



Stárnoucí pracovní síla: důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – přehled výzkumu

Tento přehled se zabývá klíčovými aspekty, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a udržitelné práce v souvislosti se stárnoucí pracovní silou v EU.

Stárnoucí pracovní síla: důsledky pro BOZP

Pracovní síla v EU vlivem demografických změn a socioekonomického vývoje stárne. V posledních letech je vyvíjen tlak na zvyšování míry zaměstnanosti lidí ve věku 55–64 let a věková hranice pro odchod do důchodu v mnoha členských státech nyní překračuje 65 let. To má významný dopad na BOZP a udržitelnou práci. Aby pracovníci byli schopni pracovat a udržet si fyzické i duševní zdraví až do důchodového věku, je zapotřebí věnovat pozornost vytváření dobrých pracovních podmínek, vhodné rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, jistoty zaměstnání a příležitostí k celoživotnímu učení¹. Proto je nezbytné, abychom si uvědomovali problémy stárnoucí pracovní síly v oblasti BOZP a pochopili je.

Tento přehled proto zkoumal změny, k nimž dochází u stárnoucích pracovníků, a pravděpodobné dopady práce během života na zdraví a schopnost, důsledky toho všeho v souvislosti s BOZP a udržitelnou prací a opatření v oblasti BOZP potřebná ke zmírnění nepříznivých účinků na bezpečnost a zdraví a podporování udržitelné práce po celý život.

Pojem „práceschopnost“ používaný ve zprávě zohledňuje možnosti jednotlivce ve vztahu k požadavkům jeho práce. Existuje mnoho determinantů zdraví a práceschopnosti, které ovlivňuje řada vzájemně se ovlivňujících faktorů na pracovišti a mimo ně. Například pracovní podmínky ovlivňuje mezi jiným kultura na pracovišti a vnitrostátní politika a služby v oblasti BOZP.

Změny spojené s věkem a dopad na práci

Dále uvádíme **nejdůležitější zjištění** týkající se změn spojených s věkem a dopadu na práci.

- Přestože stárnutí doprovází fyziologické změny, **věk jako takový není nejvýznamnějším determinantem zdraví a výkonnosti**. Se stárnutím nemusí být nutně spojená onemocnění a choroby; významný vliv na zdraví mají i faktory související s životním stylem.
- Fyzická síla a vytrvalost jsou u každého velmi specifické: starší pracovníci mohou být silnější než jejich mladší kolegové. Strategie a dovednosti starších pracovníků získané praxí mohou často **kompenzovat** ztrátu funkčních schopností spojených s prací.
- Některé kognitivní schopnosti se s věkem zhoršují. Starší pracovníci však často mívají lepší úsudek, znalosti specifické pro dané pracovní místo, dokážou lépe logicky myslet a jsou motivovanější učit se než jejich mladší kolegové. Hlavní prvky kognitivní výkonnosti se též obecně výrazně zhoršují až po překročení hranice 70 let.

- U starších pracovníků existuje větší pravděpodobnost výskytu chronických zdravotních problémů, mnoho chronických onemocnění však lze léčit a nemusí ovlivňovat pracovní výkonnost.
- Zdraví starších pracovníků může ovlivňovat dlouhodobé vystavení nebezpečím během pracovního života a „inkubační doba“ před tím, než se projeví příznaky, může být dlouhá.

Celkově **jsou starší pracovníci pro organizace přínosem**: často mají větší odbornost, znalosti a dovednosti než mladší pracovníci, bývají spolehlivější, pracují s větším nasazením a jejich míry fluktuace a (krátkodobé) nepřítomnosti v práci bývají nižší.

Niže uvádíme **hlavní zjištění** týkající se dopadů těchto změn spojených s věkem a prací na BOZP a udržitelnou práci:

- Strategie v oblasti BOZP by se měly zaměřovat zejména na **kumulativní vystavení** pracovníků fyzickým a chemickým nebezpečím, jelikož právě to má vliv na udržitelnost práce. Dlouhodobě náročná práce zvyšuje dopad jakékoli ztráty práceschopnosti spojené s věkem.
- U starších pracovníků s fyzicky náročným zaměstnáním existuje větší pravděpodobnost vzniku muskuloskeletálních poruch nebo chronické únavy. Pravděpodobnost úrazu se však vztahuje více k práceschopnosti než věku. Proto by se **schopnost pracovníků vykonávat určitou práci a související riziko muskuloskeletálních poruch měly určovat spíše podle jejich fyzických schopností než podle věku**. Může být potřeba další podpora, včetně uzpůsobení pracovního místa.
- Některé změny spojené s věkem by mohly za **určitých okolností** vést ke zvýšenému riziku.
- **Dominantním faktorem, který přispívá k riziku úrazu, je povolání a nikoli věk**.
- Příčiny **pracovního stresu** u starších pracovníků jsou jiné než u mladších pracovníků a je třeba k tomu přihlídnout.
- **Pokračování v práci za lepších pracovních podmínek** je spojováno s lepším fyzickým a duševním zdravím, než když člověk nepracuje.
- Přestože existují ne zcela průkazná zjištění o tom, že starší pracovníci snázejí **práci na směny** hůře, ti, kteří si na obtíž stěžují, potřebují větší podporu nebo možnost přejít na jednosměnný provoz.
- Díky svým **zkušenostem** mohou starší pracovníci překonávat problémy spojené s věkem a pracovat efektivněji.
- Mnoho změn a zdravotních problémů spojených s věkem, jako jsou změny sluchu a zraku nebo chronická onemocnění, lze zpravidla **řešit pomocí jednoduchých pomůcek nebo uzpůsobení pracovního místa**.
- **Opatření, která snižují náročnost práce pro starší pracovníky, mohou být přínosná pro všechny pracovníky**.

¹ Eurofound (2012), *Employment trends and policies for older workers in the recession* (Trendy a politiky zaměstnanosti pro starší pracovníky v době recese).

Podpora udržitelné práce

Aby se zlepšily pracovní podmínky pro všechny a zmírnily nepříznivé důsledky pro bezpečnost a zdraví při práci, je důležité používat integrovaný přístup. V tomto ohledu jsou užitečné pojmy „udržitelná práce“ a „celoživotní přístup“. Tento přehled se zabývá různými modely udržitelné práce, a ukazuje tak její mnohostrannou povahu. Z uvedených modelů jsou patrné komplexní a vzájemně se ovlivňující faktory, které mohou ovlivňovat práceschopnost jednotlivců a udržitelnost práce. Udržení starších pracovníků na trhu práce ovlivňují také faktory, které spolu vzájemně souvisejí, jako motivace a vzdělávací příležitosti a širší sociopolitické a institucionální faktory jako rozdělení příjmů a důchodové a daňové systémy.

Podle průzkumu pracovních podmínek v Evropě významná část pracovní síly uvádí náročné pracovní podmínky, které by mohly vést k předčasnému ukončení zaměstnání².

V souvislosti s BOZP udržitelnou práci tvoří dva hlavní prvky, přičemž oba upravuje evropský právní rámec o BOZP:

- 1. obecná opatření**, která omezují rizika pro všechny pracovníky s cílem zajistit, aby práce nepoškozovala fyzické nebo duševní zdraví po celý život;
- 2. specifická opatření** zaměřená na ochranu obzvláště zranitelných skupin či jednotlivců prostřednictvím dalších kroků podle potřeby.

Opatření v oblasti BOZP zaměřená na udržitelnou práci

Níže uvádíme **klíčová opatření** zjištěná v této zprávě v souvislosti se zlepšením strategií pro prevenci rizik pro všechny pracovníky a zejména pro starší pracovníky:

- ucelený přístup k řízení věkové struktury by měl zahrnovat opatření v oblasti BOZP, podpory zdraví a řízení lidských zdrojů,
- hodnocení rizik, které zahrnuje BOZP a řízení věkové struktury, lze použít ke stanovení opatření pro předcházení rizikům pro všechny pracovníky a pro konkrétní skupiny nebo jednotlivce,
- velice jednoduché ergonomické úpravy nebo přizpůsobení pracoviště/vybavení často mohou snížit zátěž u všech pracovníků a je možné provést specifické ergonomické úpravy pro konkrétní skupiny pracovníků či jednotlivce,
- zásahy zaměřené na podporu zdraví na pracovišti by měly zohledňovat věk a pohlaví,
- vhodná ujednání o pružné pracovní době jsou obzvláště důležitá pro starší pracovníky, kteří mohou mít zdravotní problémy nebo pečovatelské povinnosti. V tomto ohledu je důležitá také sociální politika,
- měly by být zachovány aktuální dovednosti a znalosti, přičemž školicí metody by měly být přizpůsobeny různým věkovým skupinám,
- součástí celoživotního přístupu je také podpora „zdravých škol“ a osvěta v oblasti rizik ve školách a prevence úrazů a nemocí u mladších pracovníků je nezbytná k zajištění udržitelné práce,
- rehabilitace by měla být zaměřena na setrvání v práci a stěžejní jsou včasné interdisciplinární zásahy,
- je nutné zohlednit otázky týkající se pohlaví i věku na pracovišti,
- přístup specifický pro určité odvětví nebo pro určitou práci zohledňuje konkrétní situace; řada opatření na snížení pracovní zátěže ve specifických odvětvích by byla přínosem pro všechny pracovníky v odvětví.

Posilování systémů BOZP na podporu udržitelné práce

Je zapotřebí přijmout efektivní systémy BOZP vhodné pro podporu udržitelné práce. To zahrnuje právní předpisy a donucovací opatření, služby pro podniky a organizace, jako jsou služby v oblasti ochrany zdraví při práci, pobídky, osvětu a kampaně, znalosti a řešení, vytváření sítí pro výměnu příkladů správné praxe a spolupráci zaměstnavatelů a pracovníků. Prostřednictvím zařazení faktoru rozmanitosti do své strategie a praxe může být inspekce práce vybavena vhodnými nástroji a odbornými znalostmi i při dozorové činnosti.

Přehled se zabývá i současnými překážkami udržitelné práce. Například pracovníci v malých podnicích a dočasní zaměstnanci často mívají omezený přístup k službám v oblasti ochrany zdraví při práci, sledování v rámci dohledu nad zdravím a rehabilitací. To je nutno řešit, protože přístup k pracovnílékařským službám je stěžejní pro podporu fyzické a duševní pohody pracovníků, což umožní prodloužit jejich pracovní život.

Význam integrovaného politického přístupu

Vzhledem ke složitému vzájemnému vztahu mezi vlivy na pracovišti a mimo ně je nezbytný integrovaný politický přístup, který všechny tyto vlivy zohledňuje, jakož i poskytování podpory v případech, kdy je předčasné ukončení pracovní činnosti nevyhnutelné. Zejména je zapotřebí spolupráce mezi službami BOZP, zaměstnanosti, vzdělávání, veřejného zdraví a sociálního zabezpečení.

Nedostatky výzkumu

Efektivnější řízení BOZP zaměřené na snižování rizik a usnadňování práce všem pracovníkům a zejména těm starším by mohlo mít na udržitelnost práce významný dopad. Přestože zdravotní změny spojené s věkem, vliv a dopady práce a způsoby zmírňování těchto dopadů jsou známy, je stále potřeba podrobněji zkoumat efektivitu zásahů v oblasti BOZP a způsoby, jak zajistit udržitelnou práci pro všechny, a to zejména v souvislosti s náročnou prací. Pokračování výzkumu zaměřeného na tyto oblasti a na důsledky prodloužení pracovního života je stěžejní pro zajištění toho, aby pracovníci zůstali zdraví až do odchodu do důchodu.

Další informace

Zpráva je k dispozici v angličtině na internetových stránkách agentury EU-OSHA na adrese:

<https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2017

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2017

Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

² Eurofound (2015), První zjištění: Šestý průzkum pracovních podmínek v Evropě.

