PRACA NA ZDROWIE

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

CENTRUM KONSULTACYJNE

WSPIERAJĄCE ZDROWIE PERSONELU FIRM

Broszura informacyjna
o bezpłatnej działalności konsultacyjnej dla firm

Ministerstwo Zdrowia

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

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

Copyright © Ministerstwo Zdrowia, Łódź 2021

Redakcja i korekta
Monika Lipińska-Pawełek
Beata Wędroch

Skład
Edyta Olejnik

Zdjęcia
unsplash.com
pexels.com
pixabay.com

Wydawca
Oficyna Wydawnicza
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź

O Centrum Konsultacyjnym

Instytut Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi (IMP) w ramach realizacji zadania Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025 finansowanego przez Ministra Zdrowia* zaprasza pracodawców, profesjonalistów zajmujących się zarządzaniem zdrowiem pracowników oraz lekarzy i pielęgniarki służby medycyny pracy do skorzystania z bezpłatnych konsultacji wspierających zdrowie i aktywność zawodową zróżnicowanego wiekowo personelu firm.

Co oferuje Centrum Konsultacyjne?
Centrum Konsultacyjne proponuje wsparcie w postaci:
a) planowania, wdrażania i rozwijania strategii na rzecz promocji zdrowia pracowników;
b) poradnictwa i wczesnych interwencji w przypadku związanych z wiekiem problemów zdrowotnych stanowiących przeciwwskazanie do kontynuowania pracy na dotychczasowym stanowisku lub w wyuczonym zawodzie.

Dla kogo?
Dla wszystkich firm zlokalizowanych w Polsce, niezależnie od wielkości, formy własności i profilu działalności oraz zaawansowania realizowanych działań prozdrowotnych dla pracowników.

Zakres tematyczny konsultacji
Podczas bezpłatnych konsultacji można dowiedzieć się:
1. Jak przeciwdziałać wczesnemu wykluczeniu z rynku pracy poprzez poradnictwo i wczesne interwencje w przypadku związanych z wiekiem problemów zdrowotnych stanowiących przeciwwskazanie do kontynuowania pracy na dotychczasowym stanowisku lub w wyuczonym zawodzie?
2. Jak poprzez wpływ na styl życia pracowników podnieść produktywność i ograniczyć absencję wynikającą z chorób, dolegliwości i procesów starzenia się, m.in. jak zmniejszyć zdrowotne skutki pracy siedzącej, zwiększyć rekreacyjną aktywność fizyczną, wspierać zdrowe odżywianie się pracowników,

---

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

rozwiązywać problemy dotyczące palenia tytoniu, konsumpcji alkoholu i innych substancji psychoaktywnych, pomóc w redukcji stresu, komunikować się w sprawach zdrowia?

3. Jak prowadzić diagnozę potrzeb zdrowotnych personelu, m.in. jak przygotować odpowiednią ankietę dla różnych grup wiekowych, co ustalić bez użycia ankiet, o co warto pytać pracowników i o co pytać nie należy, jak rozmawiać na tematy drażliwe, jak interpretować i przedstawiać zebrane wyniki?
4. Jak podnieść skuteczność benefitów prozdrowotnych, m.in. jak monitorować i oceniać firmowe inwestycje w zdrowie, dostosować ofertę do stanu zdrowia różnych wiekowo pracowników, włączyć personel w działania prozdrowotne i ograniczyć nieracjonalne wydatki na zdrowie?
5. Jak zaplanować, wdrożyć i rozwijać strategię promocji zdrowia personelu, m.in. jak dobrać zespół współpracowników, wyznaczyć i komunikować prozdrowotne cele firmy, ustalić problemy do rozwiązania, wybrać metody wspierania zachowań prozdrowotnych, budować kulturę organizacyjną sprzyjającą zdrowiu, omijać potencjalne przeszkody w promocji zdrowia, wykorzystać promocję zdrowia w budowaniu wizerunku firmy?

6. Jak przeciwdziałać malejącej sprawności fizycznej i radzić sobie z obciążeniem pracą wraz z wiekiem, w tym jak ocenić fizyczne obciążenie pracą na różnych stanowiskach i związane z nim ryzyko zawodowe, a także jak wykorzystać wyniki tej oceny dla poprawy warunków pracy i wzmacniania zdrowia pracowników; jak dokonać oceny ergonomicznej stanowisk pracy, urządzeń i narzędzi pracy, organizacji i sposobów jej wykonywania oraz zaplanować i wdrożyć działania naprawcze?
7. Jak zapobiegać negatywnym skutkom zdrowotnym pracy zmianowej oraz zrealizować działania edukacyjne i profilaktyczne w tym zakresie?
8. Jak ocenić ryzyko zawodowe w odniesieniu do czynników chemicznych i biologicznych w środowisku pracy oraz przygotować zalecenia dla pracowników eksponowanych na te czynniki?
9. Jak ocenić psychospołeczne warunki pracy i ich wpływ na zdrowie, samopoczucie, zadowolenie i efektywność pracy oraz jak realizować działania edukacyjne i interwencyjne adresowane do różnych grup zawodowych, m.in. jak minimalizować stres zawodowy, jego skutki dla zdrowia i funkcjonowania, jak radzić sobie z sytuacjami trudnymi w miejscu pracy?

Gdzie?

Konsultacje odbywają się zdalnie (telefonicznie lub w formie telekonferencji). W zależności od sytuacji epidemicznej możliwe jest udzielenie konsultacji także w siedzibie firmy lub w IMP w Łodzi (ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź).

Jak umówić konsultację?

Wystarczy wysłać mail na adres pracanazdrowie@imp.lodz.pl lub wypełnić formularz dostępny na stronie www.pracanazdrowie.pl. W treści wiadomości lub w formularzu należy podać informację, który temat z oferty konsultacji będzie głównym tematem rozmowy. W ciągu 3 dni roboczych od wysłania wiadomości ekspert IMP podejmie kontakt w celu ustalenia konkretnego terminu konsultacji lub bezpośrednio odpowie na zadane pytania. Informacji udzielamy również telefonicznie: 42 631 45 38.

Dlaczego ważne jest wzmacnianie i podtrzymywanie zdolności do pracy wszystkich pokoleń pracowników?

Zdrowie jest najważniejszą determinantą zdolności do pracy – choć zmniejsza się ona wraz z wiekiem, to w znacznie większym stopniu jest efektem problemów zdrowotnych pracowników, niż fizjologicznego starzenia się organizmu. Dlatego pracodawcy, kadra zarządzająca i profesjonaliści ochrony zdrowia powinni wspierać zdrowie pracujących przez cały okres ich aktywności zawodowej. Pozwoli to zatrzymać na rynku pracy wartościowych pracowników bez względu na ich wiek. Jest to szczególnie istotne w obecnej sytuacji demograficznej.

Jednym z największych osiągnięć medycyny i zdrowia publicznego jest wydłużenie średniej długości życia. W Polsce w 2020 r. długość życia mężczyzn wynosiła 73 lata, kobiet – 81 lat[1]. Dłuższe życie wraz ze spadającą liczbą urodzeń przyczyniają się do wzrostu udziału osób starszych w populacji – prognozy demograficzne Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wskazują, że w roku 2050 osoby w wieku ≥65 lat będą stanowiły prawie jej jedną trzecią[2].

W większości krajów europejskich wiek uprawniający do emerytury jest taki sam dla kobiet i mężczyzn: 65–68 lat. W Polsce wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Co ważne, rzeczywisty wiek odejścia z rynku pracy jest zwykle niższy niż ustawowy wiek emerytalny. To powoduje, że Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników aktywności zawodowej osób >50 r.ż.

W polskim społeczeństwie obserwuje się zatem dwa zjawiska:

- wzrost liczby osób starszych w stosunku do osób młodszych w populacji,
- jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia wśród osób >50 r.ż. i najniższą średnią wieku przechodzenia na emeryturę wobec innych państw europejskich.

Jeżeli w najbliższych latach w Polsce udział osób >50 r.ż. na rynku pracy nie zwiększy się, pojawią się poważne skutki społeczno-ekonomiczne. Jednym z najważniejszych będzie rosnąca dysproporcja między wielkością populacji pracującej a niepracującej, bezpośrednio związana z problemami w zakresie finansowania świadczeń dla niepracujących, które będą ponadto pobierane coraz dłużej ze względu na stale zwiększającą się długość życia.

Konsekwencje omawianej sytuacji dla zakładów pracy dotyczą przede wszystkim niekorzystnych zmian w zasobach pracy – ich kurczenia się i starzenia. W latach 2015–2050 populacja osób aktywnych zawodowo ma się zmniejszyć aż o 27%[3]. Zasoby kadrowe ulegają starzeniu: zmniejsza się populacja w wieku produkcyjnym mobilnym (18–44 lat) w stosunku do tej w wieku produkcyjnym niemobilnym (45–60/65 lat). W 2017 r. osoby w wieku 18–44 lat stanowiły niemal dwie trzecie (63%) populacji w wieku produkcyjnym, natomiast w 2040 r. ich udział ma być równy 45–60/65-latkom (odpowiednio, 51% i 49%)[4].

Omówione powyżej zmiany mogą oznaczać:

- spadek liczby kandydatów do pracy, trudności w rekrutacji (szczególnie osób o odpowiednich kompetencjach),
- niedobór młodych pracowników, co przy jednoczesnym przechodzeniu na emeryturę wielu osób o długim stażu pracy w danym zakładzie skutkować może utratą wiedzy organizacyjnej i problemem z sukcesją stanowisk,
- konieczność wprowadzenia modyfikacji w środowisku pracy, np. dostosowania metodyki szkoleń zawodowych do uwarunkowań, możliwości i potrzeb starszej grupy wiekowej,

- spadek produktywności załogi, np. z powodu gorszego zdrowia starszych pracowników i w konsekwencji z wyższego poziomu absencji chorobowej i prezentyzmu.

Częste korzystanie ze zwolnień lekarskich przez pracowników wpływa na niższą produktywność firmy. Prezentyzm, czyli obecność w pracy pomimo złego stanu zdrowia, jest źródłem gorszej produktywności w związku z realizacją obowiązków zawodowych przez osoby np. o złym samopoczuciu psychofizycznym czy mniej sprawne[5]. Zjawisko to może mieć także pośredni negatywny wpływ na produktywność w organizacji poprzez m.in. zwiększoną liczbę wypadków przy pracy, podnoszenie wskaźników absencji chorobowej (w tym długookresowej), pogarszanie się zdrowia fizycznego i psychicznego (u osób, których dotyczy prezentyzm, istnieje większe ryzyko m.in. depresji)[6].

Kluczowe jest więc zatrzymywanie pracowników na rynku pracy jak najdłuższej poprzez podejmowanie działań wzmacniających ich zdolność do pracy.

Według badań Instytutu Spraw Publicznych osoby starsze wśród powodów wczesnej rezygnacji z pracy wymieniają najczęściej:

- kłopoty ze zdrowiem (49%),
- nacisk ze strony pracodawcy (49%),
- przewlekłe zmęczenie pracą (26%),
- obawę przed bezrobociem (23%),
- potrzebę stałej pomocy rodzinie (16%).

Oznacza to, że zagadnienia zdrowia i relacji pracownik–pracodawca są szczególnie istotne w wydłużaniu aktywności zawodowej starzejących się pracowników. Najlepszymi metodami podtrzymywania i przedłużania zdolności do pracy są przedsięwzięcia nakierowane na wspieranie zdrowia przez tworzenie, wzmacnianie i ułatwianie pracownikom aktywności prozdrowotnych w kontekście stylu życia i przyjaznego zdrowiu środowiska pracy oraz zapewnienie im właściwej opieki profilaktycznej.

Dlaczego z wiekiem zmienia się zdolność do pracy?

Ponad 60% Polaków >50 r.ż. ocenia swój stan zdrowia jako zły, a tylko ok. 8% jako dobry.

Starsze osoby są bardziej podatne na wiele chorób i problemów zdrowotnych, w tym pośrednio związanych z pracą, takich jak:

- nadciśnienie tętnicze,
- choroba wieńcowa,
- zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego,
- przewlekła obturacyjna choroba płuc,
- choroby nowotworowe,
- cukrzyca,
- zaburzenia psychiczne.

Już od 45 r.ż. zmieniają się możliwości wykonywania pracy, co ma związek z:

- zmniejszaniem się wydolności i sprawności fizycznej,
- osłabieniem sprawności psychofizycznych (np. spostrzegawczości, szybkości reakcji, sprawności narządów zmysłów),

- częstszym występowaniem wielu chorób układów krążenia, oddechowego, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i metabolicznych.

Wymagania, jakie stawia przed pracownikiem praca, pozostają mimo tych problemów niezmienne – to oznacza, że rzeczywiste obciążenie pracą może wzrastać wraz z wiekiem.

Zmiany związane z wiekiem, które mają wpływ na zdolność do pracy

Układ / narząd / stan fizjologiczny	Zmiany zachodzące z wiekiem
Skład ciała	– zmniejszenie beztłuszczowej masy ciała, masy mięśni i ich siły – zastępowanie włókien mięśniowych tkankami tłuszczową i włóknistą; zmiany dotyczą przede wszystkim mężczyzn – utrata masy mięśniowej większa w dolnej części ciała – spadek sprawności fizycznej u obu płci – pogorszenie struktury tkanki kostnej (osteoporoza) – zmiany pojawiają się wcześniej i częściej u kobiet
Ośrodkowy układ nerwowy	– spadek zdolności uczenia się, kompensowany jednak doświadczeniem, wiedzą i motywacją – pogorszenie zdolności zapamiętywania (szczególnie w sytuacjach występowania dodatkowych zakłócających bodźców) – gorsza koncentracja uwagi, szybkość reakcji, obniżenie odporności emocjonalnej, wzrost poziomu przeżywanego stresu
Układ oddechowy	– wzrost oporu w górnych drogach oddechowych – zmniejszenie powierzchni wymiany gazowej – zmniejszenie elastyczności płuc
Układ krążenia	– zmniejszenie siły skurczu mięśnia sercowego i wydłużenie czasu rozkurczu – zmniejszenie giętkości i podatności naczyń krwionośnych (zwężenie naczyń) – przerost mięśnia sercowego, zmniejszenie frakcji wyrzutowej (szczególnie podczas wysiłku fizycznego) – mniejsza zdolności do wykonywania wysiłku fizycznego

Układ / narząd / stan fizjologiczny	Zmiany zachodzące z wiekiem
Narządy zmysłów	
wzrok	– pogorszenie sprawności akomodacji oka – łatwiejsze męczenie się wzroku – zmniejszenie przezierności soczewki – zwiększenie wymagań co do poziomu kontrastu – pogorszenie zdolności adaptacji do ciemności – zwiększenie wrażliwość siatkówki na olśnienie
słuch	– podwyższenie progu słyszenia – utrudnienie rozpoznawania i rozróżniania dźwięków
równowaga	– zawroty głowy – zmiany miażdżycowe naczyń mózgowych
Tolerancja zimna	– większa podatność na odmrożenie (termoregulacyjny skurcz naczyń w skórze i tkanki podskórnej, wzrost pojemności minutowej serca, zwiększenie oporu obwodowego, wzrost lepkości krwi – wzrost ciśnienia tętniczego) – większa utrata płynów niż w warunkach komfortu cieplnego – wzmożenie diurezy – wzrost ciśnienia tętniczego, zmniejszenie podaży płynów – odwodnienie – niekorzystny wpływ zimna na układ oddechowy
Tolerancja gorąca	– gorsza tolerancja niż w młodym wieku, większy koszt fizjologiczny, gorsza aklimatyzacja – mniejsze wydzielanie potu, a tym samym wyższa temperatura wnętrza ciała – mniejsze uczucie pragnienia, prowadzące do odwodnienia i stresu cieplnego

Rezultatem zmian w układzie krążenia i oddechowym jest zmniejszenie wartości VO_2 max (wskaźnika wydolności fizycznej) odpowiadającego za obniżenie zdolności do wykonywania wysiłku fizycznego, co wpływa na:

- spadek możliwości wykonywania czynności angażujących duże grupy mięśniowe,
- szybsze odczuwanie zmęczenia podczas pracy o charakterze statycznym,
- obniżenie progu wysiłku,
- pogorszenie możliwości odnowy po wysiłku fizycznym (chroniczne przeciążenie mięśni i ścięgien).

Jak służba medycyny pracy może pomóc w podtrzymywaniu zdolności do wykonywania zawodu?

Służba medycyny pracy może wspierać wydłużenie okresu aktywności zawodowej poprzez spersonalizowane działania prowadzone w ramach opieki profilaktycznej, nakierowane na wczesne wykrycie zagrożeń oraz odpowiednią interwencję, optymalnie we współpracy z pracodawcą.

W celu wsparcia aktywności zawodowej starzejącego się personelu ważne jest określenie:

- rzeczywistych możliwości wykonywania pracy przez pracowników,
- zasad zapobiegania negatywnym skutkom zdrowotnym pracy w różnych warunkach,
- wpływu czynników zawodowych i pozazawodowych na obniżanie się zdolności do pracy,
- czynników stresowych u pracowników starszych,
- zasad i metod stymulowania zachowań prozdrowotnych pracowników starszych.

Szczególne zadania związane z opieką profilaktyczną nad starzejącymi się pracownikami obejmują:

- rozszerzenie zakresu badań wstępnych i okresowych lub zwiększenie ich częstotliwości,
- edukację i wsparcie pracowników w zakresie zdrowego stylu życia,
- identyfikację osób zagrożonych utratą zdolności do pracy,
- zakwalifikowanie pracowników do grup czynnego poradnictwa,
- skierowanie pracowników na konsultacje do Centrum Konsultacyjnego – bezpośrednio bądź za pośrednictwem pracodawcy lub lekarza medycyny pracy oraz zaproponowanie indywidualnego planu działań dla danego pracownika.

Zagrożenia, które mogą powodować problem w kontynuowaniu zatrudnienia wraz z upływem lat pracy, to:

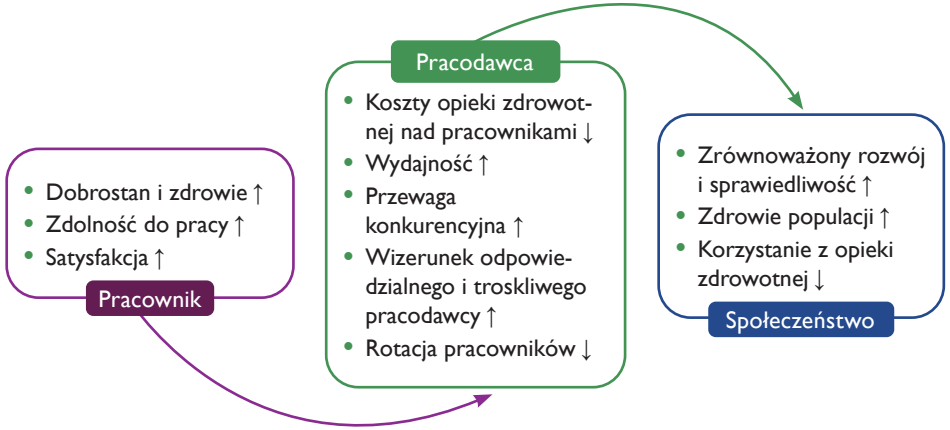
- praca zmianowa, w tym nocna,
- praca w godzinach nadliczbowych,
- ekspozycja na pył mineralny,
- ekspozycja na wibrację miejscową,
- ekspozycja na gorąco i zimno,
- ekspozycja na hałas,
- praca z dominującym obciążeniem fizycznym,
- ekspozycja na czynniki chemiczne,
- duży stres zawodowy,
- praca dodatkowa w innym miejscu pracy,
- nierównomierne tempo pracy.

Jak pracodawca może podtrzymywać zdolność pracowników do pracy?

Miejsce pracy stwarza realne możliwości realizacji działań edukacyjno-promocyjnych wspierających zdrowie, które – aby były skuteczne – muszą być dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracowników.

Badania pokazały, że w 2017 r. zaledwie 40% reprezentacji średnich i dużych firm w Polsce było zainteresowanych sytuacją zdrowotną personelu, rozumianą szerzej niż tylko jako wskaźniki absencji i wypadków[7]. Blisko 20% firm analizowało w tym celu zbiorcze raporty z badań medycyny pracy lub sporządzone przez dostawców usług medycznych oferowanych pracownikom. Także 20% oceniało sytuację zdrowotną zakładu pracy na podstawie wyników anonimowych ankiet kierowanych do pracowników. Więcej firm, bo aż 50%, deklarowało, że pyta swój personel o oczekiwania dotyczące promocji zdrowia, czego nie potwierdzali jednak pracownicy.

Analizy wykazały, że ani w diagnozach potrzeb i oczekiwań zdrowotnych pracowników, ani w działaniach skierowanych na podtrzymanie i poprawę ich zdrowia firmy nie uwzględniają problemu starzenia się personelu. Oznacza to, że słabo dostosowują swoje działania prozdrowotne do potrzeb różnych pokoleń, dlatego ich aktywność tylko w niewielkim stopniu przyczynia się do podtrzymywania oraz wzmacniania zdolności do pracy. Mimo że pod koniec minionej dekady ponad 90% średnich i dużych firm wspierało zdrowie swojego personelu w szerszym zakresie, niż wymaga prawo, to tylko ok. 40% pracodawców zauważało, że ich działania przyczyniły się do poprawy zdrowia pracowni-



Korzyści z inwestowania w dobrostan, zdrowie i aktywność zawodową pracowników (źródło: CHRODIS+, www.chrodis.eu)

ków, pomogły firmie zbudować lepszy wizerunek publiczny, poprawiły relacje społeczne w organizacji i zwiększyły efektywność zawodową pracowników[8,9]. Pracownicy uważali jednak, że firmy w niewielkim stopniu zmobilizowały ich do większej troski o zdrowie, do zdrowszego stylu życia i w konsekwencji poprawy zdrowia – także poprzez niedostosowanie prozdrowotnych benefitów do ich oczekiwań.

W działaniach na rzecz zdrowia personelu, zarówno tych obligatoryjnych, jak i wykraczających poza zobowiązania prawne, pracodawca może uzyskać wsparcie ze strony służby medycyny pracy. Współpraca ta może być rozwijana w następujących obszarach:

- eliminowanie niekorzystnych czynników ze stanowisk pracy,
- przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników starszych,
- podejmowanie prób przekwalifikowania pracownika w przypadku związanych z wiekiem problemów zdrowotnych będących przeciwwskazaniem do kontynuowania pracy na dotychczasowym stanowisku lub w wyuczonym zawodzie,
- określenie czynników zawodowych i pozazawodowych powodujących stres oraz opracowanie zasad jego ograniczania,
- monitorowanie chorób związanych pośrednio z warunkami pracy we wczesnym okresie zachorowania – analiza absencji chorobowej, ocena stanu zdrowia podopiecznych,
- ograniczenie prac wymagających rozwijania dużych sił mięśniowych, szczególnie z zaangażowaniem dużych grup mięśniowych – obciążenie układu

Zakład pracy powinien być środowiskiem wspierającym zdrowie, a tym samym angażującym się w zdrowie pracowników przez podejmowanie działań wykraczających poza obowiązki prawne. Kluczowa jest promocja zdrowia – świadome zachowania prozdrowotne leżą u podstaw utrzymania zdrowia i zdolności do pracy w starszym wieku.

mięśniowo-szkieletowego powinno być o 20–40% mniejsze niż u pracowników młodszych,
- zatrudnianie osób starszych przy pracach wymagających zaangażowania małych grup mięśniowych,
- ograniczanie prac stałych o charakterze dynamicznym (ręczny transport, pchanie, ciągnięcie dużych i ciężkich przedmiotów),
- zatrudnianie pracowników starszych do prac wymagających większej dokładności, ale niewymagających użycia dużej siły,
- odpowiednia organizacja pracy (czasu pracy i zadań).

Należy dążyć do wdrożenia systemu zintegrowanego zarządzania zdrowiem w miejscu pracy. Do tego niezbędne są:

- deklaracja i zaangażowanie kierownictwa,
- ocena potrzeb w zakresie promocji zdrowia i podtrzymywania zdolności do pracy,
- identyfikacja zagrożeń zawodowych, ocena ryzyka, informowanie o ryzyku,
- aktywne uczestnictwo pracowników w programach prozdrowotnych,
- wsparcie systemu przez profesjonalistów,
- plan działania ustalony przez pracodawcę i pracowników,
- skuteczny system zarządzania,
- uzgodnione wskaźniki do oceny zmian,
- roczne raporty i ocena wyników działań prozdrowotnych.

Pracownicy są partnerami i beneficjentami we wdrażaniu promocji zdrowia w zakładach pracy. Realizowane działania wspierające zdrowie i aktywność zawodową pozwolą im podejmować nowe zachowania prozdrowotne i zmieniać niekorzystne nawyki, a także aktywnie uczestniczyć w programach organizowanych przez pracodawców.

Piśmiennictwo

1. Rocznik Demograficzny 2021, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021
2. Prognoza ludności na lata 2014–2050, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2014
3. 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
4. Hrynkiewicz J., Witkowski J., Potrykowska A. [red.]: Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia. Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2018
5. Miraglia M., Johns G.: Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. J. Occup. Health Psychol. 2016;21(3):261–283
6. Lohausa D., Habermannb W.: Presenteeism: A review and research directions. Hum. Res. Manage. Rev. 2019;29:43–58
7. Puchalski K., Korzeniowska E.: Promocja zdrowia w średnich i dużych firmach w Polsce w 2017 r. – rozpowszechnienie, realizacja, efekty i trudności. Med. Pr. 2019;70(3):275–294
8. Zaremba M.: Zarządzanie zdrowiem personelu w kontekście starzenia się społeczeństwa. Raport z reprezentatywnego badania 1015 pracowników średnich i dużych firm w Polsce. Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med J. Nofera, Łódź 2020
9. Korzeniowska E., Puchalski K.: Co firmy powinny wiedzieć, by skutecznie promować zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną pracowników? Raport z reprezentatywnego badania 1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce. Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med J. Nofera, Łódź 2019