

ARBEIDSLIV: Arbeidstidsutvalgets forslag innebærer ikke tøffere og mer belastende turnuser enn i dag.

Feil om arbeidstid

KRONIKK

**KAREN HELENE
ULLTVEIT-MOE**

Professor, UiO, og leder av
Arbeidstidsutvalget



Lederne av henholdsvis Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO samt generalsekretær i EPSU går i den 2. juni gjennom kronikk og intervju i Dagsavisen til angrep på flertallet i Arbeidstidsutvalgets innstilling om endrete arbeidstidsregler for skift og turnus.

Kronikk og intervju gir en uriktig beskrivelse av vårt forslag og av det som vil bli de faktiske konsekvensene av forslaget. Vårt forslag innebærer ikke at vi vil se tøffere og mer belastende turnuser enn det som er tilfelle i dag. Det legges kun opp til at det som er å anse som ordinære arbeidstidsordninger innen skift/turnus, og som i dag allerede praktiseres, kan gjennomføres uten avtale om unntak fra loven.

For de fleste virksomheter vil det langt på vei være mulig å ha ordinær drift innen lovens normalrammer. Når det gjelder virksomheter som benytter skift- og turnusarbeid stiller dette seg annerledes. Arbeidstidsordningene som brukes i helse- og omsorgssektoren bygger på avtaler om unntak fra loven. Ordningene har vært praktisert i lang tid, og de er i stor grad motivert av å gi gode arbeidsplaner for den enkelte arbeidstaker. I en god arbeidsplan vil det for eksempel ofte være slik at den som jobber kveldsvakt på fredag også jobber dagvakt på lørdag, slik at færrest mulig får «beslaglagt» helgen. Dette innebærer imidlertid kortere hviletid enn lovens 11 timer for noen vakter, og krever avtale med de tillitsvalgte.

Behovet for avtale om gjennomsnittsberegning og kortere hvile for enkelte vakter for å få satt opp gode arbeidsplaner gir arbeidstakersiden et ekstra forhandlingskort, som i mange tilfeller brukes til å stille krav til forhold utenfor lovens rammer for arbeidstid. Disse strekker seg utover rettigheter arbeidstakersiden har i henhold til loven når arbeidsplaner skal etableres. Den lovfestede ordningen innebærer at arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte og drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før iverksettelsen, men den legger ikke opp til at arbeidstakersiden skal være premissgiver for regulering av arbeidstiden.

Dagens situasjon er at hver enkelt avdeling innen helse- og omsorgsinstitusjonene ofte «forhandler» om arbeidsplaner, noe som har gitt oss tallrike forhandlingsarenaer for å etablere høyst ordinære arbeidsplaner.

I praksis blir behovet for avtale om gjennomsnittsberegning og kortere hvile benyttet til å stoppe arbeidsplaner som innebærer arbeid noen flere søndager i løpet av ett år enn



HELSESEKTOREN: Arbeidstidsordningene som brukes i helse- og omsorgssektoren bygger på avtaler om unntak fra loven.

FOTO: SIV DOLMEN

Vårt forslag innebærer at vi på området skift og turnus legger oss svært nær det man har i Sverige og Danmark.

hver tredje søndag, mens loven faktisk åpner for at man kan arbeide annenhver søndag. Dermed blir det vanskeligere for virksomhetene å få dekket behovet for kvalifisert arbeidskraft i helgene. For lav bemanning i helgene gir et dårligere tilbud til brukerne og betyr en ekstra belastning for de arbeidstakerne som er på jobb. Videre fører dette også til behov for deltidstillinger for å dekke helgevakter, og det undergraver mulighetene for å redusere omfanget av deltid.

Problemene med å få dekket helgevakter i helse- og omsorgssektoren, og konsekvensene dette har både for bemanningen i helgene og for omfanget av deltid, har vært kjent i mange år. Dette blir blant annet illustrert ved omtalen

av dette i Skift/turnus-utvalgets rapport i 2008. Likevel har partene ikke vært i stand til å finne fram til noen løsning på problemet. Vi mener at dette taler for at man bør vurdere noen mindre endringer av loven.

Vårt forslag vil gjøre det mulig for arbeidsgivere å fastlegge arbeidsplaner med noen flere søndager i løpet av et år enn det som er tilfelle i dag. Dette vil bidra til å dekke behovet for kvalifisert arbeidskraft i helgene, bedre tilbudet til brukerne og redusere belastningen for de arbeidstakerne som er på jobb. Det vil gi mulighet til flere heltidsstillinger og dermed bedre fagmiljø, og mindre omfang av deltid.

Vårt forslag innebærer kun at arbeidsgiver får en noe utvidet styring med hensyn til konsentrasjon og fordeling av arbeidstiden. Men rammene vi foreslår for arbeidsgiver er strammere enn de rammene som gjelder ved individuell og lokal avtale. Arbeidsgiver har derfor

fortsatt en klar motivasjon for å oppnå en avtale med arbeidstakersiden.

Vårt forslag innebærer ikke tøffere og mer belastende arbeidsplaner enn vi har i dag. Det legges kun opp til at ordninger som i dag allerede praktiseres, kan gjennomføres uten avtale med arbeidstakersiden om unntak fra loven. Arbeidstakersidens lovfestede rett til medvirkning ved utarbeidelse og til drøfting av arbeidsplaner ligger fast og blir ikke rokket ved. Dette sikrer innflytelse fra arbeidstakersiden ved utformingen av arbeidsplanene.

Norsk arbeidstidslovgivning er streng. Det bør den være fordi arbeidsmiljøloven er en vernelov. Men vi skal merke oss at den er strengere enn EUs overordnede regler for arbeidstid og strengere enn svensk og dansk lov. Vårt forslag innebærer at vi på området skift og turnus legger oss svært nær det man har i Sverige og Danmark. Det kan knapt ansees som en brutalisering av arbeidslivet.