

# Ženske in varstvo pri delu

**Avtorici:**

**Maja Brajnik, dipl. prav. (UN), Eva Langeršek, mag. prava**

**N**e glede na to, da Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1)<sup>1</sup> neposredno ne predpisuje posebnih zahtev delodajalec zaradi spola zaposlenega<sup>2</sup>, različnost pri delu vseeno ne gre zanemariti, saj le-ta obstaja zaradi bioloških in družbenih razlik med spoloma.

Temeljno načelo Zakona o varstvu in zdravju pri delu je, da mora delodajalec (ne glede na spol delavca) zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Nadalje 5. člen ZVZD-1 določa, da mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja **nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo** ter pri izbiri ukrepov upoštevati **posebna tveganja**, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi. Posebno skrb oziroma varstvo nekaterim kategorijam delavcev predpisuje tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)<sup>3</sup>.

## ŽENSKES TER VARNOST IN ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU<sup>4</sup>

Kljub temu, da ZVZD-1 ne predpisuje posebnih zahtev, ki bi jih bil delodajalec dolžan neposredno upoštevati zaradi razlik med ženskami in moškimi (razen v primeru posebnih okoliščin oziroma varstva določenih kategorij delavcev), razlike med spoloma kljub temu obstajajo in vplivajo na opravljanje dela delavca oziroma delavke.

Na različnost opozarja tudi **Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu** (v nadaljevanju Agencija OSHA), katere glavni cilj je pomagati zagotoviti, da se vprašanja, povezana s spolom, **upoštevajo pri oblikovanju politik in odločitev na delovnem mestu** ter na ravni EU. Agencija OSHA dejavno raziskuje tveganja in gibanja v zvezi s spolom. To vključuje raziskave, osredotočene na sektorje, v katerih delajo ženske, kot je čiščenje, in na tveganja, s katerimi se srečujejo zlasti ženske.

Agencija OSHA izpostavlja, da **moški in ženske biološko niso enaki**, prav tako pa obstajajo razlike v delu, ki ga opravljajo, delovnih razmerah in obravnavi, ki so je deležni v družbi.

Take razlike lahko **vplivajo na nevarnosti**, s katerimi se moški in ženske srečujejo na delovnem mestu, ter na načine njihovega ocenjevanja in nadzora. Zato Agencija OSHA opravlja raziskave in ozavešča o težavah na področju varnosti in zdravja pri delu, s katerimi se srečujejo ženske.<sup>5</sup>

### a) Razlike, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje pri delu

Agencija OSHA izpostavlja, da obstajajo **razlike, ki vplivajo na tveganja**, s katerimi se srečujejo moški in ženske. Ženske:

- » delajo v specifičnih sektorjih in opravljajo specifična dela;
- » usklajujejo obveznosti na delovnem mestu in doma;
- » so premalo zastopane v nadzornih in upravnih odborih;
- » se od moških razlikujejo po telesnih značilnostih, čeprav je pogosto več razlik med samimi ženskami kot med moškimi in ženskami, npr. v fizični moči;
- » opravljajo dela, za katera se pogosto napačno predpostavlja, da so varna in lahka.

Te razlike na področju varnosti in zdravja v praksi pogosto niso priznane. Poleg tega so delovne obremenitve in



tveganja, povezana s stresom, s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu, pogosto podcenjena. Agencija OSHA si prizadeva opozoriti na te razlike in prispevati k izboljšanju varnosti in zdravja pri delu na področjih, ki predvsem zadevajo ženske.

### b) Kaj lahko storijo delodajalci

Pristop na področju varnosti in zdravja pri delu, ki upošteva razlike med spoloma, pomeni **priznavanje in upoštevanje razlik** med žensko in moško delovno silo. Delodajalci<sup>6</sup>:

- » si lahko prizadevajo, da bo delo varnejše in lažje za vse;
- » lahko vprašanja spola vključijo v oceno tveganja;
- » lahko preverijo dejansko opravljeno delo in se izognejo domnevam o tem, kdo je ogrožen in zakaj;
- » lahko omogočijo gibljiv delovni čas;
- » lahko ženske vključijo v odločanje glede varnosti in zdravja pri delu.

---

### VIDIK SPOLOV IN STAROST<sup>7</sup>

Moški in ženske se soočajo z različnimi izzivi tudi **zaradi starosti**. Tekom celotnega poklicnega življenja se na delovnem mestu srečujejo s težavami, ki nanje različno vplivajo. Zato je pomembno, da se za zagotovitev podlage politiki, razpravam in prihodnjim raziskavam o vzdržnem delu te razlike opredelijo in pravilno razložijo.

Staranje je povezano s številnimi spremembami telesnih sposobnosti in zdravja. Na te spremembe lahko vplivajo dejavniki, povezani z biološkim spolom, in dejavniki, povezani z družbenim spolom.

### a) Razlike med moškimi in ženskami na delovnem mestu, ki se nanašajo na **biološki spol**

Najočitnejša s starostjo povezana sprememba, ki se nanaša na **biološki spol**, je menopavza. Vendar tudi veliko drugih s starostjo povezanih težav, ki lahko vplivajo na delovno sposobnost, pogosteje prizadene ženske kot moške, vključno z osteoporozo, artrozo in rakom na dojkah. Te razlike med moškimi in ženskami je treba **upoštevati pri razvoju strategij za spodbujanje varnosti in zdravja pri delu ter vzdržnega dela**.

### b) Razlike med moškimi in ženskami na delovnem mestu, ki se nanašajo na **družbeni spol**

Ker na trgu dela obstaja tako vertikalna kot tudi horizontalna segregacija glede na spol, so ženske na splošno (še zlasti pa starejše ženske) tekom celotne poklicne kariere izpostavljene drugačnim tveganjem kot njihovi moški sodelavci.

Posledice vertikalnega razlikovanja so manjše priložnosti za napredovanje in poklicno mobilnost, zaradi česar več žensk dela na delovnih mestih na najnižjih ravneh hierarhične lestvice. To lahko povzroči daljšo izpostavljenost nekaterim nevarnostim na delovnem mestu, kot so ponavljajoči se gibi rok ali delo v prisilni drži telesa.



### c) Obravnavanje s **starostjo** povezanih razlik med moškimi in ženskami na delovnem mestu

Agencija OSHA priporoča, da se v **strategijah za spodbujanje varnosti in zdravja pri delu ter vzdržnega dela** upoštevata starost in spol. Te strategije morajo posebej obravnavati gospodarske dejavnosti in delovna mesta, na katerih prevladujejo ženske (na primer zdravstvo, izobraževanje, dejavnost čiščenja, trgovina na drobno) ter dejavnosti, v katerih prevladujejo moški (na primer gradbeništvo). Ob tem bi morali proučiti, kako je mogoče obravnavati s starostjo povezano slabšanje telesnih sposobnosti in zdravja glede na razlike med spoloma.

### d) Pri **ocenjevanju tveganja in razvoju strategije** je treba upoštevati starost in spol

Strategije varnosti in zdravja pri delu morajo **spodbujati upoštevanje raznolikosti pri ocenjevanju tveganja ter obvladovanju tveganja pri viru**. Zato je treba enakost starostnih skupin, enakost spolov ter varnost in zdravje pri delu obravnavati v enotnem okviru politike in prakse.

Tesno povezavo med enakostjo spolov in vzdržnostjo dela **ponazarjata ocena tveganja in strategija**, ki ju je izvedla francoska tiskarna. Pri uslužbenkah podjetja so bila ugotovljena izredno pogosta kostno-mišična obolenja, zato je podjetje proučilo, koliko časa moški in ženske preživijo na različnih delovnih mestih. Ugotovilo je, da na delovnih mestih, ki vključujejo dolgotrajne ponavljajoče se naloge, moški hitreje napredujejo kot ženske. Za preprečevanje takšnih tveganj je bilo priporočeno, da se spodbudi poklicni razvoj ter se priznajo spretnosti in znanja žensk v podjetju.

Nacionalna zdravstvena služba (Združeno kraljestvo) je prek skupine Working Longer Group sprejela **celovito strategijo za obravnavanje vpliva daljšega poklicnega življenja na delovno silo**, v kateri prevladujejo ženske, od katerih sta dve tretjini medicinskih sester starejši od 40 let. Ob tem je bil izpostavljen pomen natančnega izvajanja smernic o zdravju in dobrem počutju na delovnem mestu. S tem si prizadevajo, da daljše poklicno življenje ne bi imelo škodljivih učinkov na zdravje zaposlenih ali njihovo sposobnost, da opravljajo delo učinkovito in varno.

### e) Ključne ugotovitve

Za starejše delavce (ne glede na spol) je pomembno **ustvariti vzorce vzdržnega dela**, pri čemer je treba posebno **pozornost nameniti starejšim delavkam**, in sicer z ukrepi, ki obravnavajo delovno obremenitev, delovne naloge, gibljiv delovni čas, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, podporo na delovnem mestu za posebne s spolom povezane zdravstvene težave, ter razvoj delovne sile. Na področju varnosti in zdravja pri delu ter vzdržnega dela pa je potrebno izvesti več raziskav in uvesti več praktičnih orodij.

#### KLJUČNE UGOTOVITVE PREDSTAVLJENEGA POROČILA AGENCIJE OSHA SO SLEDEČE:

- » razlike v delovnih razmerah, povezane z biološkim in družbenim spolom, se pojavljajo v celotnem poklicnem življenju;
- » skupnih fizičnih in čustvenih učinkov, ki jih ima delo na ženske, se ne sme podcenjevati;
- » podpreti je treba ocenjevanje tveganja, ki upošteva kompleksnost starosti in spolov;
- » daljše delo na slabše plačanih delovnih mestih, ki so brez možnosti napredovanja, lahko povzroči dolgotrajno izpostavljenost nevarnostim;
- » vsem delavcem je potrebno zagotoviti dostop do rehabilitacije in poklicnega usposabljanja;
- » ženskam v menopavzi je mogoče pomagati s preprostimi ukrepi na delovnem mestu, s katerimi se jih ne stigmatizira;
- » pristopi za promocijo zdravja na delovnem mestu morajo biti prilagojeni spolu;
- » starejšim negovalcem (tako moškim kot ženskam) odvisnih družinskih članov se mora zagotoviti gibljiv delovni čas;
- » inšpektorati za delo morajo imeti jasne strategije za obravnavanje raznolikosti delovne sile;
- » starejše delavke je treba ceniti in z ozaveščanjem odpravljati morebitno dvojno diskriminacijo, s katero se spopadajo. ■

## OPOMBE

- 1 Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- 2 ZVZD-1 pojem delavec ali delavka enači in definira kot osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kot delavec v smislu tega zakona se šteje tudi oseba, ki na kakršni koli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca, ali oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.
- 3 Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US)
- 4 Povzeto po in več o tem: Ženske in varnost na delovnem mestu, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU OSHA), dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/themes/women-and-health-work> (30. 1. 2019).
- 5 Več o raziskavah Agencije OSHA: Including gender issues in risk assessment, dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/43/view> in New risks and trends in the safety and health of women at work, dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/summary-new-risks-trends-osh-women/view> (30. 1. 2019).
- 6 Ta pristop je koristen za vse zaposlene, ne le za ženske.
- 7 Povzeto po in več o tem: Ženske in starajoča delovna sila: vpliv na varnost in zdravje pri delu, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU OSHA), dostopno na: <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1/view> (30. 1. 2019).