

Helsepersonellkommissjonen

Deres ref.:

Vår ref.:

2021/1236 - 5464/2022

Saksbehandler:

Inger Cathrine Bryne

Dato:

20.08.2022

Lederes ansvar for et forsvarlig helsetilbud til pasientene og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte – arbeidstidsbestemmelsenes betydning

Innledning

Helsepersonellkommissjonen har et viktig oppdrag med å foreslå løsninger som understøtter at vi har tilstrekkelig bemanning i årene fram mot 2040. Kompetansebehovet fremover vil innebære behov for tiltak knyttet til bruk av ny teknologi, oppgavedeling, samhandling og nye yrkesgrupper. Det er også grunn til å se på hvordan helseforetakenes rolle i utdanningssystemet og samhandlingen med utdanningsinstitusjonene fungerer, med sikte på å få riktig kompetanse og nok kapasitet i en spesialisthelsetjeneste og kommunehelsetjeneste som stadig er i endring.

Vi vil i dette innspillet peke særskilt på arbeidstidsbestemmelsenes betydning for å understøtte tilstrekkelig bemanning, hele stillinger og god kvalitet på tjenesten, og hvilket handlingsrom lederne må ha for å ivareta arbeidsmiljølovens krav til et godt og fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Vi trenger rammer og forutsetninger som understøtter leders muligheter til å utøve sitt lederansvar samtidig som det legges til rette for god dialog og medvirkning for de ansatte.

Arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Etter arbeidsmiljøloven er det arbeidsgiver/leder som har ansvaret for at de ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er også leder som har ansvar for at kvaliteten på tjenestene ivaretas hele døgnet på alle ukens syv dager. Videre har leder ansvar for at arbeids- og fagmiljøet er så godt at man kan beholde, videreutvikle og rekruttere fagfolk med riktig kompetanse, og legge til rette for at medarbeiderne kan kombinere arbeidsliv med familieliv og fritid.

Disse hensynene må balanseres når arbeidstidsplanene skal utarbeides. Rammer og muligheter for god bemanningsplanlegging og disponering av arbeidstid er en av de viktigste innsatsfaktorene leder har for å tilpasse forholdet mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Den enkelte ansattes behov og ønsker bør ivaretas så langt det er mulig, og

arbeidsplanene skal drøftes med tillitsvalgte. Det bør likevel legges til grunn at leder har ansvaret og gis juridisk og organisatorisk handlingsrom til å fatte endelig beslutning om arbeidsplan. Det er leder som har ansvaret for driften og skal sørge for at det er lik kvalitet hele døgnet og hele uka.

Arbeidsgivers rett til å planlegge arbeidstiden er også hovedprinsippet i arbeidsmiljøloven i dag, men fordi loven mangler normalbestemmelser for skift-/turnusarbeid, er man i virksomheter som helseforetakene avhengig av å inngå avtaler med arbeidstakerorganisasjonene for å etablere ordinære arbeidstidsordninger som understøtter helt ordinær drift. Dagens juridiske rammer gjør at lederne kommer i en krevende forhandlingssituasjon hvor det legges press på arbeidsgiver for å få innfridd ulike krav, og hvor leder blir lagt under kraftig press opp mot sitt lederansvar for forsvarlig drift og arbeidsmiljø.

I praksis betyr det at ledere med et organisatorisk systemansvar ikke er gitt juridiske forutsetninger og rammer for å etablere arbeidsplaner slik lovens intensjon er, men er avhengig av en avtale/godkjenning fra tillitsvalgt på hver enkelt arbeidsplan. Det griper direkte inn i muligheten til å ivareta både arbeidsgiveransvaret overfor de ansatte og lederansvaret for faglig forsvarlig drift. Rett kompetanse på rett sted er viktig, og arbeidsgiver har ansvar for at alle vaktlag er sammensatt slik at de har riktig samlet kompetanse.

Måten arbeidstakerorganisasjonene praktiserer dagens arbeidstidsregler på, bygger ikke i tilstrekkelig grad oppunder denne forutsetningen. I tillegg er det godt dokumentert at dagens praktisering av arbeidstidsbestemmelsene gir utfordringer med å dekke helgene i tråd med kompetansekravene satt i bemanningsplanene. En riktigere fordeling av arbeidstiden mellom ukedager og helger, ville ført til mindre behov for deltid, overtid og innleie. Det henvises her til beskrivelsen av dette i NOU 2016:1 (Arbeidstidsutvalget).

Koronakommisjonen har i sin rapport (NOU 2022:5) omtalt utfordringene med å bemanne blant annet helgene, også i en situasjon med pandemi. Under pandemien hadde man heller ingen direkte lovbestemmelser som ga ledere myndighet til å iverksette bemanningsplaner som dekket de endrede bemanningsbehovene.

De regionale helseforetakene ber derfor Helsepersonellkommisjonen vie arbeidstidsspørsmålet stor plass i kommisjonens arbeid, med sikte på å finne løsninger som både kan sikre hensiktsmessig drift og forsvarlige arbeidstidsordninger i tiden framover. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er også arbeidsgiver som har ansvar for at kvaliteten i tjenesten ivaretas hele døgnet og uken igjennom. Arbeidsgiver må derfor ha myndighet i tråd med lederansvaret når arbeidsplanene settes opp, slik intensjonen i arbeidsmiljøloven er.

Med vennlig hilsen

Cecilie Daae
Adm.dir.
Helse Nord RHF

Stig Slørdahl
Adm.dir.
Helse Midt RHF

Terje Rootwelt
Adm.dir.
Helse Sør-Øst RHF

Inger Cathrine Bryne
Adm.dir.
Helse Vest RHF