

Ženy a starnúca pracovná sila v kontexte bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Predmetom tohto prehľadu sú viaceré otázky, ktoré sa týkajú rodovej príslušnosti a veku v kontexte bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a udržateľnosti práce s osobitným zameraním na staršie ženy. Základom prehľadu je aktuálna literatúra a pracovný seminár, ktorý zorganizovala agentúra EU-OSHA¹.

Prečo je rodová príslušnosť dôležitá pri riadení bezpečnosti a ochrany zdravia a udržateľnej práce v súvislosti s vekom?

Keďže pracovná sila v EÚ starne, stratégie BOZP v súvislosti s vekom nadobúdajú zásadný význam. Problémy súvisiace s vekom sú iné u žien, ako u mužov a ich vplyv na pracovisku počas pracovného života je tiež rozdielny. Na formovanie politiky, verejnej diskusie a budúceho výskumu udržateľnej práce je preto dôležité, aby sme tieto rozdiely identifikovali a pochopili.

Rozdiely medzi mužmi a ženami na pracovisku súvisiace s vekom

Starnutie je spojené s početnými zmenami fyzických schopností a zdravotného stavu. Tieto zmeny môžu byť ovplyvnené faktormi podmienenými pohlavím (t. j. biologickými) a rodovou príslušnosťou (t. j. spoločenským postavením).

Rozdiely medzi mužmi a ženami na pracovisku v závislosti od pohlavia

Najzjavnejšou zmenou súvisiacou s vekom a podmienenou pohlavím je menopauza. Pracovnú schopnosť žien však môže častejšie ako u mužov ovplyvňovať mnoho ďalších ťažkostí súvisiacich s vekom, vrátane osteoporózy, osteoartritídy a rakoviny prsníkov. Na tieto rozdiely medzi mužmi a ženami by sa malo prihliadať pri vývoji stratégií na podporu BOZP a udržateľnej práce.

Špecifické rodové rozdiely medzi mužmi a ženami na pracovisku

Existuje vertikálna a horizontálna rodová segregácia pracovnej sily, a preto sú ženy vo všeobecnosti, a staršie ženy obzvlášť, vystavené počas pracovného života iným rizikám ako ich mužskí kolegovia.

Vertikálna segregácia vzniká z nedostatku príležitostí povýšenia a kariérnej mobility, ktorý má za následok sústredenie žien na najnižších priečkach rebríčka možného funkčného postupu². Dôsledkom môže byť dlhotrvajúce vystavenie určitým nebezpečenstvám na pracovisku, napríklad opakujúcej sa práci alebo práci, ktorá si vyžaduje nevhodnú pracovnú polohu.

Horizontálna segregácia vzniká preto, lebo ženy a muži obvykle pracujú v rozdielnych hospodárskych odvetviach. Napríklad najmä staršie ženy sú nadmerne zastúpené v zdravotníctve a v oblasti sociálnej práce, v školstve alebo v iných odvetviach služieb. Dôležité je nepodceňovať fyzickú a psychickú náročnosť týchto povolání, ktoré často vykonávajú ženy: ručná manipulácia, veľmi často sa opakujúca práca a práca v stanovenom tempe, práca na zmeny, riziko násillia a obťažovania, a stres. To všetko sú problémy vplyvajúce na zachovanie a kvalitu pracovného života v mnohých oblastiach, v ktorých ženy pracujú.

Riešenie rozdielov súvisiacich s vekom medzi mužmi a ženami na pracovisku

Stratégie BOZP a udržateľnej práce by mali byť citlivé na vek a rodovú príslušnosť. Takéto stratégie by sa mali zaoberať odvetvami a povolaniami, v ktorých prevládajú ženy, napr. v zdravotníctve, školstve, upratovacích službách a maloobchode, ako aj v odvetviach, kde prevládajú muži, napr. v stavebníctve, a mali by zohľadňovať aj to, ako možno so zreteľom na rodovú príslušnosť zvládnuť úbytok fyzických schopností a zhoršovanie zdravotného stavu, ktoré súvisia s vekom.

Menopauza a podpora zdravých pracovísk

Mnohé zdravotné problémy žien, ktoré súvisia napríklad s menopauzou, sú v spoločnosti tabu, a preto sa o nich nehovorí ani na pracovisku. Na vyriešenie týchto problémov je však možné prijať jednoduché opatrenia: zabezpečiť prístup k pitnej vode, na pracovné odevy použiť materiál zabraňujúci poteniu a uľahčiť možnosti návštevy lekára. Na pracovisku je potrebné zvýšiť informovanosť a podporiť opatrenia vrátane poradenstva v oblasti nestigmatizujúcich opatrení, modelových politik a kontrolných zoznamov na hodnotenie rizík.

Rodovo citlivé stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia počas celého života

Celoživotný prístup k udržateľnej práci by mal zahŕňať vyučovanie dievčat a chlapcov o rizikách a prevencii na školách a zaisťovať, aby sa vzdelávanie v oblasti BOZP zaoberalo rizikami spojenými s povolaniami, v ktorých prevládajú ženy. BOZP by sa navyše mala zdôrazňovať ako súčasť odbornej prípravy na typické ženské povolania.

Stres a poruchy podporno-pohybovej sústavy

Mnohé povolania, ktoré často vykonávajú ženy, sú náročné psychicky alebo si vyžadujú dlhšie intervaly práce v sede alebo v stoji. Na udržateľnosť ženskej zamestnanosti preto môžu mať veľký vplyv stres a muskuloskeletálne poruchy. Týmto dvom problémom je potrebné venovať viac pozornosti vrátane zamerania na predchádzanie rizikám v povolaniach, ktoré vykonávajú prevažne ženy. Napríklad v jednej materskej škole v Dánsku zaviedli rad úprav zameraných na udržateľnosť práce s cieľom udržať si personál vykonávajúci často opakované pohyby a zdvíhanie.

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

² EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Nové riziká a trendy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia žien pri práci*, 2013. K dispozícii na: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Rehabilitácia

Ak sa zlý zdravotný stav ženy neuzná ako súvisiaci s prácou, môže to byť prekážkou prístupu k rehabilitačnej pomoci. Okrem toho ženy, ktoré majú povinnosti starostlivosti o rodinu, často nie sú schopné dostať sa k rehabilitačným službám. Preto je potrebné rodovo špecifické zameranie na rehabilitáciu s cieľom zabezpečiť ženám prístup k takýmto programom a programy prispôbiť ženským potrebám. Príkladom takéhoto rodovo špecifického prispôbenia je francúzska organizácia poistenia proti pracovným úrazom Anact. Poistovňa Anact propagovala príručku na rehabilitáciu pracujúcich žien po liečbe rakoviny prsníka³.

Rodinní opatrovatelia

Stále viac pracovníkov oboch pohlaví má povinnosť opatrovať chorých, zdravotne postihnutých alebo starších príbuzných, hoci najväčší podiel tejto starostlivosti poskytujú ženy vo veku 50 rokov a viac. Súčasnú stratégiu zameranú na zladenie pracovných povinností s opatrovateľskými sú však zamerané na mladé ženy s potrebou starostlivosti o deti. Preto sa musia pripraviť vhodné zosúladovacie politiky a postupy, ktoré podporia udržateľnosť práce. Aby sa zabránilo odchodu starších opatrovateľov z radov pracujúcich, treba napríklad uvážiť uplatňovanie pružných foriem zamestnania a zamestnávajú na čiastočný úväzok, ktoré už boli zavedené pre mladých rodičov. Okrem toho sú ako súčasť integrovanej stratégie nevyhnutné dodatočné zdroje na starostlivosť o starších a zdravotne postihnutých ľudí a služby na podporu nezávislého života.

Na vek a rod by sa malo prihliadať pri hodnotení rizík a vývoji stratégií

Stratégie BOZP by mali podporovať rozmanitosť prevenciou rizík a odstraňovaním rizík pri ich zdroji. Preto je dôležité riešiť vekovú rovnosť, rodovú rovnosť a BOZP v jednom rámci politik a postupov.

Bezprostredné prepojenie medzi rodovou rovnosťou a udržateľnou prácou ilustrovala jedna francúzska tlačiarenská spoločnosť hodnotením rizík a vypracovaním stratégie. Zamestnankyne spoločnosti trpeli výnimočne častými poruchami podpurno-pohybovej sústavy. Spoločnosť preto analyzovala čas strávený v rôznych funkciách podľa rodovej príslušnosti a zistila, že muži boli rýchlejšie ako ženy povyšovaní z pozícií, ktorých pracovnou náplňou bolo vykonávanie opakovaných úloh počas dlhšieho obdobia. Jedným zo záverov tohto posúdenia bolo odporúčanie presadiť v spoločnosti kariérny rozvoj a uznanie zručností žien s cieľom zabrániť, aby na dlhý čas uviazli na mieste, ktorého pracovnou náplňou sú opakované činnosti.

Štátna organizácia na poskytovanie zdravotnej starostlivosti National Health Service v Spojenom kráľovstve prijala prostredníctvom skupiny pre dlhšiu zamestnanosť (Working Longer Group) integrovanú stratégiu rozvoja na riešenie vplyvov dlhšieho pracovného života na pracovnú silu, v ktorej prevažujú ženy a v ktorej dve tretiny zdravotných sestier majú viac ako 40 rokov. Toto zvýraznilo dôležitosť uplatňovania odvetvových usmernení o zdravých a dobrých podmienkach na pracovisku v celom rozsahu, ktorých účelom je zabezpečiť, aby kumulatívny vplyv dlhšieho pracovného života neovplyvňoval nepriaznivo zdravie alebo schopnosť zamestnancov pracovať efektívne a bezpečne.

Uplatňovanie rozmanitosti v národných stratégiách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Pri systematickom začleňovaní úvah o veku a rodovej príslušnosti do stratégií udržateľnosti pracovísk bez spôsobenia diskriminácie, by sa v stratégiách a činnostiach inšpektorátov práce malo uplatňovať hľadisko rozmanitosti. Napríklad závery stratégie rozmanitosti rakúskeho inšpektorátu práce obsahujú celý rad nástrojov na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, školení a kontrolných zoznamov určených pre inšpektorov na použitie v podnikoch a opatrení určených pre starších zamestnancov a odvetvia s prevahou žien zaradené do kampaní inšpektorátu⁴.

Hlavné zistenia

Dôležité je, aby sme vytvorili udržateľné vzory zamestnávania starších pracovníkov s osobitným zameraním na staršie pracovníčky prostredníctvom opatrení, ktoré budú riešiť pracovnú záťaž, náplň práce, pružný pracovný čas, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, podporu osobitných rodovo podmienených zdravotných problémov na pracovisku a rozvoj pracovnej sily. Ďalší výskum a viac praktických nástrojov je však potrebných v prieniku vekovej a rodovej príslušnosti vo vzťahu k BOZP a udržateľnej práci. Hlavné zistenia tohto prehľadu sú zhrnuté takto:

- rozdiely v pracovných podmienkach podmienené pohlavím a rodovou príslušnosťou pretrvávajú počas celého pracovného života;
- kumulatívne fyzické a psychické vplyvy ženskej práce sa nemajú podceňovať;
- podporovať treba hodnotenia rizík, v ktorých sa zohľadňujú zložité aspekty veku a rodovej príslušnosti;
- dlhé obdobia zamestnania na nízkych pozíciách bez kariérneho postupu môžu mať za následok dlhodobé vystavenie nebezpečenstvám;
- vyriešiť sa musí rovnaký prístup k rehabilitácii a k odbornej príprave;
- jednoduché, nestigmatizujúce opatrenia na pracovisku môžu ženám pomôcť prekonať menopauzu;
- v stratégiách podpory zdravých pracovísk je potrebný rozdielny prístup k mužskej a ženskej populácii;
- opatrenia pružných foriem práce musia byť vhodné pre opatrovateľov starších nezaopatrených rodinných príslušníkov, a to tak pre mužov, ako aj pre ženy;
- inšpektoráty práce by mali mať jasné stratégie na zohľadnenie rozmanitosti;
- staršie pracovníčky sa majú považovať za cenný prínos a dvojnásobná diskriminácia, ktorej môžu byť vystavené, sa má riešiť zvýšením informovanosti.

Ďalšie informácie

Správa je dostupná v angličtine na webovom sídle agentúry EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxemburg: Úrad pre publikácie Európskej únie 2017

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 2017

Rozmnožovanie je povolené pod podmienkou uvedenia zdroja.

⁴ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v praxi*, 2014. K dispozícii na: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>

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