

Stárnoucí pracovní populace a psychosociální rizika

 21.11.2016

AGEING WORKFORCE AND PSYCHOSOCIAL RISKS

Vladimíra Lipšová¹, Ludmila Kožená, Kateřina Janošová

¹Státní zdravotní ústav Praha, vlipsova@szu.cz

stárnoucí pracovní populace

psychosociální rizika

pracoviště

práce

prevence

zdraví

Abstrakt

Demografické stárnutí je objektivní realitou celého vyspělého světa. Paralelně s tím, jak stárne populace, stoupá i průměrný věk pracovní síly. Pracovní život stárnoucích pracovníků ovlivňují jednak přirozené fyziologické změny spojené se stárnutím organismu, které jsou na druhé straně vyvažovány velkou pracovní zkušeností. Psychosociální rizika na pracovišti, která zahrnují komplex vlivů z pracovního i mimopracovního prostředí mohou mít velký vliv zejména na tuto skupinu zaměstnanců. Starší pracovníci mohou patřit mezi skupiny ohrožené projevy negativního sociálního chování, mohou propadat depresím, trpět muskuloskeletálními obtížemi, apod. Toto vše má dopady na pracovní výkon, absentismus, fluktuaci, pracovní neschopnost, pracovní úrazovost, časný odchod do starobního důchodu. Aby bylo vůbec prodlužování pracovní kariéry možné, je nutné vytvářet odpovídající podmínky na pracovišti a zohledňovat veškeré aspekty pracovního života i pracovní schopnosti a možnosti zaměstnance. Mezi důležitá preventivní opatření patří jasný legislativní rámec, spolupráce a efektivní komunikace všech zúčastněných – státu, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Samozřejmou prevencí musí být zdravý životní styl.

Klíčová slova: stárnoucí pracovní populace, psychosociální rizika, pracoviště, práce, prevence, zdraví

Abstract

Demographic ageing is the reality of developed world. Average age of the workforce is simultaneously. The working life of ageing workers is affected partly by natural physiological changes, which on the other hand are compensated by a long working experience. Psychosocial risks at workplace result from working condition and also from personal life-work disbalance. Older workers may be among vulnerable groups prone to the negative manifestations of social behavior, employees could experience depression, musculoskeletal disorders etc. These phenomena influence work performance, absenteeism, employee turnover, health incapacity for work, accident rates or early retirement. In order to prolong working life, it is necessary to create appropriate working conditions and take into account all aspects of work and employee abilities. The important preventive measures include a clear legislative framework, cooperation

and effective communication between all stakeholders - government, employers and employees. Required prevention is a healthy lifestyle.

Keywords: ageing workforce, psychosocial risks, workplace, work, prevention, health

Demografické stárnutí je objektivní realitou celého vyspělého světa. Současné věkové složení populace ČR se vyznačuje relativně nízkým počtem dětí, silným zastoupením osob v ekonomicky aktivním věku a zatím nepříliš vysokým podílem osob ve vyšším věku. Dle projekce věkové struktury obyvatelstva zpracované v roce 2013 Českým statistickým úřadem s výhledem až do roku 2100 bude budoucí vývoj dynamický, a to ve směru **výrazného stárnutí**. Významné změny nastanou zejména u skupiny 15-64letých, tedy osob v produktivním věku, jejichž podíl klesne ze současných 70 % na 55 % na konci století. Další výrazné změny jsou očekávány ve věkové skupině seniorů nad 65 let, jejichž podíl v populaci naroste ze šestiny na jednu třetinu [5].

Paralelně s tím, jak stárne populace, stoupá i průměrný věk pracovní síly. Pracovní život stárnoucích pracovníků ovlivňují jednak **přirozené fyziologické změny** spojené se stárnutím organismu (klesající fyzická zdatnost, kapacita kardiovaskulárního systému, ubývající senzorické funkce), které jsou na druhé straně vyvažovány velkou pracovní zkušeností, odborností a orientací ve vykonávané profesi, celkovou vysokou odpovědností a spolehlivostí. Stárnutím organismu dochází ke změnám antropometrických rozměrů – snižování tělesné výšky až o 6 cm či snižování hmotnosti kostí a svalů. Dochází k poklesu fyzické zdatnosti, která je ovšem individuální v závislosti na trénovanosti organismu. Svalová síla stehenního svalstva může klesnout do věku 65 let až o 55 %, kdežto síla svalstva ruky klesá jen o zhruba 20 %. Klesá kapacita dýchacího systému, s věkem narůstá krevní tlak a zároveň se snižuje maximální srdeční frekvence. V oblasti motorických funkcí dochází ke zpomalování pohybů a zhoršování jejich koordinace, prodlužuje se reakční doba – u 60ti-letých osob je až dvojnásobná v porovnání s dvacetiletými. S věkem se zhoršují i senzorické funkce, dochází ke snižování zrakové i sluchové ostrosti. U psychických funkcí dochází také k jejich poklesu, ovšem ten je vyvažován životní zkušeností a schopností syntetizovat. Naopak dlouhodobá paměť a schopnost logického uvažování se až do pokročilého věku může zlepšovat [2].

Starší pracovníci mohou vyžadovat nejenom zohlednění přirozených fyziologických změn, ale mohou patřit i mezi ohrožené skupiny náchylné k expozici psychosociálním rizikům na pracovišti. Psychosociální rizika na pracovišti vyplývají zejména z charakteru a organizace práce, dále z úrovně mezilidských vztahů na pracovišti, a v neposlední řadě závisí na vyvážení pracovního a rodinného či osobního života [4].

Závažnost psychosociálních rizik je doložena posledními zjištěními Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), která na základě průzkumu veřejného mínění uvádí, že více než polovina všech zaměstnanců považuje stres při práci na svém pracovišti za obvyklý. V průzkumu podniků vyjádřilo obavy ze stresu na svém pracovišti přibližně 8 z 10 evropských řídících pracovníků. Téměř polovina zaměstnavatelů se domnívá, že psychosociální rizika lze řídit obtížněji nežli tradiční rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [1].

Česká data se od evropských příliš neliší, například na základě anonymního dotazníkového průzkumu mezi zaměstnanci v rámci projektu SLIC 2012 jich více než polovina vyjádřila nespokojenost s ohodnocením své práce (55 % z 1923 dotazníků), ovšem plných 91 % zaměstnanců je spokojeno se vztahy se svými kolegy a má pocit, že se na ně může spolehnout [3].

Projevy působení psychosociálních rizik na zdraví zaměstnance mohou být různé, od bolestí hlavy, bušení srdce, zvýšeného krevního tlaku přes poruchy spánku až například k muskuloskeletálním onemocněním (bolesti zad, apod.). Zaměstnanec může pociťovat výraznou únavu, mohou se objevit úzkosti, depresivní příznaky a v neposlední řadě i myšlenky na smrt či sebevraždu. Toto vše má dopady na pracovní výkon, absentismus, fluktuaci, pracovní neschopnost, pracovní úrazovost či časný odchod do starobního důchodu.

V poslední době se proto množí různé aktivity zaměřené právě na stárnoucí pracovní populaci a možnosti udržení pracovní schopnosti i do vyššího věku. Jedná se například o "Globální strategii a akční plán vztahu stárnutí a zdraví" (2016-2020) vyhlášený Světovou zdravotnickou organizací v lednu 2016. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vyhlásila na roky 2016 a 2017 kampaň "Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku". Státní zdravotní ústav nyní končí svoji práci na společném tříletém mezinárodním projektu e-capacit8 2013-2016: "Zvýšení schopnosti pracovnělékařských služeb pečovat o zdraví stárnoucí pracovní populace". V České republice je koordinátorem politiky přípravy na stárnutí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zajišťuje naplňování vládní strategie "Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017".

Kromě vládní strategie, jasného legislativního rámce a podpůrných kampaní je pro prodlužování pracovní kariéry nutné vytvářet odpovídající podmínky na pracovišti a zohledňovat veškeré aspekty pracovního života. Mezi důležitá preventivní opatření patří efektivní komunikace všech zúčastněných – státu, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Úlohou zaměstnavatelů je tato rizika znát, přizpůsobovat pracovní charakteristiky a pracovní prostředí zdraví a schopnostem svých zaměstnanců. Aktivita samotných zaměstnanců zahrnující zdravý životní styl, podporu rodiny a přátel, umění odpočívat, mimopracovní zájmy a vše ostatní, co rozvíjí a posiluje osobnost, je velmi důležitou prevencí psychosociálních rizik a zároveň příslibem plnohodnotného a spokojeného pracovního života i ve starším věku.

Podpořeno MZ ČR – RVO ("Státní zdravotní ústav – SZÚ, 75010330").

Přehled použité literatury

1. Eurofound, EU-OSHA. *Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
2. KOLACIA, L. ...[et al.]. Stárnoucí pracovní populace. *České pracovní lékařství*, 2006, č. 4, s. 209-213. ISSN 1212-6721.
3. LIPŠOVÁ, V.; KOŽENÁ, L. Psychosociální rizika na pracovišti: kampaň SLIC 2012. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2014: Sborník přednášek XIV. ročníku mezinárodní konference, Ostrava, 14. - 15. 5. 2014*. Ostrava: VŠB-TU, 2014. S. 70-71. ISBN 978-80-7385-145-3.
4. PRIMA-EF. *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: a Resource for Employers and Worker Representatives*. WHO, 2008. (Protecting workers' health series, no. 9).
5. *Projekce obyvatelstva České republiky: Projekce 2013* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2013 [cit. 2016-08-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20567167/402013u.pdf/3cdc1b6f-9334-429e-99e6-f72b4047bee3?version=1.0>.

Vzorová citace

LIPŠOVÁ, Vladimíra; KOŽENÁ, Ludmila; JANOŠOVÁ, Kateřina. Stárnoucí pracovní populace a psychosociální rizika. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2016, roč. 9, speciální č. Bezpečnost práce a kvalita života. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/starnouci-pracovni-populace-psychosocialni-rizika>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

MUDr. Vladimíra Lipšová

Mgr. Kateřina Janošová

Ludmila

Kožená