

HOD-Kvinnehelseutvalget

Att:

Oslo, 01.03.2022

Vår ref. 21/2613-4

662.0/SYKO

Deres ref.

## Innspill til Kvinnehelseutvalget

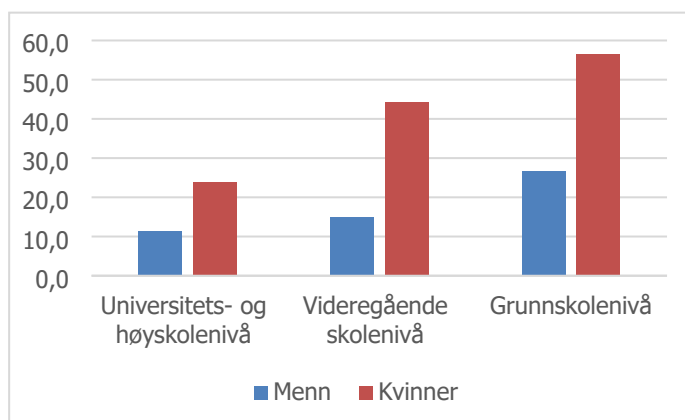
Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til brev fra Kvinnehelseutvalget 17. desember med invitasjon til å gi innspill til deres arbeid.

LO takker for invitasjonen, og vil med dette understreke betydningen av arbeid og arbeidsmiljø for helse. Vi legger til grunn at utvalget vil vektlegge sammenhengen mellom arbeid og kvinnehelse, både generelt og betydningen av arbeidsmiljø og HMS-arbeid i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

### Betydningen av manglende likestilling i arbeid og inntekt

Norge har, i likhet med alle andre land, et kjønnsdelt arbeidsmarked. Kvinner og menn jobber i stor grad i ulike sektorer, næringer, yrker og stillinger. Kvinner jobber i større grad deltid enn menn, men det er også store forskjeller i kvinners deltidsarbeid, mellom næringer og avhengig av yrkenes kompetansekrav. Dette kan illustreres gjennom figuren under, som viser sammenhengen mellom deltid og fullført utdanningsnivå hos kvinner og menn. (Kilde: SSB/AKU, tall fra 2020 som er siste tilgjengelige her):

Det er også en klar sammenheng mellom deltid, lavlønn og kjønn. Analyser Fafo har utført for LO i 2021, viser at både kvinner og menn i lavtlønnsjobber har høy deltidsandel, samtidig som det er tydelige kjønnsforskjeller. Mens deltidsandelen blant lavlønte menn er ca. 40%, er den blant lavlønte kvinner hele 60%. Kvinner og menn har også ulike yrkesprofiler. Lavlønte kvinner er overrepresentert i salgs, service- og omsorgsykker. Lavlønte menn finnes oftere blant håndverkere og industri/transport-yrker.



Arbeid, inntekt og økonomisk trygghet har betydning for helse, og helse gjennom livsløp i bred forstand.. Manglende likestilling i arbeidslivet, og ulike betingelser i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har utvilsomt betydning for kvinnehelse, og vi ser fram til utvalgets nærmere analyser av dette.

### Arbeidshelse og HMS-arbeid i et kvinneperspektiv

HMS-arbeid har gjennom historien tilført arbeidslivet viktige reguleringer, standarder og veiledninger som har gjort mange arbeidsplasser tryggere. HMS-bestemmelser har blitt utviklet både med utgangspunkt i lokalt og nasjonalt parts- og trepartssamarbeid i Norge, og med utgangspunkt i internasjonale bestemmelser, herunder ILO-konvensjoner.

#### Landsorganisasjonen i Norge

Torggata 12, N-0181 Oslo E-post: lo@lo.no www.lo.no Telefon: +47 23 06 10 00 Organisasjonsnummer: 971 074 337  
Kontonr.: 9001 07 00182 Faktura på e-post: 971074337@autoinvoice.no Elektronisk faktura (EHF): 9908:971074337



Norge har vært et foregangsland i arbeidsmiljøarbeid, og den norske arbeidsmiljøloven bygger blant annet på banebrytende forskning i det såkalte Samarbeidsprosjektet LO/N.A.F. Dette var et nasjonalt forsknings- og utviklingsprogram for demokratisering av industrielt arbeid, basert på praktisk forsøksvirksomhet i produksjonsbedrifter. Et sentralt funn fra dette arbeidet var betydningen av autonomi og medbestemmelse i arbeidet, både for produktivitet og arbeidstakernes helse.

Betydningen av autonomi og medbestemmelse er viktig, uavhengig av arbeidets karakter. Fra 1960- og 1970-tallet til i dag, har det skjedd en omveltning av norsk arbeidsliv, parallelt med kvinners inntog i lønnet arbeid. I dag jobber 78 % av alle sysselsatte i tjenestenæringene.<sup>1</sup> Samtidig er HMS-bestemmelsene i arbeidsmiljøloven i stor grad konsentrert om fysiske faktorer i arbeidsmiljøet. Konsekvensen er at HMS for mange oppleves som snevert og delvis irrelevant for mange på arbeidsplasser utenfor industri, oljenæringen og bygg og anlegg.

I det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge, jobber over 60 % av de sysselsatte kvinnene i helse- og omsorg, undervisning og varehandel. Risikofaktorene i disse næringene, og andre tjenestenæringene, er annerledes enn det som er typisk for industri, petroleumsvirksomhet og bygg og anlegg. I helse- og omsorg, undervisning og servicenæringene kan typiske risikofaktorer være for høye emosjonelle krav, relasjonsslitasje, risiko for rollekonflikt og ensomhet i arbeidsutførelsen. Flere typiske kvinneyrker har også større risiko for vold og trusler, trakassering og seksuell trakassering. På disse arbeidsplassene, og blant annet i arbeidet med å forebygge vold, trusler og trakassering, er systematisk arbeid med organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø en nøkkel til de ansattes arbeidshelse og helse gjennom livsløpet.

Konsekvensene av et svakt HMS-arbeid er høyere sykefravær, hyppige utskiftninger i arbeidsstokken, svakere kompetanseutvikling, lavere produktivitet, yrkesstolthet og i verste fall uførhet. Systematisk arbeidsmiljøarbeid og investeringer som bedrer arbeidsmiljøet kan gi gevinster i form av lavere sykefravær, færre deltidsstillinger og flere som jobber lenger før de går ut i pensjon.

HMS handler ikke utelukkende om sikkerhet i form av å avverge ulykker og nestenulykker. HMS handler om ansattes helse og velferd på kort sikt og lang sikt. Økt kunnskap om betydningen av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, og hvordan dette kan sikres og styrkes gjennom HMS-arbeidet er viktig, både for å forstå kvinners arbeidshelse og redusere sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Det er gjort en del forskning, men det er behov for mer forskning på typiske kvinneyrker i et HMS-perspektiv.

### **Noen relevante kilder til utvalgets videre arbeid:**

Som nevnt ovenfor trenger vi mer forskning på området. Som bakgrunnsmateriale kan vi likevel foreslå:

- «HMS i offentlig sektor» samt «Sykefravær, HMS og inkludering» (begge av Solveig Osborg Ose og Hans Jacob Busch)
- Arbeidsmiljøverket i Sverige sin Projektrapport 2014:3 – Inspektioner av kvinno- og mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning
- Fafo-rapport (kommer snart. Pilotprosjekt på oppdrag fra UNIO) Kjønnsperspektiv i arbeidsmiljø og HMS-arbeidet
- Fafo-rapport 2019:32 Vold, trusler og trakassering i helse og sosialsektoren.
- Fafo-rapport 2009:30 Vold og trusler om vold i offentlig sektor
- Fafo, en kunnskapsoppsummering fra 2019: Vold og trusler – et stort arbeidsmiljøproblem i helse- og sosialsektoren
- Fafo-rapport 2018:31 HMS og Arbeidsmiljøarbeid (Hvordan kan arbeidsmiljøarbeidet i kommunal sektor styrkes?)
- Fafo-rapport 2018:07 Arbeidstakere som jobber alene

---

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/faktaside/norsk-naeringsliv>



- Fafo-notat 2016:22 HMS-utfordringer ved alenearbeid
- Stami-TV: Kjønnforskjeller i sykefravær, publisert: 17.02.2017
- Stami: Kvinner og arbeidshelse, publisert: 22.01.2016

Med vennlig hilsen  
LO Norge

Julie Lødrup  
(sign.)

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