

Moterys ir senėjanti darbo jėga. Padariniai darbuotojų saugai ir sveikatai

Šioje apžvalgoje nagrinėjama keletas darbuotojų saugos bei sveikatos (DSS) ir tvaraus darbo klausimų, susijusių su lytimi bei amžiumi ir visų pirmą aktualių vyresnėms moterims. Apžvalga buvo pagrįsta turima literatūra ir EU-OSHA surengtu praktiniu seminaru¹.

Kodėl lyties klausimas yra svarbus sprendžiant su amžiumi susijusius darbuotojų saugos bei sveikatos ir tvaraus darbo klausimus?

ES darbo jėga senėja, todėl labai svarbios DSS strategijos, kuriose atsižvelgiama į amžiaus aspektą. Tačiau vyrams ir moterims kylantys su amžiumi susiję iššūkiai skiriasi, be to, juos skirtingai veikia visą profesinį gyvenimą darbe kylančios problemos. Todėl, siekiant tinkamai pagrįsti politiką, diskusijas ir būsimus tvaraus darbo mokslinius tyrimus, tuos skirtumus svarbu nustatyti ir suprasti.

Su amžiumi susiję skirtumai tarp dirbančių vyrų ir moterų

Senėjimas yra susijęs su įvairiais fizinių gebėjimų ir sveikatos pokyčiais. Tokiems pokyčiams įtakos gali turėti su biologiniais ir socialiniais lyties aspektais susiję veiksniai.

Su biologiniais veiksniais susiję skirtumai tarp dirbančių vyrų ir moterų

Akivaizdus su biologiniais amžiaus veiksniais susijęs pokytis yra menopauzė. Tačiau ir daugelis kitų su amžiumi susijusių sveikatos sutrikimų, galinčių turėti įtakos darbingumui, dažniau paveikia moteris nei vyrus, pavyzdžiui, osteoporozė, osteoartritas ir krūties vėžys. Į tokius skirtumus tarp vyrų ir moterų reikėtų atsižvelgti rengiant DSS skatinimo ir tvaraus darbo strategijas.

Su socialiniais veiksniais susiję skirtumai tarp dirbančių vyrų ir moterų

Esama vertikaliosios ir horizontaliosios segregacijos darbe pagal lytį, todėl moterys apskritai ir vyresnės moterys konkrečiai per savo profesinį gyvenimą susiduria su kitokia rizika nei kolegų vyrai.

Vertikalią segregaciją lemia paaukštinimo galimybių ir karjeros mobilumo stoka, dėl to žemiausiuose darbo hierarchijos lygmenyse moterų yra daugiau². Tai gali lemti ilgalaikį tam tikrų kenksmingų veiksmų poveikį darbe, tokių kaip monotoniškas darbas arba nepatogi kūno padėtis dirbant.

Horizontalioji segregacija atsiranda dėl to, kad moterys ir vyrai neretai dirba skirtinguose ekonomikos sektoriuose. Pavyzdžiui, vyresnių moterų neproporcingai daug sveikatos ir socialinio darbo,

švietimo ir kitų paslaugų sektoriuose. Svarbu tinkamai atsižvelgti į fizinį ir emocinį krūvį, siejamą su moteriškomis profesijomis. Rankų darbas, labai monotoniškas ir dideliu tempu atliekamas darbas, pamaininis darbas, smurto ir priekabiavimo pavojus ir stresas – visa tai yra veiksniai, kurie turi įtakos darbuotojų išsaugojimui ir profesinio gyvenimo kokybei daugelyje sričių, kuriose dirba moterys.

Problemų, susijusių su skirtingu požiūriu į dirbančius vyresnio amžiaus vyrus ir moteris, sprendimas

DSS ir tvaraus darbo strategijose turėtų būti atsižvelgiama ir į amžių, ir į lytį. Tokios strategijos turėtų būti skirtos sektoriams ir profesijoms, kuriose daugiausiai dirba moterys, pvz., sveikatos priežiūros, švietimo, valymo ir mažmeninės prekybos srityse, taip pat sektoriams, kuriuose dominuoja vyrai, pvz., statybos. Be to, tokiose strategijose turėtų būti atsižvelgiama į tai, kaip su amžiumi susijusias fizinio pajėgumo ir sveikatos mažėjimo problemas galima spręsti atsižvelgiant į lyties aspektus.

Menopauzė ir sveikatos puoselėjimas darbo vietoje

Daugelis moterų sveikatos problemų, susijusių, pavyzdžiui, su menopauze, yra tabu visuomenėje, o todėl ir profesiniame gyvenime. Tačiau, siekiant spręsti tokias problemas, galima imtis paprastų priemonių, tokių kaip galimybė gauti geriamojo vandens, sluoksniuotos darbinės uniformos ir lanksčios darbo valandos, kad būtų lengviau lankytis pas gydytojus. Darbo vietoje reikia diegti daugiau informuotumo didinimo ir paramos priemonių, įskaitant patarimus apie stigmatizacijos prevencijos priemones, pavyzdinę politiką ir rizikos vertinimo kontrolinius klausimynus.

Visą profesinį gyvenimą taikomos darbuotojų saugos ir sveikatos strategijos, kuriose atsižvelgiama į lyties aspektus

Visą profesinį gyvenimą taikant tvaraus darbo principus, reikėtų skatinti abiejų lyčių mokinių švietimą apie riziką ir tokios rizikos prevenciją ir užtikrinti, kad švietimo DSS klausimais programose būtų įvertinama rizika, siejama su profesijos, kuriose dominuoja moterys. Be to, DSS aspektai turėtų būti akcentuojami rengiant tradiciškai moteriškų profesijų darbuotojų profesinį mokymą.

Stresas ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai

Daugeliui moteriškų profesijų būdingas didelis emocinis krūvis arba dirbant atitinkamus darbus tenka daug sėdėti ar stovėti. Todėl stresas ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai gali daryti didelį poveikį moterų darbo tvarumui. Šiems dviem aspektams reikia skirti daugiau dėmesio, įskaitant dėmesį moteriškoms profesijoms būdingos rizikos prevencijai. Pavyzdžiui, vaikų darželyje Danijoje buvo imtasi tvaraus darbo priemonių, siekiant išsaugoti darbuotojus, kuriems nuolat tenka atlikti monotoniškus judesius ir kėlimo veiksmus.

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

² Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), „New risks and trends in the safety and health of women at work“, („Nauja moterų saugos ir sveikatos darbe rizika ir tendencijos“) 2013. Skelbiama adresu <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Reabilitacija

Jei nepripažįstama, kad moterų sveikatos problemos yra susijusios su darbu, tai gali trukdyti siekti paramos reabilitacijai. Be to, reabilitacijos paslaugomis dažnai negali naudotis tos moterys, kurios užsiima šeimos narių priežiūra. Todėl reabilitacijos srityje būtina atsižvelgti į lyties aspektą, siekiant užtikrinti, kad programos būtų prieinamos moterims ir būtų pritaikytos moterų poreikiams. Tokios reabilitacijos pagal lytį pavyzdį pateikia Prancūzijos nelaimingų atsitikimų darbe draudimo organizacija ANACT. ANACT pristatė darbuotojams skirtą reabilitacijos po krūties vėžio gydymo vadovą³.

Šeimos narių priežiūra

Vis dažniau abiejų lyčių darbuotojams tenka prižiūrėti sergančius, neįgalius ar vyresnio amžiaus artimuosius, nors dažniausiai tokia priežiūra užsiima 50 metų sulaukusios ir vyresnės moterys. Tačiau dabartinis darbo ir priežiūros derinimo strategijos yra sutelktos į vaikus prižiūrinčias jaunas moteris. Todėl, siekiant skatinti tvarų darbą, būtina tinkama derinimo politika ir praktika. Pavyzdžiui, reikėtų apsvarstyti galimybę diegti lankstaus darbo schemas ir taikyti darbo ne visą darbo laiką politikos priemones, kokios jau taikomos jauniems tėvams; tai padėtų užtikrinti, kad vyresni priežiūra užsiimantys darbuotojai nepasitrauktų iš darbo rinkos. Be to, vyresnių ir neįgalių žmonių priežiūrai būtini papildomi išteklių, taip pat paslaugos, skirtos skatinti savarankišką gyvenimą, kuris būtų integruotos strategijos dalis.

Į amžių ir lytį reikėtų atsižvelgti rizikos vertinimo ir strategijų rengimo srityje

Siekiant skatinti įvairovę, DSS strategijose turėtų būti numatyta rizikos prevencija ir neatidėliotinas rizikos veiksnių šalinimas. Todėl amžiaus lygybės, lyčių lygybės ir DSS klausimams būtina taikyti vieną bendrą politikos ir praktikos sistemą.

Glaudų ryšį tarp lyčių lygybės ir tvaraus darbo atskleidžia vienos Prancūzijos spaustuovės rizikos vertinimo ir strategijos rengimo veikla. Įmonės darbuotojos ypač dažnai sirgdavo raumenų ir kaulų sistemos ligomis, todėl įmonė išnagrinėjo, kiek laiko skirtingų lyčių darbuotojai dirba įvairiose pareigose, ir nustatė, kad darbo vietose, kuriose ilgai atliekamos monotoniškos užduotys, daug greičiau paaukštinami vyrai. Vienas iš šio vertinimo rezultatų buvo rekomendacija bendrovėje skatinti moterų karjeros plėtrą ir įgūdžių pripažinimą, siekiant užtikrinti, kad jos ilgai neįstrigtų monotoniško darbo vietose.

Jungtinėje Karalystėje Nacionalinė sveikatos apsaugos tarnyba įpareigojo „Ilgesnio profesinio gyvenimo grupę“ parengti integruotą strategiją, kuri padėtų tinkamai atsižvelgti į ilgesnio profesinio gyvenimo poveikį veiklos sektoriuje, kur dominuoja moterys, ir kur du trečdaliai slaugytojų yra per 40 metų amžiaus. Taip siekta atkreipti dėmesį į tai, kad svarbu visapusiškai įgyvendinti sektoriaus darbuotojų sveikatos ir gerovės gaires, siekiant užtikrinti, kad bendras ilgesnio profesinio gyvenimo poveikis neigiamai nepaveiktų darbuotojų sveikatos ar gebėjimo dirbti veiksmingai ir saugiai.

³ L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), „Travailler avec un cancer du sein“ („Darbas sergant krūties vėžiu“) 2008, Association CINERGIE, Paris.

Įvairovės aspekto integravimas į nacionalines darbuotojų saugos ir sveikatos strategijas

Siekiant sisteminei ir nediskriminuojant įtraukti amžiaus ir lyties klausimus į tvarios darbo vietos strategijas, įvairovės aspektas turėtų būti integruotas į darbo inspekcijų strategijas ir veiklą. Pavyzdžiui, Austrijos darbo inspekcijos įvairovės strategijose numatytos įvairios lyties aspekto integravimo priemonės, mokymo ir įvairovės kontroliniai klausimynai, kuriuos inspektoriai galėtų naudoti įmonėse, taip pat imdamiesi atitinkamų veiksmų, kai vykdomos kampanijos sektoriuose, kuriuose dirba daug vyresnių darbuotojų ir moterų⁴.

Pagrindinės išvados

Svarbu sukurti tvarius darbo modelius vyresniems darbuotojams, ypač vyresnėms darbuotojoms, taikant priemones, kuriose atsižvelgiama į tokius veiksnius, kaip darbo krūvis, darbo užduotys, lanksčios darbo valandos, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, parama darbo vietoje konkrečiais su lyties aspektais susijusiais sveikatos klausimais ir darbo jėgos raida. Tačiau būtini amžiaus ir lyties aspektų sąveikos DSS ir tvaraus darbo srityje tolesni tyrimai ir atitinkamos praktinės priemonės. Pagrindinės šios apžvalgos išvados yra tokios:

- su biologiniais ir socialiniais lyties aspektais susiję darbo sąlygų skirtumai išlieka visą profesinį gyvenimą;
- bendrą fizinį ir emocinį moterų darbo poveikį reikėtų deramai įvertinti;
- būtina parama rizikos vertinimui, kurį atliekant būtų atsižvelgiama į įvairius amžiaus ir lyties aspektus;
- ilgi darbo menkos kvalifikacijos darbo vietose laikotarpiai be karjeros galimybių gali lemti ilgalaikį kenksmingų veiksnių poveikį darbuotojams;
- būtina siekti užtikrinti vienodas reabilitacijos ir profesinio mokymo galimybes;
- paprastos darbo vietoje taikomos stigmatizacijos prevencijos priemonės gali padėti moterims per menopauzę;
- sveikatos puoselėjimo darbo vietoje strategijose būtina taikyti skirtingą požiūrį į vyrų ir moterų auditoriją;
- lanksčios darbo priemonės turi būti pritaikytos ir vyrams, ir moterims, taip pat vyresnio amžiaus, išlaikytinių priežiūra užsiimantiems darbuotojams;
- darbo inspekcijos turėtų taikyti aiškias įvairovės strategijas;
- vyresnės darbuotojos turėtų būti vertinamos kaip vertingas turtas, o dvigubos diskriminacijos, su kuria gali susidurti vyresnės darbuotojos, problema turėtų būti sprendžiama didinant informuotumą.

Papildoma informacija

Ši ataskaita anglų kalba skelbiama EU-OSHA interneto svetainėje adresu:

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

Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras, 2017 m.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2017 m.

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

⁴ Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA), „Mainstreaming gender into occupational safety and health practice“ („Lyties aspekto integravimas į darbuotojų saugos ir sveikatos praktiką“), 2014. Skelbiama adresu <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>