



Styret.ottar@gmail.com

Til Arbeids- og inkluderingsdepartementet

postmottak@aid.dep.no

Høringsuttalelse til:

NOU 25:5 Kvinners arbeidshelse Kunnskap og tiltak Norges offentlige utredninger 2025:

Kvinnegruppa Ottar bruker anledningen til å gi en uttalelse til NOU 25:5 om Kvinners arbeidshelse Kunnskap og tiltak Norges offentlige utredninger. Vår uttalelse er delt inn i to hovedområder, henholdsvis kommentarer til kunnskapsgrunnlaget og kommentarer til utvalgets forslag til tiltak.

Utenom egne innspill, støtter vi høringsuttalelsen fra Norges Kvinnelobby.

1. Merknader til kunnskapsgrunnlaget

Kunnskapsgrunnlaget framstår som en grundig gjennomgang av status for sammenhengen mellom kvinners arbeidshelse og de faktorer som påvirker den. Vi har likevel noen merknader til forhold både innen arbeidslivet og utenom, som særlig påvirker kvinners tilknytning til arbeidslivet og vår helse.

Forhold i arbeidslivet

Vi savner at utvalget hadde utdypet mer av hvordan rammene eller strukturene i arbeidslivet virker inn på kvinner i ulike alder og yrker. Eksempelvis er det kjent at i typiske kvinneyrker som i helse- sosial sektoren og i skole og barnehager, etterlyser de ansatte flere kollegaer og mer ressurser fordi arbeidspresset og arbeidsmengden er for stor til å oppleve mestring og ha mulighet til å få gjort en kvalitativ jobb. Dette blir ikke utdypet godt nok i utredningen. Det er heller ikke adressert i forslagene til tiltak at det å styrke bemanning og rammene her er en forutsetning for å få ned sykefravær og sikre liten turnover. Å stadig jobbe under psykisk og fysisk stress går selvsagt utover helsa og vil fortsette med det inntil ressursgapet er lukket.

Vi etterlyser også at utvalget hadde redegjort mer rundt temaet arbeidstid. Turnus kontra skiftarbeid blir tatt opp, der det klart sies at skiftarbeid er mindre belastende enn turnusarbeid blant annet fordi i skiftarbeid er det faste arbeidsteam som roterer i lag, mens det i turnusordninger er mindre forutsigbarhet i arbeidstid og mye utskifting av arbeidskollegaer. Å innføre skiftordninger også i offentlig sektor med høyt sykefravær for kvinner framstår derfor som et enkelt tiltak å innføre. Å innføre teamorganisering i arbeidshverdagen kan også være en nyttig strategi.

Erfaringene med utprøving av 6 timers normalarbeidsdag blir heller ikke nevnt. Det er kvinnebevegelsen som har holdt liv i kravet om kortere normalarbeidsdag, fordi en slik innføring vil særlig gavne lavtlønte og de med de helsemessig tøffeste jobbene som i helse og omsorgssektoren, i

varehandelen, i deler av industrien, hotell og restaurant for ikke å glemme rengjøringsbransjen. Her jobber det mest kvinner, mange studenter og innvandrere. Det er overfor disse gruppene og blant deltidsansatte at innføring av 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon vil gi størst effekt. Tilknytningen til arbeidslivet vil bli sterkere ved at det er færre deltidsjobber og opptjening av pensjonspoeng vil bli lettere. Forekomsten av belastningsskader er høy i mange av de kvinnedominerte yrkene. I dag betaler ansatte omkostningene selv med slitasjeplager og må ta flere jobber for å få økonomien til å gå opp. De har stor risiko for høyt sykefravær som kan ende i uføretrygd og tilslutt minstepensjon. 6 timers dagen kan være viktige tiltak for å få snudd dette. Å ta tilbake tida slik at vi får mer fritid vil gjøre godt for folkehelsen, senke tempoet og gjøre folk lykkeligere. Ordningen vil også redusere 3. skiftet for de med forsørgeransvar.

NOU-en dokumenter at det er helsefagarbeidere, barnehageansatte, sykepleiere og renholdere som blir hyppigst sykemeldt av lege. Tenk så nyttig det hadde vært å sette inn tiltak om innføring av 6 timers normalarbeidsdag nettopp for disse yrkesgruppene.

Utvalget viser til at 1/3 av kvinner i arbeidslivet jobber deltid. Å gjøre det mulig for disse å gå opp i full stilling vil sikre flere kollegaer på jobb og redusere belastningen på kollegaer. Men da må arbeidsgiver endre på arbeidsforhold og rammene for arbeidslivet. Bedre forutsigbare og kortere arbeidstider samt økt kompetanseheving er noen av de tiltak som vi vet vil fremme mer jobbnærver.

I flere sektorer er ikke arbeidsredskapene tilpasset kvinnekroppen. Kvinner har ulik anatomi enn menn og det er derfor nødvendig å utbedre arbeidsverktøyene slik at kvinner unngår unødvendige belastningsskader.

Forhold utenfor arbeidslivet

Kvinnegruppa Ottar etterlyser mer fokus på hvordan viktige faktorer utenfor arbeidslivet virker inn på kvinners arbeidsevne og helse.

At en stor andel av kvinner blir utsatt for omfattende vold og overgrep utenfor arbeidslivet blir adressert. Det er godt fordi Voldtektsutvalget sin rapport fra 2024 ga et veldokumentert kunnskapsgrunnlag for hvor stort samfunnsproblem voldtekt er og hvor store ringvirkninger overgrepene gir for den enkelte, familie og samfunn som hele. Sammen med Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) sin rapport vedrørende omfang av vold og seksuelle overgrep i den voksne befolkningen i Norge (2023), så gir det forklaring på stor andel av langtidsfraværet hos kvinner.

Vårt samfunn har fortsatt et seiglivet kjønnsrollemønster. Kvinner innretter ofte sin tilknytning til arbeidslivet ut fra barn og andre familiemedlemmers omsorg og pleiebehov. Det er fortsatt større forventninger til en kvinne om å ta ut syke – og omsorgspermisjon enn for en mann. Kvinner opplever også flere forventninger om at de skal yte omsorgsoppgaver overfor pleietrengende eldre familiemedlemmer. Det gratis omsorgsarbeidet er ikke adressert tilstrekkelig i kunnskapsgrunnlaget. Ettersom det er mulig å ta ut færre sykedager ved barns sykdom i Norge enn det f.eks. er i Sverige, så vil noe av sykefravær også være knyttet til slike situasjoner.

Vi savner en vurdering av velferdsstatens betydning for kvinners arbeidshelse. Vi vet at behovet eksempelvis innen eldreomsorgen blir mer omfattende i årene framover. Dermed vil det bli enda tydeligere at antall sykehjems- og avlastningsplasser har direkte innvirkning på kvinners sykefravær. Det samme gjelder tilbudet eksempelvis til funksjonshemmede familiemedlemmer, barn og unge voksne med psykiske vansker med flere. Jo bedre de offentlige tilbud utenom familien er, desto bedre er og blir kvinnehelsen.

Kvinnehelseutvalgets rapport pekte på manglende forskning om og behandlingstilbud for typiske kvinnesykdommer. Eksempelvis at mangelen på behandlingstilbud for kvinner med endometriose har betydning for deres mulighet til å være på jobb. Økt kunnskap og tilbud for å avhjelpe kvinners plager under overgangsalderen er også et område som har direkte innvirkning på jobbnærvær.

Så å sette inn tiltak både for å følge opp voldtekts utvalgets rapport og kvinnehelseutvalgets rapport vil ha direkte overføringsverdi til å få bedret kvinnearbeidshelsen.

Det er interessant funn i NOU-en om at sykefravær under svangerskap er en medvirkende faktor for kvinners sykefravær. Fraværet for gravide er omtrent fire ganger så høyt som for ikke-gravide kvinner. Vi hadde håpet at utvalget kunne utdype kunnskapsgrunnlaget om hva som er de riktige tiltakene for å unngå et slikt sykefravær, men vi finner ikke det.

Kvinnegruppa Ottar påpeker derfor nødvendigheten av å tilrettelegge samfunnet slik at kvinner får barn tidligere i alder. Det vil redusere sykefraværet. Da trengs det eksempelvis fødselspenger og foreldrepermisjon også for studenter. Flere barnehager, billigere studentboliger, lavere boligpriser slik at ikke folk trenger å ta jobb utenom studiene.

2. Merknader til forslag til tiltak

Kvinnegruppa Ottar er stort sett enig i den vurdering og de perspektiver som utvalget legger til grunn i forslag til tiltak. Vi likte særlig godt kapittelet i kunnskapsgrunnlaget om helsefremmende faktorer og mener at mye av løsningene for å styrke kvinners arbeidshelse ligger her.

Systematisk hms arbeid med blant annet regelmessige voldsrisikovurderinger, kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø, ha en aktiv bedriftshelsetjeneste, sikre gode opplærings- og introduksjonsprogrammer, ha tilstrekkelige veilednings og mentorordninger for de ansatte, tilby etterutdannings og videreutdanningsprogrammer, ta i bruk årsplanlegging med mer er alle tiltak vi støtter.

Start med de mest utsatte

Vårt første innspill gjelder muligheten for å velge ut de bransjer der det er mest sykefravær og sett inn tiltak der. Start med å sette inn tiltak som årsturnus eller ønsketurnus, skiftordning, teambasert arbeidsorganisering, 6 timers arbeidsdag, innfør en minstenorm for antall ansatte, øk bemanningen, gi tilbud om kun hele stillinger innen disse områdene. Gi det 5 år og følg med utviklingen knyttet til jobbnærvær, trivsel, opplevd autonomi, turnover, sykemeldinger osv.

Endring av kjønnsroller.

Stereotypide kjønnsroller hemmer kvinners livsutfoldelse. Vi utfører fortsatt mesteparten av det gratis omsorgs- og pleiearbeidet overfor familie og slekt. Her kan samfunnet sette inn tiltak slik at menn tar større ansvar. Hva med å innføre fedre/ sønnekvoter slik at menn blir oppdratt til å ta mer av et slikt ansvar? Fedres mulighet til å ta ut permisjon ved barns sykefravær bør også økes.

Styrk velferdsordninger

Kvinnens arbeidshelse har en klar sammenheng med omfang og innholdet i kommuners velferdsordninger. Vi trenger derfor flere sykehjems- og pleiehjemsplasser, avlastningstilbud, flere ambulante tilbud for funksjonshemmede familiemedlemmer, barn og unge med psykisk uhelse, skolevegring mm. Vi trenger også styrking av støtte til enslige forsørgere, studentøkonomien og velferdstilbud til unge voksne, slik at flere ser mulighet for å få barn tidligere i livet. En styrking av

disse tilbudene vil bedre kvinnearbeidshelsen. Det sier seg selv at eksempelvis å være våken på natta for å ta seg av et sykt familiemedlem tapper en for energi til å kunne gjøre en god jobb på dagtid.

Følg opp forslagene fra Voldtektsutvalget og Kvinnehelseutvalget

Flere av anbefalingene om støttetiltak og forebyggende tiltak i NOU 2024: 4 *Voldtekt – et uløst samfunnsproblem* er aktuelle (jfr. Kapittel 22). Eksempelvis likeverdige tilbud til de som er utsatt for seksuell vold og voldtekt i alle kommuner. Opprettelse av en støttekoordinator for voldsutsatte. Et massivt løft for å forebygge voldtekt med nasjonale holdningskampanjer og bedre seksualundervisning. Alt dette vil i et lengre perspektiv bidra til å bedre befolkningens helse.

Det samme gjelder de 75 tiltakene som blir foreslått av Kvinnehelseutvalget i NOU 23:5 *Den store forskjellen*. Allerede i kapittel 1 presenteres utfordringer og tiltak for å bedre kvinners helse. Å få bevilget 1 milliard til å følge opp disse anbefalingene og omsette dem i praksis, vil ha direkte innvirkning på kvinners arbeidshelse og jobbnærver.

Kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:

1. Systematisk forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene

Kapittelet om helsefremmende faktorer var meget bra og Kvinnegruppa Ottar støtter forslagene til tiltak.

2. Arbeidsorganisering og lederstrukturer som fremmer god kvinnearbeidshelse i virksomhetene

Kvinnegruppa Ottar støtter tiltakene, men ønsker at anbefalingene under tilrettelegging av arbeidstidsordninger også kan inkludere mulighet for skiftordninger, mer teambasert organisering, og utprøving av 6. timers normalarbeidsdag for de sektorer og yrkeskategorier som har høyest sykefravær. I disse yrkene bør det også innføres en minstenorm for antall ansatte og tilbud om kun hele stillinger.

3. Partssamarbeid som fremmer kvinners arbeidshelse

Temaer om hvilke forhold som fremmer og hemmer kvinners arbeidsdeltakelse bør inn i partssamarbeidet. Det trengs en systematisk oppfølging av for eksempel områdene emosjonelt stress, vold, trusler og trakassering i arbeidssituasjoner. Det bør bli ført tilsyn med arbeidsbelastninger som er typiske for kvinnedominerte arbeidsplasser. Ikke minst må det sikres at arbeidsmiljøet blir tilrettelagt med riktig redskap, tekniske hjelpemidler, tilstrekkelig antall ansatte for å kunne oppnå de høye krav, lave kontroll, emosjonelle stress og belastning som flere opplever (jfr. De forhold STAMI peker på)

4. Nasjonale tiltak og verktøy som fremmer kvinnearbeidshelse

Kvinnegruppa Ottar synes at her mangler det konkrete forslag. At IA avtalen kan være nyttig plattform for å fremme god kvinnearbeidshelse er vel og bra. Men intensjoner er lite forpliktende og målbare. Det er ikke noe feil i de tiltak som blir foreslått, men de trenger å bli mer forpliktende. Vi savner også at andre lovområder, som det å følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten i Lov om likestilling og diskriminering blir tatt med som et tiltak her.

For å være mer konkret kan partene:

- a) Starte med å styrke bemanning og rammer i bransjer med størst sykefravær. Dette er som en forutsetning for å få ned sykefravær og sikre liten turnover.

- b) Lage en plan for å bedre kvinners arbeidsautonomi og lønn
- c) Styrke både kompetansen og det systematiske HMS arbeidet for å bedre kvinners arbeidshelse.
- d) Arbeidsgivere må skolere seg både innen områder som vold og trusler om vold.
- e) Det trengs en nasjonal satsning på at arbeidsgiver kan tilrettelegge slik at kvinnelige arbeidstakere med kroniske lidelser får en bedre tilrettelagt arbeidsdag. Kompetansen må også økes om hvordan kroniske kvinnesykdommer arter seg og eksempelvis hvordan endometriose fører til økt fravær
- f) Antall sykedager ved barns sykdom må utvides. Det må også utvides til å gjelde omsorg for eldre pleietrengende/ syke familiemedlemmer. samme gjelder mulig for å utvide svangerskapspengeperioden.
- g) Fedre må få egen kvote og forventning om at de tar sin del av det gratis omsorgsarbeidet.
- h) aktivitets- og redegjørelsesplikten i Lov om likestilling og diskriminering vil gjelde også dette området

4. Et arbeidsliv tilpasset kvinners livsfaser

Kvinnegruppa Ottar støtter de tiltakene som foreslås. Samtidig minner vi om den ekstra belastningen kvinner betaler i form av omsorgsoppgaver. Dagens grenser for sykefravær for tilsyn av barn og eldre familiemedlemmer må gjennomgås og økes.

5. Vold og overgrep utenfor arbeidet følges opp i virksomhetene

Her er det også flere gode intensjoner, men for få konkrete forslag til tiltak. Kvinnegruppa Ottar støtter de som er lagt fram, men vil samtidig påpeke at det bør innføres en tilsvarende ordning for oppfølging av ansatte som blir utsatt for vold, trakassering og trusler etter modell av AKAN.

Å skolere mannlige kollegaer om hvordan vise respekt for kvinner i ord og handling, bør gjennomføres som et obligatorisk årlig kurs i likhet med HLR kursing. Et kurs i respekt og likeverd vil ha effekt både på arbeidsplassen og i sosialt nettverk. Pornografiske bilder og materiale må fjernes fra alle arbeidsteder. Det er hatkriminalitet som forsurer et arbeidsmiljø og åpner for seksuell trakassering.

Følge opp anbefalingene i Voldtekstutvalgets rapport.

7. Forskningssatsing og styrket data- og dokumentasjonsgrunnlag om kvinners arbeidsmiljø, arbeidshelse og livsfaser

Forslaget støttes.

For Kvinnegruppa Ottar - landsstyret

Randi Mobæk

Randi Mobæk