

Konur og hækkandi lífaldur vinnuafis: áhrif varðandi vinnuvernd

Í rýni þessari eru tekin til skoðunar nokkur atriði er snerta kyn og aldur og sem sérstaklega varða eldri konur í tengslum við vinnuvernd og sjálfbæra vinnu. Rýnin byggðist á samtíma heimildum og málstofu sem skipulögð var af EU-OSHA¹.

Hvers vegna skiptir kyn máli varðandi stjórnun á aldurstengdri vinnuvernd og sjálfbærri vinnu?

Vinnuaflið í ESB er að eldast; þess vegna skipta stefnumarkandi áætlanir varðandi aldurstengda vinnuvernd öllu máli. Hins vegar standa karlar og konur frammi fyrir ólíkum aldurstengdum vanda, og málefni á vinnustað snerta þau á ólíkan hátt alla starfsævina. Því er það mikilvægt að skilgreina og skilja þennan mismun, til þess að geta lagt fram upplýsingar er snerta stefnumál, umræður og framtíðarrannsóknir á sviði sjálfbærrar vinnu.

Aldurstengdur munur á körlum og konum á vinnustað

Öldruninni fylgja breytingar á líkamsgetu og heilsu. Slíkar breytingar geta orðið fyrir áhrifum af kynbundnum (þ.e. líffræðilegum) og kynjatengdum (þ.e. félagsleg hugsmíð) þáttum.

Kynbundinn munur milli karla og kvenna á vinnustað

Augljósasta kynbundna breyting sem er aldurstengd eru tíðahvörf. Samt sem áður geta margs konar aðrir aldurstengdir sjúkdómar sem geta haft áhrif á starfsgetu haft áhrif á konur oft en á karla, þar á meðal beinþynning, slitgigt og brjóstakrabbamein. Slíkan mun milli karla og kvenna þyrfti að skoða þegar verið er að þróa aðferðir við að efla vinnuvernd og sjálfbæra vinnu.

Kynjatengdur munur milli karla og kvenna á vinnustað

Lóðréttur og lágréttur aðskilnaður milli kynja er til staðar meðal vinnuafisins, og þess vegna eru konur almennt, og sér í lagi eldri konur, berskjaldaðar fyrir áhættum sem eru ólíkar þeim sem snerta starfsbræður þeirra.

Lóðréttur aðskilnaður stafar af skorti á tækifærum til starfsframa og hreyfanleika í starfsferli sem leiðir til samsöfnunar kvenna á lægstu þrepum í stigveldinu meðal starfa². Þetta getur haft í för með sér langvarandi váhrif gagnvart ákveðnum áhættuþáttum á vinnustað eins og sí-endurtekin vinna eða vinna sem krefst óþægilegra vinnustellinga.

Lágréttur aðskilnaður kemur upp vegna þess að konur og karlar leitast við að starfa innan mismunandi atvinnuvega. Til dæmis eru sér í lagi eldri konur í yfirgnæfandi hlutfalli að störfum innan heilbrigðigeirans og í félagsmálagæiranum, við kennslu og í öðrum þjónustugreinum. Það er mikilvægt að vanmeta ekki líkamlegar og tilfinningalegar kröfur sem fylgja þeim störfum sem konur sinna oft; handunnin störf, að miklu leyti sí-endurteknin og fylgja

ákveðnum hraða, vaktavinna, hætta á ofbeldi og áreitni, og streita eru allt málefni sem hafa áhrif á starfsöryggi og gæði starfsævinnar á mörgum þeim sviðum sem konur starfa.

Tekist á við aldurstengdan mun á milli karla og kvenna á vinnustað

Stefnumótun varðandi vinnuvernd og sjálfbæra vinnu ætti að vera bæði aldurnæm og kynnæm. Slík stefnumótun ætti að fjalla um þær atvinnugreinar og störf þar sem konur eru ríkjandi, eins og í heilbrigðisgeiranum, menntageira, þrifageira og smásölu, sem og í geirum þar sem karlar eru ráðandi, eins og í byggingariðnaði, og ætti einnig að skoða hvernig hægt er að stjórna aldursháðri minnkun líkamsgetu og heilsu á þann hátt að tekið er tillit til kynnæmis

Tíðahvörfin og heilsuefling á vinnustað

Mörg heilsufarsvandamál sem konur standa frammi fyrir og tengjast t.d. tíðahvörfum eru bannorð í samfélaginu, og þess vegna á vinnustað. Hins vegar er hægt að gera einfaldar ráðstafanir til að takast á við slík vandamál: hægt er að láta í té aðgang að köldu drykkjarvatni, hægt er að nota lagskiptan klæðnað og starfsmanna búninga og hægt að skipuleggja sveigjanlega vinnu til að auðvelda heimsóknir til læknis. Þörf er á enn frekari vitundarvakningu og stuðningsaðgerðum á vinnustað, þar á meðal ráðleggingar um ráðstafanir til að útskýfun eigi sé ekki stað, fyrirtækjastefnu með starfsreglum og fyrirmælum um tiltekin atriði, og gátlistar um áhættumat.

Kynnæm stefnumörkun á sviði vinnuverndar gegnum lífskeið

Ævilöng nálgun gagnvart sjálfbærri vinnu ætti að ná til fræðslu um áhættumat og forvarna fyrir stúlkur og drengi í skólum og tryggja að vinnuverndarfræðsla fjalli um þær áhættur sem tengjast störfum þar sem konur eru í meirihluta. Ennfremur ætti að undirstrika vinnuvernd sem hluta starfsnáms fyrir störf sem eru dæmigerð kvennastörf.

Streita og sjúkdómar í vöðva- og beinakerfi

Mörg störf sem oft eru unnin af konum eru ýmist tilfinningalega krefjandi eða fela í sér langvarandi tímabil þar sem setið er eða staðið upprétt. Þess vegna geta streita og sjúkdómar í vöðva- og stoðkerfi (MSDs) haft stórfelld áhrif á sjálfbærni starfa kvenna. Nauðsynlegt er að gefa meiri gaum að þessum tveimur vandamálum þar á meðal að beina athyglinni að áhættunni og forvörnum varðandi þau störf sem aðallega eru unnin af konum. Til dæmis voru innleiddar ýmiss konar aðlögunarbreytingar í vinnu með hliðsjón af sjálfbærni starfa í því skyni að halda í starfsfólk sem hafði veikt vegna sí-endurtekinna hreyfinga og við að lyfta.

Endurhæfing

Sé ekki viðurkennt að slæm heilsa konu sé starfstengd, getur þetta orðið að hindrun varðandi það að fá stuðning vegna endurhæfingar. Að auki þá eru konur sem bera ábyrgð á umönnun fjölskyldu

¹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

² EU-OSHA — European Agency for Safety and Health at Work, *New risks and trends in the safety and health of women at work*, 2013. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

oft ófærar um að komast í endurhæfingarpjónustu. Þess vegna þarf að vera kynbundin áhersla á endurhæfingu til að tryggja að meðferðaráætlanir séu konum aðgengilegar og að þær séu sérsníðnar að þörfum kvenna. Dæmi um slíka kynbundna sérsníðun birtist hjá franska vinnuslysafélaginu Anact. Anact kynnti handbók um endurhæfingu kvenkyns starfsfólks að lokinni meðferð sem þær gengust undir vegna brjóstakrabbameins³.

Þeir sem sjá um fjölskylduumönnun

Síaukinn fjöldi starfsmanna af báðum kynjum ber ábyrgð á umönnun sjúkra, öryrkja eða aldraða ættingja, þó svo hæsta hlutfall þessarar umönnunar sé veitt af konum sem eru 50 ára eða eldri. Hins vegar þá beinist nógildandi stefnumótun, sem miðar að því að samrýma starfs- og umönnunarskyldur, að ungum konum sem eru með þarfir er snerta barnaumönnun. Þess vegna verður að þróa viðeigandi stefnu um samrýmingu og veki í því skyni að stuðla að sjálfbærri vinnu. Til dæmis ætti að skoða sveigjanlegan vinnutíma og stefnu um hlutastörf, eins og þegar er búið að innleiða fyrir unga foreldra, til að koma í veg fyrir að eldri umönnunaraðilar hverfi á brott úr starfliðinu. Enn fremur er grundvallaratriði að viðbótarframlag til umönnunar aldraðra og öryrkja, og til þjónustu sem eflir sjálfstætt lífveri verði þáttur í samþættri stefnumörkun.

Fjalla ætti um aldur og kyn í áhættumati og við gerð stefnumörkunar

Stefnumörkun á sviði vinnuverndar ætti að stuðla að fjölbreytni á grundvelli áhættumats og forvarna og með því að greina áhættuþætti þar sem þeir eiga upptök sín. Þess vegna er mikilvægt að takast á við aldursjafnrétti, kynjajafnrétti og vinnuvernd í einum stefnu- og verklagsramma.

Náin tengsl milli kynjajafnréttis og sjálfbærrar vinnu kemur fram með gerð á áhættumati og þróun stefnumörkunar sem frönsk prentsmiðja hefur ráðist í. Kvenkyns starfslið fyrirtækisins þjáðist af fádæma háu hlutfalli af sjúkdómum í vöðva- og stoðkerfi; þess vegna gerði fyrirtækið greiningu á þeim tíma sem notaður var við mismunandi störf á grundvelli kyns og kom í ljós að karlar fengu oftast stöðuhækkun, ef þeir sinntu störfum sem fólu í sér síendurtekin verk í langan tíma, heldur en konur. Ein af niðurstöðum þessa mats var tillaga um að stuðla að eflingu á starfsframa og viðurkenningu á fagkunnáttu kvenna innan fyrirtækisins, til að koma í veg fyrir að þær myndu festast til langstíma í endurtekningar störfum.

Í Bretlandi tók opinbera heilsugæslan (NHS) upp samþætta stefnumörkunarþróun gegnum hópinn Working Longer Group til að taka á áhrifum langrar starfsævi á starfslið sem samanstendur að mestum hluta af konum, og þar sem tveir þriðju hlutar hjúkrunarkvenna eru yfir 40 ára gamlar þetta undirstrikaði mikilvægi þess að framkvæma að öllu leyti viðmiðunarreglur fyrir atvinnugeira varðandi heilbrigði og vellíðan í vinnunni til þess að tryggja að samanlögð áhrif lengingar á starfsævi hefur ekki slæm áhrif á heilsu starfsmanns og getu til að vinna með góðum afköstum og á öruggan hátt.

Samþættun á fjölbreytni í innlandri vinnuverndarstefnumörkun

Til að hægt sé að fella kerfisbundið aldurs- og kynjasjónarmið inn í stefnumörkun um sjálfbæra vinnustaði, án þess að valda mismunun, ætti að samþætta fjölbreytni inn í stefnumörkun

og starfsemi vinnueftirlitsstofnana. Til dæmis þá eru afurðir

fjölbreyttrar stefnumörkunar austurríska vinnueftirlitsins röð samþættingarverkfæra fyrir kynin, þjálfunar- og mismunandi gátlista fyrir eftirlitsaðila til að nota hjá fyrirtækjum og við aðgerðir sem varða eldri starfsmenn og kvennastarfsgeira sem eru hluti átaksverkefnisins⁴.

Lykilniðurstöður

Það er mikilvægt að við búum til sjálfbært vinnumynstur fyrir eldri starfsmenn, þar sem sérstök áhersla er lögð á eldri kvenkyns starfsmenn, með aðgerðum sem fjalla um vinnuálag, verkefni, sveigjanlegan vinnutíma, jafnvægi milli vinnu og einkalífs, stuðning á vinnustaði við sérstök kynbundin heilsufarsmál, og starfsmannapróun. Hins vegar er þörf á meiri rannsókn og hagnýtum verkfærum á mótum aldurs og kyns í tengslum við vinnuvernd og sjálfbæra vinnu. Lykilniðurstöður þessarar rýni eru dregnar saman hér að neðan:

- kynjatengdur og kynbundinn mismunur á vinnuskilyrðum viðgengst gegnum alla starfsævina;
- uppsöfnun líkamlegra og tilfinningalegra áhrifa á vinnu kvenna ætti ekki að vanmeta;
- þörf er á stuðningi varðandi áhættumat sem tekur á margbreytileika aldurs og kyns;
- löng tímabil þar sem unnið er við lágt sett störf, án starfsframa, getur leitt til langtíma álags gagnvart hættu;
- finna verður lausn á aðgangi að endurhæfinu og að starfsnámi;
- einfaldar ráðstafanir til að koma í veg fyrir útskýfun geta stutt við konur sem fara í gegnum tíðahvörf;
- heilsueflandi stefnumarkningar þurfa mismunandi nálgun gagnvart áheyrendum, annars vegar af karlkyni og hins vegar af kvenkyni;
- aðgerðir vegna sveigjanlegs vinnutíma þurfa að eiga við umönnunaraðila aldraðra sem eru á framfæri, og gagnvart bæði körlum og konum;
- vinnueftirlitsstofnanir þyrftu að vera með skýra stefnumörkun á sviði fjölbreytni;
- eldri kvenkyns starfsmenn þurfa að skoðast sem verðmæti og hin tvöfalda mismunun sem aldraðir kvenstarfsmenn kunna að mæta ætti að leysa með því að efla vitund um hana.

Frekari upplýsingar

Skýrslan er fánleg á ensku á vefsíðu EU-OSHA hjá:

<https://osha.europa.eu/is/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Lúxemborg: Útgáfuskrifstofa Evrópusambandsins, 2017

© Vinnuverndarstofnun Evrópu, 2017

Afritun er leyfð ef heimildir er getið.

³ Anact — L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, *Travailler avec un cancer du sein*, 2008, Association CINERGIE, Paris.

⁴ EU-OSHA — European Agency for Safety and Health at Work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>