



Helse- og omsorgsdepartementet
Postboks 8011 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
201100691-/MAL

Vår ref.
11/801-11 662.0 /ANHA

Dato:
Oslo, 21.06.2011

Høring - NOU 2010:13 Arbeid for helse. Sykefravær og utstøtning i helse- og omsorgssektoren

Landsorganisasjonen har mottatt departementets brev av 11.03.2011 angående overnevnte.

Sykefravær og utstøtning er en av de viktigste årsakene til sosiale forskjeller. Det går ut over det enkelte menneskes mulighet til å utfolde seg, og innebærer store kostnader for samfunnet. Arbeidet med å redusere sykefravær og utstøtning er derfor en viktig oppgave for fellesskapet.

Utredningen er en faglig god gjennomgang av temaet, og gir et godt grunnlag for videre arbeid mot sykefravær og utstøtning i helse- og omsorgssektoren. LO slutter seg i all hovedsak til tiltakene som er foreslått i utredningen.

Utvalget viser at den viktigste årsaken til høyt sykefravær i sektoren er at den er så kvinnedominert. Kvinner er mer syke enn menn, og hadde kjønnsbalansen i sektoren vært lik det den er ellers i arbeidslivet, ville sykefraværet vært på nivå med gjennomsnittet. Dette forklarer likevel ikke hvorfor fraværet har økt de siste 30 årene, eller hvorfor menn i disse yrkene er mer syke enn menn er i gjennomsnitt i arbeidslivet. Disse forholdene bør det ses nærmere på. LO vil understreke det tunge likestillingsperspektivet i de forhold som drøftes i denne NOUen, og ber om at dette fokuseres spesielt også i den videre oppfølgingen av saksfeltet.

Sykefravær og utstøtning skyldes ikke bare forhold på arbeidsplassen, men arbeidsplassen er betydningsfull for arbeidstakernes mulighet til å bli i arbeid. LO vil legge vekt på noen forhold som vi vet er viktige i arbeidet mot sykefravær og utstøtning.

I tillegg til kjønnsdimensjonen, er det store sosiale forskjeller i hvem som blir syke og uføre. Dette handler også om hvor store muligheter man har til kontroll over egen hverdag, og hva slags muligheter man har til å utvikle seg i jobben. Mye av politikken innenfor dette området har handlet om sterkere mål- og resultatstyring, der de ansatte kontrolleres i detalj og lite overlates til deres faglige skjønn. LO mener at denne tenkingen er med på å underminere ansattes kontroll over egen hverdag, og dermed øke risikoen for sykefravær og utstøtning.

Utredningen viser at de som løper den største risikoen for utstøting er de med lavest utdanning og som jobber deltid. Dette underbygger poenget om at mestring og mulighetene til å styre egen hverdag har betydning for nærværet på arbeidsplassen. Utredningen nevner ikke arbeidet mot ufrivillig deltid som et av tiltakene mot sykefravær og utstøting, LO vil understreke at retten til heltid er viktig også i dette perspektivet.

Utvalget drøfter ikke betydningen av tilstrekkelig bemanning for fravær og utstøting. Samtidig viser utvalgets framstilling av Arbeidstilsynets rapporter, samt annen forskning, manglende overensstemmelse mellom oppgaver og ressurser til å utføre dem. Dette tyder på underbemanning.

Utilstrekkelig bemanning, særlig med forhold som doble vakter i turnusene og liten bruk av vikarer ved sykefravær, er med på å øke arbeidsbelastningen og dermed risikoen for sykefravær og utstøting. LO ønsker en kartlegging av bemanningen i helsesektoren, og er opptatt av å øke grunnbemanningen.

LO er opptatt av kunnskap, og utredningen viser hvorfor det er viktig å finne ny kunnskap om temaet. Vi vil likevel påpeke at vi allerede vet mye om hva som skaper sykefravær og utstøting, og har erfaringer fra flere prosjekter som har hatt ambisjoner om å legge til rette for lengre arbeidsdeltakelse. Når denne kunnskapen blir sett i sammenheng, er det tydelig at kunnskapen om feltet er stor. LO mener derfor at det viktigste er handling og konkret oppfølging av tiltakene som er foreslått.

Formidling av kunnskap, ikke minst om hvilke tiltak som virker og ikke virker, er helt sentralt. På side 116 omtales erfaringer fra Nederland, blant annet at man gjennom trepartssamarbeid har utviklet virkemiddelkataloger. Dette er noe som også vil være til stor nytte for norske virksomheter, og som ofte etterlyses av tillitsvalgte og verneombud.

LO er tilfreds med at utvalget lander på å fortsette å bruke begrepet ”utstøting”, og ikke ”frafall”. Dette er viktig, fordi utstøting viser at det ikke er snakk om frivillige valg, men i stor grad konsekvenser av forhold på arbeidsplassen.

I utredningen kommer det fram at Arbeidstilsynet har registrert manglende HMS-opplæring for verneombudene. LO vil påpeke at dette er et ledelsesansvar, og en viktig del av arbeidet med å vri fokus i sykefraværarbeidet til forebyggende tiltak. Et viktig tiltak i denne sammenhengen er HMS-kurs av et gitt omfang for arbeidsgivere og ledere innenfor sektoren, gjerne sammen med verneombudene.

Utvalget foreslår at det igangsettes utprøvinger av nye arbeidstidsordninger. LO vil påpeke at det allerede finnes mange ulike arbeidstidsordninger, også innenfor denne sektoren. Arbeidsmiljøloven åpner for mange måter å avtale seg fram til andre måter å organisere arbeidstida på enn det som er normalen. Vi vet allerede at arbeid om natta og i skiftordninger medfører økt risiko for helsebelastning. Dette gjør at vi bør være varsomme med å legge opp til arbeidstidsordninger som er klart utenfor normalarbeidsdagens rammer. LO er derfor opptatt av at vi får mer kunnskap om konsekvensene av alternative arbeidstidsordninger, spesielt når det gjelder de ekstremt lange vaktordningene.

LO viser for øvrig til høringssvarene fra de fire forbundene i LO som er egne høringsinstanser; Fagforbundet, Norsk Tjenestemannslag, Fellesorganisasjonen og Norsk Manuellterapeutforening.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

(sign.)

Stein Reegård
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.