

Vrouwen, mannen, risico's en gezondheid

European Agency for Safety and Health at Work (2003). *Gender Issues in Safety and Health at Work – A Review*. Luxemburg.

Het bereiken van gelijkheid tussen man en vrouw in alle levensdomeinen en dus ook op de arbeidsmarkt is een Europese prioriteit. In dit kader werd in 2003 een onderzoek verricht naar de relatie tussen gezondheid en veiligheid op het werk enerzijds en geslacht anderzijds. Het voorliggende rapport biedt een klare kijk op het voorkomen en de oorzaken van de jobgerelateerde risico's die vrouwen tegenkomen en dit in vergelijking met hun mannelijke collega's. Het benadrukt tevens het belang om binnen elk preventiebeleid rekening te houden met de genderverschillen op dit vlak.

nen aan een beleid dat de werkgerelateerde risico's beperkt, moet er dus onderzoek verricht worden naar de man-vrouwverschillen die er op dit vlak bestaan.

De Europese arbeidsmarkt is sterk horizontaal gesegregeerd. Zo zijn er meer vrouwen aan het werk in de dienstensectoren, in de verkoop en als kantoorbediende. Ook beoefenen meer vrouwen dan mannen een 'zorgend' beroep uit, bijvoorbeeld in de verpleging. Mannen vinden we dan weer vaker terug als operator, in een technische functie

en in de bouw- en de vervoerssector. Naast een horizontale is er eveneens een verticale segregatie, waarbij men vaker een man in een management- of leidinggevende functie aantreft.

Wanneer men evenwel controleert voor de horizontale en verticale segregatie en voor andere factoren waarop vrouwen en mannen anders scoren (bijvoorbeeld het aantal gewerkte uren), blijven er verschillen bestaan. Zo verdienen vrouwen minder dan mannen. Ook blijkt dat vrouwen, zelfs als ze onder eenzelfde functiebenaming en in hetzelfde bedrijf werkzaam zijn, een andere taak uitvoeren dan mannen. Bovendien laat het onderzoek zien dat vrouwen naast hun job vaak instaan voor het huishouden, de kinderopvang en/of zorg voor een be-

Vrouwen en mannen aan het werk

De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt stijgt. De Europese Unie gaat dan ook niet voorbij aan deze ontwikkeling en streeft naar een werkzaamheidsgraad van 60% voor Europese vrouwen. Het garanderen van een gezonde en veilige werkplaats wordt beschouwd als een belangrijk aspect in het bereiken van dit streefdoel. Mannen en vrouwen worden evenwel op verschillende wijze geconfronteerd met bepaalde risico's. Het voorkomen van problemen op het gebied van gezondheid en veiligheid hangt immers vaak samen met het aantal gewerkte uren, de sector van tewerkstelling, de aard van het werk, de positie die men er bekleedt enzovoort. Kortom, tal van factoren waarop mannen en vrouwen anders scoren. Vooraleer men kan begin-

jaard of ziek familielid. Dit alles beïnvloedt de veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk en moet in rekening gebracht worden bij het bepalen van een preventief beleid. Een genderneutraal beleid is bijgevolg niet toereikend.

De blootstelling aan risico's

Mannen worden meer geconfronteerd met ernstige werkongevallen. Dit zijn ongevallen waarna men vier of meer dagen afwezig is van het werk. Uit Europese statistieken blijkt dat het risico voor mannen hier gemiddeld drie maal hoger ligt dan voor vrouwen. Deze ratio houdt geen rekening met het aantal gewerkte uren, maar zelfs na het omrekenen tot voltijds equivalenten blijft het risico op ernstige werkongevallen twee maal hoger voor mannen. De ratio varieert van 2,5 in België, Frankrijk, Oostenrijk en Portugal tot ongeveer 1,5 in het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Op basis van de Labour Force Survey van 1999 kon men bovendien controleren voor de ernst van het ongeval. Wanneer men dit in rekening brengt, blijft het risico op ongevallen voor mannen 1,33 hoger dan voor vrouwen. Europese vrouwen krijgen daarentegen gemiddeld vaker te maken met gezondheidsproblemen.

Eurostat-gegevens bevestigen dat de sector en de aard van de tewerkstelling van groot belang zijn voor het risico op werkongevallen. Mannen zijn vaker werkzaam in sectoren waarin dit risico beïndrukkend hoger is, zoals de transportsector en de bouwnijverheid. Ongevallen komen daarentegen minder vaak voor op kantoor en in winkels waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Wanneer men binnen één sector kijkt naar het voorkomen van werkongevallen, dan blijkt dat bijvoorbeeld in de bouwsector, waar mannen vaak op de werf werken en vrouwen de administratieve taken uitvoeren, mannen meer worden blootgesteld aan het risico op werkongevallen. In de horecasector daarentegen, waar mannen en vrouwen ongeveer dezelfde taken uitvoeren, is het risico voor mannen slechts lichtjes hoger dan voor vrouwen.

Verder onderzoek wijst uit dat er gemiddeld genomen een afname is van het aantal werkongevallen. De daling is sterker voor mannen dan voor vrouwen. Verklaringen voor dit man-vrouwverschil zijn legio: een afname van het aantal mannen in jobs

met een hoog risico op ongevallen, vooral dan handenarbeid, een verbetering van de veiligheid van werkplaatsen voor mannen, veiliger werkmethoden, enzovoort. De redenering is verder dat mannen vaker jobs uitoefenen met grotere risico's en omdat het beleid zich vooral toespitst op de preventie van die grotere risico's, verbetert de situatie voornamelijk voor mannen en in mindere mate voor vrouwen. Het blijft noodzakelijk om de werkgerelateerde risico's voor mannen verder te reduceren, maar er is eveneens een scherpere aandacht nodig voor de specifieke risico's bij vrouwen. Zo kunnen bepaalde industriële machines wel veilig zijn voor mannen, maar minder geschikt en onveilig voor vrouwen.

Een onderzoek bij het Britse leger is een praktijkvoorbeeld van dit probleem. Uit de case study blijkt dat de identieke training voor zowel mannen als vrouwen in sommige opzichten meer risico's meebrengt op spierletsels voor deze laatste. Eén van de verklaringen hiervoor is dat het gebruikte materiaal op maat van de mannelijke rekruten werd gemaakt en geen rekening houdt met het vrouwelijke gestel.

Een andere beleidsaanbeveling, naast een vraag tot grotere aandacht voor vrouwelijke risico's, luidt dat men niet alleen moet rekening houden met de omvang van de risico's, maar eveneens met het aantal betrokken werknemers. Zo is het bijvoorbeeld wel belangrijk om de hoge risico's in de visserijsector aan te pakken, maar men moet tegelijk beseffen dat het aantal werknemers dat hiervan profiteert eerder gering is. Daarentegen is er bijvoorbeeld de horecasector waar veel meer werknemers worden blootgesteld aan weliswaar kleinere risico's en waar een beter aangepast preventief beleid ten goede zou komen aan meer personen.

Stress op het werk

Een van de risico's die in het rapport nader wordt onderzocht is de stress op het werk. Stress wordt gedefinieerd als de situatie waarin de werknemer de eisen van het werk niet meer aankan en kan leiden tot tal van mentale en fysieke gezondheidsproblemen zoals hartziekten, depressie en verzwakking van het immuunsysteem. De gevolgen van eenzelfde stresssituatie kunnen variëren van per-

soon tot persoon. Desondanks bestaat er onder wetenschappers eensgezindheid omtrent de factoren die stress op het werk veroorzaken (zie tabel 1).

De oorzaken van stress die in tabel 1 worden aangegeven, kan men zowel terugvinden in mannelijke als vrouwelijke jobs en sectoren. Toch is het zo dat vrouwen meer dan mannen worden geconfronteerd met bijkomende stressfactoren zoals seksuele intimidatie, discriminatie, weinig doorstromingskansen naar hogere functieniveaus en oneerbiedige behandeling. Vrouwen in managementfuncties krijgen daarenboven vaak te maken met interne bedrijfspolitiek, extra taakbelasting, rolverwachtingen en meer moeilijkheden om gezin en arbeid te combineren. Verder wijzen de data van derde European Survey on Working Conditions van de European Foundation uit dat vrouwen minder controle hebben over hun eigen taakindeling en aldus te kampen hebben met een extra stressfactor.

Ongeveer 28% van de Europese werknemers zegt dat stress op het werk hun gezondheid aantast. Stress is dan ook voor een kwart verantwoordelijk voor het absentieïsme (langer dan twee weken) in de Europese bedrijven. Mannen (17%) en vrouwen (20%) worden ongeveer in gelijke mate geconfronteerd met stress op het werk. Dus, hoewel de oorzaken van stress meer aanwezig zijn in jobs en sectoren waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn en hoewel vrouwen naast hun job ook nog vaak instaan voor de zorg voor kinderen en huishoudelijke taken, lijken vrouwen niet veel meer geconfronteerd te worden met stress dan mannen. Hoe komt dat? Een van de verklaringen is het gegeven dat vrouwen vaker dan mannen terugvallen op hun sociaal netwerk en dat zij sneller beroep zullen doen op professionele hulp. Ander onderzoek wees ook uit dat werkende vrouwen (met of zonder kinderen) gezonder zijn dan niet-beroepsactieve vrouwen. Hieruit kan men afleiden dat werk dan wel een bron van stress kan zijn, maar dat het tegelijk

Tabel 1.

Jobkenmerken die aanleiding geven tot stress.

Oorzaken van stress	
Met betrekking tot de context van het werk	
Organisatiecultuur en functie	Slechte interne communicatie, weinig ondersteuning bij probleemoplossing en persoonlijke ontwikkeling, informatietekort met betrekking tot de organisatiedoelen
Rol binnen de organisatie	Rolconflicten, verantwoordelijkheid voor andere werknemers
Carrière mogelijkheden	Geen doorstromingsmogelijkheden meer, onterechte promotie, degradatie, onzekerheid over de eigen job of carrière, onvoldoende beloning, laag sociaal aanzien van de job
Medezeggenschap bij beslissingen	Weinig medezeggenschap, tekort aan controle over het eigen werk
Interpersoonlijke contacten op het werk	Sociale en psychologische isolatie, slechte contacten met de oversten, interpersoonlijke conflicten, tekort aan sociale ondersteuning
Combinatie gezin-arbeid	Tegenstrijdige eisen tussen gezin en arbeid, tekort aan ondersteuning vanuit het thuisfront, dilemma's omtrent carrièrekansen
Met betrekking tot de inhoud van het werk	
Werkomgeving en materiaal	Problemen met betrekking tot de betrouwbaarheid, de beschikbaarheid, de duurzaamheid en het onderhoud of de herstelling van het materiaal en andere voorzieningen
Taakomschrijving	Tekort aan variatie of te korte werkcycli, gefragmenteerde of nietszeggende taken, overkwalificatie, grote onzekerheid over de job
Taakbelasting en werktempo	Over- of onderbelasting, tekort aan controle over het werktempo, tijdsdruk
Uurrooster	Ploegenarbeid, niet-flexibele uurroosters, onvoorspelbare werktijden, lange en asociale werktijden

ook belangrijke sociale contacten en andere voordelen aanreikt die men thuis niet vindt.

Aanbevelingen

Het rapport sluit af met een aantal beleidsaanbevelingen. Vooreerst wordt een aantal algemene aandachtspunten opgesomd. Een betere afstemming tussen gezin en arbeid zou zo een prioriteit moeten worden. Dit zou vooral vrouwen ten goede komen aangezien zij in grote mate belast zijn met de zorgtaken binnen het gezin. Ook zou men via sensibilisering een betere verdeling van de huishoudelijke taken tussen man en vrouw kunnen promoten. Daarnaast moet men beseffen dat de vrouwelijke werknemers geen homogene groep uitmaken en dat er dient rekening gehouden met jobs waarin vrouwen specifieke risico's tegenkomen. Zo bijvoorbeeld wordt de veiligheid van vrouwen die werkzaam zijn in mannelijke sectoren vaak over het hoofd gezien. Een nauwere samenwerking tussen beleid, onderzoek, onderwijs en gezondheidszorg is hiervoor aangewezen en kan ervoor zorgen dat dit thema wordt ingeschreven in alle agenda's op alle beleidsniveaus.

Naast deze algemene aanbevelingen worden er ook suggesties gedaan aan het wetenschappelijk

onderzoek. Dergelijk onderzoek zou zich ten eerste niet mogen baseren op de benaming of het functieniveau van de job die men verricht, maar op de feitelijke taken die men uitvoert. Hiertoe zou het invoeren van extra variabelen zoals aantal gewerkte uren, de sector en de functie, reeds een goede stap voorwaarts zijn. Ten tweede zou men het verschil tussen mannen en vrouwen meer uitdrukkelijk op de voorgrond moeten brengen bij dataverzameling. De bestaande Europese statistieken laten een analyse naar geslacht wel toe, maar men kan zich de vraag stellen of de data werkelijk rekening houden met de welbepaalde kenmerken van de vrouwelijk werkzaamheid. Tot slot zou men zich meer moeten toeleggen op de vergelijking tussen de Europese lidstaten, alsook informatie verzamelen over de kandidaat-lidstaten. Voor de uitlijning van het beleid, luidt de aanbeveling om het genderthema in alle overwegingen omtrent veiligheid en gezondheid op het werk op te nemen.

Eef Stevens
Steunpunt WAV