

Kvinneres høye sykefravær er et likestillingsproblem

Norge er et av verdens mest likestilte land og kvinners yrkesdeltakelse er høy. Hele ni av ti arbeidstakere trives på jobben, men vi har fortsatt en jobb å gjøre for et mer likestilt arbeidsliv. Kvinner jobber mer deltid, lønnsgapet består og langt flere menn enn kvinner er ledere.



Jurist
Gry Anita Langsæther
Rådgiver Sticos

Fra et likestillingsperspektiv er det utfordrende at kvinner har langt høyere sykefravær enn menn. Sykefraværet i Norge er rekordhøyt for begge kjønn. Årlig går 32 millioner dagsverk tapt, og det gir nordmenn den tvilsomme æren av å være verdensmestre i sykefravær. Kvinner har hele 70 prosent høyere sykefravær enn menn, og forskjellen er økende. Tar man hensyn til årsaker knyttet til graviditet, arbeid og familie, står fortsatt over halvparten av kjønnsforskjellen uforklart. I mange land har kvinner høyere sykefravær enn menn, men Norge er et av landene hvor forskjellen er størst.

Forskere klarer ikke å finne løsningen på kjønnsforskjellen i sykefravær

Den store forskjellen i sykefravær er en likstillingsutfordring. Lengre sykefravær øker risikoen for varig utstøting fra arbeidslivet og sykefravær gir dårligere lønnsutvikling. Det er grunn til å stille spørsmål om hvorfor kvinner er så mye mer sykmeldt enn menn. Forskere har undersøkt flere hypoteser om kjønnsulikheten i sykefraværet. Både helse, dobbeltarbeid, holdninger og om forklaringen kan ligge til selve

kjønnnet har vært undersøkt. Til tross for at forskerne har brukt mange år og adskillige arbeidstimer, klarer de ikke å finne én entydig forklaring på kjønnsforskjellen.

Hypotesen om dobbeltarbeid, kvinners ekstrabelastning i hjemmet, er den mange har hatt stor tro på. Forskerne har imidlertid ikke klart å bevise at dobbeltarbeid forklarer denne forskjellen.

Samfunnsdebatt om kvinners sykefravær

Kvinneres holdning til sykefravær har også vært et yndet forskningstema. I fjor sommer var også dette et tema som fikk stor mediaoppmerksomhet under emneknaggen Stressa2019. Kamille-redaktør Madeleine Strand startet debatten med å skrive «Jeg har skulket jobben og det må vi snakke om», hvor hun viste til en undersøkelse fra YouGov der én av tre kvinner sier at de har blitt hjemme fra jobb på grunn av en følelse av stress eller utmattelse. Mange kvinner støttet Strands innlegg, og en studie av Tale Hellevik og hennes forskerkolleger ved NOVA, gir også støtte for at flere kvinner godtar fravær uten reell sykmeldingsgrunn.

Jeg er glad for at debatten om kvinners holdning til sykefravær ble reist, og det er mange med meg som mener det er

betimelig å stille spørsmålet «Holdninger til sykefravær kan muligens forklare noe av kjønnsforskjellen i sykefravær, men årsakene til kvinners høye sykefravær er svært komplekst, og det er ingen enkle fasitsvar.

Debatten er viktig, men vi trenger også mer kunnskap om kvinnehelse

Selv om vi ikke har klare svar på hvorfor kvinner er mer syke enn menn, er det viktig at vi diskuterer problemstillingen. Den har synliggjort at folketrygdloven ikke gir grunnlag for egenmeldingsdager på grunn av hverdagstress, og at kvinner bør ta en prat med sjefen når det toppe seg på hjemmehelsetilstanden. Norske arbeidsgivere har vide plikter for å tilrettelegge for småbarnsforeldre, og min erfaring er at mange arbeidsgivere er villige til å strekke seg langt for at kvinner skal kunne kombinere familieliv og jobb.

Samfunnsdebatt om kvinners sykefravær er ikke nok, vi trenger også mer kunnskapsgrunnlag om kvinners helse. Det er derfor gledelig at regjeringen på kvinnetilbudet i fjor varslet at de vil satse på mer på kvinnehelse i strategien.

Om kjønnsforskjellen fortsetter å øke, kan vi i ytterste konsekvens få en situasjon der arbeidsgivere begynner å vurdere hvor mye mer de er villige til å betale for å ansette en mann, for å slippe risikoen med kvinner som oftere

er syke. Terskelen for å gi stillingen til en kvinne blir høyere, og vi vil få et mer kjønnsdelt arbeidsmarked, stikk i strid med ønskene om at Norge skal være helt i tet når det gjelder likestilling.

Lik deltakelse i arbeidslivet er viktigste forutsetning for likestilling

En av de viktigste forutsetningene for likestilling, er at begge kjønn deltar på lik linje i arbeidslivet. Det er viktig for samfunnsøkonomien, økonomisk selvstendighet for begge kjønn og likeverdig deltakelse i familielivet.

I 2020 håper jeg vi fortsetter å sette kvinners sykefravær på agendaen, og at forskerne kommer nærmere et svar på

kjønnsulikheten i sykefraværet, slik at vi kan iverksette treffsikre tiltak, og på den måten opprettholde lik deltakelse i arbeidslivet.

Kilder:

SSB – Sykefraværstatistikk – www.ssb.no/sykefratot/

SSB – ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/dette-er-kvinner-og-menn-i-norge-2018

World Economic Forum – Likestillingsbarometeret 2019 – weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

Forskning.no – forskning.nolarbeid-helse-ny/hvorfor-har-kvinner-mye-hoyere-sykefravaer-enn-menn/263187

NAV undersøkelse – nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/ny-nav-analyse-vanskelig-a-for-klare-den-store-kjonnforskjellen-i-sykefravaer

SSB – ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/sykefravaer-gir-darligere-lonnsutvikling

Om Forskning og revisjon



Kyrre Kjelleveid (30) er mottaker av Revisorforeningens doktorgradsstipend og har påbegynt fjerde året av sin doktorgrad i revisjon og finansregnskap ved Norges Handelshøyskole. I denne spalten vil han presentere relevante forskningsfunn fra inn- og utland i et forsøk på å gjøre forskningen mer tilgjengelig for praktiserende revisorer.

Møter kvinner et glasstak eller en biologisk betongvegg?

Det er velkjent at det norske samfunnet taper på at for få talentfulle og hardtarbeidende kvinner velger næringslivsyrker. Dette forekommer på tross av at Norge rangeres høyt av FN på likestilling, og samtidig med at vi har kvoteringsregler som sikrer kvinner plass i selskapsstyrene og lover som forbyr kjønnsdiskriminering.

I dette blogginnlegget skal jeg forsøke kortfattet å oppsummere hva økonomer vet om årsakene til at for få kvinner tar ledelsen og hva kjønnskvoteringsbidrar med.

Forskjeller i konkurransevillighet

Konkurransebasert avlønning dominerer i næringslivet, der bonuser kan utgjøre brorparten av lønnen og fremrykk i hierarkiet er basert på relativ dyktighet i arbeidsgruppen.

Eksperimenter og feltstudier viser at altfor mange dyktige kvinner velger bort konkurranser der de får betaling for hvor godt de gjør det relativt til andre, selv om de i utgangspunktet er minst like flinke som de mannlige