

## A nők és az idősödő munkaerő: munkahelyi egészség és biztonság

Ez az áttekintés számos nemhez és korhoz kapcsolódó kérdést vesz sorra, különösen az idősödő nők vonatkozásában, a munkahelyi egészség és biztonság (a továbbiakban: munkavédelem), valamint a fenntartható munkavégzés kontextusában. Az áttekintés az aktuális szakirodalomra és egy EU-OSHA által rendezett workshopra támaszkodott<sup>1</sup>.

### Miért számít a nem az életkorfüggő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás és a fenntartható munkavégzés szempontjából?

Az EU-ban idősödik a munkaerő, ezért alapvetően fontos az életkorfüggő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiák alkalmazása. A nők és a férfiak azonban más-más életkorfüggő kihívásokkal szembesülnek, és a munkával töltött éveik során másként érintik őket a munkahelyi problémák. Ezért ahhoz, hogy a fenntartható munkavégzéssel kapcsolatos szakpolitikai döntések, viták és jövőbeli kutatások megfelelő információkon alapuljanak, fontos, hogy azonosítsuk és megértsük ezeket a különbségeket.

### Életkorfüggő munkahelyi különbségek a férfiak és nők között

Az életkor előrehaladtával számos változás bekövetkezik a fizikai képességekben és az egészségi állapotban. Ezeket a változásokat mind biológiai nemi, mind társadalmi nemi (gender) tényezők befolyásolhatják.

### A biológiai nemre jellemző munkahelyi különbségek a férfiak és nők között

Az életkorral összefüggő, legnyilvánvalóbb, biológiai nemre jellemző változás a menopauza. Ezen kívül azonban számos más életkorfüggő, a munkaképességet befolyásoló állapot is gyakrabban érinti a nőket, mint a férfiakat; ide sorolható a csontritkulás, az ízületi gyulladás és az emlőrák. A munkavédelmi, valamint a fenntartható munkavégzés előmozdítását célzó stratégiák kialakításakor figyelembe kell venni ezeket a férfiak és nők közötti különbségeket.

### A társadalmi nemre jellemző munkahelyi különbségek a férfiak és nők között

Mivel a munkaerőn belül létezik a nemek vertikális és horizontális elkülönítése, a nők általában, és különösen az idősödő nők, a munkával töltött éveik során más kockázatoknak vannak kitéve, mint férfi kollégáik.

A vertikális elkülönítés az előléptetési lehetőségek és a munkavállalással kapcsolatos mobilitás hiányából fakad, ami odavezet, hogy a nők a munkahelyi hierarchia legalsóbb szintjein vannak jelen a legnagyobb számban<sup>2</sup>. Ennek eredményeképpen előfordul, hogy hosszú időn át ki vannak téve bizonyos munkahelyi kockázatoknak, például az ismétlődő jellegű vagy kényelmetlen testhelyzetet igénylő munkavégzésnek.

A horizontális elkülönítés azért jelentkezik, mert a férfiak és a nők jellemzően más gazdasági ágazatokban dolgoznak. Különösen az idősebb nők, például, túlréprezentáltak az egészségügyi és szociális munkákban, az oktatásban és más szolgáltató szektorokban. Fontos, hogy ne becsüljük alá az említett, gyakran nők által végzett munkák általi fizikai és érzelmi megterhelést: a kézi anyagmozgatás, a sokszor ismétlődő és nagy tempójú munka, a váltott műszakban végzett munka, az erőszak és a zaklatás kockázata, valamint a stressz mind olyan tényezők, amelyek számos olyan területen kihatnak a munkahelyi élet fenntartására és minőségére, ahol nők dolgoznak.

### A férfiak és nők közötti, életkorfüggő munkahelyi különbségek kezelése

A munkavédelmi, valamint a fenntartható munkavégzést célzó stratégiáknak életkor és nemek szerint egyaránt differenciálnak kell lenniük. Ezeknek a stratégiáknak foglalkozniuk kell mind azokkal az ágazatokkal és munkakörökkel, amelyekben elsősorban nők dolgoznak (például az egészségügy, az oktatás, a takarítás és a kiskereskedelem), mind azokkal, amelyekben főként férfiak (például építőipar), és figyelembe kell venniük, hogyan kezelhető nemek szerint differenciáltan a fizikai képességek és az egészség életkorral összefüggő hanyatlása.

### A menopauza és a munkahelyi egészségvédelem előmozdítása

A nők által – például a menopauza kapcsán – megtapasztalt számos egészségi kérdés tabunak számít a társadalomban, így a munkahelyen is. Ezek a kérdések azonban gyakran egyszerű intézkedésekkel orvosolhatók: például biztosítani lehet az ivóvízhez való hozzáférést, az egyenruhák lehetnek többretegűek, és rugalmas munkaidő-beosztással meg lehet könnyíteni az esetleges orvosi vizsgálatokon való megjelenést. Szélesebb körű tájékoztatásra és támogató intézkedésekre van szükség a munkahelyeken, ideértve a nem megbélyegző intézkedésekkel, a modellként szolgáló politikákkal és a kockázattérítelési listákkal kapcsolatos tanácsadást is.

### Nemek szerint differenciált munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiák az egész élet során

A fenntartható munkavégzés egész élet szempontjából történő megközelítésének fel kell ölelnie az iskoláskorú fiúknak és lányoknak szóló veszélyekkel kapcsolatos képzést és kockázatmegelőzést, és gondoskodni kell arról, hogy a munkavédelmi oktatás kiterjen a főleg nők által betöltött munkakörökhöz kapcsolódó kockázatokra. Sőt, a munkavédelemnek a tipikusan nők által végzett szakmák esetében a szakképzés részét kell képezniük.

### Stressz és mozgásszervi betegségek

Számos, gyakran nők által végzett munkakör érzelmileg megterhelő, vagy e tevékenység során hosszan kell ülni vagy állni. Ezért a stressz és a mozgásszervi betegségek jelentősen kihathatnak a nők munkavégzésének fenntarthatóságára. Erre a két kérdésre több figyelmet kell fordítani, és a főként nők által végzett munkakörök esetében a kockázatmegelőzést kell a figyelem középpontjába állítani. Egy dániai óvodában például számos olyan kiigazítást vezettek be, amely elősegíti a fenntartható munkavégzést: így próbálják megtartani a gyakran ismétlődő mozdulatok és emelések hatásának kitett munkaerőt.

<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 – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *A dolgozó nők munkahelyi biztonságát és egészségét érintő új kockázatok és tendenciák*, 2013. Elérhető: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

## Rehabilitáció

Ha egy nő megromlott egészségi állapotával kapcsolatban nem ismerik el, hogy az a munkavégzéssel kapcsolatos, az a rehabilitációs segítségnyújtásban is akadályt jelenthet. Ráadásul, a valamely családtagjuk ápolásáért is felelős nők gyakran nem is férnek hozzá a rehabilitációs szolgáltatásokhoz. Ezért a rehabilitációra is nemek szerint differenciált figyelmet kell fordítani, mert ezáltal biztosítható, hogy a program a nők számára is elérhető legyen, és megfeleljen az igényeiknek. Jó példa az ilyen, nemek szerint differenciált rehabilitációra az Anact francia munkahelyi baleseti biztosítás szervezet tevékenysége. Az Anact támogatta egy olyan útmutató kiadását, amely a női munkavállalók emlőrákkezelés utáni rehabilitációjáról szól<sup>3</sup>.

## Családi gondozók

Tartozzon bármelyik nemhez, egyre több munkavállaló kötelessége, hogy gondoskodjon beteg, fogyatékkal élő vagy idős hozzátartozója ápolásáról – bár ilyen típusú gondozást legnagyobb arányban 50 éves, vagy annál idősebb nők végeznek. A munka- és karrierlehetőségek, valamint a gondozási kötelezettségek összehangolását célzó jelenlegi stratégiák azonban inkább a gyermekgondozási kötelezettségeket ellátó, fiatal nőkre összpontosítanak. Ezért a fenntartható munkavégzés előmozdítása érdekében ki kell dolgozni megfelelő, az összehangolást lehetővé tevő intézkedéseket és gyakorlatokat. A fiatal szülők esetében bevezetett megoldásokhoz hasonlóan meg kell fontolni például a rugalmas munkaidő-szervezés és a részmunkaidő lehetőségét, ezáltal megelőzve az idősebb munkavállalók munkaerőpiacról való kiesését. Ezenkívül alapvetően fontos egy olyan integrált stratégia bevezetése, amely az idősek és a fogyatékkal élők ápolásához további forrásokat, valamint az önálló életvitelt előmozdító szolgáltatásokat biztosít.

## Az életkor és a nem figyelembevétele a kockázatértékelés és a stratégiakialakítás során

A munkavédelmi stratégiáknak a kockázatmegelőzés és a kockázatok saját forrásuknál való kezelése révén elő kell mozdítaniuk a sokféleséget. Ezért egyetlen szakpolitikai és gyakorlati kereten belül kell foglalkozni az életkorok és a nemek közötti egyenlőséggel, valamint a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel.

A nemek közötti egyenlőség és a fenntartható munkavégzés közötti szoros kapcsolatot jól példázza egy francia nyomdai vállalat által alkalmazott kockázatértékelés és stratégiakialakítás. A vállalat női munkavállalói kirívóan nagy arányban szenvedtek mozgásszervi betegségekből; a vállalat ezért nemek szerint elemezte a különböző munkakörökben eltöltött időtartamot, és felfedezte, hogy a férfiak gyorsabban kaptak előléptetést a hosszú időn át ismétlődő mozdulatokat igénylő munkakörökből, mint a nők. Ezen értékelés egyik eredménye egy olyan ajánlás létrejötte volt, amely szerint elő kell mozdítani a nők előmenetelét és készségeik elismerését a vállalaton belül annak megelőzése érdekében, hogy hosszú időn át benn ragadjanak egy-egy ismétlődő mozdulatokkal járó munkakörben.

Az Egyesült Királyságban a Nemzeti Egészségügyi Szolgálat (NHS) a Working Longer Group („Dolgozz tovább” csoport) révén integrált stratégiát vezetett be annak érdekében, hogy kezelje a hosszabb munkával töltött élet hatását a többségében női munkaerőre, amelyen belül például az ápolók kétharmada 40 év feletti. Ez rávilágított annak a jelentőségére, hogy teljeskörűen be kell vezetni a munkahelyi egészségügyi és jólléti ágazati iránymutatásokat, mert csak így biztosítható, hogy a hosszabb munkával töltött életszakasz halmozott hatása ne érintse hátrányosan a munkavállalók egészségi állapotát, illetve hatékony és biztonságos munkavégzési képességét.

## A sokféleség érvényesítése a nemzeti munkavédelmi stratégiákban

Ahhoz, hogy az életkori és nemi szempontokat módszeresen és diszkriminációmentesen építsük be a fenntartható munkahelyi stratégiákba,

a munkavédelmi felügyelőségek stratégiáiban és tevékenységeiben is érvényre kell juttatni a sokféleséget. Például, az osztrák munkavédelmi felügyelőség sokféleségi stratégiájának eredményei közé tartozik számos, a nemek közötti esélyegyenlőséget érvényesítő eszköz, a munkavédelmi felügyelőknek szóló képzési és sokszínűségi listák, amelyeket vállalatoknál és a kampányaikban szereplő, többségében idősödő és női munkavállalókat alkalmazó ágazatokhoz kapcsolódó fellépések során használhatnak<sup>4</sup>.

## Fő megállapítások

Fontos, hogy fenntartható munkastruktúrát hozzunk létre az idősödő munkavállalók – és köztük különösen az idősödő nők – számára, olyan intézkedések révén, amelyek kezelik a munkaterhelés, a munkahelyi feladatok, a rugalmas munkaidő, a munka és a magánélet közötti egyensúly, a nemekre jellemző egészségi problémákkal kapcsolatos munkahelyi támogatás és a munkaerő-fejlesztés kérdését. Mindazonáltal az életkori és nemi szempontok, a munkavédelem, valamint a fenntartható munkavégzés kapcsolata terén több kutatásra és gyakorlati eszközre van szükség. Ennek az áttekintésnek a legfontosabb megállapításai a következők:

- a biológiai és társadalmi nemekhez kapcsolódóan a munkakörülményekben megjelenő különbségek az egész munkával töltött életen át jelen vannak;
- nem szabad alábecsülni a nők munkájával járó, halmozódó fizikai és érzelmi hatásokat;
- támogatni kell az életkori és nemi szempontok összességét magukban foglaló kockázatértékeléseket;
- az előmeneteli lehetőség nélküli, alacsony szintű munkában eltöltött hosszú idő különböző veszélyeknek való hosszú távú kitettséggel vezethet;
- meg kell oldani a rehabilitációhoz és a szakképzéshez való egyenlő hozzáférést;
- a menopauza által érintett nők egyszerű, nem megbélyegző munkahelyi intézkedésekkel is támogathatók;
- a munkahelyi egészségfejlesztési stratégiáknak más-más megközelítést kell alkalmazniuk a férfi és a női hallgatóság esetében;
- az idősebb, hozzátartozóikat ápoló munkavállalókra, akár férfiak, akár nők, rugalmas munkavégzési intézkedéseknek kell vonatkoznuk;
- a munkavédelmi felügyelőségeknek világos sokféleségi stratégiákat kell alkalmazniuk;
- az idősödő női munkavállalókat értékes munkatársnak kell tekinteni, és az őket esetleg érintő kettős diszkriminációt tudatosságnövelő programok révén kezelni kell.

## További információk

A jelentés az EU-OSHA weboldalán a következő címen érhető el angol nyelven:

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

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2017.

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

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

<sup>4</sup> EU-OSHA — Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Elérhető: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>