



**INDUSTRI  
ENERGI**

---

**RAPPORT  
SKIFTUTVALGET**





## - Stolt over arbeidet

**Mer enn 50 % av Industri Energi sine medlemmer arbeider i skift-, turnus- eller rotasjonsordninger.**

Fra to-skiftsordninger i vaskeriene, helkontinuerlig skiftarbeid i land-industrien og til 2-4-rotasjon og disponibelplaner offshore, finner vi en uendelighet av arbeidstidsordninger som avviker fra vanlig dagarbeid.

Felles for disse ulike arbeidstidsordningene er at de på en eller flere måter kolliderer med et hverdagsliv, slik mange av oss kjenner det.

Sosialt, ved at familie og venner har en annen arbeids- og livsrytme.

Helsemessig, pga forhøya risiko for alvorlig sykdom og tidlig død.

Industri Energi er derfor en pådriver mot ulike forskningsmiljøer med tanke på å oppdatere og utvikle ny forskning på fagfeltet arbeidstid og helse. Vi ser på tariffavtalene for kanskje å utvikle andre kompensasjonsordninger enn skifttillegg. Og vi gir råd og vegledning til tillitsvalgte når disse skal etablere nye eller endre gamle arbeidstidsordningene på sine arbeidsplasser.

Jeg er stolt over det arbeidet Skiftutvalget har fått til, og håper Landsmøtet 2021 støtter forslagene om å videreføre Skiftutvalget som et fast utvalg i kommende landsmøteperiode.

*Frode A. Fheim*

# Kapittel 1

## Innledning/Bakgrunn

Landsmøtet i 2017 vedtok en uttalelse om Arbeidslivs- og velferdspolitikken. Uttalelsen omhandla bl.a. skiftarbeid og kompensasjoner for dette.

## Tariffpolitikk og skiftarbeid

Fra Landsmøteuttalelse 2017 siteres: *Over halvparten av forbundets medlemmer arbeider på skift-, turnus- eller rotasjonsordning. De helsemessige og sosiale utfordringene med skiftarbeid er store. Gjennom to store konferanser om skift/turnus/rotasjoner ser vi at behovet for å få mer kunnskap om effekten av slike ulike ordninger er nødvendig. Som et ledd i arbeidet med dette må vi sette større fokus, både på de ulike ordningene, men og knyttet til kunnskap om og utvikling av de gode arbeidstidsordningene.*

### » Vi vil derfor etablere et skiftutvalg i forbundet

Dette innebærer at vi må arbeide både med arbeidsplaner og kompensasjonsordninger. Det må videre være en målsetting at vi gjennom samarbeidet i LO om arbeidstidsordninger arbeider målrettet for at innarbeidingsordningene blir så gode som mulig.

### » Vi skal arbeide for at såkalte søndagsfrie rotasjoner som 11-10,12-9 og 13-15 fjernes

Skiftarbeid har flere elementer i seg som er viktige å arbeide med, både helseaspekter og sosiale forhold. Behovet for økt kunnskap om effekten av skift- turnus- og rotasjonsordninger er viktig og nødvendig.

### » Vi vil bidra i aktuell forskning knyttet til helse og sosiale forhold vedrørende skiftarbeid

De siste årene har vist oss at det er blitt større behov for, og flere ønsker om, å endre skiftplanene i tråd med samfunnets utvikling, hvor behov for mer fri i helgene og ønske om lengre friperioder legger føringer for valg av skiftplaner. Mange velger i dag skiftplaner med 12-timers skift i helgene som gir mindre helgearbeid, og mer intensive arbeidsperioder som gir lengre sammenhengende friperioder. Vi får stadig inn søknader hvor man

ber om unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Forbundet vil fortsette å bidra til å legge forholdene til rette for å prøve ut ulike skiftordninger tilpasset partenes behov lokalt, herunder offshore skiftordninger.

Skiftarbeid er en usosial arbeidstidsordning. Godtgjørelse for denne type arbeid er viktig og forbundet må ha fokus på utviklingen av de ulike tilleggene. Utvikling av skift-, natt-, helg- og høytidstillegg vil være viktig i de kommende tariffoppgjørene. Likeledes må forhold knyttet til regler for avspasering forbedres. 1/3-regelen må styrkes gjennom at den gjøres gjeldende på skip i petroleumsvirksomheten.

### Forbundet vil:

- Arbeide med å klargjøre forhold til lønn og skiftplaner

- Arbeide for å opprettholde 1/3- regelen og at den utvides til å gjøres gjeldende for skip i petroleumsvirksomheten

Industri Energis samarbeidskomiteer blei invitert til å utpeke medlemmer av Skiftutvalget og utvalget hadde sitt første konstituerende møte 24.09.2018.

### Medlemmer:

#### Industri Energi:

Asle Reime, leder  
Barbro Auestad  
Håkon Aasen Bjerkeli, sekretær  
Harald Hageland, sekretær

#### Samarbeidskomiteene:

OSA  
Terje Nysted, Weatherford  
Arne Emil Wathne, Baker Hughes

#### NR:

Roald Hammer, Archer  
Herdis Eide, Coor

#### Møbel:

Per-Arne Karlsen, Madshus

#### Elektrokjemisk:

Geir Ødefjeld, Inovyn  
Toril Svendsen, Yara – Glomfjord

#### Operatør:

Dag Rune Dale, Equinor (Erstattet av Kjetil Gjerstad – Equinor))  
Arild Andersen, ConocoPhillips

### Kjemiske bransjer:

Tone Thon, Fresenius Kabi  
Arild Singstad, Shawcor  
Odd Tegler, Norgips

### Aluminium:

Ørjan Normann, Hydro – Husnes  
Sten Roar Martinsen, Hydro  
– Karmøy

Skiftutvalget utarbeidet mandat for arbeidet og beslutta følgende arbeidsområde i samsvar med Landsmøteuttalelsen:

- » Skiftutvalget skal rapportere til Landsstyret
- » Skiftutvalget skal gi innspill i tariffsaker vedr. kompensasjon for skiftarbeid
- » Skiftutvalget skal utarbeide et informasjonshefte inneholdende rammeverk, lover/avtaler knytta til arbeidstid, avtaler med LO og andre forbund
- » Skiftutvalget skal bygge opp en forskningsdatabase som et verktøy for tillitsvalgte i land- og off-shoreindustrien ved valg av arbeidstidsordninger
- » Skiftutvalget skal være høringsinstans for forbundet i skiftarbeidersaker.

### Mål:

- » Heve kompetansenivået i forbundet/ blant tillitsvalgte
- » Øke bevisstheten om HMS-utfordringer ved skiftarbeid
- » Gi råd ved utarbeiding av nye skiftplaner

### Definisjoner

Det hersker i samfunnet mye forvirring omkring skiftarbeid og hva dette innebærer. I den mannsdominerte industrien snakker man om skiftarbeid, mens man ofte i kvinnesdominert offentlig sektor snakker om turnusarbeid.

Skiftarbeid karakteriseres ved at flere skiftlag vekselvis avløser hverandre i en fast plan og med tilnærma likt antall av de ulike skift, mens turnusarbeid kjennetegnes ved uregelmessig oppsett av de ulike skift eller vakter.

I skiftplaner deles døgnet som oftest i tre – eller to – like deler, mens turnusplaner ofte har andre oppdelinger av døgnet.

<b>Ulike skiftordninger:</b>		
En-skift	FM alle ukas dager	37,5 timer per uke
To-skift uten søn/-helligdag	FM/EM (man-fre)	36,5 timer per uke
To-skift med søn/-helligdag	FM/EM (man-søn)	35,5 timer per uke
Tre-skift med søn/-helligdag	FM/EM/N (man-søn) med driftsstans	35,5 timer per uke
Helkontinuerlig	FM/EM/N (man-søn) uten driftsstans	33,6 timer per uke

FM = Formiddagskift      EM = Ettermiddagsskift      N = Nattskift

<b>I de helkontinuerlige skiftplanene har vi innefor Industri Energis medlemsbedrifter::</b>	
Fem-skift	Fem skift med likt antall FM-, EM-, og N-timer
Seks-skift	Seks skiftlag med likt antall FM-, EM- og N-timer med tillegg av disponibeltid
Sju-skift	Sju skiftlag med likt antall FM-, EM- og N-timer med tillegg av disponibeltid
2-4 rotasjon	Seks skiftlag, 14 dager à 12 timer arbeid – 28 dager fri
Disponibelplaner	Disponibelperioder på maksimalt 5 uker og med friperioder på minimum 4 uker i henhold til formel (Oljeserviceavtalen)

For seks- og sju-skift, og 2-4-rotasjon er ferie ofte innarbeid i skiftplanen og lagt til friperioder slik at disponibeltid som nevnt over reduseres.

Disponibeltid = manglende timer i en helkontinuerlig skiftplan for å gå opp i 33,6 timer pr uke.

## Kapittel 2

### Regel- og avtaleverk for regulering av arbeidstidsordninger

#### Arbeidsmiljøloven (aml.) Kap. 10

##### Overenskomstenes bestemmelser om arbeidstid

•Industri Energi sine 23 avtaler (inkl. 460-avtalen mellom ALT og NHO) er lite detaljerte mht arbeidstid og arbeidstidas plassering. Generelt kan en si at bilaget til alle overenskomstene om «Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987» fortsatt er gjeldende. Bilaget oppgir for de ulike ukearbeidstidsgrensene ingen planer for

hvordan arbeidstida skal organiseres. Heller ikke overenskomstene er særlig detaljerte om dette. Organiseringa av arbeidstid, utvikling av rotasjon- og/ eller skiftplan overlates derfor til de lokale parter, med Arbeidsmiljøloven §10 som rettslig grunnlag.

##### Forbundsavtalen

•Avtalen er gjeldende for forbundene Fellesforbundet, Industri Energi, FLT, El&IT og Arbeidsmandsforbundet. Tidligere var også Transportarbeiderforbundetavtalepart, men etter at de gikk inn i Fellesforbundet gikk de ut av avtalen som egen avtalepart.

• Avtalen dekker arbeid for reisepersonell med nattkvarter utenfor eget hjem, og det forutsettes at friperioder benyttes til restitusjon og hvile – ikke til annet arbeid. Avtalen gjelder videre for prosjekter eller oppdrag innen

bygg- og anleggssektoren eller arbeid tilknyttet olje- og gassrelatert utbygging. Likeens gjelder avtalen på offshoreinstallasjoner under vedlikehold ved landbaser e.l. der det er behov for å samordne arbeidstidsordninga med fast personell.

•Avtalen gjelder for arbeidstidsordninger med mer enn 10,5 timer og ikke mer enn 12 timer daglig arbeidstid, og arbeidsperiodene kan strekke seg til maksimum 15 dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan være på inntil 12 timer.

•Dispensasjon/tillatelse kan gis med hjemmel i Arbeidsmiljøloven §10-12(4) for en periode på maksimum 52 uker Praktiserte arbeidstidsordninger pr i dag:

## Kapittel 3

### Praktiserte arbeidsordninger pr i dag:

#### Skiftplaner (2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7)

- Diskontinuerlig/døgnkontinuerlig/helkontinuerlig
- Landindustri
- IO-sentra

#### Rotasjons-/Innarbeidingsordninger

- Offshoreturmus
- Oljeservice
- Disponibelplan
- Reiseoppdrag

Det betyr I praksis at vi ikke kan lene oss tilbake og si oss fornøyde med et gitt nivå. Vi må være proaktive, alltid forsøke å gjøre det bedre når det kommer til helse, miljø og sikkerhet (hms). Det gjelder skiftarbeid også.

Vi ser allikevel at den gamle tenkemåten, økonomisk kompensasjon, lever videre. Særlig blant unge og friske arbeidere uten familieforpliktelser, er tilbøyeligheten til å prioritere ekstra penger fremfor fremtidig helse.

Selv om skiftarbeid er økonomisk gunstig, sett fra et produksjonsperspektiv, så har det også en rekke negative helsemessige effekter. Paradoksalt så ser det ut som kravet om mer skiftarbeid og former for skift- og rotasjonsordninger øker parallelt med kunnskap og dokumentasjon på de negative konsekvensene av disse ordningene.

søvn hindrer hjernen i å lære nye oppgaver.

Vi kan altså anta at for lite søvn og søvnforstyrrelser har negativ effekt på alle områder av livet.

Plagene som er resultat av skiftarbeid deles i tre kategorier; søvnproblemer, dårligere helse og sosial- og familierelaterte problemer.

Forholdet mellom skiftarbeid og en rekke sykdomsgrupper er godt dokumentert:

- Lettere psykiske lidelser
- Mage-tarmsykdommer
- Hjerter-karsykdommer
- Forplantningsskader (bl.a. abortrisiko)
- Kreftsykdommer

For eksempel er produksjonen av melatonin når vi sover, viktig for immunsystemet.

## Kapittel 4

### Helse og sikkerhet

#### Innledning

I Norge jobber nærmere 25% av arbeidstakerne skift eller en form for rotasjon. Skiftarbeid påvirker arbeidsmiljøet, men enda viktigere, det kan potensielt true den enkeltes helse og sosialt liv i meget alvorlig grad.

I tråd med den samfunnsmessige utviklingen, er det viktig å spørre hva skiftarbeid gjør med oss som både arbeidstakere og mennesker. Videre hvordan det påvirker familien, sosialt liv, sikkerheten til enkeltindividet så vel som bedriften og ikke minst et inkluderende arbeidsliv.

#### Historisk håndtering av skiftarbeid og helse

Tradisjonelt har skiftarbeid blitt håndtert med kompensasjon, og da særlig økonomisk kompensasjon. Den enkeltes bekymring for egen helse har dermed blitt tillagt mindre betydning. Men økonomisk kompensasjon har lite eller ingen effekt på individets helse. Dette har endret seg over tid, som det også fremgår av aml. 1-1 a):

*Å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.*

#### De vanligste negative konsekvensene av skiftarbeid og nattarbeid

Noen av plagene en arbeidstaker kan utsettes for, er kjemikalier, gasser og støy. Men arbeidstid kan også representere en mulig plage. Helsemessig forsvarlige arbeidstider kan vi sammenligne med personlig verneutstyr. Derfor er skiftarbeid et arbeidsområde innen god hms.

Fra kroppens perspektiv er en stabil døgnrytme mest gunstig for kroppens almenntilstand. En rekke kroppsfunksjoner som kroppstemperatur, blodtrykk og hormonproduksjon av adrenalin og melatonin varierer gjennom dagen. Skiftarbeid vil da kunne medføre en slags «desynkronisering» av kroppsfunksjonene, spesielt når det kommer til nattarbeid.

Skiftarbeidere har mer problemer med søvnforstyrrelser enn øvrige arbeidere. Det er bred enighet om at nattesøvn er bedre enn dagsøvn. Det siste vil ikke kunne erstatte det første. Aml definerer nattarbeid som skadelig og noe som bør unngås hvis mulig.

Det er fire hovedteorier om hvorfor mennesket trenger søvn:

- Inaktivitetsteorien; vi er mindre sårbare når vi sover, mindre risiko for ulykker, altså forbedres overlevelsessevnen.
- Spare energi; vi bruker rett og slett mindre energi når vi sover.
- Reproduksjonsteorien; reparere vev og bygge muskler.
- Hjernens evne til å huske og lære; søvn forbedrer læringsevnen, for lite

#### Hva forteller forskningen oss?

##### Biologi:

Den biologiske klokka er plassert nær synsnervene og er mer eller mindre synkronisert med dagslys. Når vi jobber natt vil resultatet altså være at alle sanser er redusert. Altså vil nattarbeideren prestere dårligere enn dagarbeideren.

Så hvordan skal vi forholde oss til eksisterende og kommende former å organisere arbeidslivet på når opp imot 25% av arbeidstakeren i Norge har en arbeidstid som ikke er mellom 0600 og 1800? Noe av dette er naturligvis frivillig. Men noe er også resultat av den samfunnsmessige utviklingen hvor stadig flere tvinges til arbeidstidsordninger de ikke ønsker og som de ikke har godt av. Det er derfor relevant å spørre om også arbeidstakerne som frarådes å jobbe skift, vil bli tvunget til det. I så tilfelle går vi definitivt et arbeidsliv i møte som ikke er helsemessig fremmende.

Menneskets biologiske dag er på 25 timer, hvilket betyr at vi konstant vil forsøke å tilpasse oss jordens 24 timers dag. På sett og vis er vi ikke skapt for dette livet. Det faktum at evolusjonen ikke har tilpasset oss enda, forteller mye om hvor sterkt det biologiske døgnet er i oss.

##### Sikkerhet:

Sikkerhetsnivået på en arbeidsplass eller i en prosess, avhenger bl.a. av responstid i en gitt situasjon.



Responstiden er fra det tidspunkt en trussel eller fare måtte oppstå og til den blir håndtert/responstidspunkt.

Under nattskift er responstiden lenger allerede på det andre skiftet. Det betyr at jo flere skift på rad, jo høyere risiko for uønskede hendelser. Samtidig som det også er en forbindelse mellom risiko og lengden på skiftet. Vi kan altså konstatere at skiftarbeid generelt og nattarbeid spesielt øker risikoen for uønskede hendelser.

Når det kommer til sikkerhet på arbeidsplassen og for den enkelte arbeidstaker er det altså høyst nødvendig, at ledelsen foretar risikoanalyser og har kunnskap om hva arbeidstakerne eksponeres for. Effekten av søvnmangel er sammenlignbar med alkoholpåvirkning. 17-19 timer uten søvn kan svekke reaksjonsevnen mer enn hva 0,5% alkohol i blodet gjør. Det betyr eksempelvis: stå

opp kl. 0700, jobbe nattskift mellom kl. 1800-2400, så kjøre hjem, påvirker evnen til oppmerksomhet, dømmekraft og koordinering. Søvnmangel i 20-25 timer tilsvarer 1% alkohol. Det betyr eksempelvis: stå opp kl. 0700, jobbe nattskift mellom kl. 2200-0600, så kjøre hjem, påvirker reaksjonstid, motoriske evner, dybdesyn og reflekser.

#### **Hvilke anbefalinger gir forskning og litteratur oss når vi allikevel må jobbe skift- eller nattarbeid?**

Sånn som samfunnet utvikler seg, er det ikke tilstrekkelig eller alene interessant å diskutere om vi skal ha skiftarbeid eller ikke. Fremover må vi se på hvilke hensyn som skal tas, prioriteringer og hvordan best mulig tilrettelegge for helsemessige arbeidsforhold, når arbeidstakerne allikevel må jobbe skift. Hvordan prioriterer vi i kollektive avtaler, hvordan prioriterer

arbeidstakerne og ikke minst hvordan prioriterer enkeltindividet.

Basert på den kunnskapen vi allerede har, er det mange problemstillinger å diskutere:

#### **Hvem bør ikke jobbe skift eller natt?**

- » Personer med fordøyelsesproblemer kan bli verre hvis de jobber skift
- » Personer med behov for stabil døgnrytme kan bli verre hvis de jobber skift (personer med diabetes, epilepsi, stoffskiftesykdommer etc.)
- » Personer med hjertesykdommer, spesielt hjerte-karsykdommer bør ikke jobbe skift
- » Gravide
- » Seniorer som ikke har jobbet skift før

Samtidig må vi også se på andre sider ved diskusjonen, ikke kun forholde oss til risikoen eller konsekvensene av selve arbeidet:

- **Er vi flinke nok til å si fra selv?**
- **Er vi flinke nok til å ta ansvar for egen helse?**
  - » A-mennesker har vanskeligere for å tilpasse seg nattskift
  - » Forskjellige hensyn i forskjellige familier
  - » Helse vs. økonomisk kompensasjon
  - » Har personlige behov endret seg med årene?

- Hvordan bidrar du personlig til positive eller negative helseeffekt når arbeidsgiveren har tilrettelagt for hva som er rimelig å forvente?

#### **Hva kan du selv gjøre for å forebygge negative helseeffekter?**

- Veldig viktig med god søvnhygiene. Du kan få bedre søvnmiljøer med stillhet, ro, mørke osv. Forsøk å ikke sov efor lenge heller. Ikke bruk koffein, alkohol eller nikotin før du skal sove. Unngå for mye fysisk og psykisk stress.
- Bør du sove før du skal på nattskift? Det er veldig individuelt og ikke noe endelig svar. Men det er viktig å tenke på hvor lenge det er siden du sist sov, og være bevisst på risikoen og konsekvensene det medfører.

#### **Hvordan kan vi tilpasse oss/ arbeidsplassen?**

Alder – redusert toleranse fra 40-års alderen

- Viktig å tilrettelegge for eldre arbeidstakere; hvordan kan organisasjonen sørge for og beholde en sunn arbeidsstyrke?

- Det frarådes skiftarbeid etter fylte 50 år. Men det er allikevel veldig individuelt.

### Skiftplan – rotere med klokka og regelmessig

- Kan noen ganger bli motarbeidet pga personlige interesser og privatliv

- Unngå springskift, nattskift etter dagskift er ikke sunt for noen  
Power naps skal være korte, ikke mer enn 20 min, for å unngå dyp søvn. Ideelt tidspunkt er mellom kl. 0300 og 0600.

### Sikkerhet – skiftarbeid kan ha negative effekter

» Ikke entydig forskning som viser at skiftarbeid alltid reduserer sikkerheten og forårsaker menneskelige feil og ulykker. Men det er dokumentert at nattskift påvirker reaksjonsevnen negativt. Relativt flere ulykker skjer på natt. Videre er det dokumentert at risiko øker for hver påfølgende time etter 8 arbeidstimer. Derfor er det svært viktig å se på hvilke oppgaver som skal utføres, risikoen involvert i spesifikke aktiviteter, hva som er absolutt nødvendig å utføre også på natt og hva som kan utsettes til dagskift pga. risikoelementer.

» Forskning fra STAMI viser økt risiko etter 8 timer og enda mer etter 10-12 timer. For eldre arbeidstakere kan risikoen øke allerede etter bare 6 timer. Dette er spesielt viktig å vurdere for arbeid med høye krav til sikkerhet, våkenhet og oppmerksomhet.

» Når vi vet at vi ikke presterer like godt på natt, så anbefales enten justering av arbeidsmengden eller økt personell, kombinert med flere pauser.  
» Arbeidstid og eksponering av arbeidsmiljøfaktorer som støy, kjemikalier, vibrasjoner og lignende må ses i sammenheng for vurdering av arbeidstidsordninger.

Men på den annen side ...

» Dersom arbeidsmengden er moderat, kan 12 timers skift da være sunt når du allikevel må jobbe skift? Det avhengig av type aktivitet, personlig involvering i oppgaven og hva som

skal presteres. Lange skift vil også gi mindre reisetid, færre arbeidsdager og flere fridager.

» Kan vi argumentere for at dersom den personlige tilfredsstillelsen er relativt høy, så vil det nøytralisere eller kompensere for mer objektive men negative helseeffekter?

Vi har ikke noe endelig svar på disse spørsmålene, det er høyst individuelt og mange faktorer gjelder. Vi må også ta høyde for Healthy worker paradox; mennesker som har jobbet skift i mange år, er de som håndterer det relativt godt. Det vil derfor kanskje være en metodisk svakhet i forskning at vi har studert den sunneste andelen av skiftarbeiderne, mens den andre delen slutta etter bare en kort periode. Den siste gruppen arbeidstakere vil ikke være tilstrekkelig representert i studiene.

### Skiftarbeid, medbestemmelse og styringsrett

Arbeidstid, og dermed også skiftarbeid, er strengt regulert i aml. Med tariffavtaler åpner det til gjengjeld opp for relativt vide muligheter for andre og flere arbeidstidsordninger enn det som kommer av regelverket.

Aml Kap. 10 omtaler arbeidstidsordninger i § 10-2, arbeidsplaner i § 10-3 og til sist døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid i § 10-4 mm.

### Vedr. vernearbeidet og ivaretagelse av helse og sikkerhet, stilles det flere krav i aml som skal ivareta dette:

- Generelt krav til arbeidsmiljøet i § 4-1, pkt. 2: Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

- Krav til tilrettelegging og medvirkning i § 4-2, pkt. 2: ... arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger, ... Videre i pkt. 3: Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for



arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

- Om verneombudet oppgaver sier § 6-2, pkt. 4: Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

- Om Arbeidsmiljøutvalget (AMU) sine oppgaver sier § 7-2, pkt. 2: Arbeidsmiljøutvalget skal behandle: ... helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

De ansatte har altså en medbestemmelsesrett som innebærer at de skal ha innflytelse på avgjørelsene som





tas. Arbeidsgiver har på sin side rett til å ta beslutninger i virksomheten gjennom arbeidsgivers styringsrett. Dvs. en rett til å ansette og si opp arbeidstakere og til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet. Styringsretten er ikke lovfestet, men rettspraksis og sedvane over lang tid har gjort at den regnes for å være likestilt med lov.

*«Arbeidsgiver må kunne gi instruksjoner til arbeidstakeren i det daglige. Men instruksene må være rimelige, nødvendige og innenfor rammen av arbeidsavtalen. ... Styringsretten begrenses av krav til saksbehandling og arbeidsgiver må forholde seg til saklighetsnormer som handler om å ha et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen som ikke er vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Arbeidsgiver kan heller ikke gi instruksjoner eller gjøre endringer som bryter med lover, forskrifter, rettspraksis, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen.» - Arbeidstilsynet*

Av det beskrevne er det tydelig at både den ansattes rett til medvirkning, direkte såvel som representativ, og arbeidsgivers styringsrett er gjeldende. utfordringen i hverdagen er hvordan disse vektlegges og ivaretas. Det kan samtidig være utfordrende å se alle sammenhengene mellom de ulike begrepene, som heller ikke alltid brukes likt av partene, eller i regelverk og avtaleverk.

Loven er tydelig på at arbeidsgiver er ansvarlig for arbeidsmiljøet, ref. aml §2-1 Arbeidsgivers plikter. Det betyr også det organisatoriske arbeidsmiljøet, som handler om hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt. Arbeidstidsordninger er en organisatorisk arbeidsbetingelse som har betydning for arbeidsmiljøet.

Samtidig er ledelse i seg selv en organisatorisk arbeidsbetingelse. Styringsretten gir ledelsen myndighet til å påvirke arbeidsmiljøet og helsen til sine ansatte, både positivt og negativt.

Når vi snakker om organisatorisk arbeidsmiljø så er det en lang liste organisatorisk arbeidsbetingelser som er sentrale (Arbeidstilsynet): organisering av arbeidet, tilrettelegging, alenarbeid, styrings- og planleggingssystemer, kontroll og overvåking, medvirkning, informasjon og opplæring, omstillinger, arbeidstilknytning og arbeidsavtaler, så vel som det vi her setter søkelys på; arbeidstidsordninger og styringsrett. Men det illustrerer hvor sammensatt alt er, og ikke minst hva arbeidsgiver må ha kunnskap om.

I denne rapporten kan det ikke gis et entydig svar på hvor langt styringsretten strekker seg, like lite som det er vanskelig å si når medvirkning og innflytelse er god nok. Det er absolutt saksavhengig. Men det kan kanskje være mulig å gi noen generelle føringer når det heller ikke er personrelatert.

Arbeidsgiver har rett og plikt til å lede og ta beslutninger. Men det er som beskrevet ovenfor noen krav i regelverket som begrenser dette. Her har Arbeidsretten slått fast at:

*«Innen de rammer som er trukket opp i lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtaler, er det bedriftsledelsen som fastsetter arbeidstidens plassering – herunder oppmøtested, jf. Rt-2001-418 – bruk av fleksitid, overtidsarbeid, nattarbeid, søndags- og helligdagsarbeid, skiftordninger, og tiden for arbeidstakernes ferie.» - Arbeidsrett.no*

I den forbindelse vil vi påpeke at det følger av aml at AMU er vedtaksdyktige. Styringsretten kan i ytterste konsekvens begrenses av at AMU fatter vedtak om at en arbeidstidsordning er mer helseskadelig enn en annen og derfor ikke bør velges. Dersom et slikt vedtak trosses, mener vi det vil være brudd på aml om arbeidsgivers plikter mm.

### **Arbeidsmiljøutvalget, hovedverneombudet og tillitsvalgt**

Vi har allerede konstatert at AMU skal ha et aktivt forhold til spørsmål om arbeidstidsordninger. Det betyr i praksis at AMU skal forholde seg til alt som berører helsemessige og sikkerhetsmessige sider ved disse spørsmålene.

For at dette skal fungere etter intensjonen, er det vesentlig at AMU har en tidlig involvering i prosessen, har

et bevisst forhold til hvordan ordningene utarter over tid, og er i stand til å evaluere og diskutere eventuelle endringer og alternative ordninger.

Risikoanalyser vil være et nyttig verktøy i vurderingen av både nye og eksisterende skiftordninger. Hvilke hensyn må tas? Hva skal vektlegges? Hva er konsekvensene? Samtidig må det fra bedriftens side kunne redegjøres for valg, beslutninger og kompromisser.

For verneombud og tillitsvalgte er det meget viktig å være tydelige på hvilke roller som til enhver tid skal ivaretas. I AMU er det ikke rollen som tillitsvalgt i fagforenings betydning. Her skal det ikke diskuteres kompensasjon o.l. Kun hms relevante sider ved en skiftordning skal tas opp. Det er altså hovedverneombudet (HVO) som skal aktiviseres, med bidrag fra verneombudene. Videre har de ansatte sine valgte ansattrepresentanter (som ofte er andre verneombud eller tillitsvalgte). Disse representantene skal naturligvis også kun forholde seg til hms relaterte spørsmål. Det er AMU sitt mandat. Når det er sagt så er det ønskelig at også fagforeningen og den tillitsvalgte bidrar i størst mulig grad også i hms arbeidet. Vi anbefaler et tett samarbeid mellom vernetjeneste og fagforening.

### Skiftarbeid i krisetid - oppfølging og håndtering av covid-19

Håndteringen av covid-19 har prinsipielt ikke medført noe i bedriftene som ikke allerede var kjent; fleksibilitet, hjemmekontorordninger, digitale møteplattformer, alenearbeid, uklare grenser mellom arbeid og privatliv, kontrolltiltak osv.

På den annen side opplevde de fleste bedrifter at flere av disse tingene gjorde seg gjeldende samtidig, i større grad og over lengre tid enn hva noen av oss hadde forestilt seg. Partene, lokalt og sentralt, viste evne til å finne gode løsninger på umiddelbare utfordringer. Samtidig betød det hurtige beslutningsprosesser, manglende involvering, press på store arbeidsgrupper, endrede arbeidsoppgaver og psykososiale utfordringer for å nevne noe. Konsekvensene og betydningen for organiseringen av arbeidsplassen i fremtiden er fortsatt meget uklare.

Erfaringsmessig kan vi stadfeste at en pandemihåndtering også påvirker skiftarbeid og organisering

av oppgavene i så måte. I takt med karantenereregler, lav terskel for egenmeldinger og smittetilfeller utenfor og innen bedriftene, så blir det mange steder mer nattarbeid på den enkelte, utvidet skift eller lengre perioder. Samtidig rapporteres det at vedlikehold påvirkes av skiftendringer og karantener, som igjen medfører nye sikkerhetskritiske problemstillinger.

Verneapparat og klubbene peker på en rekke viktige læringspunkter for å ivareta både den enkelte, bedriftens behov og forebyggende hms, når skiftarbeid skal gjennomføres under særlige forhold:

- Skift kan deles i kohorter
- Planlegging av alternative skiftordninger dersom arbeidssituasjonen endrer seg, myndighetene pålegger karantenereregler, smittevern, eller andre utenforstående faktorer som påvirker bedriftens organisering av oppgavene
- Økt renhold gir i seg selv redusert sykefravær
- Styrket skiftbemanning på kort varsel ivaretar og gir en større fleksibilitet i organiseringen av oppgavene under midlertidige og myndighetspålagte regler
- Styrket skiftbemanning på kort varsel gjøre disse mindre sårbare ved sykdom

## Kapittel 5

### Anbefalinger ved skift- og arbeidstidsordninger

#### Arbeidstid/Arbeidsplan

Over er de ulike skift- og arbeidstidsordninger redegjort for. Anbefalinger som fremkommer i denne rapporten, er gjort på bakgrunn av HMS- og velferdshensyn.

Innarbeiding-/rotasjonsordninger gjøres gjeldende for reisende arbeidstakere med nattkvarter utenfor eget hjem. For disse legges lokal avtale og Forbundsavtalen til grunn for forbundets godkjenning av ordningen.

#### For slike ordninger anbefales:

- For å sikre at søndag ikke må benyttes som reisedag, anbefales oppstart tidligst tirsdag kl 07.00
- Innarbeidingsordningene bør ikke ha søndagsfri
- Det bør ikke arbeides overtid
- Friperioden bør være arbeidsfri
- Arbeidstiden skal "gå opp" i 35,5 timer pr uke, 33,6 timer pr uke om det innbefatter nattarbeid.
- **For skiftplaner anbefales:**
- Skiftplanen bør rotere med klokka.
- Skiftbytte bør tidligst være kl 07.00 - 15.00 - 23.00 ved åtte-timerskift
- Skiftbytte bør tidligst være kl 07.00 - 19.00 ved tolv-timerskift
- For skiftplaner som medfører disponibeltid, bør dette fortrinnsvis innarbeides på dagtid mandag til fredag.

Hvorvidt en skal arbeide åtte- eller tolv-timerskift er en interesseavveining mellom helgefri og "korte" eller "lange" friperioder. Uavhengig av skiftenes lengde vil en måtte arbeide sine tariffavtalte timer i løpet av skiftplanperioden. Den ene eller andre planen gir hverken mer eller mindre fritid, men det kan oppleves som mer tid om fritida kan benyttes sammen med familie eller venner.

Vi vil likevel anbefale at åtte-timerskift er "normalen" og at tolv-timerskift bare benyttes i helgene og ikke som en fast ordning.

For disponibelplaner (off-shore) bør vente- og reisetid holdes utenfor når 1/3-regelen anvendes.

#### Kompensasjon

Tradisjonelt har skift-/turnus-/rotasjonsarbeid blitt kompensert med kortere arbeidstid og tillegg i lønn for den del av arbeidstida som legges utenfor normal dagarbeidstid.

Opprinnelig var arbeidstida lik for dag- og skiftarbeidere og først på 1950-tallet fikk skiftarbeiderne kortere arbeidstid enn dagarbeiderne.

Da Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977 ble dette også lovregulert og arbeidstida for ulike skiftordninger ble satt til to eller fire uketimer mindre enn for dagarbeidere. Da Arbeidsmiljøloven ble revidert i



2005 blei disse bestemmelsene om arbeidstid opprettholdt, selv om tariffoppgjøret i 1986 hadde resultert i ytterligere senking av arbeidstida, med 2,5 ukertimer (2,4 uketimer for helkontinuerlige ordninger og reint nattarbeid).

**For å sikre en rettfærdig kompensasjon anbefales:**

- Arbeidstida for skiftarbeid reduseres ytterligere
- Tilleggene for ubekvem arbeidstid legges på et relativt stabilt nivå målt mot dagarbeid
- Høyt nok til at arbeidsgivere ikke pålegger skiftarbeid unødvendig
- Lavt nok til at lønnstapet ved å gå over til dagarbeid ikke blir for stort
- Kompensasjon ved arbeidsgiverpålagt overgang fra skift-/turnusarbeid til dagarbeid

- Kompensasjon ved helserelatert overgang fra skift-/turnusarbeid til dagarbeid

## Kapittel 6

### Anbefalinger for videre arbeid med eget skiftutvalg

Med utgangspunkt i Landsmøtevetak og mandat, ønsker Skiftutvalget å komme med følgende anbefaling for videreføring av arbeidsområder:

- » Skiftutvalget skal bygge opp en forskningsdatabase som et verktøy for tillitsvalgte i land- og off-shoreindustrien ved valg av arbeidstidsordninger.
- » Skiftutvalgets rapport (denne) gjøres tilgjengelig som informasjonshefte for tillitsvalgte og verneombud.

- » Skiftutvalget etableres som fast utvalg, med oppgave som ressursenhet i tariffsaker og regelverksutvikling

**Mål:**

- » Heve kompetansenivået i forbundet/ blant tillitsvalgte
- » Øke bevisstheten om
- » HMS-utfordringer ved skiftarbeid
- » Gi råd ved utarbeiding av nye skiftplaner.

# VEDLEGG

De neste sidene viser fem vedlegg:

## 1: Skiftplaner

## 2: Arbeidstidordning

Oversikt over arbeidstidsordningene er ikke uttømmende, men eksempler på ulike planer. Det kan være variasjoner over de ulike ordningene.

## 3: Forbundsavtalen

## 4: Opplysningskjema

Arbeidstidsordninger i hht AML §10-12(4)

## 4: Protokollforslag

## 5: Rotasjonsordninger

To-skiftplaner over to uker

M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
F	F	F	F	F			E	E	E	E	E									
F	F	F	F	F			E	E	E	E										

To-skiftplaner over tre uker

F	F	F	F	F			F	F	F	F	F			E	E	E	E			
F	F	F	F	F			E	E	E	E				M	M	M	M	M		

Tre-skiftplaner

F	F	F	F	F		N	N	N		F	F			E	E	E	E			
F	F	F	F	F		N	N	N	E	E				E	E	N	N			

Fire-skiftplaner

F	F	F	F	F					E	E	E	F	N	N	N					
F	F	F	F	F				F	F	F	F			E	E	E	E	E		

Fem-skiftplaner

F	F	E		FE	FE	FE	E		F	F			N	N		E	EN	EN	EN	
F	F	F	F				E	E			EN	EN	EN			E	E			

Seks-skiftplaner

F	F	F	F				N	N	N	N				E	E	E	E	EN	EN	EN
F	F	F		N	EN	EN			E	E	E			N	N		F	F	FE	FE
E	E	N	N				F	F	F		N	EN	EN	N	N		F	F	FE	FE

E	E	N	N	N		
N	N	N	N			

	E	N	N										
N	N			FE	FE	FE			N	N			

																			FE	FE	FE
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	----	----

		E	E	E										E	E	N	N				
--	--	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	--	--	--

## Arbeidsplan

Egersund

13-15

Natt-Dag

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalte timer	Arbeidstimer
Uke 1	Arbeidstid inkl. pauser	Fri			Fri	Fri	22:00-07:00		
	Antall timer inkl. pauser							9	
	Pauser (betalt)							0,5	
	Pauser (ubetalt)							0	
	Antall timer eks. pauser							8	8
Antall timer betalt							8,5	8,5	
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser	19:00-07:00	19:00-07:00	19:00-07:00	19:00-07:00	19:00-07:00	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	12			
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			
	Pauser (ubetalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			
	Antall timer eks. pauser	11	11	11	11	11			66
Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5			69	
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser	07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-14:30	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12	7,5			
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0			
	Pauser (ubetalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			
	Antall timer eks. pauser	11	11	11	11	7			62
Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5	7			64,5	
Uke 4	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Betalt tid pr. rotasjon							142	
	Arbeidet tid pr. rotasjon								136

Uke 1	Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering	12:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00
	Antall timer inkl. pauser		7	12	12
	Pauser (betalt)		0,25	0,5	0,5
	Pauser (ubetalt)		0,25	0,5	0,5
	Antall timer eks. pauser		6,5	11	11
	Antall timer betalt		7	11,5	11,5
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser	07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00
	Antall timer inkl. pauser	12	12	12	12
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5
	Pauser (ubetalt)	0,5	0,5	0,5	0,5
	Antall timer eks. pauser	11	11	11	11
	Antall timer betalt	11,5	11,5	11,5	11,5
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser	07:00-19:00	07:00-12:00	Avspasering	Avspasering
	Antall timer inkl. pauser	12	5		
	Pauser (betalt)	0,5	0,25		
	Pauser (ubetalt)	0,5	0,25		
	Antall timer eks. pauser	11	4,5		
	Antall timer betalt	11,5	4,5		
Uke 4		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering
Uke 5		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering
	Betalt tid pr. rotasjon				
	Arbeidet tid pr. rotasjon				

Fredag	Lørdag	Søndag	Betalte timer	Arbeidstimer
07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00		
12	12	12		
0,5	0,5	0,5		
0,5	0,5	0,5		
11	11	11		61,5
11,5	11,5	11,5	64,5	
07:00-19:00	07:00-19:00	07:00-19:00		
12	12	12		
0,5	0,5	0,5		
0,5	0,5	0,5		
11	11	11		77
11,5	11,5	11,5	80,5	
Avspasering	Fri	Fri		
				15,5
			16	
Avspasering	Fri	Fri		
Avspasering	Fri	Fri		
			161	
				154

## Avtale mellom LO forbund om godkjenning av innarbeidingsordninger etter AML § 10-12 (4)

Utgangspunktet for denne avtalen er erkjennelsen av at reisepersonell som har nattkvarter utenfor eget hjem, kan ha behov for arbeidstidsordninger som åpner for konsentrerte arbeidsperioder, etterfulgt av lengre samlede friperioder i eget hjem. Det er da en forutsetning at friperioden brukes til restitusjon og hvile, og ikke til annet arbeid. Avtalen gjelder for prosjekt/oppdrag innen bygg- og anleggsektoren eller tilknyttet olje- og gassrelatert utbygging.

På offshoreinstallasjoner som temporært er på vedlikehold eller revisjon ved landbaser eller lignende, og hvor det er behov for å samordne rotasjonsordningen med fast personell som er ansatt av operatøren kan offshore rotasjon godkjennes.

Felleskriteriene skal legges til grunn for alle rotasjonsordninger som varer ut over 10,5 timers arbeidstid. I tillegg til felleskriteriene skal forbundene benytte kriterier som omhandler lønns- og arbeidsvilkår i tråd med den aktuelle overenskomsten. Når felleskriteriene for bruk av innstillingsretten etter denne avtalen er oppfylt skal forbundene sende søknaden til LO for endelig godkjenning.

Ved valg av innarbeidingsordninger skal arbeidstakerne sikres mest mulig fritid i eget hjem. Antallet arbeidsdager skal som hovedregel være mindre enn fridager.

### Prosedyre for bruk av innstillingsretten

- Virksomheten skal sende søknad til forbundet på den aktuelle innarbeidingsordning. Vedlagt skal det foreligge lokal underskrevet protokoll. Protokollen skal være underskrevet av søker (virksomhet) og tillitsvalgt. Verneombud skal bekrefte å være kjent med avtalen.
- Med søknaden skal det vedlegges fullstendig utfylt standard opplysningskjema og arbeidsplanskjema, som viser arbeidstid og fritid. Alle forbund skal kreve dette vedlagt søknaden som sendes LO.
- Dersom søknaden om innarbeidingsordning gjelder arbeid for en hovedentreprenør, skal søknaden inneholde opplysninger om konsekvenser en eventuell godkjenning har overfor underleverandører, og de muligheter disse har for å velge egne innarbeidingsordninger.
- Arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timers arbeidstid godkjenner forbundet selv. Ordninger som er over 10,5 timers arbeidstid og med inntil 12 timers arbeidstid, innstiller forbundet på og sender til LO for endelig godkjenning.
- LOs godkjenning sendes forbundet, som svarer partene på bedrift med de kriterier som er aktuelt å kreve for den omsøkte innarbeidingsordningen.
- Søknader som godkjennes i LO oversendes til de øvrige forbund som er part i denne avtale til orientering.
- Hvis ett av forbundene i avtalen forlanger behandling av en søknad i sekretariatet oversendes søknaden fra LOs administrasjon.

### Felleskriterier for bruk av innstillingsretten



- Godkjenning omfatter kun forbundets medlemmer i virksomheten og som er fast ansatt i 100% stilling.
- Godkjenning gis til personell som har nattkvarter utenfor hjemmet, med unntak av godkjenning for offshorerotasjon.
- Uansett innarbeidingsordning gis det ikke anledning til å godkjenne lengre arbeidstid enn 12 timer per dag, og hvor maksimalt en halvtimes spisepause kan legges på utsiden i tillegg. Pauser utover dette skal betales og inngå i arbeidstiden. Det vises for øvrig til AML § 10-9 for de pauser som minst skal inngå i arbeidsplanen.
- Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager på arbeidstedet i en rotasjon, hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan være på inntil 12 timers arbeidstid.
- Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Skal nattarbeid benyttes må dette fremgå av søknaden fra virksomheten. Søknaden må videre begrunne hvorfor nattarbeid må benyttes, jfr. AML § 10-11, og vise til antall ansatte som er omfattet og til varigheten av nattarbeidet. Før evt nattarbeid benyttes skal alle dagene i uken først tas i bruk til arbeid i rotasjonsplanen.
- Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.
- Det skal sikres minst 11 timer hvile mellom to arbeidsperioder jfr. AML § 10-8 (1).
- Arbeidstiden i alle innarbeidingsordninger skal som hovedregel, etter arbeids- og friperioden, gå ut i null. Det vil si at ansatte skal være sikret sin 100% stillingsbrøk og lønn.
- Lov- og tariffestet ferie skal avvikles i henhold til ferieloven og tariffavtalen.
- Det skal ikke arbeides overtid i tilknytning til den godkjente innarbeidings- ordningen. Der søndag ikke inngår i arbeidsplanen gis det ikke dispensasjon for arbeid på denne dagen.  
For endringer i arbeidsplanen, utvidelser eller overtid jfr. AML § 10-6, skal søknad sendes til forbundet for godkjenning før arbeidet iverksettes.
- Den enkelte innarbeidingsordnings varighet etter godkjenning i LO knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde, dog begrenset til maksimalt 52 uker. Etter en samlet godkjenningsperiode på i alt 52 uker må virksomheten fremme ny søknad til forbundet.
- All innarbeidet tid skal avspaseres, og kunne la seg kontrollere/dokumentere for alle arbeidstakere på forespørsel fra de tillitsvalgte eller forbund. Friperioden skal brukes til restitusjon og hvile, og det er ikke anledning til å arbeide for egen eller andre arbeidsgivere i friperioden.
- Innleier skal fylle ut eget skjema med oppdragsbekreftelse og legge ved protokoll fra møte med de tillitsvalgte i innleiebedriften angående behovet for og enighet om innleie.

#### **Tilleggsriterier ved bruk av nattarbeid:**

- Det skal være tilstrekkelig med verneombud også på nattskift, og prosjektets HMS funksjon må kunne ivareta personell som arbeider på natt.
- Det må avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan ansattes helse og sikkerhet etter bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven skal ivaretas når nattarbeid benyttes. Det forutsettes at det er nødvendig beredskap for eventuelle ulykker også for de som jobber på natten.
- Personell som omfattes av nattarbeid skal særskilt sikres nødvendig restitusjon og hvile i oppholdsperioden, og i forbindelse med oppstart og avslutning av hver oppholdsperiode.

### 3: Forbundsavtalen

I tillegg skal personell som omfattes av nattarbeid innkvarteres på en slik måte at de skjermes fra støy på anleggsområdet.

#### **Kontroll med bruk av innarbeidingsordninger:**

For å sikre at innarbeidingsordninger brukes i tråd med godkjenningen er det viktig at de som har gitt godkjenningen kan følge opp med kontroll. For å sikre dette er det en forutsetning at:

- LO/forbundet skal ha full adgang til prosjektet for å møte medlemmer og prosjektets ledelse, for å drøfte og kontrollere bruken av den godkjente innarbeidingsordning.
- LO/forbund, og om nødvendig sammen med myndighetene, vil føre kontinuerlig tilsyn med at kriteriene i avtalene blir fulgt. Kriteriene skal forbundene innarbeide i sine svarbrev til virksomhetene.

Ved brudd på lokal avtale eller kriterier for godkjenningen kan LO/forbundet trekke denne tilbake med 14 dagers varsel.

For innarbeidingsordninger utover 10,5 timers arbeidstid som er godkjent av LO, kan godkjenningen trekkes tilbake med 14 dagers varsel, i forståelse med forbundet.

#### **Varighet**

- LOs administrasjon har ansvar for å innkalle forbundene som er part i avtalen til møte minst en gang pr. år eller hvis ett av forbundene ber om det, med sikte på å vurdere ordningen og overvåke utviklingen.
- Denne avtalen gjelder inntil ett av forbundene som er part i avtalen eller LO ber om at den reforhandles. Reforhandlinger skal finne sted senest en måned etter at forbund eller LO har reist krav om dette.

Forbund som er part i denne avtalen er enige om å benytte avtalen som vilkår for å bruke innstillingsretten etter AML § 10-12 (4). Avtalen er revidert i 1996, 2003, 2006, 2007, 2011 og 2016 og 2019.

Oslo,





## OPPLYSNINGSSKJEMA INNARBEIDINGSORDNINGER ETTER AML § 10-12 (4)

Navn søkebedrift (og evt avdeling):		Org.nr:	Adresse:		
		Bedr.nr:			
Kontaktperson i søkebedrift:		E-post:	Telefon:	Arbeidsgiverforening:	
Tillitsvalgt i søkebedrift:		E-post:	Telefon:	Forbund i LO:	
Egen entreprise (eget oppdrag/ledelse – sett kryss):		Utleid til (oppdragsbekrefelse <u>må</u> vedlegges):		Oppdragsgiver:	
Varighet (fom – tom):	Antall egne ansatte omfattet av søknaden:	Prosjektnavn for arbeidet:		Arbeidssted (geografisk):	
Hvilke fag/disipliner omfattes:					
Innarbeidingsordning det søkes om (antall dager jobb – antall dager fri):			Søndagsarbeid (sett kryss):	Ja:	Nei:
Nattarbeid (sett kryss):	Ja:	Nei:	Begrunnelse for nattarbeid (AML § 10-11):		
Sted/dato - underskrift bedrift:			Sted/dato - underskrift tillitsvalgt:		
Verneombud bekrefter å være kjent med denne avtalen.			Sted/dato - underskrift verneombud:		

Alle felter må fylles ut

## 5: Rotasjonsordninger

## ARBEIDSPLAN FOR - ROTASJON

		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidstid
Uke 1	Avspasering/Reise (kl.)									
	Arbeidstid (fra kl. - til kl.)									
	Antall timer inkl. alle pauser									
	Betalte pauser (tid)									
	Antall timer eks. alle pauser									
	Antall timer betalt									
Uke 2	Arbeidstid (fra kl. - til kl.)									
	Antall timer inkl. alle pauser									
	Betalte pauser (tid)									
	Antall timer eks. alle pauser									
	Antall timer betalt									
Uke 3	Arbeidstid (fra kl. - til kl.)									
	Antall timer inkl. alle pauser									
	Betalte pauser (tid)									
	Antall timer eks. alle pauser									
	Antall timer betalt									
	Reise/Avspasering/Fri (kl.)									
Uke 4										
Uke 5										
	Arbeidet tid pr. rotasjon	Tilleggsopplysninger:								
	Komp. redusert arbeidstid									
	Komp. etter ramme-/tariffavtalen									
	Andre avtalte kompensasjoner									
	Sum timer totalt									

Alle relevante felter må fylles ut

Sted/dato: \_\_\_\_\_

Sted/dato: \_\_\_\_\_

Underskrift bedrift

Underskrift tillitsvalgt



# INDUSTRI ENERGI

## Kilder:

### **Arbeidstilsynet**

<https://arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/>

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/nattarbeid/>

### **FAFO**

<https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/arbeidstidsforsok-i-tre-statlige-etater>

[https://fafo.no/zoo-publikasjoner/item/arbeidstidsordninger-i-havbruksnaeringa?category\\_id=20](https://fafo.no/zoo-publikasjoner/item/arbeidstidsordninger-i-havbruksnaeringa?category_id=20)

### **Idebanken**

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/skift-og-turnus>

### **Petroleumstilsynet**

<https://www.ptil.no/regelverk/alle-forskrifter/?forskrift=158>

<https://www.ptil.no/regelverk/alle-forskrifter/rammeforskriften/VI/39/>

### **Samarbeid for Sikkerhet (SfS)**

<http://samarbeidfor sikkerhet.no/wp-content/uploads/2019/11/Anbefaling-040N-Nattarbeid-.pdf>

### **STAMI**

<https://stami.no/>