

Jobbhelse

- Arbeidstidens betydning for jobbhelse



Sesjon 1: Arbeidstid og helse Jobbhelse

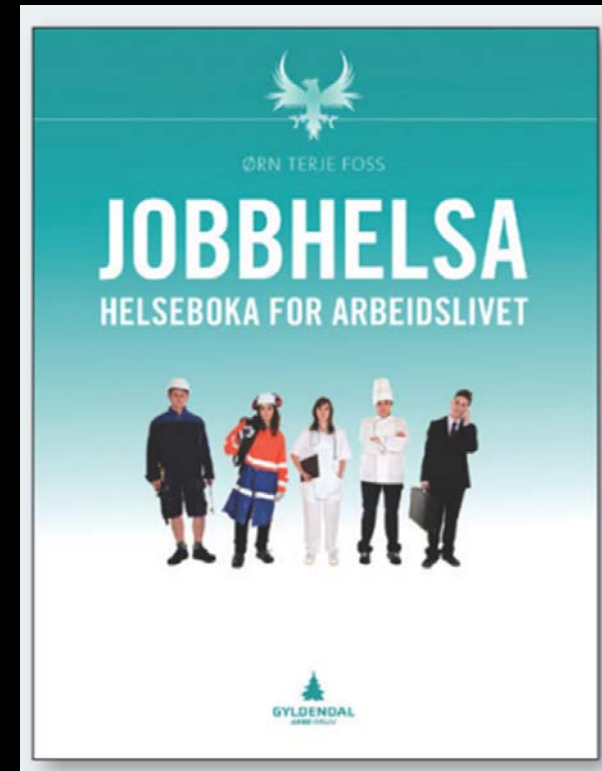
Arbeidsmiljøkongressen, Bergen 23.10.2014

Ørn Terje Foss, Fagsjef arbeidsmiljø og helse, NSB



Jobbhelse – hva menes med det?

1. Forord
 2. Arbeid og helse
 3. Jobben som helsebelastning
 4. Helsefremmende arbeidsplasser
 5. Jobben som problemarena
 6. Sykefravær og jobbnærvær
 7. Arbeidsmiljøarbeid
 8. Førstehjelp på jobben
 9. Arbeidsmiljøressurser
- Kildehenvisninger
Register



Jobben som helsebelastning:

3.2 Moderne arbeidslivssykdommer

3.2.1	Psykososialt arbeidsmiljø	104
	Hvordan måle det psykososiale arbeidsmiljøet	106
	Stress	109
	Egenkontroll	101
	Utlader	113
	Prokrastinering	116
	Det grenseløse arbeidsliv	117
	Hjemmekontor	119
3.2.2	Personkonflikter	120
	Håndtering av personkonflikter	122
3.2.3	Trakassering	123
	Mobbing	123
	Seksuell trakassering	126
	Aldersdiskriminering	128
	Annen trakassering	131
	Personvern og overvåking	135
	E-post og internett	138
	Flåtestyring og GPS-overvåking	139
	Personalbehandling	139
3.2.4.	Varslerproblematikken	140
	Hva er en varslere?	142
	Hva er kritikkverdige forhold?	142
	Hva skjer med varslere?	143
	Hva er gjengjeldelse?	146

3.2.5	Hjerte- og karsykdom	147
	Luftveisirritanter	148
	Psykososiale faktorer	149
	Skift- og nattarbeid	150
	Endret fokus fra hjertesyk til risikant	150
	Sekundærforebygging	152
	Hjertestarter på jobben?	153
	Nanopartikler	157
3.2.6	Vold og trusler	158
	Helse- og sosialsektoren	159
	Andre sektorer	160



FUCK IT

I'm going home.

Jobben som helsebelastning:

3.2 Moderne arbeidslivssykdommer

3.2.1	Psykososialt arbeidsmiljø	104
	Hvordan måle det psykososiale arbeidsmiljøet	106
	Stress	109
	Egenkontroll	101
	Utlader	113
	Prokrastinering	116
	Det grenseløse arbeidsliv	117
	Hjemmekontor	119
3.2.2	Personkonflikter	120
	Håndtering av personkonflikter	122
3.2.3	Trakassering	123
	Mobbing	123
	Seksuell trakassering	126
	Aldersdiskriminering	128
	Annen trakassering	131
	Personvern og overvåking	135
	E-post og internett	138
	Flåtestyring og GPS-overvåking	139
	Personalbehandling	139
3.2.4.	Varslerproblematikken	140
	Hva er en varslere?	142
	Hva er kritikkverdige forhold?	142
	Hva skjer med varslere?	143
	Hva er gjengjeldelse?	146

3.2.5	Hjerte- og karsykdom	147
	Luftveisirritanter	148
	Psykososiale faktorer	149
	Skift- og nattarbeid	150
	Endret fokus fra hjertesyk til risikant	150
	Sekundærforebygging	152
	Hjertestarter på jobben?	153
	Nanopartikler	157
3.2.6	Vold og trusler	158
	Helse- og sosialsektoren	159
	Andre sektorer	160



FUCK IT

I'm going home.

Ser vi sammenhengene og summen (eller produktet) av alle endringene?

- Lange dager
- Skiftende arbeidstider (skift og turnus)
- Midlertidige ansettelses
- Usikre arbeidstider for tilkallingsvikarer og de med ufrivillig deltid
- Vanskelig å skille arbeid og fritid
- Det fleksible arbeidslivet
- Omstillinger, nedbemanning, effektivisering
- Mindre egenkontroll over bl.a. arbeidstid
- Manglende kompetanse hos ledere (aml § 2-1 !)
- «Krav» til organisert fysisk aktivitet
- Sosiale medier og andre tidstyver

Arbeidstilsynets høringsuttalelse til endringer i arbeidsmiljøloven høsten 2014

http://www.regjeringen.no/pages/38738159/M_ATil_aml_juni_2014.pdf

Arbeidstid og midlertidig ansettelse

«Det er viktig å se forslagene om endring i arbeidstidsbestemmelsene i sammenheng med utvidelsene i adgangen til å benytte midlertidige tilsetninger. Kombinasjonen av midlertidig ansettelse og lange arbeidsdager gir samlet sett et resultat som kan være belastende for arbeidstaker.

De konsekvensene Arbeidstilsynet forventer av de foreslåtte endringene i arbeidstidsbestemmelsene vil kunne forsterkes i negativ retning av endringsforslagene som gjelder adgangen til å benytte midlertidige ansettelser.»

Helsekonsekvenser – lange arbeidsdager og skift/turnus

- Forrige økt v/Magnar Kleiven
 - www.idebanken.org/temahefter



- STAMI-rapportene
 - 21/2008 og 1/2014
 - www.stami.no/ny-stami-rapport-arbeidstid-og-helse-en-systematisk-litteraturstudie



Helsekonsekvenser – lange arbeidsdager og skift/turnus

STAMI-rapport 21/2008

Generelle konklusjoner:

Lange arbeidsdager/økter gir økt ulykkesrisiko, noe som underbygges av funn av gradvis redusert yteevne ved arbeid utover en "normal" arbeidsdag. Lange arbeidsdager gir sannsynligvis også økt risiko for psykiske problemer, muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer.

Natt- og skiftarbeid gir i første rekke søvnforstyrrelser, økt ulykkesrisiko og nedsatt funksjon eller yteevne. Natt- og skiftarbeid gir også økt risiko for hjerte- karsykdommer. I tillegg gir sannsynligvis natt- og skiftarbeid økt risiko for mage- og tarmplager, muskel- og skjelettplager, enkelte kreftformer, spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet.



Helsekonsekvenser – lange arbeidsdager og skift/turnus

Arbeidstilsynets høringsuttalelse

Arbeidstid:

«Når det gjelder endringsforslagene om arbeidstid, er Arbeidstilsynet bekymret for de helse- og sikkerhetsmessige konsekvenser forslagene har. Selv om det finnes enkeltvirksomheter som vil kunne oppnå en forsvarlig ordning innenfor foreslåtte rammer, vil det etter Arbeidstilsynets vurdering ikke være slik for de fleste. Lange arbeidsdager kan være skadelig både for arbeidstakers helse og sikkerhet selv om totalbelastningen pr. år ikke øker.»

Helsekonsekvenser - midlertidige ansettelse:

Arbeidstilsynets høringsuttalelse:

«Helsekonsekvensene av midlertidig ansettelse vil variere med hva slags arbeidsforhold det dreier seg om. Høylønnte, etterspurte oppdragstakere vil ha færre problemer og mindre utrygghet enn eksempelvis tilkallingsvakter i såkalte «0%-stillinger» (arbeidsgiver tilkaller når det er arbeid å utføre). Fordelingen etter kjønn, alder og nasjonalitet varierer for de forskjellige typene av midlertidighet, og det er også bransjeforskjeller.

Det er derfor vanskelig si noe generelt om hvilke faktorer som kan føre til negative helsekonsekvenser for midlertidig ansatte, men følgende fire faktorer er viktige [neste bilde]:»

Helsekonsekvenser - midlertidige ansettelses:

Arbeidstilsynets høringsuttalelse:

1. Arbeid gjennomføres kontinuerlig på nye arbeidssteder.

Arbeidets tidsbegrensede karakter skaper risiko fordi arbeidere ikke er kjent med farer i stadig endrede og ukjente omgivelser.

2. Mangelfull HMS-opplæring

HMS-opplæring for arbeidstakere på tidsbegrenset oppdrag blir ofte sløffet. Mangel på HMS-opplæring er en kjent risikofaktor for arbeidsskader.

3. En betydelig del av arbeidstakerne på midlertidige oppdrag har ikke norsk som morsmål.

Med dette kommer språk- og kulturelle utfordringer. HMS-opplæring kan skje på et språk arbeidstakerne ikke forstår.

4. Arbeidstakere i midlertidig arbeid mangler ofte kunnskap om lovpålagt opplæring og verneutstyr.

Noen arbeidstakere kjenner til kravene, men velger å se bort fra dem fordi de helst vil bli betraktet som «samarbeidsvillige og ikke bråkete» for å øke sannsynligheten for å få det neste oppdraget eller fast ansettelse.

Helsekonsekvenser - midlertidige ansettelse:

Arbeidstilsynets høringsuttalelse

Midlertidig ansettelse og helse:

«Arbeidstilsynet mener det er tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag om sammenhengen mellom negative helseeffekter og midlertidighet fra internasjonal forskning, inkludert forskning fra de andre nordiske landene. Det er grunn til å håpe at de negative utslagene kan dempes noe av norske trygdeordninger og av andre vernebestemmelser i arbeidsmiljøloven. Men når det entydig er påvist helserisiko i andre land ved bruk av midlertidig ansettelse må dette kunnskapsgrunnlaget også kunne legges til grunn som underlag for eventuelle lovendringer i Norge.»

Arbeidstilsynets høringsuttalelse

til endringer i arbeidsmiljøloven høsten 2014

http://www.regjeringen.no/pages/38738159/M_ATil_aml_juni_2014.pdf

«Særlig kombinasjonen av midlertidig ansatte og økt mulighet for lengre arbeidsdager, herunder ved overtid og gjennomsnittsberegning, gir samlet sett et resultat som kan være uheldig. Dette vil særlig gjelde i de bransjer som allerede i dag har høy risiko for utnyttelse av arbeidstakerne og i bransjer som har stor ulykkesrisiko. Forslaget synes i så måte å vanskeliggjøre vår innsats mot å redusere antall ulykker, sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet.»

Arbeidsmiljølovens kap. 10. Arbeidstid:

§ 10-1. Definisjoner

§ 10-2. Arbeidstidsordninger

§ 10-3. Arbeidsplan

§ 10-4. Alminnelig arbeidstid

§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

§ 10-6. Overtid

§ 10-7. Oversikt over arbeidstiden

§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri

§ 10-9. Pauser

§ 10-10. Søndagsarbeid

§ 10-11. Nattarbeid

§ 10-12. Unntak

§ 10-13. Tvisteløsning

Hviletidsbestemmelsene i aml:

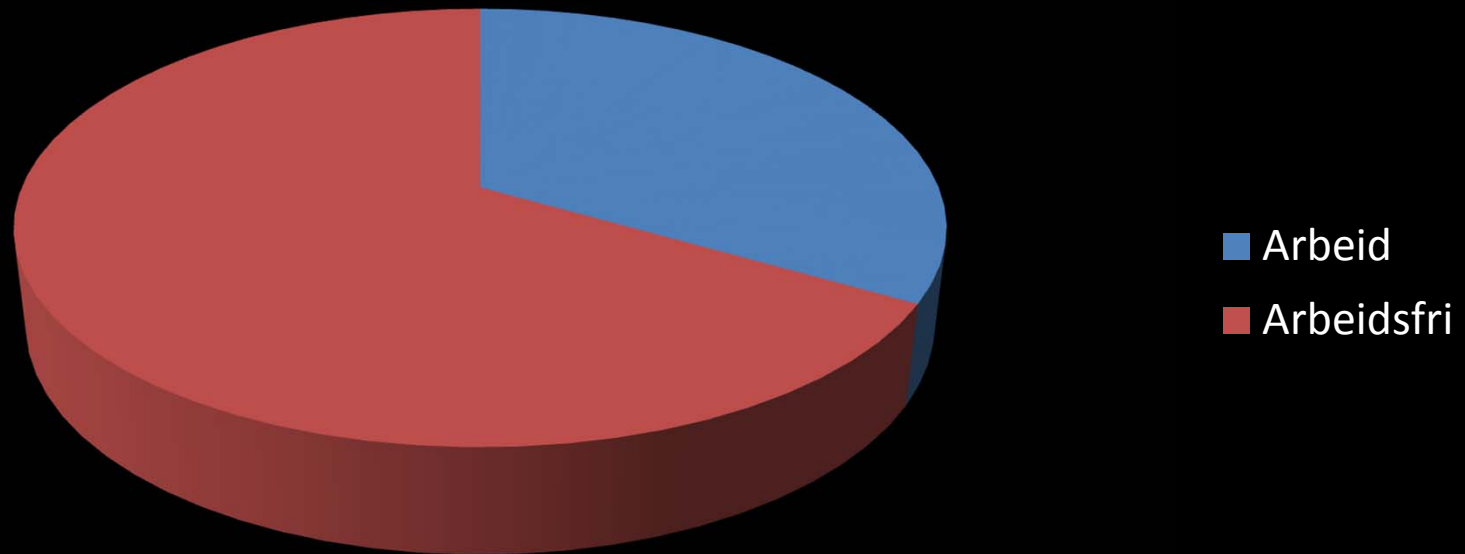
– Arbeidsmiljøloven slår fast at en arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder, og loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.

Utfordringer:

- Utfordring 1 er at tillitsvalgte på vegne av de ansatte i mange virksomheter forhandler seg bort fra minst elleve timer til bare åtte
- Utfordring 2 er at arbeidsgivere argumenterer for økt fleksibilitet og tilgjengelighet uten å skjønne at det er forskjell på at noen ansatte tåler mye og at arbeidsmiljøloven er en vernelov som skal hindre at også de mest utsatte får helseskader av jobben.

Idealet ved normalarbeidsdag

Døgnet har bare 24 timer



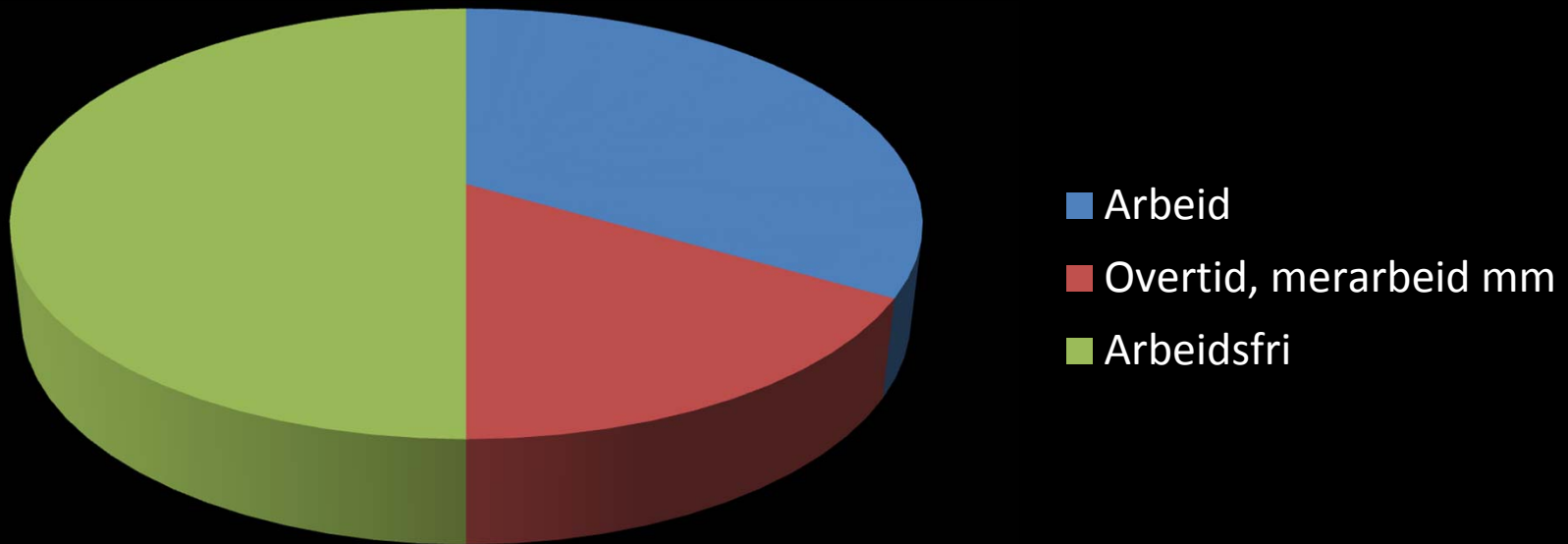
Den daglige arbeidsfrie perioden

Arbeidstilsynets høringsuttalelse

«Forslagene om gjennomsnittsberegning og overtid innebærer lengre arbeidsdager i perioder for arbeidstakerne. Det er i høringsnotatet vist til at de foreslåtte endringer ikke øker totalbelastningen for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet vil presisere at det ikke bare er den totale mengde arbeid og fritid som har betydning for arbeidstakernes helse og sikkerhet, men også fordelingen av den. Det er eksempelvis mer belastende å arbeide flere lange dager etter hverandre for så å ha lengre perioder fri, enn det er å arbeide etter en fast rytme med mindre daglig belastning.»

Utvidet «normalarbeidsdag»

Døgnet har bare 24 timer



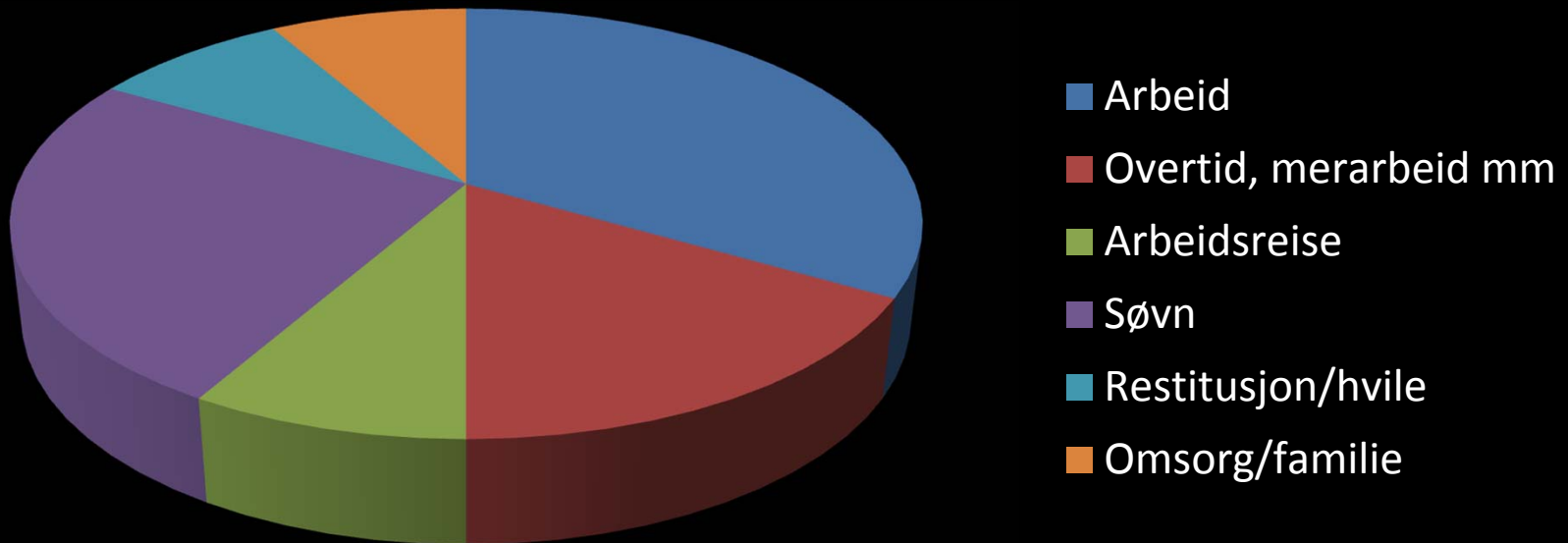
Den daglige arbeidsfrie perioden

Arbeidstilsynets høringsuttalelse

«Dette betyr at selv om totaltimetallet for henholdsvis gjennomsnittsberegning og overtid pr år er konstant, vil forslaget innebære en økt belastning for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet understreker i den forbindelse at søvn og restituerende hvile er et daglig behov. Derfor er maksimumslengden for daglig arbeidstid og minimumslengden av den daglige arbeidsfrie perioden viktigst for arbeidstakers helse og sikkerhet. Belastningen ved ufullstendig restitusjon før ny arbeidsdag, kan ikke fullt ut oppveies av lange friperioder på et senere tidspunkt.»

Hvile ?

Døgnet har bare 24 timer



Hvile?

Arbeidstilsynets høringsnotat:

Høringsnotatet bruker delvis begrepet «hvile» synonymt med arbeidsfri periode. Arbeidstilsynet viser til at denne perioden ikke nødvendigvis er en hvileperiode. De fleste arbeidstakere kan bare bruke en del av perioden (vanligvis rundt 50 %, med store variasjoner) til hvile og søvn. Kortere arbeidsfri perioder enn lovens minimum på 11 timer, vil vanligvis ikke gi tilstrekkelig tid for søvn og restituerende hvile, selv når perioden legges med start i timene før midnatt og dermed optimal mulighet for søvn. Hvis den arbeidsfrie perioden legges til dagtid, vil de færreste oppnå mer enn noen få timers søvn.

Det grenseløse arbeidsliv, «alltid» på jobb

Du blir fanget opp i fritiden din, og den onde sirkelen blir selvforsterkende. Enten kutter du i søvnperioden og bygger opp søvnunderskudd som hindrer deg i å utnytte neste friperiode til fysisk aktivitet, eller du kutter ned på deltagelse i andre sosiale nettverk blant venner og lokalsamfunn.

- Idrettslag
- Frivillige organisasjoner
- Politikk
- Kulturaktiviteter

Er det en grunn til at det er stadig vanskeligere å rekruttere folk til oppmenn, sanitetsforeningen, lokalpolitikken og sangkoret, eller å få ansatte til å «ta ansvar for egen helse» med økt fysisk aktivitet?

Rammer for overtid i kombinasjon med gjennomsnittsberegning

	Forslagets § 10-5 første ledd		Forslagets § 10-5 andre ledd	
	Daglig arbeidstid	Ukentlig arbeidstid	Daglig arbeidstid	Ukentlig arbeidstid
Alminnelig arbeidstid	10 timer	48 timer	12 timer	54 timer
Pålagt overtid forslaget § 10-6 (4)	3 timer	15 timer (10)	1 timer	15 timer (10)
Samlet arbeidstid	13 timer	63 timer (53)	13 timer	69 timer (64)
Avtale med tillitsvalgte forslaget § 10-6 (5)			4 timer	20 timer (15)
Samlet arbeidstid			16 timer*	74 timer (69)
Tillatelse fra Arbeidstilsynet		25 timer (20)		25 timer (20)
Samlet arbeidstid	13 timer	73 timer (68)	13/16 timer*	79 timer** (74)

Tabell:

Rammer for overtid i kombinasjon med gjennomsnittsberegning

Dagens rammer er angitt i parentes

*samlet daglig arbeidstid på 16 timer krever at det er inngått avtale med tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-6 åttende ledd

**samlet ukentlig arbeidstid på 79 timer krever at det er inngått avtale med tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 10-8 tredje ledd

Vet alle arbeidsgivere nok?

Aml § 2-1: Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.

Arbeidstilsynets høringsnotat:

«Arbeidstilsynet erfarer at mange virksomheter ikke har tilstrekkelig kunnskap om den risiko lange arbeidsdager og uker medfører. Etter Arbeidstilsynets vurdering er det således et behov for å ivareta arbeidstakernes helse- og sikkerhet utover forsvarlighetskravet i arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd.»

Takk for oppmerksomheten!

Dra hjem og les og bidra til at både verneombud, tillitsvalgte og ledere får den nødvendige kunnskap om arbeidstid og helse!

