

Er arbeidstidsordningen forsvarlig?

Arbeidsmiljøloven åpner for forskjellige former for tilpassede arbeidstidsordninger. Disse skal uansett ikke gi arbeidstakerne uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen.

Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig. Det gjelder også når det er inngått arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Hvilke arbeidstidsordninger skal vurderes?

Ordinære arbeidstidsordninger med inntil ni timer på dagtid kan anses som forsvarlig uten noen nærmere kartlegging og vurdering. I denne sammenheng spiller arbeid i helger og på helligdager i seg selv ingen rolle. Det er arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme, som må vurderes nærmere.

Det vil for eksempel si:

- arbeidstakere i skift eller turnus
- dagarbeidere som deltar i vaktordninger
- utvidet overtidsbruk
- utvidet gjennomsnittsberegning
- nattarbeid

Når skal arbeidstidsordningene vurderes?

Forsvarlighetsvurdering må gjøres ved etablering av nye og endring av eksisterende arbeidstidsordninger. Det bør også gjøres regelmessige vurderinger – for eksempel årlig – for å avdekke uforutsette uheldige belastninger som følge av arbeidstidsordningen.

Tariffavtaler

Tariffavtaler kan inneholde bestemmelser om arbeidstidsordninger som går lenger enn arbeidsmiljølovens grenser. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan likevel ikke inngå avtaler om arbeidstid som truer helse og sikkerhet.

Start med kartlegging

For å oppfylle kravet må arbeidsgiver kartlegge og vurdere de aktuelle risikofaktorene i arbeidet. Det krever kunnskap om hvordan arbeidstidsordninger kan virke inn på de ansattes helse. Både kartleggingen og forsvarlighetsvurderingen skal gjøres i samarbeid med verneombud, arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Kravet til forsvarlighet kan blant annet føre til at en ikke kan utnytte de maksimale rammene som loven setter for arbeidstid.

Kartleggingen må være konkret og ta utgangspunkt i forholdene på den enkelte arbeidsplass. Kartleggingen må også ta hensyn til den enkelte arbeidstaker. For eksempel kan alder, helsetilstand og familieforhold ha betydning.

Kartleggingen bør inneholde beskrivelse av:

- arbeidstidsordningen
- fordeling av arbeidstid og fritid
- lengden på vaktene
- antallet nattevakter på rad

Hvordan vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig?

Etter kartleggingen må arbeidsgiver lage en forsvarlighetsvurdering som minimum bør omfatte informasjon om

- hvilke arbeidstidsordninger virksomheten har
- hvilke arbeidsoppgaver som skal løses
- krav til årvåkenhet
- forholdet mellom aktiv og passiv tjeneste
- hvorvidt arbeidet kan utføres sikkert, selv om arbeidstakeren er sliten eller trett
- hvordan balansen mellom arbeidsliv og sosialt liv ivaretas

Hva kan belastende arbeidstidsordninger føre til?

Konsekvenser av belastende arbeidstidsordninger kan være

- søvnforstyrrelser/tretthet
- redusert fysisk og mental funksjon
- risiko for å gjøre feil
- psykiske plager
- vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid

Nattarbeid har blant annet en veldokumentert sammenheng med økt risiko for hjerte- og karsykdom og en begrenset sammenheng med risiko for brystkreft.

Bedriftshelsetjenesten kan bistå med å kartlegge risikofaktorer og vurdere konsekvenser.

Den økte risikoen for å gjøre feil kan gå ut over sikkerheten til arbeidstakeren selv, kolleger eller tredjeperson. Ved noen arbeidsplasser er konsekvensen av feil små, eller feil kan enkelt la seg rette på et senere tidspunkt. Andre steder kan konsekvensene av feil være fatale eller av andre grunner uakseptable.

Aktuelle tiltak

Dersom forsvarlighetsvurderingen viser at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går ut over sikkerheten, skal arbeidsgiver iverksette tiltak. Tiltak kan for eksempel være å redusere turnus-/vaktbelastningen til færre vakter på rad eller kortere vakter. Arbeidsgiver kan også sette i verk kompenserende tiltak som for eksempel lengre hvileperiode mellom vakter, at arbeidsplanen legges opp «med klokka», redusert arbeidsmengde på vakt, organisering av arbeidsdagen eller økt bemanning.

Hva med arbeidstakere med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene?

Arbeidstakere i «ledende stilling» eller i «særlig uavhengig stilling» har unntak fra de alminnelige bestemmelsene om arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Det samme gjelder for arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale som fraviker fra arbeidstidsbestemmelsene.

Også for disse arbeidstakerne er det krav om at arbeidstakerne ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og at arbeidstiden ikke skal gå utover sikkerheten.

Arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, skal derfor også ha en forsvarlig arbeidstidsordning – dette kan en ikke avtale seg bort fra. Arbeidsgiver skal sørge for at forsvarlighetsvurderingen gjøres på samme måte som for andre arbeidstakere.

Regelverk

Om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid, [se arbeidsmiljøloven § 3-1](#)

Om forsvarlige arbeidstidsordninger, [se arbeidsmiljøloven § 10-2, første ledd](#)

Om unntak fra arbeidstidsbestemmelsen, [se arbeidsmiljøloven § 10-12](#)
