



Vinnuvernd
er allra hagur
**HÆFILEGT ÁLAG -
HEILBRIGT STOÐKERFI**



Stoðkerfisvandi og fjölbreytileiki vinnuafls:

áhættuþættir og forvarnir hjá
tilteknum hópum starfsfólks.

Lykilatriði

- Evrópskt vinnuafli er sífellt fjölbreyttara og löggjöf hefur verið sett til að taka tillit til þess, til að framfylgja jafnrétti og bæta öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir alla. Samt sem áður eru sumir hópar starfsfólks ennþá útsett fyrir sérstakri áhættu meira en annað starfsfólk.
- Stoðkerfisvandi orsakast af líkamlegum, sálfélagslegum, skipulagslegum og einstaklingsbundnum áhættuþáttum og versna vegna þessara þátta (sem oft verka hver á annan). Uppsöfnuð útsetning fyrir slíkri áhættu eykur líkurnar á því með tímanum að lenda í vinnuverndarvandamálum og fá stoðkerfissjúkdóma.
- Konur, LGBTI-starfsmenn (lesbírur, hommar, tvíkyndhneigðir, transfólk og intersex) og farandverkafólk er oftár útsett fyrir sálfélagslegri áhættu, þar á meðal mismunum, einelti, áreitni og munnlegu ofbeldi.

Hæfilegt álag — Heilbriggt stoðkerfi

Vinnuverndarstofnun Evrópu (EU-OSHA) stendur fyrir herferð um Evrópu frá 2020 til 2022 til að vekja athygli á vinnutengdum stoðkerfisvandum og mikilvægi þess að koma í veg fyrir þá. Markmiðið er að hvetja vinnuveitendur, starfsfólk og aðra hagsmunaaðila til að vinna saman að því að koma í veg fyrir stoðkerfissjúkdóma og stuðla að góðri stoðkerfisheilsu meðal starfsmanna ESB.

Fjölbreytni vinnuafis og algengi heilsufarsvandamála og stoðkerfisvanda

Fjölbreytileiki vinnuafis vísar til misleittrar samsetningar vinnuafisins með tilliti til fjölda lýðfélagsfræðilegra og líkamlegra eiginleika starfsfólks s.s. aldri, kyni, þjóðerni, kynhneigð og fötlun. Evrópskt vinnuafli er sífellt fjölbreyttara vegna innstreymis farandverkafólks og flóttafólks, vaxandi fjölda annarrar kynslóðar farandverkafólks, aukinnar þátttöku kvenna á vinnumarkaði, virkrar öldrunarstefnu sem eykur fjölda eldra starfsfólks í landinu, aukinn sýnileika LGBTI-starfsfólks og meiri þátttöku fatlaðs starfsfólks.

Ákveðnir hópar starfsfólks tilkynna oft hærri tíðni vinnutengdra heilsufarsvandamála, þar á meðal stoðkerfisvanda. Sumir þessara hópa hafa verið valdir til ítarlegrar greiningar (konur, farandverkafólk, LGBTI-starfsfólk) og tekið var tillit til annarra óhagstæðra þátta (aldurs, lágs menntunarstigs) í greiningunni. Markmiðið var að fylla í rannsóknareyður og styðja við upplýsingar um aðra starfsmannahópa og útsetningu þeirra fyrir áhættu tengdri stoðkerfisvanda, svo sem starfsfólk sem þjást af langvarandi heilsufarsvandamálum¹ t.d. gigtar- og stoðkerfissjúkdómum) eða ungt starfsfólk og starfsfólk framtíðarinnar².

Konur segja frá vinnutengdum heilsufarsvandamálum og upplifa sig mun oftari með lakari heilsu en karlar. Gögn úr evrópsku vinnuskilyrðakönnuninni 2015 (e. European Working Conditions Survey - EWCS) sýna að 60% kvenna í ESB sögðust þjást af einum eða fleiri stoðkerfissjúkdómum (56% karla).

Farandverkafólk greinir frá lakari heilsu, þar með talið smitsjúkdómum og efnaskiptasjúkdómum, hjarta- og æðasjúkdómum, geðheilbrigðisvandamálum og hærri algengi stoðkerfisvandamála, auk fleiri vinnuslysa og vinnutengdra meiðsla, en almennt vinnuafli.

LGBTI-starfsfólk eru í meiri hættu á að vera við slæma andlega og líkamlega heilsu en almenningur, með aukinni tíðni langvarandi heilsufarsvandamála, þar á meðal stoðkerfisvanda, liðagigtar, vandamála tengdum mænu, þunglyndis, sjálfsvígshugsana, kvíða og sjálfsskaða og síþreytu.

Útsetning fyrir vinnutengdum heilsuáhættuþáttum

Áhættuþættir sem tengjast stoðkerfisvanda

Mismunandi gerðir af áhættuþáttum geta stuðlað að vinnutengdum stoðkerfisvanda, þ.á.m. líffræðilegir og lífaflfræðilegir þættir, skipulagslegir og sálfélagslegir þættir og einstaklingsbundnir þættir. Þessir sjúkdómar geta virkað sjálfstætt eða saman með fleiri þáttum. Því þarf að skoða marga samþætta áhættuþætti þegar mat er lagt á vinnutengdan stoðkerfisvanda.

Áhættuþættir fyrir kvenkyns starfsmenn

Kvenkyns starfsmenn eru sérstaklega útsettir fyrir fjölda vinnutengdra líkamlegra áhættuþátta sem geta valdið stoðkerfisvanda. Gögn úr EWCS skýrslunni fyrir árið 2015 sýna að umtalsverður hluti kvenkyns starfsmanna sagðist vera í vinnu sem felur í sér langvarandi setu (62%), tölvunotkun (62%) og endurteknar hand- eða handleggshreyfingar (61%) í að minnsta kosti fjórðung vinnutímans. Um það bil 42% kvenna sögðust vinna í þreytandi eða sársaukafullum stellingum í að minnsta kosti fjórðung af vinnutíma sínum og um 15% voru í starfi sem fólst í því að lyfta eða flytja fólk.

Konur eru sérstaklega fjölmennar í atvinnugeirum (t.d. menntun, félagsráðgjöf, verslun og iðnaði, hótél og veitingagreinum, ræstingaþjónustu, símaverum, hárgreiðslu og opinbera geiranum) og öðrum störfum (t.d. sem persónulegir umönnunaraðilar, í ræstingum, skrifstofustörfum, heilbrigðisstörfum og kennslu) þar sem slíkar hættur eru algengar.

Konur eru sérstaklega útsettar fyrir skipulagslegum og sálfélagslegum áhættuþáttum sem geta leitt til - sérstaklega í samsetningu með líkamlegum áhættuþáttum - aukinnar hættu á að þjást af stoðkerfisvanda:

- þar á meðal mismunur, áreitni og óæskileg kynferðisleg athygli;
- ójafnvægi milli vinnu og einkalífs og „tvíþætts hlutverks“ kvenna;
- vinnutengd streita, tilfinningalegar kröfur;
- skortur á atvinnutækifærum og launamun kynjanna;
- óhefðbundin atvinnuform;
- takmörkuð áhrif- og réttindi kvenna;
- ríkjandi karllægt viðhorf þegar kemur að atvinnusjúkdómum og vinnuverndarmálum.

Konur verða einnig fyrir aukinni hættu á stoðkerfisvanda vegna þess að mörg vinnuverndaráhöld, persónuhlífar og störf taka ekki tillit til líkamlegra eiginleika kvenfólks.

1 <https://osha.europa.eu/is/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

2 https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_Disorders_in_Children_and_Young_People

Áhættuþættir fyrir kvenkyns starfsmenn

Farandverkafólk eru útsettara fyrir líkamlegri áhættu en innfætt starfsfólk. Samkvæmt gögnum úr 2015 EWCS skýrslunni eyða 40% farandverkafólks að minnsta kosti fjórðungi tíma síns í að bera eða flytja þungar byrðar (31% fyrir innfætt starfsfólk) og 51% eyða að minnsta kosti fjórðungi tíma síns í þreytandi eða sársaukafullar stöður (43% fyrir innfætt starfsfólk). Farandverkafólk er líka útsettara fyrir áhættu eins og titringi, umhverfisáhættum eins og eiturefnum, miklu hitastigi og skordýraeitri og kemískum efnum og verða fyrir fleiri vinnuslysum.

Farandverkafólk er líklegra til að vinna í skítugum, hættulegum og krefjandi störfum sem tengjast lélegum vinnuaðstæðum og skorti á vinnuvernd. Það eru oft starfandi í landbúnaði, framleiðslu, námuvinnslu og orkugeiranum, heilsugæslu og félagsstörfum og byggingarstarfsemi - og er líklegra til að fá láglæuna störf eða störf fyrir ófaglært fólk.

Vísbendingar sýna að hærra hlutfall stoðkerfisvanda meðal farandverkafólks tengist bæði líkamlegri áhættu og skipulags- og sálfélagslegri áhættu:

- einelti, áreitni og mismunur á vinnustöðum;
- tilfinningu um einangrun og skort á stuðningi;
- mismunur;
- tímabundin og ótrygg vinna;
- langur vinnutími, yfirvinna, félagslega erfiður vinnutími;
- skortur á atvinnutækifærum og lág laun;
- takmörkuð (vinnuverndartengd) þjálfun og skortur á þátttöku í vinnuverndartengdri starfsemi;
- minni samningsstyrkur við vinnuveitendur;
- takmörkuð þekking á tungumáli og menningu gistilands;
- takmarkað aðgengi að húsnæði og heilbrigðisþjónustu.

Lægri laun veldur því að farandverkafólk þarf að vinna mörg störf til að ná endum saman, sem veldur meiri streitu og þreytu. Skortur þeirra á virkri þátttöku í vinnuverndarstarfi sem hönnuð er fyrir vinnustaði og tekin í framkvæmd þar, ásamt takmörkuðu aðgengi að fulltrúa í vinnuráðum, dregur úr líkum á að athygli stjórnenda verði vakin á heilsufarsvanda farandfólks og felur í sér viðbótaráhættu.

Áhættuþættir fyrir LGBTI-starfsfólk

LGBTI-starfsfólk verður fyrir ýmsum skipulagslegum og sálfélagslegum áhættuþáttum á vinnustaðnum, svo sem mismunur, ófrægingarherferðum og „smáárásir“, svo sem gríni og athlægi, augnaráði, slúðri og neikvæðum athugasemdum, sem stuðlar að óöryggistilfinningu og getur leitt til sjálfeinangrunar með neikvæðum afleiðingum fyrir andlega og líkamlega heilsu þeirra, þar með talið stoðkerfisvanda.

LGBTI-starfsfólk er oft starfandi í geirum og störfum þar sem það má búast við óöryggi og upplifa skilningsleysi og mismunur sem byggir á „aðskilnaði vegna fordóma“. Sumar rannsóknir leiddu einnig í ljós að þörfin á að leyna kynhneigð sinni eða kynvitund er mikilvæg í mótun starfsvals LGBTI-starfsfólks, þar sem það gæti forðast störf þar sem erfitt er að fela kynhneigð og haft neikvæðar afleiðingar að upplýsa um kynhneigð sína. Opinberi geirinn er talinn einn af þeim öruggustu á meðan stór og fjölþjóðleg fyrirtæki eru í auknum mæli að stuðla að fjölbreytileika, þátttöku og aðferðum gegn mismunur og eru því líklegri til að laða að LGBTI-starfsfólk.

LGBTI-starfsfólk er sérstaklega útsett fyrir eftirfarandi áhættuþáttum:

- Mismunur við að fá atvinnu og auknar líkur á að verða rekið;
- kerfislæg mismunur;
- mismunur af mörgum ástæðum (t.d. kyni, kynhneigð, aldri og þjóðerni eða kynþætti);
- mismunur milli einstaklinga og „smáárásir“;
- áreitni, einelti og munnlegt ofbeldi;
- óumbeðin kynferðisleg athygli;
- fela kynhneigð og kynvitund á vinnustað;
- lægri laun og takmarkaðir stöðuhækkunarmöguleikar og framtíðarhorfur um atvinnu;
- aukið atvinnuóöryggi, tímabundin og ótrygg vinna.



Að koma í veg fyrir stoðkerfisvanda hjá fjölbreyttu vinnuafli

Að tryggja öruggan og heilbrigðan vinnustað fyrir allt starfsfólk er lagalegt skilyrði sem sett er fram í ramma vinnuverndarlaga (tilskipun 89/391/EEB)³. Þetta krefst þess að vinnuveitendur framkvæmi áhættumat og undirstrikar nauðsyn þess að „laga starfið að einstaklingnum“ og taka með í áhættumati „þá starfsmannahópa sem verða fyrir sérstakri áhættu“⁴.

Að taka tillit til þátta sem tengjast kyni og fjölbreytileika í áhættumati⁵ er lykillinn að heilbrigðum og afkastamiklum vinnustöðum. Vinnan, skipulag hennar og búnaður sem notaður er ætti að vera hannaður til að passa við eiginleika og þarfir starfsfólks í vinnunni – ekki öfugt⁶.

Hér að neðan eru nokkur dæmi um frumkvæði og starfshætti fyrirtækja sem miða að því að bæta vinnuvernd og koma í veg fyrir stoðkerfistengda áhættu meðal kvenna, farandverkafólks og LGBTI-starfsfólks:

REDI – Viðskiptanet fyrir LGBTI þátttöku og fjölbreytileika⁷ (Spánn)

REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI — Viðskiptanet fyrir LGBTI aðlögun og fjölbreytileika) er tengslanet sem ekki er rekið í hagnaðarskyni þar sem meðlimir eru nokkur af stærstu spænsku fyrirtækjum og fjölþjóðafyrirtækjum sem staðsett eru á Spáni. REDI hefur þróað fjölda aðgerða til að hlúa að umhverfi sem er virðingarfult og án aðgreiningar í fyrirtækjum, hjálpa til við að uppræta félagsmenningarlega fordóma og mismununaraðferðir sem hindra faglega þróun og frammistöðu LGBTI-starfsfólks og skapa öruggt vinnuumhverfi með minni sálfélagslegri áhættu.

Áhættumatsverkfæri fyrir ríkisborgara utan ESB⁸ (Lombardy, Ítalía)

Átaksverkefnið „Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi“ (heilsu- og öryggisáhættumat fyrir starfsfólk sem ekki eru innfæddir) var hleypt af stokkunum árið 2009 af heilbrigðisyfirvöldum í Brescia í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins til að aðstoða vinnustaði við að innleiða vinnuverndarþætti fyrir farandverkafólk utan ESB inn í áhættumatsferli þeirra og til að stuðla að vinnuverndartengdri starfsemi í tengslum við þessa starfsemi. Með átaksverkefninu var þróað áhættumatsverkfærasett til að meta persónulega, félagslega og vinnutengda áhættuþætti sem stuðla að auknu varnarleysi innflytjenda á vinnustað.

Verkfærakista til að samþætta kynjasjónarmið til að koma í veg fyrir atvinnuáhættu⁹ (Baskaland, Spánn)

Árið 2017 þróaði Osalan, baskneska vinnuverndarstofnunin, með stuðningi Emakunde, basknesku kvennastofnunarinnar, kynbundið áhættuvarnarverkfærasett (Leiðbeiningar um samþættingu kynjasjónarmiða í forvörnum gegn vinnutengdri áhættu) með það að markmiði að efla vitund alls launafólks, vinnuveitenda og sérfræðinga í forvarnarþjónustu um kynferðis- (líffræðilegan) og kynjalegan (menningarlegan) mun milli karla og kvenna, þannig að hægt væri að taka tillit til hans við þróun og framkvæmd áhættuvarnarstarfs í starfi.

3 https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective
<https://osha.europa.eu/is/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

4 <https://osha.europa.eu/is/publications/factsheets/87>

5 <https://osha.europa.eu/is/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

6 Fjölbreytileikanæmt áhættumat, leiðbeiningar EMEX – SLIC. Tungumálaútgáfur fánlegar á: https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC

7 <https://www.redi-lgbt.org>

8 <https://www.cisl.brescia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>

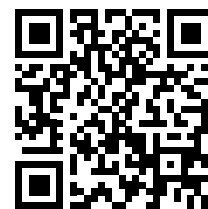
9 https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Frekari upplýsingar

Að koma í veg fyrir stoðkerfissjúkdóma hjá fjölbreyttu vinnuafli: áhættuþættir kvenna, farandverkafólks og LGBTI-starfsfólks: <https://osha.europa.eu/is/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and/view>

Samantekt — Koma í veg fyrir stoðkerfisvanda hjá fjölbreyttu vinnuafli: áhættuþættir fyrir konur, farandverkafólk og LGBTI-starfsfólk: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Workforce_diversity_MSDs_facts_figures_summary.pdf

Þemahluti um að koma í veg fyrir og stjórna stoðkerfisvanda: <https://osha.europa.eu/is/themes/musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu