

Francoski pristop Neenake možnosti na delovnem mestu

Od leta 2008 mreža francoske Nacionalne agencije za izboljšanje delovnih pogojev (Anact) razvija model za analizo neenakosti na področju zdravja in kariere med moškimi in ženskami. Ta model je navdihnil sprejetje Zakona o resnični enakosti moških in žensk avgusta 2014. Podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 oseb, morajo pripraviti na spolu temelječe kazalnike zdravja in varnosti pri delu ter pri ocenah tveganj upoštevati vpliv izpostavljenosti tveganjem, ki se razlikuje glede na spol.

Avtorji:

Florence Chappert

Vodja projekta Spol, zdravje in delovni pogoji, Anact

S pomočjo Pascala Mercieca, Héléne Plassoux in Laurena Therija

Anact-Aract

© HesaMag, objavljeno z dovoljenjem

Do leta 2008 so podjetja na mrežo Anact-Aract¹ naslavljala prošnje, naj preveri zastopanost spolov v poklicih, ki jih je zaznamovalo pomanjkanje delovne sile. Vprašanje, ki so ga zastavljala metalurška, gradbena in avtocestna podjetja, je bilo: »Kakšne delovne pogoje moramo zagotoviti, da se bodo lahko ženske vključile v moške poklice?«

Leta 2009, ko so se te zahteve zaradi gospodarske krize drastično zmanjšale, se je agencija Anact ob spodbudi Službe za pravice in enakopravnost žensk (Service du droit des femmes et pour l'égalité) odločila, da bo v svoje metode za izboljšanje delovnih pogojev vključila »na spolu temelječ pristop«. Osnovna predpostavka je bila, da bi lahko bolje

preprečevali nekatere zdravstvene težave pri delu, če bi bolje razumeli vprašanja spolov.

Ko smo leta 2009 preučevali podatke o zdravju in varnosti pri delu, ki se razlikujejo glede na spol, in rezultate raziskav o »spolu in delovnih pogojih«, smo na tem področju odkrili vrzeli. Naše stališče je bilo enako kot stališče Karen Messing iz Quebeca, ki je svoje stališče izrazila v naslovu knjige iz leta 1998: Enooka znanost: zdravje pri delu in ženske delavke². Veljalo je, da celo epidemiološke analize na podlagi pristopa »vse drugo je enako« niso nujno relevantne za razumevanje razlik med moškimi in ženskami v smislu zdravja pri delu. Ugotovili smo, da v podjetjih za moške in ženske veljajo delovne razmere, ki so »v vsem drugem neenake«, saj niso opravljali istih poklicev, delali v enakih pogojih, imeli enake poklicne poti in enako usklajevali poklicnega in zasebnega življenja.

TISKARNA KAŽE POT

Vključitev organizacije Aract iz Spodnje Normandije v tiskarno je predstavljala odskočno desko za model razumevanja neenakosti na področju zdravja med moškimi in ženskami³. Podjetje si je prizadevalo razumeti, zakaj kljub vlaganjem v stroje ženske delavke pogosteje trpijo zaradi kostno-mišičnih obolenj in so zaradi tega pogosteje odsotne z dela kot moški.

Svetovalec za delovne pogoje, ki je bil tudi ergonom, je poudaril, da moški in ženske delajo na istem delovnem mestu, vendar ne opravljajo enakega dela. Ženske so opravljale štiri različne delovne naloge, moški pa devet. Prikazal je tudi, da so dejavnosti, dodeljene ženskam, zlasti pomoč pri končni obdelavi, kjer so bile ženske pretirano zastopane, izjemno zahtevne: ponavljajoče se prenašanje lažjih artiklov, ki pa so

NEENAKOST NA PODROČJU ZDRAVJA PRI DRUŽBI LA POSTE

V okviru dolgoročnega ukrepa si je mreža Anact-Aract prizadevala ugotoviti, zakaj so ženske delavke na pošti 30 % več odsotne kot njihovi moški kolegi (50 % večja odsotnost pri stalno zaposlenih), čeprav je na pošti zaposlenih enako število moških in žensk ter opravljajo isto delo in prejemajo enako plačo. Fizične zahteve dela na pošti so povsem enake za moške in ženske, a so morda za ženske res bolj zahtevne, ker so zaradi delovnega staža ženske delavke prekomerno zastopane v oddelkih, kjer je treba prenašati več paketov. Glede na njihov fizični ustroj (manjša mišična moč itn.) in slabšo telesno pripravljenost terja delo od žensk delavk na pošti mnogo večji fizični napor kot od moških poštinih delavcev. Poleg tega so oprema, na primer police za razvrščanje, in načini prevoza, na primer kolesa, za ženske zaradi njihove velikosti neprimerni in zato povzročajo kostno-mišična obolenja in pogostejšo nezmožnost za delo pri ženskah.

skupaj tehtali do 11 ton na dan; hitri ponavljajoči se gibi – prijemanje zelo težkih zvezkov.

Vsi deležniki podjetja so bili zaprepadeni, ko so izvedeli, da je delo žensk postalo težje od dela moških; pri slednjih je po avtomatizaciji delo namreč zajemalo predvsem spremljanje strojev z mesta operaterja. Še natančnejša diagnoza je bila

¹ Francoska Nacionalna agencija za izboljšanje delovnih pogojev (L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) je javna organizacija, podrejena ministrstvu za delo, njena naloga pa je spodbujanje inovativnih pristopov za izboljšanje delovnih pogojev. Upravlja mrežo Aract oz. skupna regionalna združenja, ki so razširjena po državi.

postavljena na podlagi demografskega pristopa k podatkom o zaposlenih, ki je pokazal različen poklicni razvoj moških in žensk, ki so začeli z enakim delom pri končni obdelavi.

Po treh letih so moški s tega začetniškega delovnega mesta prešli k drugim priložnostim znotraj ali zunaj podjetja. Nekatere so celo odpustili, ker niso zmogli tempa ali pa so slabo opravljali to žensko delo. Ženske so ostale na istem delovnem mestu do upokojitve ali pa so jih odpustili, ko niso bile več zmožne za delo. Rezanje knjig, delo, ki je omogočalo hitrejši poklicni razvoj, je bilo rezervirano za moške, saj je bilo izjemno težko.

Na koncu je svetovalec ugotovil, da sta tudi sistem odmorov med dnevnim delom in finančno nadomestilo za ta čas neenaka v škodo žensk: ženske so si morale vzeti neplačane odmore, medtem ko so si moški priborili dodatek po montaži avtomatskih strojev, ki jih ni bilo mogoče ustaviti! Ko so rezultate predstavili komisiji za higieno, varnost in delovne pogoje, so ženske z žalostjo spoznale to nepravilnost.

Na srečo se podjetje ni ustavilo ob tej diagnozi in je ukrepalo, kar je redkost, saj se mnoga podjetja dokopljejo do ugotovitev, vendar ne ukrepajo, kar ustvari občutek nemoči. Tiskarna je najprej spoznala, da samo z zaposlovanjem ne bo kos težkim delovnim pogojem. Sodelovala je z dobavitelji knjig, ki so višje v prodajni verigi, in omejila obremenitev zgornjih okončin in prenašanje bremen ter preoblikovala delovne postaje. Ponovno je tudi preučila vprašanje poklicne poti žensk; priznala je njihove spretnosti na področju končne obdelave in odgovornost za tekoče delovanje proizvodne linije ter jim tako omogočila napredovanje na delovno mesto pomočnika ali operaterja stroja.

Po tem eksperimentu v tiskarni v Normandiji je mreža Anact-Aract pomagala 24 drugim podjetjem, kjer so si svetovalci nadeli »očala za spok«. Ti ukrepi so omogočili postopno oblikovanje modela za analizo neenakosti na področju zdravja pri delu med moškimi in ženskami. Od takrat se ta model uporablja tudi za analizo razlik v karieri in plači, njegov

cilj pa je vzpostaviti enakost spolov na delovnem mestu.

Model zajema štiri področja analize:

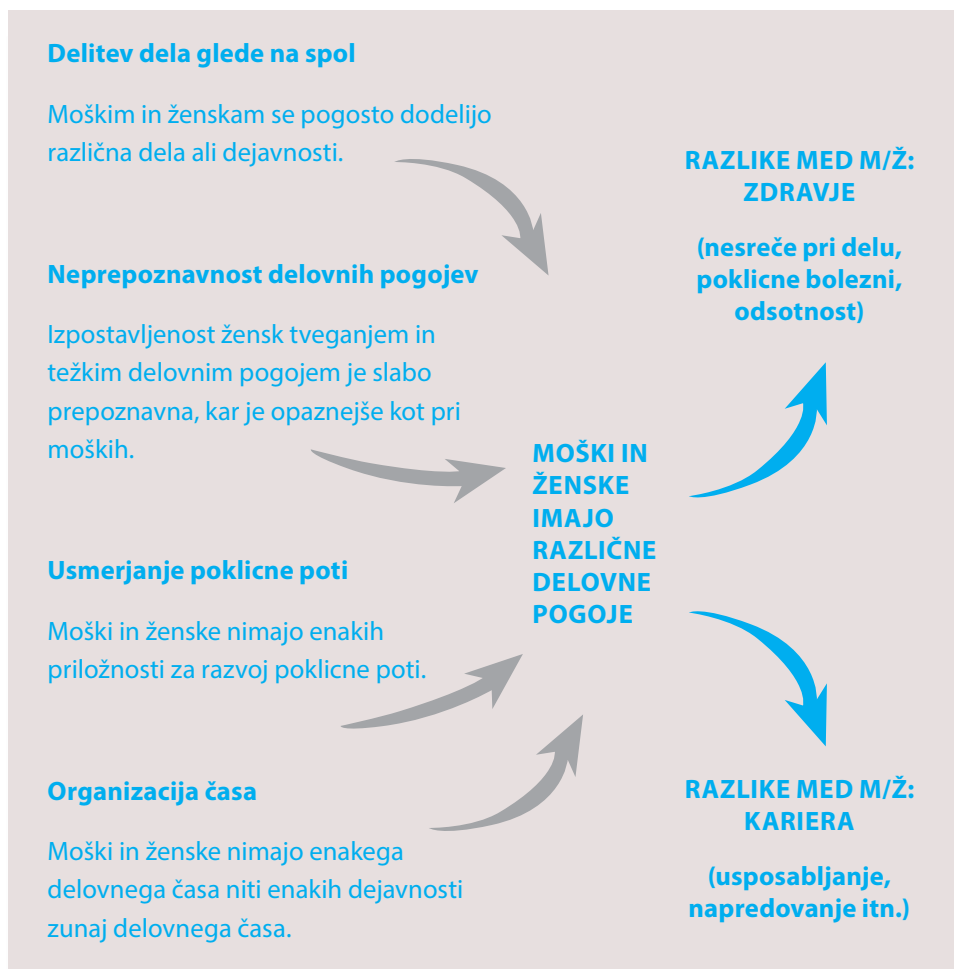
1. Organizacija dela in zastopanost spolov: moški in ženske ne opravljajo istih poklicev in nimajo enakega dela.
2. Delo: moški in ženske so izpostavljeni različnim dejavnikom težavnosti, kar je v določeni meri postalo jasno zaradi različnih vplivov na zdravje, predvsem pri delovnih mestih, kjer prevladujejo ženske.
3. Poklicna pot: moški in ženske nimajo enake poklicne poti.
4. Čas: za moške in ženske ne veljajo iste omejitve delovnega časa in ne opravljajo istih dejavnosti »zunaj dela«.

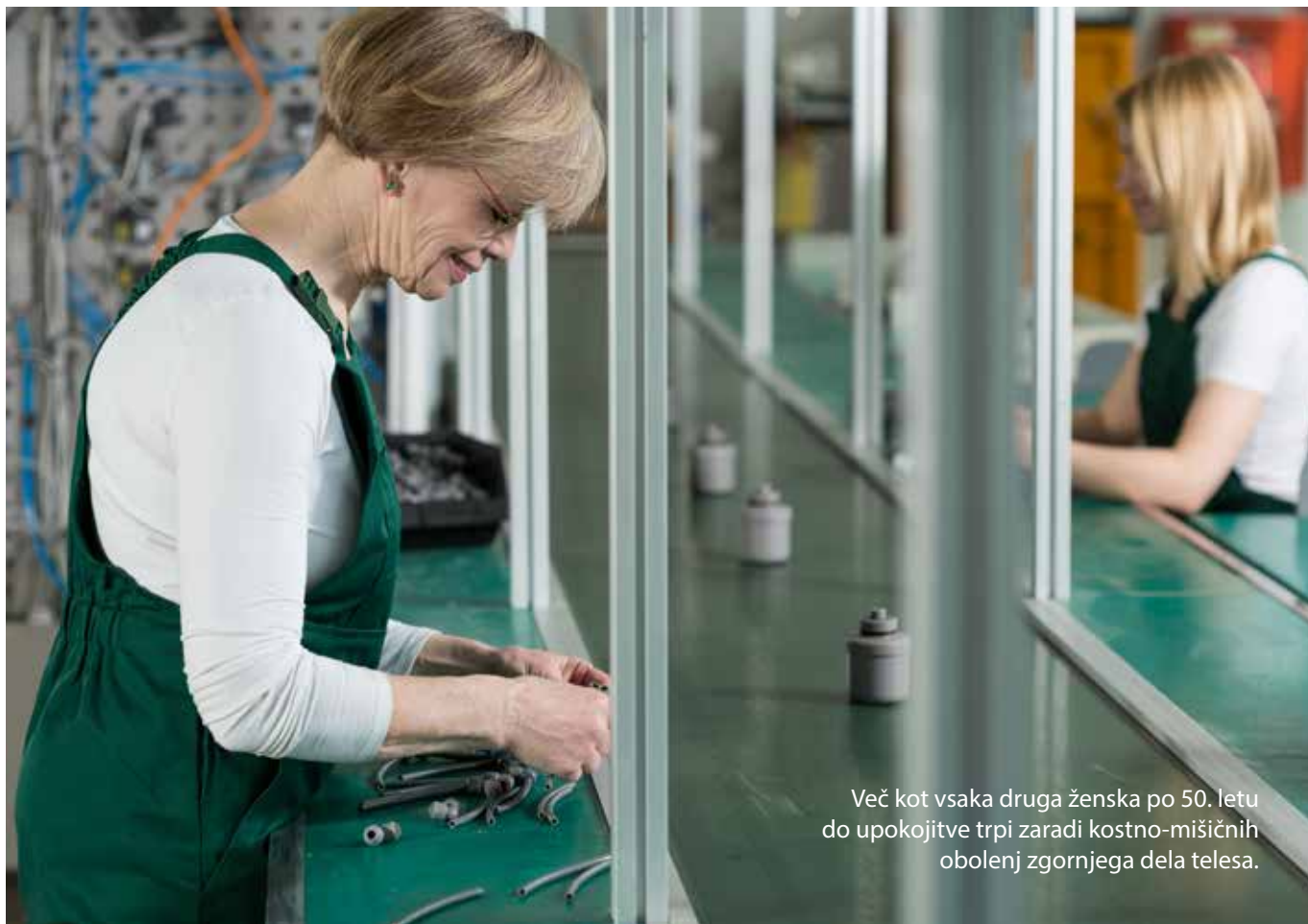
Vsi ti elementi pomagajo pojasniti različne vplive dela na zdravje moških in žensk (glejte sliko 1).

ŽENSKE SO VSE VEČKRAT ŽRTVE NESREČ

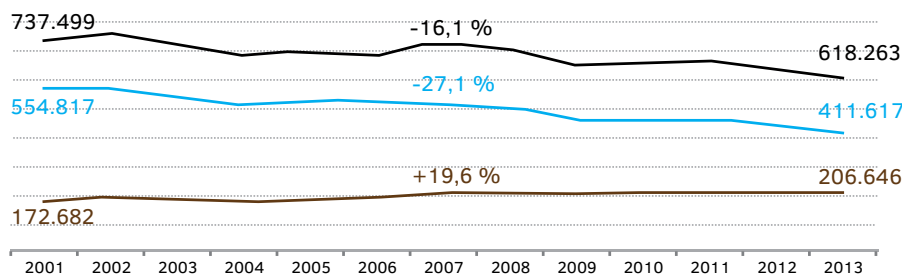
Od leta 2012 Anact objavlja statistično analizo, ki se razlikuje glede na spol, na podlagi podatkov o priznanih nesrečah pri delu in poklicnih boleznih, ki jih posreduje Francoski zavod za zdravstveno zavarovanje zaposlenih – Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Zadnji statistični posnetek stanja kaže, da čeprav je bilo leta 2013 pri ženskah dvakrat manj nesreč kot pri moških, zmanjšanje števila ugotovljenih nesreč pri delu, ki so imele za posledico bolniško odsotnost, v zadnjih 12 letih (16-odstotno zmanjšanje v letih 2001–2013) prikriva razlike med spoloma. Pri moških se je namreč v vseh sektorjih panoge število zmanjšalo za 27 %, pri ženskah pa se je število povečalo za 20 %, predvsem v tistih sektorjih, kjer ženske prevladujejo (glejte sliko 2).

Spodaj: Slika 1: Model spolov Anact-Aract: 4 področja analize





Več kot vsaka druga ženska po 50. letu do upokojitve trpi zaradi kostno-mišičnih obolenj zgornjega dela telesa.



Slika 2:
Sprememba števila nesreč pri delu v Franciji, 2001–2013

Menimo, da so v teh 12 letih ženske vstopile na trg dela rastočih sektorjev v Franciji, vendar so zasedle delovna mesta, kjer so izpostavljene neustrezno ocenjenim in premalo priznanim dejavnikom tveganja; kot kaže, so politike preprečevanja za dejavnosti, ki jih opravljajo ženske, premalo učinkovite. Poleg tega se je v teh 12 letih število prijavljenih in priznanih primerov poklicnih bolezni (od tega 80 % kostno-mišičnih obolenj) pri ženskah povečalo za skoraj dvakrat več (+160 %) kot pri moških (+79 %). Leta 2013 je bilo pri ženskah ugotovljenih toliko poklicnih bolezni kot pri moških.

Delo, opravljeno v podjetjih, in raziskave absenzizma (bolezni in nesreče, brez očetovskega in

porodniškega dopusta) na podlagi podatkov Direktorata za raziskave, študije in statistiko (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)⁵ kažejo, da je v Franciji pri ženskah odsotnost 30 % večja kot pri moških. Delo, ki ga je v podjetjih opravila mreža Anact-Aract, kaže, da so delovni pogoji temeljnega pomena, čeprav del te razlike, ki znaša povprečno štiri dni letno, predstavlja bolniška odsotnost pred porodniškim dopustom.

V okviru dela v podjetjih smo dokazali, da ne obstaja korelacija med stopnjo odsotnosti in številom otrok, čeprav se status »ločen, razvezan, ovdoval« pogosteje povezuje z odsotnostjo žensk kot moških.

Glede na naše izkušnje v podjetjih smo ugotovili, da je v Franciji še vedno tvegano razkrivati podatke o zdravju in varnosti pri delu, ki se razlikujejo glede na spol in so neugodni za ženske, saj lahko to okrepi predsodke in stereotipe, ki so v tej državi globoko zakoreninjeni (»ženske so krhkejše in pritiska ne prenašajo tako dobro«), ter povzročijo diskriminacijo žensk v smislu, da se jih odpusti ali ne zaposli.

NOVI ZAKON

Pridobljeni statistični podatki in eksperimenti, izvedeni v več podjetjih⁶, so dali težo pristopu, ki ga je sprejela mreža Anact-Aract, in spodbudili zakonodajne spremembe.

Zakon o resnični enakosti moških in žensk, ki je bil v Franciji sprejet 4. avgusta 2014, v predpise uvaja dve spremembi. Prvič, kar zadeva enakost na delovnem mestu, morajo podjetja z več kot 50 zaposlenimi zdaj pripraviti »na spolu temelječe kazalnike zdravja in varnosti pri delu«, podobne kazalnikom za kariero ali plačo.

Drugič, v smislu preprečevanja tveganj zakon navaja, da »morajo ocene tveganj upoštevati vpliv izpostavljenosti tveganjem, ki se razlikuje glede na spol«. Napaka bi bila, če bi slednji člen brali površno, saj je po naravi temeljen, ker bi to lahko privedlo do zaključka, da je treba ženske zaradi njihovih lastnosti izključiti iz določenih nalog, položajev in poklicev, kar bi bilo diskriminatorno.

V Franciji so zdaj edine zakonodajne določbe, ki lahko določajo omejitve glede zdravja in varnosti žensk, tiste, ki so namenjene zaščiti med nosečnostjo in porodniškim dopustom. Določba, ki predpisuje, da je treba pri ocenah tveganja upoštevati vpliv izpostavljenosti tveganjem, ki se razlikuje glede na spol, izhaja iz različnih pogojev

izpostavljenosti moških in žensk tveganjem. Razlog za to je, da tudi znotraj enega podjetja moški in ženske ne opravljajo istih poklicev, nimajo iste poklicne poti in istih dejavnosti zunaj delovnega časa. Poleg tega ni nujno, da ima isto delo enak vpliv na zdravje moških in žensk. Nova zakonodajna določba v Franciji torej krepi in dopolnjuje obstoječi pravni okvir s ciljem izboljšati enotni dokument o oceni tveganj, ki je obvezen za podjetja, ter prilagoditi preventivne ukrepe in jih narediti učinkovitejše.

Cilj teh novih določb je prilagoditi sisteme dela in politike preprečevanja, tako da upoštevajo različne pogoje izpostavljenosti moških in žensk. Za tiste, ki si prizadevajo za enakost, pa uvedba vprašanja zdravja predstavlja nevarnost, da bodo ženske prikrajšane in žrtev diskriminacije na trgu delovne sile. Upoštevanje vprašanja spola je lahko priložnost za izboljšanje ergonomije in olajšanje težkih delovnih pogojev ali izboljšanje organizacije dela in preventive. Vprašanja, ki se porajajo ob upoštevanju spola pri zdravju in varnosti pri delu, so zapletena in včasih celo tabu, če upoštevamo očitno nevtralnost in egalitarizem

v Franciji. Toda politike o zdravju in varnosti pri delu lahko spodbudijo uporabo »očal za spol«, da bi se dosegel napredek na področju preventive in promocije zdravja za vse, ne glede na spol. ⁶

LITERATURA, OPOMBE IN VIRI

- Messing K. (1998). One-eyed science: occupational health and women workers (Enooka znanost: zdravje pri delu in ženske delavke), Temple University Press.
- Več informacij: Chappert F., Messing K., Peltier E., Riel J. (2014). Conditions de travail et parcours dans l'entreprise vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre?, Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 9 (2) (www.remest.ca); in e-učenje o tem projektu na www.cestp.aract.fr/-E-learning
- Chappert F. and Therry P. (2015) Photographie statistique des accidents de travail, trajet et maladies professionnelles selon
- le sexe entre 2001 et 2013. <http://www.anad.fr/portal/pls/portal/docs/1/17325384.PDF>
- "Les absences au travail des salariés pour raisons de santé: un rôle important des conditions de travail", Dares Analyse, No 9, februar 2013. Glejte www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/Hors_collections/Absences-raisons-de-sante-2013.pdf
- Navedemo lahko na primer »grozde enakosti«, ki jim pomaga bretanski Aract. Glejte http://bretagne.arac.fr/DETAIL/SWAM_5_PORTAIL/VIDEO?p_thingIdToShow=38355643

