

ER VI STORT SETT EN GJENG MED UNNASLUNTRERE OG LATSABBER SOM IKKE GIDDER Å GÅ PÅ JOBB?

Debatten om antallet som mottar trygdeytelser, om sykefraværet og økningen i utgiftene til dette på statsbudsjettet har gått høyt i høst. I debatten sies det at spesielt kvinners sykefravær har økt, men professor Kari Wærness skriver i Klassekampen 7.10. at forskjellen mellom kvinners og menns fravær ikke har økt siden 1970-tallet. Hun mener at den statistiske økningen i kvinners sykefravær rett og slett kan forklares med den økte andelen kvinner i arbeidslivet. Det er verdt å merke seg at selv om sykefraværet er høyest i helse- og sosialsektoren, som er kvinnedominert, har det ikke økt i denne sektoren. Den største økningen, over 16 %, har kommet i bygg- og anleggsbransjen, som ikke er spesielt kvinnedominert, men som generelt er fysisk tungt.

I 2001 inngikk partene i arbeidslivet avtalen om et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, som bla har som mål å redusere sykefraværet med 20 %, dvs. fra 7 % til ca. 5,5 %. Sykefraværet har ikke gått ned, men har økt til 7,1 %; 8,8 % for kvinner og 5,6 % for menn. I Statsbudsjettet for 2010 regner Regjeringen med at sykefraværet vil øke ytterligere neste år.

Det er selvfølgelig beklagelig at mange står utenfor arbeidslivet når de ønsker og kunne hatt mulighet for å være innenfor med noe tilrettelegging, hvis de ble tilbudt andre arbeidsoppgaver og hvis det var større fleksibilitet i systemet, slik at de hadde kunnet kombinere sykelønn og arbeidsinntekt uten frykt for å miste begge deler.

Det har blitt lansert mange ulike teorier om hvorfor kvinner har et høyere sykefravær enn menn. Kari Wærness skriver at vi må være veldig varsomme med å trekke forhastede og bastante konklusjoner om sammenhenger det ikke er forsket nok på. Hun mener slike konklusjoner og påstander kan bringe våre sykefraværsrettigheter i miskreditt. Yrker med lav lønn og lav prestisje innebærer en større påkjenning på helsen enn yrker med høy lønn og høy prestisje, skriver Wærness. Klasseforskjellene i sykefraværet er større enn kjønnsforskjellene i Norge, skriver hun.

Sammen med psykiske problemer er det særlig muskel- og skjelettplager som dominerer sykefraværsstatistikken med ca 36 % av alt sykefravær. Arbeidstilsynet har intensivert kontrollene med dette for øyet og gitt pålegg hos 95 % av de kontrollerte arbeidsplassene og de mener at mange ansatte ikke kan unngå å bli syke hvis de fortsetter å gå på jobb. Fysiske belastninger, gale arbeidsstillinger, lite kunnskap om risiko fra ledelsens side, manglende opplæring i bruk av hjelpemidler, krevende arbeid man har liten kontroll over, nedbemanning, mistriivsel og mangel på støtte fra ledelse og kolleger er andre ting som trekkes frem. Hvor er debatten og medieoppslagene om dette?

Kvinner i dagens samfunn har mange av de tyngste jobbene både fysisk og psykisk, de har lavest lønn, de jobber mest deltid, har uhensiktsmessige turnusordninger eller er midlertidig ansatt. Det underkommuniseres at mange kvinner er avhengig av en stabil inntekt, på samme måte som menn i dagens samfunn, men de har altså ikke den samme tryggheten og forutsigbarheten i arbeidssituasjonen eller når det gjelder inntekt. Inn i sykefraværestallene regnes dessuten sykefravær i forbindelse med svangerskap. Norge har en rekordstor andel kvinner i arbeidslivet, og følgelig mange gravide, og en veldig lav andel dødfødsler og komplikasjoner under fødsler. Er høyere sykefravær prisen vi betaler for høy yrkesdeltagelse blant kvinner, også gravide, og for god mødre- og spedbarnshelse? Da er prisen lav, slik jeg ser det.

Mange økonomer, forhenværende og nåværende politikere, enkelte leger og samfunnsmedisinere her i landet snakker om endrede holdninger blant arbeidstakere, at vi er senere og har lavere arbeidsmoral og lojalitet enn tidligere. Den påståtte holdningsendringen har imidlertid ikke gitt seg utslag i en økning i sykefraværet pr. årsverk, iflg Kari Wærness. Ved å snakke om

holdningsendringer individualiseres problemet og ansvaret legges på den enkelte, ikke på samfunnet, systemet eller endringer i arbeidslivet utenfor den enkeltes kontroll. De som snakker om oss som holdningsløse latsabber er de samme som vil svekke ytelsene og heve terskelen for å oppnå dem, slik at de skal bli så lite attraktive at mange tvinges til ikke å benytte seg av dem. De ønsker også å svekke og redusere Arbeidstilsynets rolle og handlingsrom. De er som oftest mot forsøk med kortere arbeidsdag og det eneste de ikke vil at skal være mer fleksibelt i arbeidslivet er fast ansattes mulighet for tilpasning, lettere arbeidsoppgaver eller mer fleksibelt uttak av arbeids- og fritid. De som ikke er fast ansatt derimot skal måtte finne seg i mest mulig fleksible arbeidstidsordninger på arbeidsgivers premisser. BI-professor Leif Helland snakker til og med om å kunne skille mellom verdige og uverdige trengende og at det bør koste noe å være syk.

Ingenting av dette er selvfølgelig tilfeldig. Dette er en ideologi, en bevisst politikk og jeg tror også, en bevisst mediestrategi, som skaper et vrengebilde av virkeligheten. De ønsker å legge mer byrde på de som er syke og gjøre det enda billigere og lettere for de som kjøper arbeidskraft å skaffe den billigst mulig og lettvint kunne kvitte seg med folk som ikke kan yte minst 100 % hele tiden. Kan dette også være et nytt fremstøt for å kunne privatisere enda en velferdsordning? Sykelønn som en vare, en profitabel forsikringsordning?

Det er heller ikke tilfeldig at vellykkede forsøk som øker trivselen og får ned sykefraværet stort sett ikke omtales i media, de tvert i mot forties, med Dagsavisen og Klassekampen som hederlige unntak. Dette gjelder ikke minst forsøk med 6-timersdag, modellkommuneforsøket og medbestemmelsesprosjekt i kommunene eller miljøtiltak og omstillinger på arbeidsplasser som har fått ned sykefraværet.

Det store flertallet arbeidstakere i Norge ønsker å ha en jobb å gå til, de er pliktoppfyllende og ønsker å gjøre en innsats på arbeidsplassen. Jeg vet at mange går på jobb selv om de burde holdt seg hjemme og at de ofte jobber mer enn det som er forsvarlig. Problemet er plusstid som det ikke er mulig å ta ut og overtid som ikke blir registrert. Det store flertallet ønsker imidlertid også at deres innsats anerkjennes og at jobben skal oppleves som meningsfylt og viktig. Jeg mener at skal vi gjøre noe med sykefraværet, må vi se på forholdene i arbeidslivet; bla. organisering av arbeidet, ledelse, mulighet for tilrettelegging og ulike arbeidsmiljøtiltak.

Vi må spørre oss selv om vi vil ha trygghet for inntekt ved sykdom og et inkluderende arbeidsliv der "alle er med", også de som ikke kan yte 100 % hele tiden. Eller om vi vil ha et arbeidsliv som i Tyskland eller USA hvor folk i mye større grad enn her i Norge går på jobb når de er syke. De er livredde for å være borte fordi det er det samme som å risikere å miste jobben.

I vårt organisasjonsområde opplever vi styringssystemer som fratrukker den enkelte ansvar og mulighet for å delta i og følge hele arbeidsprosessen. Oppgaver outsources, desentraliseres eller sentraliseres, ansvar og oppgaver fragmenteres og den enkelte mister kontrollen og oversikten vedkommende hadde tidligere. Det forventes at færre tilsatte skal utføre stadig flere arbeidsoppgaver. Det er mange midlertidig tilsatte, som også utfører faste oppgaver, dvs at det i mindre grad tilsettes nye faste medarbeidere. Dette skaper uro og ustabilitet og det brukes mye tid og ressurser på opplæring av folk som slutter etter kort tid. De tilsatte forteller også at det går mye tid til å sette opp nitide planer og mål og til kontroll og rapportering. Dette er tid som skulle vært brukt til de oppgavene etaten egentlig steller med.

IA-avtalen går ut ved nyttår. Jeg er veldig glad for at Regjeringspartiene i Soria Moria II er så klare når det gjelder bla gode offentlige velferdsordninger. De vil opprettholde arbeidstakernes rettigheter i sykelønnsordningen og videreutvikle IA-avtalen for å forebygge utstøting og fremme inkludering. Regjeringspartiene vil også styrke Arbeidstilsynets mulighet til kontroll og vurdere flere sanksjonsmuligheter. I tillegg vil de legge til rette for forsøk i statlig og kommunal sektor og bla. vurdere reduksjon i arbeidstiden. Når alt dette skal foregå i samarbeid med partene i arbeidslivet er

det positivt. Vi har mange gode ideer til hvordan sykefraværet kan reduseres og til hvordan de som kan arbeide skal bli inkludert. Fagbevegelsen har styrke til å stå imot den kampanjen som er satt i gang for å skape mistillit og svekke sykelønnsordningen. Vi må sette foten ned slik Gerd Liv Valla gjorde i 2006.

De markedsliberalistiske kreftene skal ikke få vinne denne kampen og lykkes i å etablere et inntrykk av oss som unnasluntrere og latsabber, slik at de kan gjøre sykelønn til en vare som kan selges med stor profitt og kjøpes for de sterkestes penger i et mer og mer individualisert og klassesdelt samfunn.