

# Notat

Til : Arbeids- og sosialkomiteen  
Fra : Norsk Sykepleierforbund

Doknr. : 1229387

## INNSPILL TIL HØRING OM PROP. 1 S (2021-2022) PÅ ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTETS BUDSJETT- OG POLITIKKOMRÅDER

### Innledning

Norge mangler i dag nær 7000 sykepleiere og spesialsykepleiere, ifølge NAV (2021). Arbeidsvilkårene er så tøffe mange steder at gjennomsnittlig pensjoneringsalder for sykepleiere er 58 år (2020), og sykefraværet er høyt. En av fem sykepleiere forlater yrket i løpet av de første ti årene etter endt utdanning. Rapporter fra Riksrevisjonen (2019) og Vista analyse (2019), viser at både spesialist- og kommunehelsetjenesten står uten virkemidler i møte med sykepleiermangelen. Underbemanning er selvforsterkende og skaper ikke attraktive arbeidsplasser. Skal vi møte behovene for sykepleierkompetansen framover, må vi gjøre yrket attraktivt slik at vi rekrutterer, mobiliserer og beholder sykepleiere - både kvinner og menn.

### Kjønnsdelt arbeidsmarked

Et kjønnsdelt arbeidsmarked bidrar til og opprettholder forskjeller i lønn, arbeidsbetingelser og arbeidsbelastning, og er med på å begrense både den enkeltes valgmuligheter og arbeidsmarkedets fleksibilitet. En rapport utarbeidet av Proa samfunnsanalyse (2020), konkluderer med at en av årsakene til at få menn velger helse- og omsorgssektoren er knyttet til strukturelle trekk og forhold som lønn, status og arbeidstid. Vi vil peke på fire utfordringer som bør håndteres for å rekruttere flere kvinner og menn til helse- og omsorgssektoren: yrkesskadereglene, likelønn, evaluering av skift/turnus-reformen og heltidskultur.

#### a) Yrkesskadereglene må revideres

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har vært en pådriver for at yrkesskadereglene må revideres og utvides til å dekke skade og sykdom som er typiske i kvinnedominerte yrker. Vi er derfor svært tilfredse med at både avgått og ny regjering er opptatt av yrkesskade. Likestillingsutfordringene er godt dokumentert i statistikk og forskning; 7 av 10 som får godkjent yrkesskade er menn. Ved yrkessykdommer er kjønnsforskjellen enda større; 9 av 10 som får godkjent yrkessykdom er menn.

I forbindelse med budsjettbehandlingen anmoder NSF arbeids- og sosialkomiteen om å:

- Sikre at arbeidet med å revidere og utvide regelverket om yrkesskadeerstatning starter opp i 2022, herunder:
  - Innføring av rett til erstatning ved «plutselige skader på muskler, sener, nerver eller ledd som skyldes løft av personer i arbeid», se proposisjon 193 L (2012-2013).
  - revidering av yrkessykdomslisten.
  - fjerning av det generelle unntaket for belastningslidelser.
  - prioritere nødvendig forskning på kvinnearbeidshelse.
  - iverksette en nasjonal kartlegging av vold og trusler i helse- og sosialsektoren.

#### b) Lavinntektskommisjon må også ivareta likelønn på alle lønnsnivåer

I Hurdalsplattformen (s.46) står det at den nye regjeringen vil «Sette ned en lavinntektskommisjon, med deltakelse fra partene i arbeidslivet og følge opp konklusjonene med politiske grep for å redusere inntektsforskjellene i Norge».

NSF vil minne om at det fortsatt er uløste utfordringer knyttet til verdsettingsdiskrimineringen av de kvinnedominerte utdanningsgruppene. Disse utfordringene må ivaretas i arbeidet for å redusere inntektsforskjellene i Norge. En ny rapport fra Institutt for samfunnsforskning (2020) viser at kvinner kommer dårligere ut enn menn på alle inntektsmål. Mens lønnsgapet mellom kvinner og menn generelt er i underkant av 13 prosent, er det fortsatt på 20 prosent for utdanningsgrupper med til og med fire år på høyskole/universitet.

I forbindelse med budsjettbehandlingen anmoder NSF arbeids- og sosialkomiteen om å vektlegge følgende:

- Utfordringer knyttet til verdsettingsdiskrimineringen av de kvinnedominerte utdanningsgruppene må løses for å redusere inntektsforskjellene i Norge.
- Myndighetene må ansvarliggjøre arbeidslivets parter i arbeidet for å redusere lønnsgapet mellom kvinner og menn.
- Bevilgende myndigheter må sikre utvidete rammer for lønnsoppgjørene i offentlig sektor slik at likelønnsgapet tettes.

c) Evaluering av skift-/turnusreformen

I deler av arbeidsmarkedet der arbeid foregår døgnet rundt, er arbeidet organisert i bolker – i mannsdominert industri kalles det skift, i kvinnedominert helsesektor kalles det turnus. Tredelt turnus er minst like helsebelastende som helkontinuerlig skiftarbeid. Da tredelt turnus ble likestilt med helkontinuerlig skiftarbeid i arbeidsmiljøloven i 2010, ble dette feiret som en stor likestillingspolitisk seier. Tilbakemeldinger som NSF har fått tyder imidlertid på at arbeidstidsreformen ikke har virket etter sin hensikt, og at den derfor må evalueres i tråd med forslag i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009). En arbeidstidsreduksjon for arbeidstakere som går de mest belastende turnusene vil kunne bidra til bedre helse og dermed lavere sykefravær og mindre helsereelatert deltid.

I forbindelse med budsjettbehandlingen anmoder NSF arbeids- og sosialkomiteen om å:

- følge opp Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) om en evaluering av skift/turnus-reformen, inkludert problemstillinger knyttet til utelukkende nattarbeid, slik at også nattarbeidere omfattes av arbeidstidsforkortelsen.

**Tiltak for heltidskultur for å beholde, mobilisere og rekruttere sykepleiere**

Prop. 1 S (2021-2022) fra ASD (s.140) beskriver viktigheten av å motvirke ufrivillig deltid og legge til rette for mer heltid der deltid er utbredt i dag. Men budsjettet inneholder ingen konkrete tiltak eller midler til dette. NSF har lenge etterlyst en oppfølging av Stoltenberg-regjeringens satsing mot ufrivillig deltid i 2011, og er derfor svært tilfreds med at Hurdalsplattformen (s.49) følger opp dette. Vi ber om at dette synliggjøres allerede i 2022-budsjettet. Omfanget av deltid holder seg urovekkende stabilt, til tross for et langvarig partssamarbeid for heltidskultur. 61 prosent av alle sykepleierstillinger som har vært lyst ut til nå i 2021 er heltidsstillinger (tall hentet fra NSF's heltidsbarometer). Koronapandemien har vist at deltidsarbeidende med flere stillinger utgjør en smitterisiko.

I forbindelse med budsjettbehandlingen anmoder NSF arbeids- og sosialkomiteen om å:

- Sørge for at følgende konkrete tiltak for heltidskultur blir realisert:
  - det stilles krav til at det lyses ut heltidsstillinger i helsesektoren.

- det iverksettes robuste virkemidler som bidrar til at HFene og kommunene i størst mulig grad tilsetter i heltidsstillinger, herunder at det legges til rette for at arbeidstakere i deltidsstillinger tilbys hel stilling.
- arbeidet må organiseres slik at heltidskultur oppnås.