

Läkarförbundet ber Arbetsmiljöverket

Kan arbetsgivaren med framgång hävda att störningar under beredskapen är tillåtna avbrott i dygnsvilan? Eller krävs kollektivavtal om avvikelser? Det vill Läkarförbundet att Arbetsmiljöverket svarar på.

Läkarförbundet begär nu hjälp av Arbetsmiljöverket för att slita den tolkningstvist om dygnsvila som Läkarförbundet uppfattar bromsar processen med att anpassa läkarnas arbetstider till de nya reglerna som gäller från årsskiftet, se även LT nr 41/2006.

– Vi vill träffa avtal. Det kan inte vara så att arbetsgivaren disponerar den här frågan själv. Vi begär att Arbetsmiljöverkets arbetstidsnämnd ska göra ett tolkningsutlåtande, säger Läkarförbundets chefsförhandlare Conny Gustafsson.

Det är första gången Läkarförbundet begär ett sådant utlåtande i någon fråga.

Från årsskiftet ska varje läkare ha elva timmars sammanhängande dygnsvila. Som sådana vila räknas beredskapstid

så länge läkaren inte gör någon arbetsinsats. Men en störning i beredskapen kan inträffa så att den bryter dygnsvilan.

Sveriges Kommuner och Landstings tolkning är, enligt cirkulär som skickats ut till arbetsgivarna redan 2005, att arbete som utförs under beredskapen faller under det i 13 § Arbetstidslagen stadgade tillåtna undantaget från kravet på dygnsvila, det vill säga att störningar är oförutsedda, se ruta.

Läkarförbundet hävdar att detta undantag inte kan rymma störningar under beredskapen, eftersom poängen med beredskap är att störningar faktiskt väntas. Därför krävs kollektivavtal om avvikelser. Och utan avtal skulle SKLs tillämpning alltså strida mot lagen, hävdar Läkarförbundet och vill nu att Arbetsmiljöverket slår fast detta.

Nästa möte i Arbetsmiljöverkets arbetstidsnämnd är den 25 oktober, men det är osäkert om ärendet kan avgöras då.

– Vi vet inte om det blir färdigkommunicerat och berett



Läkartidningen förra veckan.

till dess, säger Arbetsmiljöverkets chefsjurist Anna Midelman.

Därefter sammanträder nämnden först i början av december.

Läkarförbundet skickade in sin begäran i onsdags förra veckan. Då stod det nämligen klart att Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, hade samma uppfattning som Läkarförbundet i fråga om tillvägagångssättet, nämligen att det är Arbetsmiljöverkets sak

som tillsynsmyndighet att avgöra frågan.

– SKL konstaterade att dygnsviloregeln ligger utanför kollektivavtalet och vi delar deras uppfattning att Arbetsmiljöverket är rätt instans, säger Läkarförbundets jurist Nils Erik Solberg.

Tidigare har detta varit en öppen fråga, säger han. Beroende på formuleringar i kollektivavtal kan man nämligen tänka sig att någon part hävdar att även en ren lagtolkningstvist ibland bör ses som

Brott mot arbetstidsreglerna kan ge fängelse

Verksamhetschefer riskerar straffansvar om regeln om dygnsvila tillämpas i strid mot Arbetstidslagen.

Den arbetsgivare som anlitar en läkare i strid mot regeln om dygnsvila kan dömas till böter enligt 24 § 1 p Arbetstidslagen, se ruta. Detta under förutsättning att det inte finns ett kollektivavtal om avvikelse. Några sådana avvikelseavtal finns ännu inte i landet.

Arbetsgivare i lagens mening kan vara verksamhetschefen, enligt Läkarförbundets jurist Nils Erik Solberg.

– Det kan vara verksamhetscheferna som är straffrättsligt ansvariga för en sche-

maläggning i strid med lagen, säger han.

Om Läkarförbundets tolkning av dygnsviloregeln är rätt, det vill säga att alla störningar under dygnsvilan kräver avvikelseavtal, så innebär det att verksamhetschefer, det vill säga Läkarförbundets egna medlemmar, kan bli straffrättsligt ansvariga efter årsskiftet, om inte avvikelseavtal skrivs till dess.

Normalt sett brukar Arbetsmiljöverket ålägga en arbetsgivare som inte följer lagen ett föreläggande eller förbud, förenat med vite.

Men om något vite inte följer med beslutet kan den arbetsgivare som inte rättar sig

efter ett föreläggande eller förbud också dömas till upp till ett års fängelse. Rent teoretiskt kan verksamhetsche-

fer alltså riskera att dömas till fängelse om frågan om dygnsvila inte löses före årsskiftet.

Elisabet Ohlin

■ Straffansvar enligt Arbetstidslagen:

22 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen skall följas. I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaksamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

24 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaksamhet har 1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 a §§, 12 §, 13 § eller 14–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §.

tolka lagen

en kollektivavtalsfråga. Sådana frågor blir då tvister först lokalt, sedan centralt och i sista hand kan de avgöras av Arbetsdomstolen. Men nu var Läkarförbundet och SKL överens om att detta inte var ett sådant fall. I ett cirkulär den 6 oktober från SKL till alla arbetsgivare gjorde SKL sin ståndpunkt klar. Detta med dygnsvilan är Arbetsmiljöverkets bord.

– Då reagerade vi, säger Läkarförbundets jurist Nils Erik Solberg.

– Och om frågan inte löses nu så kommer den efter årsskiftet att hamna hos Arbetsmiljöverket. Då tycker vi att det är bäst att fråga verket redan nu, för det kan lösa knutar.

Elisabet Ohlin

elisabet.ohlin@lakartidningen.se

■ Möjliga undantag från kravet på dygnsvila

EU-direktivet 2003/88/EG artikel 3 ålägger varje EU-land att tillämpa 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Det har Sverige också gjort i Arbetstidslagen (ATL), 13 § första stycket, första meningen: »Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila).«

I artikel 17 i direktivet ges möjligheter till undantag under förutsättning att arbetstagarna får motsvarande kompensationsledighet.

Undantag kan göras antingen genom lagstiftning eller i avtal mellan arbetsmarknadsparterna. Direktivet räknar upp en lång rad av tillåtna undantag, många av dem branschspecifika.

Den svenska lagstiftaren har valt att fatta sig kort på denna punkt. Enligt propositionen (2003/04:180) så skulle Arbetstidslagen inte vara branschspecifik utan överlåta branschspecifika frågor till avtalsmarknadens parter att reglera, i kollektivavtal.

Arbetstidslagens undantag i 13 § 1 st andra meningen är därför tänkt att passa alla branscher och lyder: »Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.«

De typfall i direktivet som bäst överensstämmer med detta är dels »situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, eller för enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet« (enligt artikel 17.3 f, jämfört med artikel 5.4 i direktivet 89/391/EEG), dels »vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande« (17.3 g).

Ett av de branschspecifika undantag som tillåts enligt direktivet och som den svenska Arbetstidslagen alltså inte innehåller – men som alltså kan regleras i kollektivavtal – är avvikelser »i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar (...)«.

Risk för nedlagda jourlinjer i glesbygd

I norra Sverige drabbas sjukvården extra hårt av de nya arbetstidsreglerna. I Norrbottens läns landsting har politiker aviserat att de kan tvingas dra ned på små jourlinjer på mindre sjukhus och glesbygdjourlinjer. Från Västerbotten kommer samma signaler.

– Vi diskuterar att ha färre jourlinjer igång. Men vilka exakt det blir är inte klarlagt än. Det kan gälla små jourlinjer på Kalix och Kiruna sjukhus eller glesbygdjourlinjer i primärvården, säger sjukvårdslandstingsrådet Kent Ögren i Norrbottens läns landsting.

Han utgår från de konsekvensanalyser som arbetsgivaren har gjort för att se hur de nya arbetstidsreglerna påverkar klinikerna. Resultaten visar att det blir problem med att bemanna beredskapsjourer, i synnerhet utsatta jourlinjer med få läkare. Ett exempel är narkosläkarverksamhet



Norrbottens läns landsting kan tvingas dra ned på små jourlinjer på mindre sjukhus, till exempel Kiruna sjukhus.

ten vid Kiruna sjukhus, som består av tre läkare. Andra exempel är den kvälls- och nattjour som bedrivs vid vårdcentraler i till exempel Pajala och Jokkmokk, där en jourlinje kan bemannas av fyra–fem läkare.

Hur människor ska få akut

vård i dessa delar av länet om jourlinjerna försvinner är Kent Ögren inte klar över.

– Ett alternativ kan vara att ha samjour mellan olika verksamheter. Vi ska se över hur nyttjandet av jourtid ser ut, vilken tid på dygnet folk söker jour, säger han och tillägger:

– I Norrbotten har vi fjorton ingångar till akutsjukvården genom fem sjukhus och många jourcentraler, det vill säga vårdcentraler. Det är klart att vi har en omfattande jourverksamhet och stora kostnader för denna.

Facket reagerar kraftigt mot politikeruttalandet.

– Läkarna börjar bli pressade här eftersom de inte vet vad de ska göra efter den 1 januari och nu kanske vissa förlorar jobbet, säger Robert Svartholm, ordförande i Norrbottens läns läkarförning.

Han talar om långa vårdköer inom ortopedi, kirurgi, röntgen, psykiatri och gynekologi. Enbart i primärvården är det vakanser på upp till varannan läkartjänst.

–Vi ser med förskräckelse på det faktum att vi har problem med köer och att vi inte har kapacitet att klara av dagens situation. Hur ska det då

NYA ARBETSTIDSLAGEN

gå om vi får färre jourer, undrar Svartholm.

Inga kontakter har hittills förekommit mellan facket och arbetsgivaren. Enligt Svartholm har arbetsgivaren gjort konsekvensanalyser kring verksamheterna utan samarbete med facket. Endast några enskilda kliniker har deltagit i arbetet och deras bud har varit att de inte klarar av att lösa beredskapsjourerna. Facket har begärt förhandlingar om avstegsavtal, men fått nej från landstinget. I slutet av oktober ska arbetsgivaren och facket träffas för en första förhandlingsdiskussion.

Även i Västerbottens läns landsting finns det risk för nedskärningar i joursjukvården. Landstingsdirektören Sofie Edberg har i ett pressmeddelande deklarerat att vissa verksamheter inte klarar omställningen till de nya arbetstidsbestämmelserna, vilket kan tvinga landstinget till en situation »som är antingen olaglig eller innebär oacceptabla konsekvenser i form av neddragningar av verksamheter«.

Exempel är små kliniker med dygnet runt-verksamhet i inlandet, mindre jourlinjer vid sjukhusen i Lycksele och Skellefteå och smala specialiteter vid Norrlands universitetssjukhus i Umeå.

– Det är orealistiskt att vi ska klara det till årsskiftet. Jour på vårdcentraler och i

mindre verksamheter som exempelvis Lycksele sjukhus' kvinnoklinik, som bara bemannas av fyra läkare året runt, klarar vi inte att lösa, säger Margit Håkansson, en av dem som förhandlar om arbetstidsfrågan från landstingets verkställande ledning.

Läkarföreningen vet att diskussioner förekommit om samordnade jourer.

– Landstinget har sagt att det är tänkbart med samjourer mellan exempelvis två vårdcentraler som ligger på tio mils avstånd, säger Johan Ljungberg, ordförande i Västerbottens läns läkarförening.

Sedan februari pågår möten om arbetstidsfrågan mellan arbetsgivare och facket. »Bra diskussioner«, kommenterar ordföranden. Men arbetsgivaren har än så länge inte velat diskutera avstegsavtal. Arbetsgivaren avvisar en sådan utväg genom att hänvisa till den tolkning om force majeure som Sveriges Kommuner och Landsting gjort om störning under beredskap.

– Om vi kan hitta en konstruktion som inte ger en försämring utifrån de nya arbetsmiljökraven, är det möjligt att skriva avstegsavtal. Vi får inte kompensera läkare i pengar utan i ledig tid. Det är dilemma, säger Margit Håkansson.

Agneta Borgström
agneta.borgstrom@lakartidningen.se

Läs mer Debattartikel på s 3145.



AT-läkaren Jaakko Patrakka skrev på när Maria Kvist, fackligt ombud, stod i personalmatsalen på Karolinska. Foto: Agneta Borgström

Namninsamling mot arbetstidsregler på Karolinska Universitetssjukhuset

De flesta läkare hade redan undertecknat uppropet, andra passade på att göra det under lunchen. På fredagen stod Maria Kvist, fackligt ombud för läkarföreningen på Karolinska Universitetssjukhuset, i personalmatsalen med det upprop som i veckan gått ut till alla medlemmar i Stockholms läkarförening.

Facket tar nu till denna kampåtgärd mot arbetsgivarens förslag på arbetstidsförändringar, till exempel skiftarbete och planer på att förlägga ordinarie arbetstid till helger. En av dem som undertecknade listan var Jaakko

Patrakka, AT-läkare på ortopedikliniken.

– Treskiftsschema är något som man försökt i Finland, men inte lyckats särskilt bra. Kontinuiteten blir sämre.

Georg Jaremko, överläkare på avdelningen för cytologi, skrev under namnlistan utan att tveka.

– Min avdelning kommer inte att drabbas så mycket. Men det verkar som att andra får nya scheman och arbetstider som blir väldigt opraktiska. Jag reagerar också över arbetsgivarnas sätt att köra över läkarna.

Agneta Borgström

annons