

Kristine Nergaard, Rolf Andersen og Ester Bøckmann

Merarbeid i norsk arbeidsliv





Merarbeid i norsk arbeidsliv

Tema for denne rapporten er merarbeid i betydningen at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt i deres arbeidskontrakt, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid. Bakgrunnen er nye dommer fra EU-domstolen, som legger til grunn at det i to konkrete tilfeller var ulovlig forskjellsbehandling etter forpliktelsene i EUs deltidsdirektiv når deltidsansatte ikke fikk samme tillegg for merarbeid som fulltidsansatte oppnådde for overtid. Dataene viser at det er betydelige forskjeller i merarbeid mellom yrkesgrupper, mellom bransjer og mellom arbeidstakere med og uten skift/turnus. I en spørreundersøkelse blant virksomheter i deltidsbransjer drøftes det hvor ofte, hvordan og i hvilke situasjoner arbeidsgiverne benytter merarbeid.

I rapporten drøfter vi, med utgangspunkt i økonomisk teori, hvordan en eventuell endring av avlønningen av merarbeid kan tenkes å påvirke arbeidstakernes og virksomhetenes tilpasninger i arbeidsmarkedet.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
1 Innledning	9
1.2 Deltidsarbeid og merarbeid i norsk arbeidsliv	9
1.3 Problemstillinger	13
2 Metodiske vurderinger og data.....	15
2.1 Arbeidsmarkedsdata.....	15
2.2 Spørreundersøkelsen blant virksomheter	16
2.3 Gjennomgang av tariffavtaler	19
3 Omfang av merarbeid	20
3.1 Kommunal sektor	20
3.2 Spekter helseforetak.....	24
3.3 Staten	28
3.4 Arbeidskraftundersøkelsene	28
3.5 A-ordningen og registerbasert sysselsettingsstatistikk.....	32
3.6 Samlet drøfting av omfang av merarbeid	38
3.7 Kjønn og alder	39
3.8 Merarbeid og kjennetegn ved ansettelsesforholdet	41
3.9 Hvordan fordeler merarbeid seg mellom individer?	43
3.10 Deltidsansatte og overtid.....	44
3.11 Oppsummering	46
4 Organisering og bruk av merarbeid.....	47
4.1 Hvor mange bruker merarbeid?.....	47
4.2 Hvem bruker merarbeid?	48
4.3 Hvorfor brukes merarbeid?.....	50
4.4 Er merarbeid pålagt?	51
4.5 Informeres det om behov for merarbeid?.....	52
4.6 Ansatte som ønsker større stilling	53
4.7 Når på døgnet og i uka brukes merarbeid?	54
4.8 Hvordan kompenseres merarbeid?	55
4.9 Strategier for å løse arbeidskraftbehovet i virksomhetene	56
4.10 Intervjuer i sykehusene	60
4.11 Tariffestet betaling for merarbeid	61
4.12 Oppsummering	64
5 Konsekvenser	65
5.1 Økonomisk teori	65
5.2 Betydningen av omlegging gitt dagens bruk av merarbeid	76
5.3 Samlet diskusjon av funn og konsekvenser	79
Referanser.....	84

Vedlegg.....	85
---------------------	-----------

Forord

Tema for denne rapporten er merarbeid i betydningen at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt i deres arbeidskontrakt, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid. Vi diskuterer dette fra to utgangspunkt: data over arbeidstakeres arbeidstid som kan fortelle hvor mye merarbeid som utføres, og en spørreundersøkelse som undersøker virksomhetenes praksis knyttet til merarbeid. Bakgrunnen for prosjektet er behov for bedre kunnskap om merarbeid gitt nye dommer fra EU-domstolen, som legger til grunn at det i to konkrete tilfeller var ulovlig forskjellsbehandling etter forpliktelsene i EUs deltidsdirektiv når deltidsansatte ikke får samme tillegg for merarbeid som fulltidsansatte oppnår for overtid. Partene og myndighetene diskuterer nå om dommene får betydning for norsk rett.

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi takker våre kontaktpersoner i departementet og medlemmene av den partssammensatte arbeidsgruppen som utreder merarbeid, for kommentarer til spørreundersøkelsen blant virksomheter. Vi takker KS, Spekter og Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) som har stilt data over merarbeid til disposisjon, og SSB som har tilrettelagt tabeller fra arbeidskraftundersøkelsene. Takk også til sykehusledere som delte erfaringer med hvordan merarbeid benyttes i sektoren, og takk til den partssammensatte arbeidsgruppen for merarbeid for deres kommentarer til rapportutkast. På Fafo har Bjorn Dapi vært kvalitetssikrer, og Kristin Alsos har gått igjennom tariffavtalenes bestemmelser om kompensasjon av merarbeid. Takk til begge, og takk til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Mars 2026, Kristine Nergaard, prosjektleder

Sammendrag

Tema for denne rapporten er merarbeid. Med merarbeid menes her deltidsansatte som jobber mer enn det som er avtalt i deres arbeidskontrakt, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid, slik at det ikke regnes som overtidarbeid. Definisjonen av merarbeid tar dermed utgangspunkt i hvordan merarbeid reguleres i arbeidsmiljølovens bestemmelser om alminnelig daglig og ukentlig arbeidstid og overtid. Bakgrunnen for undersøkelsen er behov for bedre kunnskap om merarbeid gitt nye dommer fra EU-domstolen, som legger til grunn at det i to konkrete tilfeller var ulovlig forskjellsbehandling etter forpliktelsene i EUs deltidsdirektiv når deltidsansatte ikke får samme tillegg for merarbeid som fulltidsansatte oppnår for overtid. Partene og myndighetene diskuterer nå om dommene får betydning for norsk rett. Undersøkelsen er gjort på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Problemstillinger

Rapporten er bygget opp over tre hovedtema:

- omfanget av merarbeid
- organiseringen av merarbeidet
- konsekvenser av at merarbeid eventuelt skal lønnes som overtid

Disse temaene diskuteres i hvert sitt kapittel. I kapittel 3 undersøker vi omfanget av merarbeid. Hvor mye merarbeid utføres totalt, og hvordan fordeles dette på ulike sektorer, bransjer og yrker? For å få bedre forståelse av merarbeidets funksjon i arbeidsmarkedet, er det også viktig å se på hva som kjennetegner de stillingene som har merarbeid. I kapittel 4 ser vi på organisering og bruk av merarbeid med utgangspunkt i virksomheter. Hvor mange har merarbeid, i hvilke situasjoner benyttes merarbeid og hvilke typer arbeidstakere blir oftest spurt om å påta seg merarbeid? Vi ser også på om og hvordan kompensasjon av merarbeid er regulert i landsdekkende tariffavtaler. Den tredje problemstillingen, konsekvenser av om merarbeid kompenseres som overtid, er tema i kapittel 5.

Data og metode

For å undersøke omfanget og bruken av merarbeid i norsk arbeidsliv, tar vi utgangspunkt både i arbeidstakere og virksomheter. Kartleggingen av omfang av merarbeid, inkludert hvem som utfører denne typen arbeid, vil i hovedsak basere seg på data fra arbeidstakerstatistikken. Drøftingen er basert på flere ulike datakilder, siden det ikke finnes en samlet kilde for omfang av merarbeid. KS og Spekter har stilt data over merarbeid i kommuner og helseforetak til disposisjon. Vi benytter i tillegg data fra arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og registerstatistikk over arbeidsforhold som bygger på data fra a-ordningen.

Som del av prosjektet ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter i bransjer med middels til høy deltidsandel høsten 2025. Bransjene i undersøkelsen omfatter om lag 80 prosent av årsverk utført i deltidsstillinger. Det ble i alt gjort 1122 intervjuer. I undersøkelsen ble det blant annet stilt spørsmål om hvor vanlig det er å be

deltidsansatte påta seg merarbeid, hvor ofte dette skjer, hvilke typer deltidsansatte som oftest jobber mer enn de har avtalt og hvordan merarbeidet organiseres. Vi ba også virksomhetene vurdere ulike alternativer til merarbeid.

Vi har også kartlagt om og hvordan avlønning av merarbeid er regulert i landsdekkende tariffavtaler. Her har vi tatt utgangspunkt i Fafos arkiv over tariffavtaler. Vi har gjennomgått de 20 største tariffavtalene i privat og offentlig sektor, målt etter antall ansatte de dekker. I tillegg har vi søkt i samtlige avtaler i arkivet med utgangspunkt i utvalgte stikkord.

Omfang av merarbeid

I kapittel 3 ser vi på omfang av merarbeid med utgangspunkt i ulike datakilder. De ulike datakildene gir ulike anslag for omfang av merarbeid, noe som er diskutert i kapitlet.

Data fra KS for november 2024 anslår at det i kommunal sektor utføres 11 400 årsverk merarbeid og at 27,4 prosent av alle deltidsstillinger har merarbeid i denne måneden. Et noenlunde tilsvarende datasett fra Spekter for januar 2025 anslår at det i helseforetakene gjennomføres 1200 årsverk merarbeid. 20,4 prosent av alle deltidsstillinger har merarbeid i denne måneden. Estimer med utgangspunkt i a-ordningen anslår omfanget av merarbeid i arbeidsmarkedet til 30 000–37 000 årsverk. A-ordningen har ikke direkte informasjon om merarbeid, og anslagene er derfor usikre. Merarbeid er vanligst i kommunal sektor og i privat sektor.

Alle datakilder viser at merarbeid er vanligst blant arbeidstakere i yrker med skift/turnus. Forskjellene mellom deltidsansatte med og uten skift/turnus er betydelige. Det er mest merarbeid i omsorgsykker, det vil si faglærte og ufaglærte innen helse og omsorg. En annen gruppe som skiller seg ut ved å ha mye merarbeid, er helseyrker, det vil si sykepleiere og vernepleiere. Denne gruppen har likevel mindre merarbeid enn det ansatte i omsorgsykker har. En tredje gruppe med mye merarbeid er arbeidstakere innen salgs- og serviceyrker. Bransjene med høyest omfang av merarbeid er helse- og omsorgstjenester, detaljhandel og overnatting og servering. Anslagene for detaljhandel og overnatting og omsorg er langt mer usikre enn anslagene for helse- og omsorgstjenester.

Mye av merarbeidet utføres av arbeidstakere med små stillinger. Unge arbeidstakere utfører også mer merarbeid, noe som delvis henger sammen med at disse oftere enn andre har små stillinger. En betydelig andel av disse vil være elever eller studenter. Kvinner står for mye av merarbeidet, siden kvinner jobber mer deltid enn menn. Menn i deltidsstillinger har imidlertid like mye merarbeid som kvinner i deltidsstillinger.

For kommunal sektor og helseforetakene har vi også informasjon om hvordan merarbeid fordeler seg blant enkeltpersoner. Noen arbeidstakere har et betydelig omfang av merarbeid. I kommunal sektor har 13 prosent av deltidsansatte i turnusstillinger 30 timer merarbeid eller mer i måneden, mens andelen er på 7 prosent blant deltidsansatte i turnus i helseforetakene.

En del av de deltidsansatte har også jobbet overtid. I løpet av en måned er elleve prosent av deltidsansatte oppført med overtid, ifølge a-ordningen. Andelen er høyest blant

arbeidstakere i turnusstillinger. Antall årsverk med overtid blant deltidsansatte er likevel betydelig lavere enn antall årsverk med merarbeid.

Virksomhetenes bruk og organisering av merarbeid

Undersøkelsen i virksomheter ble gjennomført i bransjer med middels til høy deltidsandel og var rettet mot ledere. I alt oppgir tre av fire ledere at merarbeid benyttes, mens en av fire sier at dette ikke benyttes. 35 prosent av lederne svarte at det er svært eller ganske vanlig at deltidsansatte jobber utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Andelen er høyere i omsorgssektoren enn i andre sektorer. Blant de som benytter merarbeid, oppgir et flertall at slikt arbeid i noen eller stor grad er viktig for å få dekket arbeidskraftbehovet. Ledere i omsorgstjenester svarer i større grad enn andre at merarbeid i stor grad er viktig for å dekke arbeidskraftbehovet.

Ifølge virksomhetene er det to grupper av deltidsansatte som skiller seg ut når det gjelder å jobbe utover det som er avtalt i arbeidskontrakten: studenter og skoleelever eller andre ekstrahjelpere og deltidsansatte som ønsker større stilling. Ledere i privat tjenesteproduksjon skiller seg ut ved at de ofte oppgir at studenter, elever og andre ekstrahjelpere ofte arbeider mer enn det som er avtalt i arbeidskontrakten.

Den klart viktigste begrunnelsen for merarbeid er å dekke opp for sykefravær. Ledere innen omsorg svarer i større grad enn ledere i andre bransjer at de benytter seg av merarbeid ved sykefravær. Her svarer halvparten at de i stor grad bruker merarbeid for å dekke sykefravær.

Merarbeid blir i stor grad løst uten at arbeidsgiver må pålegge arbeidstakerne å møte på arbeid. Nær 40 prosent av lederne svarer at de aldri benytter seg av pålegg for å få til merarbeid, mens 42 prosent svarer at de gjør det, men sjelden. Et flertall svarer at de har systemer der ledige vakter legges ut eller der ansatte kan melde inn ønsker om merarbeid. Andelen er særlig høy i omsorgstjenester. Lederne prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling når merarbeid tilbys de ansatte.

Det er stor spredning i om merarbeidet foregår på dagtid på ukedagene, kveld eller natt eller i helgene. En av tre sier at det ikke er noe spesielt tidspunkt som peker seg ut. Blant de øvrige er det like vanlig å si at det foregår på hverdager som i helgene, og det er også en god del som sier at det foregår på kveld/natt.

Merarbeid for deltidsansatte lønnes i hovedsak med ordinær timelønn, eventuelt med de tilleggene som gis for kveld eller helg. Gjennomgangen av tariffavtalene viser imidlertid at det er få tilfeller der tariffavtalene har bestemmelser som gir et tillegg i lønnen for merarbeid.

Konsekvenser av en regelendring

Vi tar utgangspunkt i økonomisk teori for å diskutere konsekvensene av en eventuell regelendring der merarbeid blant deltidsansatte lønnes som overtid. Effekten som tilpasningene på både tilbuds- og etterspørselssiden vil ha for sysselsettingen, er uklar, og avhenger i stor grad av det relative styrkeforholdet mellom mekanismer som trekker i hver sin retning.

Fra etterspørselssiden (virksomhetene) vil kostnadsøkningen redusere etterspørselen etter merarbeid som innsatsfaktor, og dermed også samlet arbeidskraft. Hvor stor denne effekten vil bli, vil avhenge av hvor lett det er for virksomheter å erstatte merarbeid med alternativ arbeidskraft, som innleie, tilkallingshjelp uten avtalt arbeidstid og økt avtalt kapasitet. Å øke avtalt kapasitet vil gi høyere faste lønnskostnader og mindre fleksibilitet for arbeidsgiver, samtidig som virksomheten blir mindre sårbar ved fravær blant ansatte og i større grad kan møte arbeidsstopper. Innleie eller tilkallingshjelp uten avtalt arbeidstid kan være bedre alternativer for noen virksomheter, og helt utelukket for virksomheter med stort behov for forutsigbarhet. Denne forutsigbarheten kan være viktig for bedrifter som skal løse oppgaver som krever en bestemt kompetanse eller som gjennom regelverk eller tariffavtale har lite anledning til å benytte disse alternativene.

Likevektsløsningen i arbeidsmarkedet vil også avhenge av tilbudssiden (arbeidstakernes tilbud av arbeidskraft). For arbeidstakerne vil en endring påvirke forventet inntekt ved å kombinere deltidsarbeid med merarbeid. Samtidig vil etterspørselen etter merarbeid reduseres, siden denne typen arbeid blir mer kostbart for virksomhetene. Med utgangspunkt i teorien kan vi anta at det først og fremst er blant de mest risikovillige arbeidstakerne i bransjer der det er vanskelig for arbeidsgiver å redusere merarbeid at man eventuelt ser at prisendringen på merarbeid vil øke villigheten blant arbeidstakere til å jobbe på deltidskontrakter. Dette vil blant annet kunne være personer som legger stor vekt på fleksibilitet, som for eksempel studenter. Det er ikke nødvendigvis slik at bransjene som i liten grad klarer å redusere bruken av merarbeid sammenfaller med den gruppen av arbeidstakere som er mest opptatt av fleksibilitet.

En annen inngang til å drøfte mulige konsekvenser av en regelendring, er å se på hvilke kostnader en regelendring vil medføre gitt dagens bruk av merarbeid, det vil si før tilpasninger blant virksomheter og arbeidstakere. Hvis vi tar utgangspunkt i anslagene basert på a-ordningen, har vi beregnet at kostnaden for merarbeid i dag er 20 276 millioner kroner, og at kostnadene ville øke med 64 prosent (11 493 millioner kroner), gitt at dette arbeidet ble lønnet som overtidsarbeid. Legger vi tallene fra KS og Spekter til grunn, anslår vi at kostnadene for kommunal sektor og helseforetak vil øke med 5 046 millioner, som er en økning på 64 prosent. Beregningene er basert på en rekke forutsetninger, og de er usikre. De sikreste anslagene, som er basert på data fra KS og Spekter, gir også noe lavere omfang av merarbeid – og dermed lavere kostnader gitt en regelendring – enn anslagene som er basert på data fra a-ordningen.

Avslutningsvis drøfter vi mulige konsumvekster av en regelendring gitt forutsetningene i økonomisk teori og det vi vet om merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Her viser vi til at mye merarbeid utføres i bransjer som i begrenset grad kan redusere kapasiteten, som for eksempel i helse- og sosiale tjenester. Dette peker i retning av at virksomhetene vil se etter alternativer til merarbeid, blant annet større stillinger og flere tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid, eller eventuelt at de må tilpasse seg økte kostnader knyttet til merarbeid. Innen privat service, blant annet handel, overnatting og servering, står virksomhetene friere i valget om å opprettholde dagens kapasitet. Men også her vil økt bruk av tilkallingsvikarer og det å øke stillingsstørrelsen for dagens ansatte være alternative arbeidskraftstrategier. Det er ikke gjennomført noen spørreundersøkelse blant arbeidstakere, og vi vet derfor ikke hvor aktuelt det vill være for deltidsansatte å redusere

stillingsbrøken sin for å satse på å få bedre betalt merarbeid. Mange av arbeidstakerne med merarbeid har små stillinger og befinner seg i yrker som ikke krever høyere utdanning. Dette peker i retning av at disse ikke uten videre kan regne med at de oppnår ønsket arbeidstid hvis de reduserer stillingsbrøken sin. Merarbeid er også vanlig blant høyt kvalifisert arbeidskraft som i utgangspunktet har en sterkere forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver. Ett eksempel er sykepleiere som står for en betydelig andel av merarbeidet i helseforetakene. Studenter og elever er også en gruppe som ofte har merarbeid. Dette er grupper som kan tenkes å være mer risikovillige enn andre når det gjelder forutsigbarhet i arbeidstid og inntekt.

Avslutningsvis minner vi om at både virksomhetens og arbeidstakerens tilpasninger til en eventuell regelendring vil måtte skje innenfor et regelverk gitt av lov og tariffavtale. Vi peker videre på de mulighetene som ligger i en organisering av arbeidet som innebærer at virksomhetene blir mindre avhengige av små stillinger, tilkallingsvikarer og merarbeid.

1 Innledning

Tema for denne rapporten er merarbeid. Med merarbeid menes her *deltidsansatte som jobber mer enn det som er avtalt i deres arbeidskontrakt, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid, slik at det ikke regnes som overtidarbeid*. Definisjonen av merarbeid tar dermed utgangspunkt i bestemmelser i lov og avtale om alminnelig daglig og ukentlig arbeidstid og overtid.

Bakgrunnen for prosjektet er at spørsmålet om kompensasjon for merarbeid er kommet på dagsordenen som resultat av nye dommer fra EU-domstolen. Bestemmelsene i norsk lov og norske tariffavtaler (med noen få unntak) legger til grunn at merarbeid lønnes som ordinært arbeid. Overtidsbetaling utløses først når arbeidstiden går utover grensene for daglig eller ukentlig arbeidstid, slik disse reguleres i arbeidsmiljøloven, tariffavtaler eller individuelle arbeidskontrakter. To dommer fra EU-domstolen, Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen, har ført til at usikkerhet om denne praksisen er i tråd med EU-retten og EØS-avtalen.¹ Den siste av de nevnte dommene slo fast at det å operere med samme grense for overtidbetaling for deltids- og heltidsansatte, utgjorde en forskjellsbehandling av deltidsansatte som i den konkrete saken ikke kunne forsvares av de objektive grunnene som var påstått. Domstolen viste til EUs deltidsdirektiv, men også til at en slik praksis kunne være indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsdirektivet.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ønsker mer kunnskap om omfang av og kjennetegn ved arbeid som går utover den avtalte arbeidstiden for deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid. Dette omfatter også kunnskap om organisering og bruk av arbeid utover avtalt arbeidstid i form av merarbeid, og konsekvenser dersom merarbeid skal betales som overtid. Kunnskapsgjennomgangen har et samfunnsvitenskapelig utgangspunkt, med vekt på arbeidsmarkedsstatistikk og opplysninger om virksomhetenes praksis, og er ikke en juridisk vurdering av hvordan merarbeid benyttes i dag eller av hvilke konsekvenser de to ovennevnte dommene eventuelt kan få for norsk arbeidsliv.

1.2 Deltidsarbeid og merarbeid i norsk arbeidsliv

Vi ser her kort på deltidsandelen i norsk arbeidsliv, og refererer så enkelte tidligere undersøkelser med relevans for omfanget av og bruken av merarbeid. En mer omfattende gjennomgang av deltidsarbeid som fenomen i norsk arbeidsliv er imidlertid ikke del av dette prosjektet.

Deltidsarbeid

Norge har en høy andel deltidsansatte sammenlignet med mange andre land. Mens deltidsandelen i EU samlet lå på 17,1 prosent i 2024, var deltidsandelen i Norge 23,6.² Dette året var det seks land i EU/EØS som hadde høyere andel deltidsansatte enn Norge for aldersgruppen 15–64 år. Tallene er hentet fra Eurostats analyser av Labour Force Survey (LFS). Kvinner jobber oftere deltid enn menn. Med en deltidsandel på 32,1 prosent, er

¹ C-660/20 Lufthansa, C-184/22 og C-185/22 Dialyse

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics

Norge blant landene som har høyere deltidsandel blant kvinner; kun Nederland, Østerrike, Tyskland, Belgia og Danmark har høyere kvinnelig deltidsandel enn Norge.

Deltidsandelen varierer mye mellom bransjer og yrker. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk viser at deltidsandelen varierer fra 4 prosent (bergverk og utvinning) til 56 prosent (overnatting og servering). Helse- og omsorgstjenester, som er en stor bransje, hadde i 2024 en deltidsandel på 43 prosent, mens varehandel samlet hadde 40 prosent deltidsansatte.³

Over tid har deltidsandelen gått ned i Norge, og da særlig blant kvinner. Tall fra SSB viser at nedgangen første og fremst gjelder andelen kvinner med deltidsstillinger på 20 timer eller mer i uka, det vil si det SSB betegner som lang deltid. Andelen kvinner som jobber lang deltid, er redusert fra 24 prosent i 2008 til 14,8 prosent i 2025.⁴ I samme periode har det ikke skjedd noe vesentlig med andelen kvinner eller andel sysselsatte i alt med en vanlig arbeidstid på under 20 timer per uke. For kvinner var andelen med kort deltid 18,1 prosent i 2008 og 17,9 prosent i 2025. Ser vi på både kvinner og menn, er andelen med kort deltid økt litt, fra 12,6 prosent i 2008 til 13,8 prosent i 2025.

Nedgangen i andel deltidsstillinger bekreftes av tall fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. En analyse som ser på arbeidstakere innen helse og omsorg som har en stillingsandel på under 80 prosent, viste en nedgang på om lag 10 prosentpoeng i denne typen deltidsstillinger for sykepleiere og helse- og omsorgsarbeidere med fagbrev fra 2015 til 2021 (Nergaard, 2022). For pleieassistenter, hjemmehjelpere med mer er nedgangen mye mindre. Her ble det videre pekt på at det er et klart yrkeshierarki i andelen arbeidstakere som har en stilling på 80 prosent eller mer (tilnærmet heltid). Andelen er høyest i helse- og omsorgsyrker som krever høyere utdanning, som for eksempel sykepleiere og vernepleiere, og klart lavest i de ufaglærte assistentstillingene.

Generelt kan man si at deltidsarbeid og deltidsstillinger har stått høyt på dagsordenen når arbeidsmarked og arbeidstid har vært diskutert de siste tiårene. Dette gjelder også årsakene til deltid. I Sysselsettingsutvalgets andre rapport (NOU 2021: 2) er årsakene oppsummert slik:

Årsakene til at arbeidstakere jobber deltid er ofte sammensatte og varierer for personer i ulike faser av livet. Deltid gir arbeidstakerne muligheter til å tilpasse arbeidstiden til egne preferanser, helse, familiesituasjon og livsfase. For enkelte kan også deltid være en lettere inngang til å komme i jobb og dermed gi bedre muligheter til å delta i arbeidslivet. Deltid er likevel problematisk for de som ønsker å jobbe fulltid og ikke får mulighet til full inntekt og tilhørende rettigheter.

For virksomhetene kan et stort omfang av små stillinger ha uheldige virkninger for tjenestekvalitet og arbeidsmiljø. Samtidig kan et visst omfang av deltid være

³ SSB statistikkbanken. Tabell 12539: Sysselsatte. 4. kvartal, etter alder, næring (SN2007), arbeidstid, statistikkvariabel og år

⁴ SSB statistikkbanken. Tabell 13564: Sysselsatte (1 000 personer), etter kjønn, alder, yrkesstatus, vanlig arbeidstid (heltid/deltid), statistikkvariabel og år

nødvendig for å tilpasse arbeidskraften til etterspørsel og produksjon. Enkelte virksomheter med varierende ressursbehov i løpet av døgnet eller uka bruker deltidstillinger for å sikre nok bemanning til å dekke driftsbehovet. Forekomsten av deltid er mer utbredt i enkelte næringer og yrker, og er i større grad enn heltid knyttet til helg og turnusarbeid.

Deltid er også et likestillingsspørsmål, og fremdeles er deltidsandelen blant kvinner klart høyere enn blant menn. Mønsteret er likevel slik at i de deler av arbeidsmarkedet der det er mye deltid blant kvinner, er det også mye deltid blant menn [...] (NOU 2021 2, s. 79).

Årsakene til deltidsarbeid er ikke tema for denne rapporten. Vi diskuterer imidlertid mulige årsaker for å ta i bruk merarbeid med utgangspunkt i økonomisk teori.

Tidligere undersøkelser som berører omfang av merarbeid

Tidligere forskning og kartlegginger viser at det er ganske vanlig at deltidsansatte jobber mer enn avtalt. Det å tilby deltidsansatte mulighet for å påta seg ekstravakter kan betraktes som en mulighet for arbeidsgiver for å tilby ansatte som ønsker det, mer arbeid. Samtidig kan deltidsstillinger i kombinasjon med ekstravakter være en tilpasning fra arbeidsgiversiden for å få større fleksibilitet. Også arbeidstakere kan se merarbeid som en mulighet for å kunne jobbe mer når det passer, og dermed oppnå ekstra inntekt uten å forplikte seg til en større stilling.

At deltidsansatte får tilbud om – og påtar seg – ekstravakter (merarbeid) er godt kjent i «deltidsbransjer» som helse- og sosialsektoren, overnatting og servering samt detaljhandel. Undersøkelser som ligger et drøyt tiår tilbake i tid, viser samtidig at en del ansatte har arbeidsavtaler uten klart spesifisert arbeidstid. I en undersøkelse innen utelivsbransjen fra 2014, oppga 27 prosent av arbeidstakerne at de hadde en arbeidsavtale uten avtalt arbeidstid per uke eller per måned, mens 14 prosent oppga at de ikke hadde noen avtale eller svarte «ikke sikker» på spørsmålet om type arbeidstidsavtale (Trygstad mfl., 2014; Nergaard mfl., 2015, s. 54). Flertallet av de som sier at de ikke har fastlagt arbeidstid, betrakter seg likevel ikke som tilkallingsvikarer i betydningen at de kun jobber når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer. Undersøkelsen peker dermed i retning av at det den gang var et uklart skille mellom tilkallingsvikarer og andre deltidsansatte uten fast avtalt arbeidstid. En undersøkelse innen detaljhandelen (Nergaard, 2013) omfattet deltidsansatte i alderen 21 år og eldre, og inneholdt spørsmål om ekstraarbeid. Her oppga én av fire deltidsansatte arbeidstakere at de påtar seg ekstravakter ukentlig eller oftere, mens 34 prosent sier at dette skjer to–tre ganger i måneden (Nergaard, 2013, s. 19). Andelen var klart høyest blant arbeidstakere som ønsket lengre arbeidstid, men det var også mange som jobbet ekstra blant de som var fornøyd med sin arbeidstid. En undersøkelse blant butikksjefer (Nergaard, 2012) viste at mange ledere støtter en påstand om at deltidsstillinger gjør det lettere å få folk til å jobbe ekstra ved behov (side 34). Det var også en god del av butikksjefene som støttet en påstand om at en del ansatte ønsket fleksibiliteten ved å kombinere deltid og ekstravakter.

En undersøkelse om tilkallingsvikarer eller såkalte tilsigelsesavtaler (Nergaard mfl., 2015) gir informasjon om omfang av merarbeid hos to grupper deltidsansatte: tilkallingsvikarer⁵ og andre deltidsansatte uten fast avtalt ukentlig arbeidstid. Undersøkelsen omfatter ikke alle deltidsansatte, men omfattet blant annet deltidsansatte i midlertidig stilling og deltidsansatte med skift-/turnusordninger. Her ble de som svarte ja på spørsmålet «Har du en arbeidstidsordning som innebærer at du er tilkallingsvakt, det vil si at du bare arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen din?», klassifisert som tilkallingsvikarer. Undersøkelsen viser omfang av vakter/ekstravakter blant tilkallingsvikarer og blant øvrige deltidsansatte som inngår i utvalget. Blant tilkallingsvikarene påtok om lag halvparten seg vakter ukentlig eller oftere. Blant øvrige deltidsansatte med skift-/turnusordning, sa om lag 20 prosent at de ble bedt om å påta seg ekstravakter på ukentlig basis. Andelen økte til 50–60 prosent når de som fikk spørsmål om slike vakter to–tre ganger i måneden ble inkludert. Undersøkelsen viste dermed at mange som ikke var tilkallingsvikarer, også jobbet ekstravakter, og at dette særlig gjaldt arbeidstakere med skift/turnus. Undersøkelsen fant imidlertid ikke at deltidsansatte i de minste stillingene oftere enn andre deltidsansatte ble bedt om å påta seg ekstravakter. Ekstravakter var også vanlig blant deltidsansatte med større deltidsstillinger (Nergaard mfl., 2015, s. 45–46). Undersøkelsen så videre på om tilkallingsvikarer og andre deltidsansatte som jobber ekstra, ønsker lengre arbeidstid framfor å påta seg ekstravakter. I begge grupper svarte drøye 40 prosent at de foretrakk den ordningen de hadde, det vil si jobbe på tilkalling eller kombinere fastlagt arbeidstid med ekstravakter. En noe lavere andel ønsket lengre avtalt arbeidstid, og blant tilkallingsvikarene ønsket én av fire en kombinasjon av avtalt arbeidstid og ekstravakter. Blant deltidsansatte med fastlagt arbeidstid, sa også om lag 30 prosent at de ikke ønsket å jobbe mer enn avtalt. Undersøkelsen fra 2015 viser dermed at man blant arbeidstakere med merarbeid både finner de som er fornøyde med å jobbe ekstra/på tilkalling og de som ønsker en annen arbeidstidsordning (Nergaard mfl., 2015, s. 50).

I undersøkelsen ble det også spurt om arbeidstaker opplevde et press for å si ja til ekstravakter. Blant deltidsansatte med fastlagt arbeidstid, svarte én av tre ja og to av tre nei på dette spørsmålet (side 51). I samme prosjekt så man på virksomhetenes strategier ved behov for ekstra arbeidskraft i en egen spørreundersøkelse rettet mot virksomheter (Nergaard mfl., 2015, s. 65–70). Det vanligste var overtid, men knappe 40 prosent av virksomhetene ba ansatte i faste deltidsstillinger jobbe ekstra, og like mange brukte tilkallingsvikarer eller ekstrahjelpere som kun jobber når det er behov for ekstra arbeidskraft. Det var klare bransjemessige forskjeller i hvilke strategier som ble benyttet. Innen privat tjenesteyting, det vil her si detaljhandel, transport, overnatting og servering med mer, var det vanligste bruk av tilkallingsvikarer og å be deltidsansatte jobbe ekstra. Det samme gjaldt innen helse, sosial tjenesteyting og offentlig administrasjon. Disse to alternativene for bemanning var mindre brukt i vareproduksjon og i finans, rådgivning med mer. Siden undersøkelsen først og fremst dreide seg om tilkallingsvikarer, fikk

⁵ Her ble tilkallingsvikar definert som de som svarer ja på spørsmålet «Har du en arbeidstidsordning som innebærer at du er tilkallingsvakt, det vil si at du bare arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen din?», se Nergaard mfl., 2015, s. 39.

virksomhetene oppfølgingsspørsmål knyttet til denne gruppen arbeidstakere, blant annet hvem tilkallingsvikarene var. Den gruppen flest nevnte, var studenter og elever (side 69).

Omfanget av merarbeid har også vært kartlagt for arbeidsmarkedet samlet gjennom standardspørsmål i AKU (SSB, 2025; Nergaard mfl., 2018, kapittel 9) og for kommunal sektor med utgangspunkt i data fra det såkalte PAI-registeret (KS, 2026).⁶ Disse to datakildene benyttes i denne rapporten, og vi kommer tilbake til dem i kapittel 3.

I forbindelse med diskusjonen om merarbeid skal lønnes som overtid, har Opinion, på oppdrag av Spekter, stilt følgende spørsmål til et utvalg på 810 arbeidstakere. De ble presentert for følgende introduksjonstekst:

I dag får heltidsansatte overtidsbetaling dersom de jobber mer enn hel stilling. Deltidsansatte som jobber mer enn avtalt stillingsbrøk, får vanlig timelønn inntil de har jobbet opp til full stilling. Deretter utløses overtidsbetaling. Det vurderes å endre reglene slik at en deltidsansatt får overtidsbetaling fra første ekstra time utover avtalt stillingsbrøk, og ikke vanlig timelønn som i dag. En deltidsansatt som får ekstraarbeid opp til full stilling vil da få mer betalt for samme mengde arbeid enn en kollega som er heltidsansatt.⁷

Arbeidstakerne ble så spurt om en slik endring av reglene ville føre til at de ville vurdere å redusere sin stillingsprosent. I alt svarte 26 prosent at heltidsansatte ja på dette spørsmålet (Opinion, 2025).

En annen tilnærming til merarbeid og deltidsansatte som påtar seg ekstravakter, finnes i en omfattende satsing på styrket heltidskultur (hovedsakelig) i kommunal sektor og i helseforetakene. Praksis knyttet til bemanningsløsninger som innebærer mye deltid og merarbeid i form av tilbud om ekstravakter, har særlig vært tema for mange studier av arbeidsorganisering innen helse- og omsorgssektoren (Moland, 2024). Her har tilnærmingen blant annet vært å redusere behovet for små stillinger og ekstraarbeid gjennom bedre turnusplanlegging og alternative arbeidstidsordninger, partsamarbeid, lederkultur og økt kompetanse om turnus, og langsiktige tiltak for å rekruttere og beholde ansatte (se for eksempel Moland mfl., 2023; 2025).

1.3 Problemstillinger

Rapporten er bygget opp over tre hovedtema: omfanget av merarbeid, organiseringen av merarbeidet og konsekvenser av at merarbeid lønnes som overtid. Disse temaene diskuteres i hvert sitt kapittel. I tillegg beskrives metodevalg og datakilder i et eget kapittel.

I kapittel 3 undersøker vi omfanget av merarbeid. Hvor mye merarbeid utføres totalt, og hvordan fordeles dette på ulike sektorer, bransjer og yrker? Vi ser på om det er

⁶ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/deltidsansatte-utforte-11.500-arsverk-utover-avtalt-arbeid-i-2024>

⁷ Introduksjonsteksten inneholdt ingen påminning om at arbeidstaker ikke kan påregne å bli tilbudt ønsket merarbeid.

forskjeller i merarbeid etter kjønn og alder. For å få bedre forståelse av merarbeidets funksjon i arbeidsmarkedet, er det også viktig å se på hva som kjennetegner de stillingene som har merarbeid. Er merarbeid blant arbeidstakere som jobber skift/turnus? Er det særlig arbeidstakere med små stillinger som utfører merarbeid, eller er dette noe som er jevnt fordelt mellom deltidsansatte. Disse problemstillingene besvares med utgangspunkt i ulike datakilder basert på arbeidsforhold og arbeidstakere.

I kapittel 4 ser vi på organisering og bruk av merarbeid med utgangspunkt i virksomheter. Hvor mange har merarbeid, i hvilke situasjoner benyttes merarbeid og hvilke typer arbeidstakere blir oftest spurt om å påta seg merarbeid? Vi ser videre på virksomhetenes praksis, blant annet om merarbeid er pålagt eller ikke. Et relevant spørsmål gitt dagens diskusjon, er hvordan merarbeid kompenseres. Et annet spørsmål er hvilke alternativer virksomhetene har til merarbeid, jf. at merarbeid kan bli mer kostbart for virksomhetene. Disse spørsmålene besvares i hovedsak ved en spørreundersøkelse til virksomheter i bransjer med middels til høy deltidsandel. Vi ser også på om og hvordan kompensasjon av merarbeid er regulert i landsdekkende tariffavtaler. Det er ikke innhentet informasjon om eventuelle reguleringer i lokale særavtaler.

Den tredje problemstillingen, konsekvenser av om merarbeid kompenseres som overtid, er tema i kapittel 5. Dette er en krevende problemstilling, siden en slik tematikk er ny og relativt ukjent blant norske arbeidstakere og arbeidsgivere. Vi diskuterer først dette fra et teoretisk utgangspunkt, jf. at en slik endring innebærer at prisen på en bestemt type arbeid øker, sammenlignet med prisen på andre typer arbeidsinnsats. Hva sier økonomisk arbeidsmarkedsteori om arbeidstakernes og arbeidsgivernes tilpasninger til en slik situasjon? For det andre drøfter vi hvilke økonomiske konsekvenser det vil ha hvis virksomhetene må betale overtidstillegg for merarbeid. For det tredje gir vi en avsluttende drøfting av hvordan en endring i reglene for kompensasjon kan tenkes å påvirke virksomhetenes og arbeidstakernes syn på, og bruk av, heltid og deltid, og virksomhetenes bruk av ulike tilknytningsformer. Her trekker vi på de ulike delene av rapporten, inkludert gjennomgangen av teoriene om tilpasninger i arbeidsmarkedet.

2 Metodiske vurderinger og data

For å undersøke omfanget og bruken av merarbeid i norsk arbeidsliv tar vi utgangspunkt både i arbeidstakere og virksomheter. Som omtalt i innledningen, legger vi til grunn at merarbeid forstås som at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt i deres arbeidskontrakt, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid, slik at det ikke regnes som overtid. Kartleggingen av omfang av merarbeid, inkludert hvem som utfører denne typen arbeid, vil i hovedsak basere seg på data fra arbeidstakerstatistikken. Drøftingen er basert på flere ulike datakilder, siden det ikke finnes en samlet kilde for omfang av merarbeid. Når det gjelder hvordan denne typen arbeid praktiseres og hvilke vurderinger som ligger til grunn for bruken, innhenter vi opplysninger fra virksomhetene. De metodiske vurderingene er preget av at prosjektet har hatt kort tid fra oppstart til levering. Vi har derfor, med unntak av en spørreundersøkelse blant virksomheter, måttet basere oss på allerede tilgjengelige datakilder, og det har for eksempel ikke vært rom for å gjennomføre noen egen spørreundersøkelse blant arbeidstakere.

2.1 Arbeidsmarkedsdata

Det finnes ikke noen enhetlige datakilder for omfang av merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Ingen av de to dominerende kildene til arbeidsmarkedsstatistikk, SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU) og registerbasert sysselsettingsstatistikk som i hovedsak bygger på rapportering gjennom a-ordningen, har direkte informasjon om merarbeid. For kommunal sektor og helseforetak innhenter arbeidsgiverorganisasjonene KS og Spekter informasjon om merarbeid fra sine medlemsvirksomheter. Denne informasjonen er stilt til disposisjon for prosjektet. Vi har også fått et anslag over merarbeid for ansatte i staten.

For privat sektor finnes ikke noen tilsvarende datakilde som for kommunal sektor og helseforetakene. AKU og a-ordningen har begge informasjonen som kan benyttes for å gi anslag for merarbeid. AKU-data er stilt til disposisjon fra SSB i form av tabeller og viser arbeid utover avtalt tid i en gitt uke (intervjuuka). Dette omfatter ikke bare merarbeid slik det forstås i denne rapporten, men for eksempel også overtidsarbeid og arbeidstid som skal avspaseres som del av ordninger med fleksibel arbeidstid. Når AKU-tallene sammenlignes med øvrige datakilder, og da særlig dataene fra KS, framstår anslagene i AKU over arbeid utover avtalt tid som for lave. Dette diskuteres nærmere i kapittel 3. AKU gir likevel et inntrykk av variasjonen i arbeid utover avtalt tid mellom yrker og næringer. Vår andre kilde – a-ordningen – måler ikke merarbeid. Det finnes kun ett mål på arbeidstid, og dette avspeiler faktisk arbeidstid i den måneden det rapporteres for. Innrapporteringen av lønn inneholder likevel en indikator på merarbeid. Et flertall av arbeidstakerne i det norske arbeidsmarkedet har såkalt månedslønn, det vil si at det er avtalt en viss stillingsbrøk og en viss lønn for dette (fast månedslønn). Når arbeidstakere med fast månedslønn i tillegg har utbetalt timelønn, vil dette være en indikator på arbeid utover det avtalte (i månedslønnen). Et slikt mål vil inneholde usikkerhet, siden det kan være både timelønn som ikke er merarbeid og merarbeid som lønnes ved justering av den faste månedslønnen. Siden vi ikke har noen annen kilde til merarbeid i privat sektor, benytter vi lønnsdata fra a-ordningen i våre beskrivelser. Det som kan betegnes

som arbeidergrupper i privat sektor, vil ofte ha timelønn, jf. at tariffavtalene innen industri, bygg og anlegg og deler av privat service angir en timelønn, selv om arbeidstakerne har en fast månedlig lønn. For disse gruppene kan vi ikke beregne merarbeid med utgangspunkt i lønnsdata. Vi har derfor valgt å estimere deltid for disse gruppene med utgangspunkt i opplysninger fra arbeidstakere med fast månedslønn i samme type stillinger.

For å drøfte omfanget av merarbeid trekker vi på de fire datasettene hver for seg og samlet, og forsøker å gi en helhetlig vurdering av samlet omfang av merarbeid og hvordan dette fordeler seg på yrkesgrupper og næringer. For å sammenligne ulike datakilder, etablerer vi noen felles inndelinger av arbeidstakerne. Et gjennomgående funn fra dataene er at det er store forskjeller mellom arbeidstakere med og uten skift/turnus, og at det også er forskjeller mellom yrker og sektorer. Yrke vil i mange tilfeller også indikere bransje, jf. at personer i salgsyrker ofte jobber innen varehandel, og at personer i helse-relaterte yrker vil være i helse- og omsorgssektoren. Vi etablerer derfor en gruppering av stillinger som vi (et stykke på vei) kan benytte i flere av datasettene.

Vi etablerer mål for merarbeid som kan brukes på tvers av datasett. Tre sentrale mål er:

- Omfang av merarbeid i form av årsverk
- Merarbeid som andel av alle avtalte årsverk, det vil si antall årsverk med merarbeid per 100 årsverk avtalt arbeidstid
- Merarbeid som andel av deltidsårsverk, det vil si antall årsverk med merarbeid per 100 avtalte årsverk gjennomført av deltidsansatte

Vi vil også ha informasjon om hvor mange av de deltidsansatte – målt ved stillinger og/eller årsverk – som har utført merarbeid i løpet av en måned. For AKU er perioden begrenset til en uke. AKU-tallene er dermed ikke sammenlignbare med de øvrige datakildene, som har en måned som referanseperiode når det gjelder antall personer som har merarbeid. Anslag på antall ukeverk med merarbeid relativt til antall ukeverk med avtalt arbeidstid, er imidlertid et mål som er sammenlignbart med mål i datakilder som angir omfang av merarbeid som månedsverk eller årsverk sett i sammenheng med avtalte månedsverk eller årsverk.

Vi har valgt å gi en mer detaljert beskrivelse av de ulike datasettene som en innledning til det avsnittet der dataene presenteres og diskuteres.

2.2 Spørreundersøkelsen blant virksomheter

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter i bransjer med middels til høy andel deltid blant de ansatte høsten 2025. Inndelingen i bransjer er basert på Standard for næringsklassifisering (NACE), og vi har benyttet registeropplysninger for å identifisere bransjer med middels til høy andel deltidsansatte. Det bransjebegrepet vi har lagt til grunn, skiller ikke mellom privat og offentlig sektor, det vil for eksempel si at helse- og omsorgstjenester omfatter både private og offentlige virksomheter. Ved å gjøre en avgrensning til slike bransjer, blir undersøkelsen mer treffsikker. Samtidig kan vi ikke si noe om de delene av arbeidsmarkedet som ikke inngår i utvalget. Siden vi først og fremst ønsker å bruke undersøkelsen for å få informasjon om virksomhetenes praksis med merarbeid, er vurderingen at fordelene ved å avgrense undersøkelsen til

såkalte deltidsbransjer er større enn ulempene. Undersøkelsen var i utgangspunktet avgrenset til virksomheter med ti ansatte og mer, men noen mindre virksomheter ble også inkludert i undersøkelsens avslutningsfase (se nedenfor). Målt ved årsverk, dekker de bransjene som er inkludert om lag 80 prosent av årsverk utført av deltidsansatte i virksomheter med ti ansatte og mer, og om lag halvparten av alle årsverk. Tabell 2.1 viser hvilke bransjer som er inkludert i undersøkelsen. Man kan merke seg at gruppen privat service omfatter flere bransjer innen privat tjenesteyting. Disse bransjene står for 20 prosent av anslåtte årsverk i de bransjene som er inkludert i undersøkelsen. Disse fordeles seg på detaljhandel med 8 prosent, overnatting og servering med 7 prosent, mens lagring, vakt og renhold til sammen står for 4 prosent.

Tabell 2.1 Utforming av utvalg for undersøkelsen blant virksomheter høsten 2025. Virksomheter med ti ansatte og mer.

Betegnelse	NACE SN07	Sysselsatte	Deltidsandel	Årsverk	Antall intervjuer
Privat service (detaljhandel, overnatting og servering, lagring, forretningsmessig tjenesteyting)	NACE 47, 55, 56, 78, 79, 80, 81, 82 med unntak av 78.2 (Utleie av arbeidskraft)	332 000	59	209 000	393
Helse og omsorgstjenester	NACE 86.9, 87, 88.1	315 000	66	197 000	217
Barnehage	NACE 88.9	167 000	44	126 000	137
Offentlig administrasjon og undervisning unntatt høyere undervisning	NACE 84, 85.1, 85.2, 85.3, 85.5 og 85.6. Unntatt NACE 84.12 Forsvar	354 000	28	244 000	200
Kultur, idrett, film, medlemsorganisasjoner, annen personlig tjenesteyting	NACE 59, 60, 90 - 96	99 000	51	220 000	100
Sykehus	NACE 86.1	141 000	40	114 000	26
Næringsmiddelindustri og transport	NACE 10, 11, 52, 53	98 000	25	84 000	49
Bransjer som er inkludert		1 222 000	47		
Bransjer som ikke inkludert i utvalget		1 506 000	16		

Kilde: SSB A-ordningen

For å sikre at alle bransjene ble representert i undersøkelsen med et visst antall intervjuer slik at vi kunne gjennomføre mer detaljerte analyser, satte vi kvoter for hvor mange intervjuer vi ønsket i hver av de sju bransjene. Dette ble gjort for å sikre at vi hadde nok

intervjuer i hver bransje til å undersøke bransjevis variasjon. I noen av bransjene spesifiserte vi også måltall for mindre, mellomstore og store virksomheter. Formålet var å sikre at store virksomheter – som utgjør en stor andel av sysselsettingen, men en liten andel av samlet antall virksomheter – også blir representert i undersøkelsen. Utvalget er vektet i etterkant, slik at det skal reflektere den enkelte bransjes andel av den samlede sysselsettingen i de utvalgte bransjene. Vektene ble konstruert med utgangspunkt i opplysninger om antall sysselsatte i de ulike bransjene i små, mellomstore og store virksomheter. Vi satte i utgangspunktet en nedre grense på ti ansatte. I noen bransjer ble det gjennomført intervjuer også i mindre virksomheter for å oppnå ønsket antall intervjuer.

Som det går fram av tabell 2.1, er det få sykehus i materialet. Dette var som forventet, da det erfaringsmessig er svært vanskelig å gjennomføre undersøkelser på arbeidsgiversiden i helseforetakene. De tilgjengelige telefonnumrene er som regel sentrale nummer som først og fremst er beregnet for pasientkontakt. Det gjør det særlig vanskelig å komme gjennom til avdelings- eller klinikknivå, som er de mest relevante enhetene for denne spørreundersøkelsen.⁸ Vi har derfor også gjort noen kvalitative intervjuer med ledere i sykehus. De kvalitative intervjuene analyseres og diskuteres separat fra spørreundersøkelsen. Til sammen gir dette et innblikk, om enn ikke fullstendig, i hvordan sykehusene vurderer ulike sider av merarbeid.

Gjennomføring

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i november og desember 2025. Til sammen ble det trukket 13 783 virksomheter. Av disse var det 3457 hvor telefonnummeret som var knyttet til virksomheten ikke var i bruk. Det kan skyldes at virksomheten enten er nedlagt eller har skiftet telefonnummer. 6815 virksomheter var det ikke mulig å komme i kontakt med etter åtte oppringinger. 2389 av dem vi kom i kontakt med svarte at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Med 1122 svar, gir det en svarprosent på 8 prosent. Dette skiller seg ikke fra det som er vanlig i spørreundersøkelser rettet mot virksomheter. Mye av frafallet skyldes at Norstat ikke får kontakt med virksomheten.

Når vi presenterer resultater fra undersøkelsen, er det de vektete tallene. Det oppgitte totale antall svar ($n=$) i tabellene er uvektede tall. Alle sammenhenger som kommenteres i teksten, er statistisk signifikante med minimum 95 prosent sikkerhet.

Av de som ble intervjuet, var 66 prosent øverste leder i virksomheten, 17 prosent var personal- eller HR-ansvarlig. 17 prosent hadde en annen posisjon i virksomheten som kunne svare på spørsmål om ansettelser og arbeidstid. Vi spurte også de som ble intervjuet om hvor god kunnskap de hadde om regler for ansettelser og arbeidstid. 34 svarte at kunnskapen på området var svært god, 56 ganske god og 9 prosent at den verken var spesielt god eller dårlig. 1 prosent svarte at kunnskapen var ganske eller svært dårlig.

⁸ Vi undersøkte muligheten for å få kontaktinformasjon (e-poster) til relevante ledere på klinikk- eller avdelingsnivå slik at undersøkelsen kunne sendes direkte til disse, men dette viste seg å ikke være mulig.

2.3 Gjennomgang av tariffavtaler

Vi har gjennomgått landsdekkende tariffavtaler for å se om det finnes reguleringer som gir deltidsansatte økonomisk tillegg for merarbeid. Kartleggingen er gjort gjennom søk og oppslag i Arbeids- og inkluderingsdepartementets tariffarkiv. Dette arkivet vedlikeholdes av Fafo og inneholder alle landsdekkende tariffavtaler. I gjennomgangen har vi tatt utgangspunkt i avtaler som gjelder for årene 2022–2024 og 2024–2026.

Vi har gjennomgått de 20 største tariffavtalene i privat og offentlig sektor, målt etter antall ansatte de dekker. I tillegg har vi søkt i samtlige avtaler i arkivet på «merarbeid» og «merarbeid utenfor den enkeltes arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid», og sett på hva som reguleres i avtaler med treff på disse ordene. Gjennomgangen inkluderer ikke B-delene på Spekter-området, det vil si de avtaledelene som forhandles for den enkelte virksomhet.

3 Omfang av merarbeid

I dette kapitlet undersøker vi omfanget av merarbeid i det norske arbeidsmarkedet. Vi beskriver dette ut fra sektor, type stilling, arbeidstidsordning og hovednæring. For å beskrive betydningen av merarbeid i ulike deler av arbeidsmarkedet viser vi anslag på merarbeid, målt som årsverk som andel av avtalte årsverk. Dette viser hvor mange merarbeidsårsverk som utføres per 100 årsverk. Vi ser på dette målet både per 100 årsverk i alt og per 100 årsverk blant deltidsansatte (deltidsårsverk).⁹ Anslagene for omfang av merarbeid, målt ved årsverk, er et viktig mål i seg selv, fordi det forteller hvor mye arbeid som utføres som merarbeid. I tillegg til å beskrive omfanget av merarbeid i ulike deler av arbeidsmarkedet etter yrke og næring, undersøker vi hvem som oftere enn andre jobber merarbeid. Yrkesgrupper som oftere jobber deltid, vil være overrepresentert når det gjelder merarbeid, siden det kun er deltidsansatte som kan utføre merarbeid, gitt den definisjonen som benyttes her. For å vise forskjellene ser vi derfor på om noen typer deltidsansatte oftere har merarbeid enn andre. Relevante kjennetegn er kjønn og alder, men også stillingsstørrelse og om arbeidstaker jobber skift/turnus eller ikke. Som del av hvordan merarbeidet fordeler seg mellom ulike grupper arbeidstakere, ser vi også på hvordan merarbeidet fordeler seg mellom personer, i betydningen få timer eller mange timer merarbeid i løpet av en måned. Vi ser også på hvor mye overtid som i dag utføres av deltidsansatte.

Som omtalt over, finnes ikke noen enhetlig kilde til merarbeid, siden dette verken rapporteres i a-ordningen eller omfattes direkte av spørsmålene i AKU. Omfang av merarbeid beskrives og diskuteres derfor med utgangspunkt i flere datakilder. Kvaliteten på datakildene varierer. Vi har data for kommunal sektor (fra KS) og helseforetak (fra Spekter) som er rapportert inn fra virksomhetene. Disse to datakildene må derfor betraktes som den mest korrekte informasjonen om merarbeid vi har tilgang til. Vi har i tillegg to andre datakilder, tall fra AKU over arbeidstakere som jobber mer enn avtalt i en gitt uke, og tall fra a-ordningen der vi estimerer merarbeid med utgangspunkt i opplysninger i lønnsdata. Disse kildene er mer usikre, men gir innblikk i merarbeid i bransjer som ikke dekkes av dataene fra KS og Spekter.

3.1 Kommunal sektor

Data

KS innhenter data for merarbeid gjennom en egen undersøkelse i kommuner og fylkeskommuner, inkludert Oslo kommune. Data innhentes per november. Dataene viser avtalt arbeid både som stillinger og årsverk per november 2024. Vi har i tillegg informasjon om antall stillinger og antall årsverk som hadde merarbeid denne måneden, samt hvor mange timeverk og årsverk merarbeid som ble utført. Disse tallene foreligger for ulike kategorier arbeidstakere, og er dermed et gjennomsnitt for gruppen.¹⁰ Vi har også informasjon om individers merarbeid i betydningen antall merarbeidstimer per november

⁹ Deltidsårsverk kalkuleres ved at vi tar utgangspunkt i stillingsprosent for deltidsansatte og anslår hvor mange heltidsårsverk dette utgjør. En deltidsstilling på 50 prosent utgjør f.eks. 0,5 årsverk.

¹⁰ Det vil si at vi ikke har data for individer, kun for grupper.

delt inn i intervaller. Vi har noenlunde tilsvarende informasjon om omfanget av overtid blant deltidsansatte. Tallene for overtid refererer til hele året fram til og med november. Data er stilt til disposisjon fra KS i form av tabeller. Datasettet inneholder informasjon om arbeidstakers kjønn, alder, yrke, avtalt arbeidstid i form av heltid/deltid og deltidsandel, arbeidstidsordning (turnus/ikke) og om arbeidstakere er ansatt i en stilling med fast månedslønn eller med timelønn. I tillegg kan vi skille mellom ulike delbransjer basert på næringskode (NACE SN07).¹¹

Ansatte uten avtalt stillingsbrøk rapporteres til KS med en beregnet stillingsbrøk basert på hvor mye de har jobbet de siste en–tre månedene. Ansatte uten avtalt stillingsbrøk kan ikke skilles ut som egen kategori.

Stillinger og årsverk med merarbeid per november 2024

Datasettet fra KS omfatter 555 801 stillinger, som utgjør 424 877 årsverk (tabell 3.1), hvorav 134 482 utføres av deltidsansatte (omtales i statistikken som deltidsårsverk).¹² Antall ansatte personer ligger litt lavere, siden noen personer har to jobber (551 602). Deltid utgjør 48 prosent av alle stillinger og 32 prosent av alle årsverk. Statistikken har informasjon om hvor mange av stillingene og årsverkene som har hatt merarbeid i løpet av november 2024. Det er knappe 73 000 deltidsstillinger som er registrert med merarbeid. Dette betyr at 13,1 prosent av alle stillinger og 27,4 prosent av deltidsstillinger er registrert med merarbeid. Årsverk med merarbeid utgjør 8,4 prosent av alle årsverk og 26,5 prosent av årsverk utført av deltidsansatte. Anslaget fra KS er at merarbeid utgjør 11 461 årsverk i 2024. Dette utgjør 2,7 prosent av alle avtalte årsverk og 8,5 prosent av avtalte årsverk utført av deltidsansatte, eller med andre ord at per 100 årsverk, arbeides det 27 årsverk med merarbeid, og at det per 100 årsverk utført av deltidsansatte jobbes 8,5 årsverk med merarbeid.

Tabell 3.1 Stillinger, årsverk og merarbeid i kommunal sektor 2024. Antall og prosent. Kilde: KS (PAI).

Antall stillinger	555 801
Antall ansatte (personer)	551 602
Antall deltidsstillinger	266 406
Deltidsandel stillinger	47,9
Antall årsverk	423 877
Antall årsverk utført i deltidsstillinger	134 482
Deltidsandel årsverk	31,7
Antall deltidsstillinger med merarbeid	72 924

¹¹ Standard for næringsgruppering (SN07) <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6/versjon/30/koder>

¹² I den registerbaserte sysselsettingsstatistikken for 2023 er det 688 000 stillinger og 485 000 årsverk i kommunal sektor. I SSBs statistikk over lønnstakere og jobber (tabell 14160 i statistikkbanken) var det i 2024 (fjerde kvartal) 696 000 jobber, 580 000 lønnstakere, 572 000 årsverk og 145 000 årsverk utført i deltidsstillinger i kommunal sektor.

Antall årsverk blant deltidsansatte som har merarbeid	35 670
Antall årsverk merarbeid blant deltidsansatte	11 461
Stillinger med merarbeid som andel av alle stillinger	13,1
Stillinger med merarbeid som andel av alle deltidsstillinger	27,4
Årsverk med merarbeid som andel av alle avtalte årsverk	8,4
Årsverk med merarbeid som andel av alle avtalte deltidsårsverk	26,5
Merarbeid (årsverk) som andel av alle avtalte årsverk	2,7
Merarbeid (årsverk) som andel av alle avtalte årsverk blant deltidsansatte	8,5

Merarbeid etter skift/turnus, type stilling og bransje

Omfanget av merarbeid varierer etter yrke, delbransje og etter om arbeidstaker jobber skift/turnus eller ikke. Tabell 3.2 viser at mye av merarbeidet finner sted i turnusyrker. Blant deltidsansatte i turnusyrker utgjør merarbeid 14 prosent av avtalt tid (årsverk), mot 3,9 prosent av avtalt tid for deltidsårsverk uten skift/turnus. Det vil si at det utføres 14 merarbeidsårsverk per 100 årsverk i turnusyrker, og 3,9 årsverk per 100 årsverk blant arbeidstakere i stillinger uten skift/turnus. Framstilt på en annen måte; turnusstillinger står for 75 prosent av alt merarbeid, men kun 46 prosent av alle årsverk blant deltidsansatte.

Det er betydelige forskjeller i merarbeid mellom ulike typer yrker. Dette henger delvis sammen med hvilke yrker eller stillinger som har skift eller turnus, men det er også forskjeller mellom yrkesgrupper med samme typen arbeidstidsordning. For å vise forskjeller i omfang av merarbeid bruker vi en gruppering som både tar hensyn til yrke og til arbeidstidsordning (se boksen).

BOKS 1 Yrkesgrupper

Vi har gruppert yrker i fem hovedkategorier og delt dem inn i om det er en stilling med skift/turnus eller ikke. Grupperingen er basert på standard for yrkesklassifisering (STYRK98) som er den yrkesstandarden som benyttes ved innrapportering av jobber til a-ordningen. Vi ser på to typer stillinger innen helse og omsorg, det vi har kalt helsepersonell, som omfatter sykepleiere og vernepleiere, og omsorgsykker, som blant annet omfatter helsefagarbeider, barne- og omsorgsarbeidere, hjemmehjelpere, pleieassistenter, barnehageassistenter med videre. Øvrige stillinger er gruppert etter om det er lederstillinger, funksjonærstillinger inkludert lærere og arbeideryrker. Funksjonærstillinger omfatter stillinger som krever utdanning på høgskole- eller universitetsnivå (STYRK98 nivå 2 eller 3). Arbeideryrker omfatter yrker på nivå 4–9, det vil si kontoryrker (nivå 4), salgs-, service- og omsorgsykker (nivå 5), yrker innen primærnæringene (nivå 6), håndverkere (nivå 7), prosess- og

maskinoperatører, transportarbeidere (nivå 8) og yrker uten krav til utdanning (nivå 9). Denne inndelingen brukes også når vi beskriver merarbeid i helseforetakene og når vi tar utgangspunkt i data fra a-ordningen. Her inkluderer vi også en kategori som omfatter butikkmedarbeidere, selgere og husholdnings- og restaurantpersonale.

Merarbeid – sammenlignet med avtalte årsverk – er høyest innen omsorgsykker, det vil si helse- og omsorgsarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere og ansatte i assistentstillinger. For hvert tiende årsverk med avtalt arbeid, utgjøres ett årsverk merarbeid. Helsepersonell og ansatte i arbeideryrker for øvrig peker seg også ut ved å ha større andel merarbeid enn øvrige yrkesgrupper. For helsepersonell, det vil si sykepleiere og vernepleiere, utføres 2,2 årsverk med merarbeid per 100 avtalte årsverk, mens andelen er 2,0 årsverk i det vi har betegnet som øvrige arbeideryrker, jf. boksen over. Merarbeid er minst vanlig blant arbeidstakere i funksjonæryrker og blant ledere. I alle yrkesgruppene er merarbeid klart vanligst blant arbeidstakere som jobber skift/turnus.

Omfanget av merarbeid varierer også klart mellom ulike deler av kommunal sektor. Slikt arbeid er vanligst innen pleie- og omsorgstjenester i institusjon og innen helsetjenester. Merarbeid utgjør en liten andel av arbeidet innen kommunal administrasjon og innen undervisning.

Tabell 3.2 Merarbeid i kommunal sektor etter yrkeskategori og turnus/ikke turnus. 2024. Kilde: KS/PAI.

	Årsverk i alt	Deltidsårsverk	Deltidsandel årsverk	Merarbeidsårsverk	Merarbeid som andel av avtalt arbeid	
					Alle årsverk	Deltidsårsverk
Total (inkl. uoppgitt yrke)	423 877	134 482	31,7	11 461	2,7	8,5
Arbeidstidsordning						
Ikke turnus	311 914	73 220	23,5	2855	0,9	3,9
Turnus	111 963	61 262	54,7	8606	7,7	14,0
Turnusårsverk som andel av alle årsverk	26	46		75		
Yrkeskategori & turnus						
<i>Helsepersonell (STYRK98 223 og 323)</i>						
– I alt	46 149	16 064	34,8	1011	2,2	6,3
– Ikke turnus	14 274	3825	26,8	57	0,4	1,5
– Turnus	31 874	12 238	38,4	954	3,0	7,8
<i>Omsorgsykker inkludert barne- og ungdomsarbeidere (STYRK98 513)</i>						
– I alt	126 087	74 664	59,2	8666	6,9	11,6
– Ikke turnus	53 899	28 831	53,5	1452	2,7	5,0
– Turnus	72 188	45 838	63,5	7214	10,0	15,7

<i>Øvrige funksjonærer</i> STYRK98 nivå 2 og 3)						
– I alt	187 273	31 386	16,8	1036	0,6	3,3
– Ikke turnus	183 268	29 929	16,3	826	0,5	2,8
– Turnus	4005	1457	36,4	209	5,2	14,4
<i>Øvrige arbeideryrker</i> (STYRK98 nivå 4–9),						
– I alt	35 895	10 364	28,9	722	2,0	7,0
– Ikke turnus	32 429	8716	26,9	498	1,5	5,7
– Turnus	3466	1648	47,6	224	6,5	13,6
<i>Lederyrker</i> (STYRK98 nivå 1)	28184	1964	7,0	22	0,1	1,1
Hovednæring						
Offentlig administrasjon	46 406	5455	11,8	239	0,5	4,4
Undervisning	128 703	34 100	26,5	1308	1,0	3,8
Helse (inkl. hjemmesyke- pleie)	51 419	18981	36,9	1858	3,6	9,8
Pleie- og omsorgstjenes- ter i institusjon	87 515	45 981	52,5	6391	7,3	13,9
Sosiale omsorgstjenester uten botilbud	77 325	23 144	29,9	1286	1,7	5,6
Øvrige aktiviteter	32 509	6821	21,0	379	1,2	5,6

3.2 Spekter helseforetak

Data

Spekter bearbeider statistikk i forkant av lønnsoppgjørene per januar, og vi har fått tilgang på data for helseforetakene per januar 2025. Data er utlevert til Fafo i form av tabeller. Vi har informasjon om både stillinger og årsverk, og vi har opplysninger over hvor mange stillinger og årsverk som har merarbeid gjeldende måned, samt hvor mange timeverk merarbeidet utgjør. Dataene er dermed sammenlignbare med de dataene som KS samler inn. Vi kan bryte data ned på kjønn, alder, arbeidstid og arbeidstidsordning. Dataene omfatter arbeidstakere med fast månedslønn, det vil si at arbeidstakere i time-lønte stillinger ikke er omfattet av dataene. Ansatte med stillinger på under 10 prosent er heller ikke med i dataene. I kommunal sektor utfører arbeidstakere med små stillinger og timelønte en betydelig del av merarbeidet. Helseforetakene har antakelig mindre av den typen arbeidsoppgaver som timelønte i kommunene utfører, det vil si at betydningen av at disse gruppene ikke er med i tallgrunnlaget, påvirker tallene i mindre grad enn det ville gjort i kommunal sektor. Spekter viser til at begrunnelsen for ikke å inkludere time-lønte i statistikken er at disse ikke vil treffes av eventuelle regelendringer for merarbeid.

Antall stillinger og årsverk med merarbeid per januar 2025

Dataene fra Spekter for helseforetakene omfatter drøye 130 000 stillinger og knappe 110 000 avtalte årsverk. Deltidsandelen er 36 prosent målt ved stillinger og 24 prosent målt ved årsverk. Dette er litt lavere enn i kommunal sektor, der 32 prosent av alle

avtalte årsverk var utført i deltidsstillinger. I alt har 20 prosent av de deltidsansatte hatt merarbeid i januar 2025, noe som er litt lavere enn i kommunal sektor, der samme andel var 27 prosent. Som nevnt over, er tallene ikke helt sammenlignbare siden de minste stillingene ikke er med i datagrunnlaget fra Spekter, mens dette er tilfelle for KS-tallene. Spekter viser til at det har liten betydning for tallene at de aller minste stillingene er utelatt. Dataene viser at det gjennomføres 1,2 årsverk i merarbeid per 100 årsverk i alt, og 4,8 merarbeidsårsverk per 100 årsverk utført i deltidsstillinger.

Tabell 3.3 Stillinger, årsverk og merarbeid i helseforetak – januar 2025. Helseforetak. Antall og prosent. Kilde: Spekter.

Antall stillinger	130 548
Antall ansatte (personer)	Ikke oppgitt
Antall deltidsstillinger	47 457
Deltidsandel stillinger	36,4
Antall avtalte årsverk	109 732
Antall avtalte årsverk blant deltidsansatte	26 641
Deltidsandel årsverk	24,3
Antall deltidsstillinger med merarbeid	9 704
Antall årsverk med merarbeid	Ikke oppgitt
Timeverk merarbeid (12 måneder)	2 362 590
Antall årsverk merarbeid blant deltidsansatte (regnet om fra timeverk over 12 måneder ¹³)	1282
Stillinger med merarbeid som andel av alle stillinger	7,4
Stillinger med merarbeid som andel av alle deltidsstillinger	20,4
Årsverk med merarbeid som andel av alle avtalte årsverk	-
Årsverk med merarbeid som andel av alle avtalte årsverk blant deltidsansatte	-
Merarbeid (årsverk) som andel av alle avtalte årsverk	1,2
Merarbeid (årsverk) som andel av alle avtalte årsverk blant deltidsansatte	4,8

Merarbeid etter yrke og skift/turnus

Dataene fra Spekter for helseforetakene har opplysninger om type stilling, men inndelingen følger ikke Standard for yrkesklassifisering (STYRK). Vi gjør en skjønnsmessig

¹³ Vi har dividert antall timeverk på 156 timer * 12 måneder. Anslaget 156 timer er basert på forholdet mellom timeverk og årsverk i dataene for kommunal sektor. Her oppgis både timeverk og årsverk. I tabeller der vi skiller mellom stillinger med og uten turnus, legger vi til grunn at antall timer per måned er 153 for turnusstillinger og 162 timer for stillinger uten turnus.

inndeling som et stykke på vei samsvarer med grupperingen som ble gjort for kommunal sektor. På samme måte som for kommunal sektor, ser vi på ulike typer stillinger med og uten turnus. Vi har gruppert sykepleiere i egen kategori, og ser på helsefagarbeidere og ambulanspersonell som én kategori. Andre grupper er pasientrettede stillinger og diagnostisk personell. Pasientrettede stillinger omfatter et bredt spekter av stillinger, varierende fra fysioterapeuter, ergoterapeuter via helsesekretærer til ulike typer assistenter og for eksempel sykepleierstudenter. De to største yrkesgruppene blant diagnostisk personell er bioingeniører og radiografer. De ovennevnte gruppene er splittet i dem med og dem uten turnus. Vi har imidlertid ikke delt opp administrasjon og ledelse, leger og psykologer og kategorien øvrige stillinger, siden det er få her som jobber turnus. Sykehuslegenes arbeidstidsordninger er i stor grad regulert gjennom tariffavtale, og er for eksempel kort beskrevet av Blinkenberg og Seip, (2024, s. 9–10). Sykehuslegene er dagarbeidere med vakttjeneste. Tariffavtalen mellom Legeforeningen og Spekter åpner også for at sykehusleger etter avtale med arbeidsgiver kan jobbe mye. I statistikken er det drøye 17 000 legestillinger, hvorav 22 prosent er deltidsstillinger. Deltidsstillingene er i liten grad oppført med merarbeid, noe som antakelig har å gjøre med at legenes arbeidstid reduseres. I tallene fra Spekter var det per januar 2025 kun 98 av 3843 legestillinger som hadde merarbeid. Blant psykologer var det tilsvarende tallet ni av 811 deltidsstillinger.

Tabell 3.4 viser at også i helseforetakene er merarbeid mest vanlig blant arbeidstakere som jobber turnus. Turnusstillinger står for nesten alt merarbeid (94 prosent), selv om turnusstillinger står for under halvparten av årsverkene og 62 prosent av deltidsårsverkene.

Målt i årsverk forekommer mye av merarbeidet blant sykepleiere i turnus og i pasientrettede stillinger med turnus. Som andel av årsverk i alt og av årsverk blant deltidsansatte, er omfanget av merarbeid størst i pasientrettede stillinger med turnus. Her jobbes det i januar 2025 25 årsverk merarbeid per 100 årsverk blant deltidsansatte og 8,9 årsverk merarbeid per 100 årsverk i alt. Denne gruppen inkluderer også pleieassistenter, pleiemedhjelpere og sykepleierstudenter som jobber ved siden av studiene. Målt ved antall merarbeidsårsverk, er likevel sykepleierne den største enkeltgruppen, med 490 årsverk.

Tabell 3.4 Merarbeid etter yrkeskategori og turnus / ikke turnus i helseforetak. Januar 2025. Kilde: Spekter.

	Årsverk i alt	Årsverk i deltidstil- linger	Deltidsan- del årsverk	Merarbeid- sårsverk	Merarbeid som andel av avtalt arbeid	
					Alle års- verk	Deltidsårs- verk
Total (inkl. uoppgitt yrke)	109732	26641	24,3	1262	1,2	4,8
Arbeidstidsordning						
Ikke skift/turnus	58 384	10 121	17,3	77	0,1	0,8
Turnus	51 349	16 521	32,2	1205	2,3	7,3
Turnusårsverk som andel av alle årsverk	47	62		94		
Yrke & turnus						
<i>Sykepleiere i alt</i>	35 936	13 675	38,1	490	1,4	3,6
Sykepleiere uten turnus	6848	2726	39,8	18	0,3	0,7
Sykepleiere med turnus	29 088	10 949	37,6	472	1,6	4,3
<i>Diagnostisk personell i alt</i>	6431	1041	16,1	15	0,2	1,4
Diagnostisk personell uten turnus	2420	442	18,3	4	0,1	0,8
Diagnostisk personell med turnus	4011	599	14,9	11	0,3	1,8
<i>Pasientrettede stillinger i alt</i>	11 484	2973	25,9	413	3,6	13,9
Pasientrettede stillinger uten turnus	6969	1380	19,8	13	0,2	1,0
Pasientrettede stillinger med turnus	4515	1593	35,3	400	8,9	25,1
<i>Helsefagarbeider / ambulansepersonell i alt</i>	7829	2341	29,9	181	2,3	7,7
Helsefagarbeider / ambulansepersonell uten turnus	447	180	40,3	1	-	-
Helsefagarbeider / ambulansepersonell med turnus	7382	2161	29,3	180	2,4	8,3
<i>Driftspersonell i alt</i>	9140	1453	15,9	131	1,4	9,0
Driftspersonell uten turnus	4500	528	11,7	13	0,3	2,5
Driftspersonell med turnus	4640	925	19,9	118	2,5	12,7
Administrasjon og ledelse	17033	1937	11,4	29	0,2	1,5
Leger / psykologer	19561	2457	12,6	11	0,1	0,5
Øvrige stillinger	2317	763	32,9	13	0,6	1,7

3.3 Staten

Vi har også fått opplysninger fra deler av det statlige tariffområdet. Disse opplysningene er imidlertid langt mindre detaljerte enn opplysningene for kommunal sektor og helseforetakene. Beregningene er gjort av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) og gjelder november 2024 og januar 2025. Det er nesten identiske tall for de to månedene. Om lag 2700 deltidsansatte har merarbeid i en gitt måned, og dette utgjør om lag 270 månedesverk. Tallene omfatter store deler av statlig sektor, men noen etater som for eksempel NAV er ikke omfattet.¹⁴

3.4 Arbeidskraftundersøkelsene

Data

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er store spørreundersøkelser som blant annet kartlegger arbeidsmarkedsdeltakelse og arbeidstid. AKU har spørsmål som skal kartlegge omfang av og kjennetegn ved arbeid utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Referanseperioden er den uka AKU-intervjuet refererer til (referanseuka). SSB benytter betegnelsen merarbeid på en annen måte enn det vi gjør i denne rapporten:

Merarbeid er arbeid utført i løpet av en uke utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Det består av overtid (betalt, ubetalt, til avspasering), fleksitid og annet merarbeid.

Det spørres ikke direkte om arbeid utover avtalt tid er merarbeid i betydningen deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt uten at dette er overtid eller fleksitid. Merarbeid etter denne definisjonen bør i prinsippet falle inn i kategorien annet merarbeid. Det er imidlertid mye som tyder på at en slik tilnærming gjør at vi ikke fanger omfanget av merarbeid i norsk arbeidsliv, jf. diskusjonen av data nedenfor.

AKU-dataene gir en oversikt over utført arbeid i hele arbeidsmarkedet. Undersøkelsen har noen klare begrensninger for vårt formål. For det første spørres det ikke eksplisitt om merarbeid slik vi bruker begrepet i denne rapporten. Det er ikke urimelig at deltidsansatte i en del tilfeller kan omtale merarbeid som overtid, selv om arbeidet ikke lønnes med overtidstillegg. For det andre er AKU en spørreundersøkelse, noe som gir begrensede muligheter til å se på grupper av arbeidstakere mer detaljert. Dette gjelder særlig når man som her skal se på et fenomen som ikke berører så mange. Vi får dermed kun data for ganske store grupper/bransjer. AKU-data kan ikke uten videre sammenlignes med dataene fra KS og Spekter. Omfanget av merarbeid – målt som ukeverk holdt opp mot avtalte ukeverk (AKU) eller som årsverk holdt opp mot avtalte årsverk (KS og Spekter) – er imidlertid sammenlignbare mål. Men andel deltidsansatte med merarbeid måles ulikt, jf. at AKU kun dekker én uke i en måned. Den største utfordringen knyttet til AKU-tallene er at de gir et anslag for merarbeid som virker å være klart for lavt. Vi har likevel valgt å vise resultatene siden AKU dekker hele arbeidsmarkedet, og vil gi informasjon

¹⁴ Dataene omfatter heller ikke ansatte hos kunder av DFØ som benytter DFØ turnus, ansatte hos kunder av DFØ som benytter eget tidssystem, og ansatte hos kunder av DFØ som ikke fører positiv tid (kun fravær og merarbeid).

om hvilke bransjer og yrker som har mye arbeid utover avtalt arbeidstid og hvilke grupper som har lite.

Vi grupperer opplysningene om ekstraarbeid (merarbeid i SSBs begrepsbruk, jf. sitat over) på to måter:

- Bred definisjon: Alt arbeid utover avtalt med unntak av betalt overtidsarbeid og fleksitid som skal avspaseres.
- Merarbeid etter SSBs definisjon, dvs. alt arbeid utover det som er avtalt.

AKU-data for merarbeid i SSB-forstand publiseres i SSB Statistikkbanken, men det gis ikke detaljerte data for deltidsansatte. Vi har derfor bestilt tabeller fra SSB som viser ulike typer ekstraarbeid for 2022, 2023 og 2024. Vår vurdering er at vi ved å se gjennomsnittet for tre år, får et mer stabilt anslag enn ved å velge ett enkelt år. Dataene for hvert år er basert på et gjennomsnitt av fire kvartaler, jf. at AKU er en undersøkelse som gjennomføres fire ganger i året.

Stillinger og årsverk med merarbeid AKU 2022–2024

I henhold til AKU jobber 24,7 prosent av lønnstakerne deltid når vi ser på gjennomsnitt for perioden 2022–2024. Av disse er det 67 000 deltidsansatte som jobber mer enn avtalt i den uka som AKU-intervjuet refererer til (tabell 3.5). Dette inkluderer flere typer ekstraarbeid, inkludert betalt overtid. I en gjennomsnittlig uke jobber om lag 10 prosent av deltidsansatte mer enn avtalt. Det sistnevnte tallet kan ikke sammenlignes med dataene fra KS og Spekter over andel deltidsansatte med merarbeid, siden referanseperioden kun er siste uke, ikke en hel måned.

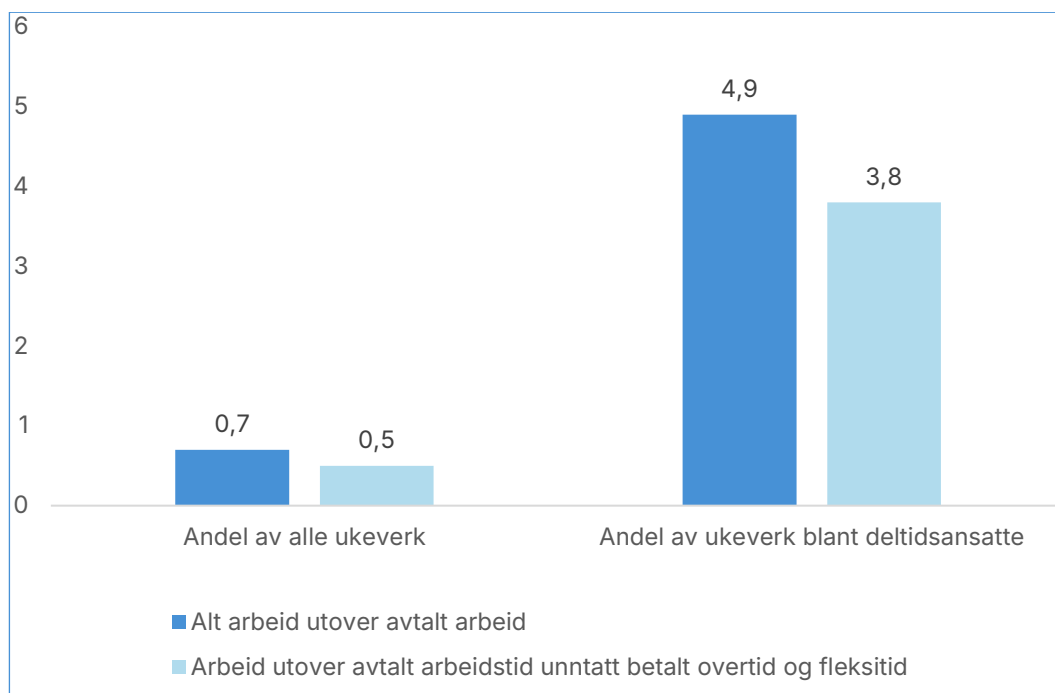
Tabell 3.5 Lønnstaker i alt, deltidsansatte i alt og deltidsansatte som arbeider mer enn avtalt i intervjuuka. Gjennomsnitt for AKU 2022–2024. Antall og andel.

	2022–2024
Antall lønnstakere	2 735 000
Antall deltidsansatte	674 000
Deltidsandel	24,7
Antall deltidsstillinger med arbeid utover avtalt arbeidstid i intervjuuka	67 000
Antall ukeverk i alt	1 991 000
Antall ukeverk utført av deltidsansatte	279 000
Antall ukeverk arbeid utover avtalt arbeidstid	13 700
Antall uker merarbeid (bred definisjon)	10 300
Andel stillinger med arbeid utover avtalt tid i løpet av uka	2,4
Andel deltidsstillinger med arbeid utover avtalt tid i løpet av uka	9,9

Vi ser så på hva AKU-tallene viser når vi måler arbeid utover avtalt arbeidstid og merarbeid som andel av avtalte ukeverk, det vil si de to ulike målene for ekstraarbeid/mer-

arbeid som er omtalt ovenfor (se figur 3.1). AKU anslår at det per 100 ukeverk jobbes 0,7 ukeverk i alt utover avtalt arbeidstid blant deltidsansatte, og 0,5 ukesverk gitt at vi ser bort fra betalt overtid og fleksitid som skal avspaseres. Per 100 ukeverk blant deltidsansatte anslås 4,9 ukeverk ekstratid i alt og 3,8 ukeverk merarbeid når vi ser bort fra betalt overtid og fleksitid.

Figur 3.1 Antall ukeverk med ekstraarbeid i alt og merarbeid bredt definert per 100 ukeverk i alt og per 100 ukeverk utført av deltidsansatte. AKU 2022–2024.



Merarbeid etter skift/turnus, yrke, næring med mer

Vi ser nærmere på hvordan arbeid utover avtalt arbeidstid varierer mellom yrker og bransjer. Vi ser her på alt ekstraarbeid, inkludert betalt overtid og tid som skal avspaseres, det vil si at vi bruker SSBs definisjon, selv om dette også vil omfatte arbeid som ikke er merarbeid i den forstand vi bruker begrepet i denne rapporten. AKU-tallene vil først og fremst gi en indikasjon på hvor i arbeidsmarkedet og blant hvem vi finner størst omfang av deltidsansatte som arbeider utover det som er avtalt.

Også AKU viser at denne typen arbeid er klart vanligere blant arbeidstakere som jobber skift eller turnus (se tabell 3.6). Arbeid utover avtalt arbeidstid er vanligst blant arbeidstakere i salgs-, service- og omsorgsykker (STYRK98 nivå 5) og blant renholdere med flere (STYRK08 nivå 9). I denne gruppen utgjør ulike typer ekstraarbeid 5,6 prosent av avtalte deltidsukeverk og 2,1 prosent av alle ukeverk. Det er lite merarbeid blant operatører og håndverkere, det vil si typiske arbeideryrker innen industri og bygg. Her utgjør deltidsansatte en liten del av utførte ukeverk.

Vi ser også på omfang av arbeid utover avtalt arbeidstid etter bransje.¹⁵ Arbeid utover avtalt arbeidstid er vanligst i varehandel og innen helse- og sosialtjenester. Sistnevnte

¹⁵ Vi har kun informasjon om ekstraarbeid for større bransjer. I en del bransjer er antall informanter som arbeider mer enn avtalt så lavt at SSB ikke gir ut tall.

omfatter både privat og offentlig sektor. I disse bransjene arbeider de deltidsansatte fem ukeverk ekstra per 100 ukeverk. Man kan merke seg at tallene for varehandel ligger på nivå med helse- og sosialtjenester, mens tallene for overnatting og servering ligger lavere. Varehandel omfatter både detaljhandel og engroshandel.

Tabellen viser at det arbeides om lag 13 700 ukeverk utover avtalt arbeidstid i en uke. Gitt at dette gjøres i alle årets uker, blir et grovt anslag 13 700 årsverk. Dette er om lag samme anslag som tallene for kommunal sektor (tabell 3.1) og helseforetakene (tabell 3.3) sett under ett. AKU-tallene omfatter i tillegg betalt overtid. Vår vurdering er dermed at disse tallene ligger for lavt, og vi kommer ikke til å legge vesentlig vekt på AKU-tall når vi diskuterer omfang av merarbeid i betydningen andeler eller antall årsverk. Våre tall kan ikke si noe om hvorfor AKU-tallene tilsynelatende ligger lavere enn man skulle forvente fra andre datakilder. En mulig forklaring er at en del arbeidstakere, når de oppgir avtalt arbeidstid, også tar med forventet eller forutsigbar arbeidstid, det vil si at de ikke nødvendigvis tar utgangspunkt i en arbeidskontrakt.

Tabell 3.6 Arbeid utover avtalt arbeidstid for deltidsansatte, etter yrkeskategori, næring og arbeidstidsordning. AKU 2022–2024. Ukeverk (ekvivalent til anslåtte årsverk) og prosent.

	Ukeverk i alt	Deltids-ukeverk	Deltidsandel i alt	Deltids-ukeverk utover avtalt arbeidstid	Ukeverk utover avtalt som andel av alle	Ukeverk utover avtalt som andel av deltidsukeverk
I alt	1 992 000	285 000	14,3	13 700	0,7	4,9
Arbeidstidsordning (kun 2023)						
Skift/turnus	614 000	104 000	16,9	8 000	1,3	7,7
Ikke skift/turnus	2 117 000	172 000	8,1	8 000	0,4	4,7
Yrke – STYRK08						
Nivå 2 Akademiker-yrker	493 000	56 000	11,4	2	0,3	3,0
Nivå 3–4 Høgskole- og kontoryrker	610 000	39 000	6,4	1	0,2	2,5
Nivå 5 og 9 Salg, service, omsorg, renhold mm	396 000	149 000	37,7	8	2,1	5,6
Nivå 6–8 Operatører og håndverkere	340 000	22 000	6,4	0	0,1	1,5
Næring						
Varehandel NACE 45–47)	231 000	49 000	6,4	3 000	1,2	5,4
Overnatting og servering NACE 55–56)	63 000	20 000	31,7	1 000	1,1	3,3
Helse og sosialtjenester (NACE 86–88)	373 000	96 000	25,7	5 000	1,3	5,2

Merk at tallene ikke alltid vil summere opp til «i alt» grunnet avrundinger.

3.5 A-ordningen og registerbasert sysselsettingsstatistikk

Data

Alle arbeidsforhold rapporteres inn til a-ordningen fra arbeidsgiver på månedlig basis. Disse dataene danner grunnlaget for månedlig, kvartalsvis og årlig statistikk fra SSB. Arbeidstid rapporteres inn i form av en stillingsprosent, og ukentlig arbeidstid i form av timer beregnes med utgangspunkt i hvor mange timer en heltidsstilling utgjør. Overtid rapporteres separat, og inngår ikke i opplysningene om ukentlig arbeidstid eller stillingsbrøk. I tilfeller der stillingsprosent ikke innrapporteres eller der denne åpenbart ikke er korrekt, gitt innrapportert lønn, estimeres stillingsprosent og arbeidstid i form av timer. Dataene inneholder ikke informasjon om avtalt arbeidstid i betydningen hvilken ukentlig arbeidstid som er avtalt i arbeidskontrakten. I stedet må arbeidstidsvariabelen i a-ordningen (i stor grad) forstås som et mål på faktisk arbeidstid i betydningen hvor mange timer lønnet arbeidstaker har i den aktuelle måneden. A-ordningen har dermed ikke opplysninger om merarbeid eller arbeid utover avtalt arbeidstid. For arbeidstakere med månedslønn vil imidlertid ekstra arbeid vanligvis betales ut i form av timelønn. Hvis arbeidstakere i deltidsstillinger mottar både fastlønn og timelønn fra samme arbeidsgiver, vil dette være en indikator på merarbeid, jf. at overtidarbeid skal rapporteres separat. Data for arbeidsforhold i a-ordningen er hentet fra microdata.no¹⁶ og supplert med analyser av et datasett som er stilt til disposisjon fra SSB¹⁷. Vi gjør følgende:

Boks 2 Metode for anslag på merarbeid i a-ordningen

- Med utgangspunkt i innrapportert lønn, grupperes arbeidstakere med fastlønn i følgende grupper
 - Kun fast månedslønn
 - Kun lønn per time
 - Fast månedslønn i kombinasjon med lønn per time
- Oppsettet justeres skjønnsmessig ved at vi ser bort fra personer som kun har svært små beløp utbetalt som timelønn, eller som kun har et lite beløp i fastlønn kombinert med betydelig timelønn.
- Vi beregner avtalt arbeidstid ved å ta utgangspunkt i avtalt arbeidstid slik dette oppgis i a-ordningen. Her benytter vi opplysningen om stillingsandel, slik at vi kan beregne årsverk. Ukentlig arbeidstid i form av stillingsandel multipliseres med 4,3 for å få månedlig arbeidstid.
- For arbeidstakere som kombinerer månedslønn med timelønn betraktes antall timer arbeidet under timelønn, som merarbeid.

En del yrkesgrupper i privat sektor er timelønnte, det vil si de kun lønnes per time. Dette gjelder også personer med fast og regulær arbeidstid. For disse må vi anslå omfanget av merarbeid. Dette kan i utgangspunktet gjøres på flere måter. Vi kan

¹⁶ [Forside - microdata.no](https://microdata.no)

¹⁷ Analyser gjort i samarbeid med Fafos instituttprogram for Organisering, tariffavtaler og arbeidsmarkedsutfall.

legge tall for kommunal sektor og helseforetakene til grunn, men nærings- og yrkesstrukturen er ulik i de to sektorene. Vi kan bruke tall fra AKU selv om vi er, som omtalt over, usikre på kvaliteten og anser disse som for lave. Et tredje alternativ er å estimere omfang av merarbeid med utgangspunkt i informasjonen i a-ordningen om månedslønnene arbeidstakere. Vi har valgt sistnevnte alternativ. Vi skiller mellom arbeidstakere med skift/turnus og annen arbeidstid, og har delt inn arbeidstakerne i seks yrkesgrupper.

- Vi deler inn yrker etter noenlunde samme inndeling som er brukt for kommunal sektor og helseforetak, men med en egen kategori for salgs- og serviceyrker. Vi deler ikke lederyrker inn i skift/turnus og ikke, og får dermed 11 kategorier. Siden vi vet at merarbeid er vanligst i små stillinger (se nedenfor), splitter vi også opp på små stillinger (under 40 prosent), mellomstore stillinger (40–79 prosent) og store deltidsstillinger på 80 prosent eller mer.
- Merarbeidsandeler beregnes separat for privat sektor, kommunal sektor, statlig sektor og helseforetak.
 - Helseprofesjoner (STYRK 222 og 232)
 - Omsorgsykker (STYRK 513)
 - Salgs- og serviceyrker (øvrige yrker innen STYRK 5)
 - Andre funksjonæryrker (STYRK98 2–3)
 - Andre arbeideryrker (STYRK98 4 og 6–9)
 - Lederyrker (STYRK 9)
- Vi vet at opplysningene om arbeidstid i a-ordningen kan være upresise for en del arbeidsforhold. Kvaliteten på innrapportert arbeidstid er antakelig mest usikker for kortvarige ansettelser. Vi har derfor valgt å ta utgangspunkt i arbeidstakere med stabil deltidsansettelse i stilling med fast månedslønn. For denne gruppen beregner vi en merarbeidsandel som antall timer med timelønn som andel av antall timer per måned. Disse anslagene legges til grunn for øvrige deltidsansatte, det vil si timelønte og øvrige med fast månedslønn («ikke stabile») i samme stillings-/skift-turnus-kategori.
- Samlet har vi 132 grupper (11 x 4 x 3) beregnet med utgangspunkt i arbeidstakere som har en stabil ansettelse i en deltidsstilling med månedslønn. Disse brukes for å anslå omfanget av merarbeid for øvrige deltidsansatte. Vi har justert vektene noe ved at vi ikke
- Vi har ikke opplysninger som gjør at vi kan skille ut arbeidsforhold uten avtalt arbeidstid. På samme måte som i dataene for kommunal sektor, vil disse inngå sammen med arbeidsforhold med avtalt arbeidstid.

Antall stillinger og årsverk med merarbeid – a-ordningen

Vi ser først på antall stillinger og antall årsverk i det norske arbeidsmarkedet med utgangspunkt i et gjennomsnitt av a-ordningen over tolv måneder (tabell 3.7). Vi oppgir tall for alle jobber, hovedstillinger (den største jobben for arbeidstakere med flere arbeidsforhold), årsverk i alt og årsverk for hovedstillinger. Hvis vi tar utgangspunkt i alle jobber, er deltidsandelen 34 prosent. Andelen er lavere, 27,2 prosent, hvis vi ser på hovedstillinger. Forskjellene i deltidsandel mellom alle stillinger og hovedstillinger er

mindre når vi ser på beregnede årsverk; 16,8 prosent av alle årsverk og 14,6 prosent av årsverk utført i hovedstillinger. Det er drøye 274 000 bistillinger i en gjennomsnittlig måned, og disse står for 59 000 årsverk. Det vil si at personer i bistillinger utfører om lag 15 prosent av alt deltidsarbeid.

Tabell 3.7 Antall stillinger og årsverk. I alt, hovedstillinger og bistillinger. Kilde: A-ordningen gjennomsnitt november 2023–oktober 2024.

Antall stillinger	2 946 900
Antall deltidsstillinger	1 001 400
Deltidsandel, alle stillinger	34,0
Antall hovedstillinger	2 670 800
Antall hovedstillinger, deltid	727 000
Deltidsandel, hovedstillinger	27,2
Antall bistillinger deltid	274 400
Antall årsverk	2 339 900
Antall deltidsårsverk	393 500
Deltidsandel årsverk	16,8
Antall årsverk, hovedstillinger	2 279 200
Antall deltidsårsverk, hovedstillinger	334 500
Antall deltidsårsverk, hovedstillinger	14,6
Antall årsverk, bistillinger	59 000

I tabell 3.8 beregner vi omfang av merarbeid med utgangspunkt i metoden beskrevet i boksen over. Vi tar utgangspunkt i alle jobber, jf. tabell 3.7. Det betyr at vi også inkluderer 59 000 årsverk utført i bistillinger. Beregningene er gjort med utgangspunkt i estimeringsmetoden beskrevet ovenfor, og må betraktes som anslag som det er knyttet en god del usikkerhet til. Usikkerheten vil dels være knyttet til de bransjene og yrkene der time-lønn er vanligere enn månedslønn, men også til arbeidstid og arbeidstidsordninger for små stillinger, siden vi ikke kan identifisere arbeidstakere uten avtalt arbeidstid.

I tabell 3.8 oppgir vi både tall for den gruppen vi har best anslag for (månedslønner) og for alle (der estimering er tatt i bruk, jf. boks 2). Vi har kun informasjon om antall/andel stillinger med merarbeid for den førstnevnte typen stillinger. Derfor er ikke alle ruter i tabell 3.8 fylt ut for gruppen «alle».

Vi har gjennom vår metode for å estimere merarbeid anslått at det utføres om lag 37 500 årsverk merarbeid samlet i arbeidsmarkedet, eller 9,5 merarbeidsårsverk per 100 deltidsårsverk og 1,6 merarbeidsårsverk for 100 årsverk samlet.

For gruppen med månedslønn har vi anslått andelen av årsverk og stillinger med merarbeid. For deltidsansatte med stabile ansettelser i deltidsstilling er andelen lavere. Dette

er ikke overraskende, siden denne gruppen vil ha færre unge og færre i små stillinger, grupper som vi senere skal se er klart overrepresentert når det gjelder merarbeid.

Tabell 3.8 Omfang av merarbeid beregnet med utgangspunkt i opplysninger i a-ordningen. Anslag for stillinger med månedslønn og for alle stillinger (inkludert estimer). Antall og prosent. Kilde: A-ordningen gjennomsnitt november 2023–oktober 2024. Årsverk og andeler.

	Fast månedslønn og stabil ansettelse i 12 av 12 måneder	Alle
Antall årsverk i alt	1 204 200	2 339 900
Antall deltidsårsverk	144 100	393 500
Antall årsverk merarbeid blant deltidsansatte	10 300	37 500
Merarbeid (årsverk) som andel av alle årsverk	0,9	1,6
Merarbeid (årsverk) som andel av alle deltidsårsverk	7,1	9,5
Stillinger i alt	1 471 100	-
Deltidsstillinger	266 900	-
Stillinger med merarbeid	64 300	-
Stillinger med merarbeid som andel av alle stillinger	4,4	-
Stillinger med merarbeid som andel av alle deltidsstillinger	24,1	-
Årsverk med merarbeid	35 700	-
Merarbeid (årsverk) som andel av alle årsverk	2,7	-
Merarbeid (årsverk) som andel av alle deltidsårsverk	24,8	-

Merarbeid etter arbeidstidsordning, yrke og næring

Også a-ordningen viser at det er store forskjeller i omfang av merarbeid mellom arbeidstakere som jobber skift/turnus og øvrige (tabell 3.9). Vi anslår at det arbeides 7,8 årsverk merarbeid per 100 årsverk i deltidsstillinger uten skift/turnus, mens antallet er 19,9 blant ansatte i deltidsstillinger med turnus. Omfanget av merarbeid er betydelig i alle stillingstypene med skift/turnus. Det er imidlertid ganske få arbeidstakere med skift/turnus blant ledere og i funksjonæryrker. Omfang av merarbeid per 100 årsverk er aller høyest i omsorgsykker. Man kan også merke seg at innen salg- og serviceyrker er det ikke noen vestlig forskjell i våre anslag for merarbeid etter type arbeidstidsordning. Her er det også ganske få arbeidstakere som er registrert med skift/turnus.

Boks 3 Om bruken av data fra a-ordningen

Det er viktig med en påminning om at anslagene fra a-ordningen ikke er basert på direkte opplysninger om merarbeid, men på estimerer med en god del usikkerhet. Tallene for salgs- og serviceyrker, dermed også sektorer som detaljhandel og overnatting og servering, viser at det er lav andel med månedslønn og høy andel med timelønn, noe som betyr at faktoren vi benytter for estimering av merarbeid, har et svakere grunnlag. Undersøkelser som ble referert i avsnitt 1.2, peker imidlertid i retning av at det er ganske vanlig med merarbeid i disse bransjene. Det samme gjelder dataene fra a-ordningen i tabell 3.5.

Anslagene med utgangspunkt i a-ordningen gir noe høyere omfang av merarbeid i kommunal sektor og i helseforetakene enn hva KS- og Spekter-registrene tilsier. Dette gjelder både antall årsverk og utførte årsverk med merarbeid per 100 årsverk/deltidsårsverk, og avviket er størst for helseforetakene. Det kan skyldes at vår metode overdriver merarbeid, men også at a-ordningen fanger opp flere arbeidsforhold, jf. at opplysningene fra helseforetakene ikke omfatter de minste stillingene, og at a-ordningen anslår noe flere ansatte og årsverk i kommunal sektor enn det dataene fra KS gjør. Nærmere analyser peker i retning av at de to datakildene (egenoppgitte tall og a-ordningen) ligger nærmere hvis man tar hensyn til at a-ordningen fanger opp flere arbeidsforhold.

Tabell 3.9 Omfang av merarbeid etter yrkeskategori og turnus / ikke turnus. Kilde: A-ordningen. Gjennomsnitt november 2023–oktober 2024. Antall og prosent.

	Årsverk	Årsverk blant deltidsansatte	Andel deltid	Antall årsverk med merarbeid	Merarbeid som andel av årsverk	Merarbeid som andel av deltidsårsverk
Total	2 339 900	624 600	26,7	38 500	1,6	9,5
Arbeidstidsordning						
– Ikke turnus	2 029 900	282 700	13,9	20 000	1,0	7,1
– Turnus	310 100	110 800	35,7	17 600	5,7	15,9
Yrkeskategori & turnus						
– helsepersonell (STYRK98 223 og 323) ikke turnus	30 500	6800	22,2	300	1,0	4,3
– helsepersonell (STYRK98 223 og 323) turnus	71 700	236 00	32,9	2200	3,0	9,2
– Omsorgsykker (STYRK98 513) ikke turnus	118 100	50 100	42,4	2400	2,0	4,8
– Omsorgsykker (STYRK98 513) turnus	107 000	65 700	61,4	12000	11,2	18,3
– Salg og service, ikke skift/turnus (STYRK 522, 512)	138 600	56 000	40,4	11400	8,3	20,4
– Salg og service, skift/turnus (STYRK 522, 512)	13 300	4500	33,9	900	6,4	19,0
– Øvrige funksjonæryrker, ikke turnus	890 500	72 600	8,1	1300	0,1	1,8

– Øvrige funksjonærer, turnus	30 000	4600	15,3	700	2,2	14,3
– Øvrige arbeideryrker (STYRK98 nivå 4-9), ikke turnus	623 900	84 600	13,6	4400	0,7	5,2
– Øvrige arbeideryrker (STYRK98 nivå 4-9), turnus	88 100	12 300	14,0	1800	2,0	14,3
– Ledere	228 300	12 700	5,6	200	0,1	1,4
Sektor						
– Privat	1 573 600	215 700	13,7	21000	1,3	9,7
– Kommunal	482 400	143 600	29,8	14000	2,9	9,7
– Statlig	163 900	10 500	6,4	300	0,2	2,6
– Helseforetak	120 100	23 700	19,7	2000	1,7	8,6

Tabell 3.10 viser anslått omfang av merarbeid etter næring. Andelen er høyest innen detaljhandel, overnatting og servering, sosiale tjenester og helsetjenester. Merarbeid er lite vanlig blant arbeidstakere innen industri, bygg og anlegg, offentlig administrasjon og informasjon, kommunikasjon, finansiell rådgivning, rådgivning m.m. Mønsteret er noenlunde det samme om vi ser på merarbeid som andel av arbeid blant deltidsansatte.

Tabell 3.10 Omfang av merarbeid etter næring. Kilde: A-ordningen. Gjennomsnitt november 2023–oktober 2024. Antall og prosent.

	Årsverk i alt	Årsverk blant deltidsansatte	Andel deltid av årsverk	Antall årsverk med merarbeid	Merarbeid som andel av avtalte årsverk	Merarbeid som andel av avtalte deltid-årsverk
Industri, utvinning	269 800	13 700	5,1	700	0,3	5,1
Bygg, el og kraft	257200	14 700	5,7	600	0,2	4,1
Detaljhandel	166 500	49 500	29,7	9100	5,5	18,4
Engroshandel, transport	213 600	20 700	9,7	1500	0,7	7,2
Overnatting og servering	72 800	22 500	30,9	3500	4,8	15,6
IKT, finans, rådgivning	320500	22 100	6,9	800	0,2	3,6
Forretningsmessig tjenesteyting	113 800	25 100	22,0	1700	1,5	6,8
Offentlig administrasjon, undervisning	349 100	50 600	14,5	1400	0,4	2,8
Helse	208 500	52 800	25,3	5000	2,4	9,5
Sosiale tjenester	265 600	98 900	37,2	12 000	4,5	12,1
Kultur, idrett, organisasjoner mm	7 5500	18 300	24,3	1100	1,5	6,0

3.6 Samlet drøfting av omfang av merarbeid

Vi har sett på ulike kilder for omfang av merarbeid i norsk arbeidsliv med utgangspunkt i data fra KS (kommunal sektor), Spekter (helseforetak), SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU) og opplysninger fra a-ordningen. Dataene for KS og Spekter (helseforetak) bygger på innrapportering fra virksomhetene. Data fra AKU og a-ordningen dekker hele arbeidsmarkedet. De to siste datasettene har ikke direkte informasjon om merarbeid. I AKU spørres det om arbeid utover avtalt arbeidstid i en gitt uke. For a-ordningen har vi tatt utgangspunkt i antall timer med timelønn som arbeidstakere med fast månedslønn har, og lagt til grunn at dette er merarbeid. For bransjer der det brukes timelønn, ikke månedslønn, er tallene usikre, siden vi her kun har estimer basert på tilsvarende stillinger med månedslønn. Vår vurdering er at AKU gir for lave anslag. Tallene basert på a-ordningen er usikre, og det gjelder særlig for små stillinger og for arbeidstakere i yrker som domineres av timelønn. Dette vil blant annet si bransjer som detaljhandel, overnatting og servering, og bransjer som vakt og renhold. Vår vurdering er at det er mer sannsynlig at vår metode gir for høye tall enn det motsatte, siden vi også fanger opp arbeidsforhold uten fast avtalt arbeidstid.

For å foreta en samlet diskusjon av merarbeid i norsk arbeidsliv under ett gjør vi følgende:

- Vi ser hvilke estimer vi får basert på ulike kilder.
- For data fra a-ordningen legger vi på estimer med minus 10 prosent og minus 20 prosent. Dette gjøres fordi det er vanskelig å anslå merarbeid for de minste stillingene som også vil omfatte arbeidstakere uten avtalt arbeidstid, og fordi estimatene fra a-ordningen ligger høyere enn det vi får fra KS og Spekter. Forholdene nevnt over peker i retning at anslagene fra a-ordningen mer sannsynlig er lavere, ikke høyere, enn anslaget.
- Tallene fra KS og Spekter er basert på direkte kartlegging av omfang av merarbeid, og er dermed mer presise tall enn anslagene fra a-ordningen. Dataene fra a-ordningen fanger likevel opp noe flere arbeidsforhold, og vi presenterer derfor tall fra flere datakilder for kommunal sektor og helseforetak.

Våre anslag er at det i løpet av et år gjennomføres 30 000–37 000 årsverk med merarbeid (tabell 3.11).

Tabell 3.11 Omfang av merarbeid i ulike datakilder. Årsverk og årsverk merarbeid som andel av alle årsverk utført av deltidsansatte.

		Antall årsverk blant deltidsansatte	Merarbeid			
			Rapportert fra KS, Spekter, DFD	Anslag a-ordningen	Anslag a-ordningen minus 10 prosent	Anslag a-ordningen minus 20 prosent
Privat sektor, a-ordningen	Prosent		-	9,8	8,8	7,8
	Antall årsverk	215 700		21000	19000	16900
Kommunal sektor, a-ordningen	Prosent		-	9,7	8,7	7,8
	Antall årsverk	143 600	-	13900	12500	11100
KS	Prosent		8,5			
	Antall årsverk	134 482	11 400	-	-	-
Statlig sektor, a-ordningen	Prosent		-	2,5	2,3	2,0
	Antall årsverk	10 500	-	300	200	200
DFD	Prosent		-			
	Antall årsverk	270	-	-	-	-
Helseforetak, a-ordningen	Prosent		-	8,6	7,6	6,8
	Antall årsverk merarbeid	23 700	-	2000	1800	1600
Spekter helseforetak	Prosent		4,6			
	Antall årsverk	26 641	1200	-	-	-
A-ordningen, i alt	Prosent			9,5	8,5	7,6
	Antall årsverk	394 000		37 300	33 500	29 800

Se avsnittet om data i avsnitt 3.2, 3.3, 3.4 og 3.5 for detaljer om data og metode for beregning.

De ulike datasettene som er gjennomgått i kapittel 3 har vist at mye av merarbeidet utføres i stillinger med skift/turnus. I tillegg har vi sett at omfanget av merarbeid er høyest i yrkesgrupper som ikke krever høyere utdanning, blant annet omsorgsarbeidere, ulike typer assistentstillinger og salgs- og servicearbeidere. En annen gruppe som skiller seg ut ved å ligge over gjennomsnittet når det gjelder omfang av merarbeid, er sykepleiere.

3.7 Kjønn og alder

Deltidsandelen i norsk arbeidsliv varierer betydelig mellom kvinner og menn, og mellom yngre og eldre arbeidstakere, og et gjennomgående trekk er at deltidsandelen er klart høyere for kvinner enn for menn. Man kan likevel merke seg at i kommunal sektor er en betydelig andel av stillingene og årsverkene blant menn deltidsstillinger. Ser vi kun på deltidsstillinger, har kvinner og menn om lag samme sannsynlighet for å ha utført merarbeid. Det samme gjelder antall årsverk merarbeid per 100 årsverk utført av

deltidsansatte. Et unntak er helseforetakene, der andelen merarbeid er større for deltidsansatte menn enn for deltidsansatte kvinner.

Tabell 3.12 Omfang av deltid og merarbeid etter kjønn. Ulike datakilder. Antall årsverk og andeler.

	Stillinger			Årsverk			
	Deltidsandel stillinger	Andel stillinger med merarbeid i alt	Andel deltidsstillinger med merarbeid	Deltidsårsverk som andel av alle årsverk	Merarbeid som andel av alle årsverk	Merarbeid som andel av deltidsårsverk	Anslag årsverk merarbeid
KS, kommunal sektor							
– Kvinner	50,2	13,9	27,7	34,6	2,8	8,1	8800
– Menn	41,1	10,8	26,2	23,5	2,4	10,3	2600
Spekter, helseforetak							
– Kvinner	39,4	8,0	20,2	27,3	1,0	4,1	938
– Menn	26,6	5,8	21,6	14,8	1,2	8,2	324
A-ordningen							
– Kvinner	44,2			24,4	2,4	9,7	25100
– Menn	24,3			10,5	1,0	9,4	12600
AKU, arbeid utover avtalt arbeidstid							
– Kvinner	34,0	3,5	10,3	21,4	1,0	4,6	8500
– Menn	16,1	1,5	9,2	8,3	0,4	4,8	4500

Det er ikke urimelig å anta at sannsynligheten for å utføre merarbeid er høyest blant yngre arbeidstakere. Her vil det være mange som enten kombinerer studier og en deltidsjobb, eller som er nyutdannede og i ferd med å etablere seg i arbeidslivet. Vi har delt inn arbeidstakerne i tre alderskategorier, gruppen under 30 år, 30–59 år og 60 år og mer (tabell 3.13). Deltidsandelen er høyest blant de yngste og litt høyere blant de som er 60 år og mer, sammenlignet med aldersgruppen 30–59 år. Andelen merarbeid er gjennomgående høyest blant yngre arbeidstakere. Dette gjelder både for andelen stillinger med merarbeid (kommunal sektor og helseforetak) og for AKU-tallene, der vi ser på aldersgruppen 15–24 år, ikke 15–29 år som i de andre datasettene. Yngre arbeidstakere står for langt mer merarbeid per 100 utførte årsverk, sammenlignet med eldre aldersgrupper. Arbeidstakere i kategorien 60 år og mer, skiller seg ikke vesentlig fra de som er i alderen 30–59 år.

Tabell 3.13 Omfang av deltid og merarbeid etter alder. Ulike datakilder. Antall årsverk og andeler.

	Stillinger			Årsverk			
	Deltid-sandel	Andel stillinger med merarbeid i alt	Andel deltidsstillinger med merarbeid	Deltids-årsverk som andel av alle årsverk	Merarbeid som andel av alle årsverk	Merarbeid som andel av årsverk blant deltidsansatte	Anslag årsverk merarbeid
KS, kommunal sektor							
– Under 30 år	62,8	23,9	38,0	41,6	7,3	17,5	4000
– 30–59 år	44,1	11,2	25,4	29,4	2,0	7,0	6500
– 60 år og mer	51,6	10,5	20,4	36,0	1,8	5,0	900
Spekter, helseforetak							
– Under 30 år	42,2	14,1	33,4	26,2	2,8	10,6	500
– 30–59 år	34,3	6,2	18,1	23,4	0,9	3,8	700
– 60 år og mer	40,8	5,5	13,3	27,8	0,8	2,8	100
A-ordningen							
– Under 30 år	53,7			25,7	4,0	15,5	17800
– 30–59 år	25,7			13,6	1,0	7,4	16500
– 60 år og mer	39,2			21,8	1,4	6,3	3400
AKU, arbeid ut-over avtalt arbeidstid							
– Under 25 år	63,3	19,4	30,6	38,6	7,9	20,5	780
– 25–64 år	17,2	5,1	29,7	21,6	2,5	11,7	1144
– 65 år og mer	48,5	9,0	18,5	27,8	-	-	-

3.8 Merarbeid og kjennetegn ved ansettelsesforholdet

Vi vet at merarbeid neppe er jevnt fordelt mellom deltidsansatte. Fordelingen mellom stillingsgrupper peker i retning av at det er en sammenheng mellom stillingsstørrelse og merarbeid. De ulike datasettene gir informasjon om kjennetegn ved arbeidsforholdet, blant annet stillingsstørrelse. Dataene fra KS for kommunal sektor skiller mellom fastlønte og timelønte stillinger.

For å forenkle framstillingen tar vi utgangspunkt i utført merarbeid og undersøker hvordan dette arbeidet fordeler seg på små og store deltidsstillinger, timelønte og fastlønte og så videre. Dette sammenlignes med hvordan deltidsårsverkene fordeler seg etter de samme kjennetegnene, noe som gjør at vi kan se på om merarbeid er overrepresentert i visse typer arbeidsforhold. Figur 3.2 viser andel årsverk og omfang av merarbeid blant deltidsansatte. En mer detaljert beskrivelse av hvordan årsverk og merarbeid fordeler seg etter stillingsstørrelse, type stilling med mer finnes i vedlegget til rapporten.

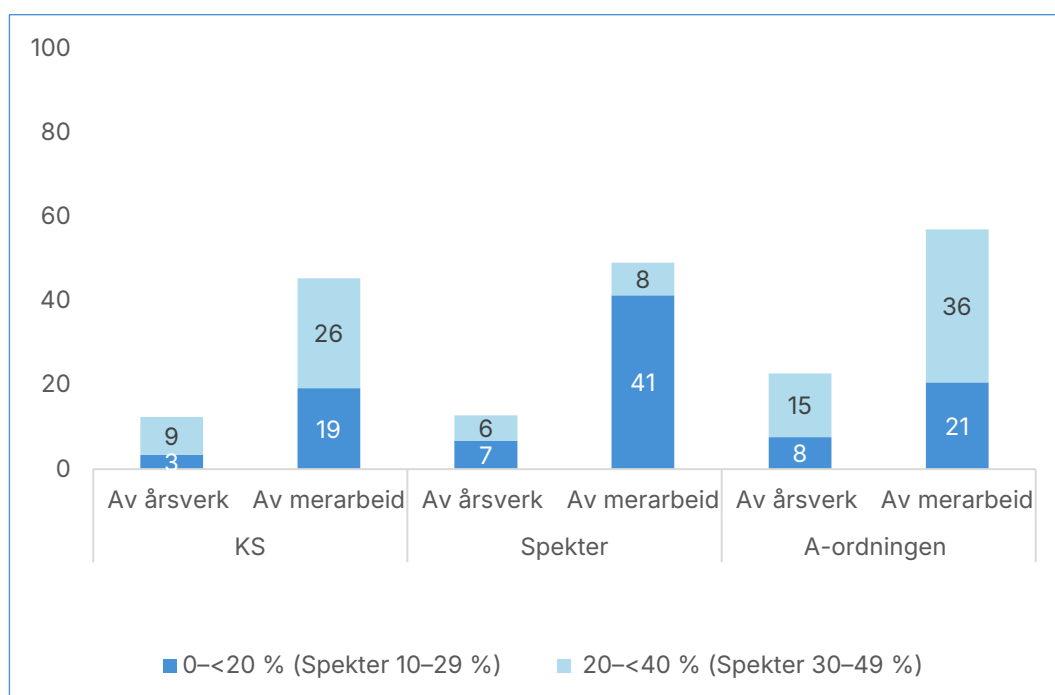
I kommunal sektor står de minste stillingene (stillingsstørrelse under 20 prosent) for 3,4 prosent av deltidsårsverkene, men utfører 19,2 prosent av alt merarbeid. Inkluderer vi også gruppen med stillingsstørrelse 20–39 prosent (avtalt arbeidstid opp til om lag 15 timer) i betegnelsen små stillinger, viser tallene at disse utgjør 12,4 prosent av alle deltidsårsverk og 45,3 prosent av alt merarbeid. Inkluderer vi i tillegg timelønnte stillinger, som i hovedsak vil være arbeidstakere med større stillinger og kortere ansettelser, finner vi at denne gruppen, som står for 22 prosent av de deltidsansatte målt ved årsverk, utfører 63 prosent av merarbeidet (se tabell i vedlegg).

Vi finner et tilsvarende mønster for helseforetakene, men her er verken timelønnte eller ansatte med under 10 prosent stilling med i datasettet. Ansatte med en stillingsbrøk på 10–29 prosent (opp til 11 timer i en turnusstilling) står for 6,8 prosent av deltidsårsverk, men 41,3 prosent av alt merarbeid.

Også data fra a-ordningen viser at ansatte i små stillinger utfører en betydelig del av merarbeidet. I figuren har vi kun tatt med tall for arbeidstakere med månedslønn. Mønsteret fra a-ordningen er at arbeidstakere med en stillingsbrøk på under 40 prosent står for 23 prosent av deltidsårsverkene, men utfører 57 prosent av de estimerte merarbeidsårsverkene.

Figur 3.2 viser hvor stor andel av merarbeidet som utføres av arbeidstakere i de minste stillingene. Inndelingen i stillingsstørrelse er litt ulik i datasettene. Alle de tre datasettene viser at arbeidstakere i de største deltidsstillingene står for en ganske liten del av merarbeidet. En mulig forklaring er at ekstraarbeid for denne gruppen ofte vil ta form av overtidarbeid, siden grensene for daglig og ukentlig arbeidstid raskt vil overskride. Vi ser på overtid blant deltidsansatte i neste avsnitt. En annen forklaring er at deltidsansatte i større stillinger oftere har en arbeidstid som samsvarer med det de ønsker, og dermed er mindre tilbøyelige til å søke eller si ja til merarbeid.

Figur 3.2 Andel av merarbeid i alt som gjennomføres av arbeidstakere i små stillinger. Kommunal sektor (KS), helseforetak (Spekter) og a-ordningen.



Tallene for kommunal sektor og helseforetak gir ikke informasjon om deltidsansatte med merarbeid er skoleelever eller studenter. Vi vet imidlertid at denne gruppen utgjør en betydelig andel av de som har små stillinger i norsk arbeidsliv. I AKU blir deltidsansatte spurt om de i hovedsak regner seg som yrkesaktiv, student/elev eller annet. Studenter og elever står for om lag en tredjedel av ukeverkene utover avtalt arbeidstid som utføres av deltidsansatte.

3.9 Hvordan fordeler merarbeid seg mellom individer?

Vi har sett at det er systematiske forskjeller i hvilke arbeidstakere som ofte påtar seg merarbeid. Vi har også informasjon om hvordan merarbeid fordeler seg mellom individuelle arbeidstakere. Antall timer merarbeid per måned er gruppert i intervaller, slik at vi kan se hvor mange deltidsansatte som ikke har merarbeid, hvor mange som har noen timer og hvor mange som har mange timer (tabell 3.14). I kommunene har 73 prosent av de ansatte ikke merarbeid i den aktuelle måneden (november 2024). Av deltidsansatte som jobber mer enn avtalt (27 prosent), har 9 prosent under 10 timer i løpet av måneden, 6 prosent har 10-19 timer og 12 prosent har 20 timer eller mer. Av de sistnevnte har 8 prosent hatt 30 timer merarbeid eller mer. Ser vi kun på dem med skift/turnus, er andelen uten merarbeid 58 prosent, mens 20 prosent av de deltidsansatte har mer enn 20 timer merarbeid i løpet av en måned, og 13 prosent har 30 timer eller mer. Dataene fra helseforetakene viser stort sett samme mønster. Her har 20 prosent av arbeidstakerne merarbeid. Vi minner om at ansatte med de minste stillingene (under 10 prosent) og timelønnte ikke er inkludert i dette registeret. I helseforetakene har 7 prosent av de deltidsansatte 20 timer eller mer med deltid. Blant deltidsansatte arbeidstakere med skift/turnus er andelen med 20 timer merarbeid eller mer, 11 prosent.

Tabell 3.14 Antall timer merarbeid i måneden. Deltidsansatte (stillinger) i kommunal sektor og helseforetak etter arbeidstidsordning. Kilde: KS og Spekter. Prosent.

	Kommunal sektor			Helseforetak		
Antall timer merarbeid	Ikke turnus	Turnus	I alt	Ikke turnus	Turnus	I alt
Ikke merarbeid	86	58	73	96	69	80
1–9 timer	3	12	9	2	13	8
10–19 timer	1	9	6	1	7	5
20–29 timer	4	7	4	0	5	3
30+ timer	4	13	8	1	7	4
Total	100	100	100	100	100	100
Antall deltidsstillinger	147 461	118 942	266 338	19 210	28 247	47 457
Antall årsverk merarbeid	2855	8606	11 461	77	8606	8683

3.10 Deltidsansatte og overtid

Arbeid utover grensene for daglig og ukentlig arbeidstid lønnes i dag som overtid. Deltidsansatte vil også utføre arbeid som utløser overtid, for eksempel ved at de jobber utover daglig arbeidstid. Vi ser her på hva de ulike datasettene kan fortelle om omfanget av overtid blant deltidsansatte. Vi ser på hvor vanlig overtid er i betydningen hvor mange deltidsansatte som har arbeidet overtid i løpet av en måned. Vi ser også på omfang av overtid i betydningen antall årsverk overtid per 100 avtalte årsverk blant deltidsansatte. Disse målene samsvarer dermed med hvordan vi viste omfang av merarbeid. Alle de fire datakildene har informasjon om overtid blant deltidsansatte. KS oppgir imidlertid at opplysningene om overtid er mer usikre enn andre tall.

Tallene fra KS viser at det jobbes 1,1 årsverk overtid per 100 avtalte årsverk blant deltidsansatte (tabell 3.15). Overtidsandelen er høyere i helseforetakene, her jobber deltidsansatte 1,8 årsverk overtid per 100 avtalte årsverk. I a-ordningen rapporteres det inn overtid både i form av utbetalt beløp og antall timer. Dette betyr at informasjonen om overtid er god. Vi har tatt utgangspunkt i antall timer overtid. Ifølge a-ordningen jobbes det 1,8 timer overtid per 100 avtalte årsverk blant alle deltidsansatte. Dataene fra KS, Spekter og a-ordningen viser at overtid er langt vanligere blant deltidsansatte som jobber skift/turnus. Anslagene fra AKU – der vi ser på de som er oppgitt som betalt overtid – anslår 1,2 ukeverk overtid per 100 avtalte ukeverk.

Vi har også informasjon om hvor stor andel av de deltidsansatte som har jobbet overtid, enten i en gitt måned eller i løpet av året. I helseforetakene jobber hver femte deltidsansatt overtid i løpet av en måned (tabell 3.15). A-ordningen, som dekker alle bransjer, viser at 11 prosent av arbeidstakere i deltidsstillinger er registrert med overtidstimer i en

gitt måned.¹⁸ For kommunal sektor refererer tallene til om arbeidstaker har hatt overtid i løpet av 2024, det vil si 11 måneder per november 2024. I alt er 39,5 prosent av deltidsstillingene og 43,4 prosent av årsverkene oppført med overtid i en eller flere av de siste elleve månedene. Vi har gjort lignende beregninger med utgangspunkt i dataene fra a-ordningen. Her ser vi på hvor mange deltidsansatte som i løpet av tolv måneder har hatt overtid i sin nåværende deltidsstilling. Om lag 30 prosent av de deltidsansatte har hatt slikt arbeid. Andelen er noe høyere om vi beregner med utgangspunkt i årsverk, det vil si at overtid er mer vanlig blant deltidsansatte med større stillinger.

Vi har ovenfor sett at det er systematiske og til dels store forskjeller i merarbeid etter arbeidstidsordning, det vil si om det er skift/turnus eller ikke. Det samme gjelder for overtidarbeid. Deltidsansatte med skift/turnus jobber oftere overtid enn arbeidstakere som ikke har denne typen arbeidstidsordninger. Dette gjelder både andelen med overtid og omfanget av overtid målt som årsverk opp mot avtalte årsverk.

Tabell 3.15 Overtid blant deltidsansatte. Andel stillinger og årsverk som har overtid, antall overtidsårsverk og overtidsårsverk som andel av avtalte årsverk blant deltidsstillinger. Ulike datakilder.

	Andel deltidsstillinger som har overtid		Andel årsverk blant deltidsansatte som har overtid		Årsverk overtid blant deltidsansatte	Overtid som andel av avtalte årsverk blant deltidsansatte
	I løpet av måneden	I løpet av året (11 måneder)	I løpet av måneden	I løpet av året (11 måneder)		
Kommunal sektor (KS)	-	39,5	-	43,4	1450	1,1
Ikke skift/turnus	-	19,2	-	20,4	-	-
Skift/turnus	-	64,6	-	70,9	-	-
Helseforetak (Spekter)	20,4	-	24,6	-	490	1,8
Ikke skift/turnus	7,1	-	8,2	-		0,5
Skift/turnus	31,7	-	34,6	--		2,5
AKU (betalt overtid)	-	-	-	-	-	1,2
A-ordningen i alt	11	30,5		38,0	7200	1,8
Ikke skift/turnus	8	21,6		26,5	4000	1,4
Skift/turnus	22	47,8		67,4	3200	2,9

¹⁸ Andelen ville vært litt høyere (13 prosent) om vi kun hadde sett på arbeidstakere i hovedstilling, dvs. den største stillingen for arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold.

3.11 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på omfang av merarbeid med utgangspunkt i ulike datakilder. De ulike datakildene gir ulike anslag for omfang av merarbeid, noe som er diskutert i kapitlet.

- Data fra KS for november 2024 anslår at det i kommunal sektor utføres 11 400 årsverk merarbeid og at 27,4 prosent av alle deltidsstillinger har merarbeid i denne måneden.
- Data fra Spekter for januar 2025 anslår at det i helseforetakene gjennomføres 1200 årsverk merarbeid. 20,4 prosent av alle deltidsstillinger har merarbeid i denne måneden.
- Estimer med utgangspunkt i a-ordningen anslår omfanget av merarbeid i arbeidsmarkedet til 30 000–37 000 årsverk. A-ordningen har ikke direkte informasjon om merarbeid, og anslagene er derfor usikre. Merarbeid er vanligst i kommunal sektor og i privat sektor.
- Anslagene med utgangspunkt i a-ordningen gir høyere tall for merarbeid for kommunal sektor og helseforetakene enn dataene fra KS og Spekter gir. Dette kan dels skyldes at vår metode for å anslå merarbeid i a-ordningen gir for høye anslag, dels at vi i a-ordningen fanger opp arbeidsforhold som ikke inngår i datasettene fra KS og Spekter.
- Alle datakilder viser at merarbeid er vanligst blant arbeidstakere i yrker med skift/turnus. Forskjellene mellom deltidsansatte med og uten skift/turnus er betydelig.
- Det er mest merarbeid i omsorgsykker, det vil si faglærte og ufaglærte innen helse og omsorg. En annen gruppe som skiller seg ut ved å ha mye merarbeid, er helseyrker, det vil si sykepleiere og vernepleiere. Denne gruppen har likevel mindre merarbeid enn de ansatte i omsorgsykker har. En tredje gruppe med mye merarbeid er arbeidstakere innen salgs- og serviceyrker.
- Bransjene med høyest omfang av merarbeid er helse- og omsorgstjenester, detaljhandel og overnatting og servering. Anslagene for detaljhandel og overnatting og omsorg er langt mer usikre enn anslagene for helse- og omsorgstjenester.
- Mye av merarbeidet utføres av arbeidstakere med små stillinger. Unge arbeidstakere utfører også mer merarbeid, noe som delvis henger sammen med at disse oftere enn andre har små stillinger. En betydelig andel av disse vil være elever eller studenter.
- Kvinner står for mye av merarbeidet, siden kvinner jobber mer deltid enn menn. Menn i deltidsstillinger har like mye merarbeid som kvinner i deltidsstillinger.
- For kommunal sektor og helseforetakene har vi også informasjon om hvordan merarbeid fordeler seg blant enkeltpersoner. Noen arbeidstakere har et betydelig omfang av merarbeid. I kommunal sektor har 13 prosent av deltidsansatte i turnusstillinger 30 timer merarbeid eller mer i måneden, mens andelen er 7 prosent blant deltidsansatte i turnus i helseforetakene.
- En del av de deltidsansatte har også overtid. I løpet av en måned er 11 prosent av deltidsansatte oppført med overtid ifølge a-ordningen. Andelen er høyest blant arbeidstakere i turnusstillinger. Antall årsverk med overtid blant deltidsansatte er likevel betydelig lavere enn antall årsverk med merarbeid.

4 Organisering og bruk av merarbeid

I dette kapitlet er perspektivet hvordan og i hvilke situasjoner arbeidsgiverne benytter merarbeid. Vi ser for det første på hvor mange virksomheter som ber deltidsansatte om å påta seg merarbeid, hvor ofte dette skjer og hvilke typer deltidsansatte som oftest jobber mer enn de har avtalt. Videre ser vi på hvordan merarbeid er organisert.

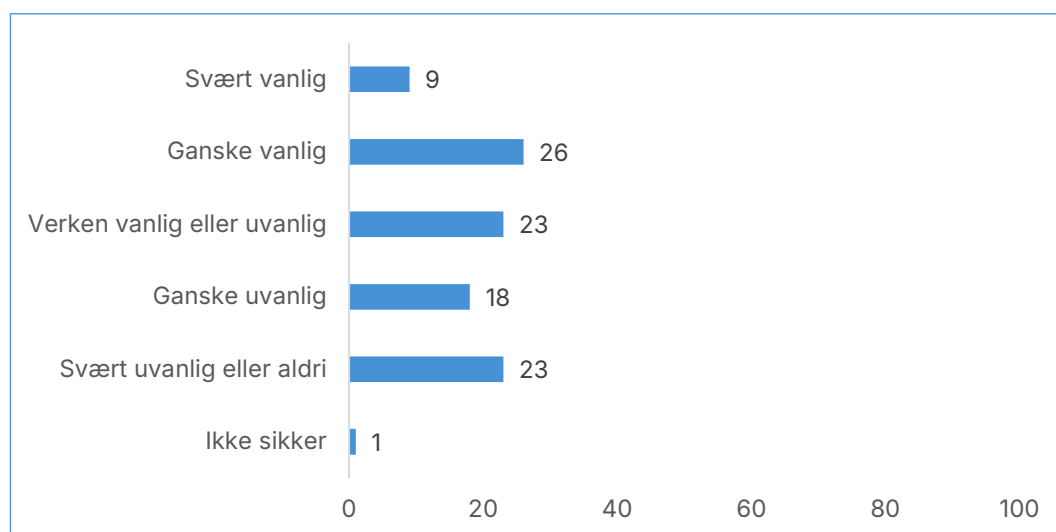
Undersøkelsen er konsentrert om bransjer med middels til høy deltidsbruk i privat og offentlig sektor, og den gir dermed ikke et bilde av arbeidsmarkedet sett under ett. Vi har vektet data slik at undersøkelsen skal være representativ for sysselsetting, det vil si at virksomheter med få årsverk teller mindre enn store virksomheter med mange årsverk (se kapittel 2.2 for en mer detaljert gjennomgang).

Vi vet at det i spørreundersøkelser rettet mot virksomheter av praktiske årsaker er vanskelig å få gjennomført intervjuer i sykehusene.¹⁹ Det er derfor gjennomført et mindre antall intervjuer på avdelingsnivå i sykehus for å få bedre innsikt i hvordan merarbeid benyttes. Disse intervjuene analyseres og kommenteres separat. Vi ser også på om og hvordan merarbeid reguleres i et utvalg tariffavtaler.

4.1 Hvor mange bruker merarbeid?

Vi stilte først spørsmål om hvor vanlig eller uvanlig det er at deltidsansatte jobber utover det som er avtalt i arbeidsavtalen (figur 4.1). I alt oppgir 35 at dette er vanlig. Av disse svarer 9 prosent at det er svært vanlig, mens 26 prosent oppgir at det er ganske vanlig. Noe flere, 41 prosent, svarer at det er svært eller ganske uvanlig. En del har valgt svaralternativet «verken vanlig eller uvanlig». Ser vi svarene under ett, sier tre av fire ledere at merarbeid benyttes, mens en av fire sier at dette ikke benyttes.

Figur 4.1 Hvor vanlig eller uvanlig er det at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt i arbeidsavtalen? Prosent (n = 1122).



¹⁹ Det oppgis ofte ett felles telefonnummer for hele sykehuset, noe som gjør at man ikke får gjennomført intervjuer på det nivået i sykehuset der arbeidstider planlegges.

Tabell 4.1 viser at andelen som svarer at det er vanlig med merarbeid, er høyere i helse- og omsorgstjenester enn i de andre sektorene. Her sier 60 prosent av lederne at det er vanlig. Barnehagene skiller seg på den andre siden ut ved at lederne oftere enn i andre bransjer svarer at det er lite vanlig med merarbeid.

Vi har også sett på hvordan svarene varierer etter andre kjennetegn ved virksomhetene (vises ikke). Som forventet er det mer vanlig at ansatte jobber merarbeid i bransjer med høy deltidsandel (40 prosent eller høyere). I disse virksomhetene er det 45 prosent av lederne som svarer at merarbeid er svært eller ganske vanlig. Blant ledere i virksomheter med lavest andel deltidsansatte, svarer 65 prosent at merarbeid er ganske uvanlig eller svært uvanlig.

Tabell 4.1 Hvor vanlig eller uvanlig er det at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt i arbeidsavtalen? Prosent.

	Svært vanlig	Ganske vanlig	Verken vanlig eller uvanlig	Ganske uvanlig	Svært uvanlig eller aldri	Ikke sikker	Total	N
Alle	9	26	23	18	23	1	100	1122
Privat service	10	27	26	18	18	2	100	393
Helse- og omsorgstjenester	20	40	19	11	10	1	100	217
Barnehager	7	16	14	24	39	0	100	137
Offentlig administrasjon og undervisning	4	23	22	24	26	1	100	200
Kultur og idrett m.m.	5	16	31	19	27	2	100	100
Sykehus	8	38	19	12	23	0	100	26
Næringsmiddelindustri og transport	8	16	24	22	27	2	100	49

I det følgende vil vi se nærmere på de lederne som benytter merarbeid, det vil si de som sier at merarbeid er svært vanlig, ganske vanlig, verken vanlig eller uvanlig, eller ganske uvanlig. De som sier at merarbeid er svært uvanlig eller aldri forekommer, har ikke fått de påfølgende spørsmålene om hvordan merarbeid praktiseres. Det samme gjelder den lille andelen som svarer «ikke sikker».

4.2 Hvem bruker merarbeid?

Vi ser først på om det er noen grupper arbeidstakere som oftere enn andre utfører merarbeid. Er det studenter og skoleelever (som kombinerer en ekstrajobb med skolegang) eller er det de som ønsker større stilling? Eller er det arbeidstakere med spisskompetanse, jf. at disse gjerne vil ha en nøkkelposisjon i betydningen at man må ha denne

typen kompetanse tilgjengelig. Skiller yngre eller eldre seg ut? Disse kjennetegnene kan være overlappende, og det var mulig å velge flere svaralternativer.

Det er særlig to grupper av deltidsansatte som skiller seg ut når lederne blir bedt om å vurdere hvem som oftest jobber utover det som er avtalt i arbeidskontrakten (figur 4.2). Om lag halvparten av lederne svarer at studenter, skoleelever eller andre ekstrahjelpere oftere utfører merarbeid, mens 44 prosent trekker fram deltidsansatte som ønsker større stilling. Det er ikke noen tendens til at yngre arbeidstakere som gruppe trekkes fram oftere enn eldre. En av fem trekker fram yrkesgrupper med spisskompetanse, og 17 prosent sier at det er ingen av de nevnte. De som svarte «andre», ble spurt om hvem. En del sier vikarer, noen nevner deltidsansatte som ønsker større stilling, andre nevner (delvis) uføre.

Figur 4.2 Er det noen av de følgende gruppene deltidsansatte som oftere enn andre jobber merarbeid? Flere svar mulig. Prosent (n = 863).



Vi har også sett på om det er forskjeller i svarene etter bransje. Det er særlig ledere i privat servicesektor som oppgir at studenter, elever eller andre ekstrahjelpere peker seg ut som grupper som oftere enn andre arbeider utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Andelen som svarer at eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med spisskompetanse oftere utfører merarbeid, er høyere i sykehusene og i helse- og omsorgssektoren enn i de andre bransjene. Store virksomheter svarer oftere enn andre at det er fast ansatte som ønsker større stilling og/eller studenter og skoleelever eller andre ekstrahjelpere som oftere utfører merarbeid. Andelen som svarer at det er deltidsansatte med spisskompetanse, øker også med stigende antall ansatte i virksomheten, noe som ikke er overraskende, siden sykehusene var blant de som trakk fram denne gruppen arbeidstakere.

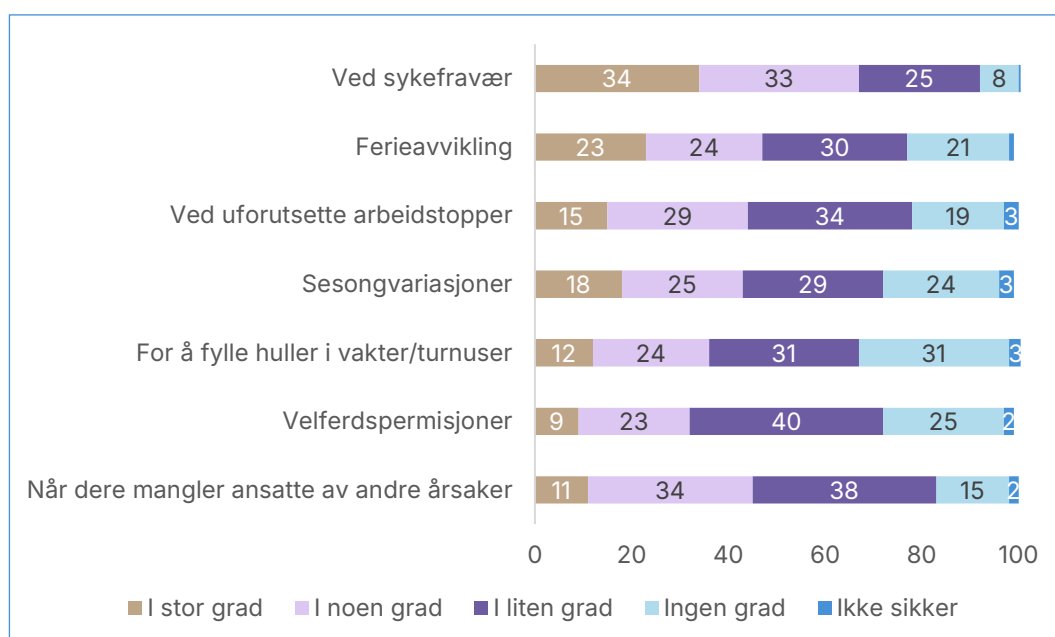
4.3 Hvorfor brukes merarbeid?

Vi har spurt virksomhetene hvorfor de bruker merarbeid. Her har vi tatt utgangspunkt i situasjoner der arbeidskraft vil variere, eller der det vil være behov for å finne en erstatning for fravær hos den faste arbeidskraften. I figur 4.3 viser vi hva ledere har svart på spørsmål om i hvilke situasjoner de bruker merarbeid for deltidsansatte.

Den klart viktigste begrunnelsen for merarbeid er å dekke opp for sykefravær. To av tre virksomheter som benytter merarbeid sier at de gjør det i forbindelse med sykefravær (i svært stor eller noen grad), og en tredjedel sier at dette skjer i stor grad. Merarbeid benyttes også ganske ofte ved ferieavvikling, mens langt færre oppgir at merarbeid benyttes i forbindelse med velferdspermisjoner.

Merarbeid kan også benyttes når arbeidskraftbehovet varierer. Drøye 40 prosent oppgir at merarbeid benyttes ved uforutsette arbeidstopper eller sesongvariasjoner. Det er imidlertid kun 15 prosent som velger svaralternativet «i stor grad». En drøy tredjedel sier at de benytter merarbeid for å fylle huller i vakt-/turnusplaner, og 12 prosent velger svaralternativet «i stor grad».

Figur 4.3 I hvilken grad bruker dere merarbeid i følgende situasjoner? Flere svar mulig. Prosent (n = 863).



Ledere innen helse og omsorg svarer i større grad enn ledere i andre bransjer at de benytter seg av merarbeid ved sykefravær. Her sier halvparten at de i stor grad bruker merarbeid ved sykefravær. Også i sykehusene brukes merarbeid ofte ved sykefravær. Den bransjen som i minst grad oppgir at de bruker merarbeid for å håndtere fravær grunnet sykdom, er kultur, idrett mm. Ledere i helse og omsorg svarer også i større grad enn andre at merarbeid benyttes i forbindelse med ferieavvikling. Når vi ser på alle tre typene fravær (sykdom, ferie og velferdspermisjoner) under ett, finner vi at virksomheter innen sykehus og omsorg skiller seg ut ved at de ofte benytter. Det er også ledere i helse- og omsorgssektoren som oftest svarer at de i stor grad benytter seg av merarbeid for å fylle huller i vakter/turnuser.

Ledere i privat service svarer i større grad enn ledere i andre bransjer at de bruker merarbeid ved sesongvariasjoner, og de oppgir også at merarbeid ofte brukes i forbindelse med ferieavvikling.

Innen offentlig administrasjon og undervisning, og innen kultur, idrett mm, er ferieavvikling og sesongvariasjoner ikke noen viktig årsak til merarbeid. Det samme gjelder for huller i arbeidsplaner/turnuser. Man kan anta at dette har å gjøre med kjennetegn ved arbeidet i bransjene. Ledere innen transport og næringsmiddelindustri oppgir oftere enn andre at merarbeid brukes ved sesongvariasjoner og ved arbeidstopper.

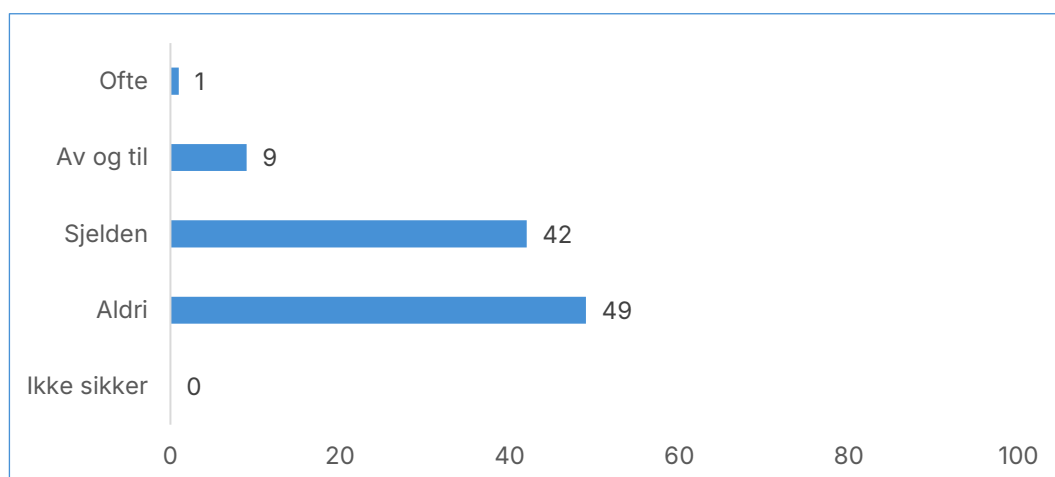
De aller største virksomhetene (mer enn 100 ansatte) benytter i større grad enn mindre virksomheter merarbeid for å dekke opp ved sykefravær og ferieavvikling.

4.4 Er merarbeid pålagt?

Vi brukte spørreundersøkelsen for å kartlegge kjennetegn ved hvordan merarbeid benyttes i den enkelte virksomhet. Vi spurte først lederne om ansatte pålegges merarbeid eller ikke. Dette ble fulgt opp av et spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidstid ut fra arbeidsmiljølovens bestemmelser, unntas.

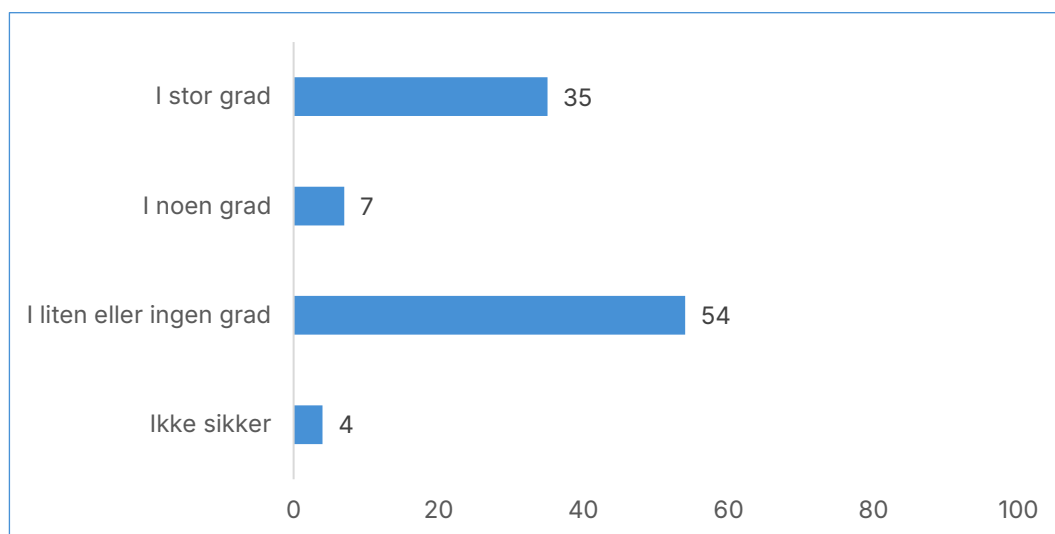
Som det går fram av figur 4.4, er merarbeid i stor grad løst uten at arbeidsgiver må pålegge arbeidstaker å møte på arbeid. Nær 40 prosent av lederne svarer at de aldri benytter seg av pålegg for å få til merarbeid, mens 42 prosent svarer at de gjør det, men sjelden. Kun én prosent svarer at de ofte pålegger merarbeid. Det er ingen systematisk variasjon i svargivning etter bransje, antallet ansatte eller deltidsandel.

Figur 4.4 Må deltidsansatte noen ganger pålegges å jobbe utover avtalt arbeidstid etter bransje? Prosent (n = 863).



De som svarte at de ofte, av og til eller sjelden påla deltidsansatte å jobbe merarbeid, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorvidt arbeidstakere som har redusert arbeidstid på grunn av omsorgsforpliktelser eller egen helse, ble unntatt. Om lag halvparten av lederne svarer at de ikke har noe eksplisitt unntak for denne gruppen (figur 4.5). Her er det viktig å påpeke at siden pålagt merarbeid er lite brukt, vil det i liten grad være behov for å formulere slike unntak. Vi finner ikke noen skiller mellom de ulike bakgrunnsvariablene.

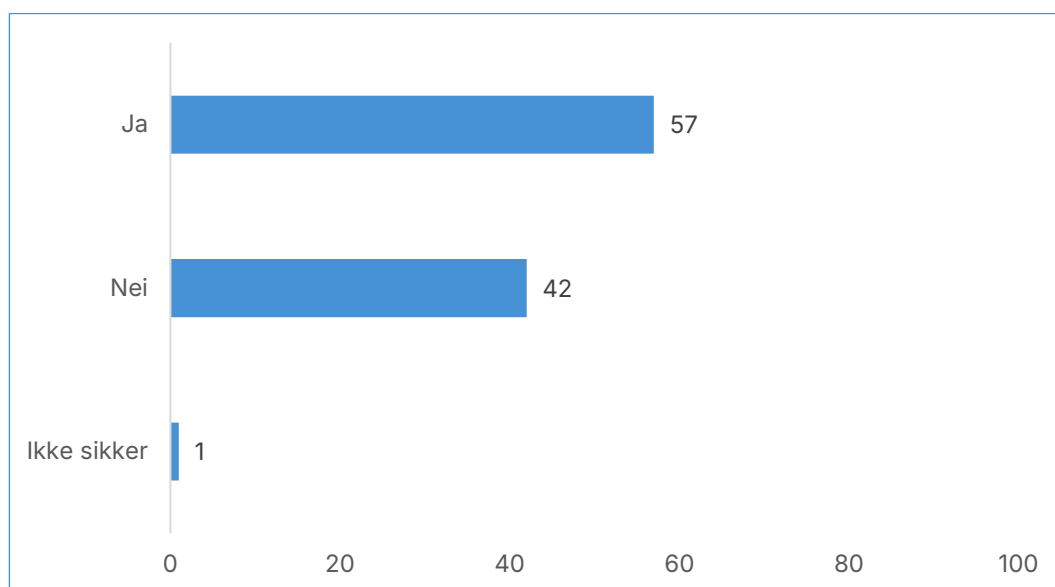
Figur 4.5 Unntas ansatte som har redusert arbeidstid på grunn av omsorgsforpliktelser eller egen helse for pålagt merarbeid? Prosent (n = 438).



4.5 Informeres det om behov for merarbeid?

En del virksomheter har elektroniske systemer, gjerne integrert i HR eller vakt-/turnus-systemet, der deltidsansatte kan melde ønsker om merarbeid og/eller følge med på om det er ledige vakter de kan melde interesse for. Vi spurte lederne om de hadde slike systemer i virksomheten (figur 4.6). Et klart flertall, 57 prosent, svarer at de har systemer der ledige vakter legges ut eller der ansatte kan melde inn ønsker om merarbeid. Slike systemer vil ikke kun være knyttet til behov for merarbeid, det er for eksempel mulig å løse ledige vakter ved at ansatte bytter vakter eller påtar seg ekstraarbeid for så å avspasere tid. Slike systemer peker likevel i retning av at arbeidsgiverne har behov for å få dekket arbeidsbehov som oppstår utover oppsatt arbeidsplan. Dette kan innebærer å legge til rette for at deltidsansatte jobber mer enn det som er avtalt. På den andre siden gir det også en fleksibilitet som ansatte kan ønske å benytte seg av.

Figur 4.6 Har dere et system, elektronisk eller på andre måter, der dere legger ut ledige vakter eller der deltidsansatte kan melde inn ønsker om merarbeid til arbeidsgiver? Prosent (n = 851).



I tabell 4.2 viser vi om det er forskjeller mellom ulike bransjer i om de har systemer eller ikke. Det er vanligst med systemer for å legge ut eller melde inn ønsker om ledige vakter i helse og omsorg og i privat service. Særlig er andelen høy i helse- og omsorgstjenester og i sykehusene, der hele 86 prosent av virksomhetslederne svarer at de har systemer for dette. I de øvrige bransjene er det lite vanlig. Det gjelder også barnehagene, som er en bransje med høy deltidsandel. Slike systemer er vanligst i de største virksomhetene.

Tabell 4.2 Har dere et system, elektronisk eller på andre måter, der dere legger ut ledige vakter eller der deltidsansatte kan melde inn ønsker om merarbeid til arbeidsgiver?

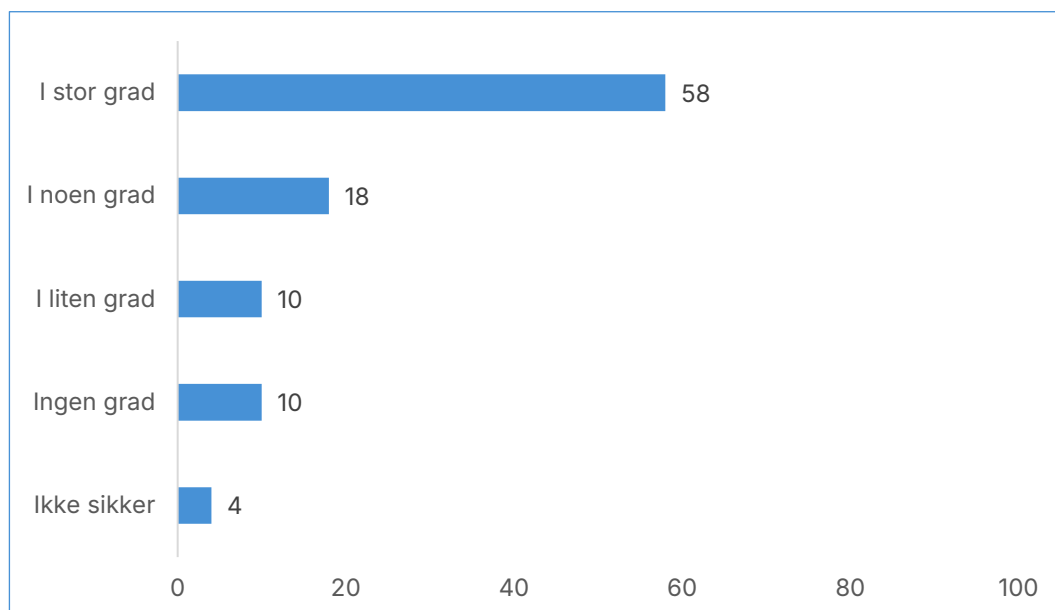
	Ja	Nei	Ikke sikker	I alt	N
Privat service	74	25	1	100	313
Helse- og omsorgstjenester	86	14	1	100	190
Barnehager	22	75	2	100	85
Offentlig administrasjon og undervisning	35	64	1	100	149
Kultur og idrett m.m.	38	61	1	100	71
Sykehus	80	20	0	100	20
Næringsmiddel og transport	34	63	3	100	35

4.6 Ansatte som ønsker større stilling

Ufrivillig deltid og deltidsansatte som har mindre stilling enn de ønsker, har vært et tema i norsk arbeidsliv over lengre tid. Et spørsmål er derfor om hvilken sammenheng det er mellom ønsket om større stilling og fordeling av merarbeid. Vi vet fra andre kilder at en god del arbeidsgivere følger en strategi der faste deltidsansatte som ønsker større stillinger prioriteres når det er ledige ekstravakter eller behov for mer arbeidskraft. Vi spurte derfor lederne om de prioriterte å tilby merarbeid først til de deltidsansatte som ønsker en høyere stillingsprosent (figur 4.7). Figuren viser at arbeidsgiver i stor utstrekning prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling når merarbeid tilbys til de ansatte. 58 prosent svarer at de i stor grad prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling, mens 18 prosent svarer at de gjør dette i noen grad.

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom de ulike bransjene i hvordan lederne svarer på dette spørsmålet. Et unntak er ledere innen kultur og idrett mm, som skiller seg ut ved at de sjeldnere enn andre prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling. Det er også verdt å påpeke at sykehusene svarer nærmest unisont at de følger en strategi der de som ønsker større stilling, prioriteres.

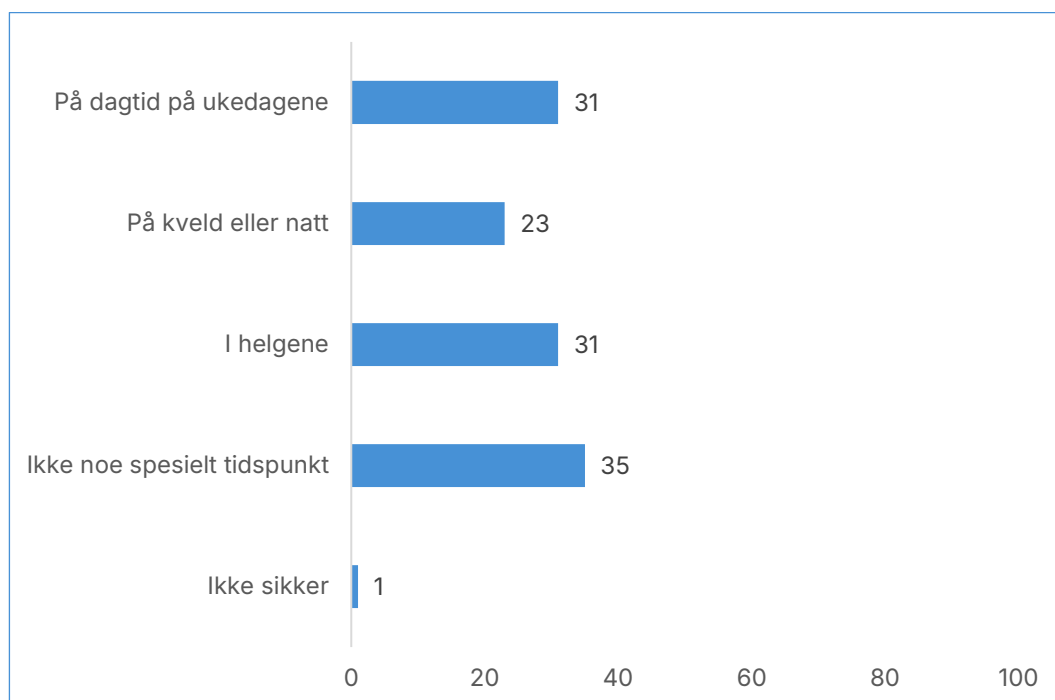
Figur 4.7 I hvilken grad tilbys merarbeid først til deltidsansatte som ønsker større stilling? Prosent (n = 863).



4.7 Når på døgnet og i uka brukes merarbeid?

Behovet for merarbeid kan variere over døgnet og mellom hverdager og helg. Dette kan henge sammen med arbeidstopper eller fordi noen vakter er mer krevende å fylle enn andre. Vi kartla om merarbeid forekom oftere på dagtid på ukedagene, kveld eller natt eller i helgene (figur 4.8). Det er stor spredning i svarene på dette spørsmålet. En av tre sier at det ikke er noe spesielt tidspunkt som peker seg ut. Blant de øvrige er det like vanlig å si at det forekommer på hverdager som i helgene, og det er også en god del som svarer «kveld/natt».

Figur 4.8 Brukes merarbeid oftere enn ellers på noen av de følgende tidspunktene? Flere svar mulig. Prosent (n = 863).



Variasjonen skyldes først og fremst hvordan arbeidet er organisert i de ulike bransjene. Barnehage og sosialtjenester uten botilbud, offentlig administrasjon og undervisning er typiske dagtidsbransjer, og de bruker dermed også først og fremst merarbeid på dagtid på hverdager (tabell 4.3). Det samme gjelder for næringsmiddelindustri og transport. Virksomheter innen helse- og omsorgssektoren, som ofte har døgkontinuerlig drift, oppgir i større grad at de bruker merarbeid på kveld eller natt eller i helgene. Man kan også merke seg at virksomheter innen privat service, det vil blant annet si butikkhandel og overnattings- og serveringsbransjen, i liten grad trekker fram dagtid på ukedagene. Vi har sett mer detaljert på bransjene innen servicesektoren. Ledere innen overnatting og servering oppgir oftere enn andre at merarbeid brukes i helgene, mens ledere innen detaljhandel ofte svarer at det ikke er noe spesielt tidspunkt som peker seg ut.

Tabell 4.3 Brukes merarbeid oftere enn ellers på noen av de følgende tidspunktene, etter bransje? Flere svar mulig. Prosent.

	På dagtid på ukedagene	På kveld eller natt	I helgene	Ikke noe spesielt tidspunkt	Ikke sikker	I alt	N
Privat service	15	30	35	45	0	100	313
Helse- og omsorgstjenester	17	32	43	37	4	100	190
Barnehager	50	12	14	33	1	100	85
Offentlig administrasjon og undervisning	71	5	6	21	1	100	149
Kultur og idrett m.m.	17	24	32	45	0	100	71
Sykehus	20	35	60	25	0	100	20
Næringsmiddelindustri og transport	43	14	23	34	0	100	35

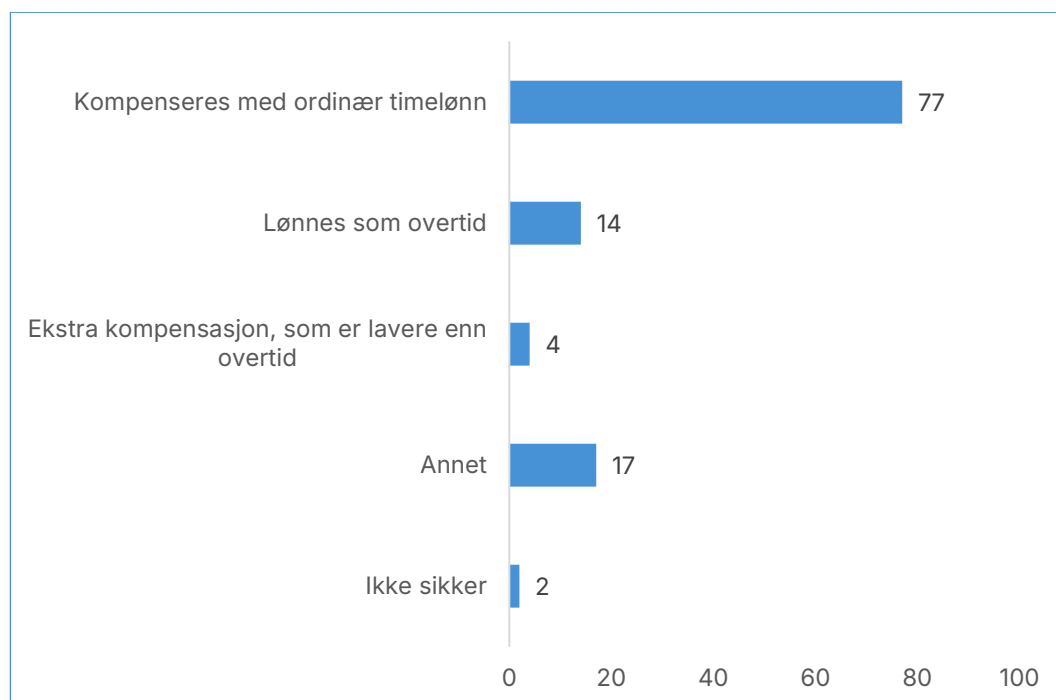
4.8 Hvordan kompenseres merarbeid?

Merarbeid kan kompenseres på ulike vis. I utgangspunktet er dette arbeid som lønnes med ordinær timelønn, eventuelt med de tillegg som gis for kveld eller helg. Samtidig kan det være tariffavtaler eller annen praksis som innebærer at det gis et ekstra lønns-tillegg for merarbeid. Vi spurte virksomhetene om merarbeid, som ikke er overtid, kompenseres med vanlig timelønn, lønnes likt som overtid eller om det gis en ekstra kompensasjon, men lavere enn overtid (figur 4.9).

Et stort flertall, 77 prosent, svarer at merarbeid kompenseres med ordinær timelønn. En liten andel, 14 prosent, svarer at det kompenseres som overtid, mens noen få, 4 prosent, svarer at det gis en kompensasjon, men at denne er lavere enn overtid. Det er også en del som svarer «annet» (17 prosent). Vi vet ikke hva som ligger i dette. Selv om

andelen som svarer at merarbeid kompenseres med ordinær timelønn er høy, er andelen som svarer at det kompenseres som overtid eller at det gis annen kompensasjon, høyere enn vi forventet ut fra det vi vet om denne typen arbeid, inkludert hva som reguleres i tariffavtalene, jf. avsnitt 4.10 nedenfor. Undersøkelsen gir ikke noen nærmere informasjon om hvor eventuelle bestemmelser om overtid eller ekstra betaling er regulert. Det er heller ikke noen store bransjeforskjeller. Andelen med en form for ekstra betaling er litt høyere i privat service og innen helse og omsorg, enn i andre bransjer. Ledere innen detaljhandel sier sjelden at merarbeid lønnes som overtid, mens dette oftere oppgis innen andre deler av servicesektoren.

Figur 4.9 Hvordan kompenseres merarbeid som ikke er overtid? Prosent (n = 863).



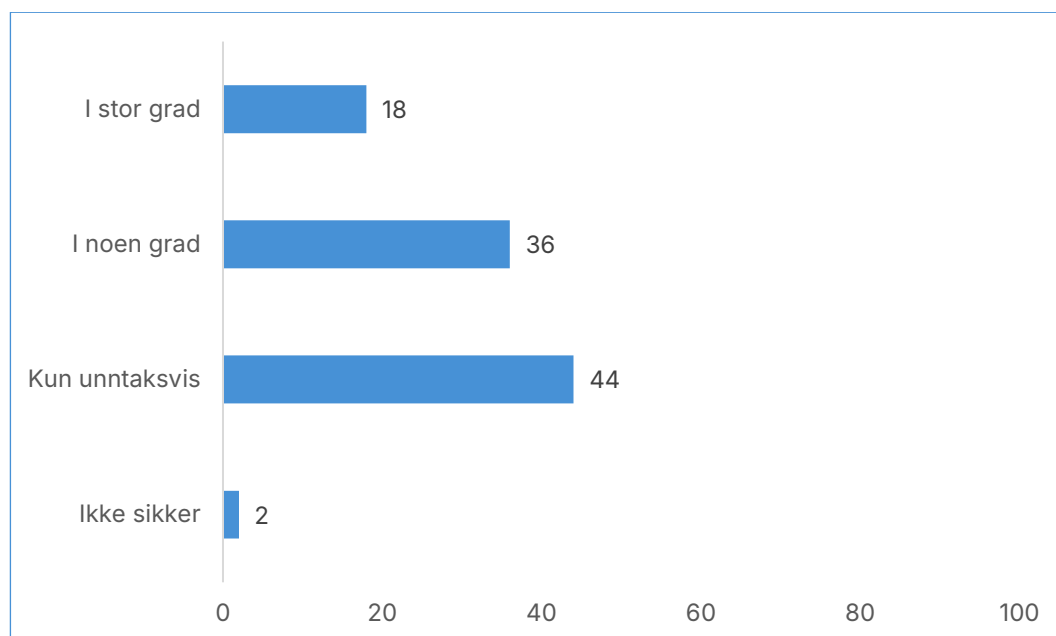
4.9 Strategier for å løse arbeidskraftbehovet i virksomhetene

Både dataene basert på arbeidstakere (kapittel 3) og virksomhetsundersøkelsen (kapittel 4.1–4.7) har vist at merarbeid er et element av betydning i mange bransjer med en betydelig deltidsandel. Merarbeid kan knyttes til planlagt (ferie) eller ikke planlagt (sykdom) fravær, og til varierende behov for arbeidskraft – for eksempel sesongbehov eller ved andre topper i produksjonen. Behov for ekstra arbeidsinnsats kan løses ved at deltidsansatte påtar seg merarbeid. Slike behov kan imidlertid også løses ved andre arbeidskraftstrategier, jf. nedenfor. Vi har spurt lederne i virksomheter med deltidsansatte i hvilken grad det å be deltidsansatte om å jobbe merarbeid er en viktig del av virksomhetens måte å løse sitt arbeidskraftbehov på. Vi har videre spurt om alternative strategier er aktuelle for å løse et midlertidig eller uforutsett arbeidskraftbehov.

Et flertall av lederne svarer at merarbeid fra deltidsansatte er viktig for å løse arbeidskraftbehovet (figur 4.10). 18 prosent svarer at dette er viktig i stor grad, mens 36 svarer «i noen grad». Samtidig er det 44 prosent som svarer at merarbeid kun unntaksvis er

viktig for å dekke arbeidskraftbehovet. Analysen av bakgrunnsvariablene (ikke vist i tabell) viser at ledere i omsorgstjenester i større grad enn andre svarer at merarbeid i stor grad er viktig for å dekke arbeidskraftbehovet. Her svarer 26 prosent «i stor grad», mot 18 prosent samlet. Virksomheter som har en høy andel deltidsansatte, oppgir i større grad enn andre at de må basere seg på deltidsansatte for å dekke arbeidskraftbehovet.

Figur 4.10 I hvilken grad er det å be deltidsansatte utføre merarbeid en viktig del av virksomhetens måte å løse arbeidskraftbehovet på? Prosent (n = 863).



Vi ønsket også å kartlegge hvilke alternativer til merarbeid som kan være aktuelle. Vi spurte:

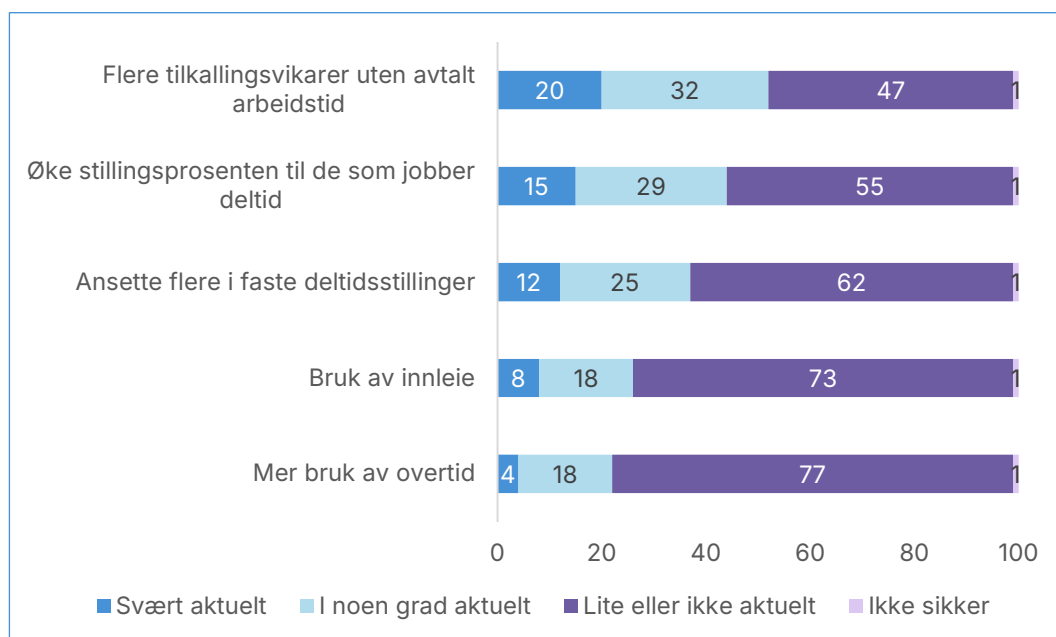
Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, hvor aktuelle eller uaktuelle kunne følgende alternativer vært for å løse arbeidskraftbehovet der dere i dag bruker merarbeid?

Et noenlunde tilsvarende spørsmål ble stilt til virksomheter som ikke bruker merarbeid, og som derfor ikke har fått spørsmålene om merarbeid.

Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, i de tilfellene dere har behov for ekstra arbeidskraft, hvor aktuelle eller uaktuelle er følgende alternativer?

Figur 4.11 viser at de fleste ikke anser noen av de alternative strategiene som særlig aktuelle. 20 prosent svarer at tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid kunne vært en svært aktuell alternativ strategi. Noen svarer også at det kunne vært svært aktuelt å øke stillingsprosenten til de som jobber deltid (15 prosent) eller ansette flere i faste deltidsstillinger (12 prosent). Bruk av innleie og mer bruk av overtid er det relativt få som anser som aktuelle alternativer til merarbeid.

Figur 4.11 Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, hvor aktuelle eller uaktuelle kunne følgende alternativer vært for å løse arbeidskraftbehovet der dere i dag bruker merarbeid? Prosent (n = 863).



I tabell 4.4 ser vi hvordan svarene fordeler seg på de ulike bransjene. Alternativet med å øke stillingsprosenten til de deltidsansatte trekkes litt oftere fram innen omsorgssektoren. Alternativet med å bruke «tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid», trekkes også oftest fram blant ledere innen omsorgsbransjen, barnehager og sosialtjenester uten botilbud. For alternativet «mer bruk av overtid» finner vi ingen vesentlige forskjeller mellom bransjene. Ledere i privat tjenesteproduksjon og omsorgstjenester svarer i noe større grad enn andre at det kunne vært svært aktuelt å ansette flere i faste deltidsstillinger. Bruk av innleie anses i større grad som en svært aktuell strategi i omsorgstjenester. Videre finner vi at ledere i virksomheter med høy deltidsandel i større grad enn virksomheter med lavere andel deltidsansatte, svarer at det er svært aktuelt å ansette enda flere i faste deltidsstillinger.

Tabell 4.4 Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, hvor aktuelle eller uaktuelle kunne følgende alternativer vært for å løse arbeidskraftbehovet der dere i dag bruker merarbeid? Prosent.

	Privat service	Helse- og omsorgstjenester	Barnehager	Offentlig administrasjon og undervisning	Kultur og idrett m.m.	Sykehus	Næringsmiddelindustri og transport
N	313	190	85	149	71	20	35
Øke stillingsprosenten til de som jobber deltid							
Svært aktuelt	12	25	13	11	15	15	11
I noen grad aktuelt	29	29	27	27	25	40	23
Lite eller ikke aktuelt	57	46	58	62	56	45	66
Ikke sikker	2	1	2	0	3	0	0

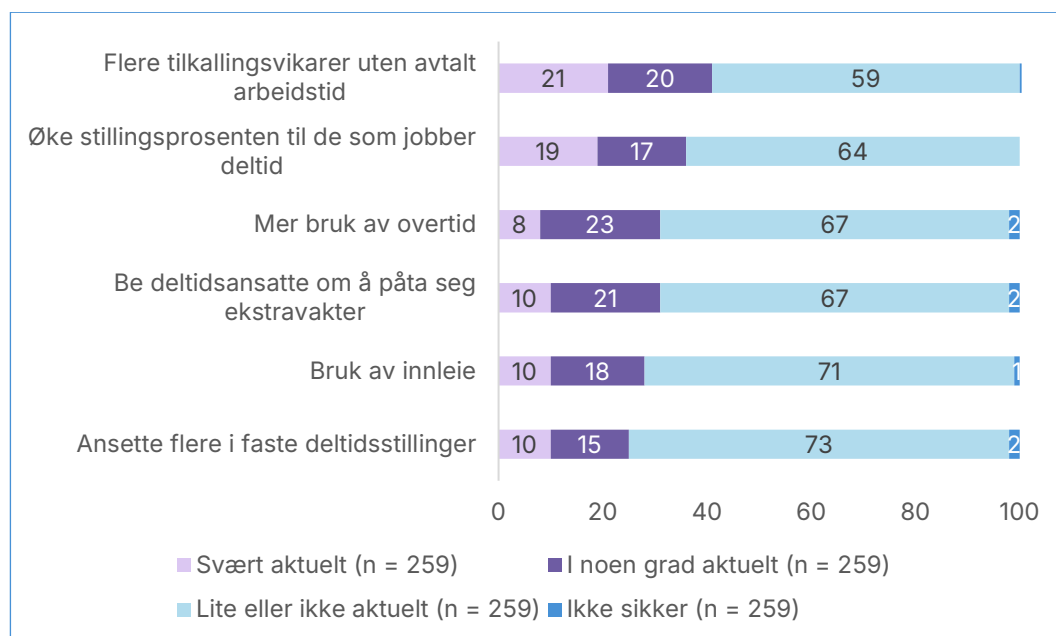
Total	100	100	100	100	100	100	100
Flere tilkallingsvikarer uten avtalt arbeidstid							
Svært aktuelt	14	26	28	33	8	15	3
I noen grad aktuelt	33	33	19	35	31	30	43
Lite eller ikke aktuelt	53	38	50	32	61	55	54
Ikke sikker	0	2	4	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
Mer bruk av overtid							
Svært aktuelt	5	4	0	3	1	5	11
I noen grad aktuelt	17	16	21	24	13	20	23
Lite eller ikke aktuelt	78	78	78	73	86	75	66
Ikke sikker	0	2	2	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
Ansette flere i faste deltidsstillinger							
Svært aktuelt	18	16	7	5	11	10	9
I noen grad aktuelt	34	27	18	16	17	35	34
Lite eller ikke aktuelt	47	52	76	79	70	55	57
Ikke sikker	1	4	0	0	1	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
Bruk av innleie							
Svært aktuelt	4	17	5	8	4	15	6
I noen grad aktuelt	11	26	13	19	15	20	17
Lite eller ikke aktuelt	84	55	80	72	80	60	77
Ikke sikker	0	2	2	1	0	5	0
Total	100	100	100	100	100	100	100

De som svarte at det var svært uvanlig at de som jobber deltid jobbet mer enn det som er avtalt, eller at dette aldri skjedde, det vil si ikke har merarbeid, fikk også spørsmål om hvor aktuelle ulike arbeidskraftstrategier kunne være for dem (figur 4.12). Her var merarbeid tatt med som ett av alternativene.

Å be deltidsansatte om å ta ekstravakter ble vurdert som svært aktuelt av 10 prosent, og i noen grad aktuelt av 21 prosent. Det vil si at én av tre ledere som i dag ikke bruker merarbeid, sier at dette kunne vært et alternativ, gitt behov for ekstra arbeidskraft. Strategier som trekkes fram av flere, er å bruke tilkallingsvikarer uten fast arbeidstid og å

øke stillingsprosenten til de deltidsansatte. Disse alternativene nevnes av 35 til 40 prosent, og en av fem sier at dette kunne vært svært aktuelt. Det er færre, 8 prosent, som svarer at det er svært aktuelt med mer bruk av overtid. Andelen som nevner overtid og innleie er om lag den samme som de som nevner merarbeid. Å ansette flere i faste deltidsstillinger trekkes fram av færrest.

Figur 4.12 Om du ser tilbake på de siste 12 månedene, i de tilfellene dere har behov for ekstra arbeidskraft, hvor aktuelle eller uaktuelle er følgende alternativer? Prosent (n = 259).



4.10 Intervjuer i sykehusene

Som nevnt innledningsvis, visste vi at det ville bli vanskelig å oppnå mange intervjuer i sykehusene, fordi det er vanskelig å komme fram til det nivået der arbeidsplanleggingen foregår. Sykehusene har sentraliserte telefonnummer som først og fremst er ment for pasientkontakt. Vi gjorde derfor et begrenset antall kvalitative intervjuer i sykehusene. Disse intervjuene viser at merarbeid blir brukt på sykehusene når turnusen av ulike grunner ikke går opp. At det blir personalmangel skyldes sykefravær, men også at enkelte avdelinger får arbeidstopper som det er vanskelig å planlegge for. Det siste gjelder særlig intensivavdelinger. På spørsmål om det var spesielle tider på døgnet eller dager behovet for merarbeid oppsto, ble helgene særlig trukket fram. I helgene var det vanskeligere å få turnusen til å gå opp, og merarbeid var en av flere strategier for å sikre tilstrekkelig bemanning. De kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen peker dermed i samme retning.

Lederne i sykehusene understreker at de hadde en heltidskultur og at som hovedregel vil ansatte som har et ønske om full stilling, få dette. Men det kan i noen tilfeller være at man må jobbe på mer enn én avdeling eller sengepost. Deltid er dermed ifølge disse lederne stort sett noe den enkelte arbeidstaker velger selv. Når behovet for merarbeid oppstår, svarer lederen at de prøver å prioritere de som ønsker større stilling, men at merarbeid for de som jobber fulle stillinger og frivillig deltid, også er vanlig. De fleste svarer at de i liten grad pålegger merarbeid, det gjelder uansett om det er deltids- eller heltidsansatte som jobber mer enn avtalt. Sykehusene har systemer der de legger ut

vakter som ikke er dekket opp i turnusen, og der kan alle, både deltidsansatte og heltidsansatte, melde seg. Heltidsansatte som jobber merarbeid vil få overtid som kan utbetales med full overtidsbetaling, eller de kan velge å kun ta ut tillegget og avspasere timene. Deltidsansatte vil som hovedregel kun få overtid dersom de jobber utover rammen for ordinær/alminnelig arbeidstid, for eksempel om de går en dobbeltvakt.

4.11 Tariffestet betaling for merarbeid

Vi har undersøkt om det finnes reguleringer i landsdekkende tariffavtaler som gir deltidsansatte økonomisk tillegg for merarbeid. Kartleggingen er gjort gjennom søk og oppslag i Arbeids- og inkluderingsdepartementets tariffarkiv.²⁰ Gjennomgangen baserer seg på en fortolkning av ordlyden i de ulike avtalene, og vi tar forbehold om at partene kan forstå disse bestemmelsene på en annen måte.

Overordnet er det få avtaler som gir ansatte rett til betaling for merarbeid. De fleste avtalene presiserer at deltidsansatte kun får rett til tillegg der rammene for heltidsansattes arbeidstid overstiges. Det finnes imidlertid enkelte unntak.

Klarest er dette regulert i avtalene for apotekere på Virke-området. Både i avtalen Virke har med YS/Parat/Farmasiforbundet og med Norges Farmaceutiske Forening (NFF) har deltidsansatte krav på tillegg for (pålagt) merarbeid. Bestemmelsene i de to avtalene er litt ulikt formulert. Tilleggene for merarbeid er videre ikke de samme som for overtid, men lavere. Ordningene innebærer at de ansatte får et tillegg på henholdsvis 33 og 30 prosent, med mindre merarbeidet gir rett til ulempetillegg etter avtalens bestemmelser om arbeid på kvelder og i helger som er høyere enn satsen for merarbeid.

²⁰ Fafo vedlikeholder et arkiv over alle landsdekkende tariffavtaler på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi har gjort oppslag i de største tariffavtalene i privat og offentlig sektor, målt etter antall ansatte de dekker. I tillegg har vi søkt i arkivet på «merarbeid», og «merarbeid utenfor den enkeltes arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid», og sett på hva avtaler med treff på disse ordene regulerer. Gjennomgangen inkluderer ikke B-delene på Spekter-området.

Overenskomst for apotek Virke – YS/Parat/Farmasiforbundet

6.8.1 Merarbeid

Merarbeid er pålagt arbeid utover den kontraktsmessige arbeidstid, opptil en samlet ukentlig arbeidstid på 37,5 timer.

For merarbeid skal kompensasjon gis som lønn. Hver overskytende arbeidet time kompenseres med timelønn tillagt 33 %, med mindre merarbeidet gir rett til ulempetillegg med høyere sats i henhold til § 6.6. Er satsen for merarbeid høyere enn ulempetillegget. Bortfaller derimot en eventuell rett til ulempetillegg etter § 6.6.¹ Det er anledning til å avtale med den enkelte at merarbeid avspaseres time for time. Tillegget til ordinær timelønn skal likevel utbetales.

Overenskomst for farmasøyter – Virke/NFF

§ 5-5-1 Godtgjøring for merarbeid

For pålagt merarbeid på hverdager i tidsrommet kl 08 – 20, og lørdager kl 08 – 15, gis et tillegg på 30 % pr. time. Utenom disse tidspunkt gis tillegg som i § 5-4 (ulempetillegg).

Apotekets leder og arbeidstaker kan avtale at merarbeidstimene kan avspaseres time for time. Slik avtale bør dokumenteres. I slike tilfeller betales ikke timelønn, men prosenttillegget skal likevel utbetales.

En annen variant er inntatt i overenskomst mellom NHO/Abelia og LO/NTL for forskning. Her heter det i § 7 om overtid og merarbeid:

Deltidsansatte har rett til overtidsgodtgjøring etter samme prinsipper som for ansatte på heltid, men det forutsettes at det ved arbeid innenfor fleksitidens ytre ramme for heltidsstilling på hverdager kun utbetales timelønn.

Etter ordlyden vil dette kunne innebære at den deltidsansatte får slik godtgjøring selv der vedkommende ikke har arbeidet utover ni timer per dag eller 37,5 timer per uke.

I overenskomsten for Møbel, Interiør og trevarebransjene, samt for Ski-stavprodusenter og Tønnefabrikker mellom NHO/NI og LO/Styrke heter det i § 5-4 nr. 2 Overtidsarbeid ved deltid:

Dersom deltidsansatte blir pålagt å arbeide overtid utover sin avtalte arbeidstid (merarbeid), tilkommer overtidsgodtgjøring kun for det arbeid som skjer utenfor bedriftens ordinære arbeidstid.

Det er ikke helt klart hva «utenfor bedriftens ordinære arbeidstid» viser til, om det er arbeidstidens lengde eller plassering, men ut fra sammenhengen kan det synes som at

det er plasseringen, det vil si når arbeidet finner sted, som er avgjørende. I så tilfelle kan dette innebære en rett til betaling for merarbeid som ikke er overtidarbeid.

Også i enkelte av avtalene for operatørselskapene finnes en formulering som kan indikere at merarbeid skal kompenseres som overtid. Dette gjelder Bransjeavtalen mellom NHO/Offshore Norge/Norsk Industri og LO/Styrke og Oljeoverenskomsten NHO/Offshore Norge/Norsk Industri og Safe og Negotia. I disse avtalene er overtidarbeid definert som «arbeid som pålegges utført utenfor den enkelte arbeidstakers fastlagte ordinære arbeidstid», jf. avtalenes pkt. 5.2. Ut fra ordlyden kan definisjonen omfatte merarbeid. Dette er imidlertid en bransje hvor deltidsarbeid er lite utbredt, slik at partene i utgangspunktet ikke nødvendigvis har tenkt at bestemmelsen skal dekke dette.

Tilsvarende formuleringer som i ovennevnte avtaler finnes også i funksjonæravtaler på NHO-området. Avtalen NHO har med NITO (pkt. 2-4) og Overenskomsten for tekniske funksjonærer med LO/Styrke har samme formulering. I andre funksjonæravtaler, for eksempel Funksjonæravtalen NHO/YS/Negotia er tillegget «ihht den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte» tatt inn. Det er med andre ord ikke nok at arbeidstiden ligger utenfor arbeidstakers ordinære arbeidstid, den må etter ordlyden også gå utover den arbeidstiden de heltidsansatte har. Det taler for at i disse avtalene vil uansett ikke merarbeid inngå i definisjonen av overtid.

I vekteroverenskomsten mellom NHO Service og Handel og LO/NAF og YS/Parat § 6 nr 3 er hovedregelen at deltidsansatte ikke får overtid for merarbeid, men der er det tatt et lite forbehold: «Deltidsansatte opparbeider normalt ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte innenfor vedkommende tjeneste.»

Enkelte avtaler gir ikke rett til ekstra betaling for merarbeid generelt, men gir betaling dersom den deltidsansatte må arbeide på dager som opprinnelig var fridager. Riksavtalen for hotell og restaurant er et slikt eksempel. Etter § 4-1-7 skal deltidsansatte betales 100 prosent tillegg for arbeid på fridager avmerket på vaktliste. Arbeid på dager som ikke er fridager, kompenseres imidlertid ikke utover ordinær timebetaling.

På ett område har vi funnet bestemmelser i landsdekkende tariffavtaler som ikke gir deltidsansatte rettigheter, men der dette henvises til lokale avtaler. Det gjelder Flyoverenskomsten som er inngått mellom NHO/NHO Luftfart med henholdsvis LO/Fellesforbundet og YS/Parat. Der heter det at det «bør» inngås avtale om beregning av merarbeid og overtid for deltidsansatte, pkt 3.2.2. En slik avtale skal blant annet inneholde bestemmelser om overtidsgodtgjørelse sett i relasjon til den daglige og ukentlige arbeidstiden samt avdelingens ordinære åpningstid. Disse avtalene har også regler om at arbeid på fridager skal betales som overtid.

Gjennomgangen av tariffavtalene viser at det er få tilfeller der tariffavtalene har bestemmelser som gir et tillegg i lønnen for merarbeid. Det klare unntaket er tariffavtalene i apotekbransjen. Noen avtaler har også bestemmelser som innebærer overtidskompensasjon for merarbeid som legges til fridager. Som hovedregel kan man likevel si at avlønning av merarbeid ikke reguleres i landsdekkende tariffavtaler.

4.12 Oppsummering

- I alt oppgir tre av fire ledere at merarbeid benyttes, mens en av fire sier at dette ikke benyttes. 35 prosent av lederne at det er svært eller ganske vanlig at deltidsansatte jobber utover det som er avtalt i arbeidskontrakten. Andelen som sier det er vanlig med merarbeid er høyere i omsorgssektoren enn i andre sektorer. Det er også mer vanlig at ansatte har merarbeid i bransjer med høy deltidsandel.
- Det er to grupper av deltidsansatte som skiller seg ut når det gjelder å jobbe utover det som er avtalt i arbeidskontrakten; studenter, skoleelever eller andre ekstrahjelpere og deltidsansatte som ønsker større stilling. Det er særlig ledere i privat tjenesteproduksjon som svarer at studenter, elever eller andre ekstrahjelpere ofte arbeider utover det som er avtalt i arbeidskontrakten.
- Den klart viktigste begrunnelsen for merarbeid er å dekke opp for sykefravær. Ledere innen omsorg svarer i større grad enn ledere i andre bransjer at de benytter seg av merarbeid ved sykefravær, her svarer halvparten at de i stor grad bruker merarbeid for å dekke sykefravær.
- Merarbeid blir i stor grad løst uten at arbeidsgiver må pålegge arbeidstakerne å møte på arbeid. Nær 40 prosent av lederne svarer at de aldri benytter seg av pålegg for å få til merarbeid, mens 42 prosent svarer at de gjør det, men sjelden.
- Et klart flertall, 57 prosent, svarer at de har systemer der ledige vakter legges ut eller der ansatte kan melde inn ønsker om merarbeid. Særlig er andelen høy i omsorgstjenester, der hele 86 prosent svarer at de har slike systemer.
- Lederne prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling når merarbeid tilbys til de ansatte. 58 prosent svarer at de i stor grad prioriterer deltidsansatte som ønsker større stilling, mens 18 prosent svarer at de gjør dette i noen grad.
- Det er stor spredning i om merarbeidet foregår på dagtid på ukedagene, kveld eller natt eller i helgene. En av tre sier at det ikke er noe spesielt tidspunkt som peker seg ut. Blant de øvrige er det like vanlig å si at det foregår på hverdager som i helgene, og det er også en god del som sier på kveld/natt.
- Merarbeid for deltidsansatte lønnes i hovedsak med ordinær timelønn, eventuelt med de tillegg som gis for kveld eller helg.
- Et flertall av lederne svarer at merarbeid fra deltidsansatte er viktig for å få dekket arbeidskraftbehovet. 18 prosent svarer at dette gjelder «i stor grad», mens 36 svarer «i noen grad». Ledere i omsorgstjenester svarer i større grad enn andre at merarbeid i stor grad er viktig for å dekke arbeidskraftbehovet.
- Gjennomgangen av tariffavtalene viser at det er få tilfeller der tariffavtalene har bestemmelser som gir et tillegg i lønnen for merarbeid. Det klare unntaket er tariffavtalene i apotekbransjen. Noen avtaler har også bestemmelser som innebærer kompensasjon for merarbeid som legges til fridager. I hovedsak kan man likevel si at avlønning av merarbeid ikke reguleres i landsdekkende tariffavtaler.

5 Konsekvenser

I dette kapitlet drøfter vi mulige konsekvenser av at merarbeid blant deltidsansatte skal lønnes som overtidssarbeid, jf. diskusjonen som har fulgt etter dommene fra EU-domstolen. En slik endring vil påvirke både arbeidstakerne og virksomheter. Det er imidlertid ikke lett å forutse hvordan endringen vil slå ut, også fordi dette ikke har vært en aktuell problemstilling tidligere. Vi har valgt å tilnærme oss dette på to måter. Først tar vi utgangspunkt i økonomisk teori. Deretter tar vi utgangspunkt i kartleggingen og drøfter hvor i arbeidslivet merarbeid spiller en viktig rolle, hvem som utfører merarbeid og hvordan merarbeid benyttes blant virksomheter.

5.1 Økonomisk teori

I økonomisk teori er det vanlig å skille mellom overtidssarbeid med og uten lønnpåslag (Brechling, 1965; Lewis, 1969; Trejo, 1991). Merarbeid kan i denne sammenhengen forstås som arbeid utover avtalt arbeidstid uten lønnpåslag, men der utgangspunktet er en deltidsstilling framfor en fulltidsstilling. Selv om institusjonelle detaljer varierer, gir denne litteraturen et relevant teoretisk rammeverk for å analysere hvordan endrede regler for kompensasjon av ekstra arbeid kan påvirke hvordan arbeidsgivere og arbeidstakere tilpasser seg.

Arbeidsgivere består av både private bedrifter og statlige eller kommunale virksomheter. Vi omtaler begge typer virksomheter som «bedrifter» i dette delkapitlet, og forstår dem som aktører med mål om å produsere sine varer og tjenester på en kostnadseffektiv måte. Om det er en omsorgsinstitusjon som skal levere tjenester til sine beboere eller en kafé som skal servere kundene sine, antar vi at begge etterstreber å nå dette målet. Såfremt denne antakelsen stemmer, er diskusjonen her relevant for både offentlig og privat sektor.

Et sentralt poeng i denne litteraturen er at valg av arbeidstid og arbeidsinnsats realiseres gjennom arbeidskontrakter (Lewis, 1969; Trejo, 1991). Arbeidskontrakter fastsetter ikke bare lønn og avtalt arbeidstid, men også en rekke andre vilkår, som varighet, oppsigelsestid og bestemmelser knyttet til overtidssarbeid. Kontrakter skaper en form for rigiditet for bedrifter fordi de ikke kan justeres ved behov uten kostnader (Rosen, 1985). Dette innebærer at både arbeidsgivere og arbeidstakere må ta hensyn til hvordan inngåelse av en arbeidskontrakt påvirker framtidige tilpasningsmuligheter.

Arbeidsmarkedet er også preget av andre friksjoner som begrenser hvor raskt og kostnadsfritt bedrifter kan tilpasse bemanningen når omstendighetene endres (Brechling, 1965; Rosen, 1968). Rekruttering, opplæring og oppsigelser er ofte ressurskrevende og tidkrevende prosesser. Slike tilpasninger kan fortsatt være gunstige i møte med varige endringer i rammebetingelser, som varige skift i etterspørselen etter bedriftens produkter, eller reglendinger som påvirker lønnskostnadene.

Andre endringer er derimot midlertidige. Bedrifter kan møte variasjoner i etterspørselen etter sine produkter eller oppleve midlertidig bortfall av arbeidskraft, for eksempel som følge av sykdom (Brechling, 1965; Ehrenberg, 1971). Selv når slike endringer kan

forutses, vil friksjoner i arbeidsmarkedet og kontraktsmessige begrensninger gjøre det kostbart eller upraktisk å håndtere dem gjennom rekruttering, oppsigelser eller reforhandling av eksisterende arbeidskontrakter. I slike situasjoner vil bedriften i hovedsak derfor vurdere å tilpasse seg ved å justere arbeidsinnsatsen innenfor eksisterende kontrakter, inkludert å avtale eller pålegge merarbeid eller overtidarbeid. Andre alternative måter å fleksibelt justere arbeidsinnsatsen på vil kunne være å benytte innleid arbeidskraft («innleie») eller direkteansatte som ansettes kun for å fylle det ekstra arbeidskraftbehovet («tilkallingshjelper»). Når vi med utgangspunkt i økonomisk teori diskuterer arbeidskraftstrategier og mulige tilpasninger blant bedrifter og arbeidstakere i en situasjon der merarbeid skal lønnes som overtid, bruker vi forenklete kategorier, og vi ser bort fra nasjonale reguleringer i form av lovverk eller tariffavtaler. «Innleie» vil for eksempel ikke bare være innleie fra bemanningsforetak, men også bruk av selvstendig næringsdrivende, innleie fra produksjonsbedrifter eller tjenesteleverandører. «Tilkallingshjelp» vil være arbeidstakere som ikke har fast avtalt arbeidstid og som kun jobber ved behov. Ansettelsen har en varighet som strekker seg over den tiden vekten varer. Arbeidstakere står derfor fritt til å si ja eller avslå en forespørsel om å jobbe en vakt ut fra en nyttevurdering.

Som presisert over, ser vi i den teoretiske diskusjonen bort fra spesifikke nasjonale regler, som for eksempel grenser for overtid og bestemmelser om bruk av tilkallingshjelp, eller begrensninger av når bedrifter kan leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak. Vi ser også bort fra at arbeidstakere ikke uten videre kan kreve å få redusert sin avtalte arbeidstid.

I den økonomiske teorien legges det vanligvis til grunn at arbeidstaker har en fast preferanse for en gitt kombinasjon av arbeidstid og inntekt. I praksis vet vi at en del arbeidstakere har behov for å fleksibelt kunne justere arbeidstiden sin. For eksempel kan studenter ønske å jobbe mindre i perioder med eksamen og mer i andre perioder, eller en forelder ønske å jobbe mindre i forbindelse med en skoleavslutning. Noe slik fleksibilitet får arbeidstakere gjennom å avtale ferieavvikling eller permisjonsmuligheter. For noen vil dette likevel ikke være tilstrekkelig. Behov for fleksibilitet kan også komme av at priser endrer seg, for eksempel lønninger eller pris på varer og tjenester. Dette vil kunne endre den optimale allokeringen av arbeidstakers tid mellom arbeid og fritid, gitt deres preferanser. Det er eventuelt svingninger i priser som vil utløse et behov for å fleksibelt kunne justere arbeidstiden opp og ned, mens varige prisendringer vil utløse behov for varig endring av arbeidstiden. Det kan også tenkes at arbeidstakers preferanser svinger over tid, og at noen derfor har behov for å justere arbeidstiden sin. Dette er imidlertid et mer ullent område å bevege seg i fra et teoretisk perspektiv. En hovedantakelse i denne diskusjonen er derfor at arbeidstakere har stabile preferanser.

Merarbeid og overtidarbeid som justeringsmekanisme for bedrifter

Bedrifters etterspørsel etter arbeidskraft kan forstås som et valg av samlet arbeidsinnsats som minimerer kostnadene ved produksjonen. Dette valget omfatter både hvor mange ansatte bedriften har, og hvor mange arbeidstimer hver ansatt arbeider. Disse valgene realiseres gjennom å inngå arbeidskontrakter som fastsetter lønn, avtalt arbeidstid, kontraktens varighet og øvrige vilkår. Den samlede *avtalte* arbeidsinnsatsen utført av et antall ansatte i bedriften er det vi her kaller *avtalt kapasitet*. Her inngår fast

ansatte og midlertidig ansatte med en kontrakt som varer lenger enn typisk tilkallingshjelp. Avtalt kapasitet kan være lavere enn den totale bemanningen, der alt arbeid utført utover avtalt arbeidsinnsats også inngår. Dette vil for eksempel inkludere merarbeid og overtid, innleid arbeidskraft og alt arbeid utført av tilkallingshjelp. Bedriftens *kontraktsportefølje* omfatter hvilken sammensetning av arbeidskontrakter bedriften har inngått. Det kan for eksempel inkludere noen på faste fulltids- og deltidskontrakter og noen avtaler med tilkallingshjelp, eller å kun ha ansatte på fulltidskontrakter.

Både etterspørselen etter bedriftens produkter og bemanningssituasjonen kan svinge over tid. I et friksjonsfritt arbeidsmarked kan bedriften tilpasse eller erstatte arbeidsinnsatsen umiddelbart gjennom både rekruttering og oppsigelser, eller gjennom reforhandling av avtalt arbeidstid i arbeidskontrakter blant eksisterende ansatte. I praksis er slike justeringer forbundet med kostnader og treghet, og derfor et lite egnet verktøy for å møte midlertidige endringer. Eventuelle tilpasninger må derfor i hovedsak gjøres basert på den kontraktsporteføljen man allerede har, for eksempel gjennom å pålegge sine ansatte ekstra arbeid. I kapittel 4.8 så vi nettopp at en del arbeidsgivere oppgir at å ha deltidsansatte som utfører merarbeid er viktig for å løse arbeidskraftbehovet. Bedriftens valg om avtalt kapasitet – antall ansatte og den samlede avtalte arbeidsinnsatsen – og kontraktsportefølje – sammensetningen av arbeidskontrakter blant de ansatte – må derfor ta hensyn til at slike endringer kan finne sted, og at valgene som gjøres i dag, påvirker hvor mye arbeidsinnsatsen til hver enkelt ansatt kan justeres ved behov senere. Hvor viktig slik fleksibilitet er, vil imidlertid variere mellom bedrifter. Bedrifter som opplever store eller hyppige etterspørselssvingninger i produktmarkedet eller svingninger i bemanningen, vil ha sterkere incentiver til å vektlegge fleksibilitet. Dette kan for eksempel gjelde hotell- og restaurantbransjen og varehandelen, der etterspørselen kan variere betydelig. Det samme gjelder virksomheter der selv små endringer i bemanningen får store konsekvenser for produksjonen, eller bryter med bemanningsreglement, som når en ansatt blir syk og må erstattes i for eksempel helse- og omsorgssektoren. Tilsvarende gjelder der produksjonen må opprettholdes kontinuerlig, og der bortfall av arbeidskraft ikke uten videre kan kompenseres ved å redusere produksjonen midlertidig, slik som i både helse- og omsorgssektoren og deler av industrien. Slike virksomheter vil legge vekt på løsninger som gir rom for rask justering av bemanningen når endringer oppstår. Det vil samtidig også være kostnader forbundet med å justere arbeidsinnsatsen, og bedriften vil vurdere om gevinsten er større enn kostnadene, enten det er gjennom bruk av merarbeid, overtidarbeid eller andre alternativer. For noen bedrifter vil det være mer kostbart å justere arbeidsinnsatsen enn å la være, selv om det innebærer å for eksempel redusere eller forsinke produksjonen når ansatte er syke.

Når fleksibilitet er viktig, må bedriften sikre dette gjennom de kontraktsformene som er tilgjengelige innenfor gjeldende regelverk i Norge, som arbeidsmiljøloven, og eventuelt gjeldende tariffavtale. De vanligste arbeidskontraktene er faste ansettelser med avtalt arbeidstid. Under slike kontrakter er muligheten til å redusere arbeidstiden på kort sikt begrenset, mens fleksibiliteten oppover er større. Når behovet for arbeidsinnsats øker midlertidig, kan dette håndteres gjennom merarbeid og overtidarbeid som kan avtales eller pålegges de ansatte. Slike løsninger gir bedriften et viktig handlingsrom, men er samtidig forbundet med kostnader som blant annet avhenger av arbeidstakerens stillingsprosent, da ekstraarbeidet kan utløse overtidsbetaling. Fordi merarbeid betales til

samme lønnsrate som avtalt arbeidstid, gir dette i seg selv et insentiv til å ha deltidsansatte i bedriftens kontraktsporfølje. Med for eksempel to ansatte med avtalt arbeidstid på 50 prosent heller enn én ansatt på fulltidsstilling, kan bedriften avtale eller pålegge begge ansatte noe merarbeid til en lavere pris enn det ville kostet å pålegge én fulltidsansatt overtidsarbeid. Samtidig må arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser kunne dokumentere et behov for deltidsstillinger, noe som igjen begrenser muligheten til å opprette deltidsstillinger kun for å ha mulighet til å justere arbeidsinnsatsen uten å måtte betale lønnpåslag.

Bedrifter kan også benytte andre kontraktsformer for å oppnå fleksibilitet, som tilkallingshjelp, selvstendig næringsdrivende eller innleie fra bemanningsbyråer. Disse kontraktene kan gi fleksibilitet, men er også forbundet med kostnader, risiko og regulative begrensninger (som regelverk og tariffavtaler) som kan variere mellom bransjer. Bedrifter vil vurdere slike løsninger opp mot bruk av merarbeid eller overtidsarbeid blant de fast ansatte og velge de løsningene som er mest kostnadseffektive. Dette kan innebære at bedriften har flere typer arbeidskontrakter i sin kontraktsporfølje. For eksempel kan en bedrift ha noen arbeidskontrakter med avtalt arbeidstid tilsvarende fulltidsstillinger, noen deltidsstillinger og benytte tilkallingshjelp og merarbeid ved behov. En annen bedrift vil kun ha fulltidsansatte og benytte overtidsarbeid ved behov. Bedriftens bemanningsbehov kan derfor oppnås på flere måter og kan avvike fra avtalt kapasitet.

For enkelte bedrifter vil den mest kostnadseffektive måten å oppnå fleksibilitet på, være å ha deltidsansatte i sin kontraktsporfølje og bruke merarbeid som et sentralt justeringsinstrument når etterspørselen svinger eller ansatte midlertidig må erstattes. Fra et teoretisk perspektiv er det ikke gitt hvilke bedrifter som finner en slik løsning optimal, da det avhenger av de faktiske kostnadene. Fra empirien har vi sett at det er enkelte bransjer hvor det er særlig utbredt å bruke deltid kombinert med merarbeid, mens det i andre er lite brukt, noe som reflekterer både at behovet for fleksibilitet og kostnadene knyttet til ulike måter å oppnå fleksibilitet på, varierer. Sammenlignet med en løsning der man oppnår samme avtalte kapasitet med fulltidsansatte, vil deltidsarbeid med bruk av merarbeid gi flere ansatte med lavere stillingsprosent per ansatt. Kostnader ved å ha flere deltidsansatte, heller enn færre fulltidsansatte, handler ikke kun om lønn og eventuelle lønnskostnader ved behov for arbeid utover avtalt arbeidstid. Det kan for eksempel være knyttet til faste kostnader per ansatt, som kontorplass, utstyr og administrative kostnader, stabilitet i arbeidsstokken, kompetanseutvikling eller arbeidsmiljø. Dette inngår også i bedriftens vurderinger av de alternative måtene å oppnå ønsket bemanning på.²¹

²¹ Slike forhold har vært mye diskutert i tilknytning til målsetningen om å øke heltidsandelen i norsk arbeidsliv. Det faller utenfor vår tilnærming å vurdere slike kostnader eksplisitt. Noen av disse kostnadene vil bedriften ha god oversikt over, for eksempel knyttet til utstyr, mens andre kan det være heftet stor usikkerhet ved, slik som hvordan sammensetningen av ansatte kan påvirke arbeidsmiljø, sykdom og lignende. Hvordan bedrifter vurderer slik usikkerhet tar vi heller ikke stilling til her, annet enn å anerkjenne at bedriften tar valg med begrenset informasjon.

Gitt at en bedrift benytter deltidskontrakter med merarbeid som justeringsinstrument, hvilken avtalt kapasitet vil bedriften velge, sammenlignet med det som over tid er forventet (gjennomsnittlig) behov for arbeidskraft? Vil de for eksempel velge en avtalt kapasitet som er lavere enn forventet, med utstrakt bruk av merarbeid? Eller vil de velge en avtalt kapasitet som ligger nært opp mot forventet, med mindre bruk av merarbeid? Dette avhenger av om behovet for fleksibilitet kommer av at bedriften opplever svingninger i etterspørselen eller av at bedriften vil erstatte fravær blant de ansatte.

Når variasjonen i bemanningsbehovet skyldes svingninger i etterspørselen etter bedriftens produkter, kan fastsettelsen av avtalt kapasitet forstås innenfor rammen av det klassiske *newsvendor*-problemet, der en kapasitetsbeslutning må tas før etterspørselen realiseres (Edgeworth, 1888). Et sentralt resultat i denne litteraturen er at optimal kapasitet ikke bestemmes av forventet etterspørsel alene, men også av forholdet mellom kostnadene ved underkapasitet og ved overkapasitet, sannsynlighetsfordelingen til etterspørselen og nivåforskjeller i etterspørselen. Når kostnadene ved underkapasitet versus overkapasitet er asymmetriske, vil den optimale løsningen generelt avvike fra forventet kapasitet.

Valget av avtalt kapasitet kan forstås på tilsvarende måte. Kostnaden ved å være underbemannet er knyttet til behovet for ekstra arbeid for å møte høy etterspørsel, mens kostnaden ved overbemanning består i å måtte betale lønn tilsvarende den avtalte kapasiteten også i perioder med lavt behov. Den optimale avtalte kapasiteten vil derfor avhenge av den relative størrelsen på disse kostnadene og sannsynlighetsfordelingen knyttet til de mulige etterspørselsutfallene, og ikke av forventet bemanningsbehov i seg selv. Det er derfor ikke gitt at bedrifter som opplever svingninger vil ha en avtalt kapasitet som er lik forventet bemanningsbehov. Dersom de eneste kostnadene til bedriften er knyttet til lønn, vil det optimale for en bedrift i mange tilfeller kunne være å velge en avtalt kapasitet som er lavere enn forventet bemanningsbehov, og som inkluderer deltidsansatte som jobber merarbeid hver gang behovet er større. Unntak vil være dersom sannsynlighetsfordelingen til etterspørselen er tilstrekkelig høyreskjev, slik at sannsynligheten for svært høye bemanningsbehov er liten, samtidig som den potensielle profitten ved å etterkomme høy etterspørsel ikke er neglisjerbar. I slike tilfeller kan optimal avtalt kapasitet ligge nær eller også over forventet bemanningsbehov.

Når bedrifter står overfor risikoen for midlertidig bortfall av arbeidskraft, for eksempel som følge av sykdom, er situasjonen noe annerledes. I dette tilfellet er produksjonsnivået i utgangspunktet stabilt, mens merarbeid primært fungerer som en buffer mot kapasitetsbortfall. I slike situasjoner er det mer nærliggende at bedrifter som benytter ekstra arbeid legger avtalt kapasitet nær behovet ved normaldrift. Å legge avtalt kapasitet lavere vil innebære systematisk bruk av merarbeid også i normalsituasjoner, og redusere bedriftens evne til å håndtere fravær kostnadseffektivt når dette faktisk skjer.

Samlet sett tilsier dette at det er større grunn til å forvente avvik mellom avtalt kapasitet og forventet bemanningsbehov i virksomheter der fleksibilitetsbehovet primært skyldes svingninger i etterspørselen, enn i virksomheter der fleksibiliteten i hovedsak benyttes for å erstatte midlertidig bortfall av arbeidskraft.

Tilbydere av arbeidskraft under dagens rammeverk

I økonomisk teori er det vanlig å anta at individers preferanser er relativt stabile over tid. Gitt markedsprisen på arbeidskraften deres (timelønnen), vil arbeidstakere vurdere hvor mye de er villige til å jobbe gjennom en avveining mellom ønsket konsum og ønsket fritid. Arbeid genererer en inntekt som kan brukes på konsum, men reduserer samtidig fritiden. For hver person vil det dermed eksistere et optimalt stillingsomfang til den gitte timelønnen og til gitte priser på varer og tjenester.

Arbeidstakere kan likevel ha mer eller mindre behov for å allokere arbeidstiden noe ujevnt over tid – altså jobbe mye i enkelte perioder og mindre i andre – samtidig som man i gjennomsnitt oppnår optimalt stillingsomfang. Man kan da jevne ut inntekten over tid ved å spare i intensive perioder og bruke av oppsparte midler når man jobber redusert. Muligheten til å fleksibelt kunne justere arbeidstiden sin over tid kan være særlig aktuelt for studenter, men også for personer i livsfaser der det i perioder er andre aktiviteter enn arbeid som krever mye tid.

Den optimale arbeidstiden realiseres gjennom arbeidskontrakter, og kontrakter som gir økt grad av fleksibilitet, har også ofte en kostnad i form av økt inntektsusikkerhet. For eksempel vil det å være tilkallingshjelp innebære at man for hver vakt kan avslå eller inngå en avtale om arbeid, noe som gir høy grad av fleksibilitet, men stor grad av inntektsusikkerhet, fordi man er avhengig av hvor ofte det oppstår et behov hos arbeidsgiver. En fast kontrakt med en gitt stillingsprosent og fast arbeidstidsordninger vil derimot være heftet med lite usikkerhet, men også mindre fleksibilitet. Arbeidstakere gjør derfor to avveininger når de vurderer ulike arbeidskontrakter: en avveining mellom jobb og fritid, samt mellom fleksibilitet og usikkerhet.

Noen faste kontrakter med avtalt arbeidstid, kan også gi en viss grad av fleksibilitet uten at det nødvendigvis gir økt inntektsusikkerhet. I bransjer med turnus kan arbeidsgiver gi rom for at arbeidstakere kan komme med ønsker om framtidige vakter og forske å imøtekomme slike ønsker. I bransjer med flekstid kan arbeidstakere jobbe utover avtalt arbeidstid i perioder og senere ta fri, etter avtale med arbeidsgiver. Denne fleksibiliteten oppnås innenfor den avtalte arbeidstiden og er derfor ikke heftet med inntektsusikkerhet.

Arbeidstakere står overfor et begrenset sett av tilgjengelige kontrakter og kan derfor være villige til å inngå avtaler med både høyere og lavere avtalt arbeidstid enn det som er optimalt. Personer med deltidskontrakter vil derfor være både arbeidstakere som vil oppleve et nyttetap ved å arbeide mer enn avtalt arbeidstid, og arbeidstakere som vil oppleve en gevinst av å arbeide mer fordi dette reduserer avviket fra optimal arbeidstid – og inntekt. Den førstnevnte gruppen er de vi her kaller frivillig deltidsansatte, mens sistnevnte er ufrivillig deltidsansatte. Ofte benyttes begrepet ufrivillig deltidsansatte om

de som er villige til å jobbe fulltid for samme timelønn, mens vi her definerer det som at de er villige til å jobbe *mer* enn den avtalte tiden de har.

Samtidig gir arbeidsmiljøloven virksomheter adgang til å pålegge ansatte ekstra arbeid utover kontraktsfestet stillingsomfang når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Adgangen til å arbeide utover avtalt arbeidstid innebærer at faktisk arbeidstid – og inntekt – kan avvike fra avtalt. For en arbeidstaker med et gitt optimalt stillingsomfang kan forventninger om ekstra arbeid gjøre at man vil inngå arbeidskontrakter med avtalt arbeidstid som er lavere enn det optimale stillingsomfanget. En person som for eksempel ønsker å jobbe 50 prosent, og forventer at ekstra arbeid vil utgjøre 10 prosent, vil kunne være villig til å inngå en arbeidskontrakt på 40 prosent. Samtidig innebærer dette en risiko for at faktisk arbeidstid blir lavere enn ønsket dersom omfanget av ekstra arbeid blir mindre enn forventet. Det kan dermed også være at personen vil mene en kontrakt med 50 prosent stilling er mer optimalt, selv om det vil innebære en risiko for at faktisk arbeidstid blir høyere.

Adgangen til å arbeide utover avtalt arbeidstid innebærer også en større mulighet for å fleksibelt kunne justere hvor mye man jobber, hvilket noen arbeidstakere vil være opptatt av. En person som er opptatt av fleksibilitet, kan foretrekke å inngå en kontrakt med et stillingsomfang som er lavere enn det som vil sikre ønsket inntekt, dersom hen forventer at det er anledning til å ta på seg ekstra arbeid for over tid å oppnå ønsket inntekt og samtidig oppnå fleksibilitet.

Hvor attraktivt det er å inngå en kontrakt med lavere avtalt arbeidstid enn det optimale nivået, vil avhenge av forventet omfang av ekstra arbeid og arbeidstakeres villighet til å godta risiko knyttet til inntekt. Denne risikovilligheten kan være større for personer som er særlig opptatt av fleksibilitet, siden adgangen til merarbeid også kan utløse en mulighet til å justere egen arbeidstid etter behov.

Arbeidstakere kan også vurdere å inngå kontrakter uten avtalt arbeidstid, som tilkallingshjelp eller arbeid som selvstendig næringsdrivende. Slike kontrakter vil være mer attraktive enn en fast arbeidsavtale med et gitt stillingsomfang dersom de i forventning gir en faktisk arbeidstid som ligger nærme det optimale nivået, og personen legger stor vekt på fleksibilitet.

Til sist vil det også være arbeidstakere som ofte står overfor kun én tilgjengelig kontrakt eller kontraktstype. For eksempel kan det være kun tilkallingshjelp som etterspørres i det arbeidsmarkedet de opererer i. Her tar arbeidstakere bare stilling til om de vil få større nytte eller glede ved å akseptere hver forespørsel om vakt fra arbeidsgiver, sammenlignet med å avslå og gå glipp av den inntekten.

Tilpasninger til bedre betalt merarbeid

En endring i tolkningen av regelverket, der merarbeid skal kompenseres på samme måte som overtidsarbeid, innebærer en prisøkning på all arbeidsinnsats utover avtalt arbeidstid blant deltidsansatte. For bedriften betyr dette at ekstra arbeid utført av de ansatte blir like kostbart uavhengig av om det utføres av deltids- eller heltidsansatte. Dermed svekkes den kostnadsfordelen som tidligere lå i å kunne bruke deltidsansatte til å

dekke økt arbeidskraftbehov. For arbeidstakere innebærer endringen både økt inntekt knyttet til merarbeid og redusert tilgang på merarbeidstimer.

Bedriftens tilpasning til økt pris på merarbeid

Endringen i tolkningen av regelverket vil i hovedsak ramme bedrifter som i dag benytter seg av merarbeid, enten det er for å fleksibelt kunne justere bemanningen etter etterspørselssvingninger, eller for å erstatte ansatte ved midlertidig fravær. Når produksjonskostnadene øker som følge av at merarbeid som innsatsfaktor blir dyrere, er det i hovedsak to måter bedriften kan tilpasse seg på. Én mulighet er å redusere bruken av merarbeid, som vil redusere total bemanning og produksjonsnivået. En annen mulighet er å erstatte merarbeid med bruk av annen arbeidskraft eller av andre innsatsfaktorer enn arbeid. Hvorvidt disse mulighetene er tilgjengelige for bedriften og til hvilken kostnad, vil variere mellom bedrifter, men kan også endre seg over tid.

Det kan her være nyttig å se for seg at bedrifter tilpasser seg gjennom flere trinn, over tid. Vi minner om at vi her ser på dette ut fra økonomisk teori. På kort sikt ser vi for oss at bedrifter har mulighet til å endre den totale bemanningen gjennom både å justere avtalt kapasitet – reforhandlinger av eksisterende kontrakter og nyansettelser – og arbeidsinnsats utført utover dette, som inkluderer merarbeid, overtid, innleie og tilkallingshjelp. Dette er tilpasninger bedriften kan gjøre relativt raskt. I første omgang kan det være vanskelig å gjennomføre disse justeringene gjennom å inkludere nye kontraktstyper i kontraktporteføljen, fordi det krever både at det eksisterer et marked for denne typen kontrakter og at bedriften har tilstrekkelig informasjon om priser, kompetanse og andre relevante forhold. Etter hvert vil bedrifter få oversikt over disse markedene og være bedre i stand til å vurdere om det er mer kostnadseffektivt med en annen kontraktportefølje, for eksempel å begynne med tilkallingshjelp for å erstatte merarbeidstid. På enda lengre sikt vil bedriften vurdere om arbeid utover avtalt kapasitet kan erstattes av kapital. Kapital er en samlebetegnelse for alle andre innsatsfaktorer enn arbeidskraft, altså maskiner, roboter eller annen teknologi. I så fall må også denne kapitalen være av en slik type at den fungerer som en justeringsmekanisme når etterspørselen svinger eller ved midlertidig fravær blant ansatte.

Hva slags problem bedriften bruker merarbeid for å løse, vil ha betydning for hvordan bedriften kan tilpasse seg prisendringen på merarbeid. For bedrifter i privat sektor som opplever svingninger i etterspørselen, vil forventet profitt reduseres, fordi kostnadene ved å imøtekomme høy etterspørsel øker etter prisendringen på merarbeid. Bedrifter kan tilpasse seg ved i mindre grad å justere arbeidsinnsatsen gjennom merarbeid når etterspørselen er høy, noe som i første omgang innebærer lavere samlet bemanning. I tillegg vil bedrifter vurdere å øke avtalt kapasitet for å imøtekomme høy etterspørsel. Det vil samtidig øke de faste lønnskostnadene og kunne føre til overbemanning når det er lav etterspørsel. Bedrifter vil også vurdere å erstatte noe av merarbeidet med annen arbeidskraft, for eksempel ved å etterspørre mer tilkallingshjelp eller innleie. Den negative effekten av prisendringen på etterspørselen etter arbeidskraft vil avhenge av hvor enkelt det er for bedriften å erstatte merarbeid med disse alternativene, samt kostnadene knyttet til disse.

Blant bedrifter i privat sektor som i hovedsak benytter merarbeid for å kunne erstatte fravær blant ansatte, vil det være noen som finner det mer kostnadseffektivt å redusere eller utsette produksjonen heller enn å benytte merarbeid for å opprettholde produksjonen. Dette vil i liten grad påvirke avtalt kapasitet, men det reduserer samlet bemanning. Også disse bedriftene vil se etter måter å erstatte merarbeid på, gjennom for eksempel tilkallingshjelp og innleie.

Det er ikke alle typer virksomheter som har mulighet til å nedskalere produksjonen, slik som offentlig finansierte tjenester som skal levere tjenester etter behov og innenfor et budsjett. Disse kan ikke nødvendigvis redusere samlet bemanning, men vil likevel ønske å minimere kostnadene. Dette kan innebære å erstatte merarbeid med avtalt arbeidstid og dermed øke avtalt kapasitet. Det er likevel ikke gitt hvorvidt en slik økning vil skje gjennom å øke stillingsprosenten til de som allerede er ansatt, eller gjennom nyansettelser med lavt stillingsomfang. Midlertidig fravær vil nå i større grad håndteres ved at avtalt kapasitet allerede er høyere enn behovet når det ikke er fravær. Økt avtalt kapasitet vil øke de faste lønnskostnadene, men muligens i mindre grad enn ved utstrakt bruk av merarbeid. Alternativet til å øke avtalt kapasitet er å erstatte merarbeid med tilkallingshjelp eller innleie, men som det også er knyttet kostnader, risiko og regulative begrensninger til.

Hvor stor negativ effekt prisendringen på merarbeid vil få for samlet bemanning i bedriften, vil altså avhenge både av årsaken til bruk av merarbeid og hvor kostbart det er å erstatte merarbeid med annen arbeidskraft. Dersom innleie eller tilkallingsvikariat er dyrere enn det merarbeid var før regelendringen, i liten grad er tilgjengelig eller begrenses av regulative årsaker, vil bemanningen i større grad reduseres i bedrifter som kan sette ned produksjonen når prisen på merarbeid reduseres. Bedrifter som ikke kan nedskalere produksjonen, vil i mindre grad kunne tilpasse seg gjennom redusert bemanning, men vil oppleve at kostnadene øker såfremt det ikke er mulig å fullt ut erstatte merarbeid med annen arbeidskraft til samme pris som før regelendringen.

Samlet sett tilsier disse tilpasningene at regelendringene vil føre til lavere etterspørsel etter arbeidskraft, som i hovedsak vil ramme etterspørselen etter merarbeid. Fordi det i utgangspunktet vil være enkelt å erstatte merarbeid med avtalt arbeidstid, er det liten grunn til å tro at etterspørselen etter arbeidskraft utført med avtalt arbeidstid vil reduseres. Særlig i virksomheter som ikke nedskalerer produksjonen vil heller avtalt kapasitet øke noe.

I neste trinn vil flere bedrifter også kunne erstatte merarbeid gjennom å endre kontraktsporteføljen. Virksomheter, både offentlige og private, vil fortsatt ha behov for å fleksibelt kunne justere bemanningen, og en økning i pris på merarbeid som innsatsfaktor vil kunne føre til at andre alternativer blir relativt mer kostnadseffektive. Over tid vil da etterspørselen etter for eksempel tilkallingshjelp og innleie kunne øke, som igjen trekker etterspørselen etter arbeidskraft noe opp fra det opprinnelige fallet.

På lang sikt vil bedrifter også kunne tilpasse seg gjennom å erstatte arbeidskraft med kapital. Dersom en bedrift kan investere i kapital som kan ta over oppgaver utført av mennesker, blir det færre utfordringer knyttet til fravær av ansatte, og produksjonen kan justeres ved etterspørselssvingninger. Hvorvidt og i hvor stor grad en slik

substitusjonseffekt vil finne sted, er imidlertid høyst usikkert, og vil avhenge av bransje, teknologiske framskritt og ikke minst prisen på denne kapitalen.

Arbeidstakeres tilpasning til økt pris på merarbeid

Hvorvidt prisøkningen på merarbeid øker eller reduserer villigheten til å inngå deltidskontrakter, avhenger av hvordan forventet inntekt tilknyttet disse kontraktene endrer seg. På den ene siden vil forventet inntekt ved å jobbe deltid kombinert med merarbeid øke, for et gitt antall merarbeidstimer. Isolert sett gir dette sterkere insentiver til å inngå deltidskontrakter sammenlignet med tidligere. Prisendringen kan gjøre det mer attraktivt å bli i en deltidskontrakt eller å gå fra fulltid til deltidskontrakt. Sammenlignet med en fulltidskontrakt, vil en deltidskontrakt med merarbeid som til sammen tilsvarer en full stilling, gi større inntekt. Det gir arbeidstakeren mer handlingsrom – hen kan jobbe det samme og øke konsum, eller jobbe mindre og ha samme konsum, men mer fritid. I tillegg vil deltidsarbeid med merarbeid gi større fleksibilitet til å justere arbeidstiden. Dette trekker i retning av lavere tilbud av avtalt arbeidstid og høyere tilbud av merarbeid. Hvor stor effekten vil være, avhenger av risikovilligheten til arbeidstakere, da deltidskontrakter med potensial for merarbeid bringer inn usikkerhet om hva faktisk inntekt vil bli. Arbeidstakere med stort behov for fleksibilitet, vil antakelig være mer villige til å godta en slik risiko ved å inngå deltidskontrakter.

Samtidig vil arbeidstakere også ta høyde for at etterspørselen etter arbeid utover avtalt arbeidstid kan bli redusert som følge av økte kostnader for arbeidsgiverne. Dersom etterspørselen etter merarbeid faller nok, vil forventet inntekt reduseres, selv med prisøkning på merarbeid. I første omgang vil også usikkerheten knyttet til hvor mye merarbeid som vil etterspørres, også øke, fordi det er vanskelig å vite hvordan arbeidsgivere vil tilpasse seg prisøkningen. Dette gir arbeidstakere et sterkere insentiv til å bevege seg bort fra deltidskontrakter og over til kontrakter med større stillingsomfang. Det trekker i retning av økt tilbud av avtalt arbeidstid og lavere tilbud av merarbeid. Særlig personer som legger lite vekt på fleksibilitet og som har en sterk aversjon mot risiko, vil i større grad ønske arbeidskontrakter med en avtalt arbeidstid som ikke avviker mye fra optimalt nivå.

For de som før regelendringen jobber frivillig deltid, definert som at den avtalte arbeidstid er akkurat det de er villige til å jobbe for den avtalte lønnen, er merarbeid noe som tar personene lenger vekk fra den optimale balansen mellom arbeid og fritid og derfor påfører dem et nyttetap. Både selve nyttetapet og risikoen for merarbeid reduseres av at merarbeid blir ytterligere kompensert og at etterspørselen blir mindre. Det vil i seg selv ikke påvirke deres optimale avtalte arbeidstid i særlig grad. De var allerede villige til å inngå kontrakt med den avtalte arbeidstiden med risiko for merarbeid, uten ekstra kompensasjon.

Personer som derimot jobber deltid for å oppnå fleksibilitet gjennom merarbeid, vil i mindre grad være villige til å fortsette i en slik stilling dersom forventet inntekt reduseres. Særlig dersom forventet inntekt blir lavere enn det som over tid er deres optimale nivå. I så tilfelle vil de ha større vanskeligheter med å jevne ut inntekten gjennom sparing og bruk av oppsparte midler, fordi det ikke nødvendigvis er høy nok etterspørsel etter merarbeidstimer til at de kan jobbe mye nok i de periodene hvor de har tid til det.

Dersom forventet inntekt øker, vil de derimot være mer villige til å fortsette i deltidskontrakten, og muligens også til å redusere avtalt arbeidstid for å få større fleksibilitet.

De som jobber ufrivillig deltid, er derimot villige til å jobbe mer for samme timelønn for å oppnå en høyere inntekt. Med overtidsbetalt merarbeid øker den forventede inntekten, gitt at etterspørselen etter merarbeid er uendret. Samtidig er det sannsynlig at arbeidsgiverens behov for merarbeid reduseres som følge av regelendringen, noe som igjen reduserer den forventede inntekten. Det er derfor usikkert hvordan den forventede inntekten til disse personene vil endre seg som følge av regelendringen, og dermed også hvordan det endrer deres tilbud av avtalt arbeidskraft. Dersom den forventede inntekten øker, vil arbeidstakere vurdere om økningen er stor nok, sammenlignet med den sikre inntekten de ville fått med større avtalt stillingsomfang. Dersom forventet inntekt er lavere enn før prisendringen, er det liten grunn til å tro at de heller vil velge å jobbe deltid med merarbeid, framfor å øke den avtalte stillingsprosenten.

Hvordan fulltidsansatte vil tilpasse seg prisendringen på merarbeid, vil også avhenge av hvordan forventet inntekt knyttet til en deltidsstilling endrer seg. Kun dersom endringen fører til at forventet inntekt ved deltidsstillingen blir høyere enn ved fulltidsstillingen, vil det gi sterkere insentiv til å heller ha en deltidskontrakt. Da kan man velge å jobbe like mye som før og konsumere mer, eller jobbe mindre og konsumere like mye som før. Det øker samtidig fleksibiliteten, men også risikoen for at man er mer avhengig av arbeidsgiverens etterspørsel etter merarbeid for å oppnå ønsket inntekt. Arbeidstakere vil vurdere om forventet gevinst ved å endre kontrakt er stor nok til å oppveie nedsiden ved denne økte risikoen.

Oppsummering

Effekten tilpasningene på både tilbuds- og etterspørselssiden vil ha for sysselsettingen, er uklar, og avhenger i stor grad av det relative styrkeforholdet mellom mekanismer som trekker i hver sin retning. Fra etterspørselssiden vil kostnadsøkningen redusere etterspørselen etter merarbeid som innsatsfaktor, og dermed også samlet arbeidskraft. Hvor stor denne effekten vil bli, vil avhenge av hvor lett det er for bedrifter å erstatte merarbeid med alternativ arbeidskraft, som innleie, tilkallingshjelp og økt avtalt kapasitet. Hvorvidt avtalt kapasitet vil øke relativt til før regelendringen, enten gjennom større stillinger eller flere ansatte med lavere stillingsomfang, er det derfor heller ikke noe entydig svar på. Å øke avtalt kapasitet vil gi høyere faste lønnskostnader og mindre fleksibilitet for arbeidsgiver, samtidig som bedriften blir mindre sårbar ved fravær blant ansatte og i større grad kan møte etterspørselstopper. Innleie eller tilkallingshjelp kan være bedre alternativer for noen bedrifter, og helt utelukket for bedrifter med stort behov for forutsigbarhet, som skal løse oppgaver som krever en bestemt kompetanse eller som gjennom regelverk eller tariffavtale har lite anledning til å benytte disse alternativene.

Likevektsløsningen i arbeidsmarkedet vil også avhenge av tilbudssiden og hvordan endringen påvirker forventet inntekt ved å kombinere deltidsarbeid med merarbeid. Fordi det er grunn til å tro at etterspørselen etter merarbeid vil reduseres, er det først og fremst blant de mest risikovillige arbeidstakerne i bransjer der det er vanskelig for arbeidsgiver å redusere merarbeid at man eventuelt vil finne at prisendringen på merarbeid vil øke villigheten til å jobbe på deltidskontrakter. Dette forutsetter at forventet

inntekt knyttet til disse kontraktene øker, og kan da føre til at en deltidsansatt blir mindre villig til å jobbe heltid eller en fulltidsansatt blir mer villig til å jobbe deltid. Mer risikovillige personer vil blant annet kunne være folk som legger stor vekt på fleksibilitet, slik som studenter, personer med annen inntektsgivende arbeid eller med høy husholdningsinntekt. Det er ikke nødvendigvis slik at bransjene som i liten grad klarer å redusere bruken av merarbeid, slik at forventet inntekt ved en deltidskontrakt øker, vil sammenfalle med denne gruppen arbeidstakere som vektlegger fleksibilitet og er mer risikovillige.

5.2 Betydningen av omlegging gitt dagens bruk av merarbeid

Før vi diskuterer funnene i kapittel 3 og 4 i sin helhet, ser vi først på hva en endring kan medføre av kostnader, gitt at det ikke skjer noen endringer fra verken arbeidstakere eller arbeidsgivere i tilpasning. Det vil si at vi tar utgangspunkt i anslagene for merarbeid i tabell 3.11 og gjør et grovt anslag på hva det vil medføre hvis dette arbeidet skal lønnes med overtidssatser. Beregningen bygger på antakelser om hvilke overtidssatser som gjelder på ulike segmenter av arbeidsmarkedet og når på døgnet det utføres overtid i virksomheter med skift/turnus. Disse antakelsene er presentert i boksen under.

Boks 6 Beregning av kostnad ved overtid

Vi legger til grunn gjennomsnittslønn for deltidsansatte i henholdsvis privat sektor, kommunal sektor, statlig sektor og helseforetak, og skiller mellom stillinger med og uten skift/turnus.¹ Vi har her tatt utgangspunkt i lønn for 2023 og justert med 5,3 prosent, som er SSBs anslag for lønnsvekst fra 2023 til 2024. Anslagene er antakelig noe for høye, siden mange av de som har merarbeidet, vil ligge i nedre del av lønsspennet blant deltidsansatte.

Antakelser om overtidstillegg som legges til grunn for beregningene av avlønning av merarbeid

Overtid betales med 40 prosent i virksomheter uten tariffavtale, uavhengig av om arbeidstaker arbeider skift/turnus eller har annen arbeidstidsordning.

Overtid betales med 50 prosent (dagtid) og 100 prosent (helg og natt) i virksomheter med tariffavtale. Vi legger denne forutsetningen til grunn både for privat og offentlig sektor.

For arbeidstakere i tariffbedrifter i stillinger uten skift/turnus benytter vi en overtidsats på 50 prosent.

For arbeidstakere i tariffbedrifter i stillinger med skift/turnus anslår vi at merarbeid fordeles med 2/3 for dagtid (50 prosent) og 1/3 for arbeid på natt eller helg (100 prosent).

Vi anslår at 42 prosent av årsverkene blant deltidsansatte i privat sektor gjennomføres av arbeidstakere som omfattes av tariffavtale. Anslaget er basert på

beregninger med utgangspunkt i opplysninger om virksomheten dekkes av tariffavtale eller ikke (jf. Nergaard, 2025).

I offentlig sektor dekkes alle av tariffavtale.

Vi gjennomfører beregningen for to typer anslag basert på a-ordningen (det opprinnelige anslaget og anslaget der vi justerer ned til 90 prosent, og for dataene fra KS og Spekter.

Beregningene av hva det ville kostet gitt at dagens merarbeid skulle vært lønnet som overtid, vises i tabell 5.1 og 5.2. I tabell 5.1 vises grunntallene for lønn, tariffavtaledeking (som ligger til grunn for overtidssatser) og anslag på antall årsverk med merarbeid, gitt ulike kilder og forutsetninger. Tabell 5.2 viser beregningene.

Tabell 5.1 Gjennomsnittlig månedslønn for deltidsansatte, andel årsverk med tariffavtale og anslag på merarbeid fra ulike kilder. Anslag for deltidsansatte.

	Skift/turnus	Gjennomsnittslønn (lønn i alt)	Andel av årsverk i virksomhet med tariffavtale	A-ordningen opprinnelig Antall årsverk	A-ordningen nedjustert til 90 prosent Antall årsverk	KS/Spekter Antall årsverk
Privat	Nei	39 200	42	17 100	15 400	
Kommunal	Nei	41 700	100	2300	2000	2900
Stat	Nei	45 500	100	200	200	
Helseforetak	Nei	48 200	100	200	200	100
Privat	Ja	47 400	42	3900	3500	
Kommunal	Ja	53 600	100	11 700	10 500	8600
Stat	Ja	58 400	100	100	100	
Helseforetak	Ja	63 000	100	1800	1600	1200
Årsverk i alt				38 500	34 600	12 800

Vi gjør et anslag på hvilke kostnader det ville medført å lønne dagens merarbeid som overtid. Vi tar utgangspunkt i opplysningene i tabell 5.1, det vil si lønn, fordeling på tariffavtale/ikke og om arbeidet utføres i en stilling med skift/turnus eller ikke. Forutsetningen som legges til grunn for overtidssatser, er beskrevet i bok 6 ovenfor.

I tabell 5.2 har vi anslått kostnader for merarbeid gitt at dette arbeidet lønnes som overtid. Beregningen er basert på merarbeid slik det er anslått per i dag, og sier ikke noe om hva som vil skje gitt at regelverket for merarbeid endres. Det er mange usikkerheter knyttet til slike beregninger, med tabell 5.2 gir et bilde på kostnadene ved merarbeid i dagens arbeidsmarked og hvordan en eventuell overtidsbetaling ville påvirket kostnadene.

Hvis vi tar utgangspunkt i anslagene basert på a-ordningen nedjustert til 90 prosent, har vi beregnet at kostnaden for merarbeid per i dag er 18 494 millioner kroner, og at

kostnadene ville øke med 55 prosent (11 350 millioner kroner) gitt at dette arbeidet ble lønnet som overtidsarbeid. Kostnadene påvirkes av at en god del av merarbeidet utføres i yrker med turnus i tariffvirksomheter. Dette gjelder særlig for offentlig sektor. Kostnadene ville vært høyere hvis vi hadde lagt det opprinnelige anslaget fra a-ordningen til grunn, og ville vært lavere om vi hadde valgt å redusere anslaget med mer enn 90 prosent, jf. tabell 3.11. Kostnadene fordeler se med drøye 40 prosent i privat sektor og knappe 60 prosent i offentlig sektor, og gitt våre anslag påløper 63, prosent av kostnadene arbeid i stillinger med skift/turnus. Dette forklares med at anslagene tilsier at 54 prosent av merarbeidet skjer i denne typen stillinger.

Legger vi tallene fra KS og Spekter til grunn anslår vi at kostnadene ville øke med 5 046 millioner innenfor kommunesektoren og helseforetakene, det vil si en økning på 64 prosent. Kostnadsanslagene basert på tall fra KS og Spekter over merarbeid er lavere enn anslagene med utgangspunkt i a-ordningen, jf. tabell 3.11. Det siste kan skyldes at dataene fra KS og Spekter er mer presise, det vil si at metoden vi har brukt for å bregne merarbeid med utgangspunkt i a-ordningen overestimerer omfanget av merarbeid. I noen grad kan det også forklares med at noen flere arbeidsforhold fanges opp i dataene fra a-ordningen.

For privat sektor anslår vi en kostnadsøkning på 46 prosent. Dette forklares med at mye av merarbeidet utføres i virksomheter uten tariffavtale. Vi har forutsatt at disse benytter arbeidsmiljølovens overtidssats på 40 prosent uavhengig av når overtidsarbeidet finner sted. Ut fra våre anslag utføres også mye av merarbeidet i privat sektor i stillinger uten skift/turnus.

Tabell 5.2 Anslag for lønn for merarbeid (i 1), lønnstillegg (i 1000 kr) og prosentvis økning i lønnskostnader gitt at merarbeid skal betales som overtid. Basert på tabell 5.1.

	Skift/ turnus	Lønn mer- arbeid, a- ordningen	Påslag	Lønn mer- arbeid, a- ordningen nedjustert 90 %	Påslag	Påslag i %	KS/ Spekter Lønn merarbeid	Påslag	Påslag i %
Privat	Nei	8 043 840	3 555 400	7 244 160	3 201 900	44			
Kommunal	Nei	1 150 920	575 460	1 000 800	500 400	50	1 451 160	725 580	50
Stat	Nei	109 200	54 600	109 200	54 600	50			
Helseforetak	Nei	115 680	57 840	115 680	57 840	50	57 840	28 920	50
Privat	Ja	2 218 320	1 135 800	1 990 800	1 019 300	51			
Kommunal	Ja	7 525 440	5 016 960	6 753 600	4 502 400	67	5 531 520	3 687 680	67
Stat	Ja	70 080	46 720	70 080	46 720	67			
Helseforetak	Ja	1 360 800	907 200	1 209 600	806 400	67	907 200	604 800	67
I alt		20 594 000	11 350 000	18 494 000	10 190 000	55	7 947 720	5 046 980	64

5.3 Samlet diskusjon av funn og konsekvenser

ikke Som diskutert tidligere i kapitlet, tilsier økonomisk teori at en regelendring der merarbeid lønnes som overtidsarbeid vil påvirke både etterspørselen etter og tilbudet av arbeidskraft. Den mest entydige effekten er at arbeidsgivere vil etterspørre mindre merarbeid, ettersom arbeid utover avtalt arbeidstid blir dyrere relativt til avtalt arbeidstid. For å opprettholde produksjonen vil noen virksomheter samtidig øke avtalt kapasitet, enten gjennom større stillingsomfang, flere ansatte eller en kombinasjon av disse. I profittmaksimerende virksomheter trekker imidlertid økte kostnader ved å håndtere etterspørselstopper i retning av lavere samlet arbeidskraft, mens tilpasningen i offentlig og kommunal sektor, der produksjonen i liten grad kan nedskaleres, i større grad vil skje gjennom økt avtalt kapasitet. Disse effektene vil imidlertid dempes dersom arbeidsgivere innretter seg mot mer bruk av innleie eller tilkallingsvikariat. På tilbudssiden vil arbeidstakerne måtte ta høyde for at tilgangen på merarbeid kan bli redusert, samtidig som kompensasjonen per time merarbeid øker. Hvordan dette påvirker arbeidstakernes tilpasning, avhenger av hvordan regelendringen påvirker forventet inntekt ved å kombinere deltidsarbeid med merarbeid. Effektene på tilbud av avtalt arbeidstid er derfor tvetydige, og kan variere mellom arbeidstakere som jobber frivillig og ufrivillig deltid. Hvis arbeidsgiver er avhengig av å opprettholde produksjonen, som for eksempel innen helse- og omsorgssektoren, kan flere få tilbud om større stillinger, siden dette er en av flere arbeidskraftstrategier arbeidsgiver kan velge. De som ikke ønsker større stilling enn i dag, vil i ifølge teorien kunne oppnå ønsket inntekt ved å prøve å gå noe ned i stillingsbrøk og påta seg bedre betalt merarbeid.

Samlet sett gir teorien derfor klare prediksjoner for sammensetningen av arbeidskraft – med mindre bruk av merarbeid, og mer bruk av større stillinger, innleie og tilkallingsvikariat. Disse effektene vil avhenge av sektor, produksjonsteknologi, tilgjengelige kontraktsalternativer inkludert regelverket og hvordan arbeidstakernes forventede inntekt påvirkes når etterspørselssiden gjør sine tilpasninger. De teoretiske betraktningene bygger på forenklete antakelser, men gir et nyttig rammeverk for tolkningen av de empiriske funnene i analysen.

Kjennetegn og variasjoner ved merarbeid per i dag

Hva kan vi så si ut fra det vi med utgangspunkt i kapittel 3 og 4 vet om forekomst av merarbeid i det norske arbeidsmarkedet? For det første kan vi slå fast at merarbeid er en strategi som benyttes i det som kan betegnes som deltidsbransjer. Dette vises av andelen deltidsansatte som utfører merarbeid i løpet av en kalendermåned og av de ulike anslagene på årsverk med merarbeid, og det bekreftes av spørreundersøkelsen blant virksomheter i deltidsbransjer, der en av fem virksomheter sier at merarbeid er en viktig del av virksomhetens måte å løse arbeidskraftbehovet på. Om omfanget av merarbeid i det norske arbeidsmarkedet er høyt eller lavt, er vanskelig å besvare uten tilsvarende tall fra andre land. Men dataene viser at for noen bransjer og for noen typer arbeid, er merarbeid en mye brukt arbeidskraftstrategi, og at deltidsansatte som påtar seg merarbeid, er en viktig arbeidsressurs. Ifølge økonomisk teori er en type tilpasning fra virksomhetene å redusere aktiviteten (produksjonen). Vi ser imidlertid at en god del av merarbeidet gjennomføres innen de delene av økonomien hvor det å redusere aktiviteten ikke er et aktuelt alternativ, blant annet helse- og omsorgstjenester. Det betyr at mange

virksomheter enten må betale høyere lønn for merarbeidet, eller de må se etter andre løsninger for å løse bemanningsbehov.

Kartleggingen viser at merarbeid kan knyttes til kjennetegn ved hvordan arbeidet organiseres og utformes. Arbeidstakere med skift eller turnus utfører langt oftere merarbeid enn arbeidstakere som har dagarbeid. Dataene fra kommunal sektor og helseforetakene viser at en stor andel av merarbeidet skjer i turnusstillinger. Dette peker i retning av at merarbeid inngår i situasjoner der virksomhetene må håndtere bemanningsplaner som involverer mange personer og mange vakter, og der fravær eller huller i turnusen må erstattes. Virksomhetene innen helse og omsorg, der mye av arbeidet er organisert som turnus, oppgir ofte (og oftere enn andre) at de benytter merarbeid i situasjoner der ansatte er fraværende (ofte sykefravær), inkludert huller i turnusen.

Kartleggingen forteller også at mye av merarbeidet utføres av arbeidstakere med små stillinger (for kommunal sektor som i hovedsak har stillinger med månedslønn) eller i stillinger som lønner på timebasis. Nesten to tredjedeler av merarbeidet i kommunal sektor utføres av arbeidstakere med stillinger på 15 timer og mindre, eller av timelønnte. Også i helseforetakene står ansatte i små stillinger for mye av merarbeidet. Vi har mer usikre data for privat sektor, men også her viser data en klar sammenheng mellom små stillinger og det å ha merarbeid. Dette betyr at mange av de som har merarbeid, enten har valgt en jobb med lav stillingsbrøk fordi de går på skole, studerer eller har andre aktiviteter ved siden av jobb, eller de har en stillingsbrøk som er lavere enn ønsket. I begge tilfeller kan man anta at dette er arbeidstakere som ofte er tilgjengelige for merarbeid, ikke minst hvis denne typen arbeid lønnes bedre. Samtidig er det ikke gitt at dette er arbeidstakere som har en så sterk posisjon i arbeidsmarkedet at de kan satse på å optimalisere sitt arbeidstilbud gjennom å velge en lavere stillingsbrøk kombinert med bedre betalt merarbeid, jf. diskusjonen i avsnittet om økonomisk teori.

Man kan også ta utgangspunkt i hvilke yrkesgrupper som ofte utfører merarbeid. Her er helsepersonell og omsorgsarbeidere i turnus overrepresentert. Helsepersonell, der sykepleiere er den klart største yrkesgruppen, vil gjerne ha en nøkkelposisjon ved å ha en type kompetanse som må erstattes ved fravær. Dataene viser at sykepleiere og vernepleiere står for en god del merarbeid i kommuner – og særlig i helseforetakene. Omfanget av merarbeid – målt som merarbeidsårsverk per 100 avtalte årsverk blant deltidsansatte – er likevel langt høyere blant omsorgsarbeidere i turnusstillinger. I helseforetakene utførte deltidsansatte i pasientrettede stillinger (inkludert sykepleierstudenter) like mange årsverk med merarbeid som sykepleiere med merarbeid, til tross for at den førstnevnte gruppen utgjorde 1600 avtalte årsverk og den sistnevnte sto for 11 000 årsverk per januar 2025. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid varierer også mellom de to gruppene, der helsepersonell i deltidsstillinger har høyere stillingsandel. En endring i reglene for betaling av merarbeid vil derfor kunne få ulike konsekvenser for helsepersonell og omsorgsarbeidere.

Vi har understreket at tallene for privat sektor er usikre. Dette gjelder særlig for merarbeid innen salgs- og serveringsyrker, det vil si arbeideryrker innen detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomhet. Tallene fra AKU – som er en av kildene til informasjon om merarbeid i privat sektor – og virksomhetsundersøkelsen bekrefter at

bedrifter innen privat tjenesteyting ofte benytter merarbeid, blant annet i forbindelse med arbeidstopper og ferieavvikling. I spørreundersøkelsen pekte «studenter, skoleelever og andre ekstrahjelpere» seg ut som den gruppen som ofte utfører merarbeid. Andre ekstrahjelpere kan omfatte ulike grupper, inkludert tidligere ansatte som har pensjonert seg samtidig som de jobber litt ved behov,²² og personer som kombinerer det å ta vakter med annen aktivitet. Ansatte med spisskompetanse nevnes knapt nok av virksomhetene.

Undersøkelsen viser også at det er en god del deltidsansatte som sjelden har merarbeid, og at det er bransjer der vi ikke finner særlig bruk av merarbeid. Dette gjelder arbeidstakere i det vi har betegnet som funksjonærstillinger (med unntak av helsepersonell) og lederstillinger, og en del arbeideryrker uten skift/turnus. Omfanget av merarbeid er lavt i bransjer som industri og utvinning, bygg og anlegg, rådgivning og finans og statlig sektor. Med utgangspunkt i den økonomiske teorien kan man anta at dette enten skyldes at arbeidsgiver ikke har noe stort behov for denne typen fleksibilitet, for eksempel fordi man har god avtalt kapasitet eller kan justere produksjonen på kort sikt (f.eks. skyve på arbeidsoppgaver), eller at ekstra arbeidskraftbehov løses på annen måte. En annen forklaring – med utgangspunkt i arbeidstakernes tilpasning – kan være at stillingsstørrelse i stor grad er tilpasset arbeidstakernes ønsker. Virksomhetsundersøkelsen peker i noen grad i retning av at fravær – som for eksempel ferie – sjeldnere medfører merarbeid innen statlig administrasjon og undervisning og innen kultur, idrett og organisasjoner. Dette er også bransjer som sjelden har ordninger med at merarbeid legges ut, eller etterspørres, elektronisk.

Hvordan vil arbeidsmarkedet tilpasse seg?

Hvordan arbeidstakere eller virksomheter vil tilpasse seg en eventuell endring av dagens bestemmelser, forblir et empirisk spørsmål. Det kan ikke besvares på nåværende tidspunkt, men våre analyser peker på flere viktige momenter.

For det første, hvordan vil arbeidstakerne tilpasse seg? Mange av de som påtar seg merarbeid i dag, har ganske små stillinger målt ved avtalt arbeidstid, og høyere lønn må antas å føre til økt interesse for å påta seg merarbeid. En mulig tilpasning for arbeidstakerne er dermed å redusere stillingsstørrelsen for å satse på at man får tilbud om merarbeid med høyere timelønn. Kapittel 3 og 4 viser at mange av de som i dag utfører merarbeid, ikke er grupper som uten videre vil kunne være sikre på de vil bli tilbudt tilstrekkelig merarbeid på ønskede tidspunkter til at det lønner seg å redusere fast avtalt arbeidstid. Samtidig vil gevinsten ved å påta seg en mindre deltidsstilling med muligheter for merarbeid øke sammenlignet med dagens situasjon, for arbeidstakere som kan kombinere en mindre deltidsstilling med annen inntekt. En slik gruppe kan være eldre arbeidstaker som har tatt ut pensjon.

Andre grupper deltidsansatte (og heltidsansatte) vil ha en type kvalifikasjoner som arbeidsgiver er avhengig av å ha på plass. Hjemmesykepleie, sykehjem og sykehusene er for eksempel avhengige av å ha nok sykepleiere på jobb. Virksomheter innen barnevern og rusomsorg må ha vernepleiere på jobb. For slike yrkesgrupper vil risikoen for ikke å

²² Denne gruppen ble nevnt i ett av de kvalitative intervjuene i helseforetakene.

få tilstrekkelig tilbud om arbeid, gitt at de satser på merarbeid, være mindre enn for arbeidstakere uten en slik type profesjonsutdanning. En mulig tilpasning er dermed at arbeidstaker går ned i stilling der det er mulig, eller ønsker en deltidsstilling framfor en heltidsstilling ved ansettelse. Fra arbeidsgiversiden vises det til at dette kan bidra til å opprettholde deltidsstillinger.²³ Samtidig vil en situasjon med uforutsigbarhet i når og hvor mye man skal jobbe, ikke passe alle. Mange av de som har fullført utdanning og har etablert seg i arbeidsmarkedet, vil være i en livsfase der en forutsigbar arbeidstid er viktig.

For å si noe om i hvilken grad en regelendring vil føre til at denne typen arbeidskraft vil forsøke å redusere sin arbeidstid med mål om å påta seg bedre lønnet merarbeid, trengs andre data enn de vi har hatt tilgang til i dette prosjektet. Her vil også arbeidsgiversidens tilpasninger være viktig, jf. at arbeidstakere ikke har noen generell rett til å redusere arbeidstiden fra heltid til deltid. Arbeidsmiljøloven slår også fast at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes på heltid, og at arbeidsgiver, ved ansettelse i deltidsstilling, skal dokumentere behovet for deltidsansettelse skriftlig.

For det andre, hvilke alternativer har virksomhetene? Vi har overpekt på at en god del virksomheter per i dag er avhengige av merarbeid for å få bemanningsplanene til å gå opp, og at å redusere produksjonen neppe er noe alternativ på kort sikt. Mange virksomheter må dermed enten tilpasse seg økte kostnader knyttet til merarbeid, eller finne alternative bemanningsløsninger. Vi har ikke spurt virksomhetene om hvordan de vil forholde seg til en eventuell regelendring, siden dette er en helt ny og ukjent problemstilling for mange. Vi ba i stedet virksomhetene vurdere alternativer til merarbeid mer generelt. Det er ganske få som trekker fram klare alternativer i form av arbeidskraftstrategier som vurderes som svært aktuelle. Blant dem som oppgir at merarbeid er svært eller ganske viktig for virksomheten, sier flest at å øke stillingsprosenten for deltidsansatte eller bruke flere tilkallingsvikarer kan være aktuelle strategier. Mer bruk av overtid eller innleie av arbeidskraft nevnes av langt færre. Dette kan peke i retning av alternativer som ligner mye på det virksomhetene i dag benytter. En situasjon der merarbeid lønnes som overtid, vil likevel kunne påvirke hvordan ulike alternativer balanseres opp mot hverandre. Bruk av tilkallingsvikarer (tilsigelseskontrakter) og innleie må skje innenfor lovverket, og er avhengig av at det finnes nok arbeidstakere som er villige til å påta seg slike jobber. Også denne typen kontrakter kan utløse merarbeid eller overtid, gitt at virksomheten må håndtere fravær eller arbeidstopper. Eventuelle nye regler for avlønning av merarbeid vil også slå inn om innleide arbeidstakere jobber mer enn det som framgår av deres deltidskontrakt. Det er dessuten regler i så vel arbeidsmiljøloven som i tariffavtalene der deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. Selv om overtid blant heltidsansatte kan bli et alternativ når kostnadene med merarbeid øker, setter lovverket klare begrensninger for hvor mye overtid den enkelte kan benytte. I praksis vil dermed virksomhetenes alternativer være langt mer begrenset enn det økonomisk teori tar høyde for.

Samtidig er ikke alternativer til bruk av merarbeid noen ny problemstilling i norsk arbeidsliv. Som referert innledningsvis (avsnitt 1.2), har alternativer til små stillinger og

²³ Se for eksempel Spekter 10.10.2025 [Norske regler om merarbeidsgodtgjørelse bør videreføres - Spekter](#)

merarbeid i denne sektoren vært diskutert i en årrekke, inkludert flere heltidsansatte, økt avtalt kapasitet, alternative arbeidstidsordninger og bedre turnusplanlegging. En problemstilling som går igjen i denne litteraturen, er hvordan utfordringene med å bemanne helgene kan løses. Det er ikke urimelig å anta at en endring i regelverket som medfører at merarbeid blir mer kostbart for virksomhetene, kan medføre økt oppmerksomhet omkring slike løsninger.

Referanser

- Blinkenberg, B. & Seip, Å. A. (2024). *Sykehuslegers arbeidstid i Norden. Regulering av arbeidstid i lov og tariffavtale*. Fafo-rapport 2024:21.
- Brechling, F. P. (1965). The relationship between output and employment in British manufacturing industries. *The Review of Economic Studies*, 32(3), 187–216.
- Edgeworth, F. Y. (1888). The Mathematical Theory of Banking. *Journal of the Royal Statistical Society*, 51(1), 113–127. <http://www.jstor.org/stable/2979084>
- Ehrenberg, R. G. (1971). Heterogeneous labor, the internal labor market, and the dynamics of the employment-hours decision. *Journal of Economic Theory*, 3(1), 85–104.
- Lewis, H. G. (1969). Interes del Empleador en las Horas de Trabajo del Empleado. *Cuadernos de Economia*, 6(18), 38–54.
- KS. (2026) Deltidsansatte utførte 10 800 årsverk med merarbeid i 2025. Publisert: 23.02.2026 (<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/merarbeid/>)
- Moland, L. E. (2024). *Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk i omsorgstjenesten. En kunnskapsoppsummering*. Fafo-rapport 2024:36.
- Moland, L. E., Tofteng, M. & Bråthen, K. (2025). *Lederes handlingsrom for å gjennomføre vikarreduserende tiltak i pleie- og omsorgstjenestene*. Fafo-rapport 2025:23.
- Moland, L. E., Tofteng, M. & Nesland, A. (2023). *Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester*. Fafo-rapport 2023:17
- Rosen, S. (1968). Short-run employment variation on class-I railroads in the US, 1947-1963. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 511–529.
- Nergard, K. (2025). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024*. Fafo-notat 2025:15.
- Nergaard, K. (2022). Heltidsgapet, kjønn og yrkeshierarki. Faktaflak. Fafo.
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2018:1.
- Nergaard, K. (2013). *Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?* Fafo-notat 2013:15.
- Nergaard, K. (2012). *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:41.
- Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. & Jensen, R. S. (2015). *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2015:01.
- Opinion. (2025). *Hel- og deltidsansatte. Befolkningsundersøkelse gjennomført av Opinion for Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter*.
- Rosen, S. (1985). Implicit contracts: a survey. NBER. DOI: 10.3386/w1635
- Rosen, S. (1968). Short-run employment variation on class-I railroads in the US, 1947-1963. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 511–529.
- SSB. (2025). Betalt overtid tilsvarer 33 000 heltidsjobber. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/betalt-overtid-tilsvarer-33-000-heltidsjobber>
- Trejo, S. J. (1991). The effects of overtime pay regulation on worker compensation. *The American Economic Review*, 719–40.
- Trygstad, S. C., Andersen, R. K., Hagen, I. M., Nergaard, K., Nicolaisen, H. & Steen, J. H. (2015). *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02.

Vedlegg

Tabell 1 Vedlegg. Deltidsårsverk og merarbeidsårsverk. Antall og andel.

	Deltidsårsverk	Andel	Merarbeidsårs- verk	Andel
KS/kommunal sektor				
0–19	4600	3,4	2200	19,2
20–39	12 100	9,0	3000	26,1
40–59	33 500	24,9	2900	25,5
60–79	35 300	26,3	2200	18,8
80–99	49 000	36,4	1200	10,4
I alt	134 500	100	11 500	100
Type ansettelse				
Timelønnte	15 700	11,6	3300	28,4
Fastlønnte	118 800	88,4	8200	71,6
Ansatte med en- ten timelønn eller stillingsprosent 1–39	29 600	22,0	7200	63,0
A-ordninger, månedslønnte				
1–19	29 900	7,6	7900	20,6
20–39	59 500	15,1	14 000	36,3
40–59	94 600	24,0	6500	17,0
60–79	86 100	21,9	6000	15,5
80–99	123 400	31,4	4100	10,5
I alt	393 500	100,0	38 500	100,0
Spekter/ helseforetak	Deltidsårsverk	Andel	Merarbeidsårs- verk	Andel
10–29	1805	6,8	531	41,3
30–49	1591	6,0	99	7,7
50–69	6982	26,2	277	21,5
70–89	13 010	48,8	338	26,2
90–99,9	3253	12,2	42	3,2
Alle med deltid	26 641	100	1287	100

