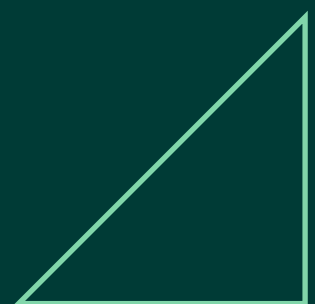


Balder Blinkenberg og Åsmund Arup Seip

Sykehuslegers arbeidstid i Norden

Regulering av arbeidstid i lov og tariffavtale





Sykehuslegers arbeidstid i Norden. Regulering av arbeidstid i lov og tariffavtale

Arbeidstid utgjør en viktig rammebetingelse for hvordan helsetjenestene våre organiseres, og både i Norge og i andre land i Europa foregår det en diskusjon om sykehuslegenes arbeidstid. Den tradisjonelle måten arbeidstiden er organisert på er kommet under press både gjennom EUs arbeidstidsregulering og fordi legerollen og organiseringen av helsetjenestene har endret seg. Denne rapporten ser på hvordan sykehuslegenes arbeidstid er regulert i de nordiske landene, hvilke hovedtrekk som kjennetegner reguleringen og trekker fram noen sentrale trekk ved debatten.

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeidsgiverforeningen Spekter, og handler om arbeidstidsreguleringen for sykehusleger i Norden med sideblikk til noen andre land i Europa. Formålet med prosjektet har vært å gi en oversikt over ulike måter å regulere arbeidstid på for denne gruppen arbeidstakere som skal fylle de ulike funksjonene som leger har i sykehus med døgndrift. Leger har ofte lange arbeidsøkter, og det er mange faktorer i et sykehus som påvirker når det er behov for legenes kompetanse. Vi håper rapporten kan bidra til kunnskap om ulike utfordringer knyttet til arbeidstidsregulering for sykehusleger.

Rapporten bygger i det vesentligste på skriftlig materiale, der lover og tariffavtaler er de sentrale dokumentene. Det er likevel ikke alltid lett ut fra teksten alene å se hvordan tariffbestemmelser praktiseres, og vi vil derfor rette en takk til arbeidsgiverorganisasjonene i Danmark (RLTN) og Sverige (SKR), som stilte opp i intervju for å bidra til en klargjøring. Eventuelle feil i tolkningen av lover og tariffavtaler er imidlertid forfatterens ansvar alene.

Oslo, 2024

Balder Blinkenberg og Åsmund Arup Seip

Innhold

Forord	1
1 Innledning	3
1.1 Problemstillinger og metode	4
1.2 Arbeidstidsdirektivet.....	5
1.3 Kort om sykehuslegers arbeidstid i Norge	7
2 Sykehusleger i Danmark	9
2.1 Lovregulert arbeidstid.....	9
2.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler	11
2.3 Yngre lægers overenskomst (2021–2024)	12
2.4 Overlegenes overenskomst (2021–2024)	14
3 Sykehusleger i Sverige	17
3.1 Lovregulert arbeidstid.....	17
3.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler	21
4 Sykehusleger i Finland	31
4.1 Lovregulert arbeidstid.....	31
4.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler	36
5 Reguleringen i enkelte andre land	44
5.1 Tyskland	44
5.2 Nederland	47
5.3 Storbritannia.....	48
6 Trekk ved sykehuslegers arbeidstid	52
6.1 Arbeidstidsordninger	52
6.2 Dagtid.....	53
6.3 Vakttjeneste og hviletid.....	53
6.4 Debatt i Norden om sykehuslegers arbeidstid	55
6.5 Arbeidstid, helse og interesser i sykehusene.....	57
Referanser	58

1 Innledning

Helsepersonellkommissjonen, som la fram sin utredning i 2023, viste til den demografiske utviklingen og pekte på at det ville bli et økende behov for helsepersonell for å kunne dekke den framtidige etterspørselen etter helsetjenester (NOU 2023: 4, u.å.). Dette er ikke bare et spørsmål om utdanningskapasitet, men også et spørsmål om hvordan vi organiserer arbeidet og tjenestene, slik at dagens og framtidens helsepersonell kan benyttes på en best mulig måte. I organiseringen av helsetjenesten er arbeidstid og arbeidstidsbestemmelser en sentral del av rammebetingelser for både virksomhetene og de ansatte, påpekte helsepersonellkommissjonen (NOU 2023: 4, u.å., s. 18).

Samtidig foregår det en diskusjon om legers arbeidstid, både i Norge og i andre land. Våren 2023 kunne NRK i flere reportasjer fortelle om leger som jobber «døgnet rundt». Allmennlegeforeningen hevdet det er for dårlige vernebestemmelser for hvor lenge leger kan jobbe (Skartvedt Iversen & Hella, 2023). På Akershus universitetssykehus ga leger uttrykk for at arbeidspresset var stort under nattevakten, og sykehuset hadde måttet sette inn flere ansatte (Bakken, 2023).

Diskusjon om legers arbeidstid er også kjent fra andre land. I Sverige har det vært publisert rapporter om arbeidsbelastning for leger (Ström, 2023), og det har til tider vært diskusjon om EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF). Dette gjør det vanskelig å bemanne sykehus med nok leger. Arbeidstidsdirektivet har vernebestemmelser som setter grenser for arbeidstid og pålegger hviletid, og i Sverige har det vært hevdet at dette øker behovet for flere leger. I 2004 skrev imidlertid personalsjef ved Sykehuset i Varberg, Dag Larsson, og to avdelingssjefer en kronikk hvor de hevdet at sykehuset gjennom bruk av arbeidsplaner kunne dekke sykehusets behov for leger med det samme antallet arbeidstimer også innenfor EU-direktivets rammer (Larsson & Überbacher, 2004).

Det er ikke et nytt fenomen at leger jobber mye. En studie fra 2014 av norske sykehuslegers arbeidstid viste at selvrapportert arbeidstid for leger lå mellom 45 og 47 timer per uke (Rosta & Aasland, 2014). Det kan være mange grunner til dette. Både utdanningskapasitet, organisering av tjenester i sykehus og helsevesen og arbeidsbetingelser kan påvirke tilgangen på leger, og dermed behovet for at de som er i jobb, må arbeide mye. Over tid har det også skjedd store endringer i legerollen. Frich (2016) har pekt på at kravet til innsyn i bruk av ressurser og tjenestekvalitet har økt i samfunnet. Mer tid blir dermed brukt til dokumentasjon og rapportering til helsemyndighetene. Spesialiseringen innen medisinen har ført til økt behov for ledelse, koordinering, samtidig som behandling og pasientforløp blir standardisert (Frich, 2016). Hvordan fungerer dagens arbeidstidsordninger for leger, og sikrer de en god arbeidshverdag for arbeidstakerne og en fornuftig bruk av personellressursene for sykehusene?

I denne rapporten ser vi på hvordan legers arbeidstid er regulert. Denne reguleringen påvirker organiseringen av legers arbeidstid, hvor mye leger kan jobbe og når de jobber. Sammenliknet med andre yrkesgrupper i sykehusene, har legene en særegen arbeidstid, og i Norge åpner legenes tariffavtale for at leger kan jobbe mye, også ut over de rammene som arbeidsmiljøloven setter. Målet med denne rapporten er å undersøke

hvordan legers arbeidstid reguleres i Norden, med sideblikk også til tre andre europeiske land. Har den særegne arbeidstidsreguleringen vi har for sykehusleger i Norge likhetstrekk med arbeidstidsreguleringen til leger i andre land?

1.1 Problemstillinger og metode

Reguleringen av arbeidstid skjer gjennom lov og tariffavtaler. Vi kan se dette som et hierarki av bestemmelser, der EU-direktivet setter rammer for lovgivningen, som igjen setter rammer for hva som kan fastsettes i tariffavtaler, som igjen regulerer eller begrenser hvilke individuelle avtaler arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå om arbeidstid. Den nasjonale lovreguleringen i Europa og EØS-området kan variere, men skal være i tråd med EU-direktivet om arbeidstid, som setter minimumsgrenser. Lover og tariffavtaler kan fastsette ordninger som er gunstigere enn de EU-direktivet angir, men ikke dårligere for arbeidstakerne.

Arbeidsgiver fastsetter arbeidstiden (i tråd med arbeidsavtalen med arbeidstaker) innenfor de rammene lovreglene og tariffavtaler setter. Arbeidsgiver kan inngå individuelle avtaler med arbeidstakerne, men disse avtalene kan ikke bryte med lov eller tariffavtale.

I denne undersøkelsen har vi gått gjennom lovverk og tariffavtaler med sikte på å beskrive den dominerende arbeidstidsordningen for sykehusleger i Danmark, Sverige og Finland, samt kort om Tyskland, Nederland og Storbritannia. Hensikten har ikke vært å gi en utdypende juridisk gjennomgang, men å klarlegge de overordnede reguleringsprinsippene og grensene for organisering av arbeidstid.

Følgende problemstillinger har stått sentralt i undersøkelsen:

- Hvilke rammer setter arbeidstidslovgivningen i ulike land?
- Hva er de dominerende tariffavtalene for leger i sykehus, og hvordan regulerer de arbeidstid?
- Hvordan er relasjonen mellom lov og tariffavtale i de enkelte land?
- I hvilken grad åpner lovgivningen for å fravike lovbestemmelser i tariffavtaler eller i individuelle avtaler?
- I hvilken grad åpner de sentrale tariffavtalene for at det kan inngås lokale tariffavtaler eller individuelle avtaler som fraviker de sentrale tariffavtalene?
- Hva slags arbeidstidsordning er den dominerende i sykehusene (dagtid, turnus, skift, vaktordninger)?

I gjennomgangen av lov- og avtaleverk i de ulike landene har vi tatt utgangspunkt i de sentrale elementene som vi finner i arbeidstidskapittelet i den norske arbeidsmiljøloven. Vi retter oppmerksomheten mot de ytre rammene for arbeidstiden, arbeidstidens plassering og ulike former for vaktordninger. Reguleringen av arbeidstid er imidlertid bygget opp på ulik måte i hvert land, og gjennomgangen av bestemmelsene vil i stor grad bære preg av hvordan den nasjonale lov- og avtalereguleringen er bygget opp. Begrepsbruken og definisjonene av visse funksjoner eller uttrykk kan variere fra land til land. Det er derfor viktig å tolke de enkelte bestemmelsene i en nasjonal kontekst. Vi håper likevel at prinsippene i arbeidstidsreguleringen skal gå fram av gjennomgangen, og at den gir et

godt grunnlag for å foreta en overordnet sammenlikning av arbeidstidsreguleringen i de ulike landene.

Vi har i gjennomgangen ikke trukket inn ferielovgivning eller andre rettigheter som kan påvirke lengden av den årlige arbeidstiden. Målet har vært å belyse den generelle arbeidstidsordningen og rammene for den.

Informasjon om tariffavtaler er hentet fra nettsidene til arbeidsgiverorganisasjonene i de aktuelle landene. Tilleggsinformasjon og informasjon om hvordan arbeidstidsreglene skal praktiseres er hentet fra ulike nettsider der dette har vært tilgjengelig, enten hos arbeidsgiverorganisasjonene eller de nasjonale legeföreningene. Vi har gjennomført intervju med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonen i Danmark (RLTN) og Sverige (SKR). De to intervjuene ble gjennomført på Teams og varte i en til halvannen time, og det stilte to ansatte fra hver av de respektive organisasjonene. Hensikten med intervjuene har vært å klargjøre begreper i lovverk og tariffavtaler, og i tillegg gi en overordnet forståelse av praksis og bruken av tariffavtalebestemmelsene. Intervjuene representerer ikke arbeidsgiverorganisasjonenes formelle synspunkter. Informasjon om lover er hentet fra myndighetenes nettsider i de respektive landene.

1.2 Arbeidstidsdirektivet

Arbeidstidsdirektivet, formelt kjent som Europaparlaments- og Rådsdirektiv 2003/88/EF fra 4. november 2003, er et EU-direktiv som også gjelder for Norge gjennom EØS-avtalen. Direktivet, som erstattet tidligere direktiver fra 2000 og 1993, fastsetter rammer for tillatt arbeidstid i EU og EØS-området. Hensikten er å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet ved å fastsette minimumsvilkår for arbeidstidens tilretteleggelse, inkludert en maksimumsarbeidstid på 48 timer i løpet av en sju-dagers periode og en minstehvileperiode på elleve sammenhengende timer i løpet av 24 timer (Gisle, 2023).

Stater som er underlagt direktivet, inkludert Norge, kan innføre strengere vilkår enn det direktivet setter dersom dette er til fordel for arbeidstakere. I tillegg åpner direktivet for at statene kan gjøre visse unntak. Dette har Norge benyttet seg av, ved at Arbeidstilsynet har adgang til i enkeltsaker å gi dispensasjoner fra enkelte regler, og at arbeidsmiljøloven har bestemmelser som gjør det mulig for arbeidslivets parter å inngå avtaler om å fravike enkelte av bestemmelsene under visse vilkår.

En viktig del av direktivets påvirkning har kommet gjennom praksis fra EU-domstolen.¹ Flere av bestemmelsen i EUs arbeidstidsdirektiv er antatt å ha direkte effekt i medlemslandenes rett. Det vil si at de skal gå foran nasjonal rett, og de kan påberopes både vertikalt, overfor statlige virksomheter og myndigheter, og horisontalt, overfor private arbeidsgivere (Sinander, 2023). Dette gjelder ikke for Norge, men domstolene vil der det er mulig fortolke norsk rett til å være i tråd med EØS-avtalen.

Direktivet er gjennomført i norsk rett gjennom blant annet arbeidsmiljølovens kapittel 10, hvor flere bestemmelser er direkte hentet fra direktivet. Dette inkluderer bestemmelser om kompenserende hvileperioder eller annet passende vern ved særlig lang arbeidstid,

¹ Et eksempel er en dom fra 17. mars 2021 som understreket at hvileperioder skal beregnes samlet for arbeidstakere med flere arbeidsavtaler hos samme arbeidsgiver.

som er spesifisert i § 10-6 niende ledd. Direktivet spiller en sentral rolle i å forme arbeidstidsreguleringer både i EU og Norge.

I rammen nedenfor har vi presentert noen av EU-direktivets bestemmelser som er særlig relevante for denne undersøkelsen.

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstida. [Arbeidstidsdirektivet]²

Artikkel 3. Døgnkvil

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får ein minsteperiode for døgnkvil på minst elleve samanhengande timar for kvar periode på 24 timar.

Artikkel 5. Vekekvil

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar for kvar sjudagarsperiode får ein minsteperiode for kvile på minst tjuetjue samanhengande timar, i tillegg til dei elleve timane for døgnkvil som er nemnde i artikkel 3.

Dersom objektive eller tekniske grunnar eller omstende som har med organiseringa av arbeidet gjer det rettkome, kan det fastsetjast ein minsteperiode på 24 timars kvile.

Artikkel 6. Øvre grense for arbeidstid per veke

Medlemsstatane skal, i medhald av krava om vern av tryggleiken og helsa til arbeidstakarane, gjere dei tiltaka som er naudsynte for å

- a. avgrense arbeidstida per veke ved hjelp av lover eller forskrifter, eller ved hjelp av tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet,
- b. at den gjennomsnittlege arbeidstida for kvar sjudagarsperiode ikkje overstig 48 timar, medrekna overtid.

Artikkel 8. Tidslengda på nattarbeid

Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at

- a. den normale arbeidstida for nattarbeidarar ikkje overstig åtte timar i gjennomsnitt per periode på 24 timar,
- b. nattarbeidarar som har eit arbeid som inneber særleg risiko eller store fysiske eller mentale påkjenningar, ikkje arbeider meir enn åtte timar innanfor eit tidsrom på 24 timar når dei utfører nattarbeid.

For føremåla med bokstav b) skal arbeid som inneber særleg risiko eller større fysiske eller mentale påkjenningar, definerast ved nasjonal lovgjeving og/eller praksis eller i tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet, samstundes som det

² Arbeidstidsdirektivet er sitert etter dokumentnummer 32003L0088 i Lovdata.

vert teke omsyn til dei særlege verknadene og risikoane som har samband med nattarbeid.

Artikkel 17. Unntak

[...]

2. Unntak som er fastsette i nr. 3, 4 og 5, kan gjerast ved lover og forskrifter eller ved tariffavtaler eller avtaler mellom partane i arbeidslivet, på det vilkåret at dei arbeidstakarane som det gjeld, får tildelt tilsvarande kompenserande kvileperiodar, eller at det i særlege tilfelle der det ikkje er mogleg å tildele slike kompenserande kvileperiodar av objektive grunnar, vert sytt for at dei arbeidstakarane som det gjeld, får høveleg vern.

3. I samsvar med nr. 2 i denne artikkelen kan det gjerast unntak frå artikkel 3, 4, 5, 8 og 16

[...]

c. for verksemd som gjer det naudsynt å sikre vedvarande tenester eller produksjon, særleg når det dreier seg om

i. tenester knytte til mottak, behandling og/eller pleie ved sjukehus eller liknande institusjonar, medrekna verksemd som vert utøvd av lækjarar under utdanning, døgninstitusjonar og fengsel [...].

1.3 Kort om sykehuslegers arbeidstid i Norge

Sykehuslegers arbeidstid i Norge reguleres av arbeidsmiljøloven, tariffavtaler (overenskomst) og individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Arbeidsmiljølovens kapittel 10 er styrende for reguleringen av arbeidstid. Loven er en vernelov som skal beskytte arbeidstakere. Loven har imidlertid bestemmelser om unntak. Mange arbeidstidsbestemmelser gjelder ikke arbeidstakere i ledende stillinger eller arbeidstakere i «særlig uavhengig stilling». Disse arbeidstakergruppene er selv ansvarlige for å styre sin arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven åpner også for at store fagforeninger (fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven) med visse unntak kan inngå avtale om en annen regulering av arbeidstid enn den loven fastsetter. Denne bestemmelsen gir mulighet for at partene kan utforme arbeidstidsbestemmelsene ganske fritt. For å kunne fravike noen av arbeidstidsbestemmelsene, er det imidlertid en forutsetning at arbeidstaker sikres det loven kaller «tilsvarende kompenserende hvileperioder» eller, der dette ikke er mulig, «tilsvarende vern» (aml. § 10-12 (4)). Legenes tariffavtaler for sykehus i Norge benytter seg av denne bestemmelsen om fravik.

Sykehuslegenes overenskomst i helseforetakene er inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og hovedorganisasjonen Akademikerne. Avtalens del A2, som bare gjelder leger i helseforetak, forhandles av Spekter og Den norske legeforening (Spekter og Legeforeningen, 2022). I tillegg er det i Spekter en overenskomst for private sykehus med driftsavtale, som har samme regulering som overenskomsten for helseforetak med sykehusdrift. Det finnes også en tariffavtale mellom arbeidsgiverforeningen Virke og Legeforeningen for ideelle sykehus og institusjoner som leverer helsetjenester etter avtale med de helseforetakene. Den har svært like bestemmelser om arbeidstid som

avtalen for helseforetakene, og vi omtaler derfor her bare avtalen mellom Spekter og Legeforeningen (Virke og Legeforeningen, 2021).

Tariffavtalen slår fast at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste. Den alminnelige arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer per uke. Arbeidsgiver kan likevel pålegge leger 2,5 timer utvidet arbeidstid. I tillegg åpner avtalen for at arbeidsgiver og den enkelte lege kan avtale utvidet arbeidstid uten hensyn til arbeidsmiljølovens regler om arbeidstidens lengde eller plassering (Spekter og Legeforeningen, 2022, paragr. 3.3). Denne bestemmelsen er hjemlet i arbeidsmiljølovens unntaksregler (§ 10-12 (4)), og åpner for at legene, etter avtale med arbeidsgiver, kan jobbe svært mye og til alle tider, så lenge det tas hensyn til vernebestemmelser om hvile.

Minst 20 timer av den alminnelige ukentlige arbeidstiden skal legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 mandag til og med fredag. Arbeidstid som ikke er vakttjeneste, skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom 07.00 og 18.00 mandag til og med fredag. Leger som ikke går vakt, kan i tillegg pålegges kveldsarbeid fram til kl. 19.00 mandag til og med fredag, en gang per måned i gjennomsnitt.

I tillegg til arbeid på dagtid, har sykehusleger gjerne vakt. Legene plikter å delta i vaktordninger dersom sykehuset har behov for det, og arbeidsbelastningen skal da som hovedregel fordeles likt mellom de legene som omfattes av vaktordningen (§ 3.6.2). Tariffavtalen skiller mellom «tilstedevakt» og «hjemmevakt» (§ 3.6.1). Tilstedevakt er vakt på arbeidsstedet eller et definert sted der legen må befinne seg. I henhold til tariffavtalen skal tilstedevakt beregnes som full arbeidstid.

Tilstedevakt kan også organiseres som passiv vakt, der legen må oppholde seg på arbeidsstedet, men arbeider bare dersom det er behov for det. Partene er enige om å begrense bruken av passiv vakt på arbeidsstedet.

Ved hjemmevakt kan legen oppholde seg i hjemmet eller et annet sted, men med plikt til å arbeide dersom det er behov, enten på telefon eller ved utrykning.

Tariffavtalen har vernebestemmelser som skal følges dersom det ikke inngås lokal tariffavtale om annet (§ 3.6.3). Disse vernebestemmelsene fraviker arbeidsmiljølovens bestemmelser, og er fastsatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

Vernebestemmelsene begrenser arbeidstiden som kan settes opp i arbeidsplaner til 60 timer per uke. Daglig arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe vakt døgn overstige 19 beregnede timer.³ Legen skal ha minimum 28 timer sammenhengende hvile hver arbeidsuke. Det skal være minimum åtte timer arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder. I arbeidsplanen skal det være minimum ti timer mellom to planlagte arbeidsperioder der legen er til stede på arbeidsplassen. Arbeidsdager skal være på minimum 5 timer, bortsett fra dager etter tilstedevakt.

³ Ved passiv vakt regnes den passive vakttiden som en brøkdel av en arbeidstime: passiv tilstedevakt regnes som 1/3 time arbeidet, passiv hjemmevakt regnes som 1/4 time arbeidet (Spekter og Legeforeningen, 2022, paragr. 3.6.1).

2 Sykehusleger i Danmark

I Danmark er sykehusdriften organisert på regionalt nivå. Siden kommunalreformen i 2007 har arbeidstakersiden ved danske sykehus vært representert av Regionernes Løn- nings- og Takstnævn (RLTN). RLTN er et råd bestående av ni medlemmer. Medlemmene utnevnes av finansministeren. De fem regionene er representert med ett medlem hver. Disse medlemmene og deres vararepresentanter innstilles av de folkevalgte regionsrå- dene. To medlemmer innstilles av KL, som er interesseorganisasjonen for danske kom- muner. De resterende to medlemmene av RLTN innstilles av henholdsvis næringsdepar- tementet (Indenrigs- og Sundhedsministeriet) og finansdepartementet.

Den danske legeforeningen består av tre forhandlingsberettigede fagforeninger. To av disse, fagforeningen Yngre Læger (16 000 medlemmer) og paraplyorganisasjonen Fore- ningen af Specialleger (FAS, 9000 medlemmer), organiserer leger som arbeider i syke- hus. Sykehuslegenes arbeidsforhold, herunder arbeidstid, er regulert i overenskomster mellom RLTN og de to foreningene. Yngre Læger er arbeidstakerpart i «Overenskomst for underordnede leger», som omfatter alle som er ansatt som lege (trinn 1), lege (trinn 2), introduktionsamanuensis i allmenn praksis, praksisamanuensis (fase 1), lege (trinn 2) i spesiallegepraksis, klinisk assistent eller avdelingslege (§ 1, stk. 1). Denne avtalen om- fatter derfor et klart flertall av sykehuslegene.

FAS er part i «Overenskomst for overleger», som er gyldig for alle som er ansatt som overlege. I tillegg er FAS part i en særavtale for legelige sjefer. Det finnes derfor to ar- beidstidsordninger for danske sykehusleger, dersom man ser bort fra sjefsavtalen. For- skjellene mellom Yngre Lægers overenskomst og overlegeoverenskomsten redegjøres for i kapittel 2.2.

2.1 Lovregulert arbeidstid

Utgangspunktet i dansk rett er at arbeidslivets parter regulerer arbeidstid, noe som in- nebærer at det kun finnes et minimum av lovreguleringer. For å oppfylle kravene i EUs arbeidstidsdirektiv er det vedtatt en arbeidstidslov som i hovedsak sikrer de minimums- bestemmelsene som følger av direktivet – «Arbejdstidsloven». Loven gjelder kun for ar- beidstakere som ikke er sikret de samme grunnleggende rettighetene gjennom kollek- tive avtaler (LBK 896, 24. august 2004, § 1). Partene har derfor stor frihet til å regulere arbeidstid i tariffavtaler, innenfor rammene av EUs arbeidstidsdirektiv. Under redegjøres det for lovens bestemmelser om arbeidstid. I kapittel 2.2 vil eventuelle fravik i overens- komstene legges frem. Arbejdstidsloven skal endres fra og med 1. juli 2024. Endringene vil blant annet fjerne muligheten for å legge hvileperioden inn i tilstedevakter. I skriv- ende stund er det fremdeles usikkert hvordan dette vil påvirke eksisterende praksis i sy- kehuslegenes arbeidstidsregulering.

Mens reglene om arbeidstid finnes i en egen lov, har den danske arbejdsmiljøloven ver- nebestemmelser om hviletid og ukentlig fritid. Beskæftigelsesministeriets forskrift nr. 611 av 25. juni 2003, hjemlet i arbejdsmiljøloven, gir utfyllende bestemmelser om hviletid og

fridøgn. Forskriften fastsetter også reglene for hvordan tariffavtaler kan åpne for fravik fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser om hviletid og fridøgn.

Gjeldende lovverk om arbeidstid og arbeidsfri

Arbejdstidsloven setter, i overensstemmelse med EUs arbeidstidsdirektiv, en øvre grense på 48 timer ukentlig arbeidstid, den såkalte 48-timersregelen. 48-timersregelen omfatter både ordinær arbeidstid og overtid. Ukentlig arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes over fire måneder, der ferie og sykefravær ikke tas med i beregningen (LBK 896, 24. august 2004, § 4).

Arbejds miljøloven (LBK nr 2062, 16. nov. 2021) kapittel 9 inneholder generelle bestemmelser om hviletid og fridøgn. Den ansatte skal ha minst 11 timer sammenhengende hvile for hver periode på 24 timer (§ 50). I enkelte tilfeller kan hvileperioden settes ned til 8 timer. Grensen for hviletid kan også settes ned til 8 timer i døgnet gjennom kollektive avtaler (BEK 324, 23. mai 2002, § 19). Denne muligheten er benyttet i sykehuslegenes tariffavtaler.

Etter Arbejds miljøloven har også alle arbeidstakere rett på et fridøgn i uken (LBK nr 2062, 16. nov. 2021§ 51). Fridøgnet skal ligge inntil en hvileperiode. Dette vil gi en sammenhengende hvileperiode på minst 35 (24 + 11) timer, eventuelt 32 timer dersom hvileperioden er nedsatt. Dersom det er mulig, skal fridøgnet falle på en søndag. Ved arbeid som innebærer å passe mennesker, dyr eller planter kan fridøgnet forskyves, og erstattes av tilsvarende arbeidsfri senere.

Hviletid og fridøgn er nærmere definert i Beskæftigelsesministeriets forskrift nr. 611 av 25. juni 2003. Vakt utenfor arbeidsstedet som ikke inneholder effektivt arbeid, betraktes etter arbeids miljøloven som hvile (BEK nr 611, 25/06/2003, § 16). Hvileperioden anses som avsluttet dersom den ansatte under rådgighetstjenesten kalles inn til arbeid. Under slike omstendigheter kan den daglige hviletiden enten avkortes fra 11 til 8 timer, eller utsettes til etter arbeidet er avsluttet. Etter forskriften kan slik «utskytelse» av hviletiden skje i høyst 10 døgn hver kalendermåned og høyst 45 døgn i et kalenderår.

I tillegg til å redusere kravet om hviletid, åpner forskriften (BEK 611, 25. juni 2003) for økt fleksibilitet i tilrettelegging for fridøgn. Kapittel 5 i forskriften gir hjemmel for at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner kan bestemme andre regler om hviletid og fridøgn enn de som står i Arbejds miljøloven. I kollektive avtaler kan hviletiden settes ned fra 11 til 8 timer. Dette skal bare skje i «begrenset omfang» (§ 19). I kollektive avtaler kan partene åpne for at det ukentlige fridøgnet kan forskyves på en slik måte at det er opp til 12 døgn mellom to fridøgn (§ 20). Dette gjør at friperioden kan konsentreres. Kollektive avtaler som innebærer større fravik fra Arbejds miljøloven, enten det gjelder hvileperiode eller fridøgn, må godkjennes av Arbejdstilsynets direktør (§ 21).

Arbejdstidsloven gir, i tråd med arbeidstidsdirektivet, danske arbeidstakere med en daglig arbeidstid på mer enn 6 timer rett til en pause. Pausens lengde er ikke fastsatt, men den skal være av en slik lengde at den oppfyller pausens formål (LBK 896, 24. august 2004, §2).

Kommende endringer i lov om arbeidstid

Fra og med 1. juli 2024 trer en endring i Arbejdstidsloven i kraft. Endringen kommer som følge av en dom i EU-domstolen (sak C-55/). Saken dreide seg om registrering av arbeidstid, og gjaldt en konflikt mellom den spanske fagforeningssammenslutningen CCOO og Deutsche Bank. Deutsche Bank manglet et system for å registrere de ansattes arbeidstid, noe CCOO mente var et brudd på arbeidstidsdirektivet. EU-domstolen konkluderte med at arbeidsgiver plikter å innføre systemer som gjør det mulig å måle arbeidstiden, slik at arbeidstakere og tillitsvalgte kan kontrollere at direktivets bestemmelser overholdes. Domstolens tolkning av arbeidstidsdirektivet innebærer at medlemslandene i EU er forpliktet til å lovfeste en slik registreringsplikt for arbeidsgivere.

Som følge av EU-domstolens avgjørelse er den danske Arbejdstidsloven endret slik at det innføres et registreringskrav for de ansattes arbeidstid. Lovendringen vil også innebære at det ikke lenger vil være mulig å betrakte rådgighetstid på arbeidsstedet som hviletid (L 68, 8. november 2023, s. 4). Slik det kommer frem av gjennomgangen nedenfor, bygger arbeidstidsordningen i sykehuslegenes tariffavtaler på en hviletidsforståelse der hviletid kan legges inn i vekten når det ikke utføres aktivt arbeid. I tråd med EUs arbeidstidsdirektiv, gjennomført i Arbejdstidsloven, har ikke danske leger lov til å jobbe mer enn 48 timer i uken. Når loven endres, vil vakt på tjenestestedet alltid telle fullt mot denne grensen, uavhengig av arbeidsbelastningen i løpet av vekten, fordi legen befinner seg på tjenestestedet. Da vil legene som har mange vakter av denne typen stå i fare for å overstige 48-timersregelen under de nye bestemmelsene. Lovendringen vil derfor føre til at legenes arbeidstidsordninger må endres slik at 48-timersregelen overholdes.

Sammen med innstramningen i hviletidsbestemmelsene, vil loven åpne en mulighet til å fravike arbeidstidsdirektivets 48-timersregel gjennom individuelle avtaler. Dette omtales i lovforslaget som en «opt out». Den enkelte arbeidstaker har mulighet til å inngå avtaler om at arbeidstidsdirektivets artikkel 6 (48-timersregelen) ikke skal gjelde for dem. Det er en nødvendig forutsetning at arbeidstakeren er omfattet av en kollektiv avtale som åpner for individuelle «opt out»-avtaler. Den kollektive avtalen må være inngått mellom representative arbeidslivsparter (L 68, 8. november 2023, s. 4).

2.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler

Mens det nasjonale lovverket setter relativt grove rammer for reguleringen av arbeidstid, er sykehuslegenes arbeidstidsordning i Danmark, fastsatt i tariffavtaler mellom legeorganisasjonene og RLTN, langt mer detaljert. Yngre Læger er arbeidstakerpart i «Overenskomst for underordnede læger», den største tariffavtalen for sykehusleger målt i dekningsomfang. FAS har to aktive tariffavtaler med RLTN for sykehusleger: «Overenskomst for overlæger» og «Avtale for lægelige chefer». I den videre redegjørelsen ser vi bort fra legesjefsavtalen, fordi denne har et markant mindre omfang enn de to andre. Vi ser også bort fra «Overenskomst for honorarlønnede sykehuslæger» mellom FAS og RLTN. Dette er en utdatert avtale som fremdeles er gyldig for enkelte leger ansatt før 2013, men som nye leger ikke kan ansettes på. Den er derfor ikke representativ for dagens arbeidstidsregulering.

2.3 Yngre lægers overenskomst (2021–2024)

Arbeidsorganisering

Overenskomst for underordnede læger skiller mellom tre former for arbeidsorganisering: normaltjeneste, vakt på tjenestestedet og vakt utenfor tjenestestedet.

Normaltjeneste kan legges til alle dager i uken og skal vare mellom 6 og 13 timer. Arbeidet skal så vidt mulig begynne samtidig for alle leger på avdelingen. Hvis det er særlige vilkår som gjør at dette ikke er hensiktsmessig, kan arbeidstidens begynnelse for den enkelte lege fravikes innenfor tidsrommet 06.00–12.00. Dette bestemmes i så fall gjennom lokal avtale. Normaltjeneste etter kl. 18.00 skal normalt ikke pålegges oftere enn hvert sjette døgn i gjennomsnitt (§ 20, stk. 1).

Vakt på tjenestestedet medfører at legen oppholder seg på arbeidsstedet og kan tilkalles til effektivt arbeid. Denne typen vakter kan også settes opp alle ukedager. Vakt etter klokken 18.00 skal ikke settes opp oftere enn hvert sjette døgn. Tjenesten skal ha en varighet på mellom 6 og 24 timer (§ 20, stk. 1). I likhet med normaltjeneste, skal denne vaktformen normalt ikke pålegges etter kl. 18.00 oftere enn hvert sjette døgn i gjennomsnitt.

Vakt utenfor tjenestestedet innebærer at legen kan tilkalles til effektivt arbeid og skal normalt kunne innfinne seg innen 30 minutter (§ 21, stk. 4). For underordnede leger kan vakt utenfor tjenestestedet bare settes opp direkte etter enten normaltjeneste eller vakt på tjenestestedet (§ 17, stk. 1). Slike vakter kan ikke settes opp oftere enn hvert tredje døgn.

Maksimal arbeidstid

Arbeidstiden for underordnede sykehusleger skal ifølge overenskomsten ikke overstige 37 timer i uken. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid beregnes for den enkelte lege over en normperiode på 14 uker. Normperioden kan endres gjennom lokal avtale, så lenge den er på minst 4 og maks 26 uker (§ 18). Regelen i den gjeldende overenskomsten er at alt effektivt arbeid på vakt skal innregnes i arbeidstiden (§ 21, stk. 6). Dette vil endres som følge av innstramningen av hviletidsbestemmelsene i lovverket.

2-skiftet vaktjeneste

Overenskomsten åpner for en vaktordning som omtales som 2-skiftet tjeneste. Denne ordningen innebærer at vaktene organiseres etter to faste skift: en dagvakt (skift 1) og en kveldsvakt (skift 2). Under denne ordningen gjelder spesielle regler for kvelds- og nattarbeid. Mens normaltjeneste og vakt på tjenestestedet etter klokken 18.00 normalt høyst kan pålegges hvert sjette døgn i gjennomsnitt (§ 20, stk. 1), erstattes denne bestemmelsen under 2-skiftet tjeneste av en annen, som begrenser arbeid etter klokken 21.00 til hvert sjette døgn i gjennomsnitt (§ 20, stk. 3).⁴ Dette innebærer at arbeid mellom 18 og 21 kan pålegges oftere enn hvert sjette døgn i denne vaktordningen.

Under 2-skiftet tjeneste skal vekten i tidsrommet 20.00–08.00, altså skift 2, ikke ha effektivt arbeid mer enn $\frac{3}{4}$ av tiden, dvs. 9 av 12 timer (§ 20, stk. 2). Vaktbelastning

⁴ Dette forutsetter at dagvakter og kveldsvakter fordeles likt mellom legene i vaktlaget.

gjennomsnittsberegnes for det enkelte vaktlag. Yngre Læger har rett til å kreve en ny gjennomgang av gjennomsnittlig vaktbelastning dersom man opplever at effektivt arbeid overstiger maksimal vaktbelastning for nattevakten (§ 22, stk. 5). Legene kan heller ikke settes opp til normaltjeneste eller vakt på tjenestestedet i tilslutning til nattevakten (§ 29, stk. 3).

Hviletid

Effektivt arbeid under tjenesten skal normalt ikke overstige 13 timer. Dette gjelder for alle de ulike tjenesteformene (§ 19; § 20, stk. 2; § 21, stk. 22), og svarer til Arbejds miljølovens vernebestemmelse som gir alle arbeidstakere rett på 11 timers hviletid for hver 24-timersperiode. For vakter på tjenestestedet kan hviletiden settes ned til 8 timer ved lokal avtale (§ 20, stk. 2). Dette innebærer at legen kan ha opptil 16 timer effektivt arbeid i løpet av vakttjenesten.

Hviletidsberegningen ved vaktarbeid er et viktig aspekt av sykehuslegenes arbeidstidsordning. Under rådighetsvakter både på og utenfor tjenestestedet regnes per i dag all tid som ikke er effektivt arbeid inn i hviletiden (§ 29, stk. 1).⁵ Oppfyllelsen av lovpålagte hviletidsbestemmelser avhenger av hvor mye effektivt arbeid som utføres i løpet av en vakt. Hvordan effektivt arbeid beregnes er derfor sentralt i arbeidstidsreguleringen for sykehuslegene. Det har også betydning for avlønning av vaktarbeid i form av ulempetillegg (§ 25).

For hvert enkelt vaktlag fastsettes et gjennomsnitt for antall timer effektivt arbeid som normalt vil inngå i ulike typer vakter, som brukes for å vurdere om vaktbelastningen oppfyller hviletidsbestemmelsene. Dette gjennomsnittet fastsettes i lokal avtale. Følgende regler gjelder for beregning av gjennomsnittlig effektivt arbeid i vakttjeneste (§ 21, stk. 6-10):

- Det regnes ut forskjellige gjennomsnitt for vakter før og etter kl. 20, samt for hverdager, lørdager, søndager og helligdager.
- Gjennomsnittet gjøres opp for hver påbegynt time, ikke minutt for minutt.
- Gjennomsnittsbeklastningen fra telefonoppringninger ved vakt utenfor tjenestestedet regnes ut med utgangspunkt i oppringingenes gjennomsnittlige lengde. En oppringing registreres derfor ikke automatisk som en times arbeid.
- Dersom en vakt utenfor tjenestestedet kun innebærer tre eller færre telefonoppringninger i tidsrommet kl. 23–07, og ingen av disse medfører at legen må innfinne seg på arbeidsstedet, anses ikke hviletiden som avbrutt (§ 29, stk. 4).
- Dersom partene ikke kommer til enighet om en gjennomsnittlig vaktbelastning, skal effektivt arbeid gjøres opp over en tre måneders periode. Dersom de etter dette fremdeles ikke kommer til enighet, skal effektivt arbeid for den enkelte lege registreres løpende og innregnes direkte inn i den enkelte leges arbeidstid inntil en ny avtale trer i kraft.

⁵ Dette vil imidlertid endres gjennom lovendringen som trer i kraft fra 1. juli 2024.

Fridøgn

Alle ansatte har etter Arbeidsmiljølovens § 51 rett på ett fridøgn i uken. Hviledøgnet kan utsettes for arbeid som innebærer pass av mennesker, og er dermed relevant for arbeid i sykehus. Overenskomst for underordnede læger åpner for at tillitsvalgte ved enkelte sykehus kan inngå lokale avtaler som åpner for å utsette fridøgn. I slike avtaler åpner den sentrale avtalen for at det kan gå opptil 12 døgn mellom to fridøgn (§ 29, stk. 6). Dette gjør det mulig å konsentrere fridøgn på en slik måte at vaktlaget kan planlegges med en eller flere friker i en normperiode, ifølge Yngre Lægers tillitsvalgtveileder. Fagforeningens styre har imidlertid begrenset bruken av denne bestemmelsen for de tillitsvalgte, slik at det i realiteten maksimalt kan gå 11 døgn mellom to fridøgn for sykehusleger dekket av denne overenskomsten (Yngre Læger, 2021, s. 6)

Fravik fra lovregulert arbeidsfri

I overenskomstens § 29 er det fastsatt en liste over bestemmelser som er ment å supplere Arbeidsmiljølovens kapittel om hviletid og fridøgn. Disse tilføyelsene er hjemlet i kapittel 5 i forskriften om hviletid og fridøgn (BEK 611, 25. juni 2003). Det mest sentrale av disse supplementene er den overnevnte bestemmelsen om at all vakt som ikke er effektiv tjeneste, regnes som hviletid, i henhold til forskriften. Denne regelen vil stride mot arbeidstidsloven når den endres 01.07.2024.

§ 29 i Yngre Lægers overenskomst inneholder også en bestemmelse som eksplisitt fraviker forskriften om hviletid og fridøgn. Etter forskriften kan hviletiden kun nedsettes opptil 10 ganger hver kalendermåned og 45 ganger hvert kalenderår (§ 16, stk. 3). «Overenskomst for underordnede læger» åpner for å fravike denne bestemmelsen (§ 29, stk. 2). Dette betyr at det ikke er noen begrensning på hvor ofte hviletiden kan settes ned til åtte timer i døgnet for den enkelte lege, så lenge den lokale avtalen tillater dette.

Dersom det av hensyn til sykehusdriften ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet slik at det stemmer overens med overenskomsten regler om hviletid og fridøgn, skal partene i den lokale avtalen finne løsninger som skal etterstrebe å oppfylle arbeidsmiljøloven i videst mulig forstand (§ 29, stk. 7). Slike avtaler må godkjennes av Arbejdstilsynet, i henhold til forskriften om hviletid og fridøgn (BEK 611, 25. juni 2003, § 21).

2.4 Overlegenes overenskomst (2021–2024)

Med hensyn til arbeidstid skiller «Overenskomst for overlæger» seg fra Yngre Lægers overenskomst på en rekke punkter. Helt overordnet er det for overleger ikke fastsatt en øvre grense på arbeidstid. Arbeidet skal tilrettelegges på en slik måte at den gjennomsnittlige arbeidstiden hvor den enkelte overlege ikke vesentlig overstiger 37 timer i uken (§ 12, stk. 1).

Arbeidsorganisering

Overlegenes overenskomst skiller mellom fire ulike tjenesteformer. Normaltjeneste, vakt på tjenestestedet og vakt utenfor tjenestestedet, svarer til de tre tjenesteformene som gjelder for underordnede leger, selv om de for overleger er noe ulikt regulert. Overleger har i tillegg en fjerde tjenesteform, beredskapsvakt, som er særegen.

Normaltjeneste skal ha en varighet på minimum 6 timer, og kan ikke settes opp om natten. Natt er definert som kl. 21.00–07.00 hverdager, og kl. 21.00–08.00 lørdager, søndager og helligdager. I tillegg er det regler for hvilke tidsrom overlegene kan pålegges å utføre elektive (planlagte) operasjoner og poliklinisk arbeid (ambulatorvirksomhet). Slike arbeidsoppgaver kan ikke legges til kvelder, det vil si kl. 21.00–23.00 hverdager og 16.00–20.00 lørdager, eller til søndager og helligdager.⁶ Tidsrommet der normaltjeneste kan pålegges, men uten planlagte elektive operasjoner eller poliklinisk virksomhet går inn under kategorien «begrenset tjenestetid». Tabellen under gir et overblikk over overenskomstens regler om normaltjeneste (§ 14, stk. 1).

	Mandag–fredag	Lørdag	Søndag/helligdager
Normal tjenestetid	07.00–21.00	08.00–16.00	Ingen
Begrenset tjenestetid	21.00–23.00	16.00–21.00	08.00–21.00
Ikke tjenestetid	23.00–07.00	21.00–08.00	21.00–08.00

Til tabellen kan det tilføyes at normaltjeneste etter klokken 18, uavhengig av hvilken ukedag det er snakk om, normalt ikke kan pålegges oftere enn hvert femte døgn i gjennomsnitt over tjenesteperioden. Normaltjeneste i helger eller på helligdager skal ikke pålegges oftere enn fire ganger per måned.

Vakt på tjenestestedet skal for overlegene planlegges med en varighet på minimum 13 timer, med mindre vekten er i forlengelse av annen tjeneste (§ 16, stk. 1). Under slike vakter oppholder overlegen seg på sykehuset og er til rådighet for arbeid. Denne vaktformen svarer til vakt med samme navn i Yngre Lægers overenskomst.

Ved vakt utenfor tjenestestedet skiller overlegenes overenskomst seg fra de underordnede legene ved at overlegen selv bestemmer om det er nødvendig å innfinne seg på tjenestestedet. For hver tilkalling fra sykehuset foretar overlegen en medisinsk vurdering.

Beredskapsvakt er en separat vaktform der arbeidet for den vakthavende overlegen primært skal bestå av telefonhenvendelser, og hvor det sjelden er behov for å innfinne seg på tjenestestedet. Forskjellen mellom vakt utenfor tjenestestedet og beredskapsvakt er forventet hyppighet og type henvendelser. Formålet med beredskapsvakter er å dekke behovet for medisinsk ekspertise dersom det for eksempel ikke er et tilstrekkelig antall spesialister på vakt. Under en beredskapsvakt skal overlegen kunne møte opp på avdelingen «med et etter omstendighetene passende varsel» (§ 18, stk. 1). Overlegen avgjør selv om oppmøte er nødvendig, basert på egen medisinsk vurdering. Beredskapsvakter kan normalt høyst pålegges hvert tredje døgn.

Vaktformenes hyppighet

Selv om det ikke er noen fastsatt øvre grense for total arbeidstid for overlegene, inneholder overenskomsten en rekke bestemmelser om hvor ofte arbeidstakerne kan

⁶ Elektiv behandling kan i særlige tilfeller (fertiliseringsbehandling) legges til søndager og helligdager.

pålegges å jobbe ulike typer vakter i ulike tidsrom. Hyppigheten av ulike typer vakter beregnes som et gjennomsnitt over en enkelt vakt- eller tjenesteperiode.

- Vakt på tjenestestedet etter klokken 23.00 kan normalt ikke pålegges oftere enn hvert sjettede døgn (§ 16).
- Vakt utenfor tjenestestedet kan høyst pålegges hvert tredje døgn (§ 17).
- Beredskapsvakt kan høyst pålegges hvert tredje døgn (§ 18).

Arbeidsfri

Overenskomst for overlæger gir supplerende bestemmelser til hviletidsbestemmelsene i nasjonal lovgivning. Arbejdsmiljølovens kapittel 9 gir alle ansatte rett på elleve timer hvile i døgnet, som kan settes ned til åtte timer for visse grupper arbeidstakere, i tillegg til ett ukentlig hviledøgn som skal støte til en hvileperiode. I overlegeoverenskomstens § 24 har partene avtalt flere supplerende bestemmelser om hviletid og fridøgn. Disse svarer til § 29 i Overenskomst for underordnede læger.

Overlegene har i likhet med Yngre Lægers overenskomst avtalt at vakt bortsett fra effektivt arbeid er hviletid. Gjennomsnittlig antall timer effektivt arbeid under vakt fastsettes for hvert vaktlag gjennom lokal avtale. Dersom partene ikke kommer til enighet, skal effektiv arbeidstid registreres for gjennomsnittsberegning over tre måneder (§ 19). Slik lokal avtale kan sies opp med tre måneders varsel.

Fravik fra overenskomstene i lokale avtaler

De lokale partene innenfor det regionale tariffområdet kan inngå avtaler for arbeidstidsregulering som er tilpasset den enkelte arbeidsplassens behov, og som fraviker de sentrale overenskomstene. Handlingsrommet for slike avtaler er definert i «Rammeavtale om decentrale arbeidstidsregler».⁷ Partene i rammeavtalen er RLTN, på den ene siden, og sammenslutningen Forhandlingsfællesskabet på den andre, der både Yngre Læger og FAS er medlemmer.

Desentrale avtaler om arbeidstid må være i tråd med både arbeidstidsloven og arbeidsmiljøloven. I tillegg vil lokale avtaler om en regulær arbeidstid på mer enn 37 timer i uken være i strid med rammeavtalen (§ 3, stk. 2), med mindre de sentrale partene har gitt dispensasjon på dette punktet. RLTN oppgir i intervju at de inngår i slike avtaler med flere andre grupper av arbeidstakere, men i liten grad med leger.

⁷ Ifølge RLTN var denne lite brukt av legene, men mer av sykepleiere og jordmødre osv. Intervju med RLTN, 8.12.2023.

3 Sykehusleger i Sverige

Helsevesenet i Sverige styres gjennom en samordnet innsats på statlig, regionalt og kommunalt nivå. På nasjonalt nivå legger Riksdagen og regjeringen grunnlaget for helsevesenet, inkludert sykehusene, gjennom lovgivning og økonomiske rammer. Regionene og kommunene bestemmer omfanget av helse- og omsorgstjenestene, inkludert organisering av sykehus, omsorgs- og helsesentraler, hjemmehjelp og spesialboliger. Det er regionene i Sverige som har ansvar for sykehus. De er delt inn i seks helseregioner («sjukvårdsregioner») (SKR, 2023a).

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), er arbeidsgiverpart for kommuner og regioner, mens Kommunala företagens arbeidsgivarorganisation, Sobona, er arbeidsgiverpart for kommunale eller regionale foretak eller virksomheter organisert i andre selskapsformer. Enkelte store sykehus i Stockholm er for eksempel organisert som aksjeselskap som er eid av Region Stockholm. SKR og Sobona har et nært samarbeid og inngår tariffavtaler i fellesskap der samme avtale dekker både forvaltningssykehus og sykehus organisert som selskap.

Sveriges Läkarförbund er medlem av Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR), som omfatter 13 forbund med til sammen 566 000 medlemmer i kommunal og statlig sektor.⁸ OFR er forhandlingspart på arbeidstakersiden i sentrale forhandlinger, men er inndelt i ulike forbundsområder med hver sin tariffavtale. Legene utgjør et eget forbundsområde, og den svenske legeföreningen har fått overdratt forhandlingsansvaret for dette forbundsområdet. Tvister innenfor dette forbundsområdet håndteres av legeföreningen («OFRs Organisation», u.å.). Formelt er det OFRs forbundsområde Läkare som inngår de sentrale avtalene.

3.1 Lovregulert arbeidstid

I Sverige reguleres arbeidstid i *arbetstidslag* (1982:673) og i tariffavtale. I tillegg viser Arbetstidslagen i § 1 til Arbetsmiljölagen kapittel 2 som regulerer krav til arbeidsplassene og arbeidets organisering. Sverige ble i 2005 dømt i EU-domstolen for mangelfull gjennomføring av arbeidstidsdirektivet (1993) på visse punkter når det gjaldt organiseringen av arbeidstid (Case C-287/04). Dette førte til endringer i arbeidstidsloven, blant annet gjennom en tydeliggjøring av 48-timersregelen for gjennomsnittsberegning av arbeidstid og kravet om elleve timers døgnhvile. En ny klage til EU-kommisjonen fra en ambulansesykepleier i 2021 over praktiseringen av disse bestemmelsene i tariffavtaler førte til at de svenske myndighetene ba partene i noen tariffavtaler å reforhandle disse i 2023. Dette gjaldt blant annet avtalen for sykehusleger, som ble endret med virkning fra 1. februar 2024.

Arbetstidslagen er en såkalt semidispositiv lov, der det er mulig å fravike hele loven eller spesifikke bestemmelser gjennom tariffavtale så lenge avtalebestemmelsene holdes

⁸ Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Ledarna, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Förbundet Reservofficerarna, Fackförbundet Scen & Film.

innenfor rammen av EUs arbeidstidsdirektiv. Bestemmelsen om arbeidstidens lengde og plassering er dispositive, og kan i sin helhet fravikes gjennom tariffavtale (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 13). I avtalene til SKR og Sobona gjelder hele arbeidstidslagen fullt ut, men det er gjort tillegg eller åpnet mulighet for å fravike visse deler av loven. De uttrykkene som brukes i den svenske arbeidstidslagen er «avvikelser» og «undantag». Vi vil her også benytte det norske uttrykket «fravik».

Arbeidstid

I arbeidstidslagen skilles det mellom ordinær arbeidstid og jourtid. Ordinær arbeidstid er den tiden arbeidstakeren utfører arbeid. Jourtid er den tiden arbeidstakeren står til disposisjon på arbeidsstedet for å utføre arbeid ved behov. Den tiden arbeidstaker arbeider regnes ikke som jourtid.⁹ Jourtid kan brukes dersom det er nødvendig ut fra virksomhetens behov, slik som i sykehus. Arbeidstidslagen bruker også begrepet «beredskapstid» om den tiden arbeidstaker oppholder seg utenfor arbeidsstedet, men står til arbeidsgivers disposisjon ved behov.

Loven regulerer ikke lengden på den daglige arbeidstiden, men den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 40 timer per uke. Arbeidstidslagens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering kan fravikes i sin helhet eller delvis gjennom tariffavtale sluttet eller godkjent av en sentral arbeidstakerorganisasjon, det vil si et forbund.¹⁰ Enkelte bestemmelser, blant annet om overtid, kan fravikes gjennom avtale med lokal fagforening, med inntil en måneds varighet. Fravik kan ikke innebære dårligere vilkår for arbeidstakerne enn det som EUs arbeidstidsdirektiv foreskriver (Arbeidstidslagen, 1982, paragr. 3). Dersom det ikke er inngått tariffavtale om fravik, kan Arbeidsmiljöverket gi dispensasjon til å fravike noen av bestemmelsene i loven (19 §).

Lovens begrensninger av arbeidstiden gjelder bare det arbeidet som utføres for én og samme arbeidsgiver.

Tabell 1 Arbeidstid i henhold til arbeidstidslagen 1982:673, 5 § og 6 §.

	Maksimum	Gjennomsnittsberegning
Ordinær arbeidstid	40 timer per uke	40 timer per uke for 4 uker
Jourtid (dersom virksomhetens natur tilsier det)		48 timer per 4 uker eller 50 timer per kalendermåned
Overtid	200 timer (+ 150) per kalenderår	48 timer per 4 uker eller 50 timer per kalendermåned
Mertid	200 timer (+ 150) per kalenderår	48 timer per 4 uker eller 50 timer per kalendermåned
Sammenlagt arbeidstid		48 timer per 7 dager i løpet av 4 måneder

⁹ Uttrykket «bakjour» eller beredskap benyttes når arbeidstakeren oppholder seg i hjemmet, men er beredt til umiddelbart å stå til disposisjon for arbeidsgiver. Bakjour er ikke et uttrykk loven benytter.

¹⁰ Med sentral arbeidstakerorganisasjon menes forbund (Selberg & Sjödin, 2023, s. 350). Det er ingen krav til størrelse.

Overtid

Med overtid menes den arbeidstiden som overstiger ordinær arbeidstid eller jourtid. Dersom arbeidstid er fastsatt i tariffavtale, regnes overtid som den arbeidstiden som overstiger arbeidstiden for heltidsarbeid fastsatt i tariffavtale (Arbeidstidslagen, 1982, paragr. 7).

Ved beregning av overtid, skal avspasering («kompensasjonsledighet») og annen fri som ligger innenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid eller jourtid, regnes med som arbeidstid eller jourtid (7 § 2 st.).

Ved behov kan overtid benyttes i høyst 48 timer per 4 uker eller 50 timer per kalendermåned, men ikke mer enn 200 timer per kalenderår (allmän övertid, § 8). Loven åpner også for overtid ut over 200 timer («extra övertid»), med høyst 150 timer per år (8a §).

Mertid

For deltidsansatte regnes mertid som tid ut over den arbeidstiden og jourtiden som er fastsatt i arbeidsavtalen (10 §). Mertid kan tas ut med høyst 200 timer per år. I likhet med overtid, åpner loven for at man kan ta ut 150 timer mertid per år («extra mertid»), ut over de 200 timene («allmän mertid») (10 a §).

Sammenlagt arbeidstid

Samlet arbeidstid, inkludert overtid, får ikke i løpet av en 7-dagersperiode overstige 48 timer i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst fire måneder. Feriedager og sykefravær inngår som arbeidstid i beregningen (10 b §).

Arbeidstidens plassering og døgnhvile

Arbeidstaker skal ha beskjed om arbeidstidens og jourtidens plassering («förläggning») minst to uker i forveien.

Arbeidstakere skal ha minst elleve timer sammenhengende fri i løpet av hver 24-timersperiode (døgnhvile). Dette kan fravikes under særskilte forhold som ikke kunne forutsees av arbeidsgiver, og under forutsetning av at arbeidstakeren får tilsvarende hvile kompensert. Døgnhvile skal vanligvis omfatte tiden fra midnatt til 05.00 om morgenen (13 § 2 st.).

Det har vært reist spørsmål om bestemmelsene om døgnhvile i den svenske arbeidstidslagen er i overenstemmelse med EUs arbeidstidsdirektiv. Forarbeidene til loven åpner for at hviletiden kan legges før eller etter en arbeidsperiode, og at 24-timersperioden skal være fast (Sinander, 2023). At 24-timersperioden skal være fast, har partene i arbeidslivet tolket dit hen at det skal markeres et «døgnskifte» i arbeidsplanen. Døgnskifte («dygnsbryt») er det tidspunktet der en 24-timersperiode starter i et arbeidstidsskjema. Det har betydning for hvordan døgnhvilen skal beregnes. Arbeidstakerne kan ha forskjellig døgnskifte i sin turnus. Døgnskifte kan ligge på et hvilket som helst timeskifte i døgnet, avhengig av hvordan turnusen ser ut. Denne praksisen, som er etablert i arbeidsplanleggingsverktøy og i tariffavtaler, har ført til at man tidligere kunne legge to arbeidsperioder i tilknytning til hverandre uten hviletid imellom, men også at hviletiden på 11 timer måtte regnes innenfor den faste 24-timersperioden, og at man dermed ikke

kunne legge sammen hviletid før og etter et døgnskifte for å få 11 timer sammenhengende. Dersom arbeidstakeren ikke får 11 timers sammenhengende hvile mellom hvert døgnskifte, før eller etter arbeidsperioden, vil dette kunne være et tariffbrudd (Sinander, 2023).

Sinander (2023) peker på at EUs arbeidstidsdirektiv ikke har noen bestemmelser om «fast» 24-timersperiode, og at det er nærliggende å tolke direktivet slik at det skal være 11 timer døgnhvile innenfor enhver 24-timersperiode. Dommer fra EU-retten slår også fast at hvilen skal komme etter arbeidsperioden (Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437). Den svenske tariffestede praksisen gir dermed særegne regler for plassering av arbeidstid og hviletid som kan være i strid med rettspraksis, og partene har iverksatt arbeid med å tilpasse praksis og avtaler.

Nattarbeid

Nattarbeid er i loven definert som tiden mellom kl. 22.00 og 06.00. En arbeidstaker er nattarbeidende dersom arbeidstakeren normalt har minst tre timer av sin arbeidstid om natten eller det er sannsynlig at minst en tredjedel av årsarbeidstiden kommer til å være lagt til natten (13 a § 3 st.).

Arbeidstiden til nattarbeidende skal i gjennomsnitt over en periode på fire måneder ikke overstige åtte timer per 24-timersperiode, medregnet timer som ikke er lagt til natten. Ved gjennomsnittsberegningen skal det trekkes fra 24 timer per påbegynte 7-dagersperiode. Nattarbeidende skal likevel ikke arbeide mer enn 8 timer per 24-timersperiode når de utfører nattarbeid, med mindre det oppstår særskilte forhold som ikke kunne forutsees av arbeidsgiver. Arbeidstakeren skal i slike tilfeller gis kompensierende hvile («motsvarande kompensationsledighet») (13 a § 2 st.).

Ukehvile

Arbeidstakere skal ha minst 36 timers sammenhengende fri i løpet av hver 7-dagersperiode (14 §). Beredskapstid, der arbeidstaker oppholder seg utenfor arbeidsstedet, men står til arbeidsgivers disposisjon ved behov, kan ikke inngå i ukehvilen. Ukehvile skal så langt det er mulig legges til helgen. Dersom det oppstår særskilte forhold som ikke kunne forutsees av arbeidsgiver, kan bestemmelsen om 36 timers ukehvile fravikes mot at det gis kompensierende hvile.

Rast og pauser

Arbeidstidslagen skiller mellom «rast» og «pause». Raster er avbrudd i den daglige arbeidstiden der arbeidstaker ikke er forpliktet til å oppholde seg på arbeidsstedet. Rastene skal forlegges slik at arbeidstaker ikke arbeider i mer enn fem timer i strekk. Dersom det av uforutsette grunner er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg på arbeidsplassen, kan rast byttes mot spisepauser på arbeidsstedet. Slike spisepauser skal regnes inn i arbeidstiden.

Arbeidstakerne skal i tillegg til rastene kunne ta pauser ved behov. Pauser regnes inn i arbeidstiden.

Fravik gjennom tariffavtale

Arbetstidslagen åpner for å fravike reglene om arbeidstidens lengde og plassering gjennom tariffavtale (3 §). Sentral arbeidstakerorganisasjon (forbund) kan inngå tariffavtale om fravik i en sentral bransjeavtale, men også i en avtale som bare gjelder en virksomhet eller enkelte ansatte i en virksomhet, for eksempel gjeldende utvidelse av rammen for generell overtid (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 13 f).

Enkelte bestemmelser kan fravikes etter avtale med lokal fagforening, men slike fravik gjelder bare i inntil en måned fra avtaleinngåelsen. Lokale avtaler med lengre varighet inngås gjerne som en preliminær avtale lokalt, og sendes til forbundet for sentral godkjenning.

For enkelte bestemmelser gjelder det at fravik ikke kan etablere dårligere vilkår for arbeidstakerne enn det som er fastsatt i EUs arbeidstidsdirektiv (3 § 4 st.). Dette gjelder bestemmelsene om sammenlagt arbeidstid, døgnhvile, nattarbeid, ukehvile og matpauser (raster).

3.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler

Forkortelser:

AB – Almäna bestämmelser (del av HÖK)

ALT – Arbetstidslagen

HÖK – Huvudöverenskommelsen

SKR – Sveriges Kommuner och Regioner

Legenes arbeidstid reguleres i tariffavtale mellom Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) og Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation på arbeidsgiversiden, og OFRs förbundsområde Läkare på arbeidstakersiden, der Sveriges Läkarförbund representerer OFR. Disse partene inngår Huvudöverenskommelsen (HÖK), som inneholder forhandlingsprotokoll, lønnsavtale og allmenne ansettelsesvilkår, samt forslag til lokal lønnsavtale (LOK). HÖK med OFRs förbundsområde Läkare omfatter rundt 34 000 leger, og gjeldende avtale varer fra 1. november 2020 til 31. mars 2024.

Bestemmelsene om arbeidstid finnes i avtaledelen som betegnes Almäna bestämmelser (AB). Denne avtalen gjelder for flere arbeidstakerorganisasjoner, men det finnes bilag med bestemmelser som fraviker AB, spesialbestemmelser for leger samt sentrale og lokale protokolltilførsler (anmerkninger) til HÖK. Det kan også finnes lokale tariffavtaler der det er avtalt tilpasninger til eller fravik fra bestemmelsene i AB. Lokale parter får ikke inngå avtale som fraviker AB og andre sentrale avtaler uten at dette er uttrykkelig tillatt, jf. Kommunalt Huvudavtal. Bestemmelser i tariffavtale som henviser til en lovbestemmelse, er ikke ment å tariffeste lovbestemmelsen. For at en lov eller forskrift skal bli del av en tariffavtale, kreves det at dette stadfestes uttrykkelig i hvert enkelt tilfelle i avtalen (SKR Förhandlingssektionen, 2022).

Tariffavtalen (AB) slår fast at arbetstidslagen gjelder med de tilleggene som er tatt inn i avtalen (SKR, 2022). AB er basisavtalen for det meste av SKRs virksomhet. Enkelte

bestemmelser ble som nevnt endret i 2022 etter at EU-kommisjonen hadde ytret synpunkter på avtalen som oppfølging av en klage (SKR & Sveriges Läkarförbund, 2023). Det ble også gjort endringer i den utfyllende tariffavtalen som bare gjelder leger. I gjennomgangen av AB nedenfor, er det tatt utgangspunkt i bestemmelsene slik de lyder for leger fra og med 1.2.2024.

I forbindelse med endringene om døgnhvile i tariffavtalen, ble de sentrale partene i hovedtariffavtalen enige om å opprette en nemnd, «Arbeidstidsnämnden», som fikk i oppgave å vurdere og ta stilling til overgripende og prinsipielle spørsmål og tolkninger knyttet til de nye reglene (Hedberg, 2023). I praksis gir nemnden dispensasjon når EUs arbeidstidsdirektiv skal fravikes. Nemnden har opplevd betydelig intern uenighet (Scheele, 2024).

Tariffavtalene skiller ikke mellom ulike kategorier leger, men har enkelte bestemmelser som gjelder leger under opplæring. For øvrig gjelder avtalene all legevirkosomhet. Plasering av arbeidstid, jour og beredskap kan imidlertid praktiseres noe ulikt ut fra hvilke behov virksomheten har, og hvilken kompetanse, spesialitet og erfaring legen besitter.

Arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte skal i henhold til AB være 40 timer per uke i gjennomsnitt (AB § 13 mom. 2). Arbeidsperioden skal legges mandag til lørdag, og dersom det faller en helgedag («lätthelgdag») på en av disse dagene, skal arbeidstiden reduseres med det antall timer arbeidstakeren skulle ha arbeidet denne dagen (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 40)

Ordinær arbeidstid som er lagt til hverdag og søn- og helgedag, eller til hverdag og helgedag, skal i gjennomsnitt være 38 timer og 15 minutter per uke i perioden for gjennomsnittsberegning. Hensikten med denne reduksjonen er, ifølge SKRs kommentarer til AB, at arbeidstiden over et år blir den samme for de som ikke jobber i helger, og de som jobber alle dager, inkludert bevegelige helgedager (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 41).

Dersom arbeidsperioden legges som kontinuerlig skiftarbeid, skal arbeidstiden i gjennomsnitt være 34 timer og 20 minutter per uke i perioden for gjennomsnittsberegning. Arbeidstiden kan også legges som såkalt «intermittent treskiftsarbeide». Det vil si at skiftene ikke er kontinuerlige, men har et opphold hver uke, gjerne i forbindelse med helg eller helgedag. Begrepet er hentet fra industriavtalene, og er ikke lovfestet.¹¹ Intermittent treskiftsarbeide skal i henhold til AB i gjennomsnitt være 36 timer og 20 minutter per uke i perioden for gjennomsnittsberegning. Kontinuerlig og ikke-kontinuerlig skiftarbeid er ikke vanlig i helse- og omsorgsektoren, der det i stedet benyttes fast nattarbeid (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 41).

Jour og beredskap benyttes i tillegg til ordinær arbeidstid for å dekke arbeidskraftbehov på natt og i helger, samt andre tidspunkter der det ikke er tilstrekkelig bemanning med ordinær arbeidstid. Jour innebærer som i loven at arbeidstaker står til arbeidsgivers

¹¹ Arbetsdomstolen fant i 2012 at definisjonen av «intermittent skiftarbeide» i Partihandelsavtalet ikke uttrykkelig sa noe om at arbeid ikke kunne legges til helger (AD 77/12).

disposisjon på arbeidssstedet, og kan utføre arbeid umiddelbart ved behov. Ved beredskap står arbeidstaker til arbeidsgivers disposisjon, men kan oppholde seg hjemme eller på annet sted under forutsetning at arbeidstaker kan utføre arbeidet innen avtalte tidsrammer. Jour og beredskap skal bare benyttes når det er absolutt nødvendig.

Arbeidstidens plassering og hviletid

Arbeidsplaner skal i henhold til AB fastsettes ved behov og drøftes med tillitsvalgte. Arbeidsplan skal meddeles arbeidstaker senest 14 dager før arbeidet begynner. Ved uenighet om arbeidsplanene («schema») kan tillitsvalgte kreve forhandlinger. Ved uenighet fastsetter arbeidsgiver plassering av arbeidstiden (AB § 13 mom. 5).

Arbeidsgiver plikter å tilstrebe å gi arbeidstaker informasjon om arbeidstiden for hele perioden for gjennomsnittsberegning. Arbeidstiden skal være samlet, ikke delt, så langt det er mulig (AB § 13 mom. 5).¹²

Ved ordinær arbeidstid på hverdager eller søn- og helgedager, kan arbeidsgiver ved gjennomsnittsberegning over minst 4 uker, legge inntil 11 arbeidstimer for mye eller for lite i beregningsperioden (AB § 13 mom. 6). Overskuddet eller underskuddet av timer overføres til neste beregningsperiode, men kan til sammen aldri overskride grensen på 11 timer. Bestemmelsen er laget for å gjøre det lettere for arbeidsgiver å møte variasjoner i arbeidskraftbehovet. Slik overføring av arbeidstid skal skje i dialog med arbeidstaker, og pluss- eller minustid kan ses i sammenheng med arbeidstakers ønske om fri eller ferie.

I SKRs kommentar til AB står det at den overførbare tiden skal legges i arbeidsplanen og at den ikke kan anvendes for å dekke opp for uforutsett bemanningsbehov (SKR Förhandlingsseksjonen, 2022, s. 47). Dersom det blir behov for å endre arbeidsplaner skal bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid (AB § 23) benyttes.

Nye regler for døgnhvile kom i 2023 som følge av klagen til EU-kommisjonen fra en ambulansesykepleier som var involvert i en trafikkulykke i Sverige. Sykepleieren argumenterte for at Sverige brøt EUs arbeidstidsdirektiv. EU-kommisjonen var enig i dette, og krevde at Sverige umiddelbart skulle iverksette tiltak for å overholde direktivet for ikke å risikere en rettssak ved EU-domstolen. Det svenske Arbetsmarknadsdepartementet ga da SKR, Sobona og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor i oppdrag å endre arbeidstidsreglene i samsvar med EUs arbeidstidsdirektiv. Partene forhandlet fram nye regler for daglig hvile som trådte i kraft fra 1. oktober 2023. For leger iverksettes de nye reglene fra 1. februar 2024 (SKR & Sveriges Läkarförbund, 2023).¹³

Endringen av tariffavtalen slår fast at arbeid og døgnhvile skal forlegges alternerende, slik at de i hver 24-timersperiode følger hverandre regelbundet. Avtalen gjør likevel et unntak for kombinasjonen av arbeid og jour for virksomheter med ansvar for liv, helse og sikkerhet. Her kan arbeid og jour forlegges i tilknytning til hverandre dersom særskilte grunner taler for det. Den sammenlagte arbeidstiden kan da høyst være 20 timer. I

¹² En protokolltilførsel (anmerkning) gjør oppmerksom på at bestemmelsene i Mom. 5 erstatter §§ 11, 12 og 14 i Medbestämmandelagen (MBL).

¹³ Partene ble enige om å ta endringene inn i gjeldende tariffavtale uten ny godkjenning og datering av avtalene.

slike tilfeller skal den etterfølgende hvilen vare minst like lenge som den sammenlagte arbeidstiden (AB § 13 mom. 5).

I praksis vil dette si at en arbeidsperiode bestående av arbeidstid og jour normalt ikke overstiger 13 timer, slik at bestemmelsen om 11 timers hviletid overholdes. Ved bruk av unntaket (AB § 13 mom. 5) kan arbeidsperioden vare opp til maksimum 20 timer ved at to arbeidsperioder legges inntil hverandre med et døgnbrudd imellom. Verken ordinær arbeidstid eller jour kan hver for seg oversige 13 timer, og til sammen vare maksimum 20 timer. Et tenkt eksempel på dette kan være en arbeidstaker som, etter ordinær arbeidstid på seks timer, går 8 timer jour om natten, og avslutter morgenen etter med to timers arbeidstid for å overlevere arbeidsoppgavene til personalet som skal avløse, illustrert i Tabell 2.

Tabell 2 Eksempel på arbeidsperiode bestående både av arbeidstid og jour, med to forskjellige døgnbrudd («dygnsbryt»). I eksempelet med døgnbrudd kl. 23.00 vil noe av arbeidstiden falle i to ulike døgn, og et døgn vil ha hviletid før arbeidsperioden, mens neste døgn vil ha hviletid etter arbeidsperioden. Under slike forhold kan arbeidsperioden bli høyst 20 timer. I eksempelet med døgnbrudd kl. 11.00 vil det ikke være 11 timers sammenhengende hvile verken før eller etter arbeidsperioden innenfor det fastsatte døgnet, og arbeidsperioden vil dermed innebære tariffbrudd. (SKR, 2023b)

Lovlig arbeidsperiode (16 timer)	Tariffstridig arbeidsperiode (16 timer)
<ul style="list-style-type: none"> Dygnsbryt kl. 23.00 Ordinarie arbetstid kl. 17.00–23.00 Jour 23.00–07.00 Ordinarie arbetstid kl. 07.00–09.00 	<ul style="list-style-type: none"> Dygnsbryt kl. 11.00 Ordinarie arbetstid kl. 17.00–23.00 Jour 23.00–07.00 Ordinarie arbetstid kl. 07.00–09.00

I spesialbestemmelsene med Läkarförbundet er det inntatt et unntak fra bestemmelsen om at utvidet arbeidsperiode bare kunne brukes der arbeidstid og jour er kombinert. Spesialbestemmelsene åpner for at leger kan jobbe to perioder med jour etter hverandre dersom de er delt av et døgnbrudd, slik at den høyeste sammenlagte arbeidstiden økes til 20 timer, dersom det er nødvendig ut fra virksomhetens behov. Før en slik ordning kan tas i bruk, skal arbeidsgiver be om forhandlinger i henhold til Medbestämmandelagen (*Specialbestämmelser*, 2020, avsn. 4b).

Tabell 3 Eksempel på unntak fra at arbeidstid og jour skal forlegges alternerende, med to sammenlagte perioder med jour på til sammen 20 timer. Døgnbrudd er satt til kl. 08.00 og deler jourarbeidet inn i to perioder der en periode er på 12 timer (20–08) og en periode er på 8 timer (08–16). (Redogörelsetext, 2023)

Dag	Ordinær arbeidstid	Døgnhvile	Jour	Kompenserende hvile
Torsdag	08.00–17.00	17.00–08.00		
Fredag		08.00–20.00	20.00–24.00	
Lørdag			00.00–16.00	16.00–24.00
Søndag				00.00–12.00

Fravik fra arbeidstidslagen

Mom. 7 lister opp en rekke bestemmelser som fraviker eller utfyller arbeidstidslagen («avvikelser från ATL»). De skal gjelde uansett hva som angis i loven. Det framgår av sentrale og lokale protokolltilførsler at partene er enige om at reglen om døgnhvile i

arbetstidslagen skal følges så langt som mulig under plassering av ordinær arbeidstid (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 48).

- a) Under nattarbeide kan (ubetalt) rast erstattes av (betalt) spisepause med krav om tilstedeværelse på arbeidsplassen. Under forutsetning av at arbeidsgiver foretar en konsekvensanalyse av arbeidsmiljøet, kan et slikt bytte også gjøres gjeldende for fredager, lørdager, søn- og helgedager.
- b) Lesedager/fri for å studere («studieledighet») anses ikke som arbeidstid, og avvikler fra 7 § ATL. Arbeidsgiver skal ikke registrere studietid som arbeidstid i overtidsjournalen, og de som har fått fri for å studere, kan dermed arbeide normal tid uten at det utløser mertid eller overtid (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 48).
- c) Ved avspasering («kompensasjonsledighet») for overtid, skal tilsvarende tid trekkes fra allerede registrert overtid. Avregning av avspasering mot arbeidet tid kan skje per kalenderår.
- d) Forlenget arbeidstid på grunn av frivillig vikariat skal ikke regnes som mertid.
- e) Eventuell mertid eller overtid som oppstår på grunn av forskjøvet arbeidstid eller bytte av arbeidsplan skal ikke regnes mertid eller overtid, men ordinær arbeidstid. Det samme gjelder mertid eller overtid som oppstår ved at arbeidsplanen endres samme dag arbeidstaker får beskjed om dette, også dersom arbeidstaker som normalt arbeider dagtid beordres til å arbeide om natten («nattpass»). I det siste tilfellet skal arbeidsgiver sikre avspasering i direkte tilknytning til nattarbeidet (SKR Förhandlingssektionen, 2022, s. 49).
- f) Ordinær arbeidstid, jourtid, overtid og mertid kan beregnes per kalendermåned (i stedet for per 4 uker).
- g) En beregningsperiode kan være på maksimalt 16 uker. Her er det en merknad om at ordinær arbeidstid ikke skal overstige 48 timer per uke i gjennomsnitt over en 4ukersperiode.
- h) Arbeidstakers sammenhengende ukehvile kan som et midlertidig fravik være på minst 24 timer.

Døgnhvile

AB Mom. 8 regulerer døgnhvile. Tidligere fantes en bestemmelse som åpnet for at døgnhvile i arbeidsplaner kunne reduseres til 9 timer når virksomheten hadde behov. Denne bestemmelsen ble endret i forbindelse med forhandlingene om nye reglene for døgnhvile i 2023. Den nye bestemmelsen i mom. 8 slår fast at arbeidstaker har rett til minst 11 timers sammenhengende fri i hver 24-timersperiode, at dette er verneregler, og at unntak bare kan skje etter nøye behovsprøving og i overenstemmelse med to spesifiserte unntak:

- a) En arbeidstakers døgnhvile kan i unntakstilfelle forkortes til minst 9 timer ved plassering av ordinær arbeidstid i virksomheter med ansvar for liv, helse og sikkerhet dersom det finnes spesielle grunner.¹⁴ Dersom døgnhvilen innskrenkes

¹⁴ «Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila, vilken följer av en skyddslag-stiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.» (AB § 13 Mom. 8a)

har arbeidstaker rett til kompenserende hvile tilsvarende den reduserte døgnhvilen, som skal legges i tilknytning til den påfølgende døgnhvilen og være sammenhengende.

- b) En arbeidstakers døgnhvile kan leilighetsvis («tillfälligt») forkortes ved en uforutsett hendelse som arbeidsgiver ikke kunne forutse, påvirke eller planlegge for. Dersom døgnhvilen innskrenkes har arbeidstaker rett til kompenserende hvile tilsvarende den reduserte døgnhvilen, som skal legges i tilknytning til den påfølgende døgnhvilen og være sammenhengende. Om dette ikke er mulig, skal kompenserende hvile forlegges så snart som mulig, og senest innen 14 kalenderdager. Om neste fastsatte hvile allerede motsvarer den tid som skal kompenseres, skal kompensasjonen anses som oppfylt. I merknad til avtalen står det at nytt fravik ikke kan skje før kompenserende hvile er oppfylt, og at det skal gis dobbelt kompenserende hvile dersom fraviket skjer i sammenheng med to arbeidsperioder som ligger i tilknytning til hverandre (se tabell 2). Legger arbeidsgiver kompenserende hvile på et tidspunkt som er ordinær arbeidstid, skal det ikke trekkes i lønn (AB § 13 mom. 8b).

Mulighet til å fravike reglene lokalt

AB åpner for at det inngås lokale tariffavtaler som fraviker bestemmelsene i arbetstidslagen eller i de sentrale tariffavtalene. Disse muligheten er regulert i Mom. 9, og gjelder avtaler inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon (lokale tillitsvalgte).

Lokal fagforening kan med hjemmel i sentral tariffavtale inngå lokal avtale om å fravike arbetstidslagens bestemmelser om

- a) andre grenser for uttak av overtid og ekstra overtid, og annen beregningsperiode (jfr. ATL 8 og 8 a §§)
- b) andre grenser for uttak av mertid og ekstra mertid (jfr. ATL 10 og 10 a §§)
- c) natthvile (ATL 13 §)
- d) ukeshvile (ATL 14 §)
- e) plassering av raster (ATL 15 § 3 st.)

Arbetstidslagens hovedprinsipp er at beregningsperioden for plassering av ordinær arbeidstid er en uke. AB (mom. 7) gir arbeidsgiver mulighet til å benytte beregningsperioder opp til høyst 16 uker, og arbeidsgiver og tillitsvalgte kan inngå tariffavtale om lengre beregningsperiode enn 16 uker, men ikke lengre enn ett år.

Det kan også gjøres lokalt fravik fra protokolltilførsel («anmerkning») om at ordinær arbeidstid ikke kan være mer enn 48 timer per uke i gjennomsnitt over en periode på 4 uker. I tillegg kan bestemmelsene om pluss og minustid mellom beregningsperioder (AB § 13 mom. 6.) fravikes.

En bestemmelse i AB (§ 13 mom. 7 h) åpner for at arbetstidslagens bestemmelser om sammenhengende ukeshvile leilighetsvis kan fravikes til minst 24 timer. Lokale parter kan også inngå tariffavtale som fraviker denne bestemmelsen (AB § 13 mom. 9).

AB § 13 mom. 9 slår videre fast at det ikke er mulig å inngå lokal tariffavtale om fravik når det gjelder døgnhvile og vekslende plassering av arbeidstids. Denne bestemmelsen kom inn etter tilpasningene som ble gjort i 2023.

«Det är inte möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelser avseende dygns-vila och alternerande arbetstidsförläggning vare sig med stöd av mom. 5 och mom. 8 eller 13 § ATL samt EGs arbetstidsdirektiv 2003/88/EG. Lokal avvikelse är ogiltig i den delen.» (AB § 13 mom. 9)

Forskjøvet arbeidstid

Dersom en arbeidstaker blir beordret til å endre arbeidsplan, skal dette regnes som ordinær arbeidstid. Det samme skal arbeidstid som forskyves slik at den legges tidligere eller senere enn planlagt, eller blir endret på grunn av endret fridag («fridagsförläggning») (AB § 23).

Endring av arbeidstid skal skje med minimum én dags varsel, og endringen skal kompenseres i ti dager.

Spesialbestemmelser for leger i sykehus

I avtalen «Specialbestämmelser för läkare inom region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Sobona» har de sentrale partene fastsatt bestemmelser som bare gjelder leger, og som utfyller eller fraviker bestemmelsene i AB, de allmenne bestemmelsene i hovedtariffavtalen (HÖK).

Spesialbestemmelsene legger til rette for å forlegge arbeidstiden på tre ulike måter, og gir anbefalinger om hvordan dette kan gjøres. Hovedregelen er ordinær arbeidstid mandag til fredag mellom 07.00 og 21.00. Behov for bemanning på andre tidspunkter ordnes ved hjelp av jour og beredskap. Denne ordningen er den vanlige, og praktiseres stort sett overalt.

En annen ordning er basert på at arbeidsgiver, etter lokale forhandlinger (MBL-fohandlinger)¹⁵ med legeföreningen, kan beslutte å legge ordinær arbeidstid også på andre tidspunkter enn i perioden mandag til fredag mellom 07.00 og 21.00, det vil si plassering av ordinær arbeidstid også på natt og helger. Ved slik omlegging skal det gis en engangskompensasjon etter regler som er beskrevet i eget avtalebilag (*Specialbestämmelser*, 2020, appendiks 3, Underbilaga 2). Denne ordningen er, så vidt vi har kunnet finne ut, ikke i bruk.

En tredje ordning er at partene lokalt inngår en lokal avtale om annen arbeidstidsordning. Her står partene ganske fritt til å avtale både plassering og kompensasjon. Avtalen må imidlertid ikke bryte mot EUs arbeidstidsdirektiv eller sentral tariffavtale.

Spesialbestemmelsene for leger § 13 gjør denne inndelingen i ulike arbeidstidsordninger ved å slå fast at plasseringen av ordinær arbeidstid og jour skal skje i henhold til enten

¹⁵ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 11 §, pålegger arbeidsgiver å ta initiativ til forhandlinger med arbeidstakerorganisasjon før beslutninger om viktige forandringer i virksomheten og i arbeids- og ansettelsesforholdene.

mom. 5 og 6 eller mom. 7 og 8. I tråd med avtalen om tilpasning til EU-direktivet, er det deretter tatt inn en bestemmelse som gjelder fra 1.2.2024, og som åpner for at leger kan jobbe to perioder med jour etter hverandre, slik at den høyeste sammenlagte arbeidstiden økes til 20 timer, dersom det er nødvendig ut fra virksomhetens (*Specialbestämmelser*, 2020, avsn. 4 b).

Den sentrale tariffavtalen beskriver dermed to måter å forlegge arbeidstiden på, i tillegg til å åpne for lokale avtaler om regulering av arbeidstid. De to ordningene beskrives i det følgende som ordinær arbeidstid mandag til fredag 07–21 og ordinær arbeidstid ut over mandag til fredag 07–21.

Ordinær arbeidstid mandag – fredag 07–21

Legenes ordinære arbeidstid på 40 timer skal legges til hverdager («helgfri mandag–fredag») kl. 07.00–21.00.

Avtalen gir deretter retningslinjer som gjelder for ubekvem arbeidstid. Det vil i dette tilfellet si jour og beredskap. Retningslinjene er å anse som anbefalinger, og de er ikke tvingende bestemmelser.

Ved planlegging og organisering av ubekvem tid skal man skal ta hensyn til («beakte»)

- at sammenhengende arbeidsøkter med ordinær arbeidstid og/eller vakt (jour) der legen erfaringsmessig ikke får 6 timers nattesøvn, begrenses til 18 timer (denne bestemmelsen gjelder bare t.o.m. 31.1.2024)
- at ordinær arbeidstid legges i perioder når arbeidsbelastningen erfaringsmessig er høy
- at plassering av ordinær arbeidstid og/eller vakt (jour) samt beredskap fordeles så jevnt som mulig blant alle leger
- at nærliggende spesialiteter og åpne og lukkede avdelinger samarbeider
- at veiledning og opplæring kan gjennomføres
- at legen ikke gjennomsnittlig skal delta i vakt (jour) og/eller beredskap oftere enn
 - vakt (jour) hvert syvende døgn
 - beredskap, a) i hjemmet eller der legen kan nås på telefon og raskt komme til arbeidsstedet, hvert femte døgn
 - beredskap, b) i hjemmet eller annen annet sted med plikt til å tre inn i arbeid på to timers varsel, hvert tredje døgn
- at legen som har jobbet nattetid deretter får mulighet til fri minst en halv dag, enten i arbeidsplanen eller i form av opptjent avspasering (denne bestemmelsen gjelder bare t.o.m. 31.1.2024)

Ordinær arbeidstid utover mandag til fredag 07–21

Etter lokal forhandling i henhold til medbeståmmandelagen (drøftinger), kan arbeidsgiver beslutte å legge ordinær arbeidstid på 40 timer også på andre tidspunkt enn mandag til fredag mellom kl. 07.00 og 21.00, og at et annet sett med bestemmelser skal gjelde for ubekvem arbeidstid. Hensikten med en slik arbeidstidsordning, der ordinær arbeidstid også kan legges til natt og helger, er å unngå arbeidsbelastninger som jour og beredskap kan gi. Spesialbestemmelsene angir også her retningslinjer (pkt. 8), men

disse får i dette tilfellet en mer tvingende karakter, og er altså mer enn bare anbefalinger.

Denne bestemmelsen har vært gjeldende siden 1997, men har etter det vi har kunne finne ut, ikke vært tatt i bruk. Dersom en klinikk går over til å forlegge arbeidstiden i henhold til disse bestemmelsene, skal det avsettes en lønnsnett («utrymme»), beregnet ut fra merinntekten jour og beredskap tidligere har gitt, som så skal fordeles i forhandlinger på de som er omfattet av omleggingen.

Under planlegging, organisering og fordeling av arbeidstid etter denne bestemmelsen skal arbeidsgiver sørge for («tillse») (bestemmelser som skiller seg fra ordningen nevnt ovenfor, som gjelder ordinær arbeidstid mandag til fredag, er markert med kursiv):

- at sammenhengende arbeidsøkter med ordinær arbeidstid og/eller vakt (jour) der legen erfaringsmessig ikke får 6 timers nattesøvn, begrenses til 18 timer *med mindre særlige årsaker tilsier noe annet* (denne bestemmelsen gjelder bare t.o.m. 31.1.2024)
- *at planlagte arbeidsperioder for heltidsansatte ikke er kortere enn 6 timer og tilsvarende for deltidsansatte*
- at ordinær arbeidstid legges i perioder når arbeidsbelastningen erfaringsmessig forventes å være høy
- at plassering av ordinær arbeidstid og/eller vakt (jour) samt beredskap fordeles så jevnt som mulig blant alle leger
- at nærliggende spesialiteter og åpne og lukkede avdelinger *i størst mulig grad* samarbeider
- at veiledning og opplæring *skal kunne gjennomføres*
- *at legen innenfor rammen av den fastsatte virksomheten gis mulighet til selv å planlegge plasseringen av sin arbeidstid*
- at legen ikke gjennomsnittlig skal delta i vakt (jour) og/eller beredskap oftere enn
 - vakt (jour) hvert syvende døgn
 - beredskap, a) i hjemmet eller der legen kan nås på telefon og raskt komme til arbeidsstedet, hvert femte døgn
 - beredskap, b) i hjemmet eller annen annet sted med plikt til å tre inn i arbeid på to timers varsel, hvert tredje døgn
- at legen som har jobbet nattetid deretter får mulighet til fri minst en halv dag, enten i arbeidsplanen eller i form av opptjent avspasering (denne bestemmelsen gjelder bare t.o.m. 31.1.2024)

Muligheten for å ta i bruk denne arbeidstidsordningen ble etablert i 1995, men har etter det vi har kunnet finne ut, ikke vært tatt i bruk.

Lokal avtale om annen arbeidstidsplassering

Den tredje muligheten som finnes i spesialbestemmelsene for å organisere en arbeidstidsordning, er gjennom lokal avtale. Bestemmelsen gir de lokale partene mulighet til å inngå en lokal avtale om annen arbeidstidsordning (*Specialbestämmelser*, 2020, avsn. 12). Partene kan inngå avtale om å fravike bestemmelsene om å legge arbeidstiden til hverdager kl. 07.00–21.00, bestemmelser om kompensasjon for ubekvem arbeidstid og om spisepause («måltidsuppehåll»), i tillegg til bestemmelsene om kompensasjon for

jour og beredskap. De lokale partene kan i tariffavtale også fravike bestemmelsene som gjelder når ordinær arbeidstid er forlagt på ubekvemt tidspunkt, jf. avsnittet ovenfor. Lokal tariffavtale må imidlertid ikke bryte mot EUs arbeidstidsdirektiv eller sentral tariffavtale.

Det er enkelte akuttmottak ved store sykehus i Sverige som har valgt å inngå lokal avtale om annen arbeidstidsplassering. Disse avdelingene har lagt ordinær arbeidstid døgnet rundt, og praktiserer dermed ikke jour eller beredskap.¹⁶ Dette er avdelinger med stor arbeidsbelastning og døgnkontinuerlig drift.

Andre fravik fra arbetstidslagen

Spesialbestemmelsene for leger slår fast at avspasering for arbeidet tid eller tid der legen er bundet, enten av jour eller beredskap, ikke skal regnes som arbeidet tid, uavhengig av hvordan arbetstidslagens paragraf 7 om overtid definerer arbeidstid. Spesialbestemmelsene åpner også for at (ubetalt) rast kan byttes mot (betalt) spisepause når legen har aktivt arbeid under jour eller beredskap (*Specialbestämmelser, 2020, avsn. 9*).

Spesialbestemmelsene har også et punkt om kortere døgnhvile (Pkt. 10). Dette gjelder bare fram til 31.1.2024, og svarer til de gamle bestemmelsene i AB som ble fjernet i forbindelse med revideringen i 2023. Legene fikk en noe lengre overgangsperiode fram til januar 2024.

¹⁶ Opplysning fra SKR.

4 Sykehusleger i Finland

Som del av en stor sosial- og helsereform i Finland, ble ansvaret for helse-, sosial- og redningstjenesten (inkludert brannvern) fra 1.1.2023 overført til 21 nyopprettede demokratiske selvstyrte «velferdsområder». Geografisk tilsvarer velferdsområdene i stor grad de finske landskapene (fylker). Kommunene har beholdt ansvaret for en del offentlige helsefunksjoner.

KT er arbeidsgiverorganisasjon for kommunene og for velferdsområdene, og er i dag arbeidsgiverpart i tariffavtalene med Finlands Läkarförbund.

4.1 Lovregulert arbeidstid

Arbeidstid reguleres i Finland av arbeidstidslagen (5.7.2019/872). Denne omfatter både private arbeidsforhold og offentlig tjeneste, og gjelder i utgangspunktet for leger som jobber i sykehus og offentlig helsetjenester.

Loven åpner for at det kan gjøres unntak fra en rekke bestemmelser gjennom landsomfattende tariffavtale (34 §). Dersom loven åpner for fravik gjennom tariffavtale, er dette nedenfor angitt i tilknytning til de enkelte bestemmelsene.

Arbeidstid og beredskap

Loven definerer innledningsvis begrepene arbeidstid og beredskap. Arbeidstid er definert som den tiden som arbeidstaker er pliktig å stå til arbeidsgivers disposisjon (3 §).

Beredskap kan benyttes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Under beredskap skal arbeidsgiver kunne nå arbeidstaker og pålegge vedkommende å arbeide («kalle i arbete») (4 §). Beredskap regnes ikke som arbeidstid med mindre arbeidstakere må oppholde seg på arbeidsplassen eller i umiddelbar nærhet. Om det er nødvendig på grunn av arbeidets art å ha beredskap, kan tjenestemenn ikke nekte å beredskapstjeneste.¹⁷ Beredskapstjeneste skal ikke uten grunn gjøre det vanskelig for arbeidstakeren å disponere sin fritid. Bestemmelsene om beredskap kan fravikes i landsdekkende tariffavtale (34 §).

Ordinær arbeidstid er høyst åtte timer i døgnet og 40 timer i uken (5 §). Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes slik at den i gjennomsnitt er 40 timer i uken over en periode på 52 uker, under forutsetning av at den daglige arbeidstiden ikke overskrider åtte timer. Fravik kan avtales gjennom landsdekkende tariffavtale når det gjelder ordinær arbeidstid, så lenge gjennomsnittsberegning over 52 uker ikke overskrider 40 timer per uke (34 §) (se også avsnittet om fravik gjennom tariffavtale nedenfor).

Skift og turnus

Loven åpner for at ordinær arbeidstid kan forlegges som skift (6 §). Denne bestemmelsen kan fravikes gjennom landsdekkende tariffavtale (34 §). Skift vil si at arbeidslag

¹⁷ Loven bruker uttrykket «tjänstemän och tjänsteinnehavare» i stedet for arbeidstaker, og synes dermed tiltenkt anvendelse på offentlig virksomhet. «Tjänsteinnehavare» brukes vanligvis om kommunalt ansatte med tjenestemannsrettslig ansvar (Institutet för de inhemska språken, 2012).

regelmessig avløser hverandre på avtalte tidspunkt med maksimum en times overlapp eller pause mellom skiftene.

Turnus, eller «periodarbeidstid», kan benyttes ved at ordinær arbeidstid legges slik at den over en tre ukers periode er høyst 120 timer, eller at den over en to ukers periode er høyst 80 timer (7 §). Denne bestemmelsen gjelder bare spesifisert virksomhet. Loven regner opp alle virksomhetsområder som paragrafen omfatter, deriblant sosial-, helse- og veterinærtjenester som er tilgjengelige den største delen av døgnet (7 §, 1 mom. 3).

Om det er nødvendig for virksomheten eller hensynet til arbeidstakerne, kan turnus gjennomsnittsberegnes slik at den ordinære arbeidstiden i to treukersperioder som følger etter hverandre, eller tre toukersperioder som følger etter hverandre, ikke overstiger 240 timer. Den ordinære arbeidstiden får likevel ikke overstige 128 timer i noen treukersperioder eller 88 timer i noen toukersperioder.

Turnusbestemmelsene kan fravikes gjennom landsdekkende tariffavtale (34 §).

Nattarbeid

Arbeidstidslagen definerer nattarbeid som arbeid som utføres mellom klokken 23.00 og 06.00 (8 §).

Nattarbeid kan benyttes regelmessig i de samme virksomhetsområdene hvor turnusarbeid kan benyttes, og som listes opp i lovens 7 §, 1. mom. I tillegg lister bestemmelsen opp også andre typer virksomhet og situasjoner der det kan benyttes nattarbeid, som under skiftarbeid, i nødvendig service- og reparasjonsøyemed, i apotek og i enkelte aktiviteter i primærnæringer. Det kan i landsdekkende tariffavtale avtales at nattarbeid skal omfatte annen virksomhet enn denne omfangsbestemmelsen (34 §).

Arbeidstilsynet («arbeitarskyddsmyndigheten») skal ha melding om nattarbeid som utføres regelmessig.

Under turnus og kontinuerlig skiftarbeid kan arbeidstaker i arbeidsplanen ikke pålegges å utføre mer enn høyst fem arbeidsperioder/skift som følger på hverandre der minst tre av timene er nattarbeid (altså at de faller mellom kl. 23.00 og 06.00). Deretter skal arbeidstaker gis en uavbrutt hvileperiode på minst 24 timer. Dersom arbeidstaker gir sitt samtykke, kan ytterligere to arbeidsperioder/skift utføres etter de fem skiftene som følger på hverandre, under forutsetning av at samtykke gis for hver arbeidsperiode (8 §). Bestemmelsen kan fravikes i landsdekkende tariffavtale når det gjelder nattarbeiderens maksimale arbeidstid i løpet av 24 timer og gjennomsnittsberegning av nattarbeidstiden. En slik avtale kan også gjøres om hvilket tidsrom som skal regnes som nattarbeid, under forutsetning av at perioden omfatter minst syv timer hvor det inngår tid mellom klokken 24.00 og 05.00 (34 §).

Under særlig farlig arbeid, eller arbeid som er fysisk eller psykisk anstrengende, skal arbeidet ikke vare mer enn høyst åtte timer innenfor en 24-timersperiode. Hvilken type arbeid som går inn under denne bestemmelsen kan fastsettes i forskrift eller i tariffavtale (8 §).

Fravik gjennom individuell avtale

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå avtale om («komma överens om») å forlenge den ordinære arbeidstiden per døgn med høyst to timer, om ikke noe annet er avtalt i tariffavtale (10 §). Den ordinære arbeidstiden skal da gjennomsnittsberegnes til høyst 40 timer per uke over en periode på høyst fire måneder. Den ordinære arbeidstiden kan ikke være mer enn 48 timer per uke.

En slik avtale om ordinær arbeidstid kan løpe inntil videre eller for et visst tidsrom. Gjelder avtalen inntil videre eller i mer enn to uker, skal den være skriftlig. Da skal den kunne sies opp etter fastsatte regler (10 §).

Mertidsarbeid og overtid

Overtidsarbeid defineres i arbetstidslagen som arbeid som overstiger åtte timer per døgn. Overtidsarbeid per uke er arbeid som overstiger 40 timer i uken uten å være overtidsarbeid per døgn. Dersom det er avtalt en ordinær arbeidstid på under 40 timer per uke, er mertidsarbeid det arbeidet som utføres ut over arbeidsplanen, og som ikke er overtidsarbeid (16 §).

Bruk av overtidsarbeid forutsetter at arbeidstaker hver gang gir sitt samtykke, eller, hvis nødvendig, samtykker for overtidsarbeid i en bestemt, kort periode av gangen (17 §). Ved inngåelse av avtale om beredskap anses arbeidstakeren samtidig å ha samtykket til det mertidsarbeidet eller den overtiden som arbeid i beredskapsperioden medfører (17 §).

Dersom mertidsarbeid eller overtidsarbeid er nødvendig på grunn av arbeidets art og tvungende omstendigheter, kan tjenestemenn ikke nekte beredskapstjeneste.¹⁸

Loven fastsetter et maksimum arbeidstimer for arbeid som både omfatter ordinær arbeidstid og overtid på 48 timer per uke i gjennomsnitt over en fire måneders periode (18 §). Loven åpner for at perioden for gjennomsnittsberegning kan fravikes gjennom landsomfattende tariffavtale til seks måneder, og av tekniske grunner eller hensynet til arbeidsplanleggingen («arbetsarrangemangen»), til høyst 12 måneder (34 §). Legenes tariffavtale, LÅKTA, fastsetter at maksimum arbeidstid skal gjennomsnittsberegnes over 12 måneder (LÅKTA, 2022, Kapittel III § 16 mom. 1).

En egen bestemmelse i arbetstidslagen åpner for at det kan inngås landsomfattende tariffavtale om fravik fra bestemmelsen om maksimum arbeidstid på 48 timer per uke for vakthavende («jourhavande») leger ved sykehus og dyrehospital, dersom overskridelsen skyldes vaktjeneste («jour») som regnes som arbeidstid (34 §, 6 mom.).

Hviletid og pauser

Daglig pause

Dersom arbeidstakerens sammenhengende arbeidstid per døgn er lengre enn seks timer, og det ikke er nødvendig på grunn av arbeidet at arbeidstakeren oppholder seg på arbeidsstedet, skal arbeidstakeren i løpet av skiftet gis mulighet til en fast pause

¹⁸ Loven bruker uttrykket «tjänstemän och tjänsteinnehavare» i stedet for arbeidstaker, og synes dermed tiltenkt anvendelse på offentlig virksomhet.

(«rast») på minst en time. Da skal arbeidstakeren få forlate arbeidsplassen (24 §). Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå en individuell avtale om kortere pause (ned til 30 minutter) uten hensyn til tariffregulering. Om arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av et døgn, har arbeidstaker rett til en pause på høyst 30 minutter etter åtte timers arbeid.

For arbeid i skift eller turnus skal arbeidstaker i arbeidstiden gis mulighet til å ta en pause på minst 30 minutter eller mulighet til å innta et måltid, dersom arbeidet varer lenger enn seks timer (24 §). Lovens bestemmelser om daglige pauser kan fravikes gjennom landsomfattende tariffavtale (34 §).

Døgnhvile

Arbeidstaker skal innenfor de 24 timene som følger etter starten på et arbeidsskift, gis en uavbrutt hviletid på minst 11 timer. Dette gjelder ikke dersom arbeidet utføres som beredskapstid (25 §).

Dersom arbeidet er forlagt som turnus, kan døgnhvilen forkortes til ni timer, dersom det er nødvendig på grunn av arbeidsplanen.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt¹⁹ kan avtale en leilighetsvis («tillfällig») forkorting av døgnhvilen til syv timer, dersom det er nødvendig for at arbeidet skal kunne gjennomføres på en hensiktsmessig måte.

Dersom arbeidsplanleggingen («arbetsarrangemangen») eller virksomhetens art krever det, kan arbeidstakernes hviletid forkortes til fem timer per døgn i høyst tre døgn («dygnsviloperioder») på rad, under visse forutsetninger. Disse forutsetningene omfatter blant annet bytte av skift ved skiftarbeid, om det er stor avstand mellom arbeidstakerens arbeidssted og bosted, ved sesongbetont arbeid, ulykkestilfeller, for å beskytte liv og eiendom eller arbeid som er nødvendig for å trygge virksomhetens videre drift (25 §).

Arbeidstaker skal gis kompensierende hvile, som motsvarer forkortelsen av døgnhvilen, i sammenheng med påfølgende døgnhvile, eller hvis dette ikke er mulig på grunn av arbeidsplanen, så fort som mulig, og senest innen 14 dager (25 §, 4 mom.). Den kompensierende hvilen skal være sammenhengende, og kan ikke legges i beredskapstid.

Bestemmelsene om døgnhvile kan fravikes gjennom landsomfattende tariffavtale, med unntak av bestemmelsen om kompensierende hvile (4 mom.) (34 §).

Ukehvile

Arbeidstiden skal legges slik at arbeidstaker hver uke («en gång per sju dagar») får en uavbrutt hvile på minst 35 timer. Hvilen skal gis i tilknytning til søndagen dersom det er mulig. Ukehvile kan likevel legges slik at den i gjennomsnitt utgjør 35 timer i løpet av 14 dager. Hviletiden skal være på minst 24 kontinuerlige timer i hver syvdagers periode (27 §).

¹⁹ Her åpner arbeidstidslagen for at arbeidsgiver kan inngå avtale med enhver ansatt som kan sies å representere ansatte, samt med arbeidsmiljøombud: "Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna får med arbetstagarens samtycke avtala..." (25 §, 2 mom.).

I kontinuerlig skiftarbeid skal ukehvilen ordnes slik at den utgjør 35 timer i gjennomsnitt over en periode på høyst 12 uker. Hviletiden skal likevel være på minst 24 kontinuerlige timer i hver syvdagers periode. Ukehvilen kan også legges slik dersom arbeidsplanleggingen («arbetsarrangemangen») gjør det nødvendig, og arbeidstakerne har gitt sitt samtykke (27 §).

Bestemmelsene om ukehvile kan fravikes gjennom landsomfattende tariffavtale (34 §).

Fravik gjennom tariffavtale

Arbetstidslagen slår fast at lovens bestemmelser ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstakerne gjennom avtale, dersom det ikke følger av loven (33 §). Paragraf 34 i arbeidstidslagen samler og lister opp de unntakene der det er åpnet for å fravike bestemmelsene. Mulighetene for å avtale fravik er nevnt i tilknytning til gjennomgangen av de ulike bestemmelsene ovenfor.

Paragrafen om fravik har en bestemmelse som åpner for å inngå landsdekkende tariffavtale om ekstraordinær arbeidstid («exceptionell ordinarie arbeidstid») i arbeid som bare av og til utføres under vaktjeneste.²⁰ Denne bestemmelsen åpner for å fravike grensene for arbeidstid på 40 timer per uke i gjennomsnitt over en 52 ukers periode, samt bestemmelsene om døgnhvile. Det er en forutsetning at arbeidstaker sikres kompensering hvile (i henhold til arbetstidslagen 25 §) umiddelbart etter at arbeidsskiftet avsluttes (34 §, 5 mom.).

Denne bestemmelsen trådte i kraft 1.1.2022, og hadde til hensikt å reetablere en tidligere rettstilstand der det ikke bare var mulig å fravike begrensningene på arbeidstiden per døgn, men også per uke. Kommunal brann- og redningstjeneste hadde tidligere tariffavtaler som fravek begrensninger på ukearbeidstiden, og initiativet til lovendringen kom fra arbeidstakersiden, som ønsket å kunne fortsette med disse tariffavtalene. Komiteen som behandlet lovforslaget i Riksdagen, mente det var et gode å kunne forelegge arbeidstiden på en måte som er tilpasset bransjene, når «arbeide utføres endast under en del av arbetstiden».²¹

Allmenngjøring av tariffavtaler er utbredt i Finland, og arbeidsgivere som er bundet av en allmenngjort avtale, kan følge bestemmelsene om fravik som er gjort i den landsomfattende tariffavtalen med unntak av visse bestemmelser som forutsetter inngåelse av lokal avtale (35 §). Det finnes en egen bestemmelse i loven som regulerer retten til å inngå lokal avtale for virksomheter som er bundet av den sentrale avtalen gjennom allmenngjøring (36 §).

Dispensasjon

Regionsförvaltningsverket kan gi virksomheter dispensasjon fra flere av arbetstidslagens bestemmelser og sette vilkår for slik dispensasjon, blant annet bestemmelsene om ordinær arbeidstid (40 timer per uke i gjennomsnitt over en 52 ukers periode) og

²⁰ Her bruker loven uttrykket «inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta» (34 §, 5 mom.).

²¹ Finlands Riksdag, Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet, Betänkande AjUB 15/2021 rd.

døgnhvile i arbeid som bare av og til utføres under vaktteneste (39 §). Slik dispensasjon kan under visse forutsetninger videreføres gjennom lokal avtale.

4.2 Regulering av arbeidstid i tariffavtaler

Den sentrale tariffavtalen for leger i Finland kalles LÄKTA, og er inngått mellom KT på arbeidsgiversiden og Läkarförbundet på arbeidstakersiden. Tariffavtalen dekker leger og tannleger i sykehus, samt i sosial- og helsetjeneste, og veterinærer som er kommunalt ansatte. LÄKTA viser også til *Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn*, AKTA, og angir hvilke paragrafer i AKTA som gjelder i tillegg til LÄKTA.

Kapittel III i LÄKTA og AKTA handler om regulering av arbeidstid.

Ordinær ukentlig arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden er 38 timer og 15 minutter per uke. Dette timeantallet kan gjennomsnittsberegnes over en periode på høyst 52 uker, der den ordinære arbeidstiden er fastsatt i en arbeidsplan (LÄKTA, 2022, Kapittel III, § 2).

Dersom arbeidsuken eller arbeidsperioden blir avbrutt på grunn av at man begynner eller slutter i jobben, eller på grunn av ferie, permisjon, avspasering, avspasering etter jour, deltakelse på kurs eller er fraværende på grunn av tjenestereise, skal den ordinære arbeidstiden fastsettes etter en av følgende regler (LÄKTA, 2022, Kapittel III §2 mom. 4):

1. Om fraværet (bruddet i arbeidsperioden) ikke var kjent da arbeidsplanen ble lagt, forkortes den ordinære arbeidstiden med det antall timer som er oppført i arbeidsplanen under fraværet.
2. Om fraværet (bruddet i arbeidsperioden) var kjent da arbeidsplanen ble lagt, forkortes den ordinære arbeidstiden med 7 timer og 39 minutter per fraværsdag arbeidstakeren skulle ha jobbet. For deltidsansatte forkortes arbeidstiden proporsjonalt.

Gjennomsnittsberegning – avvik fra arbeidstidsbestemmelsene

LÄKTA viser for øvrig til § 3 i AKTA som regulerer gjennomsnittsberegning. AKTA slår fast at hvis det er nødvendig å organisere den ordinære arbeidstiden på en måte som avviker fra de generelle arbeidstidene i AKTA, skal arbeidsgiver avtale dette med arbeidstaker. Hvis den avvikende arbeidstidsordningen gjelder minst fem ansatte, kreves enighet med tillitsvalgt eller en lokal avtale med den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen.²² I en avvikende arbeidstidsordning, kan den ordinære arbeidstiden gjennomsnittsberegnes innenfor en periode på maksimalt ett år (AKTA, 2022, Kapittel III, § 3 mom. 1).

En lokal avtale om gjennomsnittsberegning, som ikke er tidsbestemt, kan når som helst sies opp med tre måneders varsel. Bestemmelsene i LÄKTA/AKTA vil da tre i kraft (AKTA, 2022, Kapittel III, § 3 mom. 3).

Hvis formålet med ordningen er å arbeide inn en arbeidsdag på et annet tidspunkt, kan man avtale at eventuelle tillegg for den avvikende arbeidstiden ikke utbetales.

²² AKTA bruker uttrykket «avtalsorganisasjon», det vil si en organisasjon som er part i hovedavtalen eller en underforening av denne som er berørt av saken (AKTA, 2022, Kapittel III, § 3).

Plassering av ordinær arbeidstid

Arbeidsgiver fatter beslutning om en hensiktsmessig plassering av den ordinære arbeidstiden på hverdager innenfor følgende tidspunkter:

Mandag til torsdag kl. 07.30–20.00

Fredag kl. 07.30–18.00

Det skal legges vekt på behovet for arbeidskraft og utnyttelsen av ressursene og liknende. Under planleggingen av plasseringen av den ordinære arbeidstiden skal arbeidsgivers representant og den tillitsvalgte gjennomgå enhetens/klinikkens ressurser, arbeidsfordelingen og øvrige relevante forhold, slik at den tillitsvalgte kan få gitt uttrykk for sine synspunkter (LÅKTA, 2022, Kapittel III § 2 mom. 5).

I kommentarer til bestemmelsen («tillämpningsanvisning»)²³ heter det at jour og arbeid i akuttmottak ikke kommer inn under denne bestemmelsen.

Utgangspunktet for plassering av den ordinære arbeidstiden skal være virksomhetens behov og behovet for arbeidskraft. Dersom disse behovene endres, kan dette påvirke plasseringen av ordinær arbeidstid. Det pekes deretter på enkelte forhold som det skal tas hensyn til:

- Den ordinære arbeidstiden bør generelt fordeles så likt som mulig på uken eller arbeidsperiodens arbeidsdager, om ikke virksomhetens behov eller behovet for hviletid gjør dette vanskelig.
- Avtalen fastsetter ikke noen daglig arbeidstid eller antall dager det skal jobbes, men dersom det ikke er behov for noe annet, skal den ordinære arbeidstiden legges til fem arbeidsdager i uken.
- Offentlig ansatte arbeidstakere («tjänsteinnehavare») har plikt til å gå vakt («journskyldighet») uavhengig av hvordan den ordinære arbeidstiden er forlagt.

Rast og pauser (daglig hviletid)

I den finske tariffavtalen skilles det mellom en hvilepause som ikke inngår i arbeidstiden («måltidsrast»), og hvilepause som inngår i arbeidstiden. Sistnevnte må avvikles etter arbeidsgivers anvisning, slik at den ikke påvirker arbeidets gang eller de oppgavene som skal utføres, og som ikke får medføre et lengre fravær fra arbeidet enn høyst 15–20 minutter («måltidsuppehåll»). Arbeidstaker har krav på en halv times ubetalt måltidsrast, men kan velge i stedet å ta hvilen i form av et kortere betalt måltidsuppehåll.

Varer arbeidsdagen mer enn 10 timer skal den ansatte i tillegg gis mulighet til en ekstra hvilepause («måltidsuppehåll») på 15–20 minutter etter å ha arbeidet i åtte timer (LÅKTA, 2022, Kapittel III § 3).

Den ubetalte hvilepausen (måltidsrast) behøver ikke legges til et fast tidspunkt, men det kan angis et tidsintervall hvor arbeidstaker kan ta hvilepausen når det er hensiktsmessig i lys av arbeidsoppgavene.

²³ Kommentarer («tillämpningsanvisning») og eksempler følger teksten som del av tariffavtalen.

Arbeidstaker har også rett til en daglig pause på ti minutter (for eksempel kaffepause) som regnes inn i arbeidstiden. Arbeidstaker får ikke forlate arbeidsplassen, og pausen må ikke forstyrre arbeidet eller tjenestene som skal utføres. Pausen kan ikke legges ved arbeidets start eller slutt, eller i tilknytning til daglig hviletid (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 3).

Generelt skal daglige hviletider ikke regnes inn i arbeidstiden dersom arbeidstaker kan forlate arbeidsplassen (AKTA, kap. III § 4 mom. 2).

Døgnhvile

Arbeidstaker skal innenfor de 24 timene som følger etter starten på et arbeidsskift gis en uavbrutt hviletid på minst 11 timer som tilsvarer EU-direktivets krav. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidet utføres som beredskapstid («fri jour») (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 5 mom. 1).

I kommentarene til bestemmelsen om døgnhvile, vises det til regjeringens forordning om akutte helsetjenester («bråds-kande vård») og forutsetninger for vaktteneste i ulike medisinske virksomhetsområder (24.8.2017/583). Forordningen regulerer ikke arbeidstid, men stiller krav til vakttenesten. For å oppfylle disse kravene og forpliktelsen som forordningen legger på helsetjenesten, kan døgnhvilen måtte forkortes, ifølge kommentarene.

Døgnhvilen kan planlegges å være kortere enn 11 timer dersom vakttenesten ikke hensiktsmessig kan ordnes på annen måte under forutsetning av

- a) at arbeidstakeren under arbeidsperioden («arbeidspasset») har mulighet til uavbrutt hvile i minst tre timer mellom kl. 23.00 og 08.00, eller
- b) at det dreier seg om en vaktteneste på arbeidsplassen fram til senest kl. 23.00 der flere leger er involvert (enten gjennom «samjour» eller «delad arbeidsplatsjour») ²⁴ (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 5 mom. 2)

I kommentarene til denne bestemmelsen benyttes uttrykket «delad arbetsplatsjour» om vakt som både deles i to deler (kvelds- og nattjour), og at det settes inn tilleggsressurser for kveldsskiftet. Som eksempel nevnes at to leger etter endt ordinær arbeidstid fortsetter med jour. Den ene legen jobber fram til kl. 23.00 i henhold til punkt b) i bestemmelsen, mens den andre jobber fram til neste morgen i henhold til punkt a).

Hvilen på tre timer om natten får bare avbrytes dersom tilsyn av pasient ubetinget krever nærvær av lege og ingen annen med helsekompetanse kan se til pasienten eller vurdere pasientens behov for helsehjelp, ifølge kommentar til § 5 mom. 2.

LÄKTA har også en bestemmelse som åpner for å inngå lokal avtale om å forkorte døgnhvilen dersom det ikke er hensiktsmessig for virksomheten å forlegge arbeidstiden i

²⁴ Uttrykket «samjour» brukes der mottaket til sykehusvakt og kommunal legevakt er slått sammen. Med «delad arbetsplatsjour» forstås både at vekten deles i to deler (såkalt kvelds- og nattevakt) og at det brukes ekstra ressurser på kveldsvakten for å redusere belastningen på den som har nattevakt. Et eksempel på det siste, som involverer de to unntakene for døgnhvile, er en situasjon der to leger som har fullført sin vanlige arbeidstid deretter går på vakt. Den ene kan gå kveldsvakt til kl. 23.00 i henhold til unntak b og den andre kan gå vakt til neste morgen i henhold til unntak a.

henhold til de sentrale bestemmelsene (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 5 mom. 3). Rammene for de lokale avtalene er fastsatt i to bilag, avtalebilag 1 og 2, som er omtalt i rundskriv fra KT (KT, 2022).

Avtalebilag 1 gjelder unntak fra daglig hviletid ved delt arbeidsplassvakt i forbindelse med nattevakt. En lokal avtale kan inngås om å fravike bestemmelsen om daglig hvile på 11 timer og bestemmelsen i § 5 mom. 2 a) om hviletid på tre timer om natten, selv om arbeidet utføres i en arbeidsøkt på over 13 timer mellom kl. 23.00 og 8.00. En forutsetning er at det mellom den ordinære arbeidstiden på dagtid og nattevakten finnes en hviletid på minst 5 timer som ikke regnes som arbeidstid.

Avtalebilag 2 gjelder unntak fra daglig hviletid ved virksomhetssteder med særlig mye vakt på arbeidsplassen. KT peker i rundskrivet på at formålet med lokale avtaler i henhold til dette bilaget er å sikre pasientsikkerheten ved at en og samme lege er til stede uten avbrudd under vaktperioden. En lokal avtale i henhold til avtalebilag 2, gjør det mulig å planlegge for vakter på over 13 timer som også inkluderer natt, men hvor den sammenhengende hvilen om natten reduseres fra 3 til 1,5 timer. I avtalebilaget angis flere spesialvilkår som den lokale avtalen må oppfylle:

- Lengden på en arbeidsøkt (inkludert ordinær arbeidstid og vakt eller kun vakt) kan være maksimalt 18 timer.
- Under arbeidsøkter mellom kl. 23.00 og 08.00 skal legen ha en uavbrutt hvile på minst 1,5 time.
- Ukehvilen skal være på 35 timer hver kalenderuke, og den kan ikke gjennomsnittsberegnes over 14 døgn i henhold til § 6 i LÄKTA. Hvis ukehvilen blir for kort i en kalenderuke, skal den kompenseres ved at den ordinære arbeidstiden i henhold til legenes avtale umiddelbart forkortes i påfølgende kalenderuke.
- Vakt planlegges ikke for påfølgende helger (med unntak for ferietider).
- Under planleggingen skal det tas hensyn til plassering og organisering av den ordinære arbeidstiden.
- Som del av den lokale avtalen skal arbeidstakerens lønn vurderes i sin helhet med tanke på hvor bundet arbeidstaker blir og mengden ubekvem arbeidstid. Samtidig bør også lønnen for ulike fraværperioder vurderes.

Bestemmelsen i LÄKTA § 5 mom. 3 gir dermed arbeidsgiver og personalets representant mulighet til å inngå lokal avtale om vaktordning så lenge den oppfyller vilkårene i avtalebilag 1 og 2. Den lokale avtalen må oppfylle vilkårene i begge bilag, men kan ellers fastsettes gjennom felles overenskomst som tar hensyn til lokale og virksomhetsspesifikke behov.

Ved en og samme enhet eller klinikk kan det legges opp arbeidsplaner parallelt basert på bestemmelsene i sentral og lokal avtale. Daglig hvile i henhold til § 5 ledd 1 og 2 samt arrangementene i henhold til avtalebilagene kan dermed anvendes samtidig ved samme enhet/klinikk. Det kan også være ulike arrangementer for ulike vaktansvarlige i samme enhet ut fra virksomhetens behov, likebehandling og den vaktansvarliges individuelle arbeidstidsbehov (KT, 2022).

Arbeidstaker skal gis kompensierende hvile for uteblitt døgnhvile i sammenheng med påfølgende døgnhvile. Hvis dette ikke er mulig på grunn av arbeidsplanen, skal det skje så fort som mulig og senest innen 14 dager. Den kompensierende hvilen skal være uavbrutt, og den kan ikke legges i beredskapstiden («fri jour»), som del av ukehvilen eller døgnhvilen (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 5 mom 4).

Ukehvile

LÄKTA gjentar arbeidstidslagets bestemmelser om ukehvile, med en uavbrutt hvile på minst 35 timer per kalenderuke (der loven sier «en gång per sju dagar»). Hvilen skal gis i tilknytning til søndagen dersom det er mulig. Ukehvile kan bestå av en døgnhvile på 11 timer samt en hvileperiode (ukehvile) på 24 timer, til sammen 35 timer.

Hvilen kan legges slik at den i gjennomsnitt utgjør 35 timer i løpet av 14 dager, men hviletiden skal likevel være på minst 24 kontinuerlige timer i uken, for eksempel med en ukehvile på 24 timer den første uken og en ukehvile på 46 timer den neste uken (LÄKTA, 2022, Kapittel 111 § 6).

Den ordinære arbeidstiden planlegges som regel for fem arbeidsdager i uken. Arbeidsplanen bør, etter § 6, legges opp slik at ansatte får fri to dager etter hverandre, fortrinnsvis lørdag og søndag, dersom dette er mulig.

Kommentaren til § 6 slår fast at det er opp til arbeidsgiver å bestemme hvilket system for ukehvile som skal benyttes og hvordan systemene varieres, men at det i arbeidsplanene bør oppgis hvilket system som vanligvis benyttes.

LÄKTA gir mulighet for å fravike bestemmelsene om ukehvile både i arbeidsplan og ved uventet behov. Det kan gjøres unntak fra hovedregelen om ukehvile ved at legen, enten i henhold til arbeidsplan eller uventet, blir beordret til vaktteneste eller arbeid i en periode med ukehvile. Dette kan skje dersom det er nødvendig for at virksomheten skal kunne oppfylle sine forpliktelser eller på grunn av pasientsikkerheten (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 6 mom. 2).

Når den generelle bestemmelsen om ukehvile fravikes, skal arbeidstakers ordinære arbeidstid forkortes med tid tilsvarende den bortfalte hvilen innen tre måneder. Eventuelt kan det betales med ordinær timelønn for tiden det ble arbeidet, dersom arbeidstakeren samtykker (mom. 3). Bortfall av ukehvile behøver ikke kompenseres med sammenhengende hviletid, men hvilen kan fordeles over flere dager.

Vaktteneste i hjemmet («fri jour») kan inngå i ukehvilen. For at ukehvilen skal oppfylles, må legen ha en uavbrutt hvile i minst 24 av de 35 timene som utgjør ukehvilen. Dersom legen i løpet av vekten blir tilkalt, for eksempel til telefonkonsultasjoner, og ingen 24-timersperiode er ubrutt, skal den 24-timersperioden med minst avbrudd i hvilen brukes for å fastsette hvor mye hviletid som skal erstattes med kompensierende hvile (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 6 mom. 3 Exempel 4).

Nattarbeid

Arbeidsgiver skal fritta gravide arbeidstakere fra nattarbeid 23.00 til 06.00 dersom det foreligger legeerklæring som anbefaler dette (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 7).

Arbeidstid ut over ordinær arbeidstid

LÄKTA skiller mellom mertid, overtid og det som kalles «klinisk mertidsarbeid». I tillegg gir avtalen bestemmelser om vaktteneste («jour») for to ulike arbeidstakergrupper: «tjänsteinnehavare» og «arbetstagare». Tjänsteinnehavare har en offentligrettslig ansettelse der kommunen eller velferdsområdet er arbeidsgiver. Den vesentligste forskjellen er at tjenesteinnehavere, i motsetning til arbeidstakere, er underlagt en beordringsplikt, og kan pålegges å arbeide ut over ordinær arbeidstid.

Mertidsarbeid

Mertidsarbeid defineres i LÄKTA negativt, som pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid, som ikke er overtid, klinisk mertidsarbeid eller jour (§ 8 mom. 1).

Overtidsarbeid

Overtidsarbeid er definert som pålagt arbeid som overstiger 38 timer og 15 minutter ganget med antall uker i arbeidstakerens gjeldende arbeidsplan, og som ikke er klinisk merarbeid eller jour (§ 8 mom. 2).

Klinisk merarbeid

Med klinisk merarbeid menes en leges arbeid med klinisk mottakelse ved en helsestasjon («hälsocentral») ²⁵, som utføres på arbeidsgivers initiativ og som går ut over den ordinære arbeidstiden, og ikke er forlagt i den ordinære arbeidstiden fastsatt i arbeidsplan eller den tiden legen skal ha vaktteneste/jour (§ 8 mom. 3).

Det finnes ingen bestemmelser om klinisk mertidsarbeid for sykehusleger i legenes avtale, men i lokale avtaler kan man avtale lønnskompensasjon for såkalt klinisk mertidsarbeid som utføres på anvisning fra arbeidsgiver ved sykehuset eller en helsestasjon. Det skal foreligge en beskrivelse av arbeidet, og en arbeidsplan som skal godkjennes av legen (Kommentar til § 8 mom. 3).

Jour

Bestemmelsene om vaktteneste («jour») er delt i to, der første del gjelder leger i stilling som «tjänsteinnehavare», mens andre del gjelder leger i stilling som «arbetstagare». Den vesentligste forskjellen mellom de to stillingsgruppene er at tjänsteinnehavare er pliktige til ved behov å arbeide utenom sin ordinære arbeidstid, mens jour for leger i stilling som arbeidstaker, er basert på samtykke. De samme reglene for jour praktiseres for begge stillingsgrupper (Kommentar til § 9 b). I det følgende redegjøres det for bestemmelsene som gjelder tjänsteinnehavare (som også praktiseres av leger i arbeidstakerstilling når disse samtykker).

I legenes tariffavtale defineres jour for tjänsteinnehavare som tjeneste der arbeidsgiver beordrer legen til å oppholde seg på arbeidsplassen eller et annet sted, i beredskap til ved behov å arbeide utenom legens ordinære arbeidstid (§ 9 a mom. 1). Det er arbeidsgiver som beslutter hvordan jour skal organiseres og start- og sluttid for juren. Jour er

²⁵ Sosial- og helsesentraler i Finland tilbyr førstelinjetjenester lokalt, som behandling av akutt syke, oppfølging og behandling av langvarig sykdom, henvisninger til spesialist, vaksinasjon, tannhelsetjenester og mor- og barn-rådgivning m.m.

regnet som en tjenesteplikt for alle leger. Denne plikten gjelder bare jour i helse- og sykehus tjenestene som er angitt i lov.²⁶

Det er arbeidsgivers ansvar å se til at det er nok leger til å gjennomføre jouten, og behovet skal vurderes i lys av reglene om hviletider.

En lege kan ikke uten samtykke pålegges mer vakt på arbeidsplassen («arbetsplatsjour») enn 85 timer, eller mer enn fem ganger, per måned. Legen kan heller ikke pålegges vaktjeneste hjemme («fri jour») mer enn seks ganger per måned uten samtykke. Dersom legen ikke har vakt på arbeidsplassen, men bare har vaktjeneste hjemme, gjelder ikke grensen på 85 timer, men bare antall ganger. Ved vaktjeneste hjemme regnes vakt med varighet opp til høyst 24 timer som ett jourtilfelle (Kommentar til § 9 a mom. 1). Grensen for mengde vaktjeneste nås når en av begrensningene oppfylles.

Leger som jobber deltid eller som har fylt 55 år skal ha redusert plikt til vaktjeneste dersom det er mulig med tanke på virksomheten. For akuttleger som har mye ubekvem arbeidstid, skal det tas hensyn til dette ved planlegging av arbeidstid.

LÄKTA omtaler to former for arbeidsplatsjour: såkalt «dygnetruntjour», som vil si vakt fra kveld til morgen, eller såkalt «deldyngsjour», som vil si fra kveld til natt. Under disse formene for jour skal legen oppholde seg på arbeidsplassen.

«Fri jour» vil si vaktjeneste hvor legen oppholder seg på et annet sted enn arbeidsplassen. (§ 9 a mom. 2). Beredskapstiden ved fri jour skal fastsettes hvert år. Under fri jour er legen pålagt å være tilgjengelig på telefon eller tilsvarende, og må umiddelbart begi seg til arbeidsplassen ved tilkalling.

Ved vesentlige endringer i behovet for jour, kan arbeidsplatsjour byttes til fri jour og omvendt. Dette kan også skje under et jourskift, og skiftet skal da betraktes som ett skift (KT, 2021).

Om legen må arbeide mer enn 50 prosent av tiden under fri jour i løpet av et år («på årsnivå»), skal jouten i arbeidsplanen endres til arbeidsplatsjour. Denne endringen behøver ikke iverksettes hvis ikke noe av jouten omfatter vakt i tidsrommet 23.00 til 08.00 (Kommentar til § 9 a mom. 2).

Lengden på et jourskift kan i henhold til behovet variere mellom noen timer og et helt døgn. Ved fri jour kan et jourskift vare lenger, for eksempel fra fredag kl. 15.00 til mandag kl. 08.00 (Se kommentar til § 6 mom. 3 Eksempel 4).

Fravik fra maksimal arbeidstid

Legenes tariffavtale fastsetter at den maksimale arbeidstiden på 48 timer per uke, kan gjennomsnittsberegnes over 12 måneder (LÄKTA, 2022, Kapittel III § 16 mom. 1). Dette er en utvidelse i forhold til loven, som åpner for gjennomsnittsberegning over fire måneder (Arbeidstidslagen § 18).

Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker som har jourarbeid ved et sykehus, kan, for høyst ett år av gangen, inngå avtale om å overskride den maksimale arbeidstiden. En

²⁶ Hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) og jourforordningen (587/2017).

slik avtale skal inngås skriftlig. Med hjemmel i 34 § 5 mom. i arbeidstidslagen kan den maksimale arbeidstiden for jourhavende lege ved sykehus overskrides med det antall jourtimer som ikke er arbeidet tid (det vil si passiv vakt på arbeidsstedet) (§ 16. mom. 2). Dersom slike avtaler skal inngås, skal dette drøftes med tillitsvalgte, som skal ha rett til innsyn i avtalene.

Fri etter vakt på arbeidsstedet (jour)

LÄKTA slår fast at arbeidsgiver er ansvarlig for at den ansatte får tilstrekkelig hvile. Har en lege hatt vakt etter kl. 23.00, skal påfølgende arbeidsdag (mandag til fredag) helt eller delvis planlegges som fridag (avspasering). Arbeidstaker kan likevel pålegges arbeid som trengs for å overlevere arbeidsoppgaver (0,5–2 timer) (§ 17 mom. 1 og 2).

Hensikten med denne bestemmelsen er å unngå ubegrunnede lange arbeidsøkter. I kommentarene til bestemmelsen står det at belastningen ved arbeids- og jurskift som følger direkte etter hverandre kan minskes gjennom å fordele arbeidsperiodene, fritid, avspasering og ulike vaktformer (jour) i en rytme som man lokalt finner hensiktsmessig (§ 17, kommentar).

5 Reguleringen i enkelte andre land

I denne rapporten har vi konsentrert oss om hvordan sykehuslegenes arbeidstid reguleres i nordiske land. For å forstå hvordan Norden skiller seg fra resten av Europa, er det nyttig med et sideblikk til hvordan dette reguleres utenfor Norden. Dette kapittelet beskriver de dominerende arbeidsordningene i Tyskland, Nederland og Storbritannia. Beskrivelsen er begrenset til de mest sentrale reguleringene i lovverk og tariffavtaler.

5.1 Tyskland

Sykehusdriften i Tyskland er satt sammen på en slik måte at både private og ideelle tjenesteytere bidrar til et helhetlig sykehusstilbud sammen med offentlige tjenestetilbud på ulike forvaltningsnivåer. De siste 30 årene har andelen private sykehus økt betydelig på bekostning av offentlig og ideell sektor, slik at de fleste tyske sykehus nå er private (Schulten & Seikel, 2020, s. 166). Over halvparten av de private sykehusene drives av fem store leverandører, Helios, Asklepios, Sana, Rhön og Aneos. Men de store sykehusene, spesielt universitetssykehusene, er for det meste offentlige.

Universitetssykehusene drives på delstatsnivå (Länder-nivå). Arbeidsgiverfunksjonen til sykehusene som drives på delstatsnivå er organisert i Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Denne arbeidsgiverorganisasjonen oppstod da Länder-ene forlot den sentrale forhandlingssammenslutningen av arbeidsgivere i offentlig sektor i 2003 (Schulten & Seikel, 2020, s. 148). Sentrale forhandlinger mellom Länder og den tyske legeföreningen, Marburger Bund, gjennomføres nå under TdL-paraplyen.

Marburger Bund inngår også i sentrale forhandlinger på kommunalt nivå på vegne av sykehusleger. Kommunale sykehus er organisert i foreningen for kommunale arbeidsgivere (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände).

Gjennomgangen av regler for sykehuslegenes arbeidstid er basert på tyskspråklige kilder, i form av lovverk og tariffavtaler. Disse har blitt oversatt ved hjelp av Google Translate.

Lovregulert arbeidstid

Den tyske arbeidstidsloven, «Arbeitszeitgesetz», setter et tak på daglig arbeidstid på åtte timer (§ 3). Denne kan utvides til ti timer så et gjennomsnitt på åtte timer opprettholdes over en periode på seks måneder. Arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtaler kan fravike fra dette og åpne for daglig arbeidstid på over ti timer på hverdager, dersom arbeidstiden omfatter betydelige mengder vaktarbeid (§ 7.1).

Arbeidstakere som jobber mellom seks og ni timer har rett på en pause på 30 minutter. Dersom man jobber mer enn ni timer, har man rett på 45 minutters pause (§ 4). Hvilepausene kan deles opp i perioder på minst 15 minutter.

Arbeidstidsloven gir også tyske arbeidstakere rett på elleve timer daglig hviletid etter endt arbeidstid (§ 5.1). I sykehus og andre omsorgsfasiliteter kan redusert hviletid kompenseres ved å legge hviletid inn i vaktordninger, men ikke for mer enn halvparten av

lovpålagt hviletid (§ 5.3). Arbeidstidsloven gir også ansatte vern mot arbeid på søndager og helligdager (§ 9), men loven åpner for at dette kan fravikes på sykehus (§ 10).

Regulering av arbeidstid i overenskomster

Arbeidstiden for de tyske sykehuslegene er nærmere regulert i tariffavtaler. Denne rapporten begrenser seg til de landsomfattende tariffavtalene for sykehusleger i universitetssykehus og i kommunale sykehus. Som nevnt over, har andelen private sykehus økt de siste 30 årene, slik at det nå er et større antall sykehus i privat drift enn både ideelle og offentlige. Likevel er de største sykehusene offentlige. Dette betyr at offentlige sykehus fremdeles står for flere sengeplasser enn både privat og ideell sektor (Eurostat, 2023, s. 7). Gjennomgangen av tariffavtalene som gjelder for de offentlige sykehusene gir derfor et godt, om enn ufullstendig bilde av de arbeidstidsregler som gjelder for tyske sykehusleger.

Leger ansatt ved universitetssykehusene dekkes av «Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken» (TV-Ärzte), der TdL og Marburger Bund er avtaleparter. Arbeidstid for sykehuslegene reguleres i avtalens andre avsnitt, § 6-11.

Normal arbeidstid og arbeidsfri

Normal ukentlig arbeidstid er satt til 42 timer, eksklusive pauser (§ 6). Gjennomsnittlig arbeidstid skal avregnes basert på ett år. For leger som utfører skiftarbeid, kan en lengre periode benyttes for beregning. Overenskomsten åpner for å fravike arbeidstidslovens bestemmelser om arbeidstid i tariffavtaler, innenfor rammene loven setter for slike fravik (Arbeitszeitgesetzes § 7.4). Dette innebærer at daglig arbeidstid kan settes opp til ti timer, eller tolv ved skiftarbeid (Arbeitszeitgesetzes § 7.5).

Overenskomstens § 6 (6) åpner, i overensstemmelse med arbeidstidsloven, for at det kan settes opp en «arbeidstidskorridor» med varierende daglig arbeidstid for den enkelte lege, med en øvre grense på 45 timer i uken. I tillegg kan det settes opp daglig rammetid på tolv timer, i tidsrommet mellom kl. 06.00 og 20.00 (§ 6 (7)), med egne regler for hvordan eventuelt ekstraarbeid utover tariffestet maksimal ukentlig og daglig arbeidstid skal legges.

Ordinær arbeidstid skal legges til fem dager i uken, eller seks dersom det er nødvendig med hensyn til virksomheten. Vanlig tjeneste skal begrenses til to helger i måneden. I tillegg settes legene opp til å arbeide en ekstra helg per kvartal. Utover dette kan helgearbeid kun pålegges dersom pasientsikkerheten er i fare. Legene har i tillegg krav på minst én helg fri hver kalendermåned.

Arbeidstimene på offentlige helligdager som faller på arbeidsdager kompenseres med ferie, om mulig, eller med utbetaling av et tillegg tilsvarende 100 % av timelønn per arbeidstime. 24. desember og 31. desember er i utgangspunktet fri med lønn. For de legene som må jobbe, må dette kompenseres med ferie innen tre måneder.

Skiftarbeid

Tariffavtalen skiller mellom vekslende skiftarbeid («Wechselschichtarbeit») og skiftarbeid («Schichtarbeit»). Vekslende skiftarbeid er definert som arbeid i henhold til en skiftplan som innebærer regelmessig veksling av den daglige arbeidstiden. Vekslende

skift er arbeid både dag og natt, og inkluderer helger og helligdager. Leger blir gjennomsnittlig kalt til minst to nattskift i løpet av en måned. Nattskift omfatter minst to timer med nattarbeid (§ 7 (1)).

Skiftarbeid er arbeid i henhold til en skiftplan som forutsetter regelmessig endring i starten av den daglige arbeidstiden med minst to timer i tidsperioder på maksimalt en måned. Tiden mellom arbeidsøktene skal være på minst 13 timer (§7 (2)).

Nattskift defineres som skift som inneholder minst to timer nattarbeid, altså to timer mellom klokken 21.00 og 06.00.

Under visse forutsetninger kan den daglige arbeidstiden i skifttjeneste utvides til opptil 12 timer, ekskludert pauser, for å skape lengre perioder med sammenhengende fri eller for å redusere antallet helgevakter. Det skal ikke jobbes mer enn fire tolvtimersskift etter hverandre, og det skal maksimalt jobbes åtte tolvtimersskift i løpet av to uker.

Denne formen for skiftarbeid, med tolvtimersdag eller nattskift, blir vanligvis brukt i avdelinger med høyt arbeidspress, som intensiv- og akuttavdelinger. Slike nattevakter kan noen ganger bli kombinert med bruk av lange tilkallingsvakter om natten, men dersom arbeidsbelastningen er over 50 prosent for tilkallingsvaktene, skal det benyttes tolvtimersskift (Maoz Breuer et al., 2023, s. 5).

Beredskapsvakt

Avtalen regulerer også bruk av beredskapsvakt. Under slike vakter er legen pålagt å oppholde seg på arbeidsstedet slik at arbeid kan startes ved behov. Det skal normalt ikke settes opp mer enn fire beredskapsvakter i måneden for den enkelte lege, med mulighet for unntak inntil fem ekstra beredskapsvakter per kvartal.

Overenskomsten for leger på universitetssykehus åpner for at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i beredskapsvakter forlenges opp til 58 timer (§ 7.5). Utover dette åpner også overenskomsten for at ukentlig arbeidstid i enkelttilfeller kan utvides til 66 timer i uken (§ 7.5). Dette må i så fall hjemles i tariffavtaler på delstatsnivå. Gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden skjer over en periode på tolv måneder (Maoz Breuer et al., 2023, tab. 1).

Arbeidstidslovens øvre grense på ti timer arbeid per dag, kan fravikes i tariffavtaler dersom arbeidstiden omfatter betydelige mengder vaktarbeid (Arbeitszeitgesetz, § 7.1). Universitetssykehusenes overenskomst benytter et slikt fravik for beredskapsvakter, dersom det utføres faktisk arbeid under beredskapstjenesten (§ 7.6).

Forskjell i kommunale sykehus (TV-Ärzte/VKA)

Kommunale sykehus er dekket av «Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern» (TV-Ärzte/VKA). Leger ansatt i kommunale sykehus har en normal ukentlig arbeidstid på 40 timer (§7), til forskjell fra universitetssykehusenes ukentlige arbeidstid på 42 timer. Gjennomsnittlig ukentlig arbeid kan settes opp til 56 timer for beredskapsvakter (§ 10.5), mot 58 i universitetssykehusenes overenskomst.

Øvrige regler om gjennomsnittsberegning, arbeidsfri, rammetid og arbeidstidskorridor, skiftarbeid, beredskapsvakter, fravik fra arbeidstidsloven og andre bestemmelser

knyttet til arbeidstid, ser i hovedsak ut til å være likelydende med overenskomsten for universitetssykehusene.

5.2 Nederland

Nederlandske sykehus er organisert i Nederlandske Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ). Den Kongelige Nederlandske Legeforening (KNMG) er den overordnede profesjonsorganisasjonen for leger i Nederland. Fagforeningen for lønnede leger (LAD) inngår som medlem i KNMG, og er forhandlingspart på sykehuslegenes vegne i hovedtariffavtalen for nederlandske sykehus, der NVZ inngår som arbeidsgiverpart.

Gjennomgangen av nederlandske arbeidstidsregler baserer seg på oversettelser av lovverk og tariffavtaler gjennomført ved hjelp av Google Translate.

Lovregulert arbeidstid

Den nederlandske arbeidstidsloven (Arbeidstijdenwet, ATW) regulerer arbeidstid og hviletid. Ukentlig arbeidstid svarer til EUs arbeidstidsdirektiv, med en regel om maksimalt 48 timer ukentlig arbeidstid regnet som gjennomsnitt over en 16 ukers periode, og minst 11 timer daglig hvile. Loven åpner for at ukentlig arbeidstid i gjennomsnitt over en fire ukers periode kan være på opptil 55 timer, eller 60 timer gjennom tariffavtaler. Loven har i tillegg bestemmelser om ukentlig sammenhengende hvile på 36 timer, samt egne regler for ukentlig arbeidstid og hviletid for ansatte som jobber nattevakter.

For enkelte grupper av arbeidstakere gjelder sektorvise avvik fra arbeidstidsloven. Disse er hjemlet i arbeidstidsforordningen (Arbeidstijdenbesluit, ATb), som gir utfyllende bestemmelser til arbeidstidsloven. For legene gjelder derfor egne bestemmelser om ukentlig arbeidstid som kan avvike fra reglene som gjelder øvrige arbeidstakere. Særbestemmelsene for leger dekker også nattskift og ulike vaktordninger. Kapittel 5.20 av Arbeidstijdenbesluit inneholder egne arbeidstidsbestemmelser for leger, leger under utdanning, tannleger og jordmødre. For disse ansattgruppene kan regelen om at ukentlig arbeidstid ikke kan overstige 60 timer per uke i gjennomsnitt fravikes gjennom tariffavtaler (artikkel 5.7 pkt 2b). Det samme gjelder regelen om at ansatte som utfører nattskiftarbeid ikke skal jobbe mer enn 40 timer ukentlig i gjennomsnitt over en 16 ukers periode (artikkel 5:8 pkt 2), samt regler om beredskapsvakter (artikkel 5:9 pkt 5 og 6). Dette medfører at man i tariffavtaler står fritt til å sette rammer for legenes ukentlige arbeidstid innenfor rammene i EUs arbeidstidsdirektiv.

Kapittel 5.20 i arbeidstidsforordningen regulerer også rammene for legenes vaktordninger. Kapittelet bestemmer at beredskapsvakt kun kan pålegges legene gjennom tariffordning. Vaktordninger skal settes opp slik at den enkelte lege ikke pålegges mer enn fem vakter i uken. Legen skal heller ikke pålegges flere enn 32 perioder med vaktarbeid innenfor en periode på 16 uker.

Regulering av arbeidstid i tariffavtaler

Legenes fagforening LAD inngår i hovedtariffavtalen for sykehusene, der NVZ er forhandlingspart på arbeidsgiversiden og representerer virksomhetene i helsesektoren. Sammen med LAD inngår flere andre fagforbund på arbeidstakersiden, som

representerer andre arbeidstakere ansatt ved sykehusene. Avtalen er dermed ikke en ren legeavtale. Gjeldende avtale løper fra februar 2023 til januar 2025.

Gjennomsnittlig arbeidstid er 36 timer per uke, med mulighet for å utvide dette til 38 timer per uke for enkelte yrkesgrupper, deriblant leger (NVZ og LAD, 2023, Kapittel 6.1). Dessuten åpner avtalen for at arbeidstakere med heltidskontrakt kan velge å jobbe 40 timer i uken (artikkel 6.2).

Arbeidstid skal fortrinnsvis legges til perioden mellom klokken 07.00 og 20.00 mandag-fredag, og mellom 08.00 og 12.00 lørdag.

24 timer er den maksimale lengden på arbeidsskift for leger (Maoz Breuer et al., 2023). Maksimal ukentlig arbeidstid er 48 timer i gjennomsnitt over 4 måneder, men i praksis er det mulig å avtale arbeidstid opp til 60 timer per uke med et gjennomsnitt på 55 timer per uke i løpet av en måned og 48 timer i løpet av 4 måneder (Maoz Breuer et al., 2023, tab. 1).

Tariffavtalen i Nederland åpner for å planlegge 8–9 nattskift per måned.²⁷ Dette er flere enn i mange andre land, England har en grense på fire nattskift, mens noen land, som for eksempel Tyskland, har ikke definert noen grense.

5.3 Storbritannia

Sykehusene i Storbritannia drives av National Health Service (NHS). NHS er en samlebetegnelse for de fire offentlig finansierte helsesystemene i England, Skottland, Wales og Nord-Irland. Alle refereres til som NHS og har noe ulik organisatorisk struktur.

I England er arbeidsgivere innenfor NHS organisert i NHS Employers.

Lovregulert arbeidstid

Arbeidstid reguleres i den britiske arbeidstidsloven, «The Working Time Regulations (1998)», som er en implementering av EUs direktiv (Council Directive 93/104/EC). Loven setter en maksgrense på 48 timer ukentlig arbeidstid for den enkelte arbeidstaker (§ 4-1). Ukentlig arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes over en referanseperiode på 17 uker, eventuelt over en lengre periode dersom dette er fastsatt i en «relevant avtale» (§ 4-3).

Arbeidstidsloven åpner for at 48-timersregelen kan fravikes i individuelle avtaler (§ 5-1). I slike tilfeller er arbeidsgiver pålagt å registrere den ansattes faktiske arbeidstid slik at arbeidstilsynet (Health and Safety Executive) skal kunne inspisere arbeidsforholdet (§ 5-4). Slike individuelle avtaler om fravikelse av 48-timersregelen skal også kunne sies opp av arbeidstakeren med maksimalt tre måneders varsel (§ 5-3).

²⁷ Grensen for antall nattskift per måned er i Nederland definert som «once every few nights» (Maoz Breuer et al., 2023, tab. 1 (note)).

Døgnhvile

Hviletidsbestemmelsene i «The Working Time Regulations» er også i tråd med arbeidstidsdirektivet. Arbeidstakere har rett til elleve timer sammenhengende hvile innenfor hver 24-timersperiode.

Regulering av arbeidstid i tariffavtale

I Storbritannia er leger i sykehus og i den lokale helsetjenesten ansatt i NHS Trusts and Foundation Trusts i England, NHS Boards in Scotland, Health Boards i Wales og HSC Trusts i Nord-Irland. Bestemmelsene for de ulike områdene kan variere.

De viktigste legegruppene er leger i opplæring (ca. 50 prosent), SAS leger (Specialty and Associate Specialist) (ca. 8 prosent) og såkalte consultants (ca. 40 prosent). Consultant er en seniorstilling for leger som virker innen et spesifikt felt av medisin eller kirurgi, og besitter omfattende erfaring og ekspertise på sitt felt. De kan ha en nøkkelrolle i undervisning og opplæring av yngre leger og medisinstudenter, og de er ofte involvert i forsknings- og utviklingsaktiviteter (Pilgrim, 2023, s. 29).

Legers ansettelsesvilkår er fastsatt av myndighetene etter forhandlinger mellom NHS Employers, British Medical Association (BMA) og myndighetene. Når nye vilkår fastsettes får leger tilbud om å fortsette på tidligere vilkår til deres kontrakt går ut, eller overføres til nye vilkår, som blir gjeldende for nyansettelser. Vilklårene gjelder for det enkelte land (England, Wales, Skottland og Nord-Irland). Dette gir et sammensatt bilde av arbeidsvilkår og arbeidstidsbestemmelser.

I sykehus i NHS benyttes ulike former for organisering av arbeidstid (NHS Employers, 2013, nr. 19).

Tilkallingsvakt («on-call rotas») benyttes vanligvis i kombinasjon med arbeidsperioder på ukedager.²⁸

Delvise skift («partial shifts») er en hybridordning der de som arbeider dagtid på ukedager har deler av sin arbeidstid (for eksempel en tredjedel) i skift på kveld eller natt i en viss periode. Reguleringen skiller mellom «delvise skift» der vaktene ikke skal være på mer enn 16 timer, og «24-timers delvise skift» der det benyttes 24-timersvakter. 24-timers delvise skift på helge- og legevaktdekning brukes vanligvis i kombinasjon med dagtid på hverdager. Ansatte som jobber delvise skift eller 24-timers delvise skift, skal ha minimum 8 timer hvile (off-duty) mellom skift, og skal ikke jobbe mer enn 13 dager uten en ubrutt hvileperiode på 48 timer. I løpet av en periode på 28 dager skal arbeidstakeren ha minimum en hvileperiode på 62 timer i tillegg til hvileperioden på 48 timer (NHS Employers, 2013, nr. 20).

Fullt skift tilsvarer en turnus der uken deles opp i tidsblokker og arbeidstakerne roterer i et skiftmønster. Legen vil bli satt opp på arbeidsperioder som ikke skal overstige 14 timer. Utøvere som jobber på fullt skift, skal ha tilstrekkelig hvile under en arbeidsperiode.

²⁸ Det framgår ikke så langt vi kan se noe klart skille mellom tilstedevakt og hjemmevakt i det sentrale avtaleverket.

I 2016 ble nye ansettelsesvilkår fastsatt for leger og tannleger under opplæring i England. Disse gjelder «trainees» i sykehus. I en redegjørelse for arbeidstidsmønstre under 2016-vilkårene, heter det at disse vilkårene for leger og tannleger under utdanning i NHS er sikrere og mer rettferdig enn tidligere vilkår. I tillegg til beskyttelsen som arbeidstidsreguleringene (WTR) gir, regulerer de antall arbeidstimer og arbeidsmønstre (NHS Employers, 2016, s. 8):

- Maksimum 48 timers arbeidsuke under samarbeid med leger som har avtalt fravik fra WTR og arbeider i gjennomsnitt maksimum 56 timer per uke.
- Maksimum 72 timers arbeid i en sammenhengende 168 timers periode.
- Maksimum skiftlengde på 13 timer.
- Maksimum fire lange skift på mer enn 10 timer på rad, og minimum 48 timers planlagt hvile umiddelbart etter avslutningen av det fjerde skiftet.
- Maksimalt fire nattskift på rad med minimum 46 timers hvile etter enten tre eller fire påfølgende nattskift.
- Alle rimelige skritt bør iverksettes for å unngå planlagt arbeid for leger i mer enn en av tre helger.
- Maksimalt syv påfølgende skift, og det må være minimum 48 timers planlagt hvile umiddelbart etter avslutningen av det syvende skiftet. (Det er et unntak for lavintensiv tilkallingsvakt utenfor arbeidsstedet.)
- Ikke mer enn tre planlagte tilstedevakter (on-calls) i løpet av syv dager, dersom det ikke er gjort avtale om annet. Legen skal være garantert kompensierende hvile («guaranteed rest arrangements») dersom pålagt arbeid forstyrrer nattehvilen.
- Maks 24-timers periode for tilkallingsvakt som ikke kan legges etter hverandre, bortsett fra i helger eller etter avtale om at det er trygt å gjøre det.
- Etter tilkallingsvakt kan det ikke planlegges et arbeidsskift på mer enn ti timer, eller fem timer dersom det er forventet at hviletiden vil bli brutt.

Leger ansatt på kontrakter for Consultants eller SAS-leger har ikke arbeidstid fastsatt til et visst antall timer. I heltidsstilling er en slik lege forventet å bruke «hele sin profesjonelle tid til pliktene i NHS» (NHS Employers, 2013, nr. 13.a). En fulltids praktiserende lege skal i henhold til kontraktsvilkårene (NHS Employers, 2013, nr. 15)

- bidra med en gjennomsnittlig arbeidsinnsats på ti sesjoner per uke, hver svarende til fire timers arbeid
- påta seg å vikariere for fraværende kolleger i samsvar med paragraf 108, som blant annet foreskriver rett til avspasering
- påta seg eksepsjonelle uregelmessige forpliktelser utenfor planlagte oppgaver, som er nødvendig for kontinuiteten i pasientbehandlingen
- unntaksvis gjøre tjeneste i sporadiske nødstilfeller og uforutsette omstendigheter

Kontraktsreglene dekker også regulering av vakttjeneste for ulike grupper leger.

I 2022 ble vilkår for nye ansettelseskontrakter («new contract offer») framforhandlet for SAS-leger i Skottland. Disse gjelder for nyansettelser, og tidligere ansatte kan velge å gå over til ny kontrakt hvis de ønsker det. Legens arbeidstakerorganisasjon, British Medical Association (BMA), viser til at den nye kontrakten har gitt SAS-leger økte lønnstillegg for tilkallingsvakter, slik at de nå tilsvarer consultants, samt bedre velferdstjenester. Når det

gjelder arbeidstid er regulær arbeidstid («plain time») fastsatt til 07.00–19.00. I resten av UK er regulær arbeidstid fastsatt fra 07.00 til 21.00. Dette innebærer at arbeid som legges i tidsrommet 07.00–21.00 ikke utløser lønnstillegg (MBA, 2022, s. 6).

Maksimum skiftlengde på 13 timer

En undersøkelse fra 2023 av legers arbeidstid i 14 ulike land viser til England som det eneste landet som har lyktes i å begrense legenes skift til 13 timer (gjelder Junior doctor contract) (Maoz Breuer et al., 2023, s. 7). Dette er gjort ved å tillate korte påfølgende nattskift i stedet for dagvakter. Tariffavtalen setter en grense på maksimum fire nattskift i uken, fire påfølgende skift i ukedagene og tre i helgene. Etter en serie nattskift følger en periode på minimum 46 timers hvile.

Skift på mer enn 13 timer er forbudt, og dette kan føre til sanksjoner for arbeidsgiver. En eller to ganger i måneden kan legene jobbe opp til fire påfølgende nattskift på 13 timer. Da går de ikke dagskift (Maoz Breuer et al., 2023, s. 5). Legene skal vanligvis ikke jobbe mer enn en av tre helger. Avtalen i England åpner for at legene kan inngå en individuell avtale om å utvide den ukentlige maksimale arbeidstiden fra 48 timer til 56 timer, og til å jobbe fem påfølgende skift.

Systemet i England blir av Maoz Breuer et al. (2023, s. 7) sammenliknet med forsøk som er gjort i USA og Canada med såkalte «night float». Et slikt system innebærer at et team eller en bestemt gruppe av leger eller turnusleger i en periode jobber utelukkende om natten. Dette systemet er designet for å redusere arbeidsbelastningen og redusere behovet for at leger jobber ekstremt lange vakter på inntil 24 timer eller lengre. Hensikten er å balansere kravene til pasientbehandling med personellets helse og velferd, blant annet balansen mellom arbeid og fritid. Fra forsøkene i USA rapporteres det imidlertid om blandede funn angående effektiviteten og innvirkningen på legenes livskvalitet. Korte nattevakter kan også ha uheldige konsekvenser for opplæringen av turnuslegene som er involvert, og for overlevering av informasjon om pasientene etter vakt («handover») (Maoz Breuer et al., 2023, s. 7).

6 Trekk ved sykehuslegers arbeidstid

Legers arbeidstid i alle landene som er undersøkt her bærer preg av en historisk kontekst og måten legeprofesjonen og sykehusstjenestene er organisert på. I det offentlige helsevesenet har leger i større sykehus hatt en rolle der de har vært knyttet både til universiteter og utdanningssystem, og til den konkrete behandlingen av pasienter i sykehuset. Legene har bygget profesjonen rundt utdanning og spesialisering, og dette har bidratt til å skape et utpreget hierarkisk stillingssystem med ulike funksjoner og oppgaver. Dette har igjen hatt betydning for hvordan tariffavtalene er bygget opp. Eksempler på dette ser vi for eksempel i Danmark, der det finnes to tariffavtaler for sykehusleger basert på stilling, og i Storbritannia der arbeidstidsreguleringen er forskjellig for de ulike stillingskategoriene til legene.

I Norge ble den relativt frie og selvstendige stillingen til sykehuslegene gradvis begrenset fra slutten av 1970-tallet, da kostnadskontroll og økonomistyring i økende grad kom til å prege den fylkeskommunale sykehusdriften. Dette førte til økt oppmerksomhet rundt normalarbeidsdag og arbeidstidsregulering, og ledet til at den formelle arbeidstiden for underordnede leger ble redusert fra 48 timer, som hadde vært gjeldende i 1960, til 37,5 timer per uke for leger uten vaktteneste i 1988 (Haave, 2011, s. 317). I alle tariffavtalene vi har undersøkt er et sterkt trekk ved sykehuslegenes arbeidstid at de jobber dagtid på ukedagene og har vaktteneste utenfor ordinær arbeidstid for å dekke tilstedeværelse og akutte legetjenester.

6.1 Arbeidstidsordninger

Dagtid i kombinasjon med vaktteneste er den vanligste arbeidstidsordningen for leger i de landene vi har undersøkt. Tariffavtalen mellom Spekter og Legeforeningen for norske sykehusleger slår fast at leger jobber dagtid, eventuelt i kombinasjon med vaktordning. Også tariffavtalene for leger i Danmark etablerer en arbeidsordning med dagtid i kombinasjon med vaktteneste. Dagtid kalles «normaltjeneste». For leger som jobber normaltjeneste i kombinasjon med ulike vaktordninger, begrenses antallet vakter gjennom tariffbestemmelsene.

Også i Sverige er arbeid på dagtid i kombinasjon med vaktteneste (jour) den langt vanligste arbeidstidsordningen. Tariffavtalen for sykehusleger i Sverige etablerte imidlertid mulighet for å organisere arbeidstiden på andre måter. Den ene modellen er at arbeidsgiver, etter drøftinger med organisasjonene, legger ordinær arbeidstid også i perioden mellom kl. 21.00 og 07.00, for å unngå bruk av jour og beredskap. Denne ordningen er så vidt vi vet ikke i bruk. Å etablere arbeidstidsordninger ved lokal tariffavtale er en tredje mulighet i Sverige, og er i bruk i akuttavdelinger der det foregår døgkontinuerlig arbeid.

I Finland praktiserer legene dagtid med vakt (jour) i perioder utenom den ordinære arbeidstiden.

Går vi utenfor Norden, finner vi også dagtid i kombinasjon med vaktordning i land som Tyskland, Nederland og Storbritannia. I Tyskland åpner imidlertid tariffavtalen for å organisere arbeidstiden i turnusordninger.

6.2 Dagtid

I alle de nordiske landene legger tariffavtalene en begrensning på når den ordinære arbeidstiden kan legges. I Sverige og Finland strekker dagtiden seg noe lenger ut på kvelden enn det tariffavtalene i Norge og Danmark åpner for. Reguleringen knytter an til tradisjonell sykehusdrift, men begrensningen i arbeidstid legger rammer for når sykehusene kan levere planlagte helsetjenester til innbyggerne og hvor effektivt de kan utnytte sykehusets kapasitet og utstyr.

I Norge begrenser tariffavtalen dagtid gjennom flere bestemmelser, men slik at legenes alminnelige arbeid skal utføres mellom 07.00 og 18.00 mandag til fredag, med mulighet for å pålegge kveldsarbeid fram til kl. 19.00 mandag til fredag, dersom legen ikke går vakt.

I Danmark regulerer tariffavtalen for yngre leger dagtid ut fra når arbeidstiden begynner. Den skal begynne mellom kl. 06.00 og 12.00, og avtalen har også en bestemmelse om at alle leger på en avdeling skal begynne på samme tidspunkt, dersom det er mulig. Hvis det er særlige vilkår som gjør at dette ikke er hensiktsmessig, kan det inngås lokal avtale om at arbeidstidens begynnelse for den enkelte lege kan avvikes innenfor tidsrommet 06.00–12.00. Tjeneste etter kl. 18.00 er begrenset til hvert sjette døgn.

I Sverige kan den alminnelige arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og 21.00 mandag til fredag, mens den ordinære arbeidstiden i Finland kan forlegges av arbeidsgiver innenfor tidsrommet 07.30 til 20.00 mandag til torsdag, og 07.30 til 18.00 på fredag.

6.3 Vaktjeneste og hviletid

For sykehusleger kombineres gjerne dag- eller normaltjeneste med ulike former for vakt eller «jour». Dette er praksis i alle landene vi har undersøkt, selv om noen land, som Tyskland og Sverige, også har alternative arbeidstidsordninger der det i stedet benyttes skift eller turnusordning. Vaktjeneste er kjennetegnet ved at den er en blanding av passiv og aktiv tjeneste. I henhold til EUs arbeidstidsdirektiv skal all vaktjeneste der arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver regnes som arbeidstid. Vakter har ofte lang varighet, og de kan strekke seg over en kveld og natt eller nesten et døgn i helgen. Dette kan være hensiktsmessig ut fra hensynet til bemanningsplanlegging, og det kan av og til være ønsket av arbeidstakerne, som får en lengre sammenhengende arbeidsperiode og dermed lengre friperioder. Men lange vakter har også negative konsekvenser, både med hensyn til forsvarlighet og med hensyn til legens helse og velferd.

Utfordringen i alle de nordiske landene er, og har vært, å organisere vakttjenesten slik at ikke belastningen for legene blir for stor ved at vaktene blir svært lange. EUs arbeidstidsdirektiv setter grenser for hvor lang arbeidstiden kan være over et visst tidsrom, og hvor mye hviletid en arbeidstaker skal ha hvert døgn og hver uke. Både i Sverige og Danmark har det den siste tiden blitt gjort endringer i lov- og avtaleverk for å tilpasse reguleringen av sykehuslegenes arbeidstid til direktivets bestemmelser. De fleste

landene har i dag bestemmelser som gjør at lengden på legenes vaktjeneste kan strekkes helt til ytterpunktene for hva arbeidstidsdirektivet krever av døgnhvile mellom to vakter. Vi finner også bestemmelser, for eksempel i den finske tariffavtalen for leger, som åpner for at det kan inngås avtale om å overskride den maksimale arbeidstiden når tjenesten omfattes av vaktjeneste som også kan omfatte perioder uten aktivt arbeid.

Samtidig ser vi at lovgivningen i de fleste landene har utvidet kravet til ukehvile ut over EU-kravet på 24 timer hvile per uke. I Sverige og Nederland stilles det krav til en ukentlig sammenhengende hvile på minst 36 timer. Dette er lenger enn EU-direktivets krav, og også lenger enn kravet til 35 timers ukehvile i den norske arbeidsmiljøloven. Legenes tariffavtale i Norge åpner for å praktisere en ukehvile på 28 timer. I Danmark er kravet på 24 timer. I den svenske arbeidstidslagen er det i tillegg fastsatt at beredskapstid ikke kan inngå i denne ukehvilen. Vi har ikke den samme bestemmelsen i norsk lov.²⁹

Belastningen ved vaktjeneste kan begrenses på flere måter. Lengden på vaktjenesten kan spille en rolle, og den kan reguleres både i lov og tariffavtaler. Omfanget av aktiv tjeneste under vakt, vil være avgjørende for hvor belastende vekten er. Dette tas det hensyn til i enkelte tariffavtaler og i lovgivningen. Den norske tariffavtalen mellom Spekter og Legeforeningen åpner for eksempel for at passiv vakt på arbeidstedet kan regnes som en brøkdel av en arbeidstime, ved at man «fritas for arbeidsplikten». Dette er blant annet brukt for luftambulans- og ambulanshelikoptertjeneste. I den danske avtalen til Yngre lægers forening er det en bestemmelse, gjeldende til 1.7.2024, om at all vakt som ikke er effektiv tjeneste skal regnes som hviletid. En egen bestemmelse i den finske arbeidstidslagen gir mulighet til å inngå landsomfattende tariffavtale om å fravike maksimum arbeidstid på 48 timer per uke for vakthavende leger ved sykehus og dyrehospital, dersom de har vaktjeneste. Det er usikkert i hvilken grad EU-reguleringen og domspraksis vil tillate at passiv vaktjeneste kan regnes som hviletid. En åpning for dette vil trolig være knyttet til graden av belastning vekten medfører og i hvilken grad vaktjenesten begrenser arbeidstakers frihet (Rosvold, 2020).

En annen måte å begrense belastningen på, er å sikre at vaktjeneste ikke blir pålagt for ofte. Den danske tariffavtalen begrenser vakt etter kl. 18.00 til hvert sjette døgn, og i den svenske tariffavtalen ligger det som en anbefaling at leger i gjennomsnitt ikke skal ha vakt (jour) oftere enn hvert syvende døgn og at hjemnevakt skal begrenses til hvert femte døgn. I Finland slår tariffavtalen til legen fast at vakt på arbeidsplassen ikke kan pålegges uten samtykke mer enn fem ganger per måned, og hjemnevakt skal begrenses til maksimum seks ganger per måned. En annen type regulering som også begrenser hvor ofte en arbeidstaker pålegges vaktjeneste, er bestemmelser om at vakter skal fordeles mer eller mindre likt på alle arbeidstakerne. En slik bestemmelse finner vi i den norske tariffavtalen.

En tredje måte å begrense belastningen for arbeidstakere på, er ved å tilrettelegge hviletid. Dette er et sentralt punkt i alle tariffavtalene, men også et punkt der avtalebestemmelsen blir liggende helt opp mot grensen for hva EU-regulering og lovgivning tillater.

²⁹ Forarbeider til arbeidsmiljøloven tyder imidlertid på at de tillitsvalgte kan avtale hjemnevakt som del av døgnhvilen dersom utrykning/aktiv arbeidstid bare skjer for å unngå «alvorlige driftsforstyrrelser» (Johansen & Stue-land, 2011, s. 366).

Tariffavtalen i Sverige slår fast at døgnhvilen skal være på minst elleve timer, men åpner likevel for å gjøre unntak der døgnhvilen forkortes til ni timer dersom det er nødvendig for å sikre bemanningen og dersom det skjer uforutsette hendelser. I Finland kan man fravike regelen om elleve timers døgnhvile dersom arbeidstaker får uavbrutt hvile i minst tre timer på natten, eller der det dreier seg om at flere leger er involvert i vakttjenesten («samsjour» og «delad arbetsplatsjour») og man på den måten kan avlaste hverandre. Det er også mulig å inngå lokale avtaler om kortere hviletid under visse forutsetninger. I tilfeller der hviletiden blir kortere enn elleve timer, skal arbeidstaker sikres kompensende hvile.

Vakttjeneste er kjennetegnet ved uregelmessig arbeidsbelastning der arbeidstiden består av passiv vakt og arbeid i påkommende tilfeller. Dette kan gjøre det vanskelig å styre arbeidsbelastningen, sikre god tjenestekvalitet og forsvarlig behandling, og effektiv utnyttelse av sykehusets ressurser. En måte å sikre en bedre utnyttelse av vaktressursene på, kan være å la flere leger som går vakt samtidig avlaste hverandre gjennom samarbeid på tvers av avdelinger eller tjenester. Delt vakttjeneste, slik man kan ha i Finland, der flere leger har vakt samtidig for å avlaste hverandre, er et eksempel på en ordning som tar sikte på å begrense belastningen for arbeidstakere under vakttjeneste. Uttrykket «delad arbetsplatsjour», er ikke definert i tariffavtalen, men brukes gjerne om vaktoppsett der det er flere leger til stede på vakten for å redusere belastningen for den som skal gå nattevakt. Et annet eksempel fra Finland er «samjour», som benyttes ved noen sykehus der man har etablert en felles vakttjeneste for sykehuset og den kommunale legevakten. Slik «samjour» gjør det mulig å utnytte vaktressursene bedre på tvers av to ulike helsetjenester. Vi finner også retningslinjer i den svenske tariffavtalen som anbefaler at nærliggende spesialiteter i sykehusene samarbeider under vaktperioder for å avlaste hverandre. I henhold til denne avtalen, bør slikt samarbeid også foregå mellom åpne og lukkede avdelinger.

Samarbeid og bedre utnyttelse av vaktressursene kan gi en jevnere belastning for den enkelte lege, men kan også føre til økt arbeidsbelastning på vakten, slik at vakttjenesten blir mer lik regulær arbeidstjeneste.

6.4 Debatt i Norden om sykehuslegers arbeidstid

Gjennomgangen av lover og tariffavtaler viser at tariffavtalene gjennomgående har større betydning enn lovverket i reguleringen av legenes arbeidstid. I alle de nordiske landene som er gjennomgått her brukes hjemmelen til å avtale fravik fra lovreglene i utstrakt grad. Da er det til syvende og sist reglene i EUs arbeidstidsdirektiv som setter rammene for hva som kan avtales i tariffavtale.

Den dominerende arbeidstidsordningen for sykehusleger er dagtid med tillegg av ulike former for vakttjeneste. Dette gjør at både den daglige og den sammenlagte arbeidstidens lengde i noen tilfeller strekkes helt opp mot den maksimale grensen EUs arbeidstidsdirektiv tillater. Lange vakter til ulike tider av døgnet gjør også at hviletiden kan bli kort, og i noen tilfeller kortere enn det arbeidstidsdirektivet åpner for. Disse særtrekkene ved legenes arbeidstid har skapt debatt både i Norden og i andre land.

Det foreligger mange undersøkelser av legers arbeidstid. I Norge har Legeforeningen gjennomført undersøkelser siden 1994, og de rapporterer om noe nedgang i arbeidstiden for leger i spesialisering, og noe økning for overleger og legeledere (Rosta, 2021). I 2013 fikk lege og sykehusdirektør Göran Stiernstedt i oppdrag å utrede hvordan helsevesenet i Sverige kunne anvende profesjonenes ressurser på en mer effektiv måte. Utredningen konkluderte blant annet med at det var behov for mer kunnskap om bemanning og hvordan arbeidstid ble planlagt i sykehus:

«Utredningens bedömning: Staten bör snarast initiera en studie på klinik-/enhetsnivå av planering, bemanning, schemaläggning, arbetstidssystem, lönomodeller, fördelning av arbetsuppgifter, patientflöden, m.m. i vården i syfte att ge ett kunskapsunderlag avseende bl.a. resursåtgång, bemanningsstruktur och arbetstidsförläggning.» (SOU, 2016, s. 534)

Utgangspunktet for Stiernstedts utredning var en hypotese om at det fantes insentiver som fikk legene til å jobbe mer jour på kvelder og helger i stedet for å utvide arbeidstiden på dagtid, og at for store deler av kompensasjonen ble tatt ut i avspasering (SOU, 2016, s. 685). Da utredningen forelå, bestilte Läkarforeningen fra PwC en undersøkelse av legenes arbeidstid som foreningen offentliggjorde i en egen rapport (Läkarförbundet, 2016). Av forbundets rapport framgår det at PwCs undersøkelse viste at leger i gjennomsnitt arbeidet 41,1 time per uke etter at avspasering («kompensasjonsledighet») var tatt ut. Legene tok i gjennomsnitt ut 48 prosent av kompensasjonstiden i form av avspasering, mens 52 prosent ble tatt ut i lønn. Ut over dette var leger også bundet i beredskap (vakt i hjemmet) i perioder (Läkarförbundet, 2016, s. 23).

En av utfordringene med legenes arbeidstid har vært de lange vaktene og utfordringene knyttet til å etablere tilstrekkelig med hviletid. I Sverige ble det, med utgangspunkt i arbeidstidslagen, etablert en praksis med å fastsette døgnbrudd («dyngsbryt») på ulike tidspunkt i arbeidsplanene og legging av hviletid både før og etter døgnbrudd, for å kunne legge effektive arbeidsplaner. Partene i sykehusavtalene ble i 2022 og 2023 tvunget til å reforhandle tariffavtalene og legge om denne praksisen, men beholdt døgnbrudd, til tross for at dette ikke er omtalt i EUs arbeidstidsdirektiv. Under forhandlingene ble sykehusene og systemutviklerne kontaktet for å gi innspill og komme med synspunkter, og de ga beskjed om at det var for kort tid til at de kunne utvikle og etablere et nytt system for arbeidsplanlegging som ikke hadde døgn- og ukebrudd.³⁰ Det er trolig at systemet med døgnbrudd vil bli avvirket etter hvert.

Debatten om EU-direktivet og legenes arbeidstid har imidlertid ikke stilnet i Sverige. I en artikkel publisert i november 2023 i «Sjukhusläkaren», diskuterer overlegen Stefan Ström på Västmanlands sjukhus Västerås, den nye avtalereguleringen og utfordringer EUs arbeidstidsdirektiv skaper for svenske intensivavdelinger. Ström mener EU-direktivet, som begrenser muligheten til å benytte lange vaktperioder, kan føre til bemanningsproblemer, spesielt ved intensivavdelinger som allerede sliter med personellmangel. Han argumenterer for at direktivet forstyrrer balansen mellom arbeid og privatliv for

³⁰ Samtale med SKR, 13.12.2023.

erfarne ansatte, og at dette kan føre til at kvalifisert personell slutter. Intensivpleie bør derfor, ifølge Stefan Ström, unntas fra direktivet for å sikre kontinuerlig høy kvalitet på pasientbehandlingen (Ström, 2023).

Også i Danmark har det vært diskusjon om legenes arbeidstid. I 2021 gjennomførte den danske Overlægeforeningen en undersøkelse blant over 2000 overleger. Undersøkelsen viste at legene i gjennomsnitt jobbet 47,6 timer i uken. I tillegg hadde 40 prosent av legene bi-jobber der de arbeidet som leger. I en kommentar ga leder i Overlægeforeningen, Lisbeth Lintz, uttrykk for at overlegene burde avlastes, «så de ikke arbejder for meget» (Nielsen, 2021). Hun foreslo å se på hvilke oppgaver andre faggrupper kunne utføre, og hvilke oppgaver som kunne gjøres enklere med bruk av ny teknologi.

På arbeidsgiversiden i Danmark, har Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) registrert at den teknologiske utviklingen har ført til at stadig mer av arbeidet som utføres på vakt kan flyttes hjem og utføres på vakt i hjemmet. Dette gjør at både beredskapsvakter på arbeidsstedet, og vakt utenfor tjenestestedet, kan ligne mer og mer på vanlig normaltjeneste, spesielt for overlegene.³¹ Dette kan innebære at belastningen øker, og at vaktformene kanskje må videreutvikles.

Samtidig som det reises krav om redusert arbeidsbelastning for leger, ser vi at enkelte leger argumenterer for at lange vakter kan ha fordeler og være ønskelig (Lindholm, 2018). Det kan også følge økonomiske fordeler med mange og lange vakter (Fall Nielsen, 2001). Det er dermed ingen enighet om hvordan legenes arbeidstid best bør organiseres. Reguleringen av arbeidstid som har skjedd gjennom EU, har imidlertid ført til endringer i sykehuslegenes tariffavtaler i Norden. Sammen med den administrative og teknologiske utviklingen innen medisinsk behandling, har lovendringene ført til begrensninger på legenes mulighet til å opprettholde den frie stillingen de har hatt historisk sett, til selv å definere og styre sin arbeidstid.

6.5 Arbeidstid, helse og interesser i sykehusene

Det er en rekke faktorer som påvirker legenes helse og velferd i arbeidet. Arbeidstidens lengde og plassering er to viktige faktorer, som også har nær sammenheng med arbeidsbelastningen i arbeidstiden. Sammenhengen mellom arbeidsbelastning, lengden på arbeidsvakter, og når på døgnet arbeidet skal utføres, fører inn i de problemstillingene sykehusene og legene står overfor, og de interessene som må avveies, i spørsmålet om regulering av arbeidstid. Helseforetakene vil ønske å sikre en effektiv drift av sykehuset som samtidig ivaretar forsvarlig drift og gir tjenester av god kvalitet. Legene kan ha interesse av å sikre at belastningen ikke blir for stor, både for å ivareta forsvarlig behandling av pasienter og av helse- og velferdshensyn. Tariffavtalene til sykehuslegene i Norden avspeiler ulike avveininger knyttet til interesser og økonomiske hensyn knyttet til sykehusdrift, og viser ulike måter å balansere disse hensynene på. Samtidig speiler særegenheten ved legenes arbeidstidsavtaler, både i Norden og i mange andre europeiske land, den posisjonen legeprofesjonen har hatt i den historiske utviklingen av sykehusene.

³¹ Intervju med RLTN, 8.12.2023.

Referanser

- AKTA. (2022). *Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn AKTA*. KT. <https://www.kt.fi/sv/avtal/akta>
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Arbetstidslagen – med kommentarer*. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetstidslagen-med-kommentarer-bok-h026.pdf>
- Arbetstidslagen, Pub. L. No. 673 (1982). <https://lagen.nu/1982:673>
- Bakken, J. D. (2023, 21. februar). *Leger gråter på jobb og håper på omgangssyke for å slippe vakter*. NRK. <https://www.nrk.no/osloogviken/ahus-leger-jobber-sa-mye-at-de-blir-utslitt--en-lege-ha-per-pa-bilulykke-for-a-slippe-nattevakt-1.16280131>
- Eurostat. 2023. *Healthcare resource statistics – beds*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthcare_resource_statistics_-_beds
- Fall Nielsen, H. (2001, 6. desember). *Ingen kontrol med lægernes arbejdstid*. Politiken. <https://politiken.dk/danmark/art5050884/Ingen-kontrol-med-l%C3%A6gernes-arbejdstid>
- Frich, J. C. (2016). *God bruk av legers arbeidstid? Tidsskrift for Den norske legeförening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.16.0661>
- Gisle, J. (2023). *Arbejdstidsdirektivet*. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/arbejdstidsdirektivet>
- Hedberg, J. (2023). *Ordförande för Arbetstidsnämnden har utsetts*. Cirkulär 23:39. SKR och Sobona. <https://skr.se/download/18.2e76776f18a82fe33c4b191/1694504273797/Arbetstidsnamnden-har-utsetts.PDF>
- Haave, P. (2011). *I medisinens sentrum. Den norske legeförening og spesialistregimet gjennom hundre år*. Unipub.
- Institutet för de inhemska språken. (2012, 13. juni). *Tjänstemän och andra anställda*. Kotimaisten kielten keskus. https://www.sprakinstitutet.fi/sv/publikationer/sprakspalter/reuters_rutor_1986_2013/2012/tjansteman_och_andra_anstallda
- Johansen, A. S., & Stueland, E. (2011). *Arbejdstidloven. Kommentarer og praksis*. Gyldendal Akademisk.
- KT. (2021, februar 2). *Arbetsplatsjour har planerats för en läkare kl. 16–22. Efter det fortsätter jourskiftet som fri jour till kl. 8 följande morgon. Hur många jourtillfällen är det frågan om?* Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. <https://www.kt.fi/sv/avtal/vanliga-fragor/lakare/arbetsplatsjour-och-fri-jour>
- KT. (2022, juni 22). *Tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare 2022–2025, Cirkulär 9/2022*. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. <https://www.kt.fi/sv/cirkular/2022/09/lakta-2022-2025>
- Larsson, D., & Überbacher, O. (2004). *EU-anpassad arbetstid kräver inte fler läkare! Läkartidningen*, 101(24). <https://lakartidningen.se/wp-content/uploads/OldPdfFiles/2004/28756.pdf>
- Lindholm, J. (2018, 25. juli). *Kort arbejdstid giver dårlig kvalitet*. Ugeskriftet.dk. <https://ugeskriftet.dk/debat/kort-arbejdstid-giver-darlig-kvalitet>
- Läkarförbundet. (2016). *Läkares arbetstid*. Läkarförbundet. <https://slf.se/app/uploads/2018/08/laxxka-res-arbetstid-en-rapport-fraxn-laxxkarfoxbundet1.pdf>
- LÄKTA. (2022). *Tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare LÄKTA*. KT. <https://www.kt.fi/sv/avtal/lakare>
- Maoz Breuer, R., Waitzberg, R., Breuer, A., Cram, P., Bryndova, L., Williams, G. A., Kasekamp, K., Keskimäki, I., Tynkkynen, L.-K., van Ginneken, V., Kovács, E., Burke, S., McGlacken-Byrne, D., Norton, C., Whiston, B., Behmane, D., Grike, I., Batenburg, R., Albreht, T., ... Rose, A. J. (2023). *Work like a Doc: A comparison of regulations on residents' working hours in 14 high-income countries*. *Health Policy*, 130, 104753. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2023.104753>

- MBA. (2022). *New contract offer for SAS Doctors and Dentists in Scotland*. <https://www.bma.org.uk/media/6339/sas-contract-offer-detailed-summary-28-october-2022.pdf>
- NHS Employers. (2013). *Terms and Conditions of Service NHS Medical and Dental Staff (England) 2002*. NHS. <https://www.nhsemployers.org/system/files/2021-06/Terms-and-Conditions-of-Service-2002-NHS-Medical-dental-staff.pdf>
- NHS Employers. (2016). *2016 terms and conditions of service for doctors and dentists in training (England). Frequently asked questions*. <https://www.nhsemployers.org/system/files/2021-08/2016-junior-docs-TCS-faqs.pdf>
- Nielsen, J. (2021). *Overlæger arbejder – stadig – rigtig meget*. Ugeskriftet.dk. <https://ugeskriftet.dk/nyhed/overlaeger-arbejder-stadig-rigtig-meget>
- NOU 2023: 4. (u.å.). *Tid for handling: Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. I *Norbok*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Teknisk redaksjon. Hentet 15. april 2024, fra https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_pliktmonografi_000018051
- NZV og LAD. (2023). *Cao-Ziekenhuizen-2023-2025*.
- OFRs organisation. (u.å.). *OFR*. Hentet 1. desember 2023, fra <https://www.ofr.se/om-oss/ofrs-organisation/>
- Pilgrim, C. (2023). *Review Body on Doctors' and Dentists' Remuneration*.
- Redogörelsetext för överenskommelse om ändringar och tillägg i HÖK, bilagan Allmänna bestämmelser § 13 samt bilagan Specialbestämmelser för läkare*. (2023). Sveriges Kommuner och Regioner. <https://skr.se/download/18.54d69727188bdd63e1a2fc11/1687185756941/23bil530.pdf>
- Rosta, J. (2021). *Sykehuslegers arbeidstid er i endring. Tidsskrift for Den norske legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.21.0533>
- Rosta, J., & Aasland, O. G. (2014). *Weekly working hours for Norwegian hospital doctors since 1994 with special attention to postgraduate training, work-home balance and the European working time directive: A panel study*. *BMJ Open*, 4(10), e005704. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-005704>
- Rosvold, R. A. (2020). *Beredskapsvakt som en tredje tidskategori?* [JUR-3902 - Liten masteroppgave i rettsvitenskap vår 2020, Universitetet i Tromsø]. <https://mu-nin.uit.no/bitstream/handle/10037/21343/thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Scheele, C. von. (2024, 26. mars). *Kaos och oenighet när EU-direktiv ska följas*. <https://www.lag-avtal.se/nyheter/kaos-och-oenighet-nar-eu-direktiv-ska-foljas/4247854>
- Schulten, T., & Seikel, D. (2020). *Beyond austerity: upgrading German public services and the role of trade union campaigns and collective bargaining*. *Working under pressure*, 145.
- Selberg, N., & Sjödin, E. (2023). *Inrangering av gula fackföreningar i svensk kollektiv arbetsrätt* | SvJT. *Svensk Juristtidning*. <https://svjt.se/svjt/2023/335>
- Sinander, E. (2023, 28. juni). *Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?* <https://www.lag-avtal.se/nyheter/varfor-ar-eus-dygnsviloregler-sa-problematiska-i-sverige/3922497>
- Skartvedt Iversen, M., & Hella, V. (2023, 21. januar). *Leger jobber «døgnet rundt»: – Helt normalt*. nrk.no/vestfoldogtelemark. <https://www.nrk.no/vestfoldogtelemark/leger-forteller-om-lange-vakter-og-lite-hvile-1.16260129>
- SKR. (2023a, 25. april). *Så styrs sjukvården i Sverige* [Text]. skr.se. <https://skr.se/skr/halsasjukvard/var-dochbehandling/ansvarsfordelning/sjukvard.64151.html>
- SKR. (2023b, 17. oktober). *Frågor och svar om arbetstidsförläggning och dygnsvila (gäller avtalet AB)* [Text]. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetstid/dygnsvila/fragorochsvaromdygnsvila/arbetstidsforlaggning.73499.html>
- SKR Förhandlingssektionen. (2022). *Kommentarer till Allmänna bestämmelser*. Sveriges Kommuner och Regioner. https://skr.se/download/18.6df072c0184b920f7cd430c0/1670222375503/SKR2022_00671-1%20Kommentarer%20till%20Allm%C3%A4nna%20best%C3%A4mmelser%20i%20lydelse%2022-10-01%20slutversion%20till%20try%20445468_1_0.pdf

- SKR, & Sveriges Läkarförbund. (2023). *Överenskommelse om dygnsvila med Läkarförbundet*. <https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/overenskommelseomdygnsvilamedlakarforbundet.71166.html>
- SOU. (2016). *Effektiv vård* [Statens offentliga utredningar]. https://www.regeringen.se/contentassets/42b0aef4431c4ebf9410b8ee771830eb/effektiv-vard---slutbetankande-av-en-nationell-samordnare-for-effektivare-resursutnyttjande-inom-halso--och-sjukvarden_sou-2016-2.pdf
- Specialbestämmelser för läkare inom region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Götlands kommun och inom Sobona. Bilaga 3 till HÖK 20.* (2020). SKR. <https://skr.se/download/18.42336a32177c8ab158d380a7/1615134907030/20bil251.pdf>
- Spekter og Legeforeningen. (2022). *Overenskomsten del A, A1 og A2* [datasett].
- Ström, S. (2023, 6. november). *EU:s arbetstidsdirektiv – ännu ett hinder för intensivvården!* Sjukhusläkaren. <https://www.sjukhuslakaren.se/debatt/eus-arbetstidsdirektiv-annu-ett-hinder-for-intensivvarden/>
- Virke og Legeforeningen. (2021). *Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger mellom Den norske legeforening og Virke gjeldende for perioden 1.1.2021 - 31.12.2022*. <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/saravtale-for-leger-dnlf/>
- Yngre Læger. 2021. *Vejledning – de vigtigste regler i Yngre Lægers overenskomst*.

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

