



## Naiset ja työvoiman ikääntyminen: vaikutukset työsuojeluun

Tässä tiivistelmässä käsitellään monia sukupuoleen ja ikään liittyviä kysymyksiä, jotka ovat erityisen merkittäviä iäkkäiden naisten työsuojelun ja kestävän työn kannalta. Tiivistelmä perustuu nykyiseen kirjallisuuteen ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston järjestämään seminaariin<sup>1</sup>.

### Miksi sukupuoli on tärkeä ikään liittyvän työsuojelun ja kestävän työn hallinnassa?

Työvoima EU:ssa ikääntyy, ja siksi ikään liittyvät työsuojelustrategiat ovat olennaisen tärkeitä. Miehet ja naiset kohtaavat työpaikalla erilaisia ikään liittyviä haasteita, ja työpaikan asiat vaikuttavat heihin eri tavoin koko työuran aikana. Eroavuuksien tunnistaminen ja ymmärtäminen on tärkeää. Näin saadaan tietoa poliittiseen päätöksentekoon, keskusteluihin ja tutkimuksiin ja kestävän työn vahvistamiseen.

### Miesten ja naisten ikään liittyvät erot työpaikalla

Ikä tuo mukanaan monia muutoksia fyysiseen kuntoon ja terveyteen. Muutoksiin vaikuttaa myös sukupuoli (biologinen ja sosiaalinen).

### Miesten ja naisten biologiseen sukupuoleen liittyvät erot työpaikalla

Vaihdevuodet ovat näkyvin biologiseen sukupuoleen ja ikään liittyvä muutos. Myös monet muut ikääntymiseen liittyvät sairaudet, jotka voivat myös vaikuttaa työkykyyn, koskevat naisia miehiä useammin. Näitä ovat muun muassa osteoporoosi, osteoartrioosi ja rintasyöpä. Tällaiset miesten ja naisten väliset erot olisi otettava huomioon, kun työsuojelun ja kestävän työn edistämiseksi laaditaan strategioita.

### Miesten ja naisten sosiaaliseen sukupuoleen liittyvät erot työpaikalla

Työvoimassa on vertikaalista ja horisontaalista eriytymistä sukupuolen mukaan, ja siksi naiset yleensä, ja iäkkäät naiset erityisesti, altistuvat koko työelämänsä ajan eri riskeille kuin heidän miespuoliset kollegansa.

Vertikaalinen eriytyminen johtuu puuttuvista ylenemismahdollisuuksista ja uralla liikkuvuuden puutteesta. Tämän seurauksena naiset tekevät työtä hierarkiassa alimmilla tasoilla<sup>2</sup>. Tämä voi aiheuttaa pitkään jatkuvaa altistumista tietyille työpaikan vaaroille, kuten toistuvalla työllä tai hankalia asentoja edellyttävällä työllä.

Horisontaalista eriytymistä aiheuttaa se, että naiset ja miehet työskenteleväteri toimialoilla. Esimerkiksi erityisesti iäkkäät naiset ovat yliedustettuja terveydenhoito- ja sosiaalityössä, koulutuksessa

<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 – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *New risks and trends in the safety and health of women at work*, 2013. Saatavana osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

ja muilla palveluilla. On tärkeää olla aliarvioimatta näiden usein naisten suorittamien töiden fyysisiä ja henkisiä vaatimuksia: käsin tehtävää työtä, toistuvaa ja nopeatahtista työtä, vuorotyötä, työtä, jossa on väkivallan, häirinnän ja stressin riski. Nämä tekijät vaikuttavat työelämässä jatkamiseen ja työelämän laatuun monilla aloilla, joilla naiset työskentelevät.

### Miesten ja naisten ikään liittyvien erojen huomioiminen työpaikalla

Työsuojelua ja kestävää työskentelyä koskevissa strategioissa pitäisi ottaa huomioon sekä ikä että sukupuoli. Tällaisissa strategioissa pitäisi käsitellä toimialoja ja työpaikkoja, joilla naiset ovat enemmistönä, kuten terveydenhoitoa, koulutusta, siivousta ja jälleenmyyntiä, sekä miesten hallitsemia aloja, kuten rakentamista. Niissä pitäisi myös ottaa huomioon, miten ikään liittyvää fyysisen kunnon ja terveyden edistämistä voidaan tukea sukupuolet huomioon ottavalla tavalla.

### Vaihdevuodet ja työpaikalla tapahtuva terveyden edistäminen

Monista naisten terveyteen liittyvistä asioista, kuten vaihdevuodista, vaietaan yhteiskunnassa ja siten myös työpaikalla. Tällaisiin asioihin voidaan kuitenkin vaikuttaa yksinkertaisilla toimenpiteillä: saatavilla on juomavettä, kerrospukeutumista voidaan käyttää työasuissa, ja lääkärissä käyntiin on mahdollisuus työaikana. Työpaikalla tarvitaan entistä enemmän valistus- ja tukitoimenpiteitä, muun muassa neuvontaa toimenpiteistä, joilla ei leimata ketään, mallikäytäntöjä ja riskinarvioinnin tarkastuslistoja.

### Sukupuolen huomioon ottavat ja koko elinikään vaikuttavat työsuojelustrategiat

Ihmisen koko elämään ja kestävään työhönliittyvää riskien hallinnan ja ennaltaehkäisyn ajattelua pitäisi sisällyttää tyttöjen ja poikien opetukseen jo peruskouluissa. Pitäisi myös varmistaa, että työsuojelukoulutuksessa keskitytään riskien hallintaan ja toimialoihin, joissa naiset ovat enemmistönä. Työsuojelua pitäisi myös korostaa naisille tyypillisten alojen ammattikoulutuksessa.

### Stressi sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet

Monet useimmiten naisten tekemät työt ovat henkisesti vaativia tai niihin kuuluu pitkiä istumis- tai seisomisjaksoja. Stressillä ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksilla voi siksi olla suuri vaikutus kestävän työn toteutumiseen erityisesti naisilla. Näihin kahteen seikkaan on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota muun muassa keskittymällä riskien hallintaan ja ennaltaehkäisyyn töissä, joissa naiset ovat enemmistönä. Eräässä tanskalaisessa lastentarhassa esimerkiksi tehtiin erilaisia kestävään työhön liittyviä mukautuksia, jotta toistuvia liikkeitä ja nostoja tekevä henkilöstö saataisiin pidettyä työpaikassa.

## Kuntoutus

Jos naisen huonon terveyden ei katsota olevan työhön liittyvää, kuntoutustukea ei ehkä tarjota. Perheestään huolehtivat naiset eivät myöskään usein pysty käyttämään kuntoutuspalveluja. Siksi kuntoutuksessa on keskityttävä sukupuolten erityisominaisuuksiin, jotta voidaan varmistaa, että myös naisten saatavilla on ohjelmia, jotka on laadittu naisten tarpeiden mukaan. Tällaisesta sukupuolen huomioon ottavasta kuntoutuksen laatisemisesta on esimerkkinä ranskalainen työtaturmavakuutusorganisaatio Anact. Anact laati oppaan naispuolisten työntekijöiden kuntoutuksesta rintasyöpähoitojen jälkeen<sup>3</sup>.

## Omaishoitajat

Yhä useammat sekä mies- että naispuoliset työntekijät hoitavat sairaita, vammaisia tai iäkkäitä läheisiään. Suurimman osuuden tästä tekevät yli 50-vuotiaat naiset. Nykyisissä työelämän ja omaishoidon yhdistämiseen pyrkivissä strategioissa keskitytään kuitenkin nuoriin naisiin, joilla on lapsenhoitotarpeita. Siksi pitäisi kehittää sellaisia työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen toimintalinjoja ja käytäntöjä, jotka tukisivat kestäväää työskentelyä. Harkinnan arvoisia olisivat esimerkiksi joustavat työaikajärjestelyt ja osa-aikatyö, joita nuoret vanhemmat jo käyttävät. Näin voitaisiin estää vanhempien omaishoitajien poistuminen työvoimasta liian varhain. Olennaisen tärkeää on myös saada lisäresursseja iäkkäiden ja vammaisten ihmisten hoitoon sekä palveluja, jotka edistävät itsenäistä asumista osana integroitua strategiaa.

## Ikä ja sukupuoli pitäisi ottaa huomioon riskinarvioinnissa ja strategian kehittämisessä

Työsuojelustrategioiden pitäisi edistää moninaisuutta riskien hallintaa korostamalla ja puuttamalla vaaroihin jo niiden alkulähteellä. Työsuojelun kansallisessa toimintapolitiikassa ja työpaikkojen käytännön työsuojelutoiminnan suunnittelussa on tärkeää käsitellä myös ikään ja sukupuoleen liittyvää tasa-arvoa.

Sukupuolten tasa-arvon ja kestäväen työn välinen tiivis yhteys näkyy ranskalaisen painotalon toteuttamassa riskinarvioinnissa ja strategian kehittämisessä. Yrityksen naispuolisilla työntekijöillä esiintyi poikkeuksellisen paljon tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Tämän vuoksi yritys analysoi sukupuolittain ajan eri työtehtävissä, jolloin paljastui, että miehet ylenivät naisia nopeammin tehtävissä, joissa oli pitkäkestoista toistoa. Yksi tämän arvioinnin tuloksista oli suositus, jonka mukaan naisten urakehitystä ja osaamisen tunnustamista pitäisi edistää, jotta he eivät juuttuisi pitkäksi ajaksi työtehtäviin, joissa on paljon toistoa.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa kansallinen terveydenhuoltojärjestelmä NHS otti käyttöön integroidun strategiakehityksen ja perusti työssäkäynnin pidentämistä käsittelevän ryhmän. Se käsittelee työelämän pidentymisen vaikutusta työvoimaan, jossa enemmistö on naisia ja jossa kaksi kolmasosaa sairaanhoitajista on yli 40-vuotiaita. Tämä osoitti, että on tärkeää toteuttaa työterveyttä ja työhyvinvointia koskevat alakohtaiset ohjeet täysimääräisesti, jotta voitaisiin varmistaa, että työelämän pidentämisen kumulatiivinen vaikutus ei vahingoita työntekijän terveyttä tai kykyä tehdä työtä tehokkaasti ja turvallisesti.

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

## Moninaisuuden valtavirtaistaminen kansallisiin työsuojelustrategioihin

Moninaisuus pitäisi sisällyttää työsuojeluviranomaisten strategioihin ja toimiin, jotta ikä- ja sukupuolinäkökulmat voitaisiin ottaa järjestelmällisesti mukaan kestäväää työpaikkaa koskeviin strategioihin syrjintää aiheuttamatta. Esimerkiksi Itävallan työsuojeluviranomaisen moninaisuusstrategian tuloksena on saatu monia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen työkaluja, koulutusta ja moninaisuuden tarkastuslistoja työsuojelutarkastajien käyttöön yrityksissä. Strategia käsittää myös toimia, joita viranomaiset käyttävät kampanjoissaan, jotka koskevat iäkkäitä työntekijöitä ja naisvaltaisia aloja<sup>4</sup>.

## Keskeiset havainnot

On tärkeää luoda iäkkäille työntekijöille kestäväen työskentelyn malleja, joissa keskitytään erityisesti iäkkäisiin naispuolisiin työntekijöihin. Tämä voidaan tehdä erilaisten toimenpiteiden avulla, joissa käsitellään työn kuormittavuutta, työtehtäviä, joustavia työaikoja, työ- ja yksityiselämän tasapainoa, työpaikalla annettavaa tukea erityisissä sukupuoleen liittyvissä terveysasioissa ja työvoiman kehittämistä. Iän ja sukupuolen yhteisvaikutuksesta työsuojelun ja kestäväen työn kannalta tarvitaan kuitenkin vielä enemmän tutkimusta ja käytännön työkaluja. Tämän tiivistelmän keskeiset havainnot ovat seuraavat:

- biologiseen ja sosiaaliseen sukupuoleen liittyvät erot työoloissa kestävät koko työelämän ajan
- naisten työn kumulatiivisia fyysisiä ja henkisiä vaikutuksia ei pidä aliarvioida
- ikään ja sukupuoleen liittyvän monimutkaisuuden huomioon ottavia riskinarvioiteja on tuettava
- pitkät jaksot alhaisen statuksen töissä ilman ylennystä voivat aiheuttaa pitkäaikaisen altistumisen vaaroille
- yhdenvertainen pääsy kuntoutukseen ja ammatilliseen koulutukseen on otettava huomioon
- vaihdevuosi-ikäisiä naisia voidaan tukea yksinkertaisilla työpaikan toimenpiteillä ketään leimaamatta
- työpaikan terveyttä edistävissä strategioissa tarvitaan erilaisia toimintamalleja mies- ja naispuolisille kohderyhmille
- joustavat työaikajärjestelyt ovat tärkeitä iäkkäiden huollettavien henkilöiden omaishoitajille ja sekä miehille että naisille
- työsuojeluviranomaisilla pitäisi olla selkeät moninaisuusstrategiat
- iäkkäät naispuoliset työntekijät pitäisi katsoa arvokkaaksi voimavaraksi, ja iäkkäiden naispuolisten työntekijöiden mahdollisesti kohtaamaan kaksinkertaiseen syrjintään pitäisi puuttua valistuksella.

## Lisätietoa

Raportti on saatavana englanniksi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston verkkosivustolla osoitteessa <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2017.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2017

Jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

<sup>4</sup> EU-OSHA – Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Saatavana osoitteessa <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>