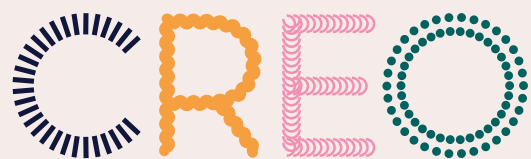


Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

(august 2025)



forbundet for kunst og kultur

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

(august 2025)

Arbeidstid er ofte utfordrende i kultursektoren og mange av våre medlemmer lurar på hvilke rettigheter de har og hvordan regelverket skal tolkes. Sektorens tilnærming til lov – og avtaleverk kan variere, men [Arbeidsmiljøloven §10-4\(1\)](#) er klar og tydelig:

”Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.”

Det finnes imidlertid muligheter for fleksibilitet gjennom gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på arbeidsplasser med tariffavtale. Mange arbeidsgivere og ansatte ser fordeler med dette, men det krever at tillitsvalgte har god kompetanse og tør å bruke forhandlingsmakten for å sikre at slike avtaler også er gunstige for arbeidstakerne. Denne artikkelen gir råd og fakta som kan være nyttige i slike prosesser.

Innhold

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid	2
Lov – og avtaleverk	4
Avtaleinngåelse.....	5
Midlertidig ansatte, deltidsansatte og innleid personell fra bemanningsselskap	6
Beregning av årsverk	8
Beregningsperiode.....	8
Beregningsperioder for midlertidig ansatte og innleid personell fra bemanningsforetak	9
Arbeidstakers helse og velferd	10
Sentral godkjenning av avtaler om gjennomsnittsberegning	12
Kompensasjon.....	13
Erfaringer fra de ulike tariffområdene	14

Lov – og avtaleverk

Tillitsvalgtes adgang til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning er hjemlet i arbeidsmiljøloven §10-5(2) og rammene for særavtaler er hjemlet i de forskjellige hovedavtalene. Før tillitsvalgt inngår slike avtaler er det derfor viktig å sette seg inn i disse og konsultere med Creo sentralt om det er den minste usikkerhet.

I [Arbeidsmiljøloven §10-5](#) gis det forskjellige muligheter for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, enten med hver enkelt arbeidstaker eller med tillitsvalgt i virksomheter bundet av tariffavtale.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid åpner for en annen fordeling av arbeidstiden, slik at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid, mot tilsvarende mindre i andre perioder. Dette innebærer at arbeidsgiver skal sette opp arbeidsplan som skal drøftes med tillitsvalgt (AML§10-3). Forutsetningen for gjennomsnittsberegning av arbeidstid er at arbeidstaker skal ha forutsigbarhet og en slik arbeidstidsordning må i alle tilfeller oppfylle kravene i § 10-2 om at arbeidstakerne ikke må utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Det er viktig å være klar over at dersom arbeidsgiver har basert driften på planlagt bruk av overtid for lange dager eller lange arbeidsperioder, så vil godtgjørelse for denne typen overtid kunne falle bort, når det er avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid kan avtales på to nivåer; med hver enkelt arbeidstaker - [AML §10-5\(1\)](#), eller med tillitsvalgt på arbeidsplasser med tariffavtale [AML§10-5\(2\)](#). Denne artikkelen fokuserer på sistnevnte, altså avtaler som kan inngås med tillitsvalgt.

«Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.»

For at Creos tillitsvalgte skal kunne inngå avtaler hjemlet i [AMLS10-5\(2\)](#) må det foreligge en tariffavtale der Creo er part. Det er med andre ord ikke adgang for Creos tillitsvalgte å inngå slike avtaler uten tariffavtale eller når det kun foreligger såkalte «husavtaler» (altså avtaler på arbeidsplassen der Creo ikke er sentral part).

Allerede her er det viktig å understreke at loven sier det kan og ikke skal inngås avtale om gjennomsnittsberegning. Tillitsvalgt har med andre ord vetorett og skal ikke presses til å inngå en slik avtale. Normalarbeidsdagen er der av en grunn og det skal være gode grunner til å fravike den. Ved avtale om gjennomsnittsberegning påligger det tillitsvalgt et stort ansvar i å påse at lovens krav om at arbeidstakers helse og velferd blir ivaretatt.

Avtaleinngåelse

Avtale om gjennomsnittsberegning må være skriftlig og signert av tillitsvalgt og arbeidsgiver. I Spekter kan avtalen også inngå i overenskomstens tariffavtalens B-del (virksomhetsnivå), mens for de øvrige tariffområdene anbefales separat avtale.

Creo anbefaler våre tillitsvalgte at avtaler om gjennomsnittsberegning er tidsavgrenset, eventuelt løpende med oppsigelsesfrist på f.eks tre måneder. Loven har ingen formulering om tidsavgrensningen for gjennomsnittsberegning, kun om beregningsperiode. Hovedavtalene sier at løpende særavtaler når som helst kan sies opp med minst en måneds varsel, hvis ikke annet er avtalt. Det enkleste er likevel å sikre seg gjennom å sette en utløpsdato.

Det er ofte arbeidsgiver som ønsker å avtale gjennomsnittsberegning for å få fleksibilitet i planlegging av arbeidstiden. Dette gir tillitsvalgt en god forhandlingsposisjon. Blir dere ikke enige, er det tariffavtalen og lovens bestemmelser som gjelder. Det er ingenting i veien for å kreve økonomisk kompensasjon for gjennomsnittsberegning eller å bruke forhandlingene til å fremme krav knyttet til arbeidstid eller andre lokale forhold. Eksempler på dette kan være antall og plassering av pauser, fasiliteter på pauserom, måltider dekket av arbeidsgiver, dekning av transportkostnader på nattestid eller krav om at overtid utover arbeidsplan skal regnes som overtid (også for deltidsansatte). Det er ingen grunn til å være beskjeden i disse forhandlingene! Tillitsvalgt og medlemmene på arbeidsplassen bør derfor tenke gjennom; **hvorfor skal vi gå med på en slik avtale og hva skal til for at vi blir fornøyde?**

Husk at en avtale om gjennomsnittsberegning ikke er for at arbeidsgiver skal slippe å betale overtid. Selv om det foreligger en avtale om gjennomsnittsberegning skal arbeidstiden avtales minst 14 dager i forkant og arbeid utover avtalt arbeidsplan bør regnes som overtid, både for faste, midlertidige og deltidsansatte. Om sistnevnte ikke er avtalt i tariffavtale, anbefaler Creo at dette forhandles inn i en lokal avtale.

Tillitsvalgt må sørge for at medlemmene på arbeidsplassen er involverte i prosessen og enige i omfanget og rammene for en avtale om gjennomsnittsberegning, og det må tas særlig hensyn til arbeidstakernes livssituasjon. For en ung arbeidstaker kan det være helt supert med 12,5 timers arbeidsdager og lange friperioder, mens dette vil kunne være svært vanskelig for en aleneforsørger eller en eldre arbeidstaker. Det er den tillitsvalgtes oppgave å sørge for at ingen blir overkjørt med en slik prosess og Creo anbefaler ikke å inngå en avtale som medfører vesentlig ulempe for arbeidstakerne.

Creo anbefaler at timeregnskapet går gjennom i de faste månedlige møtene med arbeidsgiver.

Midlertidig ansatte, deltidsansatte og innleid personell fra bemanningsselskap

Tillitsvalgt kan, under en rekke forutsetninger, inngå avtale om gjennomsnittsberegning på vegne av alle ansatte, herunder midlertidig og deltidsansatte. Men det er svært viktig at tillitsvalgt som inngår slike avtaler selv sørger for å ha tilstrekkelig kompetanse innen lov – og avtaleverk, for dette kan være ganske kompliserte vurderinger.

Midlertidig ansatte og deltidsansatte inngår som hovedregel i de samme avtalene som de øvrige ansatte, men her kan det komme utfordringer, for eksempel knyttet til deltidsansatte som arbeider kortere dager eller arbeidsuker enn heltidsansatte, eller midlertidig ansatte som er ansatt i kortere perioder enn varigheten av beregningsperiodene for de faste ansatte (se under). For arbeidsgiver er det likevel mulig å binde deltidsansatte eller midlertidig ansatte til en avtale om gjennomsnittsberegning inngått med tillitsvalgt, da det foreligger et direkte ansettelsesforhold med arbeidsgiver.

For innleid personell fra bemanningsselskap, er det imidlertid langt mer komplekst. I utgangspunktet kan en avtale om gjennomsnittsberegning inngått med tillitsvalgt, også omfatte de innleide arbeidstakerne, men her er det noen forutsetninger som krever litt hoderegning;

Det er likebehandlingskravet i [AML § 14-12 a første ledd](#) som er det rettslige grunnlaget for å la avtaler om arbeidstidsordninger om innleievirksomheten omfatte innleide arbeidstakere. En annen sentral paragraf er AML §10-12 (5), som Arbeidstilsynet også henviser til i denne uttalelsen: «*Dersom avtale om avvikende arbeidstidsordning etter § 10-12 femte ledd skal kunne gjøres gjeldende også for innleide arbeidstakere, må altså hele arbeidsstokken (inkludert innleide) være en del av beregningsgrunnlaget, og flertallet av disse må være bundet av avtalen.*»

Sagt på en annen måte: Dersom tillitsvalgt skal kunne inngå avtale om gjennomsnittsberegning etter AML 10-5(2) der innleid personell også omfattes, må de ansatte i bedriften utgjøre over halvparten av arbeidsstokken.

Altså slik:

Antall ansatte i arbeidsstokken	Antall innleide i arbeidsstokken	Kan innleide omfattes av avtalen om gjennomsnittsberegning?
10	8	Ja
8	10	Nei

Beregning av årsverk

Arbeidstakere som arbeider til faste tider og hovedsakelig på dagtid har vanligvis 37,5 timers uker ved 100% stillinger. Mange arbeidstakere har også krav på redusert ukentlig arbeidstid på 35,5 timers uker. I Overenskomst for scenetekniske bedrifter er retten til 35,5 timers uker formulert slik:

- a) For døgnskategorisk skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid
- b) For arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager
- c) For arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d) For arbeid som hovedsakelig drives om natten.

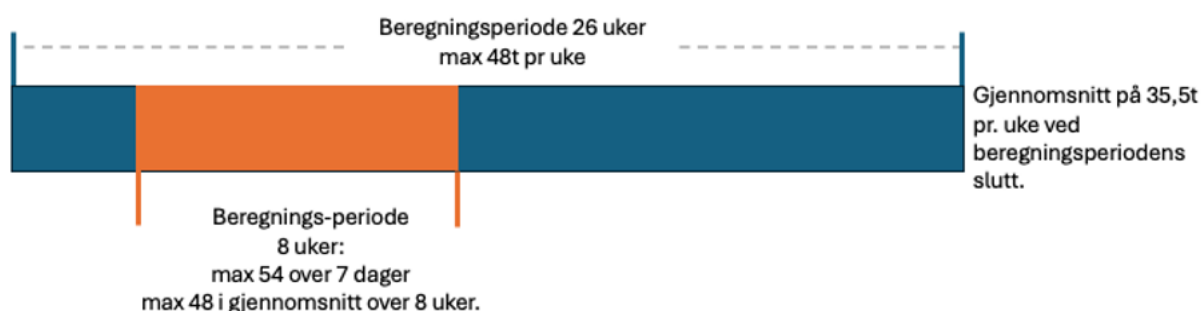
Når en skal inngå avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid er det viktig å ta utgangspunkt i et årsverk. Selv om daglig eller ukentlig arbeidstid vil variere i en turnus/arbeidsplan, skal antall timer forholdsmessig tilsvare et årsverk når beregningsperioden(e) skal avregnes.

Arbeidsuke (ferie og helligdager inkludert)	Årsverk
Arbeidstakere med 37,5t uker	1950 timer
Arbeidstakere med 35,5t uker	1846 timer

Beregningsperiode

Loven setter 52 uker som grense for lengden på gjennomsnittsberegningsperioden. For arbeidsplasser med god forutsigbarhet kan 52 uker periode være fullt for- svarlig, men det er også risiko for at arbeidstaker blir sittende med svært mange avspaseringstimer på slutten av året, om ikke arbeidsgiver har god kontroll på arbeidsplanen. For arbeidsplasser med mer varierende og uforutsigbar arbeids- mengde kan det være mer hensiktsmessig med kortere beregningsperioder. Mange bruker 26 uker, slik at de får lengre friperioder i sommerhalvåret og ved juletider, men dette avhenger helt av virksomhetens karakter.

Tillitsvalgt kan også avtale at grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkeltuke ([AML 10-5\(2\)](#)). Med slike avtaler må arbeidsgiver ha orden i sysakene og enda viktigere blir det om disse ordningene kombineres slik at det blir flere beregningsperioder på en arbeidstaker. Det er nemlig mulig å avtale at slike åtte ukers perioder inngår i en lengre periode for gjennomsnittsberegning av daglig og ukentlig arbeidstid. Her er et eksempel hvor beregningsperioden er 26 uker for en stilling med 35,5 timers uke:



Eksemplet illustrerer hvilken tillit som lovgiver har gitt en tillitsvalgt med tariffavtale, til å kunne inngå avtaler som gir arbeidsgiver stor fleksibilitet ved bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Her må tillitsvalgt med andre ord være varsom og ha tunga rett i munnen!

Beregningsperioder for midlertidig ansatte og innleid personell fra bemanningsforetak

Det kan oppstå utfordringer knyttet til beregningsperiode for innleid bemanning eller midlertidig ansatte som arbeider i kortere perioder enn beregningsperiodene som er avtalt for de faste ansatte i virksomheten. Det er lite rettskilder på disse problemstillingene, noe som gjør at det er vanskelig å gi bastante svar. Det sentrale er likevel at en må ta utgangspunkt i hovedprinsippet om at uansett beregnings-

periodens lengde, skal timetallet i gjennomsnitt være det samme ved beregningsperiodens slutt, enten det er faste, innleide eller midlertidige arbeidstakere.

Her er et eksempel for en arbeider med 37,5 timers uke:

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt/ innleid personell
Beregnings-periode	26 uker	8 uker
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid ved beregningsperiodens slutt	37,5t	37,5t

Creo vurderer det dermed slik at forskjellige beregningsperioder ikke begrenser tillitsvalgtes adgang til å inngå avtaler som også binder innleid personell, men at det avgjørende er at likebehandlingskravet i [AML § 14-12 a første ledd](#) blir fulgt (se tidligere avsnitt).

Dette er krevende terreng, så når det kommer til tillitsvalgtes anledning til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for innleid personell eller midlertidig ansatte, anbefales tillitsvalgt å kontakte Creo sentralt for rådgiving og vurdering før slike avtaler inngås.

Arbeidstakers helse og velferd

[AML§10-5\(2\)](#) sier eksplisitt at det skal legges særlig vekt på arbeidstakers helse og velferd. Creo understreker viktigheten av dette, særlig for lange arbeidsdager, lange arbeidsperioder, nattarbeid og helgearbeid. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har publisert en rekke artikler om dette temaet, som vi anbefaler våre tillitsvalgte å lese ([Arbeidstid, helse og sikkerhet - STAMI](#)). Det er betydelige negative helseeffekter knyttet til belastende arbeidstidsordninger og tillitsvalgt må kreve at arbeidsgiver gjør en grundig risikovurdering og følger opp med tiltak for å begrense risikoen for arbeidstakerne.

Hvordan vurdere om en arbeidstidsordning er forsvarlig?

Overordnet sier arbeidsmiljøloven følgende i [§10-2\(1\)](#): «Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn». Dette punktet er ufravikelig.

Tillitsvalgt må fortløpende gjøre en konkret vurdering av om arbeidsgiver legger opp til en arbeidstidsordning som er forsvarlig. Dette kan eksempelvis gjerne gjøres i drøftingsmøter knyttet til oppsett av arbeidsplanen. Det må likevel understrekes at det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsmiljøet og forsvarlige arbeidstidsordninger, herunder å sette opp arbeidsplanene.

Arbeidsgiver bør kartlegge arbeidstidsordningene som omfattes av arbeidsplanen. Oversikten bør beskrive arbeidstidsordningene, fordelingen av arbeidstid og fritid (lengde på vaktene og lengde på de arbeidsfrie periodene), antallet nattevakter på rad. Det bør videre gjøres en risikovurdering av arbeidstidsordningen, hvor følgende forhold bør vurderes:

- Hvilke arbeidsoppgaver skal utføres?
- Hva er arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper), inngår lærlinger i fast arbeidslag og har en fast fadder
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo
- Pauser - antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Pauser etter behov, mulighet for å hvile
- Sunn og næringsrik mat, og hensiktsmessig plassering av pauserom med tanke på reiseavstand og støy
- God balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv
- Hensyn til den enkelte arbeidstaker - alder, helsetilstand, familieforhold, avstand hjem fra/til arbeidssted der arbeidstaker som deltar i arbeidstidsordningen er hjemmeboende.
- Sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for fare ved hjemreise etter avsluttet vakt
- Hvilke generelle risikoreduserende tiltak er iverksatt?

I risikovurderingen skal i tillegg til de tillitsvalgte også bedriftens verneombud/hovedverneombud involveres.

Dersom arbeidsgiver finner at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går utover sikkerheten, må arbeidsgiveren iverksette tiltak. Dette kan være å gi lengre hvileperioder mellom vaktene, kortere vakter, redusere arbeidsmengden per vakt, øke bemanningen osv. **Om slike tiltak ikke blir gjennomført, anbefaler Creo at tillitsvalgt ikke inngår avtale om gjennomsnittsberegning.**

Sentral godkjenning av avtaler om gjennomsnittsberegning

Creo har forskjellig praksis på tillitsvalgtes fullmakt til å inngå avtaler som benytter adgangen til gjennomsnittsberegning etter [AML§10-5\(2\)](#). I Staten, Spekter, KS og Virke HUK, er det ingen føringer, men Creo anbefaler at tillitsvalgt kontakter Creo sentralt for rådgiving før forhandlinger starter.

Alle unntak knyttet til innstillingsretten i [AML §10-12\(4\)](#) skal godkjennes av LO og tillitsvalgt må ta kontakt med Creo i de tilfeller der dette er aktuelt.

For tillitsvalgte i [Overenskomst for scenetekniske virksomheter](#) foreligger en instruks for avtaler som benytter unntakene i AML §10, herunder avtale om gjennomsnittsberegning. Eksempler på slike bestemmelser er:

- [§10-5\(2\)](#) avtale om gjennomsnittsberegning b)
- [§10-6 \(5\)](#) og [10-6\(9\)](#) - overtid c)
- [§10-8\(3\)](#) daglig og ukentlig fritid d)
- [§10-10\(4\)](#) søndagsarbeid e)
- [§10-11\(4\)](#) og [§10-11\(9\)](#) nattarbeid

Slike planlagte avtaler med tillitsvalgt skal forelegges forbundsleder eller den forbundsleder har gitt fullmakt, til godkjenning før signering.

Kompensasjon

Creo anbefaler medlemmene å kreve kompensasjon for å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som medfører lengre arbeidsdager og arbeidsperioder enn alminnelig arbeidstid slik beskrevet i [AML §10-4\(1\)](#). Vår erfaring er at slike avtaler kan være gunstige for arbeidsgiver og vi erfarer ofte at arbeidsgivere ser seg tjent med å gi kompensasjon for ulempen som gjennomsnittsberegning gir de ansatte. Det finnes ingen regler for hvordan en slik kompensasjon skal se ut, så her står de ansatte og tillitsvalgt ganske fritt. Vi anbefaler likevel tillitsvalgt å kontakte Creo sentralt for råd og veiledning.

Praksis for kompensasjon varierer noe innenfor de forskjellige avtaleområdene og her er noen eksempler:

Prosent eller kronetillegg for timer over alminnelig arbeidstid

Dette kan være et eget avtalt tillegg eller en kompensasjon som f.eks tilsvare overtidstillegg. Dette kan være en hensiktsmessig ordning når fordelingen av lange dager eller arbeidsperioder varierer og er forskjellig blant de ansatte.

Fast tillegg/«rundsum»:

Med denne løsningen mottar de ansatte som er omfattet av gjennomsnittsberegningen et fast tillegg basert på en beregning av hvor mange lange dager/perioder som de arbeider i beregningsperioden. En slik kompensasjon kan også kombineres med ubekvemstillegg. Ordningen fungerer best der det er forutsigbar arbeidsmengde med heltidsansatte. En slik avtale fordrer vanligvis en øvre ramme for hvor mange lange arbeidsdager/lange arbeidsperioder arbeidsgiver kan planlegge for i arbeidsplanen. Det er viktig at tillitsvalgt etterser at kompensasjonen står i forhold til omfanget av den reelle bruken av lange arbeidsdager og lange arbeidsperioder.

Fridager med lønn:

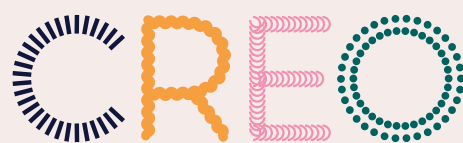
Det avtales et antall fridager med lønn som kompensasjon for bruk av gjennomsnittsberegning. Det er flere eksempler på at dette kan kombineres med et fast tillegg/rundsum. Det er viktig at tillitsvalgt sørger for at kompenserende fridager står i forhold til omfanget av lange arbeidsdager/perioder. En slik ordning krever at det er en regelmessighet og forutsigbarhet i planleggingen av arbeidstiden.

Erfaringer fra de ulike tariffområdene

I Overenskomst for scenetekniske virksomheter er det tariffestet at det lokalt skal avtales et tillegg for arbeidsdager mellom 10 og 12,5 timer med tillitsvalgt, når det inngås avtaler om gjennomsnittsberegning. For de øvrige tariffavtalene der Creo er avtalepart, er det ingen slike formuleringer, hvilket gjør at dette eventuelt må avtales lokalt.

Erfaringsmessig finnes det mange arbeidsplasser i statlig tariffområde og Spekter, der det er inngått avtaler om gjennomsnittsberegning med kompensasjon. For tillitsvalgte i disse avtaleområdene anbefaler Creo tillitsvalgte å kreve kompensasjon for lange arbeidsdager og lange arbeidsperioder.

For undervisningspersonell og kulturskolelærere i KS og Landsoverenskomst for utdanning (Virke) foreligger det egne særavtaler og/eller anbefalinger som ikke omtales i denne artikkelen. For øvrige arbeidstakere i KS, f.eks i kulturhusene, opplever vi et relativt stort press på våre tillitsvalgte for å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, men det er liten vilje til å kompensere for dette. I slike tilfeller anbefaler vi tillitsvalgte å vurdere helheten i medlemmenes lønns – og arbeidsforhold på arbeidsplassen. Om arbeidstakerne har høy lønn og selv ønsker en avtale om gjennomsnittsberegning, så er det kanskje en god løsning. Men om arbeidstakernes lønn ikke gjenspeiler en slik fleksibilitet, anbefaler vi å ikke inngå avtaler som forringer arbeidstakernes rettigheter i tariffavtalen. Da må arbeidsgiver legge opp arbeidstidsordninger deretter, være seg med flere skift eller bruk av overtid.



forbundet for kunst og kultur