



**PRACA
NA ZDROWIE**

Choroby przewlekłe personelu jako wyzwanie dla pracodawców*



Styl życia i charakter pracy (w tym jakość pracy, organizacja pracy, rodzaj i sektor zatrudnienia) są najważniejszymi czynnikami warunkującymi zdrowie populacji w wieku produkcyjnym, z drugiej strony zły stan zdrowia może mieć negatywny wpływ na produktywność pracowników i ich udział w rynku pracy[1].

*projekt realizowany w ramach zadania Celu Operacyjnego 5 Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia, Wyzwania demograficzne pn. „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”.

Jednym z największych wyzwań dotyczących zdrowia osób pracujących są schorzenia przewlekłe. Dane Eurostatu wskazują, że ¼ populacji pracujących w Unii Europejskiej choruje przewlekłe. Udział ten rośnie w ostatnich latach. Przykładowo w latach 2010-2017 o 8 punktów procentowych. Trend ten będzie się utrzymywał biorąc pod uwagę prognozy demograficzne dotyczące starzenia się ludności (osoby 50+dwukrotnie częściej doświadczają chorób przewlekłych niż te do 35 roku życia). Choć – co warto podkreślić – odsetek młodych pracujących (w wieku 16-29 lat) chorych przewlekłe również rośnie[2].

U osób z co najmniej jedną chorobą przewlekłą ryzyko zaprzestania aktywności zawodowej jest większe niż u pozostałych pracowników. Według Eurostatu ponad 40% pracowników w Unii Europejskiej, którzy mają tego rodzaju ograniczenia zdrowotne, deklaruje, że nie będą w stanie pracować do 60 r.ż. Pracownicy z chorobami przewlekłymi częściej korzystają również ze zwolnień lekarskich (w przypadku jednej choroby – średnio 3 dodatkowe opuszczone dni pracy rocznie, dwóch lub więcej – 7 dodatkowych opuszczonych dni) i są zazwyczaj mniej wydajni w pracy (np. prawie 80% pracowników, którzy deklarowali ból pleców, zgłaszało również, że pracuje mniej niż zamierzało, tracąc około jednego dnia miesięcznie)[3].

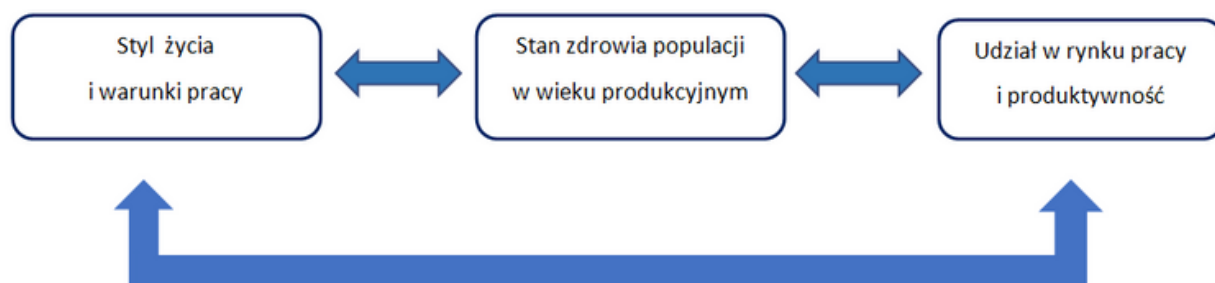
Pragniemy zwrócić Państwa uwagę na dwa aspekty:

- starzenie się ludności Polski i w wynikające z tego procesu demograficznego niekorzystne zmiany w zasobach pracy – ich kurczenie się i starzenie. Pierwsze z tych zjawisk dobrze obrazują szacunki dotyczące przemian w populacji osób aktywnych zawodowo. Jej liczebność w Polsce w 2015 r. wynosiła 18,5 mln osób, do 2030 r. spadnie o 1,4 mln osób, a w ciągu kolejnych 2 dekad o następne 3,5 mln osób. Oznacza to zmniejszenie się jej w latach 2015-2050 aż o 27%[4]. Jeśli chodzi o starzenie się zasobów pracy w naszym kraju, to dobrze ilustruje je m.in. zmniejszanie się populacji w wieku produkcyjnym mobilnym (18-44 lat) w stosunku do tej w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-60/65 lat). W 2017 r. osoby z pierwszej z tych grup stanowiły niemal 2/3 (63%) populacji w wieku produkcyjnym, natomiast w 2040 r. ich udział ma być równy 45-60/65-latkom (odpowiednio, 51% i 49%)[5].

- Korzyści dla pracodawcy wynikające z zatrudniania i zatrzymania starszych pracowników, w tym przede wszystkim czerpanie z ich doświadczenia, osiągnięć i wiedzy oraz przekazywanie wypracowanych wartości firmy nowym pracownikom (pełnienie roli wzorców/mentorów). Badania pokazują, że starszy pracownik jest bardziej nastawiony na współpracę i orientację na zespół, a w mniejszym stopniu jest skłonny do rywalizacji. Charakteryzuje się wysoką wrażliwością społeczną i etyką pracy oraz wysoką skutecznością osobistą i umiejętnością zarządzania własnym czasem pracy.

Dlatego zatrzymanie pracowników na rynku pracy jak najdłużej ma kluczowe znaczenie dla podtrzymania procesów biznesowych oraz transferu wiedzy w firmie/organizacji.

W jaki sposób firma może radzić sobie z wyzwaniem chorób przewlekłych pracowników, tak by wspierać ich jak najdłuższą aktywność zawodową i możliwie najlepszą produktywność?



Radzenie sobie przez pracodawców z problemem chorób przewlekłych wśród załogi może odbywać się na dwa sposoby. Z jednej strony to kształtowanie miejsca, warunków i organizacji pracy, tak by były dostosowane do potrzeb i możliwości pracowników doświadczających tego rodzaju schorzeń, a także polityki firmy w zakresie powrotów do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Z drugiej strony powinny być to długotrwałe i systematycznie realizowane działania profilaktyczne i wspierające pracowników w różnym wieku w realizacji zdrowego stylu życia. **Szacuje się, że 80% chorób przewlekłych można zapobiec, przestrzegając zasad zdrowego stylu życia i wdrażając działania profilaktyczne. Głównymi czynnikami ryzyka chorób przewlekłych** osób w wieku produkcyjnym, w tym chorób układu krążenia, nowotworów, cukrzycy typu 2, chorób układu mięśniowo-szkieletowego i zaburzeń psychicznych, są **nadwaga i otyłość** (wynikające z niewłaściwej diety i braku aktywności fizycznej), **palenie tytoniu, nadmierne spożywanie alkoholu i wysoki poziom stresu.**

Przyczyną ok. 20% wszystkich zgonów w Polsce w 2019 r. było palenie papierosów (zarówno czynne, jak i bierne), kolejnych 20% zgonów - nieprawidłowa dieta. Spożycie alkoholu było przyczyną 6% zgonów [2].

Aby pomóc Państwu w radzeniu sobie z problemem chorób chronicznych personelu Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi w ramach projektu Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia realizuje wieloaspektowe działania konsultingowe i edukacyjne. Adresowaną są one do pracodawców, menadżerów, specjalistów HR, PR, EB, CSR, BHP i medycyny pracy.

- Uruchomiliśmy Centrum Konsultacyjne oferujące bezpłatne poradnictwo dotyczące organizacji w zakładzie pracy działań wspierających zdrowie i aktywność zawodową pracowników.
- Opracowujemy i udostępniamy narzędzia pomocne w realizacji tego rodzaju przedsięwzięć (m.in. kwestionariusze służące diagnozie sytuacji zdrowotnej personelu).
- Przygotowujemy materiały edukacyjne dla pracodawców i kadry zainteresowanej promowaniem zdrowiem pracowników (patrz zakładka Bank Wiedzy na stronie).
- Zebraliśmy w jednym miejscu różnorodne opracowania edukacyjne dotyczące 7 istotnych aspektów zdrowia personelu, które mogą być wspierane przez pracodawców.

1. Utrzymanie dobrego zdrowia psychicznego
2. Zapewnienie sprzyjającej zdrowiu atmosfery w miejscu pracy
3. Wspieranie zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym
4. Prowadzenie zbilansowanej diety i prawidłowych nawyków żywieniowych
5. Podejmowanie aktywności fizycznej sprzyjającej zdrowiu
6. Wspieranie zaprzestania palenia papierosów i nadmiernego spożycia alkoholu
7. Kształtowanie miejsca i organizacji pracy zgodnie z zasadami ergonomii

Zespół projektu Praca na Zdrowie



www.pracnazdrowie.pl/konsultacje

pracnazdrowie@imp.lodz.pl



1. Saint-Martin A., Inanc H., Prinz C. Job quality, health and productivity: An evidence-based framework for analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD. Paris. 218. Adres: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/job-quality-health-and-productivity_a8c84d91-en [dostęp 2 sierpnia 2022]
2. Eurofound (2019), How to respond to chronic health problems in the workplace?, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19008en.pdf [dostęp 24.08]
3. State of Health in the EU Polska Profil systemu ochrony zdrowia 2021. Adres: <https://www.oecd.org/health/polska-profil-systemu-ochrony-zdrowia-2021-b562ffe2-pl.htm> [dostęp 2 sierpnia 2022]
4. Kiełczewska A., Lewandowski P.: Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050. W: Lewandowski P., Rutkowski J. *red.+ Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce. Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa 2017, ss. 11–16, <https://doi.org/10.2775/210871>
5. Hryniewicz J., Witkowski J., Potrykowska A. [red.]: Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2018



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY
IM. PROF. J. NOFERA

Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowane przez Ministra Zdrowia.