

Arbeidsgiverforeningen Spekter
post@spekter.no

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

mnm/dbj

31. mars 2020

Forståelsen av avtalen om unntak fra arbeidsmiljølovens kap. 10 i forbindelse med koronaepidemi

Arbeidsgiverforeningen Spekter og forhandlingssammenslutningen/arbeidstakerorganisasjonene inngikk 20.mars 2020 avtale om omfattende unntak fra arbeidsmiljøloven kapittel 10. Avtalen gir arbeidsgiver sterkt utvidede fullmakter til å organisere arbeidstiden både med hensyn til lengde og plassering, for derved å kunne sikre tilstrekkelig personell og forsvarlige tjenester under koronaepidemien. Avtalen gir også arbeidsgiver mulighet til å endre arbeidsplaner på svært kort varsel.

Koronaepidemien er en krevende situasjon for hele landet, og medlemmene i våre medlemsforbund står i første linje og håndterer krisen på vegne av pasient, pårørende og samfunn. I denne ekstraordinære situasjonen har vi sett det som nødvendig å ta samfunnsansvar og gjøre det som kreves for å sikre befolkningen nødvendig helsehjelp.

YS Spekter reagerer i lys av dette sterkt på at Spekter i Tariffnytt Helse 16/2020 legger til grunn en fortolkning av avtalen som innebærer ytterligere utvidelse av arbeidsgivers fullmakter, og at arbeidstakerne får dårligere kompensasjon for økt fleksibilitet enn de ville fått i en normalsituasjon. Spekter synes dermed å ville bruke den alvorlige situasjonen landet er i til å gi dårligere vilkår for de som står i første linje og håndterer krisen.

YS Spekter vil med dette tilkjenne sin uenighet knyttet til fortolkning av avtalen. Uenigheten knytter seg til avtalens punkt om kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan og punkt om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Avtalens punkt om kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan

Avtalens punkt om kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan, første setning har følgende ordlyd:

Bestemmelsene i overenskomstens del A2 om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder første gang nåværende arbeidsplan (gjeldende ved denne avtalens inngåelse) blir endret med kortere varsel enn 14 dager.

Spekter har i sin fortolkning lagt til grunn at godtgjøring med forskjøvet arbeidstid er begrenset til 14 dager fram i tid. YS Spekter er ikke enig i denne fortolkningen. Det finnes ikke støtte i avtalens ordlyd for en slik innskrenkende fortolkning. I avtalen heter det at «*Bestemmelsene i overenskomstens del A2 om godtgjøring for forskjøvet arbeidstid gjelder..*» uten at det er angitt noen grense for hvor lenge

bestemmelsene gjelder. Spekter sin fortolkning støttes heller ikke av hvordan overenskomstens regler om forskyvning er blitt praktisert. Når vilkårene for forskyvning er oppfylt, har arbeidstaker krav på forskyvningstillegg uavhengig av om den vakten vedkommende blir forskjøvet fra/til ligger tidsmessig nært eller lengre fram i tid. YS Spekter er av den oppfatning at avtalen gir rett til kompensasjon for forskjøvet arbeidstid for alle vakter som er endret i ny turnusplan for *hele* den *perioden* ny og gammel turnusplan overlapper.

Spekter begrenser bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid i tilknytning til den kortere varslingsfristen ytterligere når følgende forståelse legges til grunn, som beskrevet i Informasjon fra Arbeidsgiverforeningen Spekter - Tariffnytt helse 16/2020:

«Første gang det i medhold av denne avtalen etableres ny arbeidsplan med kortere varsel enn 14 dager, har arbeidstaker rett til kompensasjon i en periode på 14 dager. Alle endringer i eksisterende arbeidsplan skal da godtgjøres med forskjøvet arbeidstid i 14 dager. 14-dagersfristen beregnes fra tidspunktet varselet ble gitt av arbeidsgiver.»

Ved at fristen for forskjøvet arbeidstid beregnes fra varselet gis vil den ansatte få kompensert for forskjøvet arbeidstid for kortere periode enn 14 dager.

Spekters fortolkning vil således åpenbart gi dårligere vilkår. YS Spekter vil framholde at det aldri var partenes intensjon at avtalen skulle medføre dårligere lønnsmessige betingelser enn det som følger av tariffavtalens bestemmelser. Vi viser i denne forbindelse også til avtalens punkt om kompensasjon/etteroppgjør for endringer i arbeidsplan hvor det uttrykkelig framgår at partenes forutsetning har vært å sikre at ingen arbeidstakere skulle tape økonomisk på økt fleksibilitet i denne ekstraordinære situasjonen. I en situasjon hvor behovet for kvalifisert personell er stort og potensielt kritisk mange steder, ønsket organisasjonene å være med på en løsning for å sikre tilstrekkelig bemanning og forsvarlige helsetjenester.

YS Spekter kan ikke akseptere dårligere lønnsvilkår for våre medlemmer i tillegg til en arbeidssituasjon som i stor grad vil bli preget av uforutsigbarhet når det gjelder arbeidstidens innretning.

Punkt om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden - 12,5 timers vakter

Avtalens punkt om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, tredje setning har følgende ordlyd:

Arbeidsgiver kan bare ensidig fastsette en alminnelig arbeidstid på 12,5 timer i løpet av 24 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), der dette allerede er etablert innenfor dagens arbeidstidsordninger, det innføres for å redusere bruk av overtid eller av smittevernhensyn for å redusere antall skift mv.

Spekter har i sin fortolkning lagt til grunn at arbeidsgiver ensidig kan beslutte bruk av vakter på 12,5 timer også på enheter hvor man ikke tidligere har hatt slike langvakter, når dette er begrunnet i å redusere bruk av overtid eller av smittevernhensyn. YS Spekter er uenig i en slik forståelse av avtalen.

YS Spekter er av den oppfatning at avtaleteksten tilsier at det er et *inngangsvilkår* for å kunne fastsette turnus med 12,5 timers vakter, at slike vakter allerede er etablert på enheten. I så fall kan det være aktuelt med utvidelse for flere vakter i turnusene dersom dette er begrunnet i å redusere bruk av overtid på grunn av ekstraordinære bemanningsproblemer eller av smittevernhensyn.

Langvakter er forbundet med økt risiko for feil og ulykker og kan dermed få konsekvenser for kvalitet og pasientsikkerhet. I tillegg vil denne typen arbeidstidsordninger kunne innvirke negativt på ansattes helse og velferd. Disse hensynene tilsier at det bør utvises forsiktighet i forhold til bruk av slike vaktlengder. Der hvor det allerede er innført langvakter har det blitt gjennomført lokale risikoanalyser/ forsvarlighetsvurderinger i samarbeid med tillitsvalgte og i dialog med medlemmene. Dette er avgjørende i vurderingen for hvorvidt langvakter kan tas i bruk. En fortolkning som innebærer at arbeidsgiver ensidig skal kunne etablere 12,5 timers vakter på enheter hvor disse vurderingene tidligere ikke har vært

gjennomført, strider mot disse vernehensynene, og det har derfor formodningen mot seg at dette skulle være partenes intensjon. Der hvor lokale parter er enige om etablering av slike vaktlengder på nye enheter, vil dette kunne gjøres gjennom avtale som tidligere.

YS Spekter har med dette tilkjennegitt og begrunnet sin fortolkning av avtalen på de punkter hvor vi har sett at Spekter har en annen oppfatning. Forbundene har også kommunisert vår forståelse til sine tillitsvalgte. Vi imøteser gjerne en konstruktiv dialog med Spekter knyttet til de nevnte punktene i avtalen, med sikte på å komme fram til omforente løsninger som kan bidra til gode prosesser og løsninger ute i helseforetakene.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Lizzie Ruud Thorkildsen

Leder YS Spekter