

## Kvinder og den aldrende arbejdsstyrke: konsekvenser for arbejdsmiljøet

Denne gennemgang omhandler en række emner vedrørende alder og køn, der især er relevante for ældre kvinder i relation til arbejdsmiljø og bæredygtigt arbejde. Den var baseret på aktuel faglitteratur og en workshop organiseret af EU-OSHA <sup>(1)</sup>.

### Hvorfor er køn relevant for håndteringen af aldersaspektet i forbindelse med arbejdsmiljø og bæredygtigt arbejde?

Arbejdsstyrken i EU ældes. Derfor er aldersrelaterede arbejdsmiljøstrategier afgørende. Mænd og kvinder står dog over for forskellige aldersrelaterede udfordringer og berøres forskelligt af problemer på arbejdspladsen gennem hele arbejdslivet. For at tilvejebringe et informeret grundlag for politikker, debat og fremtidig forskning er det derfor vigtigt, at vi identificerer og forstår disse forskelle.

### Aldersrelaterede forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen

Aldring er forbundet med en række forandringer i de fysiske evner og sundheden. Sådanne forandringer kan være påvirket af kønsrelaterede biologiske og samfundsskabte faktorer.

### Kønsrelaterede biologiske forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen

Den mest iøjnefaldende kønsspecifikke aldersrelaterede forandring er overgangsalderen. Mange andre aldersrelaterede forhold, der kan påvirke arbejdsevnen, berører oftere kvinder end mænd, herunder osteoporose, osteoarthritis og brystkræft. Sådanne forskelle mellem mænd og kvinder bør tages i betragtning ved udviklingen af strategier til at fremme arbejdsmiljøet og bæredygtigt arbejde.

### Kønsrelaterede samfundsskabte forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen

Der findes en vertikal og horisontal kønsopdeling i arbejdsstyrken, og derfor er kvinder i almindelighed og ældre kvinder i særdeleshed eksponeret for forskellige risici i forhold til deres mandlige kolleger gennem hele deres arbejdsliv.

Den vertikale opdeling skyldes manglende forfremmelses- og karriereudviklingsmuligheder, hvilket fører til en koncentration af kvinder nederst i jobhierarkiet <sup>(2)</sup>. Dette kan føre til langvarig eksponering for visse farer på arbejdspladsen såsom repetitivt arbejde eller arbejde, som kræver akavede arbejdsstillinger.

Den horisontale opdeling opstår, fordi kvinder og mænd er tilbøjelige til at arbejde i forskellige økonomiske sektorer. F.eks. er navnlig ældre kvinder overrepræsenterede inden for sundhedssektoren og sociale foranstaltninger, uddannelse og andre servicesektorer. Det er vigtigt ikke at undervurdere de fysiske og følelsesmæssige krav til disse job, der ofte udføres af kvinder. Manuel håndtering, stærkt repetitivt arbejde i højt tempo, skifteholdsarbejde, risiko for vold og mobning og stress er alle problemer, der påvirker muligheden for at holde på medarbejderne og sikre arbejdslivets kvalitet på mange områder, hvor kvinder arbejder.

### Tackling af aldersrelaterede forskelle mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen

Strategier for arbejdsmiljø og bæredygtigt arbejde bør både tage hensyn til aldersaspektet og kønsaspektet. Sådanne strategier bør være rettet mod de sektorer og job, hvor kvinder er fremherskende, såsom sundhedssektoren, uddannelse, rengøring og detailhandel, samt mandsdominerede sektorer såsom byggebranchen og bør også tage i betragtning, hvordan aldersrelaterede svækkelser af de fysiske evner og sundheden kan håndteres på en måde, der tager hensyn til kønsaspektet.

### Overgangsalder og fremme af sundhed på arbejdspladsen

Mange sundhedsproblemer, som kvinder står over for, og som f.eks. vedrører overgangsalder, er tabuer i samfundet og dermed på arbejdspladsen. Der kan dog træffes enkle foranstaltninger til at tackle disse problemer: Der kan sørges for adgang til drikkevand, der kan anvendes tøj i flere lag til uniformer, og der kan indføres fleksible arbejdstider for at gøre det lettere at få tid hos lægen. Der er behov for flere bevidsthedsskabende foranstaltninger og støtteforanstaltninger på arbejdspladsen, herunder rådgivning om foranstaltninger til at bekæmpe stigmatisering, modelpolitikker og tjeklister vedrørende risikovurdering.

### Arbejdsmiljøstrategier, der tager hensyn til kønsaspektet i hele livsforløbet

En livslang tilgang til bæredygtigt arbejde bør omfatte risikoudannelse og -forebyggelse for piger og drenge på skoler og sikre, at arbejdsmiljøuddannelse tager fat på de risici, der er forbundet med job, hvor kvinder er dominerende. Endvidere bør arbejdsmiljøet fremhæves som led i erhvervsuddannelse til typiske kvindejob.

### Stress og lidelser i bevægeapparatet

Mange job, der ofte udføres af kvinder, er emotionelt krævende eller indebærer lange perioder i siddende eller stående stilling. Derfor kan stress og lidelser i bevægeapparatet have stor indvirkning på bæredygtigheden af kvinders arbejde. Der skal fokuseres mere på disse to problemer samt på risikoforebyggelse i job, der overvejende udføres af kvinder. F.eks. blev der i en børnehave i Danmark indført en række

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

<sup>(2)</sup> EU-OSHA — Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur: *Nye risici og tendenser inden for kvinders arbejdsmiljø*. 2013, findes på: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

bæredygtige arbejdstilpasninger for at holde på de medarbejdere, der var berørt af repetitive bevægelser og løft.

## Revalidering

Hvis en kvindes sygdom ikke anerkendes som erhvervsbetinget, kan dette være en hindring for adgang til revalideringsstøtte. Endvidere er kvinder med omsorgsforpligtelser i familien ofte ikke i stand til at få adgang til revalideringstjenester. Derfor skal der være kønsspecifikt fokus på revalidering for at sikre, at programmerne er tilgængelige for kvinder og skræddersyede til kvinders behov. Et eksempel på en sådan individuel udformning af kønsspecifik revalidering kan ses i den franske arbejdsskadesforsikringsorganisation Anact. Anact slog til lyd for en vejledning i revalidering af kvindelige arbejdstagere efter behandling for brystkræft<sup>(3)</sup>.

## Personer med omsorgsforpligtelser i familien

Flere og flere arbejdstagere af begge køn har ansvaret for at tage sig af syge, handicappede og ældre familiemedlemmer, selv om den største andel af denne omsorg ydes af kvinder på 50 år og derover. De nuværende strategier, der sigter mod at forene arbejde og omsorgsforpligtelser, fokuserer imidlertid på unge kvinder med børnepasningsbehov. Derfor skal der udvikles egnede politikker for at forene arbejde og familieliv for at fremme bæredygtigt arbejde. Der bør f.eks. overvejes fleksible arbejdsordninger og politikker for deltid, sådan som det allerede er blevet gjort for unge forældre, med henblik på at forhindre, at ældre arbejdstagere med omsorgsforpligtelser forlader arbejdsmarkedet. Det er endvidere afgørende, at der afsættes supplerende ressourcer til omsorg for ældre og handicappede og til tjenester, der skal fremme en uafhængig tilværelse som led i en integreret strategi.

## Alders- og kønsaspektet bør tages i betragtning ved risikovurdering og strategiudvikling

Arbejdsmiljøstrategier bør fremme mangfoldighed gennem risikoforebyggelse og ved at tackle risiciene ved kilden. Det er derfor vigtigt at tackle aldersmæssig ligestilling, ligestilling mellem kønnene og arbejdsmiljø i én ramme for politik og praksis.

Den tætte forbindelse mellem ligestilling mellem kønnene og bæredygtigt arbejde ses af den risikovurdering og strategiudvikling, som en fransk trykkerivirksomhed har gennemført. Virksomhedens kvindelige medarbejdere havde usædvanligt høje forekomster af lidelser i bevægeapparatet. Derfor analyserede virksomheden den tid, medarbejderne havde arbejdet i forskellige job, fordelt på køn, hvilket afslørede, at mænd hurtigere blev forfremmet fra stillinger, der involverede udførelse af repetitive opgaver i længere tid, end kvinder. Et af resultaterne af denne vurdering var en anbefaling om at fremme udviklingen af kvinders karriereforløb og at anerkende deres færdigheder i virksomheden for at forhindre, at de blev fastlåst i repetitive job i længere tid.

I Storbritannien indførte den offentlige sygesikring (NHS) gennem gruppen for et længere arbejdsliv en integreret strategiudvikling for at tackle virkningen af et længere arbejdsliv for en arbejdsstyrke, der er domineret af kvinder, og hvor to tredjedele af sygeplejerskerne er over 40 år. Dette fremhævede betydningen af fuldt ud at gennemføre sektorspecifikke retningslinjer for sundhed og trivsel på arbejdspladsen for at sikre, at den kumulative virkning af et længere arbejdsliv ikke skader en medarbejders sundhed eller evne til at arbejde effektivt og sikkert.

<sup>(3)</sup> Anact — L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail: *Travailler avec un cancer du sein*. 2008, Association CINERGIE, Paris.

## Integrering af mangfoldighed i nationale arbejdsmiljøstrategier

For systematisk at medtage ligestillingsovervejelser i strategier for bæredygtige arbejdspladser uden at skabe forskelsbehandling bør mangfoldighed integreres i arbejdstilsynenes strategier og aktiviteter. F.eks. omfatter resultaterne af det østrigske arbejdstilsyns strategi for mangfoldighed en række værktøjer til at integrere kønsaspektet, tjeklister vedrørende uddannelse og mangfoldighed, som tilsynsførende skal benytte i virksomheder, og foranstaltninger, som er relevante for ældre arbejdstagere og kvindedominerede sektorer, som indgår i deres kampagner<sup>(4)</sup>.

## Væsentlige konklusioner

Det er vigtigt, at vi skaber bæredygtige arbejdsmønstre for ældre arbejdstagere med særligt fokus på ældre kvindelige arbejdstagere gennem foranstaltninger, der tager fat på arbejdsbyrden, arbejdsopgaver, fleksibel arbejdstid, balance mellem arbejdsliv og privatliv, støtte på arbejdspladsen til specifikke kønsrelaterede sundhedsproblemer og udvikling af arbejdsstyrken. Der er dog behov for mere forskning og praktiske værktøjer på skæringspunktet mellem alder og køn i relation til arbejdsmiljø og bæredygtigt arbejde. De væsentlige konklusioner af denne gennemgang er sammenfattet nedenfor:

- Kønsrelaterede biologiske og samfundsskabte forskelle i arbejdsvilkårene gør sig gældende gennem hele arbejdslivet.
- De kumulative fysiske og følelsesmæssige virkninger af kvinders arbejde bør ikke undervurderes.
- Der er behov for at støtte risikovurderinger, som medtager alders- og kønsspecifikke problemer.
- Lange perioder i ufaglærte job uden karriereudviklingsmuligheder kan føre til langvarig eksponering for farer.
- Der bør tages fat på at skabe lige adgang til revalidering og erhvervsuddannelse.
- Enkle foranstaltninger til at bekæmpe stigmatisering på arbejdspladsen kan støtte kvinder i overgangsalderen.
- Strategier for at fremme sundhed på arbejdspladsen kræver forskellige tilgange for mandlige og kvindelige målgrupper.
- Foranstaltninger vedrørende fleksible arbejdsordninger skal være relevante for personer, der tager sig af omsorgskrævende ældre, såvel mænd som kvinder.
- Arbejdstilsynene bør have klare strategier for mangfoldighed.
- Ældre kvindelige arbejdstagere bør betragtes som et værdifuldt aktiv, og den dobbelte forskelsbehandling, som ældre kvindelige arbejdstagere kan komme ud for, bør tackles gennem bevidstgørelse.

## Yderligere oplysninger

Rapporten i sin fulde ordlyd findes på engelsk på agenturets websted: <https://osha.europa.eu/da/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2017

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2017

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

<sup>(4)</sup> EU-OSHA — Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur: *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice* (Integrering af kønsaspektet i arbejdsmiljøpraksis). 2014, findes på: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>