



Žene i starenje radne snage: posljedice za sigurnost i zdravlje na radu

U ovom pregledu razmatra se nekoliko problema povezanih s rodom i dobi, a koji se posebno odnose na starije žene, u kontekstu sigurnosti i zdravlja na radu (OSH) i održivog rada. Temelji se na suvremenoj literaturi i radionici u organizaciji EU-OSHA-e¹.

Zašto je rod važan za upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu povezanim s dobi i održivim radom?

Radna snaga u EU-u stari; zbog toga su strategije sigurnosti i zdravlja na radu povezane s dobi od ključne važnosti. Međutim, muškarci i žene susreću se s različitim izazovima povezanim s dobi i problemima na radnom mjestu tijekom radnog vijeka drugačije utječu na njih. Zbog toga je važno da prepoznamo i razumijemo te razlike, kako bismo mogli doprinijeti politikama, raspravama i budućim istraživanjima o održivom radu.

Razlike povezane s dobi između muškaraca i žena na mjestu rada

Starenje je povezano s mnogim promjenama u fizičkoj sposobnosti i zdravlju. Na te promjene mogu utjecati čimbenici povezani sa spolom (tj. biološki) i rodom (tj. društveno konstruirani).

Razlike povezane sa spolom između muškaraca i žena na radnom mjestu

Najočitija je razlika povezana sa spolom menopauza. Međutim, mnogi drugi uvjeti povezani s dobi koji mogu utjecati na radne uvjete više utječu na žene nego na muškarce, uključujući osteoporozu, osteoartritis i rak dojke. Pri razvoju strategija za promociju sigurnosti i zdravlja na radu i održivog rada, potrebno je uzeti u obzir te razlike između muškaraca i žena.

Razlike povezane s rodom između muškaraca i žena na radnom mjestu

U radnoj snazi postoji okomita i vodoravna rodna segregacija i zbog toga su žene općenito, a starije žene posebno, izložene drugačijim rizicima u odnosu na svoje muške kolege tijekom radnog vijeka.

Do okomite segregacije dolazi zbog manjka mogućnosti napredovanja i mobilnosti u karijeri, što dovodi do koncentracije žena na najnižim razinama poslovne hijerarhije².

To može rezultirati produženom izloženosti opasnostima na radnom mjestu, poput repetitivnog posla ili posla koji zahtijeva neugodne položaje tijela. Do horizontalne segregacije dolazi zbog toga što muškarci i žene rade u različitim gospodarskim sektorima. Primjerice, starije su žene prisutne u velikom broju u sektorima zdravstva

i socijalnog rada, obrazovanja i drugim uslužnim sektorima. Važno je ne podcjenjivati fizičku i emocionalnu zahtjevnost ovih poslova koje često obavljaju žene: ručno obavljanje posla, visoko repetitivan i rad s nametnutim ritmom, rad u smjenama, rizik od nasilja i uznemiravanja te stres problemi su koji utječu na zadržavanje i kvalitetu radnog vijeka u mnogim područjima u kojima rade žene.

Rješavanje razlika povezanih s dobi između muškaraca i žena na radnom mjestu

Strategije za sigurnost i zdravlje na radu i održivi rad trebale bi biti osjetljive na dob i rod. Te bi se strategije trebale odnositi na sektore i poslove u kojima prevladavaju žene, poput zdravstva, obrazovanja, čišćenja i maloprodaje, ali i na sektore u kojima prevladavaju muškarci, poput graditeljstva, i trebali bi, također, razmotriti kako se na smanjenje fizičke sposobnosti i zdravlja s obzirom na dob može upravljati na rodno osjetljiv način.

Menopauza i promocija zdravlja na radnom mjestu

Mnogi su zdravstveni problemi s kojima se suočavaju žene, primjerice menopauza, tabui u društvu, a samim time i na radnom mjestu. Međutim, za rješavanje tih problema mogu se poduzeti jednostavne mjere: omogućavanje pristupa vodi za piće, upotreba uniformi koje se sastoje od više slojeva odjeće te fleksibilan rad kako bi se omogućio jednostavniji posjet liječniku. Na radnom je mjestu potrebno više mjera za podizanje svijesti i podršku, uključujući savjete o mjerama koje ne stigmatiziraju, modele politika i kontrolne popise za procjenu rizika.

Strategije za sigurnost i zdravlje na radu povezane s rodom tijekom životnog vijeka

Doživotni pristup održivom radu trebao bi obuhvatiti edukaciju i prevenciju rizika za djevojčice i dječake u školama te osigurati da edukacija o sigurnosti i zdravlju na radu obuhvaća rizike povezane s poslovima u kojima prevladavaju žene. Također, sigurnost i zdravlje na radu bi trebalo naglasiti kao dio stručnog osposobljavanja za tipične ženske poslove.

Stres i mišićno-koštani poremećaji

Mnogi su poslovi koje rade žene emocionalno zahtjevni ili uključuju duža razdoblja sjedenja ili stajanja. Zbog toga stres i mišićno-koštani poremećaji (MSD-ovi) mogu imati veliki utjecaj na održivost ženskog rada. Ovim je problemima potrebno posvetiti više pažnje, uključujući fokus na sprečavanje rizika u poslovima koje pretežito rade žene. Primjerice, u dječjem vrtiću u Danskoj predstavljen je raspon prilagodbi održivom radu kako bi se zadržalo osoblje koje je izloženo repetitivnim pokretima i podizanju.

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

² EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *New risks and trends in the safety and health of women at work (Novi rizici i trendovi u sigurnosti i zdravlju žena na radu)*, 2013. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Rehabilitacija

Ako se ne prepozna povezanost lošeg ženskog zdravlja s poslom, to može otežati pristup rehabilitaciji. Također, žene koje se moraju brinuti o obitelji često nisu u mogućnosti pristupiti uslugama rehabilitacije. Zbog toga je potreban rodno specifičan fokus na rehabilitaciju kako bi se osiguralo da su programi dostupni ženama i da su izrađeni prema ženskim potrebama. Francuska organizacija za ozljede na radu Anact dala je primjer takve rodno specifične rehabilitacije. Anact je predstavio vodič za rehabilitaciju radnica nakon terapije protiv raka dojke³.

Obiteljski njegovatelji

Sve više radnika i radnica mora brinuti o bolesnim ili starijim rođacima ili rođakama s invaliditetom, iako ta obveza u najvećem omjeru zahvaća žene od 50 godina i starije. Međutim, trenutne strategije usmjerene na usklađivanje posla i brige o članovima obitelji usmjerene su na mlade žene s djecom. Zbog toga je potrebno razviti prikladne politike i prakse usklađivanja kako bi se promovirao održivi rad. Primjerice, potrebno je razmotriti fleksibilne radne sheme i politike rada skraćenog radnog vremena koje su se već primijenile na mlade roditelje, kako bi se spriječilo da starije osobe koje brinu o članovima obitelji izađu iz radne snage. Također, nužni su dodatni resursi za brigu o starijim osobama i osobama s invaliditetom, kao i servisi za promoviranje samostalnog života kao dijela integrirane strategije.

Potrebno je uzeti u obzir rod i spol pri procjeni rizika i razvoju strategije

Strategije sigurnosti i zdravlja na radu trebale bi promovirati raznovrsnost prevencijom rizika i rješavanjem rizika na njihovom izvoru. Zbog toga je važno da u jednom okviru politike i prakse budu obuhvaćeni dobna ravnopravnost, rodna ravnopravnost te sigurnost i zdravlje na radu.

Bliska povezanost rodne ravnopravnosti i održivog rada demonstrirana je procjenom rizika i razvojem strategije koje je provela francuska tiskara. Zaposlenice tvrtke imale su izrazito visoke razine mišićno-koštanih poremećaja; zbog toga je tvrtka analizirala dužinu vremena provedenog na različitim poslovima prema rodu i otkrila da su muškarci mnogo brže od žena unaprijeđeni s poslova koji su zahtijevali izvođenje repetitivnih zadataka duže vrijeme. Jedan od rezultata ove procjene bila je preporuka za promoviranje razvoja karijere i prepoznavanje vještina žena unutar poduzeća, kako bi se spriječilo da duže vrijeme ostanu na repetitivnim poslovima.

U Ujedinjenoj Kraljevini, Državni zavod za zdravstvo (NHS) prihvatio je integriranu strategiju razvoja uz pomoć Skupine za duži rad kako bi se pozabavio utjecajem dužeg radnog vijeka na radnu snagu u kojoj prevladavaju žene i u kojoj je dvije trećine medicinskih sestara starije od 40 godina. Time se istaknula važnost potpunog implementiranja smjernica sektora na zdravlje i dobrobit na poslu kako bi se osiguralo da kumulativni utjecaj dužeg radnog vijeka ne utječe negativno na zdravlje pojedinca ili na njegovu sposobnost učinkovitog i sigurnog obavljanja posla.

Uključivanje različitosti u nacionalne strategije sigurnosti i zdravlja na radu

Kako bi se dob i rod sistematski uključili u strategije održivog mjesta rada bez izazivanja diskriminacije, u strategije i aktivnosti inspektorata rada potrebno je uključiti različitost. Primjerice,

rezultati strategije različitosti austrijskog inspektorata rada u svojim kampanjama uključuju raspon alata za uključivanje roda, obuku i kontrolne popise za različitost koje inspektori moraju upotrebljavati u poduzećima i radnje koje su relevantne za starije radnike i za sektore u kojima prevladavaju žene⁴.

Ključni nalazi

Važno je stvoriti obrasce održivog rada za starije zaposlenike, s posebnim fokusom na starije zaposlenice, putem mjera koje se odnose na radno opterećenje, radne zadatke, fleksibilnu satnicu, ravnotežu između posla i privatnog života, podršku na radnom mjestu za specifične zdravstvene probleme povezane s rodom te razvoj radne snage. Međutim, potrebna su dodatna istraživanja i praktični alati na sjecištu između dobi i roda, a povezano sa sigurnošću i zdravljem na radu i održivim radom. Ključni zaključci ovog pregleda sažeti su u nastavku:

- razlike u radnim uvjetima povezane sa spolom i rodom postoje tijekom cijelog radnog vijeka;
- ne smiju se podcijeniti kumulativni fizički i emocionalni utjecaji ženskog rada;
- potrebna je podrška za procjene rizika koje uključuju kompleksnosti dobi i roda;
- duža razdoblja provedena na poslovima niže razine, bez napredovanja u karijeri, mogu dovesti do dugoročne izloženosti opasnostima;
- potrebno je spomenuti ravnopravni pristup rehabilitaciji i stručnom osposobljavanju;
- jednostavne mjere na radnom mjestu koje ne stigmatiziraju mogu pružiti podršku ženama koje prolaze menopauzu;
- za strategije promocije zdravlja na radnom mjestu potrebni su različiti pristupi za mušku i žensku publiku;
- za njegovatelje i njegovateljice starijih uzdržavanih članova obitelji potrebne su fleksibilne radne mjere;
- inspektorati rada moraju imati jasne strategije različitosti;
- starije bi se zaposlenice trebalo smatrati vrijednim faktorom, a dvostruka diskriminacija s kojom se starije zaposlenice suočavaju trebala bi se riješiti podizanjem svijesti o tom problemu.

Dodatne informacije

Izvještaj je dostupan na engleskom na internetskoj stranici EU-OSHA-e:

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

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2017.

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2017.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

³ Anact – Državna agencija za poboljšanje uvjeta rada, *Travailler avec un cancer du sein (Raditi s rakom dojke)*, 2008., Association CINERGIE, Paris.

⁴ EU-OSHA — Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Uključivanje roda u prakse sigurnosti i zdravlja na radu*, 2014. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>