

## Sievietes un novecojošs darbaspēks — ietekme uz darba drošību un veselības aizsardzību

Šajā pārskatā ir apsvērti vairāki jautājumi saistībā ar dzimumu un vecumu, jo īpaši attiecībā uz gados vecākām sievietēm darba drošības un veselības aizsardzības (DDVA) un ilgtspējīga darba kontekstā. Pārskats bija pamatots uz esošo literatūru un *EU-OSHA* organizēto darbsemināru<sup>1</sup>.

### **Kāpēc dzimums ir svarīgs ar vecumu saistītas darba drošības un veselības aizsardzības un ilgtspējīga darba pārvaldībā?**

Darbaspēks ES noveco; tādējādi izšķirošas ir ar vecumu saistītas DDVA stratēģijas. Tomēr vīrieši un sievietes saskaras ar atšķirīgām ar vecumu saistītām problēmām, un tās darbavietā viņus atšķirīgi ietekmē visā darba mūža laikā. Tādējādi, lai informētu politikas veidotājus, debašu organizētājus un turpmāko pētījumu veicējus par ilgtspējīgu darbu, ir svarīgi noteikt un saprast šīs atšķirības.

### **Ar vecumu saistītas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darbavietā**

Novecošanos saista ar vairākām fizisko spēju un veselības izmaiņām. Šādas izmaiņas var ietekmēt faktori, kas ir saistīti ar seksualitāti (tas ir, bioloģiskie) un ar dzimumu (tas ir, sociāli veidotie).

### **Ar dzimumu saistītas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darbavietā**

Visacīmredzamākās ar dzimumu un vecumu saistītās izmaiņas ir menopauze. Tomēr daudzi citi ar vecumu saistīti apstākļi, kas var ietekmēt darba spējas, sievietes ietekmē vairāk nekā vīriešus, tostarp osteoporozes, osteoartrīts un krūts vēzis. Šādas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm ir jāņem vērā, izstrādājot stratēģijas, lai sekmētu DDVA un ilgtspējīgu darbu.

### **Ar dzimumu saistītas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darbavietā**

Darbaspēkā pastāv vertikāla un horizontāla dzimuma segregācija, un tādējādi sievietes kopumā (bet jo īpaši gados vecākas sievietes) visā savā darba mūžā ir pakļautas dažādiem riskiem, ko var radīt vīriešu dzimuma kolēģi.

Vertikālā segregācija izriet no iespēju un karjeras mobilitātes neveicināšanas, kas noved pie sieviešu koncentrācijas darba hierarhijas zemākajos līmeņos<sup>2</sup>. Tas var novest pie paildzinātas pakļaušanas konkrētu darbavietas apdraudējumu iedarbībai, piemēram, vienveidīgas kustības darbavietā vai darbs, kura paveikšanai jāatrodas neērtās pozās.

Horizontālā segregācija rodas, jo sievietes un vīrieši mēdz strādāt dažādās tautsaimniecības nozarēs. Piemēram, gados vecākas sievietes jo īpaši ir pārmērīgi pārstāvētas veselības aprūpes nozarē un sociālajā darbā, izglītībā un citās pakalpojumu nozarēs. Ir svarīgi pariezi novērtēt šo darbu, ko bieži veic sievietes, fiziskās un emocionālās prasības: aprūpe, izteikti vienveidīgas kustības un vienmuļš darbs, maiņu darbs, vardarbības un uzmākšanās risks, kā arī stress. Visas šīs problēmas ietekmē darba saglabāšanu un darba dzīves kvalitāti daudzās jomās, kurās sievietes strādā.

### **Ar vecumu saistītu atšķirību starp vīriešiem un sievietēm darbavietā novēršana**

DDVA un ilgtspējīga darba stratēģijām ir jābūt tādām, kurās ņemti vērā gan vecuma, gan dzimuma aspekti. Šādās stratēģijās jāpievēršas nozarēm un darbiem, kuros strādā pārsvarā sievietes, piemēram, veselības aprūpei, izglītībai, uzkopšanai un mazumtirdzniecībai, kā arī nozarēm, kurās pārsvarā strādā vīrieši, piemēram, būvniecībai, un tajās arī jāapsver, kā var pārvaldīt ar vecumu saistītu fizisko spēju un veselības pasliktināšanos, pievēršot lielāku uzmanību dzimuma jautājumam.

### **Menopauze un veselības veicināšana darbavietā**

Daudzas veselības problēmas, ar kurām sievietes saskaras, piemēram, saistībā ar menopauzi, ir tabu sabiedrībā un tādējādi arī darbavietā. Tomēr, lai risinātu šādus jautājumus, var veikt vienkāršu pasākumus: piemēram, var nodrošināt piekļuvi dzeramajam ūdenim, darba uniformām var izmantot daudzslāņu apģērbu un var noorganizēt elastīgu darba grafiku, lai veicinātu ārstu apmeklējumus. Darbavietās biežāk jāorganizē informētības vairošanas un atbalsta pasākumi, tostarp konsultācijas par pasākumiem, kas novērš aizspriedumus, modeļa politikas un riska novērtējuma kontroljautājumu saraksti.

### **Dzimuma līdztiesību ietverošas darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijas visa mūža garumā**

Dzīves garuma pieejā ilgtspējīgam darbam ir jāietver riska izglītība un profilakse meitenēm un zēniem skolās un jānodrošina, ka DDVA izglītībā ir apsvērti riski, kas saistīti ar darbiem, kuros pārsvarā strādā sievietes. Turklāt DDVA ir jāizceļ kā daļa no tipisku sieviešu darbu arrodapmācības.

### **Stress un balsta un kustību aparāta slimības**

Daudzi darbi, ko bieži veic sievietes, ir emocionāli prasīgi vai saistīti ar paildzinātiem sēdēšanas vai stāvēšanas periodiem. Tādējādi stress un balsta un kustību aparāta slimības (BKAS) var ievērojami ietekmēt sieviešu darba ilgtspējību. Šiem diviem jautājumiem ir jāpievērš lielāka uzmanība, tostarp koncentrējoties uz riska profilaksi darbos, kurus pārsvarā veic sievietes. Piemēram, bērnodrāzē Dānijā ieviesa ilgtspējīga darba pielāgošanas pasākumu klāstu, lai paturētu darbā darbiniekus, kurus ietekmē vienmuļas kustības un celšana.

<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* — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, "Jauniriski un tendences saistībā ar sieviešu darba aizsardzību", 2013. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

## Rehabilitācija

Ja sievietes sliktu veselību neatzīst par tādu, kas ir saistīta ar darbu, tas var apgrūtināt piekļuvi rehabilitācijas atbalstam. Turklāt sievietes ar ģimenes aprūpes pienākumiem bieži nespēj piekļūt rehabilitācijas pakalpojumiem. Tādējādi rehabilitācijai ir jāpievērš uzmanība, paturot prātā dzimuma līdztiesības jautājumu, lai nodrošinātu, ka šīs programmas ir pieejamas sievietēm un ir izstrādātas atbilstoši sieviešu vajadzībām. Šādas dzimuma līdztiesības jautājumu ietverošas rehabilitācijas izstrādāšanas piemēru ir sniegusi Francijas darba traumu apdrošināšanas organizācija *Anact*. *Anact* reklamēja rehabilitācijas vadlīnijas darbiniecēm pēc krūts vēža ārstēšanas<sup>3</sup>.

## Personas, kuru apgādībā ir ģimene

Arvien vairāk un vairāk abu dzimumu darbiniekiem ir pienākums rūpēties par slimiem vai gados vecākiem radniekiem vai radniekiem ar invaliditāti, lai gan lielāko daļu šīs aprūpes nodrošina 50 gadus un vecākas sievietes. Tomēr esošās stratēģijas, kas domātas darba un aprūpes pienākumu saskaņošanai, ir koncentrētas uz jaunām sievietēm ar bērna aprūpes vajadzībām. Tādējādi ir jāizstrādā piemērotas saskaņošanas politikas un prakses, lai sekmētu ilgtspējīgu strādāšanu. Piemēram, ir jāapsver elastīgi darba grafiki un pusslodzes darba politikas, kādas jau ir ieviestas jaunajiem vecākiem, lai novērstu to, ka gados vecāki aprūpētāji aiziet no darba. Turklāt būtiski ir papildu resursi, lai aprūpētu gados vecākus cilvēkus un invalīdus, kā arī pakalpojumi, lai sekmētu neatkarīgu dzīvošanu kā daļu no integrētas stratēģijas.

## Riska novērtējumā un stratēģijas izstrādē ir jāņem vērā vecuma un dzimuma jautājumi

DDVA stratēģijām caur riska profilaksi un risku novēršanu to rašanās brīdī jāsekmē daudzveidība. Tādējādi ir svarīgi risināt vecuma līdztiesības, dzimuma līdztiesības un DDVA jautājumus vienā politikas un prakses ietvarā.

Ciešo saikni starp dzimuma līdztiesību un ilgtspējīgu darbu rāda Francijas drukāšanas uzņēmuma veiktais riska novērtējums un stratēģijas izstrāde. Uzņēmuma darbinieces cieta no BKAS, šo slimību sastopamības rādītāji bija ārkārtīgi augsti, tāpēc uzņēmums analizēja, cik katra dzimuma pārstāvji pavadīja laiku dažādos amatos, un atklāja, ka vīriešus daudz ātrāk nekā sievietes paaugstināja no amatam, kuri ietvēra vienveidīgu uzdevumu veikšanu ilgā laika periodā. Viens no šī novērtējuma rezultātiem bija ieteikums sekmēt sieviešu karjeras attīstību un prasmju atzīšanu uzņēmumā, lai novērstu, ka viņas ilgstoši ir "iestrēgušas" vienveidīgos darbos.

Apvienotajā Karalistē Nacionālais veselības dienests (NVD) ar grupu "Strādāt ilgāk" pieņēma integrētas stratēģijas attīstību, lai risinātu ilgāka darba mūža ietekmi uz darbaspēku, kas pārsvarā sastāv no sievietēm, no kurām divas trešdaļas māsiņu ir vecākas par 40 gadiem. Tas norādīja, cik svarīgi ir pilnībā īstenot nozares vadlīnijas par veselību un labklājību darbā, lai nodrošinātu, ka ilgāka darba mūža kumulatīvā ietekme negatīvi neietekmē darbinieku veselību vai spēju efektīvi un droši strādāt.

## Daudzveidības jautājuma iekļaušana valstu darba drošības un veselības aizsardzības stratēģijās

Lai sistemātiski iestrādātu apsvērumus par vecuma un dzimuma jautājumiem ilgtspējīgās darbavietu stratēģijās, neradot diskrimināciju, daudzveidība ir jāiekļauj darba inspekciju stratēģijās un darbībās. Piemēram, Austrijas darba inspekcijas daudzveidības stratēģijas rezultāti ietver dzimuma līdztiesības iekļaušanas rīku klāstu, apmācības un daudzveidības kontroljautājumu sarakstus inspektoriem, kurus izmantot uzņēmumos, un rīcības, kas attiecas uz gados vecākiem darbiniekiem un kampaņās iekļautajām nozarēm, kurās pārsvarā strādā sievietes<sup>4</sup>.

## Būtiskākie secinājumi

Ir svarīgi, lai mēs ar pasākumiem, kas paredzēti, lai risinātu darba slodzes, darba uzdevumu, elastīgu darba stundu, darba un dzīves līdzsvara, konkrētu ar dzimumu saistītu veselības problēmu atbalsta darbavietā un darbaspēka attīstības jautājumus, izveidojam ilgtspējīgas strādāšanas modeļus gados vecākiem darbiniekiem, jo īpaši koncentrējoties uz gados vecākām darbiniecēm. Tomēr saistībā ar DDVA un ilgtspējīgu darbu ir nepieciešami plašāki pētījumi un praktiski rīki par vecuma un dzimuma krustošanās punktu. Galvenie šī pārskata konstatējumi ir apkopoti turpmāk:

- visā darba mūža garumā pastāv ar seksualitāti un dzimumu saistītas atšķirības darba apstākļos;
- nepieciešams pareizi novērtēt kumulatīvo fizisko un emocionālo sieviešu darba ietekmi;
- ir vajadzīgs atbalsts riska novērtējumiem, kuros iekļautas ar vecuma un dzimuma jautājumiem saistītas sarežģītības;
- ilgstoši periodi zema līmeņa darbos var novest pie ilgtermiņa pakļaušanas apdraudējumiem;
- ir jārisina jautājums par vienlīdzīgu piekļuvi rehabilitācijai un arodapmācībai;
- vienkārši un stereotipus neradoši pasākumi darbavietās var palīdzēt sievietēm, kurām ir menopauze;
- veselības veicināšanas stratēģijām darbavietās ir vajadzīgas dažādas pieejas vīriešu un sieviešu auditorijai;
- mums jādomā par gados vecāku apgādājamo aprūpētāju, gan vīriešu, gan sieviešu, elastīgu darba laika organizāciju;
- darba inspekcijām ir jābūt skaidrām daudzveidības stratēģijām;
- gados vecākas darbinieces ir jāuzskata par vērtīgu kapitālu, bet divkāršā diskriminācija, ar kuru var saskarties gados vecākas darbinieces, ir jānovērš ar informētības vairošanu.

## Papildu informācija

Ziņojums ir pieejams angļu valodā *EU-OSHA* tīmekļa vietnē: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2017. gads

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2017. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Tulkojumu nodrošina Tulkošanas centrs (CdT, Luksemburga), pamatojoties uz angļu valodas oriģināla tekstu.

<sup>4</sup> *EU-OSHA* — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Dzimuma līdztiesības aspektu iekļaušana darba drošības un veselības aizsardzības praksē*, 2014. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>

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