

Mandat for utvalg om kvinners arbeidshelse

«Kvinnehelseutvalget» anbefaler i NOU 2023: 5 Den store forskjellen – Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse (tiltak 50) at det nedsettes et offentlig utvalg som skal se særskilt på kvinners arbeidshelse, herunder gjøre opp kunnskapsstatus og utrede kvinners vilkår for deltakelse i arbeidslivet, arbeidshelse og sykefravær. Som oppfølging av Kvinnehelseutvalgets forslag, ble det videre, i budsjettavtalen mellom regjeringspartiene og SV, besluttet å avsette midler til et offentlig utvalg som ser særlig på kvinners arbeidshelse.

Regjeringen nedsetter på denne bakgrunn et offentlig utvalg som skal utarbeide et helhetlig kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse. Kunnskap fra andre land innhentes i den grad det er hensiktsmessig. På grunnlag av kunnskapsgrunnlaget skal utvalget videre foreslå tiltak som kan bidra til bedre arbeidshelse og redusert fravær og frafall fra arbeidslivet for kvinner.

Utvalgets mandat

God helse medfører ofte god arbeidsevne, samtidig som det å være i arbeid for mange er helsefremmende i seg selv. Utgangspunktet for utvalgets oppdrag og arbeid er kvinners arbeidshelse. «Arbeidshelse» defineres som helseforhold som helt eller delvis skyldes utøvelsen av arbeidet og påvirkninger fra arbeidsmiljøet. Det er godt dokumentert at ulike arbeidsmiljøforhold har betydning for arbeidshelse, fravær fra og manglende deltagelse i arbeidslivet. Dette kan være både organisatoriske forhold, som arbeidstid, tilsettingsforhold, heltid/deltidsarbeid mv., samt fysiske, kjemiske og psykososiale utfordringer i arbeidsmiljøet. Dokumentert kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse blant innvandrere generelt viser at arbeidsskader og opplevd mobbing og diskriminering er mer utbredt blant sysselsatte innvandrere enn blant øvrige sysselsatte. I dette bildet er det også kjønnsforskjeller. 1 av 3 sykefraværstilfeller oppgis å være arbeidsrelaterte, noe som betyr at man vurderer at sykefraværet helt eller delvis skyldes forhold i jobben. Dette indikerer et betydelig forebyggings- og utviklingspotensial knyttet til kvinners arbeidsmiljø og arbeidsmiljøets betydning for helse, frafall fra og deltagelse i arbeidslivet.

En rekke individuelle forhold, som helseutfordringer knyttet til arv, livsfase/livssituasjon (f.eks. pårørendeomsorg), livsstil og/eller sykdom som ikke henger sammen med arbeidet har også betydning for kvinners sykefravær og deltagelse i arbeidslivet. Selv om slike helseforhold ikke henger direkte sammen med utøvelsen av arbeidet og påvirkninger fra arbeidsmiljøet, vil rammebetingelser i arbeidslivet og oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen ha betydning for om kvinner med ulike helseutfordringer blir sykmeldt eller står lengre i arbeid.

Tema for utvalgets arbeid vil derfor være både arbeidsmiljøets og arbeidsforholdenes betydning for kvinners helse (arbeidshelse) og tilknytning til arbeidslivet og hvordan rammebetingelser og oppfølgingstiltak i arbeidslivet kan bidra til å styrke tilknytningen til arbeidslivet for kvinner som av ulike årsaker (herunder stor totalbelastning, omsorgsoppgaver, seksuell trakassering og vold) har helseutfordringer.

I NOU 2023: 5 Den store forskjellen – Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse pekes det på at konsekvensene av arbeidsrelaterte plager og sykdommer rammer kvinner som jobber i helse- og omsorgssektoren i særlig grad. Det rapporteres også om ulik grad av jobbrelaterte plager og sykdommer blant ulike grupper av helsefagarbeidere.

Arbeidsmiljøforhold i helse- og omsorgssektoren vil også være et naturlig og sentralt tema i utvalgets arbeid. Helseeffekter i form av muskelskjelettlidelser og lettere psykiske lidelser er særlig relevante i denne sammenheng.

Samtidig er det behov for en bredere innfallsvinkel til kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse. Dokumentert kunnskap om kvinners arbeidsforhold og arbeidsmiljøeksponeringer, arbeidshelse, fravær og frafall i flere ulike yrker og næringer med ulik kvinneandel må inngå i utvalgets vurderinger. Arbeidsmiljøets betydning for kvinners helse gjennom ulike livsfaser og kjønnsforskjeller i fysiologiske og biologiske forutsetninger og arbeidshelse er også av interesse. I utvalgets mandat inngår også en vurdering av mulige og relevante tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte plager og sykdommer og fremme god arbeidshelse og tilknytning til arbeidslivet blant kvinner i ulike yrker og næringer.

Kvinnens arbeidshelse og tilknytning til arbeidslivet er en sammensatt problematikk, som også kan henge sammen med samfunnsstrukturelle forhold, som utforming av helse- og velferdsrelaterte ytelser og pensjonsordninger, eldreomsorg og lønssystemer. Utvalgets arbeid skal likevel avgrenses mot oppfølging og tiltak på overordnet samfunnsnivå.

Utvalgets rapport skal bygge på faglig og dokumentert kunnskap og skal bl.a. omfatte en analyse av kunnskapsgrunnlaget og vurderinger og forslag knyttet til:

1. kvinners tilknytning til og frafall fra arbeidslivet
2. arbeidsmiljøforhold av betydning for kvinners arbeidshelse, trivsel og deltagelse i arbeidslivet
3. sammenheng mellom kvinners arbeidsmiljø, arbeidshelse, sykefravær og deltagelse i ulike yrker og næringer
4. kvinners fysiske forutsetninger, arbeidsmiljø, arbeidshelse, sykefravær og deltagelse i ulike yrker og næringer
5. betydningen av arbeidsforhold og arbeidsmiljø for helse gjennom kvinners livsfaser, med særlig blikk på reproduktiv helse, overgangsalder og sykdommer og helseutfordringer som i større grad rammer kvinner, som muskel- og skjelettplager og migrene
6. ulikheter mellom offentlig og privat sektor når det gjelder kvinners arbeidshelse og tilknytning til arbeidslivet

7. tiltak for å forebygge og tilrettelegge arbeidet ved arbeidsrelaterte plager og sykdommer (helseskader) og fremme god arbeidshelse og arbeidstilknytning blant kvinner i ulike yrker og næringer
8. rammebetingelser og oppfølgingstiltak i arbeidslivet som kan bidra til å styrke tilknytningen til arbeidslivet for kvinner som av ulike årsaker (herunder stor totalbelastning, omsorgsoppgaver, seksuell trakassering og vold), har helseutfordringer
9. økonomiske og administrative konsekvenser av foreslåtte tiltak
10. eventuelt andre forhold av betydning.

Utvalget skal vurdere tiltak i tråd med utredningsinstruksens krav, herunder ulike alternative tiltak og deres virkninger. Minst ett av alternativene til de samlede tiltakene skal være budsjettneuttralt. Det foreligger en veileder i offentlig utvalgsarbeid: [Utvalgsarbeid i staten](#), som gir veiledning om hvordan utredningsinstruksens krav kan etterleves.

Organisering

Utvalget sammensettes av representanter for partene i arbeidslivet og faglige eksperter med relevant og tverrfaglig kompetanse. Utvalget kan innhente faglige innspill, vurderinger og dokumentasjon når det er behov for det. Utvalgets rapport skal foreligge innen 1. april 2025. Dersom utvalget finner tiltak som det er bred enighet om, kan de velge å legge fram dette i en underveisrapport før endelig rapport skal foreligge.