



Arbeidstilsynet

Kvinnearbeidshelse - Regelverksutvikling og Arbeidstilsynets oppfølging

KOMPASS NR. X 2025



Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
1. Innledning	4
1.1. Bakgrunn	4
1.2. Et kjønnsdelt arbeidsliv	4
1.3. Kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse	7
2. Arbeidstilsynets virkemidler	9
3. Regelverksutvikling relatert til kvinnearbeidshelse	11
3.1. Gjeldende rett i Norge	11
3.2. Utviklingen av arbeidervernlovgivningens krav til kvinners arbeidshelse	13
3.3. Senere endringer i arbeidsmiljøloven med forskrifter, for ivaretagelse av kvinnehelsen	16
3.4. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet	20
3.5. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling	21
3.6. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	23
4. Myndighetsoppfølging relatert til kvinnearbeidshelse	27
4.1. Statistikk fra tilsyn	27
4.2. Statistikk fra Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS)	31
4.3. Utadrettete aktiviteter relatert til kvinnearbeidshelse	32
5. Oppsummerende kommentar	44
Referanser	45

Sammendrag

Selv om arbeidslivet i Norge gjennom årene har utviklet seg mot mer kjønnsbalanse, er det fortsatt slik at kvinner og menn er overrepresentert i hver sine deler av arbeidslivet.

Kvinner er særlig overrepresenterte innen tertiærnæringene, som for eksempel innen helse, omsorg og undervisning, og i tillegg i yrker som frisør og renholder.

Et kjønnsdelt arbeidsliv gjenspeiles i kjønnsforskjeller i arbeidsmiljøeksponeringer og arbeidsrelaterte helseutfall. Det skyldes blant annet forskjeller i kjennetegn ved arbeidet og type arbeidsoppgaver som utføres i såkalte mannsdominerte og i kvinneedominerte næringer og yrker. Mange kvinneedominerte yrker er preget av stor grad av samhandling med andre mennesker, og innebærer økt risiko for psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Helseutfall som arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er hyppigere rapportert blant kvinner enn menn, og det høyeste sykefraværet finner vi i typiske kvinneedominerte yrker.

Denne rapporten beskriver utviklingen av arbeidsmiljøregelverket og Arbeidstilsynets oppfølging av kvinneedominerte næringer og arbeidsmiljøforhold som er relevant for kvinners arbeidshelse.

Utvikling av arbeidsmiljøregelverket

Historien viser blant annet at kvinnebevegelsen og arbeidernes engasjement mot slutten av 1800-tallet stod sterkt, og medførte at flere fikk øynene opp for arbeidernes arbeidsmiljøforhold og lønn.

Bestemmelser i eldre lovgivning som var relatert til kvinner og kvinners helse, handlet i hovedsak om kvinners arbeid fikk betydning for fertilitet, svangerskap, fødsel og moderskap. Kvinnens rettigheter i forbindelse med fertilitet, svangerskap mv. er både videreført og videreutviklet i dagens lovgivning. Samtidig har arbeidsmiljøregelverket utviklet seg i tråd med samfunnsutviklingen, og regulerer i dag flere utfordringer som kvinner har møtt og møter i arbeidslivet.

Et fellestrekk i den norske arbeidervernlovgivningen har imidlertid fra starten av vært et ønske om at loven i størst mulig grad skulle gjelde alle arbeidere, uansett kjønn og alder. Dagens arbeidsmiljølovgivning inneholder i all hovedsak nøytrale bestemmelser, selv om flere kan ha bakgrunn i kvinners arbeidsforhold eller trekk ved kvinneedominerte yrker. Eksempler på dette er bestemmelser om psykososialt arbeidsmiljø hvor den enkeltes integritet og verdighet skal ivaretas. Bestemmelsen gjelder alle og er kjønnsnøytral, men kom inn i regelverket på bakgrunn av arbeidsforhold som utelukkende gjaldt kvinner.

Arbeidstilsynets oppfølging

Arbeidstilsynet har ingen kjønnsinngang på utadrettede aktiviteter, men det er likevel en rekke tilsyns- og veiledningsaktiviteter som er relevant å trekke frem i denne sammenheng. Arbeidstilsynet har gjennom flere år rettet innsats mot kvinneedominerte deler av

arbeidslivet eller gjennomført aktiviteter som har handlet om arbeidsmiljøtemaer som er særlig relevant for kvinner.

Totalt sett så utgjør tilsyn i kvinnedominerte næringer 16,8 prosent av alle gjennomførte tilsyn i perioden 2014-2023. Antall gjennomførte tilsyn er imidlertid ikke direkte overførbart til Arbeidstilsynets ressursbruk i en gitt næring. I perioden ble det avdekt brudd på regelverket i 74 prosent av tilsynene, og 66 prosent ble fulgt opp med reaksjon. Det ble avdekt brudd og gitt reaksjon i en noe større andel av tilsynene i kvinnedominerte næringer, sammenlignet med alle tilsyn totalt (69 prosent brudd, og 63 prosent reaksjon).

Gjennom årene har Arbeidstilsynets utadrettete veilednings- og tilsynsaktiviteter i kvinnedominerte deler av arbeidslivet og med tema relatert til kvinnearbeidshelse, ofte vært organisert som satsninger, prosjekter eller kampanjer. De har vært målrettet og spisset med hensyn til tema og målgruppe. Aktiviteter som beskrives i denne rapporten er:

- **Rett hjem** som var en landsdekkende satsning i hjemmetjenesten.
- **Jobbing uten mobbing** som var en nasjonal informasjons- og veiledningskampanje.
- **God vakt** som var en landsdekkende tilsynskampanje i sykehussektoren.
- Prosjektet **3-2-1 sammen for et godt arbeidsmiljø** i sykehjem og kjøttindustrien. Prosjektets navn refererer til tre parter i arbeidslivet, to bransjer og ett felles mål.
- **Med skolen som arbeidsplass** som var en nasjonal tilsynssatsning i undervisningssektoren.
- **Arbeid for helse** som var en nasjonal satsning i bransjer med særlig risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske belastninger.
- Prosjektet **På lag** var et tilsyns- og veiledningsprosjekt som ble gjennomført i store deler av helse- og sosialsektoren, i undervisning, varehandel, renholdsvirksomheter og i frisørbransjen.
- **Tannhelsetjenesten må også tette HMS-hull** var et informasjons- og tilsynsprosjekt i tannhelsetjenesten.
- Tilsynsprosjektet **Føre var – forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager** i blant annet barnehager, overnattingsvirksomheter og kontorarbeidsplasser.
- **Frisørkampanjen.**
- **Satsningen i renholdsbransjen.**
- **Sykehusrevisjonen.**
- Kampanjen **Sammen setter vi strek for seksuell trakassering.**
- En rekke veiledningskampanjer og tilsynssatsninger med **forebygging av vold og trusler** som tema, over flere år i utsatte deler av arbeidslivet.

Gjennomgående tema i disse tilsyns- og veiledningsaktivitetene har vært forebygging av risikofaktorer i det organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøet.

De senere årene har forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager vært prioriterte satsningsområder i Arbeidstilsynet.

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

I 2023 leverte Kvinnehelseutvalget NOU-rapporten «Den store forskjellen – Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse» [1]. Kvinnehelseutvalget pekte blant annet på behov for å utrede kvinners arbeidshelse, sykefravær og vilkår for deltakelse i arbeidslivet. I mars 2024 ble det følgelig oppnevnt et nytt offentlig utvalg, Kvinnearbeidshelseutvalget, som skal gjennomføre denne utredningen. Kvinnearbeidshelseutvalget skal, innen 1. april 2025, levere en rapport med et helhetlig kunnskapsgrunnlag samt forslag til tiltak for å bedre kvinners arbeidshelse og tilknytning til arbeidslivet [2].

I forbindelse med utredningen til Kvinnearbeidshelseutvalget, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet gitt Arbeidstilsynet oppdrag om å redegjøre for utvikling av arbeidsmiljøregelverk og myndighetsoppfølging som er relevant når det gjelder kvinners arbeidshelse, og oppfølging av kvinnedominerte yrker og arbeidsplasser. Denne rapporten er Arbeidstilsynets svar på denne bestillingen.

Innholdet i rapporten er derfor to-delt: vi redegjør for utvikling av arbeidsmiljøregelverket og vi beskriver myndighetsoppfølging relatert til kvinnearbeidshelse. Innledningsvis beskriver vi hvilke avgrensninger vi har gjort for å definere hva som er kvinnedominert med hensyn til næringer, yrker, arbeidsmiljøfaktorer og helseutfall, og som dermed er relevant å omtale i denne sammenheng.

1.2. Et kjønnsdelt arbeidsliv

Arbeidslivet i Norge er fortsatt kjønnssegregert, selv om det sakte har utviklet seg mot mer kjønnsbalanse [3]. Kvinner og menn er overrepresentert i hver sine deler av arbeidslivet. I offentlig sektor er 7 av 10 sysselsatte kvinner, mens det i privat sektor er flere menn enn kvinner [4]. Kvinner er stadig underrepresentert i toppledergrupper og styrer, selv om kvinneandelen har økt noe de siste årene [5].

Arbeidslivet kjennetegnes av typiske mannsdominerte og kvinnedominerte næringer, bransjer og yrker. Kvinner er særlig overrepresenterte innen tertiærnæringene, for eksempel innen helse, omsorg og undervisning. Se en fullstendig oversikt i avsnitt 1.2.1.

Et kjønnssegregert arbeidsliv gjenspeiles i kjønnsforskjeller i statistikken over arbeidsmiljøeksponeringer og arbeidsrelaterte helseutfall. Det skyldes blant annet forskjeller i kjennetegn ved arbeidet og type arbeidsoppgaver som utføres i såkalte mannsdominerte og i kvinnedominerte næringer og yrker. Dette kommer vi nærmere inn på i avsnitt 1.3 i denne rapporten.

1.2.1. Hva anser vi som kvinnedominert i denne rapporten?

Når vi beskriver Arbeidstilsynets aktiviteter rettet mot kvinnedominerte deler av arbeidslivet i denne rapporten, avgrenser vi til næringer, bransjer og yrker hvor minst 60 prosent av de sysselsatte er kvinner. Det er imidlertid ingen fasit på hvor stor kvinneandel som tilsier kvinnedominans. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har tidligere brukt samme avgrensning som oss ved presentasjon av statistikk på kjønnsforskjeller i arbeidslivet [6]. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har imidlertid avgrenset til kvinneandel på 80 prosent ved omtale av yrker som «typiske kvinneyrker» [7].

For å komme fram til kvinnedominerte næringer, yrker og bransjer (kvinneandel over 60 prosent) tar vi utgangspunkt i

- tall på kvinneandel i grupperinger av næringer (Tabell 1) og yrker (Tabell 2) fra statistikkbanken til Statistisk sentralbyrå [8], [9].
- tall på kvinneandel i bransjer (Tabell 3) og yrker basert på Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) sine inndelinger [7], [10], [11].

Merk at undergrupper kan ha høyere eller lavere kvinneandel enn de gruppene som oppgis i tabellene. Det betyr at undergrupper med lavere kvinneandel enn 60 prosent kan ha blitt inkludert, og at undergrupper med høyere kvinneandel enn 60 prosent kan ha blitt ekskludert.

Tabell 1 Næringer (SN 2007, nivå 2 [12]) med kvinneandel over 60 prosent i synkende rekkefølge [8]

Næring (SN 2007)	Kvinneandel
Veterinærtjenester	84,8 %
Pleie og omsorg i institusjon	81,1 %
Omsorg uten botilbud, barnehager mv.	81,0 %
Annen personlig tjenesteyting	78,9 %
Helsetjenester	77,4 %
Lønnet arbeid i private husholdninger	76,9 %
Bekledningsindustri	76,1 %
Undervisning	66,3 %
Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet	63,5 %
Detaljhandel, unntatt med motorvogner	62,0 %
Reisebyråer og reisearrangører	60,8 %
Overnattingsvirksomhet	60,7 %
Gjennomsnitt alle næringer	47,3 %

Tabell 2 Yrker (STYRK-08 [13]) med kvinneandel over 60 prosent i synkende rekkefølge [9]

Yrkesområde	Eksempler på yrker i yrkesområdet [13]	Kvinneandel
Medisinske yrker	Lege, sykepleier, tannlege, veterinær, farmasøyt og fysioterapeut	80,9 %
Pleie- og omsorgsarbeidere	Barnehageassistent, skoleassistent, helsefagarbeider og hjemmehjelper	80,1 %
Renholdere	Renholder, bilvasker og vinduspusser	77,4 %
Kontorarbeidere	Kontorarbeider	74,1 %
Kjøkkenassistenter	Kjøkkenassistent	71,4 %
Helserelaterte yrker	Radiograf, bioingeniør, tanntekniker, tannpleier, optiker, helsesekretær, ambulanspersonell og dyrepleier	68,4 %
Undervisningsyrker	Universitets- og høyskolelektor/-lærer, yrkesfaglærer, lektor i videregående skole, grunnskolelærer, førskole-/barnehagelærer, spesialpedagog og spesialist i pedagogikk	68,4 %
Salgsyrker	Butikkmedarbeider, gateselger, dørselger, telefonselger, kafémedarbeider, servicemedarbeider på bensinstasjon og billettselger	61,7 %
Gjennomsnitt alle yrker	Alle yrker	47,2 %

STAMI omtaler følgende yrker som typiske kvinneyrker, basert på en kvinneandel på over 80 prosent [7]:

- Frisør/kosmetolog
- Sykepleier
- Barnehagelærer
- Andre helserelaterte yrker
- Barnehage-/skoleassistent
- Pleie-/omsorgsarbeider

STAMI sin oversikt viser at det er en kvinneandel på over 60 prosent i følgende øvrige yrker [7]: kontorarbeider, grunnskolelærer, fysioterapeut o.l., vernepleier/sosialarbeider, renholder, leder innen utdanning/helse, servitøryrker, saksbehandler, butikkmedarbeider, lege/psykolog o.l., og kommunikasjonsyrker.

Tabell 3 Bransjer (NOA+) med kvinneandel over 60 prosent i synkende rekkefølge [10]

Bransje (NOA+)	Kvinneandel
Frisør og velvære	97 %
Barnehage	87 %
Hjemmetjenesten	84 %
Sykehjem	80 %
Helseklinikker	77 %
Sykehus	77 %
Renhold	72 %
Undervisning	67 %
Barnevern og sosialtjenester	65 %

Når vi i denne rapporten presenterer statistikk fra tilsyn i kvinnedominerte næringer, er det med utgangspunkt i næringene som oppgis i Tabell 1. I tillegg inkluderes to undernæringer innen rengjøringsvirksomhet (81.21 og 81.22). Dette på grunnlag av at renholdere er en kvinnedominert yrkesgruppe, mens de aktuelle undernæringene tilhører næringen Tjenester tilknyttet eiendomsdrift som totalt sett ikke er kvinnedominert (kvinneandel 54,4 prosent) og som dermed i utgangspunktet faller utenfor avgrensningen på 60 prosent.

1.3. Kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse

Mange kvinnedominerte yrker er preget av stor grad av samhandling med pasienter, brukere, kunder og elever. Det innebærer økt risiko for høye emosjonelle krav, seksuell trakassering, vold og trusler. Kvinner er mer utsatt for disse risikofaktorene i arbeidet sitt, sammenliknet med menn [14].

I et kunnskapsunderlag utarbeidet av Arbeidstilsynet i samarbeid med STAMI, Risikobilde 2016 [15, s. 18] (noe omformulert), pekte vi på at arbeidslivet grovt sett kan deles inn i to grupper med utgangspunkt i overhyppighet av arbeidsrelaterte helseutfall: På den ene siden har vi kvinnedominerte yrker innen helse- og sosialsektoren som pleie- og omsorgsarbeidere, sykepleiere og barnehage-/skoleassistenter. På den andre siden har vi mannsdominerte manuelle yrker innen bygge- og anleggsvirksomhet, industri, og transport og lagring. Innenfor de kvinnedominerte yrkene i helse- og sosialsektoren ser vi en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hodepine, hudplager, psykiske plager, fysisk og psykisk utmattelse og legemeldt sykefravær. Yrkesaktive innen disse yrkene oppgir også i større grad enn gjennomsnittet å være utsatt for faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi slike plager, blant annet psykososiale faktorer som lav selvbestemmelse i arbeidssituasjonen; kombinasjonen høye krav og lav selvbestemmelse; ubalanse mellom innsats og belønning; rollekonflikt; høye emosjonelle krav; seksuell trakassering, mobbing; vold og trusler. Organisatoriske faktorer som nattarbeid er også utbredt. Ser vi på mekaniske faktorer er det særlig ubekvemme løft, arbeid på huk/knær og stående arbeid som er utbredt. Yrkesaktive innen sektoren oppgir også i større grad enn gjennomsnittet for alle yrkesaktive å være eksponert for rengjørings-/desinfeksjonsmidler og biologisk materiale.

Kvinner er også overrepresenterte innen frisør og renhold. Hele 90 prosent av sysselsatte frisører og kosmetologer er kvinner [16]. Frisører har ofte utfordringer i arbeidsmiljøet som høye emosjonelle krav, ergonomiske/mekaniske belastninger og eksponering for kjemikalier og vått arbeid, og hyppige helseutfall for er muskel- og skjelettplager, hodepine og kontakteksem [17]. I renholdsbransjen er 74 prosent av de sysselsatte kvinner [18], og hyppige utfordringer i arbeidsmiljøet er særlig knyttet til ergonomiske/mekaniske belastninger og eksponering for kjemikalier. Muskel- og skjelettplager og hudplager er hyppige helseutfall [19].

Barnehagelærere, helsefagarbeidere, vernepleiere/sosialarbeidere, barnehage-/skoleassistenter, sykepleiere, renholdere og frisører topper lista over registerbasert legemeldt langtidssykefravær (varighet over 16 dager), og muskel- og skjelettdiagnoser og psykiske diagnoser utgjør de to største diagnosegruppene [20].

Arbeidstilsynet jobber kunnskaps- og risikobasert i sin tilnærming til utadrettet aktivitet. Det vil si at kunnskap av høy kvalitet brukes som underlag for å prioritere innsats mot særlig utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for sykdom, skade eller utnyttning. Kunnskapsunderlaget Risikobilde, som det vises til ovenfor, utarbeides i samarbeid med Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved STAMI for å gi et faglig underlag for Arbeidstilsynets prioriterte risikobaserte utadrettede aktiviteter. En sentral kilde til dette kunnskapsunderlaget er Faktabok om arbeidsmiljø og -helse [7] som utgis av NOA hvert tredje år, og den tilhørende nettsiden for statistikk om arbeidsmiljø og helse [21]. Vi viser til disse kildene for mer inngående og oppdaterte beskrivelser av kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse.

2. Arbeidstilsynets virkemidler

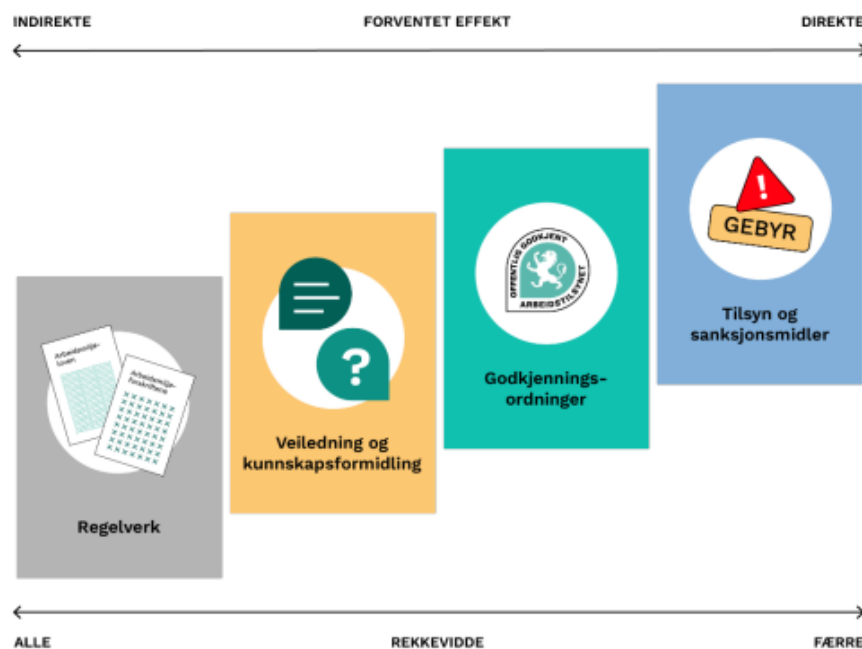
Arbeidstilsynet er en forebyggende etat. Vårt samfunnsoppdrag er at vi skal legge premisser for å følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og annet regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet. Arbeidstilsynet har imidlertid ikke myndighet over alt regelverk som er relevant for kvinnearbeidshelse, som for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven.

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor om lag 223 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet som har svært ulike arbeidsmiljøutfordringer, og ressurser, vilje og evne til å håndtere dem. Basert på kunnskap om arbeidsmiljøtilstanden, utvikling og trender, jobber vi risikobasert for å prioritere hvor vi skal rette innsatsen vår. Det vil si at vi prioriterer innsatsen mot utsatte grupper, næringer og forhold i arbeidslivet med høy risiko for negative helseutfall (sykdom/skade), useriøsitet og arbeidslivskriminalitet (a-krim). Arbeidstilsynet skal ha målrettet aktivitet for å forebygge både svært alvorlige konsekvenser som rammer få, og mindre alvorlige konsekvenser som rammer mange, og som i sum kan ha store samfunns- og folkehelsemessige konsekvenser.

Arbeidstilsynet har flere virkemidler for å påvirke virksomhetene til å arbeide systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet sitt.

- Gjennom tilsyn kontrollerer vi at virksomheter overholder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og gir eventuelt reaksjoner ved manglende etterlevelse. Tilsyn kan være meldt på forhånd eller uanmeldt, de kan gjennomføres som stedlige tilsyn, digitale tilsyn eller som dokumenttilsyn. Hvis tilsynet avdekker brudd på regelverket på ett eller flere av områdene vi kontrollerer, kan vi gi ulike reaksjoner. Vi kan gi pålegg til virksomheten om å rette opp forholdet innen en bestemt frist, vi kan stanse arbeidet i virksomheten helt eller delvis, vi kan vedta tvangsmulkt, vi kan gi overtredelsesgebyr, vi kan trekke tilbake en godkjenning, og vi kan anmelde alvorlige lovbrudd til politiet. Reaksjonen avhenger av hvor alvorlig bruddet er, og om bruddet fører til akutt fare for arbeidstakerne.
- Gjennom veiledning formidler vi kunnskap om tilstanden i arbeidslivet, om eksponeringer og helseutfall og gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås, og hvordan det kan etterleves. Vi veileder om plikter og rettigheter i arbeidsmiljøsammenheng.
- Vi har forpliktende strategisk og operativt samarbeid med andre kontrolletater, og samhandler med partene i arbeidslivet og bransjeorganisasjoner, og med arbeidsmiljømyndigheter og -organisasjoner i andre land.
- Arbeidstilsynet har en rekke løpende forvaltningsoppgaver som er rettet mot særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold (eks. godkjenning av søknader, og mottak og behandling av meldinger, m.m.)
- Vi videreutvikler, påvirker og gir innspill til arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet. Gjennom regelverket pålegger vi virksomheter og aktører plikter og vi gir rettigheter.

Valg av virkemidler avhenger av flere faktorer. For eksempel hvilke arbeidsmiljøutfordringer virksomheten har, og omfang, kompleksitet og alvorlighetsgrad. Andre faktorer av betydning er vurdering av virksomhetens kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring. Arbeidstilsynet kan gripe direkte inn i en virksomhet eller påvirke den mer indirekte, vi kan nå ut til svært mange samtidig eller prioritere noen få, ut fra hva slags virkemiddel og metodikk som benyttes, som illustrert i Figur 1 (hentet fra Arbeidstilsynets årsrapport [22]). Virkemidlene kan brukes alene eller vi kan kombinere flere virkemidler. For å påvirke at virksomhetene arbeider systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet sitt, er det viktig at vi tilpasser virkemiddelbruken vår etter hva vi ønsker å oppnå og i hvilke målgrupper. Ofte er det behov for langsiktig innsats med bruk av flere virkemidler.



Figur 1 Forventet effekt og rekkevidde av ulike virkemidler

Arbeidstilsynets risikobaserte forebyggende tilsyns- og veiledningsaktiviteter har opp gjennom årene hatt temainngang (for eksempel «forebygge vold og trusler», «sett strek for seksuell trakassering») og/eller en målgruppeinngang («revisjon i sykehus», «tilsyn og veiledning i ambulansetjenesten»). Aktivitetene har ikke hatt en eksplisitt kjønnsinngang, men kjønnsperspektivet kan ha vært inkludert der hvor det har vært aktuelt. I denne rapporten presenterer vi myndighetsoppfølging relatert til kvinnearbeidshelse i form av utadrettet aktivitet som har rettet seg mot kvinnedominerte deler av arbeidslivet og/eller som har handlet om arbeidsmiljøforhold som er spesielt relevant for kvinner, ref. avgrensningen i avsnitt 1.2.1.

I det neste kapittelet redegjør vi for regelverksutvikling relatert til kvinnearbeidshelse, før vi deretter går nærmere inn på myndighetsoppfølging med bruk av andre virkemidler.

3. Regelverksutvikling relatert til kvinnearbeidshelse

3.1. Gjeldende rett i Norge

3.1.1. Innledning

I dette kapittelet gir vi en oversikt over utviklingen av regelverk om beskyttelse av arbeidshelse, både i et historisk og et moderne perspektiv. Det jobbes kontinuerlig med regelverksutvikling for å sikre at regelverket er i tråd med det til enhver tid gjeldende risikobilde i arbeidslivet. Blant annet har forslag om endringer i arbeidsmiljøregelverket på psykososialt område vært på høring i 2024 [23]. Forslaget handler om å tydeliggjøre arbeidsmiljøfaktorer som har betydning for arbeidshelse, blant annet emosjonell belastning. Denne faktoren er til stede i mange av de kvinnedominerte arbeidsplassene.

En rekke bestemmelser i arbeidsmiljøloven vil ha betydning for helse og velferd, selv om de ikke direkte innebærer regulering av risikofullt arbeid. Eksempler på dette er krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll), kontraktsvern, rett til permisjon og fortrinnsrettigheter ved deltidsarbeid. Vi har valgt å avgrense fremstillingen mot disse områdene, men vil ta med enkeltbestemmelser som vi ser har hatt særlig betydning for kvinners helse og velferd.

Arbeidsmiljøloven hadde tidligere bestemmelser om vern mot forskjellige typer diskriminering, herunder diskriminering på grunn av kjønn, fødsel og adopsjon, og omsorgsoppgaver. I 2017 trådte likestillings- og diskrimineringsloven i kraft og de fleste av arbeidsmiljølovens diskrimineringsbestemmelser ble tatt inn der. Det som gjenstår av diskrimineringsbestemmelser i arbeidsmiljøloven er tatt inn i kapittel 13, og omfatter diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder.

3.1.2. Utviklingen av arbeidsvernlovgivningens generelle krav til arbeidshelse

I dette avsnittet presenteres et historisk tilbakeblikk på regelverksutviklingen. I tiden før fabrikktilsynsloven fra 1892, var arbeidervernlovgivningen knyttet til vern av særskilte grupper arbeidstakere, som tjenestefolk, håndverksarbeidere i byene, sjøfolk, bergverksarbeidere og jordbruksarbeidere. I 1885 nedsatte Indredepartementet en arbeiderkommisjon som fikk i oppdrag å komme med forslag til lov for vern av arbeidstakerne mot ulykker, og om offentlig tilsyn med arbeidsforholdene i fabrikker. I innstillingen som ble gitt i 1887, ble det også foreslått bestemmelser om begrensninger i arbeidstiden, inkludert innskrenkninger i muligheten til å benytte nattarbeid, kontraktsvern og særregler for kvinner, barn og unge.

Forslaget var omdiskutert, og etter flere utsettelse, ble loven vedtatt i 1892, og trådte i kraft 1. juli 1893. Fabrikktilsynsloven innførte et generelt vern for arbeidstakere i «enhver

fabrikkmessig drevet virksomhet» [24]. Tilsynet skulle utføres av to fabrikkinspektører og av kommunale tilsynsorganer.

Et fellestrekk i den norske arbeidervernlovgivningen, har fra starten av vært et ønske om at loven i størst mulig grad skulle gjelde alle arbeidere, uansett kjønn og alder. Bortsett fra bestemmelser til beskyttelse av barn og unge, og gravide, var det med noen få unntak ikke særbestemmelser knyttet til kvinnes arbeidssituasjon. Selv om behovet for vernebestemmelser kunne ha sin opprinnelse i kvinnedominert virksomhet, ble bestemmelsene gjort gjeldende for alle.

Det ble utover 1900-tallet vedtatt flere endringer i Fabrikktilsynsloven. Blant annet ble det i 1909 besluttet at en av fabrikkinspektørene skulle være kvinne, og «Det kvinnelige fabrikkinspektorat» skulle ha ansvar for de kvinnelige arbeidsplassene. Dette kunne være arbeid i tekstilindustrien, bryggerier og mineralvannfabrikker, fyrstikkfabrikker, og bakerier. Den første kvinnelige fabrikkinspektør var Betzy Kjeldsberg, som hadde denne stillingen i perioden 1910 til 1936.

I 1919 ble arbeidstiden satt ned til 48 timer pr uke, og 8-timersdagen innført. Først i 1936 ble en ny lov om arbeidervern vedtatt. Loven dekket med få unntak alle arbeidsforhold til lands, og kan kalles den første alminnelige arbeidervernlov. Alminnelige regler om vern mot usaklig oppsigelse og om rett til ferie ble innført. Med enkelte mindre endringer ble loven av 1936 stående til 1956, da en ny arbeidervernlov ble vedtatt. Denne inneholdt en rekke nye regler, blant annet om utvidet ansvar for arbeidsgiver på arbeidsplasser med flere arbeidsgivere, om det organiserte vernearbeidet, adgang til å påby legekontroll og om oppsigelsesvern for sykmeldte arbeidere.

Samfunnsutviklingen og utvikling av teknologi i industrien, førte etter hvert til behov for en ny og mer moderne arbeidervernlovgivning. Kommunal- og arbeidsdepartementet satte i 1974, i gang arbeidet med en større revisjon av arbeidsmiljøloven. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m. v., trådte i kraft 1. juli 1977. Kravet om at både fysisk og psykisk arbeidsmiljø skulle være fullt forsvarlig, ble for første gang presisert i arbeidsmiljøloven av 1977.

I løpet av 1980- og 1990-tallet ble det betydelig mer søkelys på psykososiale og organisatoriske risikofaktorer på arbeidsplassen. På 2000-tallet ble det innført mer spesifikk lovgivning og veiledning om psykososialt arbeidsmiljø. På bakgrunn av Arbeidslivslovutvalgets forslag kom dagens arbeidsmiljølov i 2005 med vesentlige endringer, og erstattet arbeidsmiljøloven av 1977 [25].

I 2005-loven om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) ble reglene om krav til organisatoriske og psykiske faktorer i arbeidsmiljøet styrket, blant annet ved at loven fikk en egen bestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i § 4-3. Det ble tydeliggjort at arbeidsgivere har ansvar for å identifisere og håndtere risikofaktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

3.2. Utviklingen av arbeidervernlovgivningens krav til kvinners arbeidshelse

3.2.1. Vern mot skader og sykdom

Kvinnehelse har fra arbeiderkommisjonen i 1885, vært tema i diskusjonene om hvilke krav som skulle stilles til arbeidervernlovgivningen. Dette handlet i hovedsak om kvinners arbeid fikk betydning for fertilitet, svangerskap, fødsel og moderskap.

Fra starten av var det forbud mot at barn og unge menn under 16 år, og kvinner, uansett alder, skulle benyttes til arbeid «under dagen» ved bergverksvirksomhet. I tillegg skulle ikke kvinner benyttes til «rensning, smøring eller ettersyn av akselledninger eller maskiner under gang, eller pålegging av remme, taug eller deslike på omdreie skiver, mens disse er i bevægelse, uden hvor det er aldeles ufarlig.» Begrunnelsen var at kvinnes bekledning kunne innebære en særskilt risiko [26, s. 117].

I forbindelse med endringene i fabrikktilsynsloven i 1915, ble det innført forbud mot å ansette fruktsommelige kvinner i virksomheter med særskilte risikoforhold. Forslaget var opprinnelig ment å omfatte alle kvinner, fordi «Den beskyttelse hvormed kvinders sysselsættelse i industrielle virksomheter antages at burde være omgjærdet, antages det at være inkonsekvent alene at la fruktsommelige kvinder bli tildel. Denne beskyttelse er begrundet dels i kvinders svakere fysiske kræfter og dels nødvendigheden av at beskytte moderskapet.»

Forslag om forbud mot nattarbeid ble diskutert i flere omganger. Det ble påpekt at nattarbeid hadde uheldige virkninger på helse, og burde begrenses i størst mulig grad for alle. Etter omfattende diskusjoner, ble nattarbeid tillatt for voksne menn og kvinner, mens det ble innført begrensninger for barn og unge. I kraft av samfunnsutviklingen i første del av 1900-tallet, ble innstramningene for barn og unge stadig utvidet, men det ble gjentagende tatt opp at også kvinner burde være underlagt forbudet mot nattarbeid.

Medicinaldirektøren begrunner dette slik i 1914: «Men for kvinderne kommer her særlige momenter til, som gjør de uheldige virkninger av natarbeidet, navnlig naar det fortsættes gennem længre tid, særlig fremtrædende for deres vedkommende. Deres legemskræfter er gennemgaaede mindre end mændenes, og deres nervesystem bringes – gennemsnitlig set – lettere ut av likevegt. Hertil kommer, for saavidt angaar de kvinder som er hustruer eller mødre, at de har endnu vanskeligere end mændene til at skaffe sig den fornødne hvile og søvn i løpet av dagen. Fra et hygienisk standpunkt maa det derfor ansees for en fordel, at kvinders natarbeide i industrien mest mulig indskrænkes.» [26, s. 122]

Forsøket på å innføre lovforbud mot nattarbeid for kvinner falt etter sterk motbør fra deler av kvinnebevegelsen. Lovforbudet ble av den borgerlige delen av kvinnebevegelsen, ansett som et angrep på kvinners rett til lønnet arbeid til fordel for mennene, og derfor også et angrep på kvinnefrigjøringen, og kampen for kvinners rettigheter. Arbeiderkvinnene derimot ønsket flere særregler til beskyttelse av kvinnearbeiderskene. LO ønsket derimot ikke forskjellsbehandling i regelverket, og gikk imot forslaget [27]. Et generelt forbud mot

nattarbeid for kvinner ble aldri vedtatt i norsk lov, selv om dette ikke var uvanlig i andre europeiske land, på denne tiden.

Betzy Kjeldsberg var opptatt av sanitære forhold ved arbeidsplassene, og fikk gjennomført en rekke hygienetiltak i virksomhetene. Det var særlig muligheten til håndhygiene og bedring av kvaliteten på spiserom, hun ivret for. Hun var også en forkjemper for sikker bekledning for arbeid ved maskiner, og bestemmelse om disse forholdene kom etter hvert på plass i lovverket. I tillegg anbefalte tilsynet at det på arbeidsplasser med mye stående arbeid, skulle være et passende antall sitteplasser, dersom det var mulig. Det ble antatt at dersom man ikke i ledige stunder ikke fikk sitte ned, kunne dette ha betydning for kvinnes helse, særlig knyttet til moderskap.

I forbindelse med forslag til revisjon av fabrikktilsynsloven i 1914, foreslo Betzy Kjeldsberg at det ikke skulle være noen grense for antall ansatte i en virksomhet for at virksomheten skulle komme inn under loven. Grensen i fabrikktilsynsloven for en del type virksomhet var minst 5 mann, men Kjeldsberg viste til at det i de minste virksomhetene både var barn og kvinner som jobbet under vanskelige arbeidsforhold. Hun foreslo også at det i tillegg til de virksomheter som allerede var underlagt tilsynet, skulle tas med flere typer virksomheter som benyttet kvinnelig arbeidskraft, blant annet sykeetablissement, vaskerier og strykerier, i tillegg til arbeide ved sjoddi- og fillerivingsanlegg. Hun mente at det også var behov for å beskytte arbeidere i hjemmeindustrien, og en ny lov om industrielt hjemmearbeid ble vedtatt i februar i 1918.

Ved lov 1913 ble innførsel, tilvirkning eller salg av fyrstikker med hvitt fosfor forbudt. Bruk av fosfor i fyrstikkproduksjonen førte til fosforneksrose, som angrep kjeveben og var invalidiserende. Streiken ved fyrstikkfabrikkene Bryn og Grønvold i 1889, hadde sitt utspring i bruken av fosfor og dens konsekvenser, hvor kravene fra fyrstikkpakkerene både innbar opprettholdelse av lønn, og bedre sanitærforhold [28].

Særbestemmelsene om forbud mot å sette kvinner til arbeid «under dagen», og til beskyttelse mot farlig arbeid, ble ikke videreført i den nye arbeidervernloven i 1936. Sterk motstand fra en rekke kvinneorganisasjoner mot slike særbestemmelser, medførte at forslaget falt under stortingsbehandlingen. Kun bestemmelsene om rettigheter for barselkvinner ble videreført.

Den nye arbeidsmiljøloven av 1977, hadde ingen særbestemmelser rettet spesielt mot kvinner, bortsett fra rettigheter om permisjoner i forbindelse med svangerskap og fødsel.

Det ble imidlertid gitt hjemmel til å gi «forskrifter om begrensninger i adgangen til å sysselsette visse grupper av arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare». Forarbeidene viser til at lovens intensjoner er at «også gravide eller fertile kvinner skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, uansett hvor de sysselsettes. Særregler må bare bli aktuelt der hvor tilfredsstillende vern ikke kan oppnås på annen måte».

I perioden 1980-1997 ble det fastsatt bestemmelser om forbud mot arbeid under svangerskap, grenseverdier, kontroller og omplassering i følgende forskrifter:

- 1980 Forskrift om håndtering av cytostatika § 5
- 1984 Forskrift for arbeid med narkosegasser § 17

- 1985 Forskrift om arbeid med Ioniserende stråling §§ 3 og 6
- 1985 Forskrift om forplantningsskader og arbeidsmiljø
- 1997 Forskrift om arbeid med bly og blyforbindelser §§ 13 og 17

Någjeldende arbeidsmiljølov har fulgt systemet i 1977-loven, og har kun bestemmelser knyttet til permisjonsrettigheter i forbindelse med svangerskap og fødsel mm.

Ved forskriftssammenslåingen i 2013 [29], ble bestemmelsene om vern av barselkvinner og kvinner i fertil alder, flyttet over til et eget kapittel i forskrift om utførelse av arbeid: Kapittel 7, om Arbeid med fare for forplantningsskader.

Her stilles det på generelt grunnlag, krav til arbeidsgivers plikt til risikovurderinger, informasjon og tiltak ved arbeid med fare for forplantningsskader. I tillegg er det gitt forbud mot at gravide og ammende arbeidstakere skal settes til arbeid når risikovurderingen viser at arbeidet kan medføre forplantningsskade. Forskriften gir arbeidsgiver plikt til omplassering av gravide og ammende arbeidstakere, der det er risiko for forplantningsskader på barnet. Krav til omplassering gjelder også andre arbeidstakere i forplantningsdyktig alder dersom det er nødvendig og praktisk mulig.

I forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer, er grenseverdiene som tidligere sto i de forskjellige forskrifter, samlet. I tråd med økt kunnskap om de forskjellige faktors innvirkning på helsen, skjer det stadig endringer i disse verdiene, og forskriften oppdateres fortløpende.

3.2.2. Oversikt over utviklingen av rettigheter knyttet til svangerskap og fødsel

Lov 27. juni 1892 nr. 1 om tilsyn med arbeid i fabrikker (fabrikktilsynslov)

Loven ga forbud mot å sette barselkvinner i arbeid de første 6 uker etter nedkomst, med mulighet til å gjenoppta arbeidet etter fire uker, dersom man hadde legeerklæring om dette.

Lov 18. september 1915 om arbeideres beskyttelse i industriell virksomhet (Arbeidsbeskyttelsesloven)

I tillegg til forbudet mot å settes i arbeid de første 6 uker etter nedkomst, ga loven kvinner rett til å ta fri fire uker før lege eller jordmor har anslått nedkomst. I tillegg kunne ikke arbeidsgiver nekte kvinnen å amme sitt barn.

Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (arbeidervernloven)

I 1936-loven er bestemmelsen om barselkvinner endret til rettigheter for kvinnen, i motsetning til et forbud mot å sette kvinner i arbeid i perioder før og etter fødselen. Kvinnen kan med minst tre dagers varsel, kreve å få arbeidsfri de siste 6 ukene før fødsel. Varslingsbestemmelsen kom inn i loven under komitébehandlingen, fordi man ønsket at arbeidsgiver skulle ha mulighet til å skaffe vikar. Regelen om pliktig fri de første 6 uker etter fødselen er gjort om til en «bør» bestemmelse, fordi sosialkomiteen mente at med den utvidelsen som ble foreslått, ville kunne være «vanskelig å praktisere et slikt forbud». Forutsetningene fra lovgivers hånd har imidlertid vært at 6 uker fortsatt skal være

hovedregelen, og at det kun er særlige forhold som skulle tilsi at arbeidsgiver kan kalle kvinnen tilbake til arbeid før dette. Som eksempel for slike forhold nevnes at det ikke ville være mulig å skaffe vikar.

En annen rettighet som følger av 1936-loven, er at kvinnen har rett til å amme sitt barn med minst en halv time to ganger daglig.

Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (arbeidervernloven)

Her har lovgiver gått tilbake til at kvinnen skal ha fri de første 6 ukene etter fødselen. Loven ble endret for å kunne ratifisere ILO-konvensjon nr. 103 om mødrevern, hvor kravet om fri etter fødselen er obligatorisk. I tillegg kan hun kreve å få fri i ytterligere 6 uker som kan legges både før og etter fødselen. Varslingsregelen på 3 dager er opprettholdt, det samme er rettigheten til fri til amming.

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern- og arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven)

Retten til fri er ytterligere utvidet i 1977-loven. Retten til fri under svangerskapet er satt til 12 uker. Etter fødselen er kravet fortsatt at hun skal ha 6 ukers fri. Det kan gjøres unntak fra dette dersom hun har legeattest som viser at det er bedre for henne å komme i arbeid. I tillegg skal hun ha rett til fri med lønn til svangerskapskontroller, dersom slike ikke med rimelighet kan legges utenom arbeidstiden.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)

Bestemmelsene er en videreføring av bestemmelsene fra 1977-loven.

3.3. Senere endringer i arbeidsmiljøloven med forskrifter, for ivaretagelse av kvinnehelsen

3.3.1. Arbeidsmiljøloven § 10-2, arbeidstidsordninger

Arbeidsmiljøloven § 10-2 inneholder bestemmelser om forsvarlighetskrav for arbeidstidsordninger, og rettigheter som gir mulighet for å tilpasse arbeidstiden til arbeidstakernes livssituasjon. Bestemmelsen er delvis en videreføring av krav og rettigheter i 1977-loven, og delvis nye rettigheter som gradvis er kommet til frem til i dag.

Generelle krav, § 10-2 første ledd

Kravet i første ledd er en videreføring av 1977-loven § 12 om arbeidstid og om generell tilrettelegging av arbeidet for å oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidstidsordningen skal være slik at det ikke medfører uheldige fysiske eller psykiske belastninger for arbeidstakeren. Kravet er grundig diskutert i lovens forarbeider (Ot.prp. nr. 3 1975-76) [30]. Det er vist til at et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke bare skal sikre arbeidstakerne fra skade og sykdom gjennom tekniske foranstaltninger, men at det også skal ivareta psykososiale sider av arbeidsmiljøet. Til forskjell fra resten av paragrafen, er dette kravet i første ledd obligatorisk for alle virksomheter.

Rett til fritak fra nattarbeid, § 10-2 andre ledd

Denne bestemmelsen var ny i 2005-loven og oppfylte forpliktelsene etter arbeidstidsdirektivet (Direktiv 2003/88/EF) artikkel 9.1 bokstav b) [31]. Direktivet fastsetter at arbeidstakere med helseproblemer som skyldes nattarbeid, skal så vidt mulig overføres til dagarbeid.

Norge gikk lenger enn direktivet og fastsatte at ikke bare helsemessige årsaker, men også sosiale og viktige velferdsgrunner kan gi rett til fritak. Forarbeidene viser til at begrepene skal forstås likt med tilsvarende begrep i bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid i fjerde ledd.

Forutsetningen om at fritaket må kunne gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, følger også av de øvrige rettighetene om tilrettelegging av arbeidstiden som er gitt i § 10-2.

Rett til fleksibel arbeidstid, § 10-2 tredje ledd

Arbeidslivslovutvalget foreslo i NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, å lovfeste en generell rett til fleksitid, slik at arbeidstakerne kunne ha mulighet til «å tilpasse sin arbeidstid, arbeidsmengde og innholdet i arbeidet til sin generelle livssituasjon» [32]. Forslaget ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) [33] og innebar at arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid, dersom dette ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Rett til redusert arbeidstid, § 10-2 fjerde ledd

Bestemmelsens fjerde ledd gir rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som er fylt 62 år, eller andre arbeidstakere som har behov for det på grunn av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner. Forutsetningen er at dette ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Bestemmelsen viderefører i hovedsak 1977-lovens § 46 A. § 46 A var et resultat av Deltidsutvalget 1 sin utredning NOU-1980-52 om «de økonomiske, sysselsettingsmessige og sosiale muligheter for at arbeidstakere som ønsker det i større grad skal kunne få velge mellom arbeid og fritid».

Utvalget gikk ikke inn for at rettigheten skulle begrenses til spesielle grupper, som for eksempel småbarnsforeldre, men fremmet forslag om en generell rett til redusert arbeidstid. Dette ble fulgt opp i det etterfølgende lovarbeidet.

Utvidelsen til å gjelde arbeidstakere over fylte 62 år som selvstendig grunnlag for redusert arbeidstid, kom inn i loven i 2008. Det er tilstrekkelig at man har fylt 62 år for rett til redusert arbeidstid. Når det gjelder helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner, er dette skjønnsmessige tema, som er ment å avhjelpe i spesielle faser av arbeidstakerens arbeidsliv.

Helsemessige årsaker er sykdom hos arbeidstakeren selv, og må kunne bekreftes med legeattest. Sosiale årsaker er ment å dekke forhold hos arbeidstakerens familie eller nærstående, som medfører særlige omsorgsoppgaver eller utfordringer. For eksempel små

barn med behov for oppfølging ut over det vanlige, eller ektefelle/foreldre med pleiebehov.

Alternativet «viktige velferdsgrunner» tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følger av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden.

Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men formuleringen «viktige velferdsgrunner» innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov. Forhold som lang reisevei, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre fritidsaktiviteter, er ikke å anse som viktige velferdsgrunner.

Særlige arbeidstidsordninger må fremgå av arbeidsavtale

Avtale om tilrettelegging av arbeidstiden etter § 10-2, skal innarbeides i den skriftlige arbeidsavtalen. Dette følger av § 14-6 første ledd bokstav l. Bortsett fra rett til fleksibel arbeidstid, gjelder rettighetene i § 10-2 også arbeidstakere i ledende stilling og særlig uavhengig stilling. Det følger av § 10-12 første og andre ledd.

3.3.2. Arbeidsmiljøloven § 10-4 sjette ledd, skift- og turnusarbeid

Likestilling mellom turnus og helkontinuerlig skiftarbeid

Spørsmålet om arbeidstiden for skift- og turnusarbeid, og likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere i såkalt helkontinuerlig skiftarbeid, har vært diskutert i lang tid.

På begynnelsen av 1990-tallet startet et arbeid med full revisjon av arbeidsmiljøloven, og spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med helkontinuerlig skiftarbeid ble tatt opp i Stortinget flere ganger. Det ble blant annet hevdet at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser knyttet til skift/turnus innebar en urettferdig forskjellsbehandling av kvinner, fordi det stort sett er kvinner som arbeider i helsevesenet og menn tradisjonelt i industriarbeid. I 1996 uttalte Likestillingsombudet at reguleringen «innebærer en indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, og derfor ansees å være i strid med likestillingsloven».

Bakgrunnen for arbeidet med disse endringene, var et ønske fra særlige kvinnedominerte helsepersonellgrupper om å likestille tredelt turnus, med helkontinuerlig skiftarbeid og dermed ha rett på en kortere ukentlig arbeidstid. Departementet påpekte at det er forskningsmessig støtte for at både skiftarbeid og turnusarbeid der nattarbeidet er omfattende, kan være skadelig for helsen. Nattarbeid kan i seg selv utgjøre en helserisiko, og denne risikoen forsterkes ved arbeidstidsordninger der nattarbeid kombineres med skift mellom dag- og kveldsarbeid.

Resultatet ble ett nytt sjette ledd i arbeidsmiljøloven § 10-4 som innebærer at arbeidstiden blir redusert for personell som arbeider på søndager og nattarbeid avhengig av omfanget av dette arbeidet [34].

3.3.3. Arbeidsmiljøloven § 4-3 første ledd, psykososialt arbeidsmiljø

Krav om at arbeidstakers integritet og verdighet skal ivaretas

På starten av 1990-tallet dukket det opp toppløsbare i Oslo. Disse ble møtt med iherdige protester fra kvinneaktivister og deler av fagbevegelsen i flere demonstrasjoner og markeringer.

Toppløsservering ble også et tema i politikken, og det ble i 1993 nedsatt en interdepartemental arbeidsgruppe som avga innstilling i juli samme år. Det ble foreslått flere tiltak for å forby toppløsservering, men det ble ikke fremmet noen proposisjon med forbud mot dette [35].

I forbindelse med en større revisjon av arbeidsmiljøloven i 1992-93 ble det foreslått en rekke endringer. Blant annet ble det i § 12 (nå § 4-3) tatt inn at arbeidstakerne ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I tillegg til dette ble det under komitébehandlingen i Stortinget foreslått en bestemmelse med krav om at arbeidstakers verdighet skulle ivaretas, ved et nytt ledd i § 12 nr. 2 fjerde ledd. Komiteens flertall uttalte at:

«... arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes. Personale på serveringssted eller annen ervervsvirksomhet må ikke benytte påkledning som er kjønnsdiskriminerende, eller som gir inntrykk av en nedsettende eller krenkende holdning. Toppløs servering er et eksempel på dette.»[36]

Departementet uttalte i forbindelse med lovrevisjonen i 2005:

«Departementet ønsker videre å følge opp Arbeidslivslovutvalgets presisering om at 'arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas'. Arbeidslivslovutvalget fremholder at det har ment å videreføre gjeldende § 12 nr. 2 fjerde ledd som krever at arbeidet 'må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes'. Begrepet 'integritet' er således nytt, uten at lovutvalget kommenterer dette nærmere. Departementet antar at arbeidslivslovutvalget, ved å legge til 'integritet', har ment å synliggjøre at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd og således har et langt videre nedslagsfelt enn bestemmelsens forhistorie kan indikere.»[33]

3.3.4. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1

Utvidelse av antall bransjer som plikter å knytte seg til BHT

Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal være et viktig virkemiddel i virksomhetens interne forebyggingsarbeid. BHT skal bistå virksomheten i arbeidet med å kartlegge, overvåke og i noen tilfelle føre kontroll med arbeidstakernes helse, med bakgrunn i arbeidsmiljørisikoene som virksomheten har.

Krav om BHT følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1. Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til

BHT når risikoforholdene tilsier det. Vi har altså ikke krav om BHT i alle virksomheter her i landet, men har knyttet kravet mot risikoforholdene i virksomheten.

I forskrift om hvilke virksomheter som skal ha verne- og helsepersonale (BHT) fra 1989, også kalt bransjeforskriften, er det foretatt en risikoanalyse av en hel rekke bransjer som man vurderte hadde risikoforhold som gjorde det nødvendig med tilknytning til BHT. Vurderingene den gang hadde søkelys på det fysiske arbeidsmiljøet, og omfattet i det store og hele industri og mannsdominerte arbeidsplasser, hvor ulykkesrisiko og skadetall ble lagt til grunn for utvelgelsen.

Det ble etter hvert, fra flere hold, påpekt at det i tråd med samfunnsutviklingen burde gjøres endringer i bransjeforskriften, siden den i liten grad baserte utvalget av bransjer på utfordringer knyttet til organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. I høring om utvidelse/endring av bedriftshelsetjenesten fra 2008 ble følgende utgangspunkt lagt til grunn:

«I forslaget til revidert forskrift er det tatt utgangspunkt i en helhetsvurdering basert på risikopotensial ved utførelse av arbeidsoppgavene og i arbeidssituasjonen og på registrerte konsekvenser. På konsekvenssiden er det lagt vekt på kriterier som utstøting og sykefravær, som er å anse som dagens store arbeidsmiljøutfordringer. Valg av bransjer avspeiler en større vekt på både kjemiske, biologiske, ergonomiske og organisatoriske og psykososiale kriterier. Både arbeidsbetingelser, opplevd belastning og andre tallfestede konsekvenser er vurdert.

Vurderingen av hvilke virksomheter som har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste baserer seg derfor på:

1. Kunnskap om arbeidsrisiko i forskjellige bransjer og arbeidsaktiviteter der slike risikoforhold foreligger (fysiske-, kjemiske-, biologiske-, ergonomiske-, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold)
2. Data om konsekvenser av arbeidsmiljøforholdene der slike foreligger (sykefravær, utstøting/uføretrygding, arbeidsulykker, arbeidsrelaterte sykdommer, og lignende)
3. Erfaringsbaserte kunnskaper og vurderinger fra Arbeidstilsynet.» [37]

Vurderingene resulterte i at sju nye bransjer ble tilføyd listen: Helse- og omsorgssektoren, undervisningssektoren, frisørbransjen, fiskeoppdrett og klekkerier, gjenvinning, vaktjenester og kraft- og vannforsyning. Etter endringen, gjenspeiler listen over BHT-pliktige virksomheter, de fleste kvinne- og mannsdominerte næringer med risikoforhold som faller inn under vurderingene for pliktig BHT.

3.4. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet

I dette kapittelet presenteres de generelle krav til ivaretagelse av helse og sikkerhet i gjeldende regelverk.

3.4.1. Det forebyggende aspektet - grunntanken bak loven

Arbeidsmiljøloven § 4-1 andre ledd første punktum presiserer lovens forebyggingsaspekt. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. At forebygging er selve grunntanken bak arbeidsmiljøloven, går tydelig frem av forarbeidene til loven[32] [33].

3.4.2. Generelle krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø

Arbeidsgiver har plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd. Kravet er en rettslig standard, og et dynamisk begrep, som innebærer at innholdet endres i samsvar med den teknologiske utviklingen, endringer i kunnskap og så videre. Det betyr blant annet at en arbeidsmiljøstandard som var ansett som «fullt forsvarlig» i 1977, ikke nødvendigvis er det i dag.

Hva som er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, må vurderes både ut fra de enkelte risikofaktorene hver for seg, og disse sett i sammenheng. Å se risikofaktorene i sammenheng kan bety at hver enkelt arbeidsbetingelse for seg kan være fullt forsvarlig, men at en samlet vurdering av to eller flere arbeidsmiljøfaktorer til sammen kan føre til at arbeidsmiljøet sett under ett ikke er det. Bestemmelsen fanger opp alle faktorer som ligger i begrepet arbeidsmiljø, også det psykososiale arbeidsmiljøet.

3.5. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

3.5.1. Generell tilrettelegging

Arbeidsmiljøloven § 4-1 andre ledd andre punktum uttrykker et generelt tilretteleggingskrav. Arbeidet skal organiseres slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

Bestemmelsen viser til eksempler på organisatoriske faktorer for tilrettelegging, som arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, prestasjonslønn og teknologi. De faktorene som nevnes i selve lovteksten er ikke uttømmende. Formuleringen «ledelse» er tatt med for å vise at hvordan arbeidet og arbeidstakerne blir ledet, etter omstendighetene, er en viktig arbeidsmiljøfaktor.

3.5.2. Alenearbeid

Lovens § 4-1 tredje ledd sier at arbeidsgiver skal vurdere om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid. Arbeidsgiver må iverksette tiltak for å forebygge og redusere risiko ved alenearbeid. Bestemmelsen er imidlertid ikke et generelt forbud mot alenearbeid.

3.5.3. Informasjon om systemer med mer

Lovens § 4-2 første ledd sier at arbeidstakere og deres tillitsvalgte skal informeres om systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis

nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene og skal medvirke ved utformingen av dem.

3.5.4. Arbeidssituasjonens utforming

Bestemmelsen i § 4-2 andre ledd er generell, og de forholdene som nevnes her skal tas i betraktning ved utformingen av arbeidssituasjonen. Det skal legges til rette for at arbeidet får et positivt innhold, ved at arbeidstakere gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom arbeidet. Det er dermed ikke nok at arbeidsgiver kun fokuserer på å unngå de negative konsekvensene av arbeidet.

Ved tilrettelegging og utforming av arbeidet for den enkelte, skal arbeidsgiver ta hensyn til arbeidstakernes individuelle fysiske og psykiske forutsetninger, herunder den enkeltes arbeidsevne, kyndighet og alder. Bestemmelsen er sentral i vurderingen av arbeidstakers arbeidsbelastning. I utformingen av den enkelte arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

3.5.5. Særskilte krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Lovens § 4-3 er lovens spesialbestemmelse om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Bestemmelsen er dels en videreføring av krav fra 1977-loven, og dels var den ny i 2005.

Integritet og verdighet

Loven stiller krav om at arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstakers integritet og verdighet skal ivaretas. Ifølge forarbeidene var den direkte foranledningen til at begrepet «integritet» ble tatt inn i loven, et ønske om å forby såkalt toppløsservering. Departementet uttalte imidlertid at «bestemmelsen har, og skal ha, en mer generell rekkevidde enn dette» [33, s. 101].

Mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre

Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Kravet var nytt med loven av 2005. Kravet skal forebygge arbeidsmiljøproblemer knyttet til isolasjon i arbeidet. Formuleringen «arbeidet skal søkes utformet slik at» viser at kravet ikke er en plikt til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for, og skal ikke forstås som et forbud mot alenearbeid.

Trakassering og annen utilbørlig opptreden

Vern mot trakassering og annen utilbørlig opptreden er en videreføring av 1977-loven. Kravet omfatter forholdet til andre mennesker som for eksempel kunder, elever, brukere, og andre arbeidstakere i virksomheten.

Kravet omfatter for eksempel uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.

Trakassering kan være både enkelthendelser og hendelser som skjer gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse må den være av en viss alvorlighetsgrad for at det faller inn under begrepet. Hvis handlingene derimot er systematisk og gjentas over tid, vil det ofte dreie seg om mobbing, som er en form for trakassering.

I 2022 ble et forslag om endring i § 4-3 sendt på høring. Forslaget var å ta inn en presisering i § 4-3 tredje ledd som særlig viste at seksuell trakassering skulle omfattes av trakasseringskravet. Endringen ble vedtatt i juni 2023 og trådte i kraft 1. januar 2024.

Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Forarbeidene viser at begrepet «trusler» omfatter alle typer trusler, for eksempel trusler om vold, økonomiske trusler eller trusler om å sverte arbeidstakerens omdømme. Kravet er ikke et absolutt krav, men arbeidsgiver skal «så langt det er mulig» organisere arbeidet slik at arbeidstakere er vernet mot risikoene.

Bestemmelsene om vold og trusler i forskrift om utførelse av arbeid (FUA) kapittel 23A, utgjør i dag de eneste psykososiale risikoforholdene (som nevnes i lovens § 4-3), som er nærmere utdypet i presiserende forskrifter.

3.6. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

3.6.1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Det følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 at arbeidsgiver har en plikt til å gjennomføre systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Arbeidsgiver skal blant annet kartlegge farer og problemer, og iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser. Plikten omfatter også å sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene tilsier det.

Videre stiller forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften), nærmere krav til innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Arbeidsgiver plikter å kartlegge alle typer risiko, lage en plan for forebygging og iverksette tiltak for å redusere risikoen, når dette er relevant for virksomheten. Alle mulige risikoforhold dekkes av dette generelle kravet, også psykososiale risikoforhold.

3.6.2. HMS-opplæring

Alle arbeidstakere skal få den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 3-2 første ledd bokstav a.

Det følger videre av bokstav b at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre skal ha nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.

Arbeidsgivere skal etter lovens § 3-5 gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig for øverste leder, og kan ikke delegeres.

Lovens § 6-5 og § 7-4 stiller krav til at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal gis den opplæringen som er nødvendig for å kunne utføre vernet på forsvarlig måte. I forskrift om organisering, ledelse og medvirkning er kravene ytterligere utdypet.

3.6.3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidsmiljøloven § 2-3 pålegger arbeidstakere å medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetenes systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstakere skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Arbeidstaker skal blant annet sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

3.6.4. Plikt til å velge verneombud

Det følger av dagens § 6-1 at det i enhver virksomhet skal velges verneombud. Ved virksomheter med mindre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten.

Verneombudets oppgaver

Det følger av § 6-2 første ledd at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det innebærer at verneombudet, knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, blant annet må

- delta i observasjon og kartlegging av forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet negativt
- delta i risikovurderinger av psykososiale faktorer som for eksempel stress, konflikter, trakassering med mer
- delta i utvikling og gjennomføring av tiltak for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet
- samarbeide og medvirke for å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Verneombudets oppgaver omfatter også ansvar for innleide og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

3.6.5. Plikt til å ha arbeidsmiljøutvalg

Det følger av § 7-1 at alle virksomheter med minst 30 arbeidstakere har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med

mellom 10 og 30 ansatte ha AMU. Arbeidstilsynet kan også bestemme at det skal være arbeidsmiljøutvalg i en virksomhet.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Dette følger av § 7-2. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Dette innebærer blant annet følgende oppgaver:

- Behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjenesten og vernetjeneste.
- Behandle spørsmål om opplæring og instruksjon på områder som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Behandle planer om nye lokaler, prosesser eller ombygginger som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som nye maskiner, rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd til prioriteringer og tiltak.
- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Gjennomgå alle rapporter om ulykker, nestenulykker og sykdom som kan skyldes arbeidsmiljøet. Ha fokus på årsaken til hendelsen og se til at arbeidsgiveren gjør det som er nødvendig for å hindre at det skjer igjen.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.
- Behandle spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- Utarbeide en årsrapport om arbeidet.

3.6.6. Plikt til å ha bedriftshelsetjeneste

Alle arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT) dersom risikoforholdene tilsier det. Det følger av lovens § 3-3.

Arbeidstilsynet kan derfor pålegge enhver virksomhet å knytte til seg en godkjent BHT dersom vi ser et særlig behov for overvåking av arbeidsmiljøet og arbeidshelsen til de ansatte i virksomheten.

Noen bransjer har et mer risikofylt arbeidsmiljø enn andre, med større risiko for sykdommer, skader og psykiske belastninger. Alle virksomheter innenfor disse bransjene er i en egen forskrift pålagt å knytte til seg en godkjent bedriftshelsetjeneste, se forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver

Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.

Dette innebærer blant annet å bistå med:

- kartlegging av arbeidsmiljøet, foreta undersøkelser og vurdere risiko
- å foreslå og gjennomføre forebyggende tiltak som kan redusere risiko for arbeidsrelaterte helseskader
- planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer, for eksempel ved nybygg eller endring av arbeidslokaler
- utarbeidelse av internkontroll i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
- å overvåke og følge opp arbeidstakernes helse når arbeidssituasjonen tilsier det, begrunnet ut fra et arbeidshelseperspektiv eller når virksomhetens risikovurdering tilsier det
- å foreslå og gjennomføre tilrettelegging av arbeidet for den enkelte
- informasjon og opplæring om helse-, miljø- og sikkerhet
- oppfølging av henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

På nåværende tidspunkt pågår et utredningsarbeid om hvilke næringer som har risikoforhold som tilsier at de som skal knytte seg til en godkjent bedriftshelsetjeneste. Listen over de næringsgrupper som plikter å knytte seg til BHT, i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-1 annet ledd, skal gjennomgås og oppdateres i løpet av 2025.

4. Myndighetsoppfølging relatert til kvinnearbeidshelse

I dette kapitlet beskriver vi Arbeidstilsynets myndighetsoppfølging relatert til kvinnearbeidshelse. Det vil si utadrettet aktivitet som har rettet seg mot kvinnedominerte deler av arbeidslivet eller som har handlet om arbeidsmiljøtemaer som er spesielt relevant for kvinner. Arbeidstilsynets risikobaserte, utadrettede aktiviteter har opp gjennom årene hatt temainngang (for eksempel «forebygge vold og trusler») og/eller målgruppeinngang («revisjon i sykehus»). Tilsynsaktivitetene har ingen eksplisitt kjønnsinngang, men kjønnsperspektivet kan ha vært inkludert der det har vært aktuelt. Eksempler på det er på arbeidsplasser der kvinner er en særlig utsatt risikogruppe, eller i tilfeller der hvor det må tas særlige hensyn til kvinnelige arbeidstakere, som for eksempel gravide. Enkelte veiledningstiltak har imidlertid hatt en tydelig kjønnsinngang, som for eksempel veiledning om risikovurdering og tiltak rettet mot arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer [38], og i tilfeller det er særlig aktuelt som for eksempel veiledningstiltak på kvinnedagen.

For å oppsummere Arbeidstilsynets utadrettede aktiviteter, og våre funn og erfaringer relatert til kvinnearbeidshelse gjennom mange år, har vi benyttet oss av flere kilder. I dette kapitlet presenterer vi statistikk fra gjennomførte tilsyn i kvinnedominerte næringer og med kvinnerelaterte tema. Vi presenterer også statistikk fra vårt register for arbeidsrelatert sykdom (RAS). Videre oppsummerer vi konkrete relevante satsninger og kampanjer.

4.1. Statistikk fra tilsyn

I dette kapitlet presenterer vi statistikk (per 22.04.2024) fra tilsyn gjennomført i perioden 2014-2023. Arbeidstilsynet har ikke komplette data fra tilsyn før 2014, og statistikk fra gjennomførte tilsyn før 2014 blir derfor ikke presentert i denne rapporten.

Tilsynsobjektene er virksomheter i norsk landbasert arbeidsliv, og arbeidstakernes kjønn har ikke avgjort tema for tilsynet eller hvor Arbeidstilsynet har rettet innsatsen. Likevel kan tilsynene være relevant for kvinnearbeidshelse. Hensikten med de påfølgende avsnittene er å gi et bilde av tilsynsinnsatsen rettet mot kvinnedominerte næringer og med temaer som er særlig relevant for kvinnearbeidshelse, sett opp imot Arbeidstilsynets totale tilsynsinnsats i perioden.

4.1.1. Tilsyn totalt i perioden

Arbeidstilsynet gjennomførte totalt 136 920 tilsyn i perioden 2014-2023. I 69 prosent av disse tilsynene ble det avdekt brudd på regelverket, mens 63 prosent av tilsynene ble fulgt opp med reaksjon. Av alle tilsynene, ble flest gjennomført i virksomheter i næringsområdene Bygge- og anleggsvirksomhet (46 241 tilsyn), Varehandel og reparasjon av motorvogner (15 335 tilsyn), Overnattings- og serveringsvirksomhet (13 661 tilsyn) og Industri (13 056 tilsyn).

4.1.2. Tema i tilsynene

Forhold knyttet til temaene systematisk arbeidsmiljøarbeid og organisatoriske arbeidsbetingelser ble kontrollert som planlagte deler av tilsynet i henholdsvis 105 458 og 77 799 tilsyn i perioden. Disse to temaene er relevant i forbindelse med andre temaer Arbeidstilsynet fører tilsyn med, og blir ofte kontrollert i samme tilsyn. Som planlagt del av tilsynet, ble fysiske arbeidsbetingelser kontrollert i 48 176 tilsyn, kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser i 19 293 tilsyn, ergonomiske arbeidsbetingelser i 8 798 tilsyn og psykososiale arbeidsbetingelser i 7 814 tilsyn. Av disse temaene er ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser særlig relevant for kvinner. Fokus i tilsyn hvor ergonomiske og psykososiale arbeidsbetingelser blir kontrollert er ofte virksomhetens forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og/eller arbeidsrelaterte psykiske plager – to helseutfall som er særlig relevant for kvinner (jf. avsnitt 1.3).

4.1.3. Tilsyn i kvinnedominerte næringer

Arbeidstilsynet gjennomførte 22 948 tilsyn i kvinnedominerte næringer i perioden 2014-2023. Avgrensningen av kvinnedominerte næringer i denne rapporten, blir beskrevet i avsnitt 0. Tilsynene i kvinnedominerte næringer utgjorde dermed 16,8 prosent av alle tilsyn Arbeidstilsynet gjennomførte i denne perioden (136 920). Antall gjennomførte tilsyn er imidlertid ikke direkte overførbart til Arbeidstilsynets ressursbruk i en gitt næring. Ressursbruk på tilsyn avhenger av mange faktorer, som blant annet hensikten med tilsynet, tilsynsform og tilsynsmetodikk, og reaksjonsbruk. Et tilsyn i helse og sosialsektoren der vi kontrollerer forhold knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager vil typisk være mye mer ressurskrevende enn et tilsyn i bygg og anlegg der vi kontrollerer HMS-kort.

Tabell 4 viser antall tilsyn totalt samt antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer fordelt på hvert år i perioden. Antall tilsyn per år i kvinnedominerte næringer varierte fra 1 384 (pandemiåret 2020) til 3 578 (2015). I perioden ble det avdekt brudd på regelverket i 74 prosent av tilsynene, og 66 prosent ble fulgt opp med reaksjon. Det ble altså avdekt brudd og gitt reaksjon i en større andel av tilsynene i kvinnedominerte næringer, sammenlignet med alle tilsyn totalt (jf. avsnittet «Tilsyn totalt i perioden»). Tallene viser ingen tydelige trender i tidsperioden når det gjelder andel tilsyn i kvinnedominerte næringer av tilsyn totalt. På det minste ble 11 prosent av tilsynene gjennomført i kvinnedominerte næringer (i 2019), og på det meste 20 prosent (i 2021). Tabell 5 gir en oversikt over antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i de ulike kvinnedominerte næringene. En virksomhet kan være registrert med opptil tre næringskoder, og totalt antall tilsyn er derfor større enn summen av radene i tabellen.

Tabell 4 Totalt antall tilsyn samt antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer fordelt på år i perioden 2014-2023.

År	Totalt antall tilsyn	Antall tilsyn i kvinnedominerte næringer	Andel tilsyn med brudd i kvinnedominerte næringer	Andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer
2014	17408	3229	73 %	61 %
2015	17923	3578	80 %	68 %
2016	15377	2948	78 %	65 %
2017	13889	2398	74 %	66 %
2018	13389	1885	71 %	65 %
2019	12457	1387	75 %	72 %
2020	9861	1384	72 %	69 %
2021	11616	2328	49 %	44 %
2022	12123	1489	81 %	77 %
2023	12877	2322	83 %	77 %
Totalt	136920	22948	74 %	66 %

Tabell 5 Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon fordelt på kvinnedominerte næringer i perioden 2014-2023. En virksomhet kan være registrert i flere næringer.

Næring	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner	6986	71 %	61 %
81.210 Rengjøring av bygninger	4188	79 %	68 %
55 Overnattingsvirksomhet	2335	73 %	67 %
88 Sosiale omsorgstjenester uten botilbud	2141	75 %	70 %
87 Pleie- og omsorgstjenester i institusjon	2060	75 %	71 %
96 Annen personlig tjenesteyting	1856	70 %	60 %
86 Helsetjenester	1526	76 %	71 %
85 Undervisning	1286	75 %	71 %
79 Reisebyrå- og reisearrangørvirksomhet og tilknyttede tjenester	200	69 %	63 %
81.220 Utvendig rengjøring av bygninger og industriell rengjøring	176	63 %	52 %
91 Drift av biblioteker, arkiver, museer og annen kulturvirksomhet	151	65 %	61 %
75 Veterinærtjenester	67	84 %	82 %
14 Produksjon av klær	46	70 %	67 %
97 Lønnet arbeid i private husholdninger	30	73 %	47 %
Totalt	22948	74 %	66 %

4.1.4. Tema i tilsyn i kvinnedominerte næringer

I tilsyn med virksomheter i kvinnedominerte næringer, har Arbeidstilsynet kontrollert forhold knyttet til ulike temaer. Tabell 6 viser antall tilsyn hvor hvert tema ble kontrollert som en planlagt del av tilsynet i perioden, og i hvor stor andel av disse tilsynene det ble avdekt brudd og gitt reaksjon. Av de aktuelle temaene, kontrollerte Arbeidstilsynet systematisk arbeidsmiljøarbeid i flest tilsyn, etterfulgt av organisatoriske arbeidsbetingelser og psykososiale arbeidsbetingelser. Størst andel brudd på regelverket ble avdekt når det gjaldt systematisk arbeidsmiljøarbeid (brudd i 67 prosent av tilsynene), psykososiale arbeidsbetingelser (brudd i 63 prosent av tilsynene) og ergonomiske arbeidsbetingelser (brudd i 56 prosent av tilsynene).

Merk at temaene også kan ha blitt kontrollert i andre tilsyn, uten at kontrollpunktene inngikk i de planlagte sjekklister (for eksempel dersom inspektøren har inkludert kontrollpunkter som følge av observasjoner underveis i tilsynet). Disse tilsynene vises ikke i denne statistikken.

Tabell 6 Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer i perioden 2014-2023, fordelt på kontrollerte temaer (i tilfellene hvor kontrollpunkter relatert til temaet har vært en planlagt del av tilsynet). Ett tilsyn kan dekke flere tema.

Kontrollert tema	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Systematisk arbeidsmiljøarbeid	17459	67 %	54 %
Organisatoriske arbeidsbetingelser	14257	38 %	30 %
Psykososiale arbeidsbetingelser	4218	63 %	50 %
Kjemiske og biologiske arbeidsbetingelser	3028	40 %	32 %
Fysiske arbeidsbetingelser	2631	40 %	23 %
Ergonomiske arbeidsbetingelser	2024	56 %	36 %
Totalt	20903	72 %	62 %

Under hvert tema er det flere konkrete undertemaer. I Tabell 7 vises tall på antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer i perioden, for undertemaene trakassering og vold og trusler. Disse sorterer under psykososiale arbeidsbetingelser, og er særlig relevante for kvinner (jf. avsnitt 1.3 om kvinners arbeidsmiljø og arbeidshelse).

Tabell 7 Antall tilsyn, andel tilsyn med brudd og andel tilsyn med reaksjon i kvinnedominerte næringer i perioden 2014-2023, fordelt på utvalgte undertema (i tilfellene hvor kontrollpunkter relatert til temaet har vært en planlagt del av tilsynet). Ett tilsyn kan dekke flere undertema.

Kontrollert undertema	Antall tilsyn	Andel tilsyn med brudd	Andel tilsyn med reaksjon
Trakassering	398	34 %	20 %
Vold og trusler	2790	60 %	53 %
Totalt	2960	60 %	52 %

Under temaet Trakassering er det et kontrollpunkt som handler spesifikt om seksuell trakassering, og om hvorvidt virksomheten har rutiner for hvordan dette skal forebygges,

meldes, håndteres og følges opp. Dette kontrollpunktet har blitt benyttet som en planlagt del av tilsynet i 138 tilfeller, hvorav det i 48 prosent har blitt avdekt brudd, og fulgt opp med reaksjon i 33 prosent. 109 av disse tilsynene ble gjort innenfor næringsområdet Overnattings- og serveringsvirksomhet.

Merk at det er flere arbeidsmiljøfaktorer som er særlig relevant for kvinner, men som det ikke er egne konkrete kontrollpunkter for per i dag. For eksempel er emosjonelle krav én av flere relevante faktorer å ta høyde for i kontroll av virksomhetens kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak for å forebygge arbeidsrelaterte psykiske plager. Dette kontrollpunktet sorterer under temaet psykososiale arbeidsbetingelser, men tallene gir ikke grunnlag for å si noe om hvor stor andel av bruddene som skyldes emosjonelle krav spesifikt.

4.2. Statistikk fra Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS)

Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om at arbeidstaker lider av en yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13-4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon, har plikt til å melde dette skriftlig til Arbeidstilsynet. Alle meldingene Arbeidstilsynet mottar lagres i et register for arbeidsrelatert sykdom (RAS). Det er en betydelig underrapportering av arbeidsrelatert sykdom til Arbeidstilsynet. Statistikken som følger forteller derfor kun hva som er meldt til Arbeidstilsynet, men kan ikke si oss noe om hva som faktisk er omfanget av arbeidsrelatert sykdom i befolkningen, eller hvordan sykdommen faktisk fordeler seg på ulike grupper, årsaker eller diagnoser.

4.2.1. Meldinger om arbeidsrelatert sykdom totalt

I perioden 2005-2023 mottok Arbeidstilsynet totalt 45218 meldinger om arbeidsrelatert sykdom, hvorav 18 prosent var om kvinner og 81 prosent om menn (i 357 av meldingene var kjønnnet ukjent). I en stor andel av meldingene arbeidet arbeidstakerne i mannsdominerte næringer og yrker. For eksempel arbeidet 31 prosent i næringen industri, og 20 prosent i bygge- og anleggsvirksomhet. 41 prosent av meldingene gjaldt yrkesgruppen håndverkere.

De meldte sykdommene ble oftest knyttet til eksponeringer i kategoriene fysiske arbeidsmiljøforhold (62 prosent) og industrielle faktorer, material og produkter (19 prosent). Sykdommer i øre og ørebensknute sto for over halvparten (56 prosent) av de meldte sykdomstilfellene, etterfulgt av sykdommer i åndedrettssystemet (11 prosent) og sykdommer i muskel-skjelettsystemet og bindevev (7 prosent).

4.2.2. Meldinger om arbeidsrelatert sykdom hos kvinner

I perioden 2005-2023 mottok Arbeidstilsynet 8125 meldinger om arbeidsrelatert sykdom hos kvinner. Det ble hyppigst meldt om arbeidsrelatert sykdom hos kvinner innen næringen helse- og sosialtjenester (25 prosent), etterfulgt av industri (16 prosent), offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (12 prosent) og undervisning (8 prosent). Til sammen arbeidet over halvparten av kvinnene det ble meldt

om innen yrkesgruppene akademiske yrker (29 prosent) og salgs- og serviceyrker (24 prosent).

Når det gjaldt meldinger om arbeidsrelatert sykdom blant kvinner, ble eksponeringer innen kategorien psykososiale faktorer oppgitt som årsak i 28 prosent av tilfellene. Videre fulgte eksponeringer innen kategoriene fysiske forhold (25 prosent) og industrielle faktorer, material og produkter (25 prosent) som de hyppigst meldte årsakene. Selv om kvinner utgjør en mye lavere andel av meldingene enn menn, ble sykdom grunnet psykososiale faktorer meldt hyppigere blant kvinner enn blant menn.

Blant kvinner var de hyppigst meldte diagnosene innen kategoriene sykdommer i øre og ørebensknute (17 prosent), symptomer, tegn, unormale kliniske funn og laboratoriefunn ikke klassifisert annet sted (16 prosent), sykdommer i hud og underhud (16 prosent) og sykdommer i åndedrettssystemet (15 prosent). Diagnoser innen kategoriene psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser og sykdommer i muskel-skjelettsystemet og bindevev (relevant for kvinner jf. avsnitt 1.3) sto for henholdsvis 12 prosent og 11 prosent av tilfellene.

Selv om antallet meldinger om kvinner generelt var mye lavere enn om menn, var det noen diagnosekategorier som ble hyppigere meldt om blant kvinner enn menn. Blant totalt 1521 meldinger om psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser, var 62 prosent om kvinner. Det ble også meldt hyppigere om kvinner enn om menn når det gjaldt for eksempel «faktorer som har betydning for helsetilstand og kontakt med helsetjenesten» og «visse infeksjonssykdommer og parasittsykdommer».

4.3. Utadrettete aktiviteter relatert til kvinnearbeidshelse

I de forrige avsnittene presenterte vi statistikk fra tilsyn og meldinger om arbeidsrelatert sykdom. Nedenfor følger mer utfyllende beskrivelser av utadrettete aktiviteter gjennomført i kvinnedominerte deler av arbeidslivet og med tema relatert til kvinnearbeidshelse, herunder både tilsyn og veiledningsaktiviteter. Aktivitetene har ofte vært gjennomført som satsninger, prosjekter, kampanjer eller liknende – målrettet og spisset med hensyn til tema og målgruppe. Aktivitetene beskrives kort med utgangspunkt i oppsummeringsrapporter som er laget underveis eller i etterkant av satsningene. I de fleste tilfellene er omtalen av aktivitetene i sin helhet hentet direkte fra disse rapportene. I denne forbindelse presenterer vi også tilsynstall der det finnes, og dersom tilsynene ble gjennomført i perioden 2014-2023 inngår disse tallene også i statistikken omtalt i avsnitt 4.1. Beskrivelser av satsninger og kampanjer strekker seg imidlertid lenger tilbake i tid enn 2014. Vi har fremskaffet oppsummeringsrapporter tilbake til starten på 2000-tallet. Det har imidlertid vært krevende å fremskaffe informasjon om aktiviteter tidligere enn år 2000 av flere årsaker. Ikke-digital dokumentasjon krever omfattende manuell gjennomgang. Arbeidstilsynets organisering og arbeidsmåte var den gang mer fragmentert, og fagsystemene tillot begrensede muligheter for sammenstilling av data. Vi tar derfor forbehold om at Arbeidstilsynet kan ha gjennomført relevante satsninger og kampanjer som ikke omtales her fordi vi ikke har klart å spore tilbake til dem.

4.3.1. Konferanse om kvinner og arbeidsmiljø

I 2003 arrangerte Arbeidstilsynet konferansen «Kvinner og arbeidsmiljø – om kjønn og likestilling i et arbeidsmiljøperspektiv. Hva er Arbeidstilsynets rolle» [39]. Målet med konferansen var å diskutere kjønnsrelaterte arbeidsmiljøproblemer og hvordan Arbeidstilsynet kunne bidra til å redusere slike problemer. Mye tyder på at denne konferansen for alvor satte kvinnearbeidshelse på det norske arbeidstilsynets agenda. Rapporten fra konferansen omtaler at Arbetsmiljöverket i Sverige hadde vært opptatt av kvinnearbeidshelse en god stund allerede. I 1990 utviklet svenskene et handlingsprogram for arbeidsmiljøinnsats i kvinneedominerte bransjer, og i 1998 kom det en strategi med mål om å skape et arbeidsmiljø der kvinner og menn har like muligheter for gode arbeidsforhold. Konferansen ble arrangert for å rette oppmerksomheten mot kvinners arbeidsmiljø også her i Norge, og belyse Arbeidstilsynets rolle som tilsynsmyndighet med hensyn til å bidra til bedre arbeidsmiljø for kvinner. På konferansen presenterte Arbeidstilsynet en oversikt over kampanjer og aksjoner som vi på det tidspunktet hadde gjennomført og planer om å gjennomføre relatert til kvinnearbeidshelse, i følgende deler av arbeidslivet: undervisningssektoren, renholdsbransjen, hotell- og restaurantbransjen, hjemmetjenesten og i sykehus (omtales ytterligere nedenfor). Disse delene av arbeidslivet representerer i særlig stor grad yrker der majoriteten er kvinner, og det er her vi finner arbeidsmiljøproblemer som kvinner i særlig grad er utsatt for. Daværende assisterende direktør i Arbeidstilsynet, Nils Petter Wedege, oppsummerte sitt innlegg på konferansen med følgende kommentar: «På denne måte mener og tror vi at Arbeidstilsynet, uten at det eksplisitt kommer til uttrykk i vår strategiske plan, også ivaretar kvinners vilkår i arbeidslivet».

Arbeidstilsynet, med arbeidsmedisiner Ebba Wergeland i spissen, var imidlertid opptatt av kvinner og arbeidsliv også i tiden før konferansen ble avholdt. Hun har skrevet en rekke artikler og bøker om tematikken, og i 1999 leverte hun doktorgradsavhandlingen som omhandlet arbeidsmiljø og graviditet. I 2012 ble hun anerkjent for arbeidet sitt ved å få tildelt Karl Evang-prisen for sin lange innsats for norsk arbeidsmedisin og arbeidsmiljø, for kvinner rettigheter og for internasjonal solidaritet [40].

4.3.2. Organisatoriske forhold i arbeidslivet: OFIA-prosjektet

Arbeidstilsynet hadde fra 2003 en toårig satsning særlig rettet mot ergonomisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø gjennom OFIA-prosjektet. Bakgrunnen var en strategisk plan for Arbeidstilsynet i perioden 2002-2006. Strategien innebar at etaten i større grad måtte prioritere forebyggende arbeid rettet mot ergonomiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet hadde imidlertid økt tilsynsaktiviteten innen denne tematikken også i årene før denne perioden. Den strategiske planen konsentrerte seg om etatens innsats for å bidra til et mer inkluderende arbeidsliv. Utgangspunkt for prosjektet var å øke kunnskap om disse arbeidsmiljøutfordringene, og å utvikle tilsynsmetoder som ville være best mulig egnet til å føre tilsyn med disse som tema. Dette var altså ikke et tilsynsprosjekt som sådan, men et faglig utviklingsarbeid som skulle bidra til økt kunnskap om hvilke faktorer som er viktige innen organisatorisk og psykososiale arbeidsmiljø og hvilke arbeidsmåter som er best egnet til å jobbe med dem fremover [41]. Prosjektet vektla bruk av fokusgrupper som metodisk fremgangsmåte i tilsyn om psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, såkalt fokusinspeksjon, fordi det er en hensiktsmessig metode når menneskelige handlinger og sosialt samspill er i fokus. Den

informasjon som behøves for å kunne si noe om risikoen i det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er kompleks, og det er derfor hensiktsmessig å snakke med mange ansatte for å kunne tegne et mest mulig klart bilde. Det ble anbefalt å gjennomføre separate fokusgrupper (samtaler eller intervju) med henholdsvis arbeidstakere og arbeidsgiver/ledere. Dette for å synliggjøre hvordan arbeidstaker- og arbeidsgiverperspektivene kunne bidra med ulike virkelighetsoppfatninger av forhold i en virksomhet. Ståsted eller rolle i virksomheten kan ha betydning for opplevelser og beskrivelser av arbeidsmiljøet. Dette prinsippet etterleves også i enkelte tilsyn i Arbeidstilsynet i dag.

4.3.3. Rett hjem-kampanjen

Arbeidstilsynets vurdering av arbeidsmiljøsituasjonen i ulike bransjer i år 2000 viste at hjemmetjenesten var særlig risikoutsatt, og at psykososiale og ergonomiske forhold fremsto som spesielle utfordringer. Arbeidstilsynet valgte derfor i 2002 å sette i gang en landsdekkende satsing med søkelys på arbeidsmiljøet i hjemmetjenesten. Kampanjen fikk navnet Rett Hjem og strakk seg over fem år. Hovedmålet var at kampanjen skulle føre til reduksjon i de belastninger som bidrar mest til arbeidsrelaterte skader og sykdommer i hjemmetjenesten. Kampanjen omhandlet psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøfaktorer som uheldig tidspress, tunge løft, uheldige arbeidsstillinger og vold og trusler. Det ble til sammen gjennomført 2315 tilsyn i hjemmetjenester i alle landets 434 kommuner i tre runder; 2002/2003, 2003/2004 og i 2007. Alle tilsynsrunderne avdekket store arbeidsmiljøutfordringer knyttet til temaene tidspress, tunge løft, uheldige arbeidsstillinger og vold og trusler i hjemmetjenesten. I tillegg til tilsyn ble det igangsatt et stort informasjons- og veiledningsarbeid i form av møter med målgruppene og partene i arbeidslivet, distribusjon av en rekke veiledningsmateriell og oppslag i ulike medier og fagblader [42].

4.3.4. Jobbing uten mobbing

Kampanjen Jobbing uten mobbing (JUM) ble gjennomført i perioden 2005–2007. Dette var en informasjons- og veiledningskampanje der formålet var å øke kunnskap og sette både arbeidsgivere og arbeidstakere i stand til å forebygge og håndtere mobbing og trakassering på jobb. Et viktig formål var også å tydeliggjøre at forebygging og håndtering av mobbing er en viktig del av det systematiske HMS-arbeidet i enhver virksomhet. Prosjektet ble initiert av partene i arbeidslivet, og fikk mye oppmerksomhet. Daværende statsminister Bondevik gjorde det landskjent da han oppfordret til nulltoleranse for mobbing på arbeidsplassen i sin nyttårstale i 2004. I samarbeid med forskere og partene i arbeidslivet ble det utviklet veiledningsmateriell og verktøy som ble samlet på en felles nettside [43]. I samme periode kom forbudet mot trakassering inn i Arbeidsmiljøloven. I 2007 ble det avholdt en nasjonal konferanse om mobbing i regi av prosjektet.

4.3.5. God vakt! Arbeidsmiljø i sykehus

God vakt! var en landsdekkende tilsynskampanje der Arbeidstilsynet gjennomførte til sammen 875 tilsyn og møter i 22 offentlige helseforetak og fem private sykehus i 2005 og i 2008. Kampanjen skulle føre til reduksjon i belastninger som bidrar til arbeidsrelaterte skader og sykdommer i helseforetakene, og hadde som mål at helseforetakene skulle ha

fungerende HMS-systemer, og skulle organisere arbeidet slik at ansatte ikke ble utsatt for helseskadelige psykiske eller fysiske belastninger i arbeidet. Relevante temaer som ble vektlagt var organisering av arbeidet, omstilling, psykiske og sosiale belastninger, ergonomiske belastninger, og kjemisk og biologisk helsefare. Det ble avdekket brudd på arbeidsmiljøregelverket og gitt reaksjon i form av pålegg til samtlige helseforetak/private sykehus. I tillegg til tilsyn ble det gjennomført informasjons- og veivisningstiltak i form av en veiledningsbrosjyre, publisering av påleggsdokumentene, utgivelse av en informasjonsavis i 40.000 eksemplarer og pressemeldinger i nasjonal og lokal presse [44]. Godt vakt! ble avsluttet som prosjekt i 2011. Da ble det avholdt en samling med de regionale helseforetakene for å synliggjøre status og koordinere oppfølgingen av pålegg knyttet til ubalanse mellom oppgaver og ressurser.

4.3.6. Prosjektet 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø

Prosjektet «3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø» ble initiert i Stortingsmelding nr. 9 (2006–2007) som «Bransjeprosjektet» [45], og kom som et konkret oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet med bakgrunn i IA-avtalen 2006-2009. Arbeids og velferdsetaten (NAV) og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene deltok også i prosjektet. Målene i prosjektet var å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefravær og øke den reelle pensjoneringsalderen i to utvalgte bransjer med store utstøtingsproblemer, sykehjem og kjøttindustrien. Prosjektets navn refererer til tre parter i arbeidslivet, to bransjer og ett felles mål. Det ble rekruttert 21 sykehjem, både private og offentlige, og 10 kjøttbedrifter. For begge målgrupper var muskel- og skjelettlidelser fulgt av psykiske lidelser de største diagnosegruppene for sykefravær og uførepensjonering. Ved oppstart av prosjektet ble det gjennomført samlinger der systematisk HMS- og IA-arbeid ble presentert og samarbeid etabler. Deretter ble det avholdt regionale, bransjevise samlinger i flere runder, der hensikten var kunnskaps- og erfaringsdeling på tvers av virksomhetene. Det ble avsatt penger til gjennomføring av arbeidsmiljøtiltak på virksomhetsnivå, og pengene gikk blant annet til personalsamlinger, lederopplæring, kurs i kommunikasjon og konfliktløsning, og opplæring i refleksjonsverktøy [46].

4.3.7. Med skolen som arbeidsplass

«Med skolen som arbeidsplass» var Arbeidstilsynets nasjonale tilsynssatsing rettet mot private og offentlige skoler i 2009-2010. Satsningen var en del av Arbeidstilsynets innsats for et inkluderende arbeidsliv (IA). Hensikten var at skolene og skoleeier skulle bli bedre i stand til å forebygge sykefravær og utstøtning ved å jobbe systematisk med HMS for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte i skolen. Psykososiale og inneklimarelaterte risikofaktorer i sektoren var særlig vektlagt i tilsynene. Mer konkret handlet det blant annet om kartlegging, risikovurdering og oppfølging av psykososiale arbeidsmiljøutfordringer med særlig fokus på konflikter, vold og trusler, omstillinger og sikring av et fullt forsvarlig inneklima. Arbeidstilsynet gjennomførte 831 tilsyn i grunnskoler og videregående skoler. I 76 prosent av tilsynene ble det avdekket brudd på arbeidsmiljølovens krav som resulterte reaksjoner i form av pålegg [47].

4.3.8. Arbeid for helse

Arbeid for helse var en nasjonal satsning i perioden 2010-2012 innenfor Arbeidstilsynets prioriterte område «Forebygging av uheldige psykiske belastninger», jfr. Arbeidstilsynets strategiske plan for perioden 2008-2011. Tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet for 2010 [48] uttrykte klare forventninger til at Arbeidstilsynet skulle igangsette et nasjonalt prosjekt rettet mot forebygging av psykiske belastninger, og at det faglige utviklingsarbeidet mht. tilsynsmetoder som Arbeidstilsynet hadde jobbet med frem til da, skulle brukes i prosjektet med sikte på å konkretisere og synliggjøre hvilke krav som stilles til virksomheter når det gjelder psykososiale og organisatoriske arbeidsbetingelser og sammenhengen mellom disse. Hovedmålet til satsningen Arbeid for helse var altså å sette virksomhetene bedre i stand til å forebygge psykiske belastninger som kan oppstå på grunn av uheldige psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold. Aktuelle temaer var blant annet vold og trusler, konflikter, trakassering, omstilling, varsling, uheldig stressbelastning, sosial støtte, autonomi, opplæring og medvirkning. Alle temaene ble knyttet til systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid, herunder kartlegging, risikovurdering, plan og avvikssystem. 1360 tilsyn ble gjennomført i hele landet i bransjer med særlig risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske belastninger. Dette inkluderte blant annet barnevernsinstitusjoner, kommunalt barnevern, asylmottak og mediebedrifter. Det ble avdekket brudd på arbeidsmiljølovens krav i totalt 61 prosent av tilsynene. I tillegg til tilsyn, ble det i satsningen gjennomført omfattende informasjons- og veiledningsarbeid [49].

4.3.9. På lag

«På lag» ble etablert som et tilsyns- og veiledningsprosjekt i årene 2011 og 2012. Prosjektet ble etablert i tråd med daværende IA-avtales overordnede målsetting; å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Å styrke tilrettelegging og oppfølging var et av Arbeidstilsynets satsingsområder for perioden 2008-2012, og prosjektet var forankret i datidens Arbeidsdepartements tildelingsbrev til Arbeidstilsynet for 2011. I prosjektet På lag var tilsyn med helse, miljø og sikkerhet først og fremst knyttet sammen med organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser. Prosjektet prioriterte bransjer og virksomheter med særlige utfordringer med hensyn til tilrettelegging, sykefravær og utstøting fra arbeidslivet [50]. Det inkluderte flere kvinnedominerte næringer og bransjer, blant annet store deler av helse- og sosial (sykehjem, aldershjem og hjemmetjeneste, tannhelse), undervisning, varehandel, kultursektoren (blant annet kommunale bibliotek), forretningsmessig tjenesteyting (renholdsaktiviteter) og annen tjenesteyting (frisører). Totalt ble det gjennomført 3758 tilsyn, og i 69 prosent av tilsynene ble det gitt én eller flere reaksjoner.

4.3.10. Tannhelsetjenesten må også tette HMS-hull

I forbindelse med tilsyns- og veiledningsprosjektet På lag ble det i 2014 utarbeidet et informasjonshefte med oppsummering av Arbeidstilsynets forebyggende innsats i tannhelsetjenesten og veiledning på bakgrunn av denne. I perioden 2005-2011 gjennomførte Arbeidstilsynet 89 tilsynsbesøk i tannhelsetjenesten. I 2011 og 2012 gikk vi nærmere inn på arbeidsmiljøutfordringene i tannhelsesektoren, og gjennomførte nye 199 tilsyn. Sentrale tema i tilsynene var systematisk forebyggende HMS-arbeid, trygge arbeidsplasser, tilrettelegging og oppfølging av sykefravær, arbeidsavtaler, ledelse, lederes

HMS-kompetanse og medvirkning. Vi avdekket flere brudd på arbeidsmiljølovens krav til systematisk HMS-arbeid i syv av ti kontrollerte tannhelsetjenester [51].

4.3.11. Føre var – forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Arbeidstilsynets «Føre var!»-prosjekt fra 2010-2012 hadde som mål å bidra til at flere virksomheter arbeidet systematisk med å forebygge muskel- og skjelettplager. Om lag 4200 tilsyn ble gjennomført i en rekke bransjer, blant annet kvinnedominerte bransjer som barnehager, overnattingsvirksomheter og kontorarbeidsplasser. Tilsynene kontrollerte forhold knyttet til organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø. 60 prosent av de kontrollerte virksomhetene hadde brudd på arbeidsmiljølovens krav til kartlegging og risikovurdering av forhold i arbeidsmiljøet med vekt på forebygging av muskel- og skjelettplager. 60 prosent av virksomhetene prosent av virksomhetene hadde ikke gjennomført lovpålagt opplæring om forebygging av muskel- og skjelettplager. Flest tilsyn ble gjennomført i barnehagene, og her ble det registrert en eller flere reaksjoner i 83 prosent av tilsynene. Oppfølgingstilsyn ble gjennomført i 2012 [52].

4.3.12. Frisørkampanjen

I perioden 2002 til 2011 ble det gjennomført 2400 tilsyn i frisørsalonger. Flest tilsyn er gjennomført med fokus på temaet kjemisk arbeidsmiljø, men også på ergonomi og innelima. To nasjonale kampanjer rettet mot frisørers arbeidsmiljø ble gjennomført i denne tidsperioden, henholdsvis «Frisørkampanjen» i 2004-2005 og «Bedre kjemi» fra 2008-2011. Forhold knyttet til stoffkartotek, bruk av personlig verneutstyr og ventilasjon ble kontrollert, i tillegg til bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste. I en av tilsynsrundene fikk 90 prosent av de kontrollerte virksomhetene ett eller flere pålegg. Det ble også utviklet veiledningsmaterieill i kampanjeperioden.

4.3.13. Satsning i renholdsbransjen

Renholdsbransjen var i perioden 2013-2017 en av Arbeidstilsynets store nasjonale satsinger. Satsningens overordnede mål var å redusere sosial dumping ved at alle arbeidstakere i næringen skulle få lovlige lønns- og arbeidsbetingelser, redusere arbeidsrelaterte belastninger som fører til helseplager, og å legge til rette for mer inkluderende arbeidsplasser og reduksjon i sykefravær i næringen. Totalt ble det gjennomført 4900 tilsyn i perioden, med både renholdsvirksomheter og virksomheter som kjøper renholdstjenester. Det ble avdekket brudd og gitt én eller flere reaksjoner i 75 prosent av tilsynene med godkjente renholdsvirksomheter. Det ble avdekket brudd på regelverket i 63 prosent av tilsynene med ikke godkjente renholdsvirksomheter. Det er forbudt å kjøpe renholdstjenester fra ikke godkjente virksomheter, men tilsyn med virksomheter som kjøpte renholdstjenester i perioden viste at om lag 90 prosent av de kontrollerte virksomhetene ikke hadde sjekket ut sitt renholdsfirma mot renholdsregisteret på forhånd. De fleste virksomhetene hadde likevel kjøpt tjenester av godkjente renholdsvirksomheter. I tillegg til tilsyn, ble det gjennomført en rekke veilednings- og kommunikasjonsaktiviteter [53].

Ettersom renholdsbransjen er en utsatt bransje med tanke på både helseskadelige eksponeringer i arbeidsmiljøet og useriøsitet, er det i tillegg til tilsyn og veiledning iverksatt en rekke tiltak for å bedre arbeidsmiljøtilstanden i bransjen. Disse beskrives i punktene under.

4.3.13.1. Godkjenningsordning og krav til HMS-kort

Forskrift om godkjenning av renholdsvirksomheter m.m. trådte i kraft i 2012 [54]. Alle virksomheter som helt eller delvis tilbyr renholdstjenester, skal være godkjent av Arbeidstilsynet. Virksomheter som leier ut personer som utfører renholdstjenester skal også søke Arbeidstilsynet om godkjenning. Unntaket er virksomheter med renholdere som kun utfører renholdstjenester innad i egen virksomhet. Det er ulovlig å selge renholdstjenester uten offentlig godkjenning. Det er også forbudt å kjøpe renholdstjenester fra renholdsvirksomhet som ikke er godkjent. Vilkår for godkjenning er at virksomheten er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, at den oppfyller kravene til vernetjenesten, har skriftlige arbeidsavtaler for alle grupper av ansatte i tråd med arbeidsmiljølovens krav, oppfyller kravene i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsvirksomheter, og har en ordning som sikrer arbeidstakerne økonomisk kompensasjon i tilfelle yrkesskade [55].

Alle arbeidstakere i godkjente renholdsvirksomheter skal bære HMS-kort på jobben.

4.3.13.2. Allmenngjøring av lønn

Det første vedtaket om allmenngjøring i renholdsbransjen ble fattet i 2011 [56]. Allmenngjøring innebærer at tariffnemnda bestemmer at en landsomfattende tariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i en bransje. Minstelønn er innført ved allmenngjøringss forskrifter. Formålet med minstelønn er å hindre at utenlandsk arbeidskraft får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i Norge.

4.3.13.3. Treparts bransjeprogram

Det ble etablert et treparts bransjeprogram for renholdsbransjen i 2012. Formålet med bransjeprogrammet er å mobilisere arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter i en samlet innsats å dokumentere og håndtere utfordringer i arbeidsforhold og i arbeidsmiljøet. Bransjeprogrammet har særlig fokus på oppfølging av useriøsitet og arbeidslivskriminalitet.

4.3.13.4. Regionale verneombud

Ordningen med regionale verneombud i renholdsbransjen ble opprettet i 2013 for å bedre arbeidsmiljøstandarden i bransjen. Ordningen med regionale verneombud finnes for flere bransjer, og er et samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiverorganisasjonene og myndighetene. De regionale verneombudene skal styrke virksomhetenes vernearbeid og bidra til at det opprettes velfungerende vernetjeneste i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven. De gir råd og veiledning om trygt og sikkert arbeidsmiljø til ledere og verneombud i bransjen, og jobber for at HMS-arbeidet i renholdsbransjen er i tråd med kravene som stilles i Arbeidsmiljøloven. Ordningen styres av en stiftelse, men Arbeidstilsynet har arbeidsgiveransvaret for de regionale verneombudene i blant annet renhold [57].

4.3.14. Sykehusrevisjonen

Arbeidstilsynet gjorde i 2014 revisjoner ved seks sykehus. Sykehusrevisjonene var en del av Arbeidstilsynets satsing i helse- og sosialsektoren i perioden 2013-2016. Tilsynene ble gjennomført som revisjoner, det vil si grundig gjennomgang av HMS-arbeidet knyttet opp mot kravene i Internkontrollforskriften. Målet med tilsynene var å bidra til gode arbeidsbetingelser i sykehusene og at sykehusene forbygger arbeidsrelatert sykefravær og utvikler et så godt arbeidsmiljø som mulig. De arbeidsbetingelsene Arbeidstilsynet har sett på i sykehustilsynene er endring og omstilling, arbeidstilknytning, arbeidstidsordninger, vold og trusler, bruk av bedriftshelsetjeneste og forebygging av stikkskader. Satsningen startet med en konferanse om «Samarbeid for et godt arbeidsmiljø» med om lag 250 deltakere fra helseforetakene, partene, Arbeidstilsynet og andre interesserte. Det ble informert om satsingen på en rekke samlinger med ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet. I forbindelse med oppfylling av påleggene i de reviderte helseforetakene/sykehusene ga revisjonsteamet veiledning underveis i arbeidet, spesielt knyttet til forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger og forebygging av vold og trusler. Arbeidstilsynet utarbeidet en veiledning om forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger med bakgrunn i revisjonene, og holdt en rekke foredrag der vi delte resultater og erfaringer fra revisjonene i helseforetakene/sykehusene der vi la spesielt vekt på hva som skal til for å lykkes med et godt samarbeid i arbeidsmiljøarbeidet [58].

4.3.15. Forebygge seksuell trakassering

Seksuell trakassering har vært tema i flere av Arbeidstilsynets aktiviteter, både i veiledning og i tilsyn i næringer der arbeidstakere er særlig utsatt for seksuell trakassering. Dette gjelder særlig kvinnedominerte arbeidsplasser. Den største satsningen har vært #settestrek-kampanjen. #Settestrek er en felles kampanje mot seksuell trakassering i utelivsbransjen, også kalt «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering». Målet med kampanjen var å øke arbeidsgivers og arbeidstakers kunnskap om hva seksuell trakassering er, og øke bevisstheten om ansvar og rettigheter slik at de vet hva de faktisk skal gjøre for å forebygge og håndtere seksuell trakassering i jobbsammenheng. Kampanjen ble lansert i 2018 av Treparts-bransjeprogram overnatting og servering. Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) jobbet fram en felles forståelse av begrepene trakassering og seksuell trakassering, og utarbeidet en veileder med praktiske råd og tiltak for å forebygge og hindre seksuell trakassering i bransjen i samarbeid med partene i utelivsbransjen (NHO Reiseliv, KS, Fellesforbundet, Parat, Virke). Arbeidstilsynet og LDO arrangerte kurs om temaet i flere store byer i 2018 og 2019, blant annet på Arendalsuka i 2018. Andre tiltak som er gjennomført, er blant annet informasjon på nettsider, samtaleverktøy, webinarer om forebygging og håndtering, åpne kurs, kurs på invitasjon og quiz-verktøy [59]. Kampanjen og seksuell trakassering har vært et tema i flere av Arbeidstilsynets webinarer, podcast og foredrag de senere år, og kampanjen ble relansert i 2023.

Arbeidstilsynet har tidligere oppsummert våre erfaringer om mobbing, trakassering og seksuell trakassering i rapportserien KOMPASS [60]. Vi har også veiledningssider om temaet på Arbeidstilsynet.no.

4.3.16. Forebygge vold og trusler

Arbeidstilsynet har i en rekke år hatt tilsyns- og veiledningsaktiviteter med temaet forebygge vold og trusler, og det er stadig et aktuelt tema. Temaet har inngått i tilsynsaktiviteter der det har vært relevant, men har også vært gjennomført som selvstendige satsninger i særlig utsatte næringer.

4.3.16.1. Hovedprioritering i Arbeidstilsynet

I 2016 var forebygge vold og trusler én av Arbeidstilsynets hovedprioriteringer. Tilsyn og veiledning ble gjennomført i to særlig utsatte deler av arbeidslivet: barnevernsinstitusjoner og kriminalomsorgen.

I barnevern gjennomførte vi til sammen 171 tilsyn overfor utvalgte offentlige, private ideelle og andre private barnevernsinstitusjoner, samt tilsyn ved regionskontorer hos de største aktørene. I tilsynene vektla vi organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser, forebygging av vold og trusler, etterlevelse av systemer, kartlegging, risikovurdering og tiltak, samt rapportering og avvikshåndtering. Vi ga reaksjoner i form av varsel om pålegg i 93 av 171 tilsyn [61].

I kriminalomsorgen gjennomførte vi til sammen 56 tilsyn, i 35 fengsler og i 21 friomsorgskontor. Også i disse tilsynene vektla vi organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser, forebygging av vold og trusler, etterlevelse av systemer, kartlegging, risikovurdering og tiltak, samt rapportering og avvikshåndtering. Vi avdekket brudd på arbeidsmiljølovens krav og ga reaksjoner i form av varsel om pålegg i 42 av 56 enheter [62].

4.3.16.2. Informasjonskampanje om vold og trusler i arbeidslivet

Med regelverksendringene som kom knyttet til vold og trusler i 2017 [63], ble det iverksatt en nasjonal omfattende informasjonskampanje for å gjøre endringene kjent og for å sette vold og trusler på dagsorden i arbeidslivet. Målgruppen var arbeidstakere og arbeidsgivere i helse- og sosialtjenester. Hensikten var å øke arbeidsgiveres kunnskap om de nye forskriftsbestemmelsene og å få flere arbeidstakere til å melde fra om vold og trusler. Kampanjen besto av flere filmsnutter. En film viste typiske vold- og trusselhendelser i helse og sosialtjenesten. Den bestod av seks videointervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere som fortalte om sine opplevelser, og to såkalte kanvasannonser på Facebook med mer informasjon til henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker. Kampanjens hovedkanal var Facebook. Kampanjen ble i tillegg spredt gjennom Arbeidstilsynets og partenes andre kanaler og i media. Kampanjen skapte stor oppmerksomhet om vold og trusler [64].

4.3.16.3. Tilsyns- og veiledningsaktiviteter med vold og trusler som tema

I 2017 gjennomførte vi også veiledningsaktiviteter med Forebygge vold og trusler som tema i kommunale helse- og sosialtjenester innenfor følgende undernæringer: Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for psykisk utviklingshemmede, psykisk helsearbeid og rusmiddelomsorg, Institusjoner og bofellesskap innen omsorg for eldre og funksjonshemmede, Pleie- og omsorgstjenester i institusjon, Barneverntjenester, Sosialtjenester uten botilbud for eldre og funksjonshemmede, Hjemmesykepleie, men også Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning. Totalt 170 kommuner deltok på veiledningsseminar der virksomhetene delte sine praktiske erfaringer og Arbeidstilsynet ga veiledning om de nye lovkravene og hvordan disse kan

etterleves i praksis. Samme år ble det også gjennomført 483 tilsyn med kommunale enheter i helse og sosial med vold og trusler som tema. Vi avdekket en rekke brudd på arbeidsmiljølovens krav til forebygging av vold og trusler [65].

I 2018 ble det gjennomført 93 tilsyn i tilfeldig utvalgte grunnskoler i fylkene Østfold og Akershus med forebygging av vold og trusler som tema. Tilsynene ble gjennomført som en tilsynspilot. Det ble avdekket brudd på arbeidsmiljølovens krav til kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak ved nær 9 av 10 skoler [66]. Funn i piloten understreket behovet for et fortsatt stort fokus på å forebygge og håndtere vold og trusler i skolesektoren fremover.

Siden 2019 har vi gjennomført flere veiledningsaktiviteter med vold og trusler som tema i kommunale helse- og sosialtjenester, særlig i sykehjem, mot kommunal ledelse og i hjemmetjenesten.

I 2023 satt Arbeidstilsynet i gang en kampanje for å gjøre skoleledere og ansatte i undervisning bevisst på arbeidsmiljøforhold som kan være spesielt viktige å jobbe med for å redusere fravær og frafall og for å øke trivsel og produktiviteten i bransjen. I tillegg til vold og trusler er høye emosjonelle krav, lav grad av tilbakemeldinger fra leder, og opplevelser av at jobben forstyrrer privatlivet en del av mange læreres arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet gjennomførte omfattende veiledning i undervisningssektoren gjennom blant annet e-læringskurs, informasjon i sosiale medier og flere webinarer om arbeidsmiljø i skolen som tema (vold og trusler med mer) [67]. I 2024 fulgte vi opp med tilsynsaktivitet i undervisning med forebygging av vold og trusler som tema.

4.3.17. Forebygge arbeidsrelaterte psykiske plager og muskel- og skjelettplager

Arbeidstilsynet har i en rekke år hatt innsats rettet mot forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske belastninger/plager, som beskrevet i flere satsninger og prosjekter ovenfor. I de senere årene har denne innsatsen fått en større og tydeligere prioritet i etaten. En årsak til det er blant annet etableringen av Arbeidsmiljøloven – et virkemiddel for hele arbeidslivet gjennom IA-avtalen (2019-2024) [68]. Arbeidsmiljøloven handler om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Muskel- og skjelettlidelser og psykiske lidelser utgjør til sammen over 60 prosent av legemeldt langtidssykefravær [7], og forebyggende innsats mot disse helseplagene har av den grunn blitt prioritert av Arbeidstilsynet. I 2019 ble en ny seksjon i Arbeidstilsynet opprettet; Seksjon for kunnskapsformidling inkluderende arbeidsliv (KIA), og 16 medarbeidere ble ansatt for å drive målrettet, kunnskapsbasert og effektiv veiledning og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Seksjonen har siden opprettelsen bidratt til en ny giv for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i prioriterte bransjer på de områder som i størst grad fører til sykefravær og frafall; organisatoriske, ergonomiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold. Flere av de prioriterte bransjene i dette arbeidet er kvinneorienterte. Siden 2021 har KIA jobbet for å forankre arbeidsmiljøloven i relevante aktiviteter på tvers av etaten, blant annet ved å samarbeide med tilsynsavdelingen [69].

At arbeidsgivere skal forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager har vært ett av tre prioriterte mål i Arbeidstilsynets forebyggende aktivitet siden 2023. Helsevirksomheter og byggevirksomheter er særlig prioriterte målgrupper i dette arbeidet. I 2023 gjennomførte vi 1765 tilsyn hvor vi kontrollerte lovkrav knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. I 2023 fant vi ett eller flere brudd i 83 prosent av tilsynene. Flest tilsyn (571) ble gjennomført i helse og sosialtjenester, hvor vi avdekket brudd i 89 prosent av tilsynene [22].

Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager er det temaet Arbeidstilsynet veileder aller mest om, sammenlignet med andre temaer. I 2023 gjennomførte vi 121 veiledningsseminarer knyttet til forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager, med til sammen nær 46 700 deltagere og visninger. Vi gjennomførte tre kampanjer, med over syv millioner visninger [22].

Arbeidstilsynet har også utviklet to selvbetjeningsverktøy som virksomheter kan ta i bruk når de skal jobbe med eget arbeidsmiljø: Arbeidsmiljøhjelpen og Risikohjelpen. Arbeidsmiljøhjelpen er utviklet for hjelpe virksomhetene å forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager [69].

4.3.18. Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidsmiljøhjelpen [70] er et bransjetilpasset selvbetjeningsverktøy utviklet av Arbeidstilsynet som en del av Arbeidsmiljøloven gjennom IA-avtalen. Arbeidsmiljøhjelpen er et verktøy som kan benyttes av leder, verneombud, tillitsvalgte og ansatte i samarbeid om å forbedre arbeidsmiljøet sitt. Arbeidsmiljøhjelpen er tilgjengelig for totalt 25 bransjer (per august 2024), inkludert kvinnedominerte bransjer som Sykehus, Sykehjem, Barnevern, Barnehage, Renhold, Frisør, Grunnskole, Servering, Overnatting, Varehandel, Hjemmetjenesten og Helseklinikker. Innholdet i verktøyet er utviklet i samarbeid med fagfolk fra bransjene. Arbeidsmiljøhjelpen handler om det organisatoriske, psykososiale og ergonomiske arbeidsmiljøet. Temaer i verktøyet som bransjene skal jobbe med er organisering av arbeidet (krav og forventninger, sosial støtte, opplæring, alenearbeid), jobbe med mennesker (sterke følelser, vold og trusler, seksuell trakassering, samarbeid), manuelt arbeid (arbeidsstillinger, variasjon), arbeidstid (nattarbeid, lange arbeidsdager), tids- og arbeidspress (arbeidstempo, pauser) og omstilling (usikkerhet, effektivisering, opplæring). Disse temaene gir bransjespesifikke, konkrete eksempler på hvordan arbeidsmiljøfaktorer kan se ut hos virksomheter i en gitt bransje. Verktøyet gir også tips til forbedringsområder virksomhetene kan jobbe videre med. Arbeidsmiljøhjelpen, som en del av Arbeidsmiljøportalen, er gjort kjent gjennom flere virkemidler og perioder, som for eksempel gjennom en kampanje for Arbeidsmiljøportalen i 2022.

Arbeidsmiljøhjelpen og andre veiledning- og veivisningstiltak har blitt prioritert i bransjer hvor det gjennom IA-avtalen er etablert bransjeprogram. Tre av syv bransjeprogram er i de kvinnedominerte bransjene sykehus, sykehjem og barnehager. Partene i arbeidslivet har foreslått hvilke bransjer som skal prioriteres og hvordan programmene skal innrettes. Utgangspunktet for valg av bransjeprogram er dokumentert kunnskap og faglige vurderinger av hvilke bransjer og sektorer som har størst potensial for å redusere sykefravær og frafall.

4.3.19. Risikohjelpen

Risikohjelpen [71] er et bransjespesifikt selvbetjeningsverktøy utviklet av Arbeidstilsynet i samarbeid med partene i arbeidslivet. Det er et verktøy som hjelper virksomheter med å redusere risiko for sykdom og skade på arbeidsplassen. Utviklingen av Risikohjelpen er etter inspirasjon fra andre risikovurderingsverktøy som f.eks. Online interactive Risk Assessment tool (OiRA tool av EU-OSHA) og Arbejdspladsvurdering (APV av Arbejdstilsynet Danmark). Risikohjelpen ble lansert for første gang i 2018 for bransjene renhold og frisør. Hittil er verktøyet tilgjengelig for fem bransjer, hvorav fire av dem er kvinnedominerte (renhold, frisør, servering og hjemmetjenesten). Flere av temaene som inngår i verktøyet er relatert til kvinnearbeidshelse: vold og trusler, trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, emosjonelle krav, tids- og arbeidspress, tilrettelegging, arbeidstid, gravide medarbeidere, alenearbeid og rollekonflikt, tunge og ubekvemme løft, arbeid på knær og huk, stående arbeid, arbeid med armene hevet, samt uheldige arbeidsstillinger.

4.3.20. Veiledning på arbeidstilsynet.no

Før internett og digitaliseringen av Arbeidstilsynets veiledning, ble det jevnlig publisert en publikasjonskatalog med oversikt over forskrifter, utgitte veiledninger med mer fra Arbeidstilsynet. En manuell gjennomgang av publikasjonskataloger fra 1974 frem til starten av 2000-tallet tyder på at første publikasjon direkte relatert til kvinnearbeidshelse kom i 1987 og handlet om graviditet i arbeid. Året etter kom en ny publikasjon om arbeidsmiljø og graviditet. I 1995 ble det publisert en veiledning om forplantningsskader og arbeidsmiljø. I publikasjonskatalogene listes publikasjonene med stikkord. Her er ungdom og innvandrere nevnt, men det er ingen eksplisitt referanse til kjønn. Kjønn og forhold relevant for kvinnearbeidshelse kan likevel være omtalt i veiledninger selv om det ikke fremkommer i stikkordslista. I 1991-1993 ble det publisert tre veiledninger rettet mot kvinnedominerte bransjer i arbeidslivet; helseinstitusjoner (1991), dagligvarehandelen (1992) og renholdere (1993). I 1996 publiserte vi en veiledning om forebygging av yrkesrelaterte muskel- og skjelettlidelser. Stikkordene «arbeidspsykologi» og «psykososiale forhold» er i publikasjonsoversikten lenket til en veiledning fra 1982 som omhandler tilrettelegging av arbeidet, med referanse til Arbeidsmiljøloven §12.

Internett og arbeidstilsynet.no har etter hvert blitt en sentral kanal for veiledning. Her finnes en rekke veiledninger knyttet til arbeidsmiljøregelverket. Nettsidene våre blir stadig oppdatert med nye veiledninger, og revidert i tråd med endringer i regelverket og ny kunnskap. Veiledningene våre har i all hovedsak en temainngang (som for eksempel stress, graviditet og arbeidsmiljø, vold og trusler, seksuell trakassering osv.). Mange av veiledningene havner innunder avgrensningen for denne rapporten, men få av dem omtaler kjønn eksplisitt. Veiledningene retter seg mot arbeidsgivere, verneombud, tillitsvalgte, arbeidstakere, bedriftshelsetjeneste og andre aktører som er opptatt av arbeidsmiljø, med beskrivelser av krav, plikter og rettigheter i arbeidsmiljøsammenheng. Dette omtales uten referanse til kjønn, med unntak av der loven stiller særlige krav til å hensynta kjønn, som for eksempel kjønnsdelte garderobes og gravide arbeidstakere, eller der kvinner utgjør en særlig utsatt gruppe, som for eksempel når det gjelder risiko for seksuell trakassering og vold og trusler.

5. Oppsummerende kommentar

I denne rapporten har vi beskrevet utviklingen av arbeidsmiljøregelverket og Arbeidstilsynets oppfølging av kvinnedominerte næringer og arbeidsmiljøforhold som er relevant for kvinners arbeidshelse. Selv om verken arbeidsmiljøregelverket eller Arbeidstilsynets utadrettede aktiviteter har en uttalt kjønnsinngang, så viser rapporten at det likevel er en rekke eksempler fra både regelverket og myndighetsoppfølging som er relevant å trekke frem i denne sammenheng.

Rapporten viser at det finnes krav til arbeidsmiljøet i regelverket som er særlig aktuelt for kvinner og kvinners arbeidshelse, og at forhold har kommet inn i regelverket med utgangspunkt i kvinners arbeidsmiljø, selv om bestemmelsene er formulert som kjønnsnøytrale.

Rapporten viser også at Arbeidstilsynet gjennom flere år har rettet innsats mot kvinnedominerte deler av arbeidslivet eller gjennomført aktiviteter som har handlet om arbeidsmiljøtemaer som er særlig relevant for kvinner.

Samtidig viser rapporten at en større andel av Arbeidstilsynets utadrettede tilsynsaktivitet har vært rettet mot såkalte mannsdominerte deler av arbeidslivet og arbeidsmiljøforhold som er særlig relevant for menn. Antall gjennomførte tilsyn er imidlertid ikke direkte overførbart til Arbeidstilsynets ressursbruk i en gitt næring. Videre viser tilsynstall kun tellbar aktivitet innenfor ett virkemiddel. Rapporten viser at flere av de utadrettede aktivitetene relatert til kvinnearbeidshelse opp gjennom årene har vært gjennomført som omfattende veiledningsaktiviteter og informasjonskampanjer hvor vi har nådd ut til store målgrupper.

Referanser

- [1] NOU 2023: 5, «Den store forskjellen - Om kvinners helse og betydningen av kjønn for helse», Helse- og omsorgsdepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-5/id2964854/>
- [2] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, «Vil ha mer kunnskap om kvinners arbeidshelse». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/vil-ha-mer-kunnskap-om-kvinner-arbeidshelse/id3028955/>
- [3] Institutt for samfunnsforskning, «Likestilling i Norge 2023 – utvikling og status». Åpnet: 4. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/nyheter/2023/likestilling-i-norge-2023.html>
- [4] Statistisk Sentralbyrå, «Hvor likestilt er vi?». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/artikler/hvor-liestilt-er-vi>
- [5] CORE - Senter for likestillingsforskning, «CORE Topplederbarometer 2022». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/grafiske/core-topplederbarometer/2022/index.html>
- [6] Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, «Arbeidsliv i et kjønnsperspektiv». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/kjonnsliektilling/arbeidsliv-kjonn/#section-158>
- [7] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk», Oslo, STAMI-rapport 22/4, 2021. [Online]. Tilgjengelig på: <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- [8] Statistisk Sentralbyrå, «08536: Kjønn- og næringsfordeling (88 grupper) blant sysselsatte (15-74 år). 4. kvartal (K) 2008 - 2023.», SSB. Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/08536/>
- [9] Statistisk Sentralbyrå, «09793: Sysselsatte, etter kjønn, alder og yrke (2-siffernivå). Årsgjennomsnitt (1 000 personer) 2011 - 2023.». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/statbank/table/09793/>
- [10] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «NOA+ bransjeprofiler». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/>
- [11] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «NOA yrkes- og næringsgrupper». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noas-yrkes-og-naeringgrupper/>
- [12] Statistisk Sentralbyrå, «Standard for næringsgruppering (SN)», Standard for næringsgruppering (SN). Åpnet: 19. juni 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>
- [13] Statistisk Sentralbyrå, «Standard for yrkesklassifisering». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>
- [14] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Hva vet vi om kvinners arbeidshelse?». Åpnet: 4. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://stami.no/hva-vet-vi-om-kvinner-arbeidshelse/>
- [15] Arbeidstilsynet, «Risikobilde 2016», Internt dokument. Tilgjengelig ved forespørsel, 2016.

- [16] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Fakta om arbeidsmiljøet blant frisører og kosmetologer». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/frisor-og-kosmetolog/>
- [17] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Frisør/kosmetolog», STAMI NOA. Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrke/>
- [18] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Fakta om arbeidsmiljøet blant renholdere». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/renhold/>
- [19] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Renholder». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/yrke/renholder/>
- [20] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Legemeldt sykefravær». Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/legemeldt-sykefravaer/>
- [21] Statens arbeidsmiljøinstitutt, «Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA)», STAMI NOA. Åpnet: 8. januar 2024. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/>
- [22] Arbeidstilsynet, «Årsrapport 2023. En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2023». [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/forskning-og-rapporter/arsrapporter/>
- [23] Arbeidstilsynet, «Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrift for å tydeliggjøre reglene om psykososialt arbeidsmiljø». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/horinger/forslag-til-endringer-i-arbeidsmiljoloen-og-tilhorende-forskrift-for-a-tydeliggjore-reglene-om-psykososialt-arbeidsmiljo/>
- [24] Fabrikktilsynsloven, *Lov om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v. datert 27. juni 1892*. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1892&paid=8&wid=a&psid=DIVL670&pgid=a_1111
- [25] NOU 2004: 5, «Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst», Arbeids- og administrasjonsdepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-5/id384819/>
- [26] Stortingsforhandlinger, *Ot.prp. nr. 35. (1914) Om utfærdigelse av Lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter*. 1914. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1914&paid=3&wid=a&psid=DIVL901&pgid=a_1029&s=False
- [27] Bull, E., *Arbeidervern gjennom 60 år*. Utgitt av Statens arbeidstilsyn i kommisjon hos Tiden Norsk Forlag A/S, 1953. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2006081800049?page=7
- [28] Skaarer, Å. C., «Fyrstikkarbeiderstreiken i 1889», *Kvinnehistorie.no*, 2005. Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-2658/fyrstikkarbeiderstreiken-i-1889>
- [29] Arbeidsdepartementet, «Færre HMS-forskrifter i arbeidsmiljøloven gir bedre etterlevelse», Regjeringen.no. Åpnet: 7. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/ad/Nyheter-og-pressemeldinger/pressemeldinger/2011/farre-hms-forskrifter-i-arbeidsmiljoloen/id665701/>
- [30] Stortingsforhandlinger, *Ot.prp. nr. 3 (1975-1976). Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* 1975. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.stortinget.no/no/Saker->

- og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1975-76&paid=4&wid=a&psid=DIVL249
- [31] Arbeidstidsdirektivet, *Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden*. 2003. [Online]. Tilgjengelig på: <https://europol.no/rettsakt/arbeidstidsdirektivet/id-4900>
- [32] NOU 2004: 5, «Arbeidslivslovutvalget - Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst», Arbeids- og administrasjonsdepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-5/id384819/>
- [33] Stortingsforhandlinger, *Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. [Online]. Tilgjengelig på: <otp200420050049000dddpdfs.pdf>
- [34] Stortingsforhandlinger, *Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)*. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6701a0ae54f84d368247e058d7f2b109/no/pdfs/otp200820090054000dddpdfs.pdf>
- [35] NOU 1995: 2, «Forslag til endringer i markedsføringsloven», Barne- og familiedepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <nou199519950002000dddpdfa.pdf>
- [36] Innst. O. nr. 2 (1994-1995), «Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.», Kommunalkomiteen. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/1994-1995/inno-199495-002/?lvi=0>
- [37] Arbeids- og inkluderingsdepartementet, *Høring – Forslag om utvidelse/endring av bedriftshelsetjenesten*. 2008. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---forslag-om-utvidelseendring-av-/id504182/>
- [38] Arbeidstilsynet, «Veiledning om arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer - risikovurdering og iverksetting av tiltak», Gyldendal Akademisk, Veiledning, best.nr. 587. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.havtil.no/contentassets/ec763ea5ab4f4790ade4f5d5ff03b81e/arbeidstakere-som-er-gravide-nylig-har-fodt-eller-ammer-risikovurdering-og-iverksetting-av-tiltak.pdf>
- [39] Arbeidstilsynet, «Kvinner og arbeidsmiljø – om kjønn og likestilling i et arbeidsmiljøperspektiv. Hva er Arbeidstilsynets rolle», Oslo, 2003.
- [40] «Ebba Wergeland», *Wikipedia*. 23. oktober 2021. Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: https://no.wikipedia.org/w/index.php?title=Ebba_Wergeland&oldid=21971365
- [41] Arbeidstilsynet, «Organisatoriske forhold i arbeidslivet (OFIA-prosjektet). Prosjektbok – en beskrivelse av fokusinspeksjon», Oslo, 2005.
- [42] Arbeidstilsynet, «Prosjektrapport: 'Rett Hjem' – kampanje i hjemmetjenesten. Hjemmetjenesten – døgnåpen, tidløs og slitesterk. Tanker og tall etter fem år med Rett Hjem.», Bergen, 2008.
- [43] Arbeidstilsynet, «Materiell fra prosjektet Jobbing uten mobbing». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://web.archive.org/web/20160401043026/http://www.arbeidstilsynet.no/brosjyre.html?tid=96991>

- [44] Arbeidstilsynet, «Prosjektrapport – God vakt! Arbeidsmiljø i sykehus. Hovedprosjektrapport del 1 Ekstern del. Oppsummering etter landets tilsyn 2005», Oslo, 2006.
- [45] St. meld. nr. 9 (2006-2007), «Arbeid, velferd og inkludering», Arbeids- og inkluderingsdepartementet. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/>
- [46] Arbeidstilsynet, «Sluttrapport 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø. Felles innsats – delt glede.», Trondheim, 2011.
- [47] Arbeidstilsynet, «Med skolen som arbeidsplass. Tanker og tall etter 2 år med tilsyn i skolesektoren - fagrapport NP1131», Arbeidstilsynet, Trondheim, 2011.
- [48] Arbeidsdepartementet, «Tildelingsbrev 2010 – Arbeidstilsynet», 18. januar 2010. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/publikasjoner/tildelingsbrev/2010/arbeidstilsynet.pdf>
- [49] Arbeidstilsynet, «Arbeid for helse. Forebygging av uheldige psykiske belastninger. Hovedfunn 2010-2012», Arbeidstilsynet, 2013. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/arbeid-for-helse-forebygging-av-uheldige-psykiske-belastninger-hovedfunn-2010-2012-okt-2013.pdf>
- [50] Arbeidstilsynet, «Fagrapport fra prosjektet På Lag 2011-2012. Hvordan jobber norske virksomheter for et inkluderende, trygt og godt arbeidsliv?», Trondheim, 2013. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/fagrapport-pa-lag-2011-2011-okt-2013.pdf>
- [51] Arbeidstilsynet, «Tannhelsetjenesten må også tette HMS-hull», 2014. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/tannhelsetjenesten_ma_ogsaa_tette_hms-hull_2014.pdf
- [52] Arbeidstilsynet, «Føre var! Forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager. Hovedfunn 2010-2012», Trondheim, 2013.
- [53] Arbeidstilsynet, «Resultater fra Arbeidstilsynets satsing i renholdsbransjen. 2013-2017», Trondheim, 2017. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/rappport---resultater-fra-arbeidstilsynets-satsing-i-renholdsbransjen-2013---2017.pdf>
- [54] Forskrift om godkjenning av renholdsvirksomheter m.m., *Forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester (FOR-2023-12-18-2278)*. 2012. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-05-08-408>
- [55] Arbeidstilsynet, «Godkjenningsordning for renholdsvirksomheter». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/godkjenninger/renholdsregisteret/godkjenningsordning-for-renholdsvirksomheter/>
- [56] Fafo Østforum, «Allmenngjøring og minstelønn». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.fafoestforum.no/temasider/allmenngjoring-og-minstelonn>
- [57] RVO Regionale verneombud, «Om oss». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://rvofond.no/hrr/om-oss>

- [58] Arbeidstilsynet, «Arbeidsmiljøarbeid i norske sykehus Rapport om Arbeidstilsynets revisjoner i sykehus i 2014», Trondheim, 2016. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/arbeidstilsynets-revisjoner-i-norske-sykehus.pdf>
- [59] Likestillings- og diskrimineringsombudet, «Sammen setter vi strek for seksuell trakassering». Åpnet: 7. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://ldo.no/settestrek/>
- [60] Arbeidstilsynet, «Mobbing og trakassering i arbeidslivet», *KOMPASS Tema*, nr. 4, 2020, [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-tema-nr-4-2020-mobbing-og-trakassering-i-arbeidslivet.pdf>
- [61] Arbeidstilsynet, «Tilsyn med Barnevernsinstitusjoner. Oppsummeringsrapport. Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler», Trondheim, 2017. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/vold-og-trusler--oppsummeringsrapport-tilsyn-med-barnevernsinstitusjoner.pdf>
- [62] Arbeidstilsynet, «Tilsyn med Kriminalomsorgen. Oppsummeringsrapport. Hovedprioritering 2016 Forebygging av vold og trusler», Trondheim, 2016. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/vold-og-trusler--oppsummeringsrapport-tilsyn-kriminalomsorgen.pdf>
- [63] Forskrift om utførelse av arbeid, *Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) (FOR-2024-04-05-574). Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.* Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1357/kap23a#kap23a>
- [64] Arbeidstilsynet, «Vold og trusler i arbeidslivet», YouTube. Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: http://www.youtube.com/playlist?list=PLcQRxNrcK73ESjguC7wTuageJdDr-i5Z_
- [65] Arbeidstilsynet, «Forebygge vold og trusler. Oppsummeringsrapport. Arbeidstilsynets tilsyn og veiledning i kommunale helse- og sosialtjenester i 2017. Tilgjengelig ved forespørsel», 2018.
- [66] Arbeidstilsynet, «Erfaringsrapport: Pilot - Vold og trussel om vold fra tredjepart i grunnskoler», 2019. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/erfaringsrapport-pilot-vold-og-trusler-i-skolen.pdf>
- [67] Arbeidstilsynet, «Arrangement, kurs og webinar», arbeidstilsynet.no. Åpnet: 6. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/webinar/>
- [68] «IA-avtalen 2019–2024», Regjeringen.no. [Online]. Tilgjengelig på: https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/ia-avtalen-20192024/id2623741/
- [69] Statens arbeidsmiljøinstitutt, NAV, Petroleumstilsynet, og Arbeidstilsynet, «Arbeidsmiljøsatsingen. Rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra STAMI, NAV, Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet», mar. 2022. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705e9c18/vedlegg-2-felles-arsrapport-2021-inkluderende-arbeidsliv.pdf>

- [70]Arbeidstilsynet, «Arbeidsmiljøhjelpen». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://arbeidsmiljohjelpen.arbeidstilsynet.no>
- [71]Arbeidstilsynet, «Risikohjelpen». Åpnet: 12. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://risikohjelpen.arbeidstilsynet.no/>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Kvinnearbeidshelse - Regelverksutvikling og Arbeidstilsynets oppfølging

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Forfattere:

Gunn Robstad Andersen

Turid Brattset

Karoline Grødal

Embla Marthine Holltrø

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

XXX-XX-XXXXX-XX-X

arbeidstilsynet.no