



DET KONGELIGE
HELSE- OG OMSORGSDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

23/3072-

15. august 2023

Spørsmål nr. 2805 til skriftlig besvarelse om arbeidsvilkårene til leger og andre helsearbeidere i sykehusene

Jeg viser til brev fra Stortingets president av 7. august 2023 med følgende spørsmål fra stortingsrepresentant Seher Aydar:

«Det har den siste tiden vært fokus på arbeidsvilkårene til leger i sykehusene, og vi har tidligere hørt om høyt arbeidspress på andre grupper helsearbeidere i sykehusene. Hvor mange brudd på arbeidsmiljøloven er registrert i de ulike helseforetakene i 2022 og så langt i 2023 og hva gjør statsråden for å sikre at arbeidsforholdene er i tråd med lovverket?»

Svar:

Helse- og omsorgsdepartementet mottar ikke rapportering av mulige brudd på arbeidsmiljøloven fra de regionale helseforetakene. De regionale helseforetakene følger opp helseforetakene i regionene gjennom tertialvis rapportering. Videre følges det også opp i dialogmøtene mellom det regionale helseforetaket og underliggende helseforetak i helseregionen. Helseforetakene har en rekke systematiske tiltak for å redusere bruddene på arbeidstidsbestemmelsene.

Departementet har innhentet tall fra helseregionene for antall og andel mulige brudd på arbeidsmiljøloven for 2022 og hittil i 2023, jf. tabell 1.

Tabell 1. Antall og andel vakter med mulig brudd på arbeidsmiljøloven for 2022 og hittil i 2023

	2022	tom. juli 2023
Helse Nord		
Antall vakter med mulig brudd på AML	139 000	78 000
Andel vakter med mulige brudd på AML per vakt	3,00 %	3,10 %
Helse Midt-Norge		
Antall vakter med mulig brudd på AML	183 589	102 514
Andel vakter med mulige brudd på AML per vakt	5,60 %	5,30 %
Helse Vest		
Antall vakter med mulig brudd på AML	154 423	82 467
Andel vakter med mulige brudd på AML per vakt	3,60 %	3,30 %
Helse Sør-Øst		
Antall vakter med mulig brudd på AML	325 114	138 536
Andel vakter med mulige brudd på AML per vakt	2,60 %	2,15 %

De absolutte tallene som fremkommer i tabell 1 er høye. Samtidig er det viktig at de vurderes i lys av forhold knyttet til registreringen.

Alle regionene har etablert gode arbeidsplansystemer. Helse Nord, Helse Vest og Helse Sør-Øst har arbeidsplansystemet GAT og Helse Midt-Norge har systemet RS. Helseregionene samarbeider med systemleverandørene for å forbedre funksjonalitet og datakvalitet. Helseforetakene følges opp for å ytterligere prioritere arbeidet med å registrere riktig når det gjelder årsakskoder og ulike dispensasjoner.

Det er en utfordring at mange registrerte brudd på arbeidstidsbestemmelsene kan skyldes manglende registrering av avtaler i arbeidsplansystemene. Feil bruk av systemene kan også vise mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene selv om det i realiteten ikke er brudd. For eksempel vil en situasjon der en medarbeider får fri for å ta en annen vakt enn den som er lagt inn i arbeidsplanen, kunne gi et slikt resultat. Dersom denne endringen i vekten ikke registreres før en legger inn den nye vekten, så vil dette medføre varsel om mulig brudd. Det kan også dreie seg om frivillig bytte av vakt i helger, hvor kolleger strekker seg langt for å avhjelpe hverandre slik at medarbeidere kan få deltatt i viktige sosiale aktiviteter, feiring av merkedager, bryllup eller delta i begravelser mm.

Dette krever at ledere ved hver enhet/avdeling hyppig må gå gjennom systemets registrering av inngåtte avtaler for å unngå rapportering av mulige brudd på bestemmelsene som ikke er reelle. Det krever også at ledere samarbeider godt med både ansatte og tillitsvalgte ved utarbeidelse av arbeidsplaner og gjennomgang av registreringen av mulige brudd på bestemmelsene i arbeidsplansystemene. Ledere skal uavhengig av avtalene sikre at ansatte

til enhver tid har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Sykehusene har i samarbeid med ansattes representanter og vernetjenesten utviklet ulike metoder for å risikovurdere arbeidsplanene, slik at ansatte ikke utsettes for en for høy arbeidsbelastning.

Når en ser på antallet mulige brudd på arbeidsmiljøloven, er det viktig at en også ser på forholdstallene antall brudd og antall utførte vakter. I Helse Sør-Øst som et eksempel, er det opp mot 40 000 vakter i døgnet i helseforetakene, og totalt ca. 1,1 mill. dagsverk pr. måned. Antallet registrerte vakter med mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene er ca. 22 000 pr. måned (dvs. 2,2 pst. av vaktene). Fordelt på antall ansatte utgjør dette 2-3 brudd pr. år pr. ansatt. Samme vakt kan imidlertid omfatte flere mulige brudd på ulike bestemmelser i arbeidstidsavtaler/arbeidsmiljøloven. Erfaring viser at det gjennomsnittlig utløses brudd på to ulike bestemmelser pr. vakt som har brudd. Bak disse tallene vil det være stor variasjon i type brudd og fordelingen blant ansatte.

Det samlede antall brudd i helseforetakene er et område som følges opp i styringslinjen og i det enkelte helseforetak, men det viktigste arbeidet skjer i dialogen mellom leder og den enkelte ansatte. Oppfølgingen av arbeidstidsavtaler og bemanningsplaner er et lederansvar. Ledere samarbeider tett med de ansatte og deres tillitsvalgte i utarbeidelsen av arbeidstidsplanene. Arbeidstidsplanleggingssystemene er videre satt opp slik at leder alltid får et varsel dersom en ansatt settes opp til arbeid som bryter med lov eller avtaleverk. Med bakgrunn i dette varselet vil leder måtte gjøre en særskilt vurdering av forsvarlighet i det enkelte tilfellet.

Tariffavtalen for leger inneholder unntak fra arbeidsmiljøloven (AML), og regulerer arbeidstidens ytre begrensinger i egne vernebestemmelser. Disse unntakene er vide, hvilket krever oppfølging med gode vurderinger knyttet til fullt forsvarlig arbeidsmiljø slik at arbeidsbelastningen for den enkelte ansatte ikke blir for høy.

Det er også viktig å ta med seg de vurderingene som ble gjort i Arbeidstidsutvalgets arbeid i NOU 2016:1 *Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Arbeidstidsutvalget gjorde den gang følgende vurderinger av situasjonen rundt mulige brudd på arbeidsmiljøloven i helseforetakene (NOU 2016:1, kap. 11.7.2):

«Det er for helseforetakene det foreligger et mest helhetlig datamateriale. Det viser at over 97 prosent av alle vakter i helseforetakene gjennomføres uten brudd. Hvor alvorlige bruddene er varierer også mye. Tallmaterialet fra helseforetakene tyder på at de viktigste årsakene til at brudd oppstår er akutte situasjoner der oppdrag kommer brått på eller varer lengre tid enn forutsatt. Det kan også oppstå brudd når det mangler personell ved vaktskiftet slik at ansatte må arbeide ut over oppsatt vakt. Det ligger i helsevesenets funksjon at man må håndtere akutte situasjoner. Samtidig er det viktig at det arbeides systematisk med arbeidsplaner og tiltak overfor de ansattgruppene som kan være særlig utsatt for at arbeidstidsbestemmelsene brytes.»

Disse betraktningene er fortsatt aktuelle med tanke på å forstå situasjonen og tallene innenfor spesialisthelsetjenesten.

Jeg er svært opptatt av at det skal være gode og ordnede arbeidsforhold for alle medarbeiderne i landets sykehus, og at det arbeides med å redusere mulige brudd på arbeidsmiljøloven. Dette er viktig for at sykehusene skal kunne ivareta sitt ansvar for en forsvarlig drift av virksomheten. Jeg vil understreke at arbeidsmiljøloven er og skal være en vernelov. Arbeidstidsbestemmelsene skal sikre at arbeidstakere ikke arbeider mer enn det som er forsvarlig, og de skal bidra til å ivareta arbeidstakernes helse.

Departementet har tidligere stilt krav i foretaksmøter til helseregionene om å sørge for at helseforetakene etablerer gode rutiner for å unngå brudd på arbeidsmiljøloven. Jeg oppfatter at helseforetakene bruker store ressurser på dette arbeidet og at de over flere år har lagt ned et betydelig forbedringsarbeid. Dette er avgjørende både for den enkelte medarbeider og for helseforetakene som arbeidsgiver, men ikke minst et viktig arbeid for å sikre kvalitativt gode helsetjenester til landets befolkning.

Avslutningsvis vil jeg nevne at jeg har årlige dialogmøter med konserntillitsvalgte og konsernverneombud i de regionale helseforetakene. Neste møte er avtalt 6. november i år, og der vil vi ha fokus på ulike forhold og utfordringer vedrørende medarbeidernes arbeidssituasjon og hvordan vi sammen kan komme frem til gode løsninger.

Med hilsen



Ingvild Kjerkol