



MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI ZAMĚSTNANCŮ V ČR

II. ETAPA

Vyhodnocení pilotního měření WAI ve zpracovatelském průmyslu, dopravě a skladování, zdravotní a sociální péči a návrhy opatření pro ČR

Kolektiv autorů:

TREXIMA, spol. s r. o.

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Slováčková

Ing. Pavel Spáčil

Ing. Jan Šulák, Ph.D.

Mgr. Marcel Navrátil

Age Management, z. s.

Mgr. Ilona Štorová

RNDr. Bohumil Pokorný, CSc.



2022 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK	8
ÚVOD	9
A. VYHODNOCENÍ MĚŘENÍ WAI A POSOUZENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI V RIZIKOVÝCH SEKTORECH ČR	11
1 DATOVÉ ZDROJE A METODIKA	12
2 SOUHRNNÝ PŘEHLED A SROVNÁNÍ RIZIKOVÝCH SEKTORŮ	23
3 ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL	50
4 ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE	69
5 DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ	86
B. PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ A FORMULACE DOPORUČENÍ PRO ČR	103
6 MAPOVÁNÍ PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE	104
7 DOPORUČENÍ	122
ZÁVĚR	157
PŘÍLOHA 1 – TABULKOVÁ ČÁST	160
PŘÍLOHA 2 – OBRÁZKOVÁ ČÁST	163

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Průběh měření Work Ability index v jednotlivých měsících</i>	15
<i>Obrázek 1.2: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, zpracovatelský průmysl (počet osob).....</i>	16
<i>Obrázek 1.3: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, doprava a skladování (počet osob).....</i>	17
<i>Obrázek 1.4: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, zdravotní a sociální péče (počet osob).....</i>	18
<i>Obrázek 2.1: Hrubá měsíční mzda podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	24
<i>Obrázek 2.2: Odpracovaná doba a přesčas podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	25
<i>Obrázek 2.3: Věková struktura zaměstnanců podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	26
<i>Obrázek 2.4: Podíl zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021</i>	28
<i>Obrázek 2.5: Podíl zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021</i>	29
<i>Obrázek 2.6: Podíl zaměstnanců v dopravě a skladování v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021</i>	30
<i>Obrázek 2.7: Jednotlivá měření WAI (svislá osa) a trend jejich vývoje podle věku (věk=vodorovná osa)</i>	32
<i>Obrázek 2.8: Rozbor měření WAI pomocí krabicových diagramů.....</i>	33
<i>Obrázek 2.9: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví</i>	34
<i>Obrázek 2.10: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví</i>	35
<i>Obrázek 2.11: Pracovní schopnost zaměstnanců podle charakteru práce a odvětví.....</i>	36
<i>Obrázek 2.12: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví a pohlaví</i>	37
<i>Obrázek 2.13: Pracovní schopnost zaměstnanců podle velikosti firmy (počtu zaměstnanců).</i>	38
<i>Obrázek 2.14: Pracovní schopnost zaměstnanců podle vzdělání.....</i>	39

<i>Obrázek 2.15: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví a reálné odpracované doby .</i>	40
<i>Obrázek 2.16: Pracovní schopnost zaměstnanců podle BMI indexu</i>	41
<i>Obrázek 2.17: Požadavek respondentů na zpětnou vazbu a jejich pracovní schopnost</i>	43
<i>Obrázek 3.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR).....</i>	50
<i>Obrázek 3.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	51
<i>Obrázek 3.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	51
<i>Obrázek 3.4: Vývoj struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	52
<i>Obrázek 3.5: Vývoj struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle odvětvových podsekcí CZ-NACE v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR).....</i>	53
<i>Obrázek 3.6: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti ve zpracovatelském průmyslu.....</i>	55
<i>Obrázek 3.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce ve zpracovatelském průmyslu (sebehodnocení).....</i>	56
<i>Obrázek 3.8: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce ve zpracovatelském průmyslu (sebehodnocení).....</i>	57
<i>Obrázek 3.9: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami ve zpracovatelském průmyslu....</i>	58
<i>Obrázek 3.10: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem ve zpracovatelském průmyslu</i>	60
<i>Obrázek 3.11: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců ve zpracovatelském průmyslu.....</i>	61
<i>Obrázek 3.12: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu.....</i>	62
<i>Obrázek 3.13: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu</i>	63
<i>Obrázek 3.14: Úroveň WAI ve zpracovatelském průmyslu dle tříd zaměstnání CZ-ISCO.....</i>	66
<i>Obrázek 3.15: Úroveň WAI ve vybraných profesích ve zpracovatelském průmyslu</i>	68
<i>Obrázek 4.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR).....</i>	69

<i>Obrázek 4.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR).....</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 4.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 4.4: Vývoj struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	<i>71</i>
<i>Obrázek 4.5: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti v odvětví zdravotní a sociální péče.....</i>	<i>73</i>
<i>Obrázek 4.6: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce v odvětví zdravotní a sociální péče (sebehodnocení)</i>	<i>74</i>
<i>Obrázek 4.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce v odvětví zdravotní a sociální péče (sebehodnocení)</i>	<i>75</i>
<i>Obrázek 4.8: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami v odvětví zdravotní a sociální péče</i>	<i>76</i>
<i>Obrázek 4.9: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem v odvětví zdravotní a sociální péče</i>	<i>78</i>
<i>Obrázek 4.10: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců v odvětví zdravotní a sociální péče</i>	<i>79</i>
<i>Obrázek 4.11: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče</i>	<i>80</i>
<i>Obrázek 4.12: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče</i>	<i>81</i>
<i>Obrázek 4.13: Úroveň WAI ve zdravotní a sociální péči dle tříd zaměstnání CZ-ISCO</i>	<i>83</i>
<i>Obrázek 4.14: Úroveň WAI ve vybraných profesích ve zdravotní a sociální péči</i>	<i>85</i>
<i>Obrázek 5.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců v dopravě a skladování podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	<i>86</i>
<i>Obrázek 5.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců v dopravě a skladování v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR).....</i>	<i>87</i>
<i>Obrázek 5.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců v dopravě a skladování v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	<i>87</i>
<i>Obrázek 5.4: Vývoj struktury zaměstnanců v dopravě a skladování podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)</i>	<i>88</i>

<i>Obrázek 5.5: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti v dopravě a skladování.....</i>	<i>89</i>
<i>Obrázek 5.6: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce v dopravě a skladování (sebehodnocení)</i>	<i>90</i>
<i>Obrázek 5.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce v dopravě a skladování (sebehodnocení)</i>	<i>91</i>
<i>Obrázek 5.8: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami v dopravě a skladování</i>	<i>92</i>
<i>Obrázek 5.9: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem v dopravě a skladování</i>	<i>94</i>
<i>Obrázek 5.10: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců v dopravě a skladování</i>	<i>95</i>
<i>Obrázek 5.11: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců v dopravě a skladování.....</i>	<i>96</i>
<i>Obrázek 5.12: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců v dopravě a skladování.....</i>	<i>98</i>
<i>Obrázek 5.13: Úroveň WAI v dopravě a skladování dle tříd zaměstnání CZ-ISCO</i>	<i>99</i>
<i>Obrázek 5.14: Úroveň WAI ve vybraných profesích v dopravě a skladování</i>	<i>101</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1.1: Komponenty pracovní schopnosti a jejich bodové hodnocení</i>	19
<i>Tabulka 1.2: Výsledné rozpětí bodů WAI</i>	20
<i>Tabulka 2.1: BMI index a jeho interpretace</i>	42
<i>Tabulka 2.2: Vliv pohlaví, věku a třídy zaměstnání dle CZ-ISCO na výši Indexu pracovní schopnosti v odvětvích podle výsledků regresního modelu</i>	44
<i>Tabulka 3.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	67
<i>Tabulka 3.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích ve zpracovatelském průmyslu v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	68
<i>Tabulka 4.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zdravotní a sociální péči v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	84
<i>Tabulka 4.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích ve zdravotní a sociální péči v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	85
<i>Tabulka 5.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	100
<i>Tabulka 5.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích v dopravě a skladování v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)</i>	102

Úvod

Každý **zaměstnanec** v průběhu své profesní kariéry či **v průběhu pracovního života prochází několika důležitými fázemi**. Mezi tyto fáze patří především **vstup na trh práce po absolutoriu školy, první zaměstnání, péče o děti, vrchol pracovní výkonnosti a kariéry** a posléze i **jistý útlum a péče o seniory** (rodiče) a poslední fází je **odchod do důchodu**. Každá **životní etapa** zaměstnance **přináší i různé faktory ovlivňující pracovní schopnost zaměstnance**, a proto je potřeba tyto faktory znát. Jejich znalost totiž umožňuje **ovlivňovat pracovní schopnost a činit různá opatření k jejímu udržení či zlepšování**.

Aby byla tato situace uchopitelná pro zaměstnavatele, zaměstnance, ale i stát, **je potřeba věnovat pozornost měření pracovní schopnosti** a na základě zjištěných dat **činit příslušná opatření (evidence based policy)**. Účinným nástrojem pro **zjišťování** a vyhodnocování **pracovní schopnosti** je **Work Ability Index** (dále WAI), který byl formulován poprvé ve Finsku profesorem Juhani Ilmarinenem, vědecky ověřen, a stal se platformou pro měření pracovní schopnosti zaměstnanců v mnoha zemích světa. Jádrem této metody je **certifikovaný dotazník** přeložený do 29 jazyků. Tato metoda je **hojně využívána a osvědčena** v mnoha zemích na celém světě, v Evropě pak zejména Nizozemí, Finsku, Německu ale i dalších vyspělých zemích.

Jelikož však **v minulosti v České republice žádné rozsáhlejší měření pracovní schopnosti neprobíhalo**, byl zahájen projekt „**Posouzení pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR**“, který měl dvě etapy. **Cílem** první etapy tohoto projektu (2021) bylo za pomoci WAI a dalších datových zdrojů zjistit, **která odvětví českého národního hospodářství se jeví z hlediska pracovní schopnosti jako riziková**. Na základě analýzy s využitím dat o pracovních úrazech, nemocích z povolání, Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV), přepočtených nizozemských dat na strukturu české zaměstnanecké populace, ale i diskuse s řídicím výborem projektu **byly identifikovány následující sektory: zpracovatelský průmysl, doprava a skladování a zdravotní a sociální péče**.

V těchto sektorech **proběhlo v roce 2022 obsáhlé měření pracovní schopnosti**. Výsledky tohoto šetření jsou prezentovány v této studii. Hlavním **cílem analýzy je přinést doporučení pro Českou republiku, zaměstnavatele i zaměstnance**, jak nakládat s pracovní schopností, neboť **lidská práce a zejména její kvalita je v současné době nejdůležitějším a nejcennějším výrobním faktorem**.

Studie je členěna na dvě hlavní kapitoly. Předmětem první z nich je **interpretace dat získaných pomocí vyhodnocených dotazníků WAI**. Získaná **data byla přepočtena na strukturu odvětví** podle ISPV, aby byla **vypovídající na úrovni všech tří zvolených odvětví národního hospodářství**. Účelem první kapitoly je tedy **poskytnout rozsáhlejší datovou podporu pro tvorbu návrhů a opatření** formulovaných ve druhé části studie. První část je proto věnována **interpretaci naměřených výsledných hodnot WAI** podle odvětví a různých dalších kritérií přibližujících **úroveň pracovní schopnosti skupin zaměstnanců**. Tento rozbor svojí strukturou

vychází z první etapy studie a **replikuje tak původní zjištění**, avšak již na **reálně nasbíraných datech**. Rozebrána je i **struktura odvětví** podle řady hledisek, a to i za **delší časové období** od roku 2011. **Podrobný rozbor je věnován i jednotlivým podoblastem indexu pracovní schopnosti (WAI)** a to za každé ze tří odvětví zvláště.

Druhá z hlavních kapitol studie zahrnuje dvě dílčí témata. Prvním z nich je popis **zahraničních příkladů dobré praxe**, jež ilustrují přístupy ostatních zemí k podpoře pracovní schopnosti. Jsou zde uvedeny příklady v oblasti **legislativního ukotvení pracovní schopnosti**, používaných informačních a poradenských **nástrojů a služeb** nebo další **práce se získanými daty** pro účely jejich analýz a stanovení politik na jejich základě. Ve studii jsou popsána konkrétní řešení z **Finska, Rakouska, Slovenska, Německa, Nizozemí a Lucemburska**.

Představené zahraniční příklady slouží jako **inspirace pro možnou systémovou implementaci** konceptu pracovní schopnosti **v České republice**. Potenciální pojetí přenosu WAI na různých úrovních dle zahraničních vzorů jsou představeny v podkapitole věnované **doporučením**, jež jsou dalším tématem druhé hlavní kapitoly studie. V doporučeních jsou reflektovány jednak **poznatky vyplývající z popisu zahraničních zkušeností s aplikací WAI**, jednak **zjištění vyplývající z měření pracovní schopnosti ve zmíněných třech rizikových sektorech**. Tato doporučení jsou pak členěna na **sektorově nespecifická**, tj. aplikovatelná obecně bez ohledu na konkrétní odvětví ekonomiky, a na **sektorově, resp. profesně specifická**, jež odráží poznatky přímo spojené s realizovanými měřeními pracovní schopnosti v jednotlivých rizikových odvětvích a souvisejících zaměstnáních.

A. Vyhodnocení měření WAI a posouzení pracovní schopnosti v rizikových sektorech ČR

1 Datové zdroje a metodika

Pro vyhodnocení pracovní schopnosti v rámci této studie primárně slouží dva klíčové zdroje dat. Prvním z nich je samotné měření pracovní schopnosti pomocí metody certifikovaného dotazníku WAI, realizovaném ve 2. polovině roku 2022. Druhým zásadním zdrojem dat je Informační systém o průměrném výdělku, sloužící zejména k úpravě měření na reprezentativnost tří cílových odvětví, a dále poskytující další dodatečný kontext k naměřeným údajům pracovní schopnosti. Popisu těchto zdrojů dat, stejně jako jejich propojení jsou věnovány následující odstavce.

1.1 Popis datových zdrojů

Měření pracovní schopnosti zaměstnanců ve vybraných odvětvích probíhalo v rámci tohoto šetření pomocí metody Work Ability Index, představené ve studii, která byla výstupem první etapy projektu. V principu tedy jde o dotazníkovou metodu, při níž je vlastní názor respondenta/zaměstnance stejně validní jako názor odborníka. Základní premisou metody je požadavek, aby dotazník byl schopen po poučení vyplnit každý pracovník/zaměstnanec a jeho výsledek mohl co nejobektivněji kvantifikovat jeho pracovní schopnost v komplexnosti, která je jeho pracovní schopnosti vlastní. To je zajištěno pomocí standardních otázek tohoto celosvětově používaného dotazníku, umožňujících popsat pracovní schopnost jako multikriteriální disciplínu co nejobektivněji.

Metoda měření pracovní schopnosti pomocí indexu WAI vyvinutá v 80. letech minulého století ve Finsku, byla od doby svého vzniku důkladně vědecky testována, dotazník byl postupně přeložen do 29 jazyků a je používán v Evropě i mimo ni. Metoda je jednoduchá, praktická, spolehlivá a opakovatelná a její validita byla již dostatečně prokázána. Zvolené okruhy otázek dovolují objektivně zhodnotit všechna kritéria, jimiž je ovlivňována pracovní schopnost zaměstnance.

Vyhodnocení pracovní schopnosti zaměstnance pomocí Indexu pracovní schopnosti WAI je v současné době považováno za jeden z předních způsobů komplexního nestranného vícefaktorového vyhodnocení pracovní schopnosti zaměstnance vzhledem k jeho věku, způsobu práce a k jeho zdravotnímu stavu¹.

Samotné šetření pracovní schopnosti pro účely této studie – měření WAI bylo zahájeno na konci června 2022 oslovením zaměstnavatelů mzdové sféry (na základě požadavku řídicího výboru projektu). Pozornost byla věnována nejprve odvětví zdravotní a sociální péče, kdy

¹ Zdroj: Age Management, z. s., WORK ABILITY INDEX (2022).

oslovení zaměstnavatelé byli ochotni, stejně jako posléze zaměstnavatelé odvětví ostatních, vyhradit čas v rámci pracovní doby svým zaměstnancům, kteří měli o toto měření a případně následné poskytnutí zpětné vazby zájem. V průběhu období bylo zahájeno měření také v odvětví dopravy a skladování a zpracovatelského průmyslu.

Cílem šetření bylo získat pozorování udávající pracovní schopnost, která by po převážení na strukturu zaměstnanecké populace, byla reprezentativní na úrovni sledovaných odvětví. To následně umožňuje formulovat jak specifická opatření pro jednotlivá odvětví, tak opatření společná pro všechna sledovaná odvětví. K ověření jejich univerzální platnosti je však v budoucnosti vhodné provádět měření ve všech odvětvích ekonomiky.

Důležitým přínosem použitého postupu je také to, že respondentům vyplňujícím dotazník WAI, kteří požádali o zpětnou vazbu, byla poskytnuta odborná reflexe experty age managementu, která jim umožní zlepšit či udržet stávající pracovní schopnost. Stejně tak byl poskytnut report celkového výsledku z měření pracovní schopnosti a všech jeho konsekvencí pro každou organizaci, ve které měření WAI proběhlo, což opět umožňuje managementu dotčených organizací formulovat opatření na podporu pracovní schopnosti vlastních zaměstnanců. Prováděním dílčích opatření by mělo docházet ke zlepšování pracovní schopnosti u zaměstnanců v diskutovaných odvětvích. Zájem respondentů o tuto zpětnou vazbu v souvislosti s jejich pracovní schopností je rozebrán v podkapitole 2.3 (viz Obrázek 2.17).

Toto měření proběhlo na základě dohody se zadavatelem a vyjádření řídicího výboru u subjektů mzdové² sféry a je potřeba dodat, že bylo dosaženo cílových náměrů, jejichž plánovaný cílový počet byl u všech tří odvětví dokonce překročen. To přispívá ke zvýšení reprezentativnosti naměřených a přepočtených výsledků. Samotné měření a případné poskytování zpětné vazby bylo zajišťováno organizací Age Management, z. s., která se problematikou objektivizace pracovní schopnosti pomocí měření indexu pracovní schopnosti – WAI (Work Ability Index) dlouhodobě (více než 10 let) systematicky zabývá. Potřebná technická infrastruktura, včetně vyvinuté databáze sloužící pro zaznamenávání naměřených pozorování, byla poskytována společností TREXIMA, spol. s r. o.

Měření pracovní schopnosti ve firmách bylo realizováno prostřednictvím tištěných formulářů dotazníků vyplňovaných prezenční formou (2 389 dotazníků) a také on-line formou prostřednictvím formuláře umístěného na webových stránkách organizace www.agemanagement.cz (1 527 dotazníků).

Na sběr dat a mapování pracovní schopnosti navázaly následující aktivity:

- kontrola dat v databázi WAI, export dat pro následné statistické a expertní hodnocení,

² Do mzdové sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

- statistické zpracování a analýza pracovní schopnosti měřených zaměstnanců experty pracovní schopnosti,
- interpretace dat a rozbor dosaženého výsledku skupiny, identifikace problematických míst a doporučení na posilování anebo udržení pracovní schopnosti zaměstnanců, zpracování souhrnného hodnocení pro zaměstnavatele (celkem 44 vyhodnocovacích zpráv),
- rozeslání individuálního hodnocení zaměstnancům, kteří měli zájem o zpětnou vazbu,
- prezentace výstupů zástupcům zaměstnavatele.

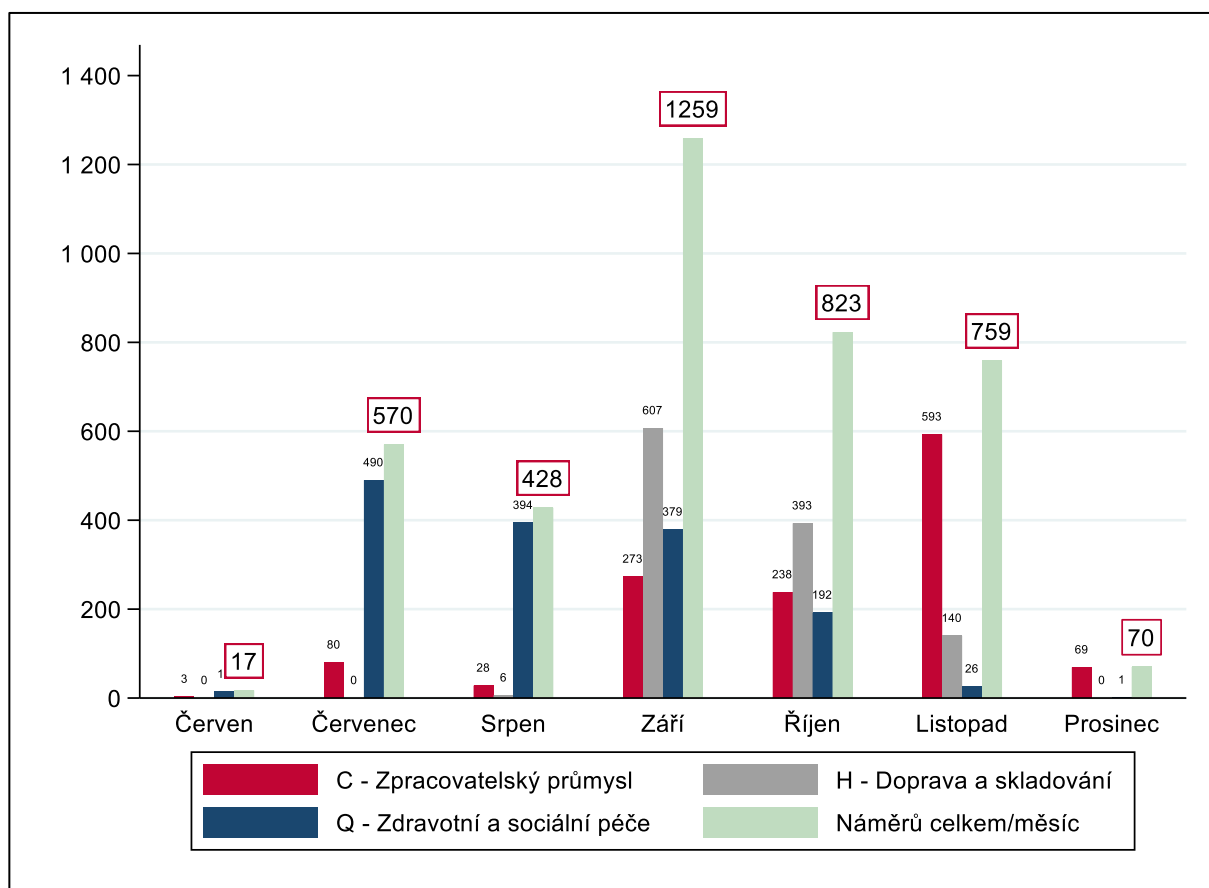
Individuální zpětná vazba

Měření pracovní schopnosti bylo realizováno za přísné ochrany osobních a citlivých údajů měřených zaměstnanců v souladu s požadavky GDPR.

Zaměstnanci, kteří měli zájem o individuální zpětnou vazbu, vyplnili na příslušném místě dotazníku unikátní identifikační alfanumerický kód a svoje telefonní číslo, na které je následně kontaktoval expert pracovní schopnosti.

Následující Obrázek 1.1 zachycuje průběh šetření. Je patrné, že sběr údajů v dotaznících WAI probíhal od června 2022 do prosince 2022. První měsíc šetření bylo celkem zkompletováno pouze 17 dotazníků, neboť práce byly zahájeny až na konci tohoto měsíce. Poté již docházelo řádově ke stovkám náměrů ve všech třech sledovaných odvětvích. V měsících prázdnin a dovolených však zájem respondentů i zaměstnavatelů nebyl příliš vysoký z důvodu čerpání dovolených. V září se však opět projevila zvýšená ochota respondentů o hodnocení jejich pracovní schopnosti (naměřeno celkem 1 259 záznamů). V říjnu, listopadu a prosinci potom probíhalo spíše měření u odvětví zpracovatelského průmyslu a dopravy a skladování. V počátku prosince již pilotní zjišťování dobíhalo a bylo získáno jen 70 dotazníků. Celkem tedy bylo naměřeno 3 926 jednotlivců, což je o 926 pozorování více, než činil původní plán.

Obrázek 1.1: Průběh měření Work Ability index v jednotlivých měsících

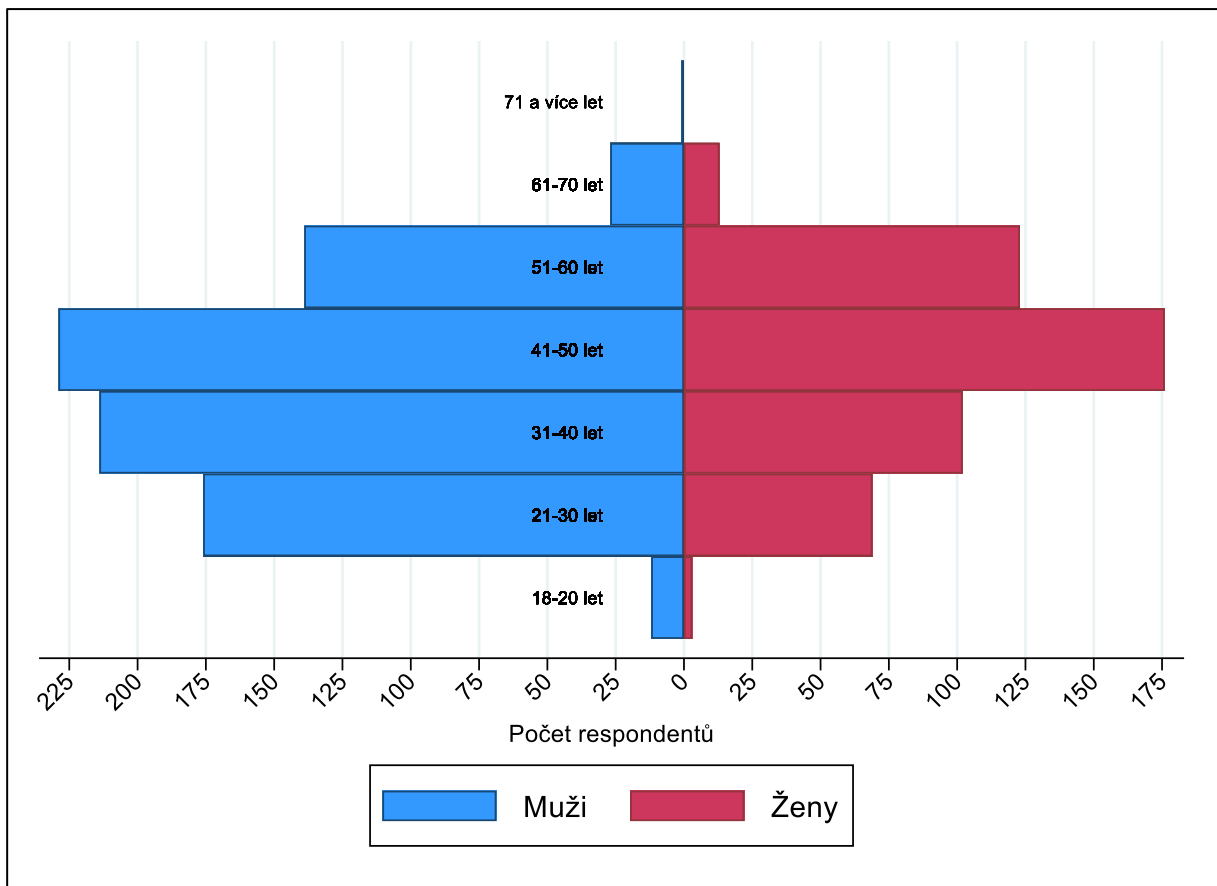


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Pokud se jedná o strukturu šetření, byla respektována předem stanovená pravidla, umožňující následný přepočítání získaných náměrů na strukturu celého odvětví. O struktuře vzorku respondentů podle věku a pohlaví vypovídají následující obrázky. Obrázek 1.2 přináší pohled na první zkoumané odvětví národního hospodářství, a to zpracovatelský průmysl.

Zde lze konstatovat, že struktura respondentů v tomto odvětví s drobnými nuancemi reflektuje strukturu populace zaměstnanců v České republice, ve které mírně převažují muži. Svoji strukturou mu je tedy z analyzovaných odvětví nejbližší. Ve vzorku respondentů jsou nejčastěji zastoupeni muži ve věku 41–50 let, kterých je více než 226. Stejná věková skupina žen čítá přibližně 175 respondentů. Zaměstnanců do 20 let věku je málo i z hlediska zaměstnanosti v ČR, a to především z důvodu, že se v tomto věku ještě připravují na budoucí povolání. Směrem k vyšším věkovým kategoriím se počet respondentů pochopitelně zmenšuje. Je však důležité, že ve vzorku respondentů jsou zastoupeny věkové kategorie, u kterých se (podle analýzy uvedené níže) začíná projevovat snížená pracovní schopnost a proto jim na základě této studie a projektu mohou být poskytnuta doporučení.

Obrázek 1.2: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, zpracovatelský průmysl (počet osob)



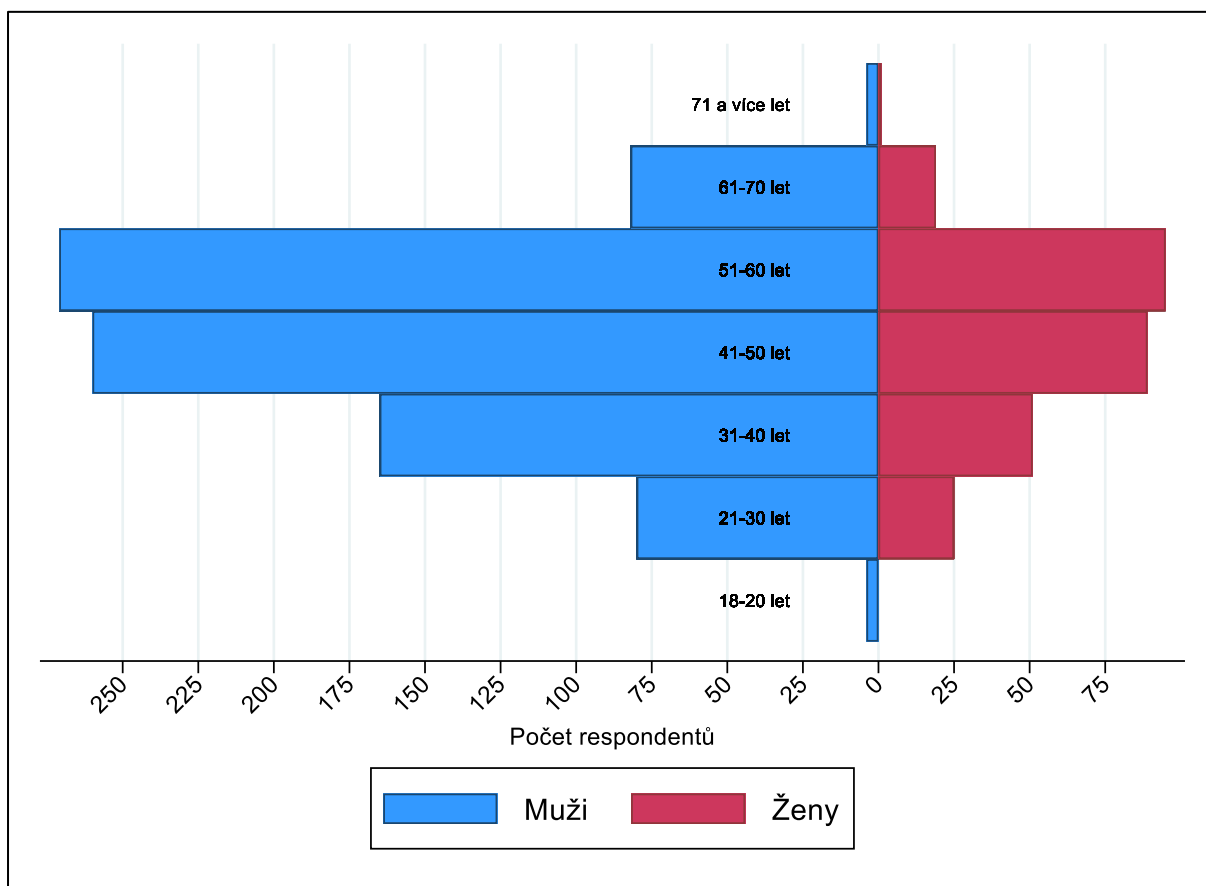
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.3 ukazuje strukturu respondentů podle věku a pohlaví pro odvětví doprava a skladování. Jedná se o odvětví, ve kterém pracují spíše muži. To se projevuje ve struktuře respondentů šetření pracovní schopnosti těchto zaměstnanců. Nejvyšší četnost mají respondenti – muži ve věku 51-60 let, následováni opět kategorií mužů ve věku 41-50 let.

Z podstaty prováděné práce je pochopitelné, že jak v celkové populaci zaměstnanců tohoto odvětví, na které byly výsledky dotazníkového šetření naváženy, tak i ve struktuře respondentů, je převaha mužů.

Je patrný i fakt, že mezi respondenty šetření je více mužů ve vyšších věkových kategoriích, což může svědčit o tom, že v odvětví dopravy a skladování je nedostatek potenciálních uchazečů o zaměstnání, a proto jsou zaměstnáváni lidé v předdůchodovém či dokonce důchodovém věku, kteří však mají pro tuto práci potřebnou kvalifikaci.

Obrázek 1.3: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, doprava a skladování (počet osob)

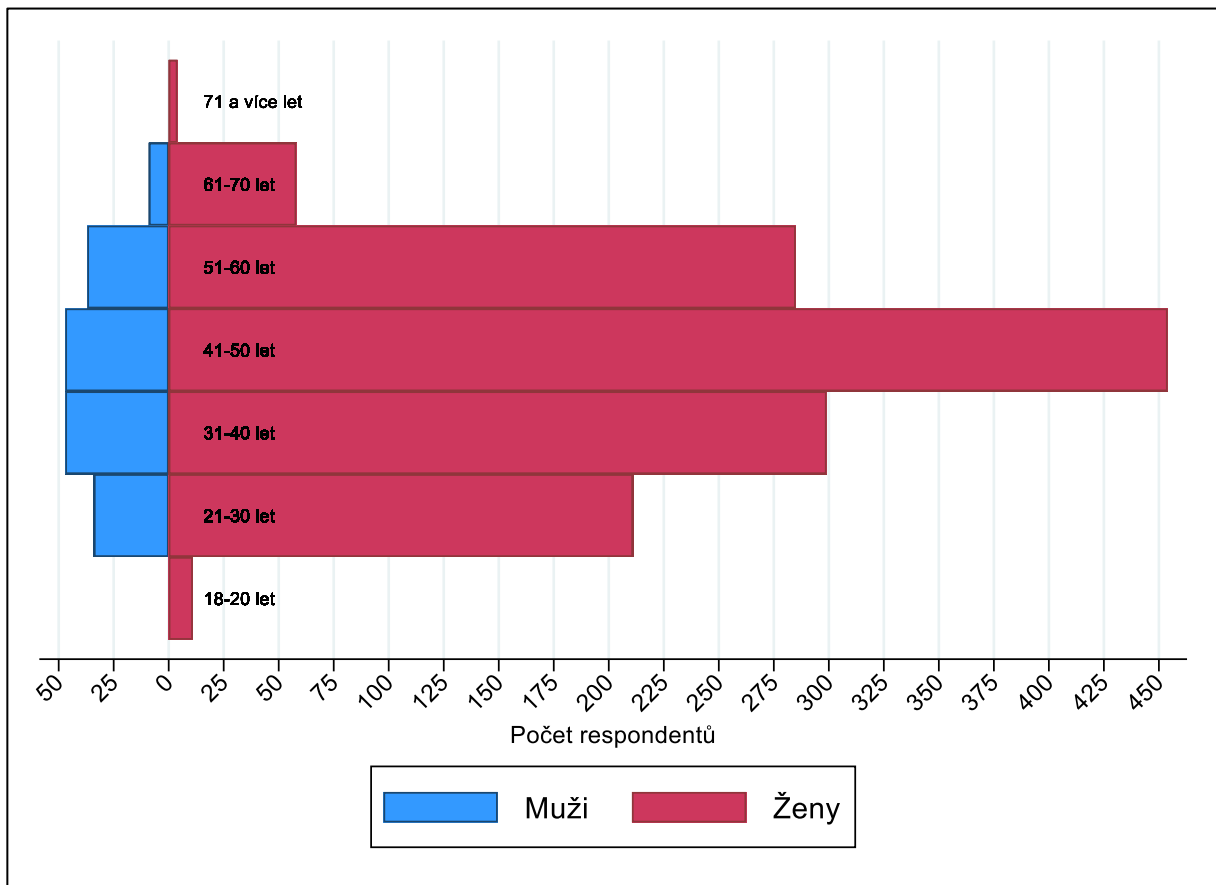


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Velmi podobná situace v podobě struktury zaměstnanců je i v odvětví zdravotní a sociální péče, avšak tentokrát ve prospěch žen. Sektor zdravotní a sociální péče je i z pohledu celkové zaměstnanosti v České republice doménou ženské části zaměstnanecké populace. Strukturu respondentů šetření v tomto odvětví ukazuje Obrázek 1.4. Nejčetnější skupinou v této oblasti jsou tedy ženy ve věku 41-50 let (přibližně 450 respondentů), druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou ženy ve věku 31-40 let (cca 300 respondentů), přibližně 60 respondentů tvořily ženy ve věku 60-71 let.

U mužů je zastoupení v tomto šetření poměrně nízké, stejně jako v celé zaměstnanecké populaci tohoto odvětví. U věkových kategorií 31-40 let a 41-50 let činí počet respondentů necelých 50 jednotlivců.

Obrázek 1.4: Struktura respondentů šetření WAI podle věku a pohlaví, zdravotní a sociální péče (počet osob)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Jak již bylo konstatováno, data byla sbírána pomocí dotazníku WAI, který je mezinárodně nejrozšířenějším nástrojem pro zjišťování pracovní schopnosti zaměstnanců. Jedná se o sebeposuzovací dotazník pokrývající sedm komponent pracovní schopnosti včetně charakteru vykonávané práce se specificky definovanou metodikou a rozsahem bodového hodnocení standardně definovaných odpovědí v sedmi komponentách/faktorech pracovní schopnosti (viz. následující Tabulka 1.1).

Tabulka 1.1: Komponenty pracovní schopnosti a jejich bodové hodnocení

Komponenty pracovní schopnosti		Počet bodů
WAI ₁	Současná pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím	0-10
WAI ₂	Pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým a duševním nárokům práce	2-10
WAI ₃	Počet současně se projevujících nebo opakovaných onemocnění	1-7
WAI ₄	Vliv onemocnění na výkon současné práce	1-6
WAI ₅	Absence v práci v důsledku nemoci během posledních 12 měsíců	1-5
WAI ₆	Vlastní prognóza pracovní schopností v budoucích dvou letech	1-7
WAI ₇	Duševní pohoda	1-4

Zdroj: WORK ABILITY INDEX, Age Management, z. s.

Výsledná hodnota indexu WAI je vypočítávána z bodů přiřazovaných jednotlivým odpovědím na řadu otázek, které berou v úvahu pracovní požadavky, náročnost vykonávané profese, zdravotní stav pracovníka a jeho zdroje. Součtem všech bodů lze dosáhnout skóre v mezích 7–49 bodů.

Zaměstnanec vyplňuje dotazník po poučení samostatně v on-line anebo papírové formě, případně ve spolupráci s odborným konzultantem. Výsledkem hodnocení odpovědí zaměstnance je výpočet indexu pracovní schopnosti WAI (Work Ability Index). Vyšší skóre odráží lepší pracovní schopnost.

Použitá metodika umožňuje podle dosaženého bodového skóre zařadit dosažený výsledek zaměstnance do jedné ze čtyř kategorií pracovní schopnosti. Tyto kategorie v dosažených pásmech získaných bodů jsou, spolu se základními/obecnými doporučeními k dalším akcím, zobrazeny v Tabulce 1.2. Stejná kategorizace pracovní schopnosti bude použita i v následujících kapitolách v rámci hodnocení výsledků této studie.

Tabulka 1.2: Výsledné rozpětí bodů WAI

Rozpětí vypočteného indexu WAI (body)	Pracovní schopnost	Cílem následných opatření je
7-27	nízká	navrátit pracovní schopnost
28-36	průměrná	zvýšit pracovní schopnosti
37-43	dobrá	podpořit dobrou pracovní schopnost
44-49	vynikající	udržet vynikající pracovní schopnost

Zdroj: WORK ABILITY INDEX, Age Management, z. s.

Důležitým datovým zdrojem ke zpracování předkládané analýzy je i Informační systém o průměrném výdělků (ISPV). Jedná se o systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Program statistických zjišťování na rok 2022 stanoví vyhláška číslo č. 404/2021 Sb. Je potřeba doplnit, že toto šetření vypovídá o charakteristikách zaměstnanců a jejich struktuře.

Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem the Structure of Earnings Survey (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená). Mimo složek mzdy/platu či odpracované a neodpracované doby jsou sbírány i údaje jako věk, profese, pohlaví a podobné charakteristiky, umožňující využití těchto dat pro podrobnější analytické účely. Nezbytnou součástí ISPV je Regionální statistika ceny práce (RSCP), která poskytuje detailní přehled o odlišnostech mzdové úrovně v jednotlivých krajích ČR.

Gestorem Čtvrtletního šetření o průměrném výdělků je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Průběh a vývoj šetření řídí komise složená ze zástupců MPSV, ČSÚ, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, CERGE EI, VŠE v Praze a dalších institucí. Zpracovatelem ISPV je TRIXIMA, spol. s r. o.³

³ Zdroj: Informační systém o průměrném výdělků, O ISPV, Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>.

1.2 Propojení datových zdrojů

Na základě pilotního šetření z roku 2021 byla pro měření v roce 2022 vybrána tři odvětví. Jedná se o odvětví zpracovatelský průmysl, doprava a skladování a zdravotní a sociální péče, která byla jednak analyticky, ale i řídicím výborem projektu shledána z hlediska pracovní schopnosti jako riziková. Cílem bylo zajistit v každém odvětví provedení alespoň 1 000 náměrů. Po ukončení šetření bylo dosaženo 1 496 náměrů v odvětví zdravotní a sociální péče, 1 284 ve zpracovatelském průmyslu a 1 146 v dopravě a skladování, celkem tedy bylo shromážděno **3 926 dotazníků WAI** s individuálními hodnotami těchto zaměstnanců.

Při měření pracovní schopnosti byly kromě údajů vypovídajících o pracovní schopnosti, resp. údajů nutných pro výpočet WAI indexu sledovány i některé sociodemografické údaje, tedy položky dotazníku, které umožnily spojení s ISPV a tím zprostředkovaně i možnost zobecnění na celé příslušné odvětví. Jednalo se zejména o položky **rok narození, pohlaví, vzdělání, typ pracovního kontraktu a popis pracovního místa**. Na základě popisu pracovního místa byl k příslušnému pozorování přiřazen kód klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Nejdůležitější položkou ke spojování s ISPV však byla položka **IČO**, která umožňuje identifikaci firmy, ve které měření probíhalo. V některých případech však nebylo možno položku IČO využít, protože měření pracovní schopnosti probíhalo i u některých (zejména malých organizací), které nejsou respondenty ISPV.

Pro **spojování⁴ náměrů WAI s ISPV** bylo využito náhodně přiděleného záznamu z ISPV. Náhodně přidělený záznam se **musel shodovat** v co nejvíce položkách s totožnými položkami v databázi WAI. Jednalo se o **položky IČO, pohlaví, věk, vzdělání** (bylo nutno sjednotit číselníky), **zaměstnanec na dobu určitou či neurčitou a CZ-ISCO** (u náměrů přiřazeno na základě popisu pracovního místa). Pokud se měřená firma nevyskytovala v datech ISPV, použila se **velikost firmy** namísto položky IČO. Pro vlastní spojování se každému záznamu z ISPV i každému záznamu z WAI přidělilo náhodné číslo. V příslušném třídění bylo posléze u obou šetření spočteno pořadí náhodných čísel. Následně byly spojeny záznamy z obou šetření, které měly v příslušném třídění stejné pořadové číslo a zároveň platila výše zmíněná podmínka identity jednotlivých položek. Byl tedy využit obdobný postup spojování jako v první etapě projektu u práce s nizozemskými daty, avšak za pomoci komplexnějších údajů a identifikátorů, které umožnily provést přepočty s vyšší přesností.

Následně po spojení s ISPV bylo **pomocí vah dosaženo shodné struktury** těchto spojených záznamů se šetřením ISPV. U šetření ISPV i u spojených záznamů se počítaly dopočetné počty ve třídění dle pohlaví, vzdělání, velikosti firmy a odvětvové sekce. Úroveň vzdělání byla agregována tak, aby umožnila využít jak číselníku ze šetření ISPV, tak z náměrů. Odvětvová sekce byla u ISPV určena nejen podle hlavního odvětví firem. Byly také přidány firmy, které se

⁴ Propojeny byly aktuální náměry WAI získané v období červen 2022–prosinec 2022 s nejaktuálnějšími dostupnými výsledky ISPV za 1. pololetí roku 2022.

v rámci daného odvětví měřily. U nich bylo dopředu ověřeno, jestli je uvedená odvětvová sekce součástí dalších odvětví firmy a měření probíhalo u zaměstnanců, jejichž činnost je s příslušnou odvětvovou sekcí spjata.

Podíl dopočteného počtu z ISPV a dopočteného počtu ze spojených záznamů poté představoval váhový koeficient. Výsledná váha vznikla vynásobením původní váhy spojeného záznamu s váhovým koeficientem.

Převážením a spojením měřených dat s ISPV byly získány další užitečné informace, tentokrát již **za všechna tři měřená odvětví**. Přehled situace v příslušných odvětvích je obsahem následujících podkapitol.

2 Souhrnný přehled a srovnání rizikových sektorů

Cílem této kapitoly je poskytnout souhrnný přehled o analyzovaných odvětvových sektorech, které byly vybrány pro měření WAI v rámci vstupní analýzy provedené v roce 2021. Konkrétně se jedná o tři odvětvové sekce dle klasifikace CZ-NACE – zpracovatelský průmysl (sekce C), doprava a skladování (sekce H) a zdravotní a sociální péče (sekce Q). Následující podkapitoly poskytnou přehled o těchto odvětvích z hlediska úrovně odměňování, odpracované doby, věkové struktury zaměstnanců a výstupů z měření WAI, tj. hodnocení pracovní schopnosti.

2.1 Úroveň odměňování a odpracovaná doba

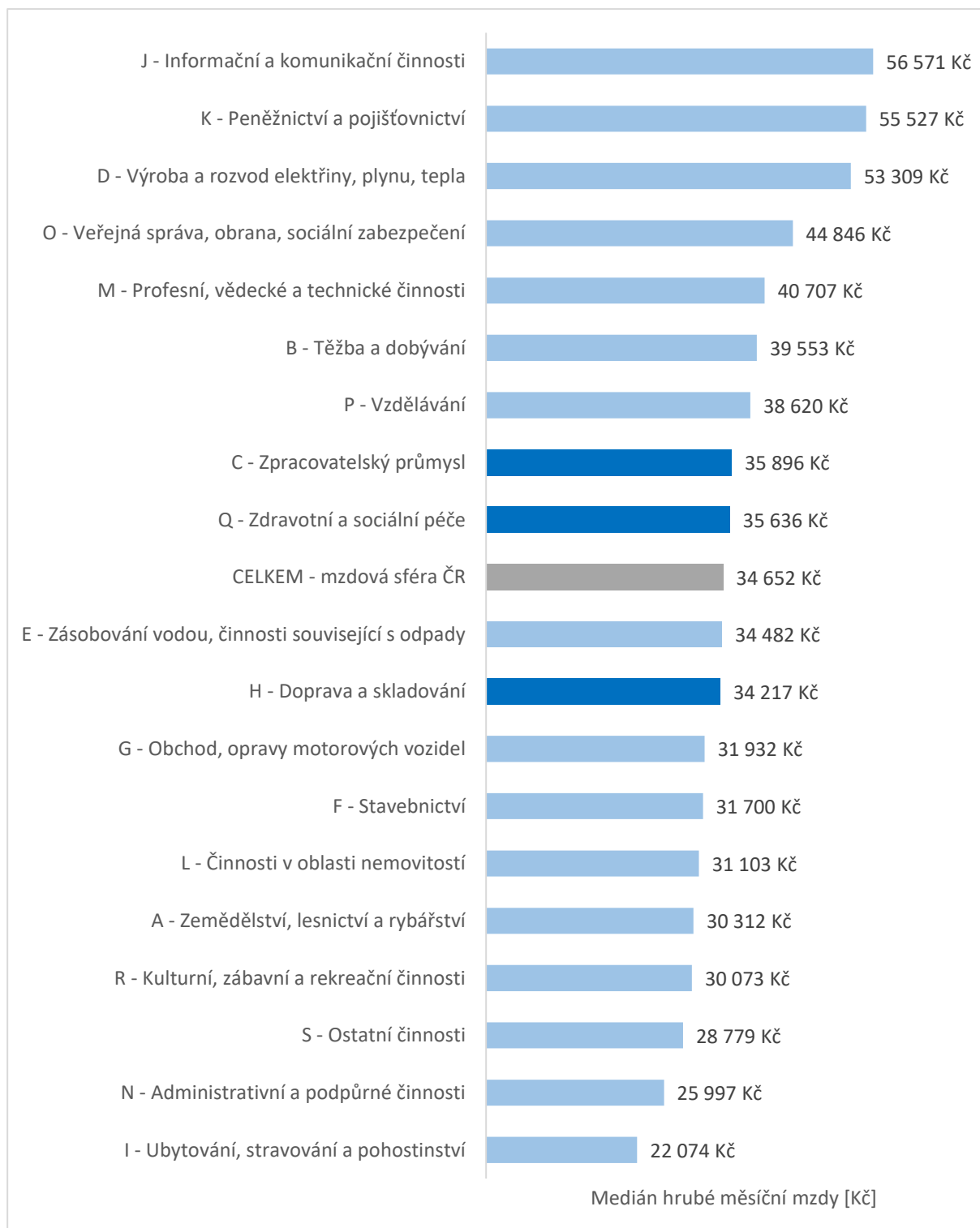
Obrázek 2.1 ukazuje medián hrubé měsíční mzdy v 1. pololetí roku 2022 podle odvětví. Sledované sektory jsou zvýrazněny tmavě modrou barvou a pro srovnání je šedou barvou uveden také medián hrubé měsíční mzdy za celou mzdovou sféru ČR, který v 1. pololetí roku 2022 činil 34 652 Kč. Je vidět, že úroveň odměňování ve sledovaných odvětvích se pohybuje přibližně kolem úrovně mzdové sféry ČR. Žádné ze sledovaných odvětví se tedy nevyznačuje výrazně nižší či vyšší úrovní odměňování oproti ostatním.

Medián hrubé měsíční mzdy ve zpracovatelském průmyslu dosáhl v 1. pololetí 2022 téměř 35 900 Kč, ve zdravotnictví to bylo 35 636 Kč, tedy cca 1 000 Kč nad mediánem mzdové sféry ČR. Naopak mírně pod úrovní mediánové mzdy za mzdovou sféru ČR se pohybovala mzda v dopravě a skladování, která byla 34 217 Kč.

Co se týče odpracované doby, tak ta je znázorněna včetně přesčasu na Obrázku 2.2. Ze sledovaných rizikových odvětví vykazují nejvíce odpracovaných hodin zaměstnanci v dopravě a skladování, kteří v 1. pololetí roku 2022 odpracovali průměrně 149,4 hodiny měsíčně. Průměrná měsíční odpracovaná doba v oblasti zdravotní a sociální péče činila 148,7 hodiny a ve zpracovatelském průmyslu 145,3 hodiny, tj. přibližně 2 hodiny pod průměrem mzdové sféry ČR.

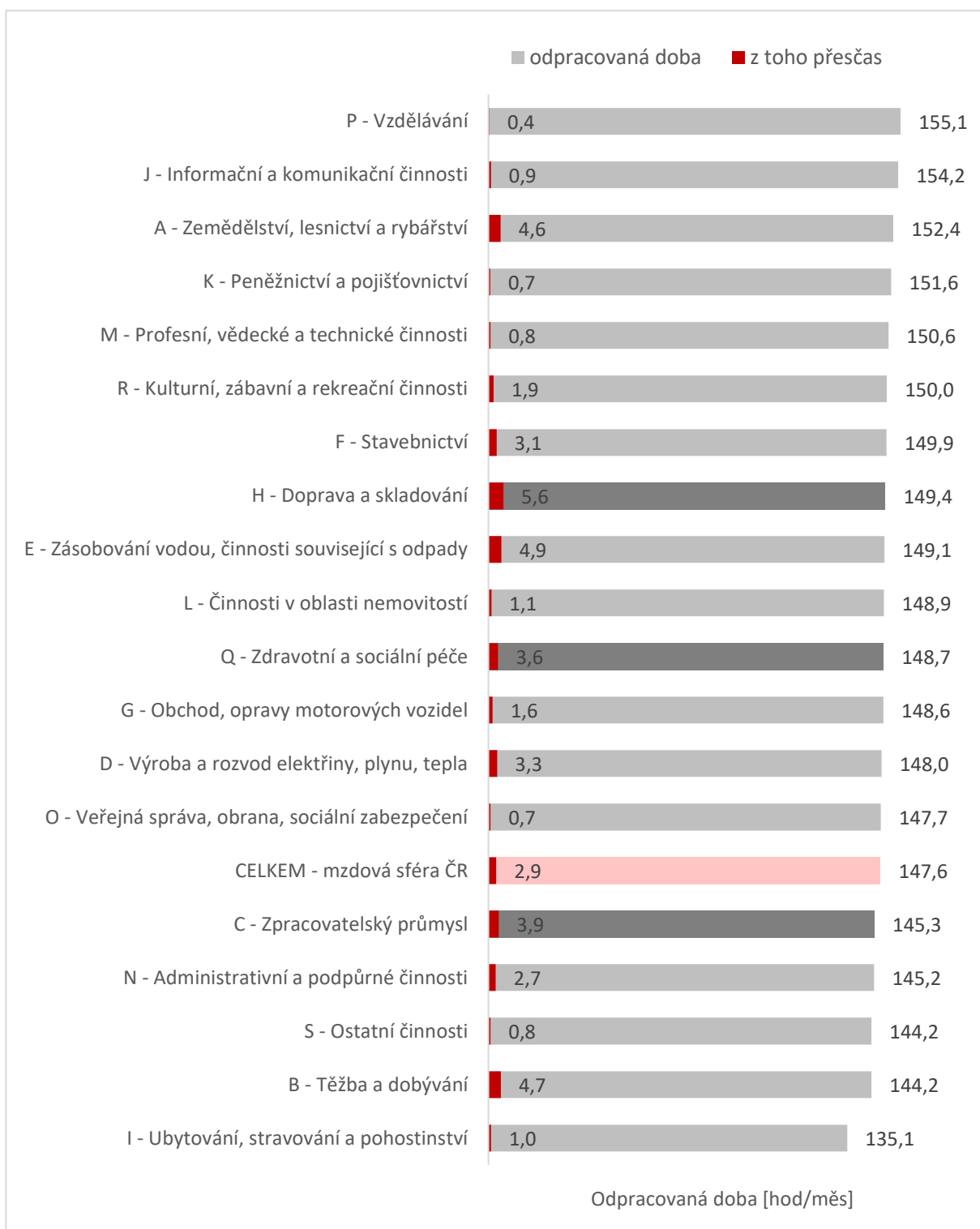
V případě zaměstnanců v dopravě a skladování 5,6 hod z odpracované doby tvořil přesčas. Přesčas v tomto odvětví byl nejvyšší v celé mzdové sféře ČR. Dále je z Obrázku 2.2 patrné, že také přesčasy ve zpracovatelském průmyslu (3,9 hod/měs.) a zdravotní a sociální péči (3,6 hod/měs.) patří k těm vyšším v rámci mzdové sféry ČR. Riziková odvětví se tedy vyznačují nadprůměrným přesčasem.

Obrázek 2.1: Hrubá měsíční mzda podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 25.11.2022.

Obrázek 2.2: Odpracovaná doba a přesčas podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)



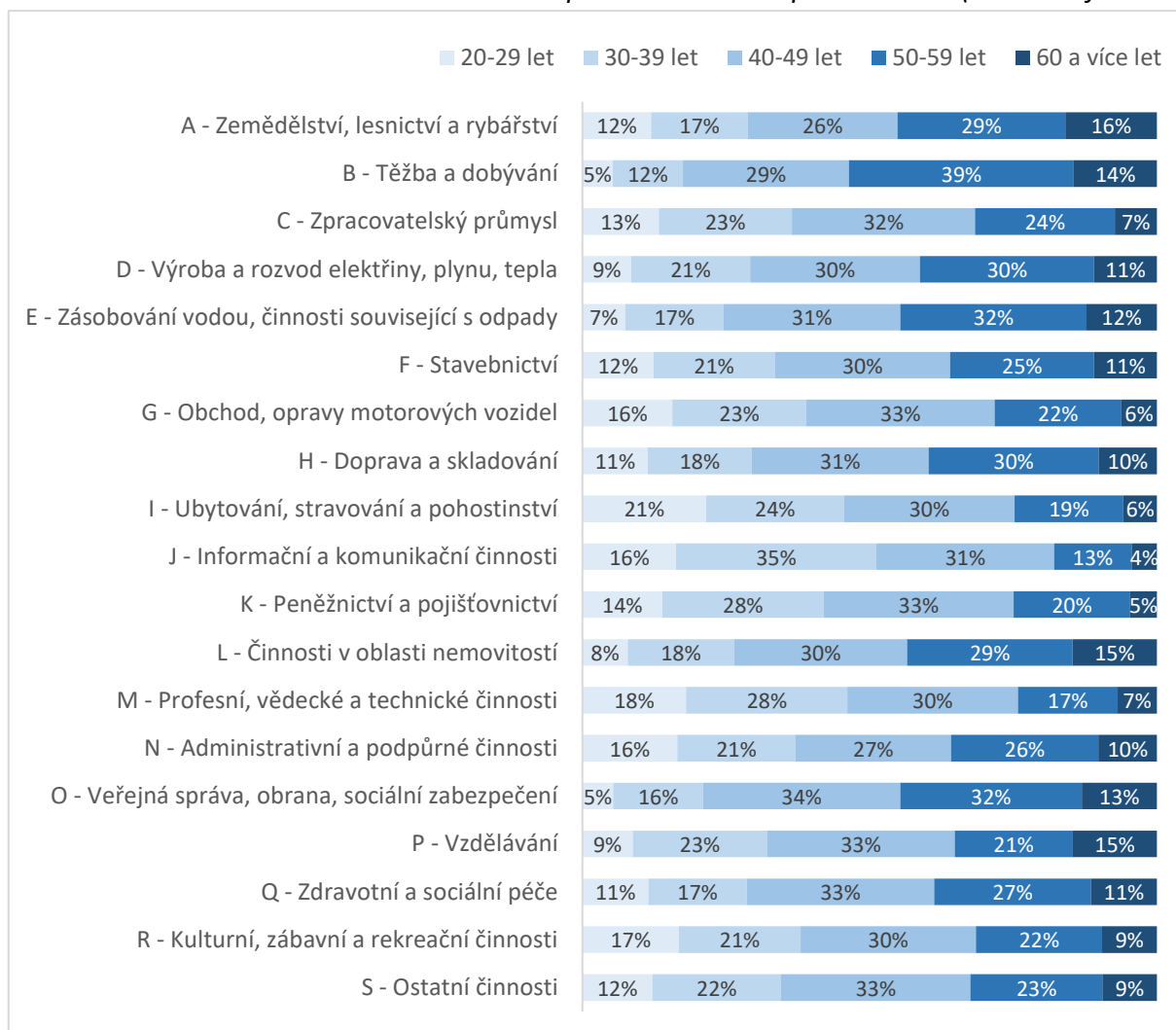
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 25.11.2022.

2.2 Věková struktura zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá věkovou strukturou zaměstnanců ve mzdové sféře podle odvětví a dále také věkem odchodu z trhu práce, resp. z daného odvětví, který je sledován zvlášť pro muže a ženy kvůli rozdílné statutární věkové hranici pro odchod do důchodu.

Z hlediska věkové struktury představují mladí zaměstnanci do 29 let 13 % ve zpracovatelském průmyslu, 11 % ve zdravotnictví a 11 % v dopravě a skladování (viz Obrázek 2.3). Naopak zaměstnanci ve věku 50 let a starší tvořili v 1. pololetí roku 2022 31 % zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, 38 % ve zdravotní a sociální péči a 40 % v dopravě a skladování.

Obrázek 2.3: Věková struktura zaměstnanců podle odvětví v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 25.11.2022.

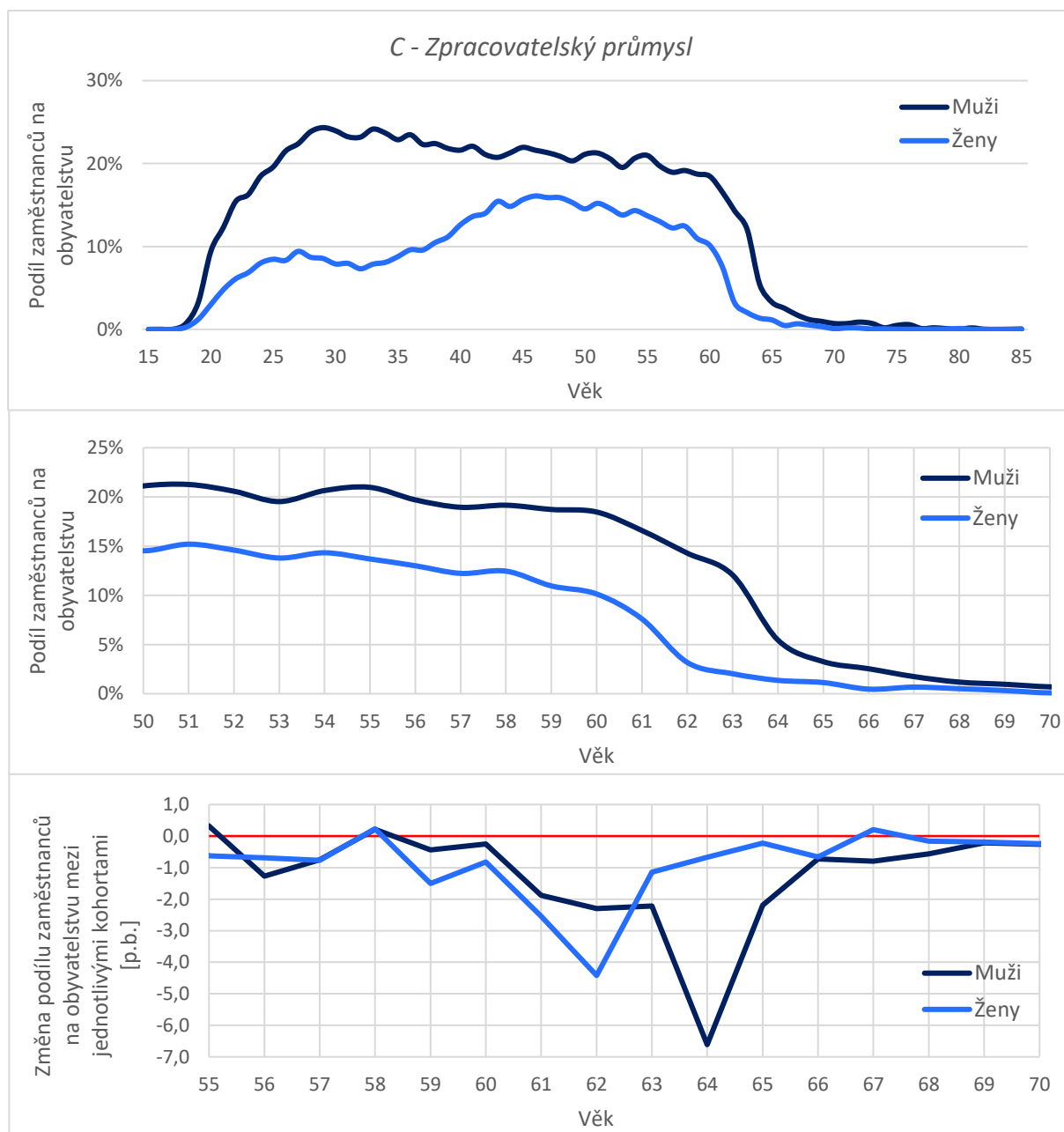
Zaměříme-li se podrobněji na věkovou strukturu a věk odchodu z trhu práce podle pohlaví ve sledovaných rizikových sektorech, tak z Obrázku 2.4 můžeme vidět, že muži ve zpracovatelském průmyslu mají větší zastoupení než ženy a začínají odcházet ze zpracovatelského průmyslu nejčastěji kolem 64 let věku, ženy potom o něco dříve, a sice nejčastěji ve věku 62 let.

Obrázek 2.5 je věnován sektoru zdravotní a sociální péče, kde je výrazně vyšší zastoupení žen oproti mužům. Ženy z tohoto odvětví odcházejí postupně již od 57 let věku, výraznější odchody potom můžeme pozorovat kolem 58, 61 a 64 let věku. U mužů ve zdravotní a sociální péči nastává masivní odchod z tohoto odvětví kolem 63 let věku.

Co se týče odvětví dopravy a skladování, tak stejně jako ve zpracovatelském průmyslu můžeme pozorovat větší zastoupení mužů a jejich nejčastější odchod z odvětví kolem 64 let věku (viz Obrázek 2.6).

K porovnání sledovaných rizikových odvětví s ostatními sektory (odvětvími) národního hospodářství slouží Obrázek I v Příloze 2. Znárodnuje podíly zaměstnanců a jejich změny v odvětvích s 50 tisíci a více zaměstnanci v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021.

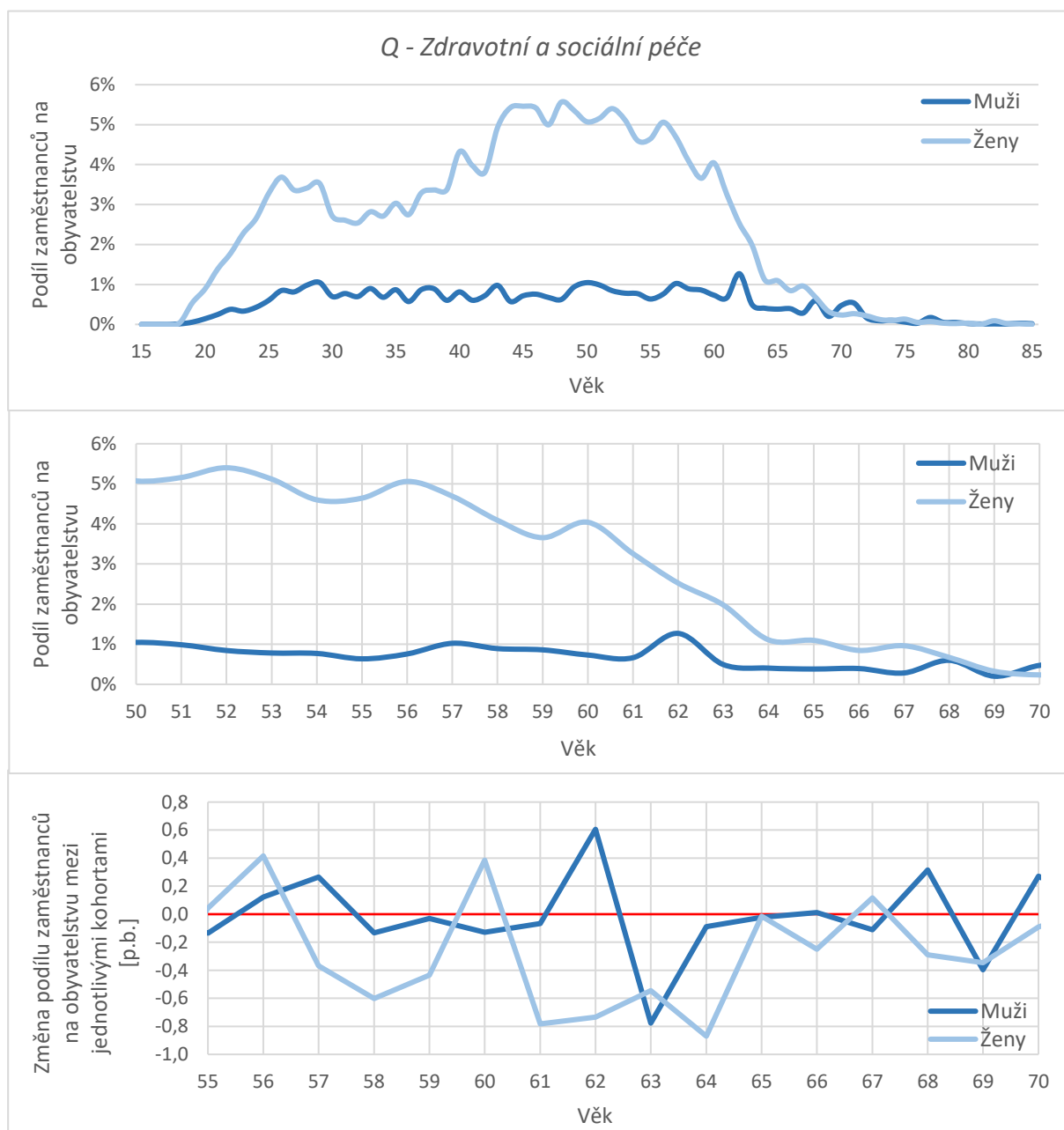
Obrázek 2.4: Podíl zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021



Pozn.: Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV. Počet obyvatel v daném věku vychází z věkového složení obyvatel podle pohlaví k 31. 12. 2021. Změna podílu je vypočtena jako rozdíl v podílu zaměstnanců v daném věku a zaměstnanců o jeden rok mladších.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), vlastní výpočty. Data platná k 25.11.2022.

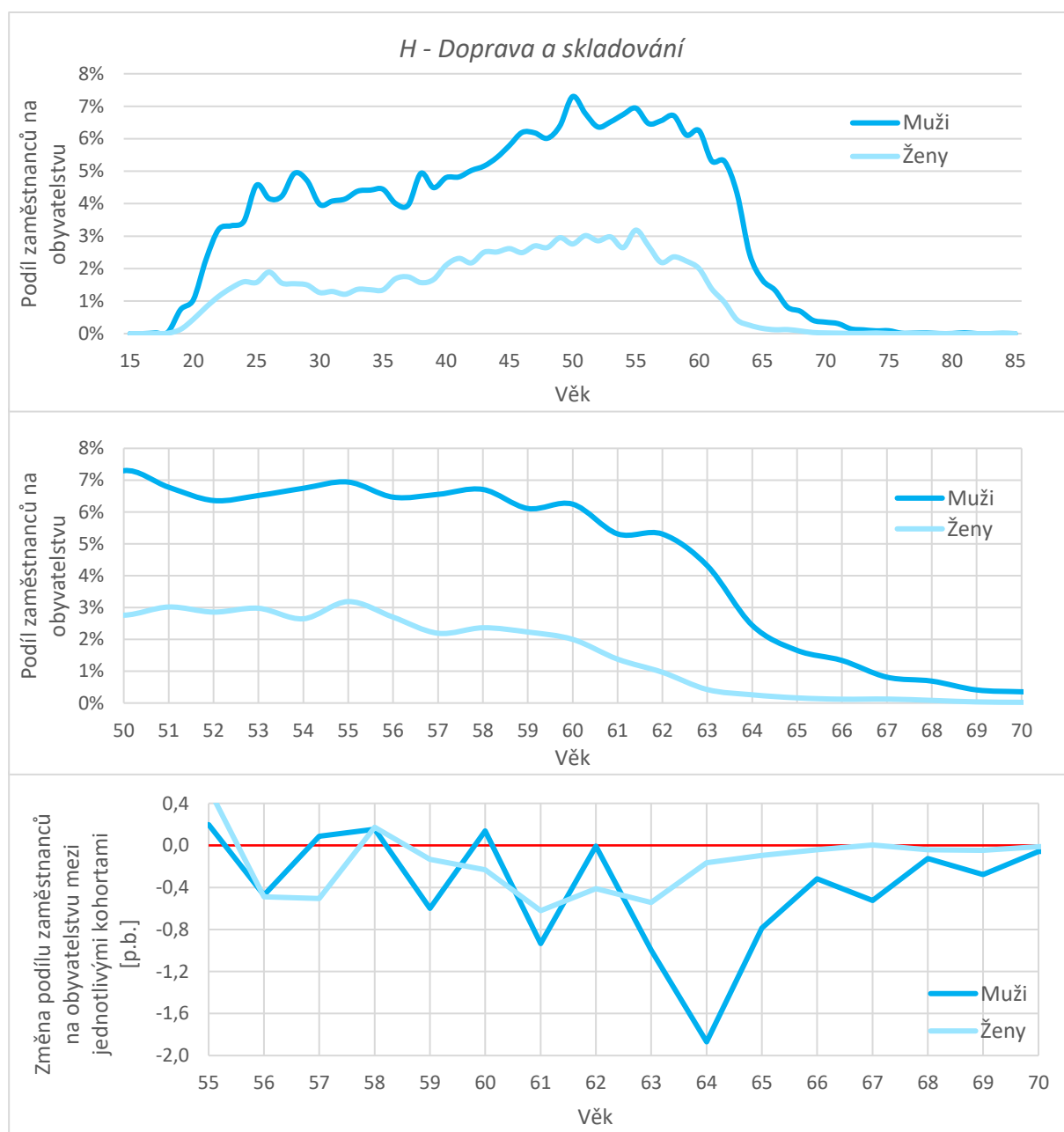
Obrázek 2.5: Podíl zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021



Pozn.: Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV. Počet obyvatel v daném věku vychází z věkového složení obyvatel podle pohlaví k 31. 12. 2021. Změna podílu je vypočtena jako rozdíl v podílu zaměstnanců v daném věku a zaměstnanců o jeden rok mladších.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), vlastní výpočty. Data platná k 25.11.2022.

Obrázek 2.6: Podíl zaměstnanců v dopravě a skladování v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021



Pozn.: Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV. Počet obyvatel v daném věku vychází z věkového složení obyvatel podle pohlaví k 31. 12. 2021. Změna podílu je vypočtena jako rozdíl v podílu zaměstnanců v daném věku a zaměstnanců o jeden rok mladších.

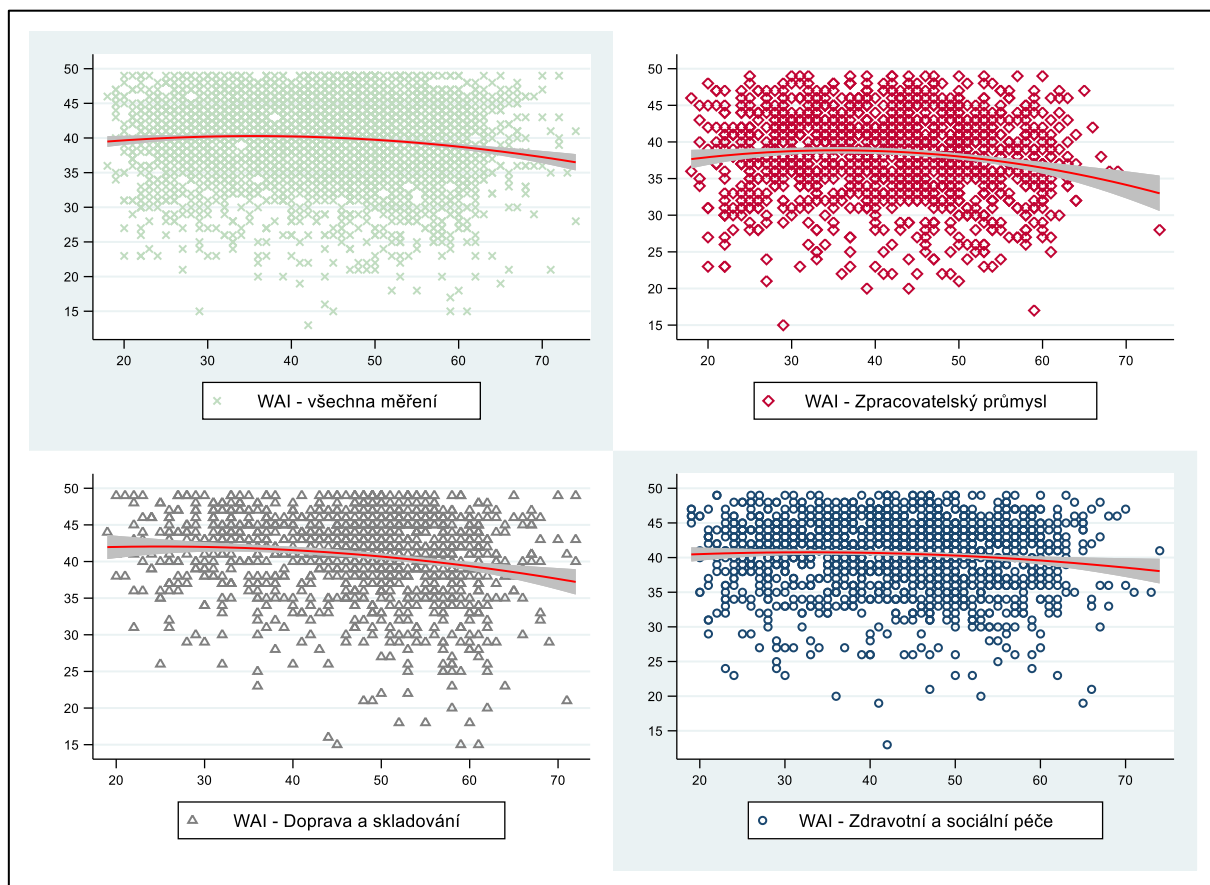
Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), vlastní výpočty. Data platná k 25.11.2022.

2.3 Index pracovní schopnosti (WAI)

Na základě pilotního šetření v roce 2021 byla pro měření v roce 2022 vybrána tři odvětví. Jedná se o odvětví C – zpracovatelský průmysl, H – doprava a skladování a Q – zdravotní a sociální péče. Cílem bylo naměřit a zpracovat v každém odvětví alespoň 1 000 náměrů. **Tyto reálně naměřené údaje v podmínkách českého trhu práce byly využity k replikaci závěrů studie, které byly představeny v první etapě projektu „Měření pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR“.** Interpretace údajů o celkové pracovní schopnosti, reprezentativní na úrovni tří zkoumaných odvětví je předmětem této kapitoly.

Následující Obrázek 2.7 poskytuje základní pohled na naměřené údaje pracovní schopnosti ve vztahu k věku respondenta. V porovnání s dříve vedenými výzkumy je i zde potvrzen fakt, že pracovní schopnost se s věkem postupně snižuje. V průměrných hodnotách všech zahrnutých měření je zpočátku zaměstnanecké historie respondentů výsledek poněkud nižší, což je způsobeno zpravidla adaptačním procesem absolventa – resp. zaměstnance nastupujícího těsně po ukončení procesu vzdělávání. Poté pracovní schopnost vždy mírně vzroste a zůstává delší dobu poměrně konstantní. Ke ztelnějšímu poklesu dochází v padesátém až pětapadesátém roce života zaměstnance. Tuto skutečnost s různou směrnicí a průměrnými hodnotami ve věku 50 a více let potvrzuje Obrázek 2.7.

Obrázek 2.7: Jednotlivá měření WAI (svíslá osa) a trend jejich vývoje podle věku (věk=vodorovná osa)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

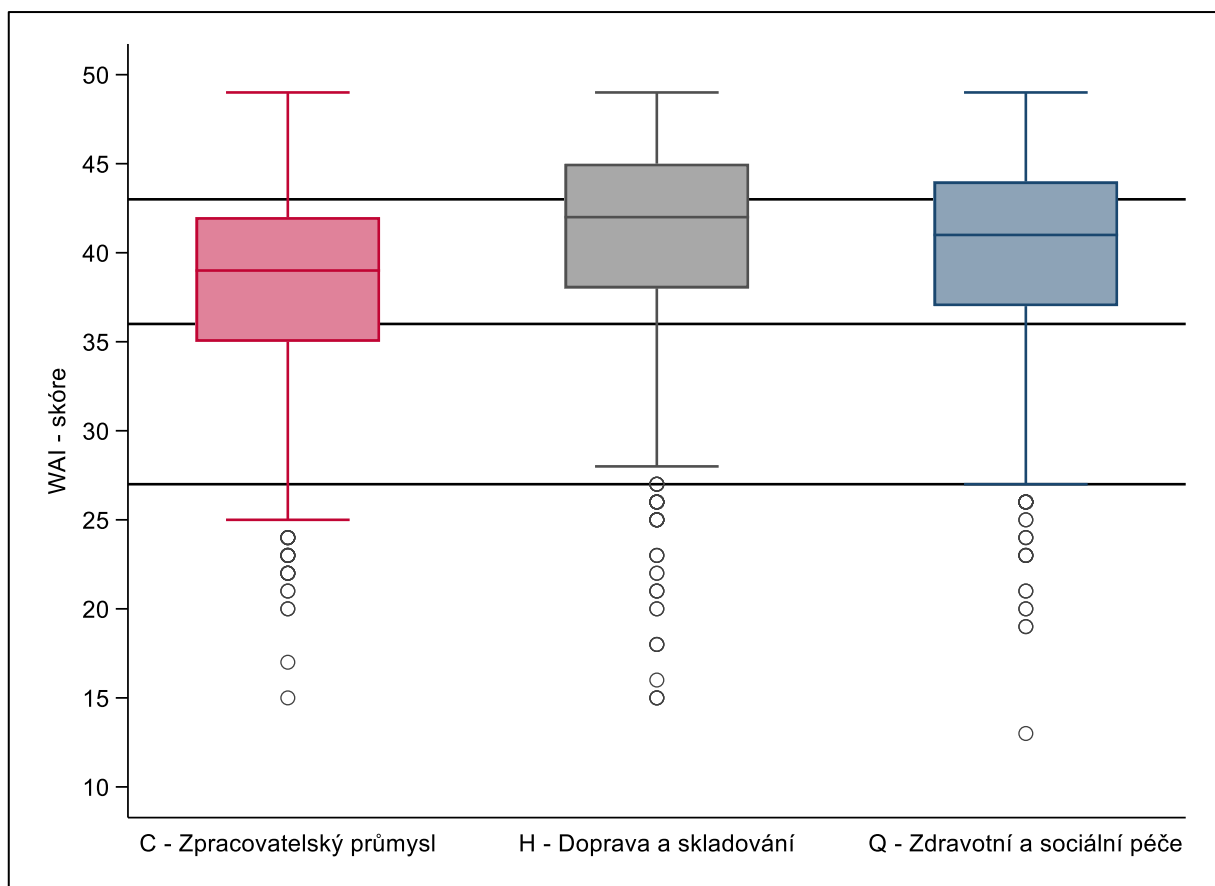
Porovnáme-li trend pracovní schopnosti napříč odvětvími, je patrné, že zejména ve zpracovatelském průmyslu odcházejí zaměstnanci z odvětví po 60. roce života, tedy počet náměrů získatelných v podnicích tohoto typu od zaměstnanců starších 60 let prudce klesá, a i křivka trendu jejich pracovní schopnosti v této fázi klesá nejstrměji. Tento fakt, a především odchod z pracovních pozic v tomto odvětví, není u následujících dvou odvětví tolik patrný, i když k němu samozřejmě také dochází. Lze však říci, že v odvětvích, která byla vybrána jako odvětví spíše manuálního charakteru (zpracovatelský průmysl a doprava a skladování), je trend vývoje křivky pracovní schopnosti vždy horší, než u odvětví reprezentující spíše duševní charakter práce (zdravotní a sociální péče). U odvětví zdravotní a sociální péče je tedy trend vývoje pracovní schopnosti nejrovnoměrnější.

Obrázek 2.8 je věnován rozboru rozdělení naměřených hodnot WAI ve vybraných odvětvích za využití krabicových diagramů. Na jeho základě je možné usoudit že hodnoty WAI jsou v šetření nerovnoměrně rozděleny a vyskytují se zde i odlehle hodnoty, zejména u odvětví doprava a skladování. Aby bylo možno učinit si představu o úrovni pracovní schopnosti podle WAI, jsou zde vyznačeny i hranice kategorií pracovní schopnosti. Nejnižší medián, tedy

prostřední hodnota WAI, je zaznamenána u odvětví zpracovatelského průmyslu. Je zde však indikováno méně odlehlých hodnot. To znamená, že u tohoto odvětví je úroveň pracovní schopnosti nejvíce homogenní a také nejvyšší.

Nejlepšího mediánu pracovní schopnosti dosahuje odvětví doprava a skladování, jehož medián téměř dosahuje hranice pro výbornou úroveň pracovní schopnosti. Je důležité však dodat, že ze zkoumaných odvětví má nejvíce odlehlých hodnot, tedy případů zhoršené pracovní schopnosti s nižšími hodnotami WAI. To je patrné i z Obrázku 2.7, kdy existuje zřejmá heterogenita uvedených pozorování. Odvětví zdravotní a sociální péče v tomto porovnání pak vychází z hlediska úrovně pracovní schopnosti jako druhé nejlepší.

Obrázek 2.8: Rozbor měření WAI pomocí krabicových diagramů



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

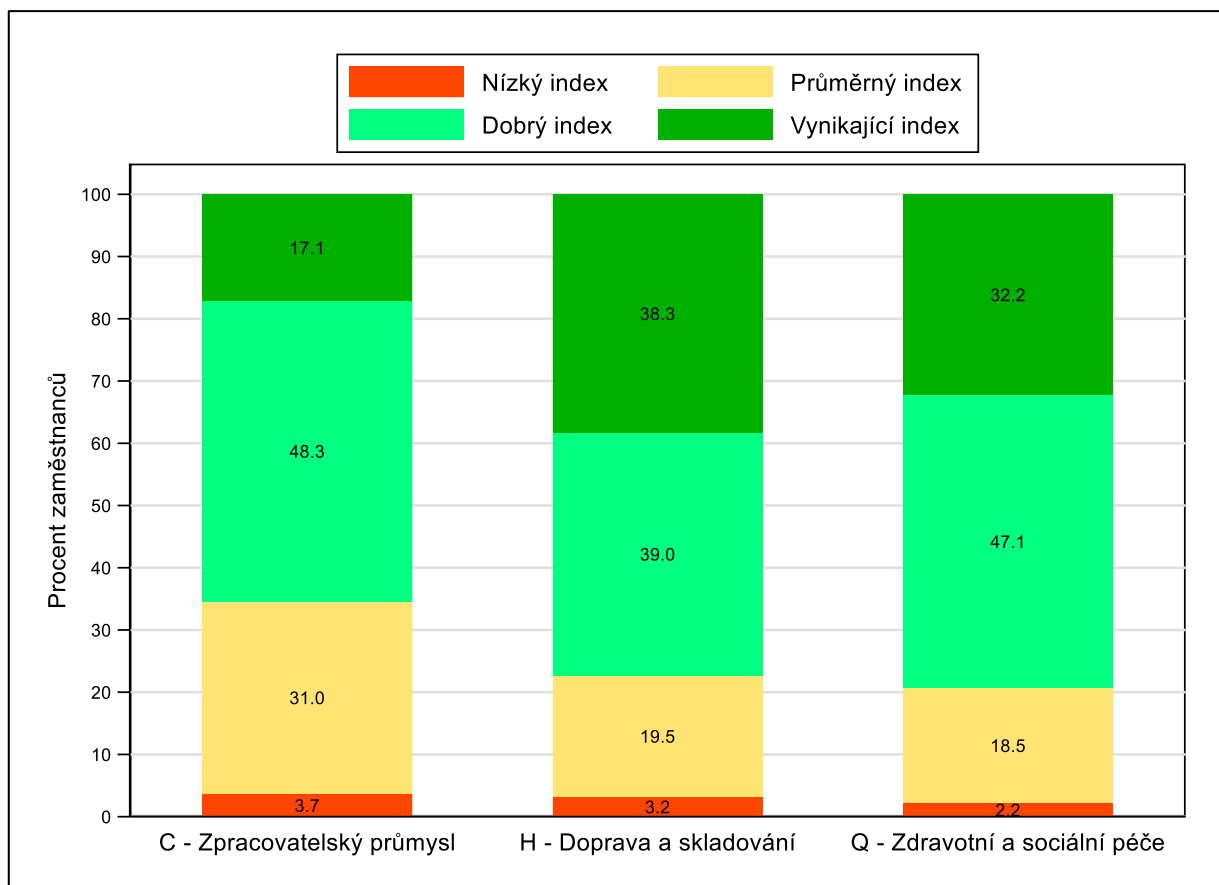
Obrázek 2.9 přináší již pohled na podíly zaměstnanců v daném odvětví a jejich pracovní schopnost, **a to již s využitím převážených dat na odvětví**. Stejně jako u studie realizované v rámci první etapy projektu, je možno poukázat na situaci, že převážná většina zaměstnanců má dobrou, nebo dokonce vynikající pracovní schopnost. Nicméně pracovní schopnost se mezi diskutovanými odvětvími liší. Podle zobrazených výsledků je situace s pracovní schopností

nejhorší v odvětví zpracovatelského průmyslu, kde nízkou pracovní schopností trpí 3,7 % zaměstnanců a pouze průměrnou dosahuje dokonce 31 % zaměstnanců. Zároveň je zde i nejnižší podíl zaměstnanců s vynikající pracovní schopností a to pouze 17,1 %.

V odvětví dopravy a skladování je pracovní schopnost v porovnání se zpracovatelským průmyslem již lepší, a to co do vynikající pracovní schopnosti, jejíž podíl činí 38,3 % a je zde nižší podíl zaměstnanců s nízkou pracovní schopností (3,2 %) i s průměrnou pracovní schopností (19,5% podíl).

Nejlépe ze srovnání mezi odvětvími vychází zdravotní a sociální péče, kde podíl zaměstnanců s nízkou pracovní schopností je pouze 2,2 % a průměrnou pracovní schopností 18,5 %.

Obrázek 2.9: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví



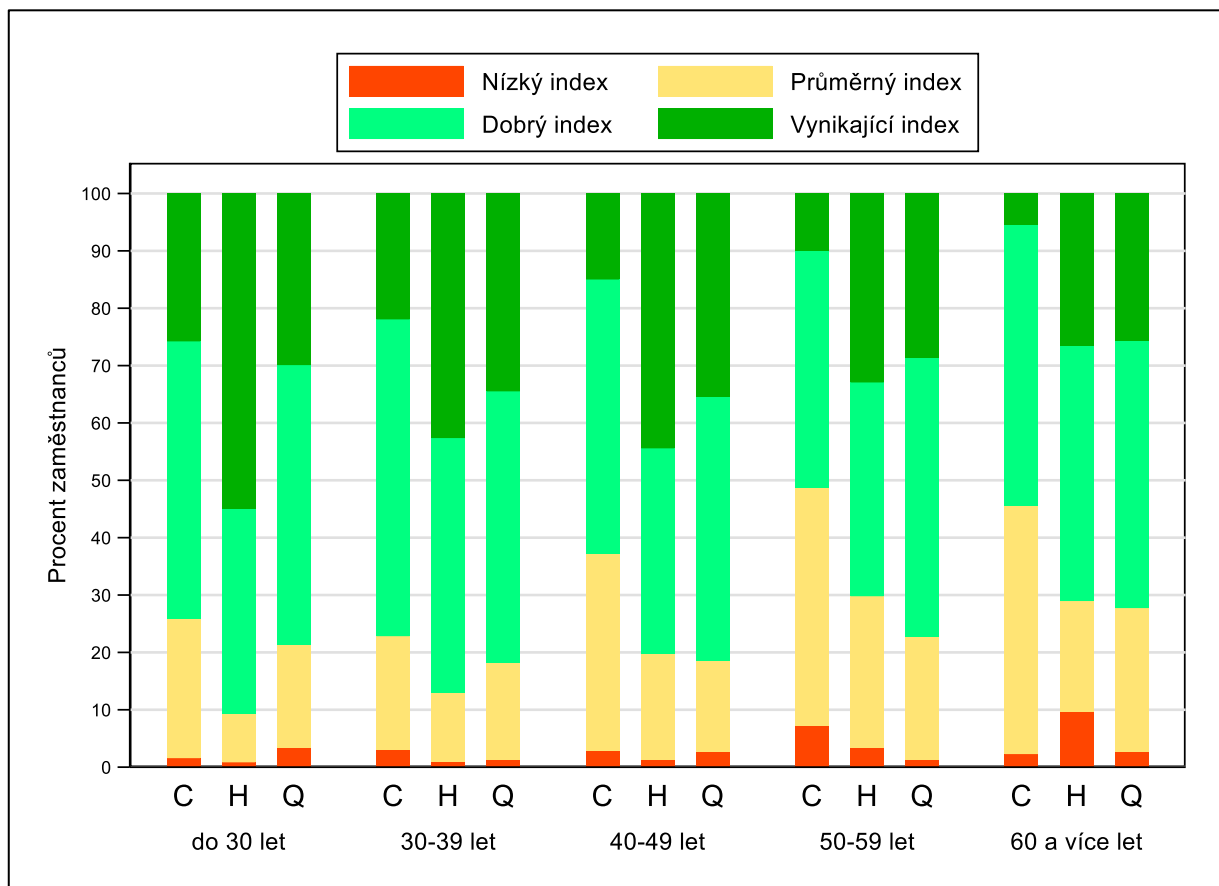
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Pohled na podrobnější členění pracovní schopnosti, a to podle odvětví a věkových skupin přináší Obrázek 2.10. Tento graf potvrzuje zjištění z Obrázku 2.7, jelikož je zřejmé, že pracovní schopnost je u všech analyzovaných odvětví nižší ve věkovém pásmu do 30 let, poté mírně roste a zhoršuje se již od zmíněného 50. roku života zaměstnance. Podíváme-li se na rozdíly

mezi odvětvími v jednotlivých věkových pásmech, pak je situace se zhoršenou pracovní schopností nejkritičtější u odvětví zpracovatelského průmyslu, a to přes všechna věková pásma. Je možné si povšimnout i okamžiku, kdy se podíl zaměstnanců s nízkou pracovní schopností u zpracovatelského průmyslu snižuje v porovnání s pracovní schopností zaměstnanců v dopravě a skladování nad 60 let věku. To potvrzuje výše vyslovený fakt, že výraznější část pracovníků zpracovatelského průmyslu opouští odvětví dříve, než je tomu v jiných odvětvích.

Z hlediska hodnocení pracovní schopnosti podle věku a odvětví dosahuje nejlepších výsledků opět odvětví zdravotní a sociální péče, což může souviset s erudovaností zaměstnanců tohoto odvětví ve smyslu, jak nakládat se svojí vlastní pracovní schopností a jak o ni pečovat.

Obrázek 2.10: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví

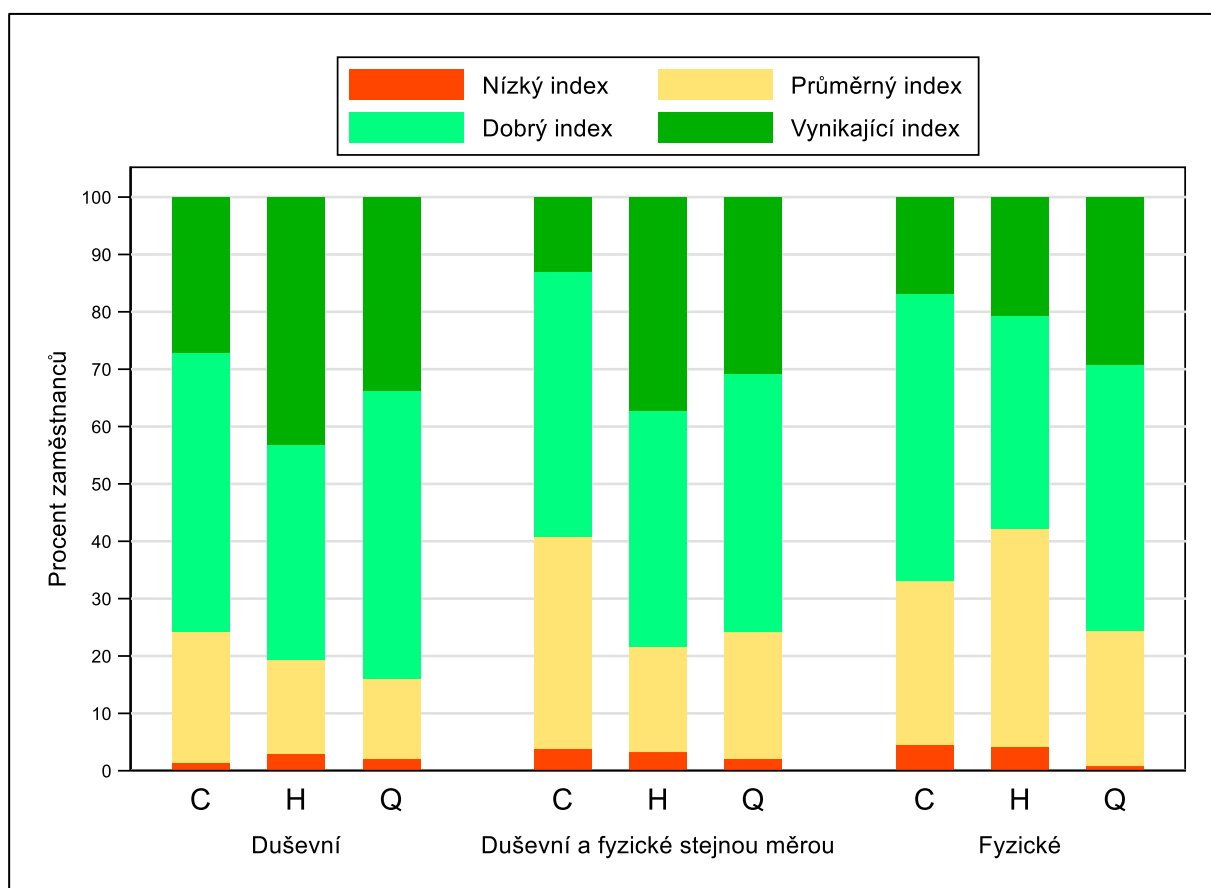


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Dotazník WAI spočívá v subjektivním hodnocení různých charakteristik a vlastností. Důležitou charakteristikou je mimo jiné i charakter vykonávané práce ve smyslu práce fyzické a duševní. V tomto případě má respondent možnost subjektivně ohodnotit, zdali jeho práce je spíše fyzická, duševní nebo duševní i fyzická stejnou měrou.

Proto Obrázek 2.11 přináší výsledky právě podle tohoto členění. Je zřejmé, že nejvyšší podíl zaměstnanců pouze s nízkou pracovní schopností je zaznamenán u fyzicky pracujících zaměstnanců v odvětví zpracovatelský průmysl a doprava a skladování. To potvrzuje i výsledky interpretované v rámci první etapy projektu – tedy, že horší pracovní schopnost se vždy vyskytuje u zaměstnanců pracujících manuálně, následovaných zaměstnanci pracujícími fyzicky i duševně stejnou měrou a nejlepší pracovní schopnost se vyskytuje u pracovníků duševních. To platí napříč analyzovanými odvětvími. V porovnání tří zkoumaných odvětví je tedy horší pracovní schopnost u zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu a nejlepší naopak v odvětví zdravotní a sociální péče.

Obrázek 2.11: Pracovní schopnost zaměstnanců podle charakteru práce a odvětví



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TRIXIMA.

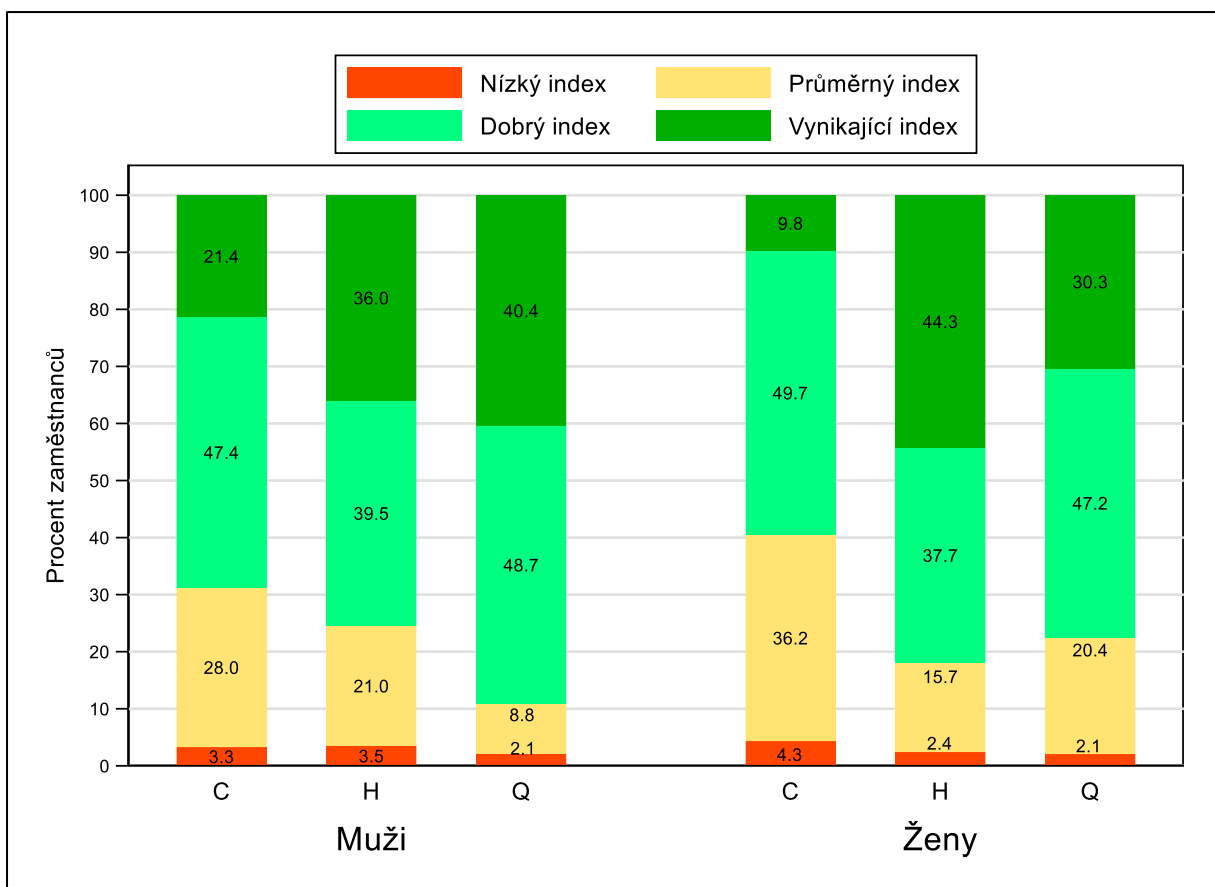
Pro lepší zacílení na úroveň pracovní schopnosti je provedeno další upřesnění podle různých indikátorů. Například podle pohlaví a odvětví, jak uvádí následující Obrázek 2.12.

Ze studií (např. Hlad' et al., 2020), prováděných na bázi měření pracovní schopnosti pomocí Work Ability Indexu téměř ve všech případech vyplývá, že ženy mají horší pracovní schopnost než muži. Zmiňovaná skutečnost se projevuje i ve výsledcích měření tohoto projektu.

Podíváme-li se na podíly zaměstnanců z hlediska pracovní schopnosti, pak v každém odvětví mají pracovníci z řad mužů lepší pracovní schopnost. Výjimku tvoří pouze ženy v odvětví dopravy a skladování, jelikož v této oblasti vykonávají odlišnou práci, zejména v podobě administrativních a technickohospodářských prací. Vyplývá to tedy ze struktury v odvětví dopravy a skladování. Horší pracovní schopnost u žen často plyne i ze striktnějšího či přísnějšího sebehodnocení.

Nejlepší pracovní schopnost podle pohlaví z hodnocených odvětví tedy mají muži v sektoru zdravotní a sociální péče (podíl 10,1 % s nízkou nebo průměrnou pracovní schopností), naopak nejhorší pracovní schopnost ze zkoumaného vzorku v tomto členění mají ženy ve zpracovatelském průmyslu (40,5 % s nízkou a průměrnou pracovní schopností). V celkovém zhodnocení odvětví však vychází nejhůře zpracovatelský průmysl, a to jak u mužů, tak u žen.

Obrázek 2.12: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví a pohlaví

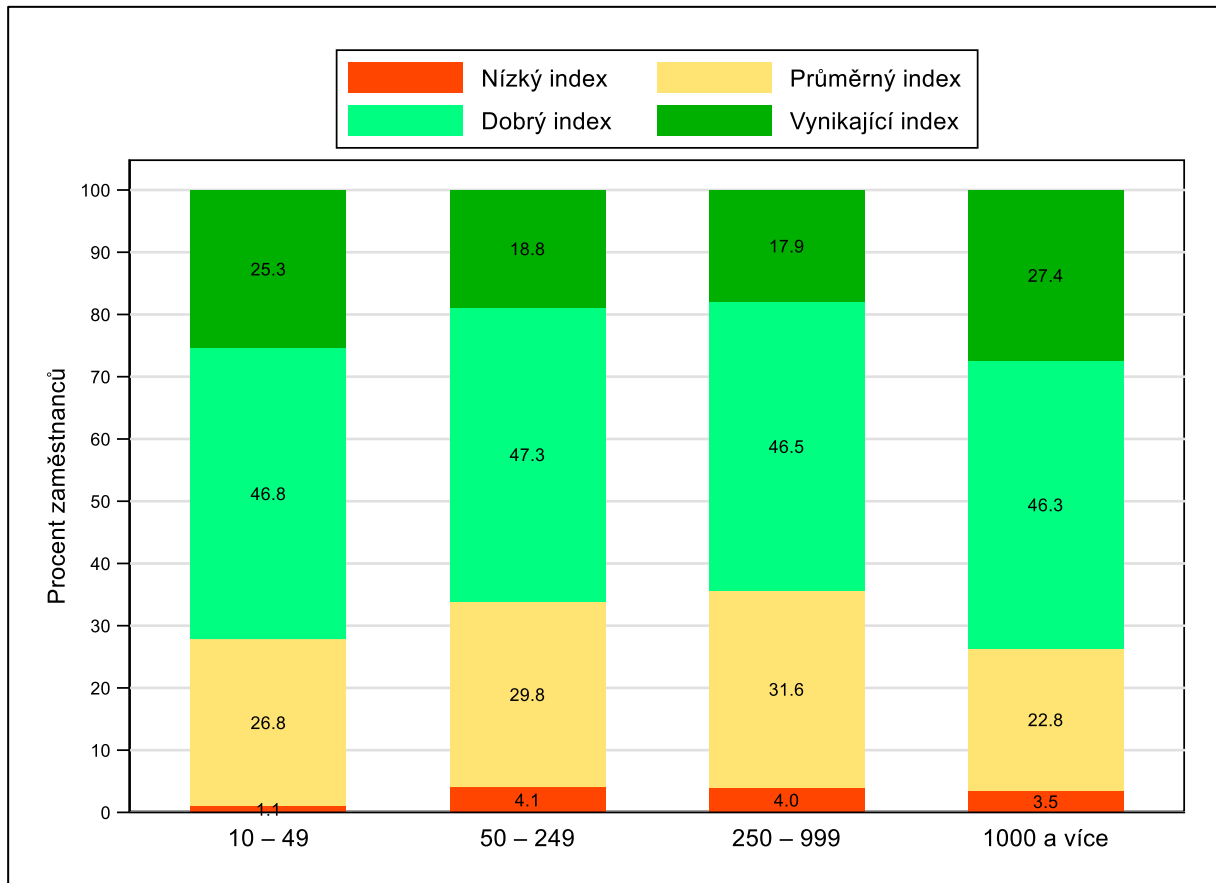


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.13 uvádí pracovní schopnost zaměstnanců podle velikosti podniku.

Nejmenší podíl zaměstnanců s nízkou pracovní schopností je nalézán u firem o velikosti 10-49 zaměstnanců. To je také zjištěním předcházející etapy projektu. Posoudíme-li ostatní velikostní kategorie firem a jejich zaměstnanců z hlediska velikosti, pak lze konstatovat, že pracovní schopnost je napříč velikostní strukturou firem v podstatě vyrovnaná s tím, že ve skupině největších organizací je také nejvyšší podíl obou nejlépe hodnocených kategorií pracovní schopnosti 27,4 % vynikající a 46,3 % dobré pracovní schopnosti.

Obrázek 2.13: Pracovní schopnost zaměstnanců podle velikosti firmy (počtu zaměstnanců)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

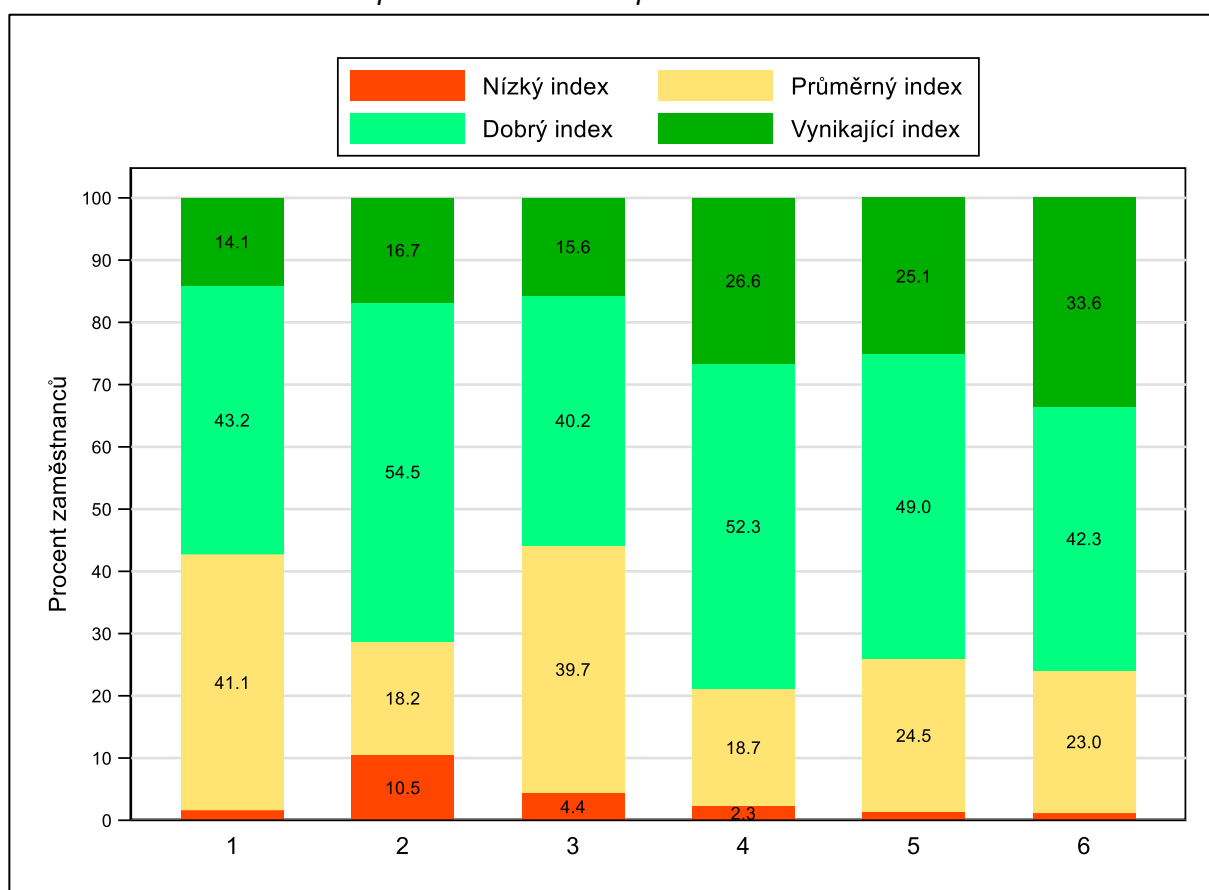
Následující Obrázek 2.14 zachycuje **pracovní schopnost zaměstnanců podle vzdělání**. Je nutné konstatovat, že pro potřeby sběru dat tohoto projektu byla skupina otázek definující jednotlivé stupně vzdělání ve standardní verzi dotazníku WAI upravena s následující posloupností klasifikace vzdělání:

- 1 – Základní vzdělání,
- 2 – Střední vzdělání (bez výučního listu nebo maturitní zkoušky),
- 3 – Střední vzdělání s výučním listem,

- 4 – Střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- 5 – Vyšší odborné vzdělání,
- 6 – Vysokoškolské vzdělání (bakalářské, magisterské, doktorské).

Z Obrázku 2.14 prezentovaného níže je zřejmé, že stejně jako v případě předešlé studie, i zde se potvrzuje pravidlo, že čím vyšší stupeň vzdělání je dosažen, tím je zpravidla lepší pracovní schopnost. Pouze v případě základního vzdělání je v porovnání s ostatními stupni nízký podíl s nejhorší pracovní schopností, zato však s poměrně vysokým podílem průměrné pracovní schopnosti.

Obrázek 2.14: Pracovní schopnost zaměstnanců podle vzdělání

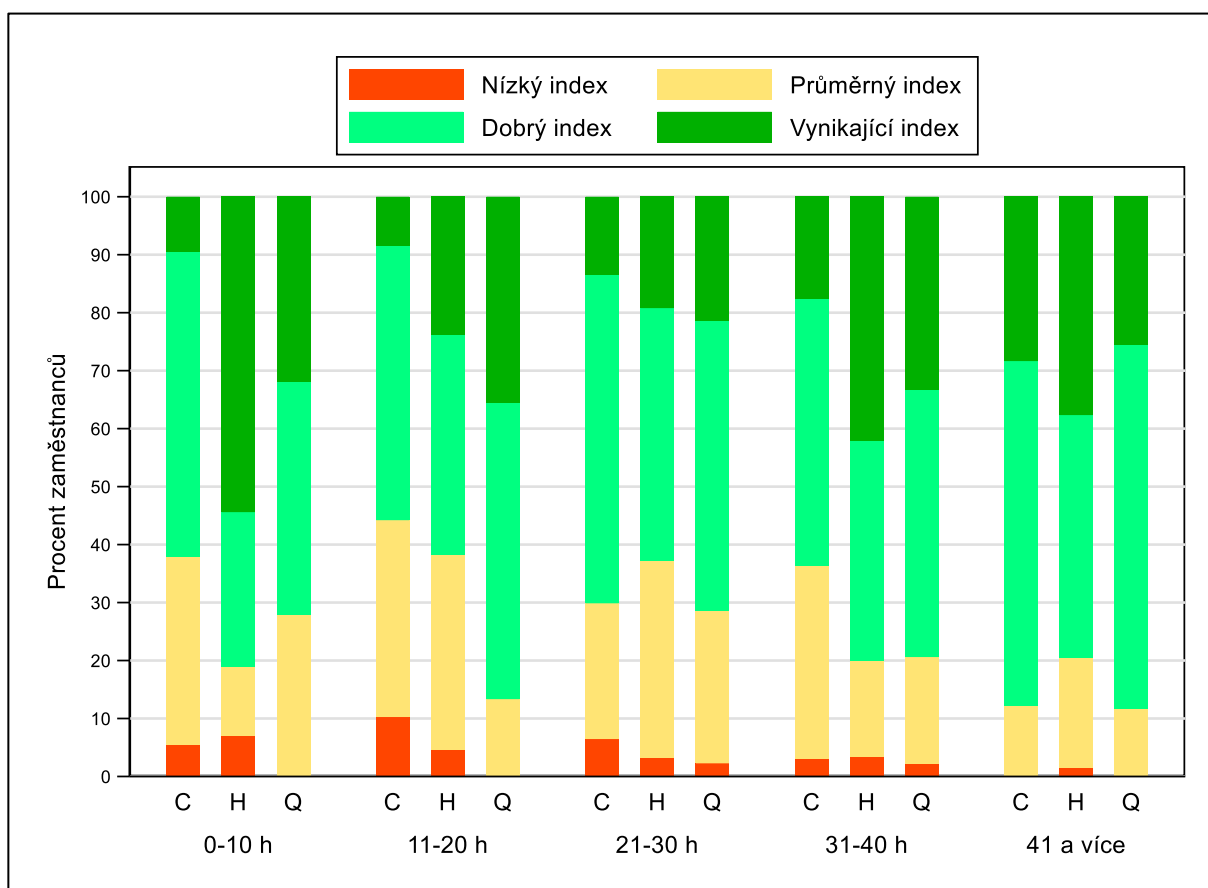


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

S vyšším stupněm vzdělání se tedy objektivně zlepšuje pracovní schopnost. To může mít dva důvody. Vzdělanější lidé obvykle vykonávají méně fyzicky náročné práce (horší pracovní schopnost je pozorována vždy u fyzicky pracujících) a druhým důvodem může být lepší povědomí o svém zdravotním stavu a zdravém životním stylu, což má bezesporu pozitivní vliv na okamžitou pracovní schopnost.

Pohled na pracovní schopnost podle odpracované doby a odvětví přináší Obrázek 2.15. Oproti závěrům první etapy studie se projevilo, že horší pracovní schopnost je u zaměstnanců, kteří týdně odpracují kratší pracovní dobu. To je zřejmě dáno jejich zdravotním stavem, kvůli kterému pracují kratší dobu. Nejhuře v tomto porovnání vycházejí pracovníci opět z odvětví zpracovatelského průmyslu následování zaměstnanci z oblasti dopravy a skladování. Z grafu je také zřejmé, že nejlepší pracovní schopností disponují zaměstnanci, kteří týdně odpracují 40 a více hodin, tedy nejčastější standardní pracovní dobu.

Obrázek 2.15: Pracovní schopnost zaměstnanců podle odvětví a reálné odpracované doby



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

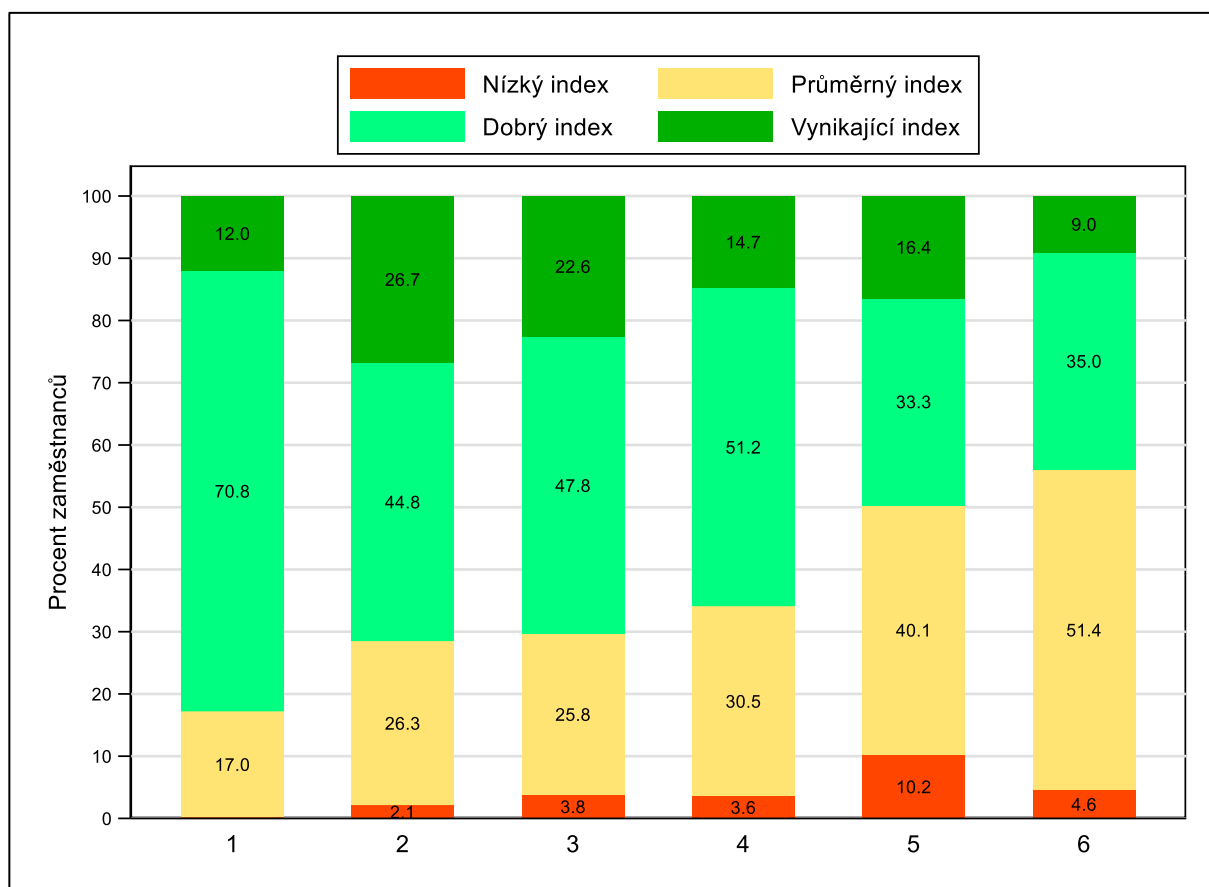
Zajímavou skutečností, zjišťovanou v dotazníku WAI, je i BMI index vyjadřující měřítko obezity. Je dokumentováno, že nadváha a obezita zaměstnanců, se projevuje v poklesu jejich hodnoty indexu WAI, který nabývá v průměru o několik bodů nižších hodnot, než mají podobné soubory zaměstnanců s indexy BMI v pásmu normálních hodnot BMI.

Obrázek 2.16 je potvrzením této úvahy. Z něho je zřejmé, že má-li daný zaměstnanec vyšší tělesnou hmotnost v porovnání s jeho tělesnou výškou (tedy vyšší hodnotu BMI), pak má i horší pracovní schopnost. Podle zjištění prezentovaného obrázku je zřejmé, že spolu s BMI

indexem roste nejen podíl zaměstnanců s nízkou pracovní schopností v dané skupině, ale také podíl zaměstnanců s průměrnou pracovní schopností. Nízký index u těžké obezity má méně zaměstnanců, nežli je stupeň BMI předchozí, neboť se lze domnívat, že těžká obezita některým zaměstnancům již klade takové obtíže, že musejí změnit zaměstnání nebo trh práce i opustit. U těžké obezity zároveň dochází k nejvyššímu podílu zaměstnanců s pouze průměrnou pracovní schopností, což pro tuto skupinu naznačuje značné riziko pro budoucnost zaměstnání.

I když podváha je dle interpretace BMI indexu také riziková, ukazuje se, že pracovní schopnost zaměstnanců je v podstatě nejlepší, i když je nutno podotknout, že zastoupení této skupiny pracovníků v zaměstnanecké populaci je poměrně řídké.

Obrázek 2.16: Pracovní schopnost zaměstnanců podle BMI indexu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

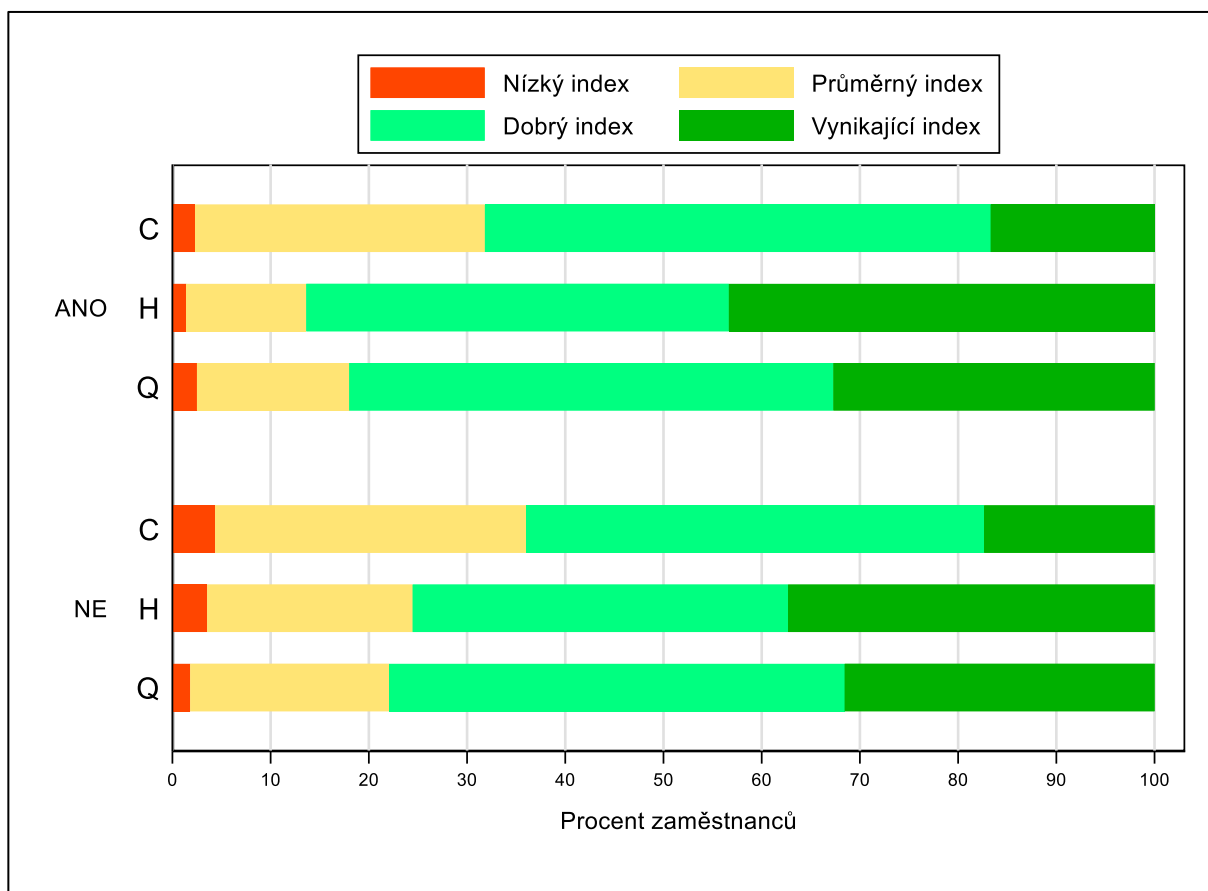
Tabulka 2.1: BMI index a jeho interpretace

Označení v Obr. 2.16	Kategorie	Hodnota BMI	Zdravotní rizika
1	podváha	méně než 18,5	
2	norma	18,5 - 24,9	minimální
3	nadváha	25,0 - 29,9	nízká
4	obezita 1. stupně	30,0 - 34,9	zvýšená
5	závažná obezita	35,0 - 39,9	vysoká
6	těžká obezita	40,0 a více	velmi vysoká

Zdroj: www.bodymassindex.cz, úprava TREXIMA.

Standardní součástí postupu při získání dat WAI, tedy měření pracovní schopnosti zaměstnanců, byla zaměstnavateli po zpracování dat poskytnuta zpětná vazba formou komplexního vyhodnocení dat měření pracovní schopnosti, sloužící managementu dané společnosti či firmy k tomu, aby mohl učinit opatření k nápravě či udržení pracovní schopnosti svých zaměstnanců. Také jednotlivým zaměstnancům – respondentům šetření – byla vždy nabídnuta možnost konzultace výsledků jejich konkrétního dotazníku s možností diskutovat opatření, která pro zlepšení či udržení pracovní schopnosti může učinit zaměstnanec sám. Vyhodnocení pracovní schopnosti podle požadavku na zpětnou vazbu je věnován Obrázek 2.17.

Obrázek 2.17: Požadavek respondentů na zpětnou vazbu a jejich pracovní schopnost



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Zde by se dalo předpokládat, že primární zájem o konzultaci a zpětnou vazbu odborníka bude pocházet od pracovníků se špatnou pracovní schopností. Ukázalo se však, jak naznačuje Obrázek 2.17, že tomu tak není. O zpětnou vazbu jeví zájem spíše pracovníci s lepší pracovní schopností, a to v porovnání přes všechna odvětví. To svědčí o určité míře rezignovanosti pracovníků s již pociťovanou zhoršenou pracovní schopností, kteří mohou mít pocit, že s jejich úrovní pracovní schopnosti již v podstatě nelze nic dělat.

K verifikaci tvrzení o klíčových determinantách pracovní schopnosti byla využita také regresní analýza. Její výsledky shrnuje Tabulka 2.2.

Tabulka 2.2: Vliv pohlaví, věku a třídy zaměstnání dle CZ-ISCO na výši Indexu pracovní schopnosti v odvětvích podle výsledků regresního modelu

PROMĚNNÉ	WAI celkem	WAI zpracovatelský průmysl	WAI zdravotní a sociální péče	WAI doprava a skladování
KATEGORIE POHLAVÍ				
Ženy	-1.283*** (0.455)	-1.556*** (0.548)	-1.261** (0.502)	0.164 ^{N.S.} (0.583)
KATEGORIE ODVĚTVÍ				
Zdravotní a soc. péče	2.861*** (0.524)			
Doprava a skladování	1.838*** (0.563)			
VĚKOVÁ KATEGORIE				
30-39 let	0.0733 ^{N.S.} (0.627)	0.176 ^{N.S.} (0.734)	0.690 ^{N.S.} (0.634)	-1.063 ^{N.S.} (0.888)
40-50 let	-1.417** (0.616)	-1.620** (0.738)	0.589 ^{N.S.} (0.650)	-1.651** (0.840)
50 a více let	-3.110*** (0.804)	-3.372*** (1.022)	-0.291 ^{N.S.} (0.605)	-3.709*** (0.810)
TŘÍDA CZ-ISCO				
Konstanta	-0.0423*** (0.0136)	-0.0395** (0.0176)	-0.0451*** (0.0161)	-0.0426*** (0.0123)
Počet pozorování	42.86*** (1.126)	42.87*** (1.360)	43.07*** (0.911)	45.87*** (1.074)
R-squared	3,926	1,284	1,496	1,146
	0.125	0.118	0.038	0.077

Pozn.: Robust stand. err. v závorkách. Hvězdičky označují statistickou významnost koeficientu (***) = vysoká statistická významnost s p hodnotou ≤ 0.01 , ** = střední statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,05$, * = nízká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,1$, ^{N.S.} = statisticky nevýznamná hodnota s p hodnotou $> 0,1$.

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Zejména pro ověření statistické významnosti a kvantifikace vztahů mezi faktory ovlivňujícími pracovní schopnost byly odhadnuty 4 regresní modely, pochopitelně s využitím vah. Parametry těchto modelů je vždy potřeba interpretovat s podmínkou „za jinak nezměněných okolností“.

Prvním modelem je odhad za všechna analyzovaná odvětví dohromady. Z tohoto modelu vyplývá, že WAI index je u žen v průměru o 1,28 b. nižší než u mužů, regresní parametr je statisticky významný, a proto lze konstatovat, že pohlaví je jednou ze zásadních determinant pracovní schopnosti. Podle prezentovaných výsledků je zřejmé, že pohlaví nemá statisticky významný vliv na pracovní schopnost v odvětví doprava a skladování. Vezmeme-li do úvahy kategorii odvětví, pak se také pracovní schopnost vyjádřená pomocí WAI indexu mezi zkoumanými odvětvími liší. U zdravotní a sociální péče je v průměru o 2,86 b. lepší pracovní schopnost nežli u zpracovatelského průmyslu a u dopravy a skladování je WAI index opět v průměru o 1,83 b. vyšší nežli u zpracovatelského průmyslu.

Věková kategorie je interpretována obdobným způsobem. Pokud se podíváme na regresní parametr souhrnného modelu u kategorie zaměstnanců 30-39 let pak zjišťujeme, že v průměru neexistuje statisticky významný rozdíl mezi úrovní WAI indexu této skupiny v porovnání se skupinou zaměstnanců zkoumaných odvětví ve věku do 30 let. Tento jev můžeme sledovat i u regresních parametrů u zaměstnanců ve věku 30-39 let napříč analyzovanými odvětvími. U vyšších věkových kategorií již lze sledovat, že čím zaměstnanec spadá do vyššího věkového pásma, tím vyšší je i rozdíl ve srovnání s věkovou kategorií zaměstnanců do 30 let věku, která je brána jako referenční. Například u zaměstnanců nad 50 let věku je v průměru WAI index nižší o 3,11 b. nižší nežli u zaměstnanců do 30 let věku. Lze taktéž pozorovat, že v odvětví zdravotní a sociální péče věk zaměstnance nehraje statisticky významnou roli.

Poslední klíčovým faktorem je profese, v tomto případě reprezentována pomocí klasifikace CZ-ISCO. V této klasifikaci jsou postupně seřazena zaměstnání od kvalifikačně nejnáročnějších (1. a 2. hlavní třída) směrem k jednodušším nárokům na kvalifikaci (až 9. hlavní třída). Do těchto tříd dále spadají další dílčí podrobnější členění. Regresní parametr proměnné CZ-ISCO je s negativním znaménkem, což znamená, že čím vyšší kód CZ-ISCO (tzn. méně náročná profese), tím horší je pracovní schopnost vyjádřená WAI indexem. Tato skutečnost je patrná i u modelů za každé odvětví zvláště a ve všech případech je statisticky významná. Proto lze jednoznačně potvrdit, že charakter vykonávané profese má vliv na pracovní schopnost. To je mimo jiné patrné i z obrázků prezentovaných výše, například Obrázku 2.11 (duševní vs. manuální pracovníci).

2.4 Identifikace negativních faktorů vyplývajících z pracovních podmínek a prostředí v analyzovaných odvětvích

Pro poskytnutí uceleného přehledu o pracovní schopnosti je nutné nastínit i negativní faktory, které ovlivňují pracovní schopnost člověka – zaměstnance. Je potřeba mít na mysli, že tyto faktory mohou být příčinou, ale i následkem zhoršené pracovní schopnosti jedince. Jejich přehled v rámci jednotlivých odvětví, která jsou v této studii rozebírána, je předmětem této podkapitoly.

2.4.1 Zpracovatelský průmysl

Rizika bezpečnosti práce, vyplývající z pracovních podmínek a pracovního prostředí, ale i z jednání a chování zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, mohou být různá. Velmi důležitý je přitom charakter vykonávané práce a pracoviště samotného, neboť právě

zpracovatelský průmysl zahrnuje pestrou škálu výrobních oborů a činností. Nejčastěji jsou rizika spojená s nedodržováním bezpečnostních pravidel⁵.

Nejčastěji uváděná rizika plynoucí z pracovních podmínek a prostředí ve zpracovatelském průmyslu: ^{6,7}

- nedostatečně zajištěná ergonomie práce,
- styk s elektrickými zařízeními,
- uklouznutí na mokré podlaze,
- pád na rovině nebo ze zvýšeného místa,
- špatná manipulace s chemickými látkami,
- neopatrná manipulace s výrobní technikou,
- popáleniny horkými tekutinami,
- pořezání ostrými nástroji,
- nedostatečné odvětrávání,
- hlučné a prašné prostředí,
- špatné vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky,
- vysoká fyzická a psychická zátěž,
- práce v nočních hodinách.

Typické příčiny a zdroje pracovních úrazů ve zpracovatelském průmyslu⁸:

- špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko;
- nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyzilogické stavy);
- používání nebezpečných postupů nebo způsobu práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazů, prodlévání v ohroženém prostoru;
- vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu (nikoliv pracoviště);
- materiály, předměty, výrobky, součásti, strojů a vozidel, úlomky, prach – nespecifikováno;
- povrchy na úrovni země – podlahy a povrchy (vnější i vnitřní, zemědělská, půda, sportoviště, kluzké podlahy);
- stroje a zařízení stabilní – nespecifikováno;
- materiál, předměty – působení ostrými hranami;

⁵ Zdroj: Bezpečnost práce, BOZP.cz (2022), Dostupné z: <https://www.bozp.cz/>

⁶ Zdroj: Tamtéž.

⁷ Zdroj: TOMEČEK, M. a J. JAROŠ (2011). *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany*. Praha: Verlag Dashöfer. ISSN 1803-4276.

⁸ Zdroj: SÚIP, 2022, výstupy poskytnuté v rámci realizace projektu „Měření pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR“ – I. etapa.

- břemena (materiál, předměty přemísťované).

2.4.2 Doprava a skladování

V oblasti dopravy a skladování se vyskytuje řada zjevných, ale i skrytých rizik. Tato rizika vyplývají z podstaty odvětví – tedy z jízdy osobním či nákladním automobilem či jiným dopravním prostředkem. Při výkonu této práce, se vyskytují vlivy, které bezpečnostní riziko ještě zvyšují. Mezi časté vlivy negativních faktorů patří nedodržování pravidelných (a povinných) přestávek a ty mohou mít dalekosáhlé následky⁹.

Nejčastěji uváděná rizika plynoucí z pracovních podmínek a prostředí v dopravě a skladování: ^{10, 11}

- dopravní nehoda,
- přeprava nebezpečných a velkých předmětů,
- špatné zajištění přepravovaných předmětů,
- přeprava chemických a nebezpečných látek,
- nedodržování povinných bezpečnostních přestávek,
- alkohol a omamné látky za volantem,
- veřejná přeprava osob,
- podvádění s technickými prohlídkami vozidel,
- nedodržování dopravních předpisů,
- nedodržování dopravní signalizace,
- nevhodné komunikace pro provoz dopravních prostředků v podniku,
- odebírání materiálu,
- ruční manipulace s břemeny,
- práce ve výškách nad 1,5 m,
- používání vysokozdvížného vozíku.

Typické příčiny a zdroje pracovních úrazů v dopravě a skladování¹²:

- špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko;

⁹ Zdroj: Bezpečnost práce, BOZP.cz (2022), Dostupné z: <https://www.bozp.cz/>;

¹⁰ Zdroj: Tamtéž.

¹¹ Zdroj: TOMEČEK, M. a J. JAROŠ (2011). *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany*. Praha: Verlag Dashöfer. ISSN 1803-4276.

¹² Zdroj: SÚIP, 2022; výstupy poskytnuté v rámci realizace projektu „Měření pracovní schopnosti zaměstnanců v ČR“ – I. etapa.

- nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyzilogické stavy);
- používání nebezpečných postupů nebo způsobu práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru;
- ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná nesprávná, či nebezpečná jednání druhých osob);
- povrchy na úrovni země – podlahy a povrchy (vnější i vnitřní, zemědělská, půda, sportoviště, kluzké podlahy);
- materiály, předměty, výrobky, součásti, strojů a vozidel, úlomky, prach – nespecifikováno;
- ostatní zvýšená pracoviště – pády osob z výše;
- schody, žebříky, výstupy – pády osob na nich a z nich;
- motorové silniční dopravní prostředky.

2.4.3 Zdravotní a sociální péče

Odvětví zdravotní a sociální péče zahrnuje především činnosti v oblasti poskytování zdravotní péče, tedy činnost nemocnic, sanatorií, rehabilitace, činnost ústavů pro zdravotně postižené, ambulantní péči, laboratoře i hygienický dozor. Uvádí se, že odvětví zdravotní a sociální péče patří v rámci Evropy mezi největší a přibližně 34 % případů zde tvoří nehodovost. Z toho vyplývají i rizika pracovních podmínek a prostředí.

Nejčastěji uváděná rizika plynoucí z pracovních podmínek a prostředí ve zdravotnictví a sociální péči:^{13, 14}

- manipulace s pacienty
- onemocnění pohybového ústrojí,
- biologičtí činitelé - viry, bakterie, plísňe, endoparaziti, buněčné kultury,
- chemické látky a biologický odpad,
- ionizující záření - radiodiagnostika, rentgen, nukleární medicína,
- neionizující záření – lasery,
- elektrická zařízení,
- lékařské nástroje - skalpely, jehly,
- uklouznutí nebo upadnutí,

¹³ Zdroj: Bezpečnost práce, BOZP.cz (2022), Dostupné z: <https://www.bozp.cz/>.

¹⁴ Zdroj: TOMEČEK, M. a J. JAROŠ (2011). *Školení bezpečnosti práce a požární ochrany*. Praha: Verlag Dashöfer. ISSN 1803-4276.

- psychická i fyzická zátěž.

Typické příčiny a zdroje pracovních úrazů ve zdravotnictví a sociální péči:¹⁵

- pád,
- manipulace s ostrými předměty (i v souvislosti s infikovanými předměty),
- manipulace s břemeny,
- manipulace s pacienty,
- agresivní pacient (napadení druhou osobou),
- polohování pacienta.

V dalších kapitolách této studie bude věnována podrobná pozornost interpretaci dalších ukazatelů pracovní schopnosti, mimo jiné potřebných k výpočtům WAI Indexu, který byl prezentován v Podkapitole 2.3. Podrobný rozbor jednotlivých komponent Work Ability Indexu je obsahem přílohové části tohoto dokumentu.

¹⁵ Zdroj: Znalostní systém prevence rizik v BOZP (2023). Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/rizika-a-prevence-zdravotnictvi>; MIČUDOVÁ (2013). *Analýza úrazů v souvislosti s poskytováním zdravotní péče.*

3 Zpracovatelský průmysl

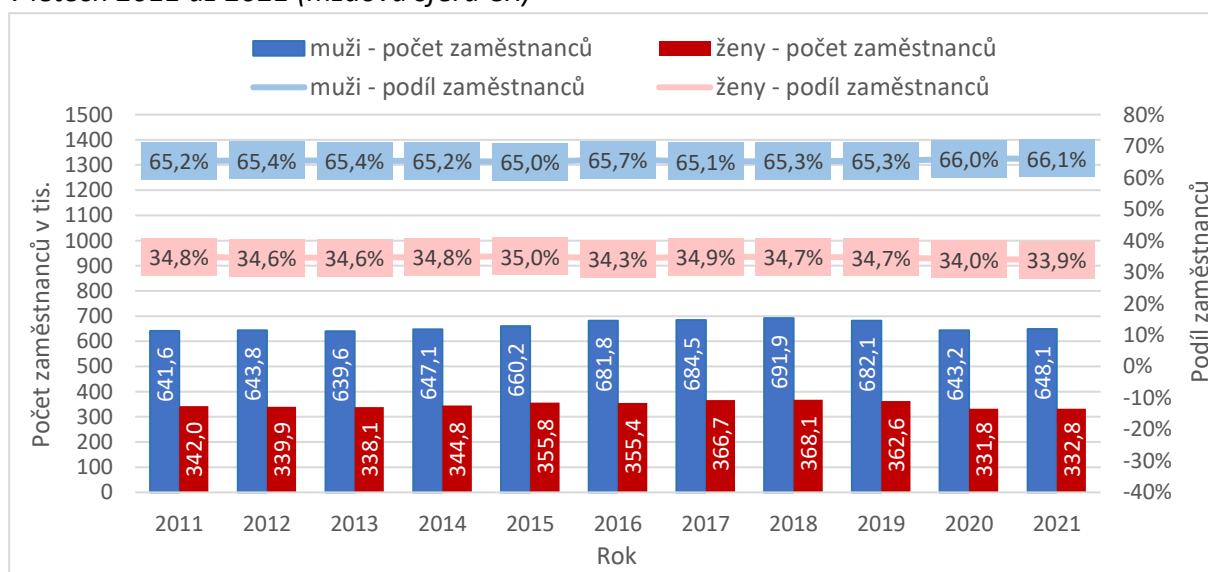
3.1 Vývoj struktury a počtu zaměstnanců od roku 2011

Z hlediska vývoje počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle pohlaví můžeme vidět, že do roku 2018 rostl počet mužů i žen, v roce 2019 pak začal stagnovat a v roce 2020 došlo k poklesu počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v důsledku pandemie Covid-19 (viz Obrázek 3.1). Struktura zaměstnanců podle pohlaví je stabilní, muži dlouhodobě tvoří přibližně dvě třetiny zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu a ženy zhruba třetinu.

Věkovou strukturou zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu se zabývá Obrázek 3.2. Do roku 2013 byli nejpočetnější věkovou skupinou zaměstnanci ve věku 30 až 39 let, od roku 2014 byla nejčetnější věkovou skupinou mezi zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu věková skupina 40 až 49 let. Dále v posledních letech více či méně rostly také počty zaměstnanců ve věkových skupinách od 50 let nahoru.

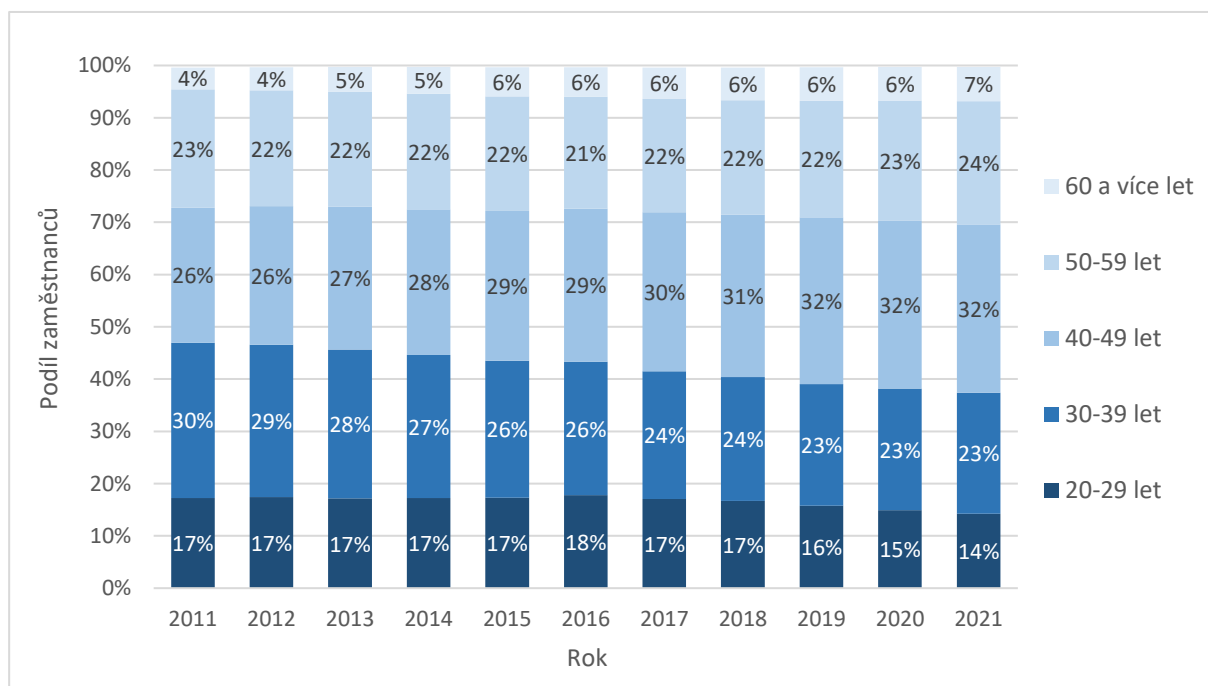
Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, tak nejpočetnějšími skupinami zaměstnanců jsou zaměstnanci se středoškolským vzděláním, jak bez maturity, tak s maturitou (viz Obrázek 3.3). Středoškolsky vzdělaní zaměstnanci v roce 2021 tvořili 76 % zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu. Nicméně v posledních letech mírně roste podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

Obrázek 3.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



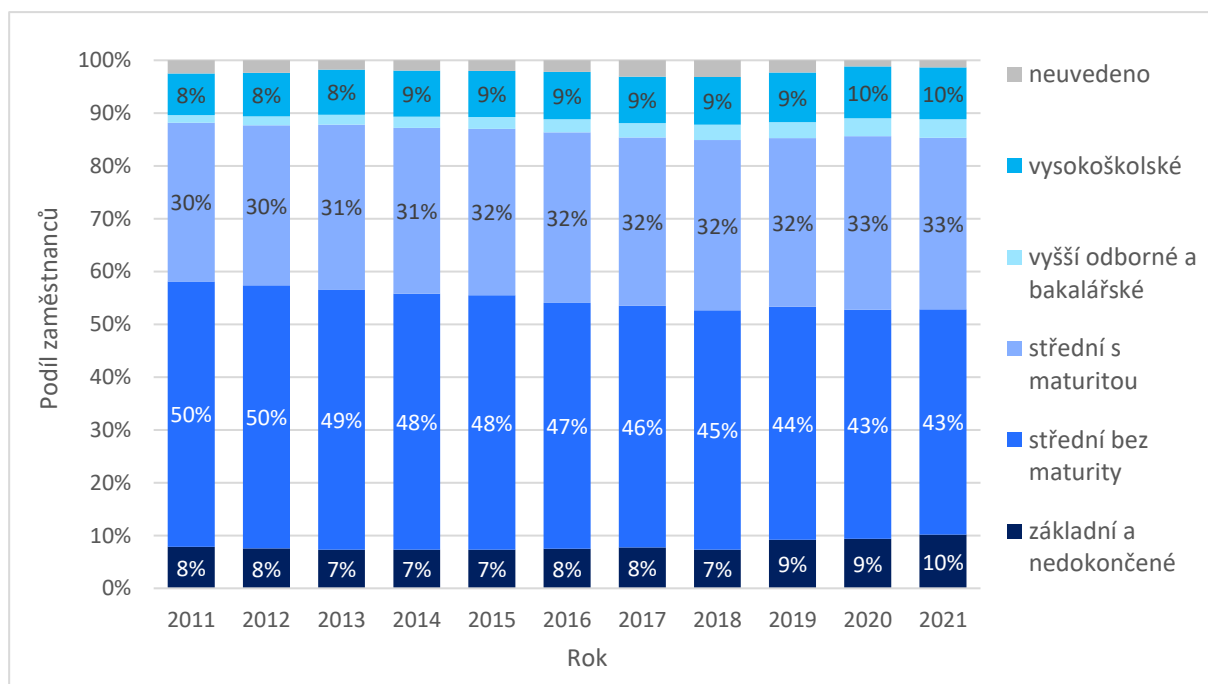
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 3.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



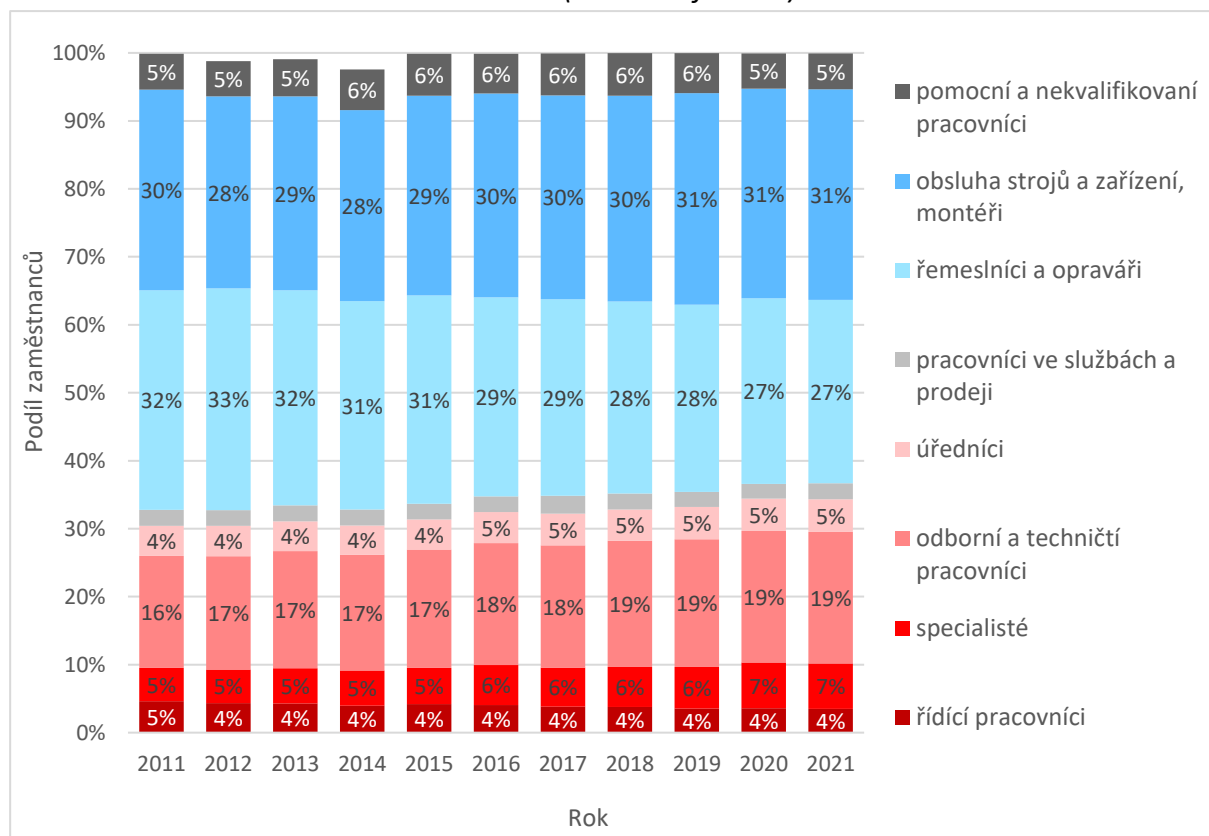
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 3.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 3.4: Vývoj struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 3.4 ukazuje vývoj struktury zaměstnanců zpracovatelského průmyslu podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO v letech 2011 až 2021. Je patrné, že největší část zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu představuje 8. hl. tř. CZ-ISCO, tj. obsluha strojů a zařízení, montéři (31 % v roce 2021) a 7. hl. tř. CZ-ISCO, tj. řemeslníci a opraváři, jejichž podíl se však ve sledovaném období snížil o 5 p. b. z 32 % v roce 2011 na 27 % v roce 2021. Naopak podíl specialistů (2. hl. tř. CZ-ISCO) a odborných a technických pracovníků (3. hl. tř. CZ-ISCO) ve zpracovatelském průmyslu mírně vzrostl.

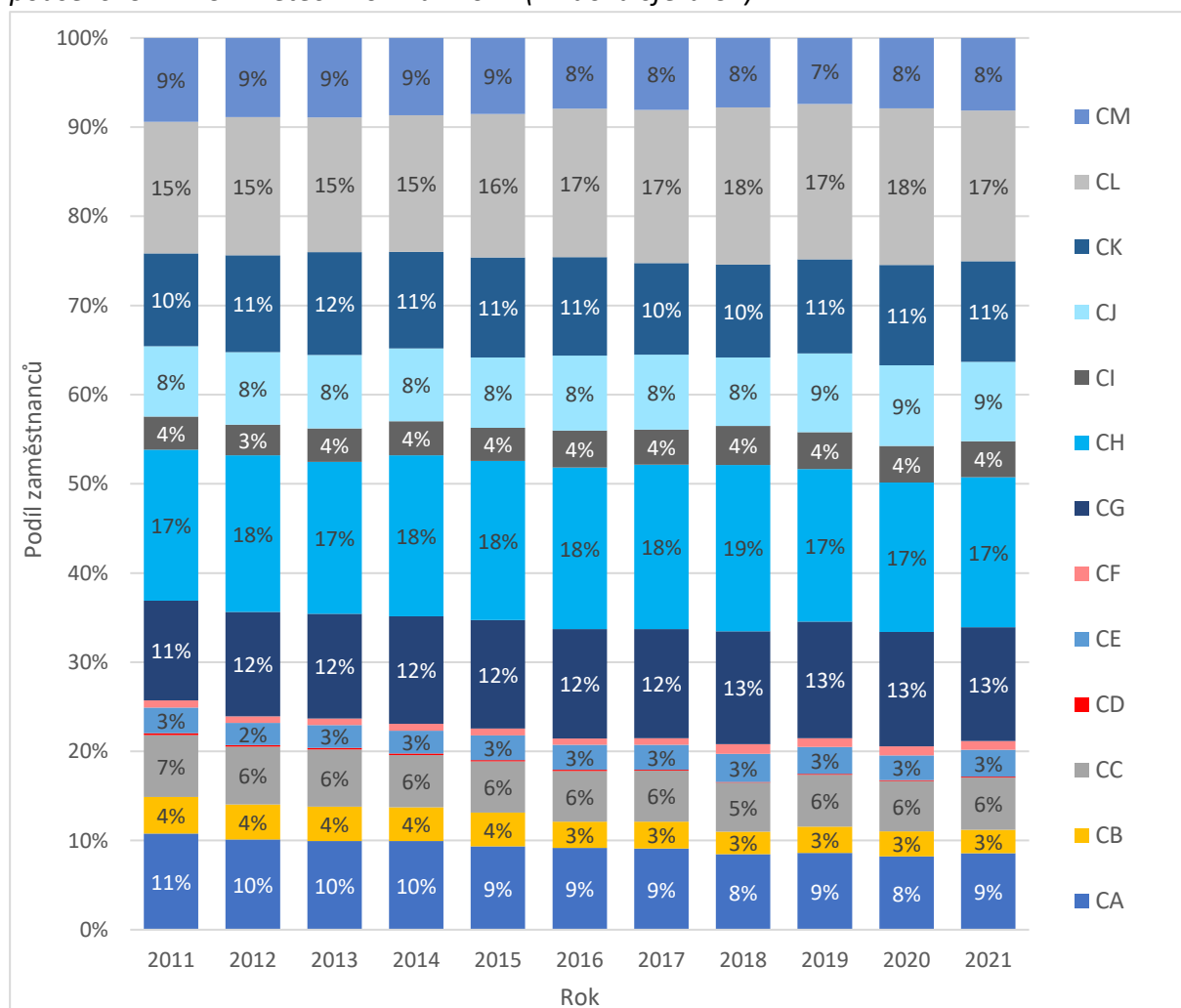
Mezi specialisty ve zpracovatelském průmyslu se řadí např. strojní inženýři projektanti, konstruktéři, inženýři elektrotechnici a energetici projektanti, konstruktéři nebo specialisté v oblasti logistiky.

Co se týče odborných a technických pracovníků, tak mezi nimi byli ve zpracovatelském průmyslu v roce 2021 nejvíce zastoupeni mistři a příbuzní pracovníci ve strojírenství, obchodní zástupci, obchodní referenti, strojírenští technici kontroly kvality, laboranti, nákupčí, strojírenští technici projektanti, konstruktéři či strojírenští technici technologové, normovači.

V případě obsluhy strojů a zařízení, montérů byly v roce 2021 nejpočetnějšími profesemi ve zpracovatelském průmyslu skladníci, obsluha manipulačních vozíků, obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu, montážní dělníci mechanických zařízení, montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů, montážní dělníci elektrických a energetických zařízení, montážní dělníci výrobků z kovů, montážní dělníci elektronických zařízení, obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, montážní dělníci výrobků z pryže a plastů či řidiči vysokozdvizných vozíků.

Mezi nejzastoupenější profese z řad řemeslníků a opravářů ve zpracovatelském průmyslu patří zejména seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů, mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení, provozní zámečníci, údržbáři, zámečníci strojů, kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů) a svářeči.

Obrázek 3.5: Vývoj struktury zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu podle odvětvových podsekcí CZ-NACE v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Pozn.: Názvy podsekcí zpracovatelského průmyslu dle klasifikace CZ-NACE uvádí Tabulka II v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 6. 1. 2023.

Protože zpracovatelský průmysl je ve mzdové sféře ČR největším odvětvím, tak Obrázek 3.5 ukazuje podrobnější strukturu z hlediska odvětvového členění, a to na úrovni podsekcí zpracovatelského průmyslu dle klasifikace CZ-NACE. Je vidět, že nejvýznamnějšími podsekcemi zpracovatelského průmyslu se 17% podílem zaměstnanců jsou CH – Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárny a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení a CL – Výroba dopravních prostředků a zařízení.

3.2 Vyhodnocení měření WAI

Následující podkapitola se věnuje vyhodnocení dílčích faktorů pracovní schopnosti, které jsou v rámci metodiky a šetření WAI zkoumány. Dotazník WAI se skládá ze sedmi oblastí, přičemž za každou oblast lze získat různý počet bodů. Jedná se o následující oblasti:

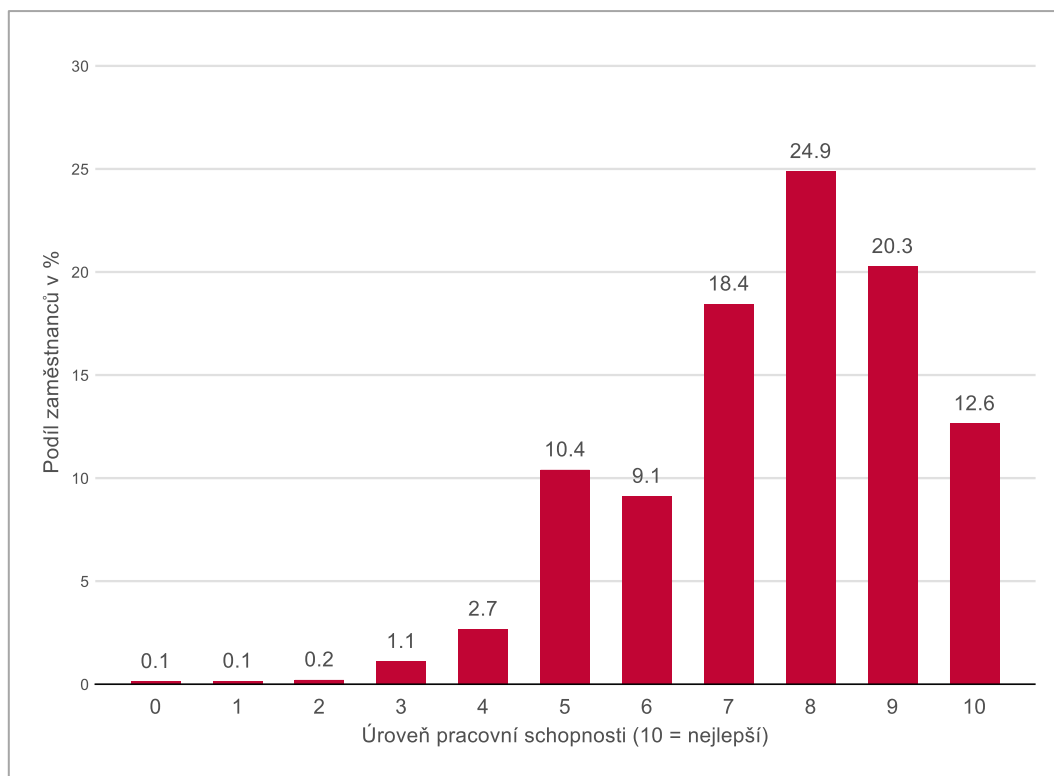
1. Současná pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím
2. Pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým a duševním nárokům práce.
3. Počet současně se projevujících nebo opakovaných onemocnění.
4. Vliv onemocnění na výkon současné práce.
5. Absence v práci v důsledku nemoci během posledních 12 měsíců.
6. Vlastní prognóza pracovní schopnosti v budoucích dvou letech.
7. Duševní pohoda.

V rámci vyhodnocení měření WAI je v této části studie zkoumáno, jak se liší úroveň pracovní schopnosti zaměstnanců zpracovatelského průmyslu v těchto dílčích faktorech definovaných výše uvedenými otázkami dotazníku. Výsledky analýzy slouží k identifikaci potenciálně problematických oblastí ve zpracovatelském průmyslu z hlediska úrovně pracovní schopnosti a umožní tak formulovat doporučení zaměřená na konkrétní problematiku. Podrobněji zpracované výsledky a vztahy odpovědí na jednotlivé otázky sedmi faktorů pracovní schopnosti v členění podle pohlaví, věku nebo zaměstnání (dle tříd zaměstnání CZ-ISCO) jsou součástí Přílohy 2 (Obrázek II až Obrázek XVI).

3.2.1 Současná pracovní schopnost

V rámci šetření WAI 2022 hodnotili zaměstnanci zpracovatelského průmyslu svou současnou pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím na stupnici od 0 (zcela neschopen práce) do 10 (nejlepší pracovní schopnost). Celková průměrná hodnota tohoto ukazatele je ve zpracovatelském průmyslu 7,6 bodů. Následující Obrázek 3.6 ukazuje rozdělení zaměstnanců podle hodnocení současné pracovní schopnosti.

Obrázek 3.6: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti ve zpracovatelském průmyslu



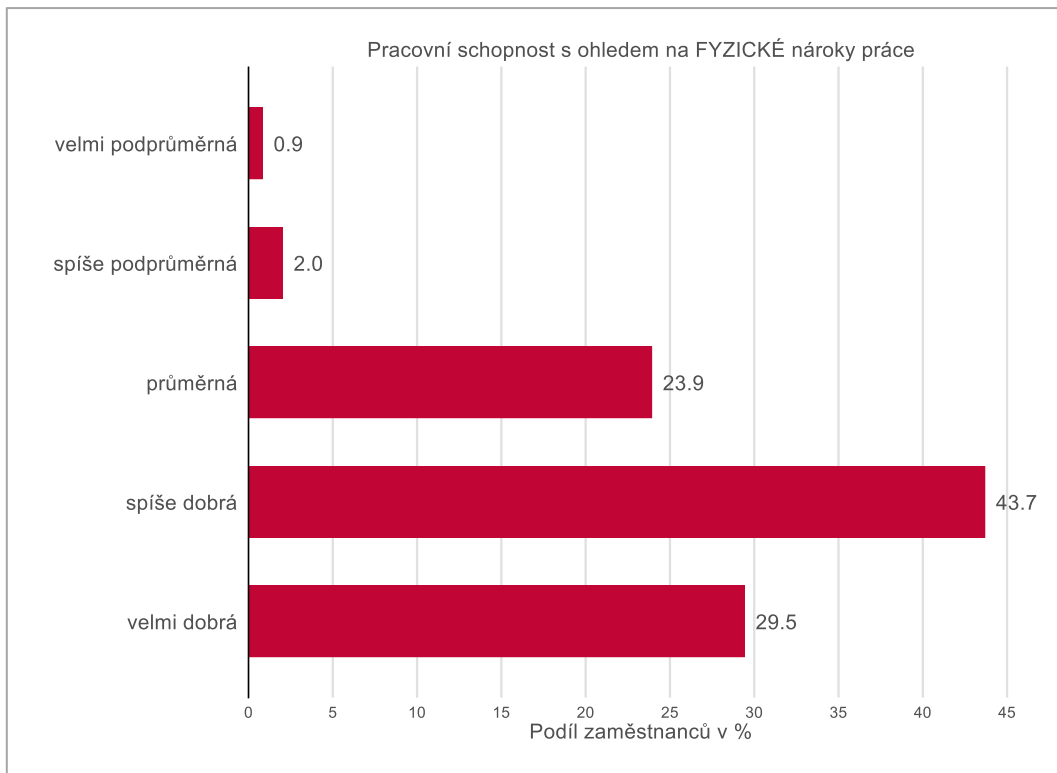
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Největší podíl respondentů hodnotí svou současnou pracovní schopnost nadprůměrně. Celkem téměř 58 % respondentů na úrovni 8 až 10 bodů. Je však třeba zaznamenat i podprůměrné hodnoty tohoto faktoru (tedy hodnoty v pásmu 6-0 bodů) tvořící nezanedbatelný podíl téměř pětiny tohoto odvětví.

3.2.2 Pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům

Dále zaměstnanci zpracovatelského průmyslu hodnotili svou pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým nebo duševním nárokům práce. Následující Obrázky 3.7 a 3.8 zobrazují rozdělení respondentů podle pracovní schopnosti s ohledem na fyzické a duševní nároky jimi vykonávané práce. Z Obrázku 3.7 vyplývá, že zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu většinou hodnotí pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým nárokům práce jako spíše dobrou (43,7 %) nebo velmi dobrou (29,5 %). Zhruba 24 % zaměstnanců hodnotí tuto pracovní schopnost jako průměrnou. Jako spíše podprůměrnou a velmi podprůměrnou svou pracovní schopnost hodnotí necelé 3 % zaměstnanců zpracovatelského průmyslu.

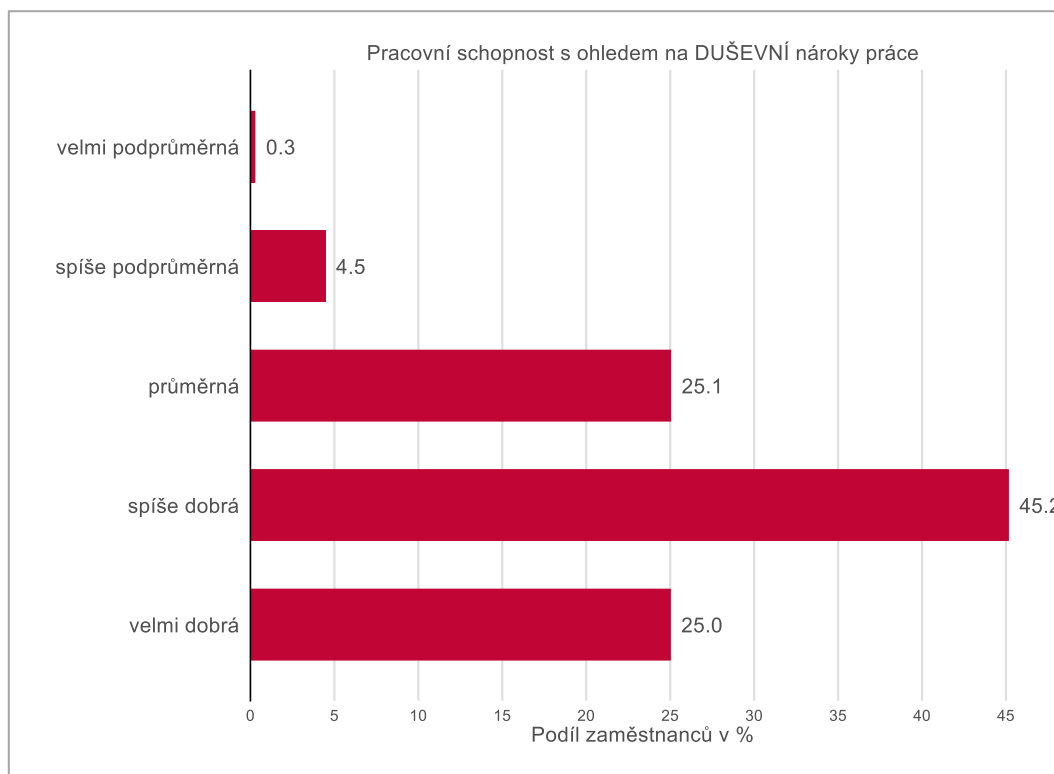
Obrázek 3.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce ve zpracovatelském průmyslu (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Pracovní schopnost ve vztahu k duševním nárokům práce (Obrázek 3.8) hodnotí zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu téměř shodně jako nároky duševní, tedy rovněž nejčastěji jako spíše dobrou (45,2 %). Čtvrtina potom hodnotí pracovní schopnost jako velmi dobrou a rovněž čtvrtina zaměstnanců hodnotí pracovní schopnost jako průměrnou a spíše podprůměrnou nebo velmi podprůměrnou pracovní schopnost ve vztahu k duševním nárokům práce pociťuje necelých 5 % zaměstnanců.

Obrázek 3.8: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce ve zpracovatelském průmyslu (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Přibližnou shodu jednotlivých podílů odpovědí na oba nároky (fyzické a duševní) můžeme, vzhledem k významnému podílu fyzicky pracujících osob v tomto odvětví, považovat za velice pozitivní.

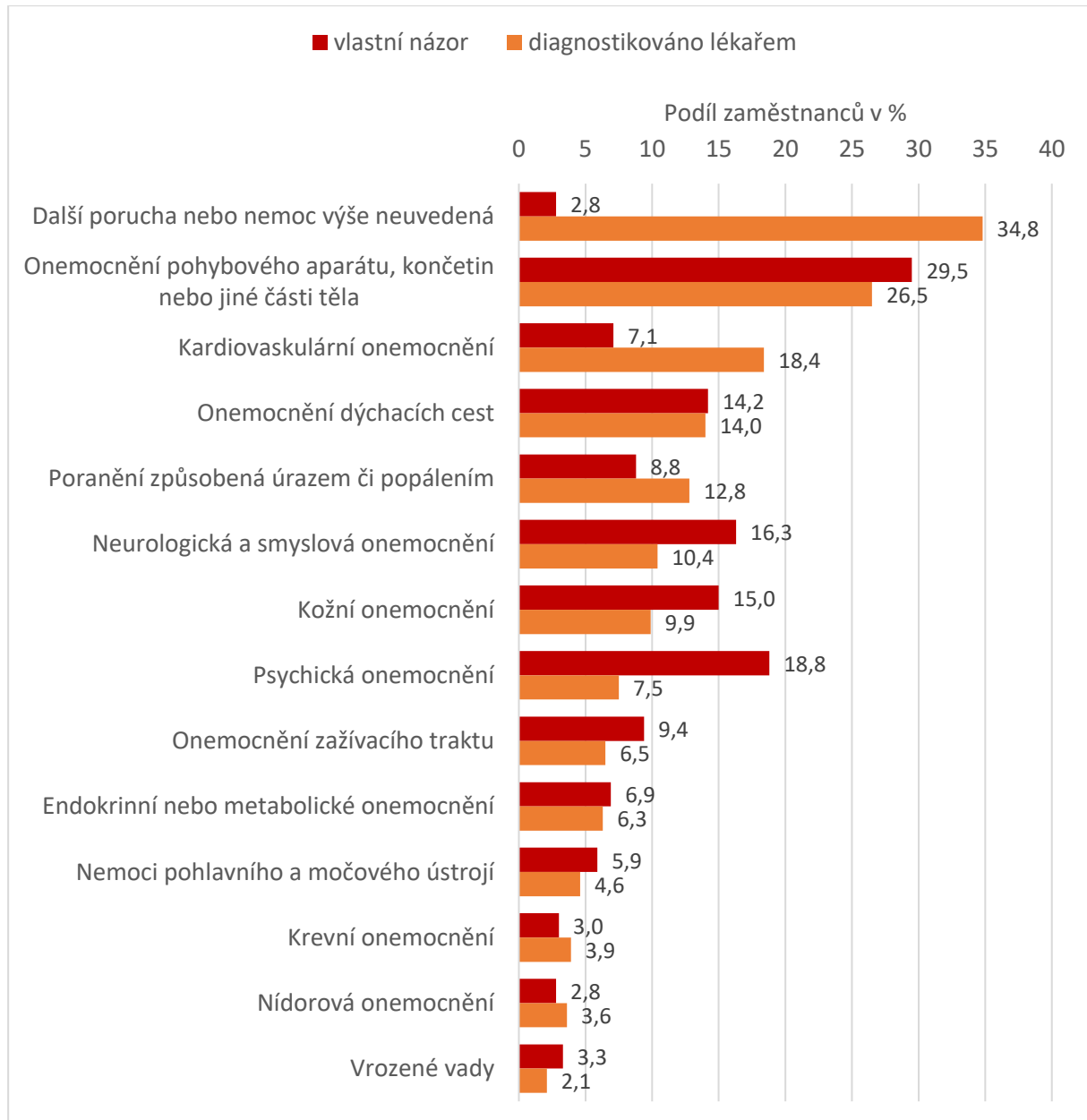
3.2.3 Diagnostikovaná onemocnění

Cílem této komponenty pracovní schopnosti je zjistit počet současných onemocnění, kterými pracovníci trpí, ať už jsou diagnostikována lékařem, nebo si je diagnostikují sami respondenti, tedy jde v takovém případě o jejich vlastní pocit, že takovou nemocí nebo zdravotní komplikací trpí. Bodové hodnocení pro tuto komponentu pracovní schopnosti se pohybuje od 1 do 7 bodů.

Následující graf na Obrázku 3.9 ukazuje podíly z celkového počtu respondentů s jednotlivými kategoriemi diagnóz, seřazené od nejčastějších po nejméně časté. V grafu je znázorněno všech

14 v dotazníku definovaných skupin nemocí. Jejich setřídění je provedeno podle četnosti údaje „diagnostikováno lékařem“.

Obrázek 3.9: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Nejvyšší četnosti dosahuje 34,8% podíl skupiny „další porucha nebo nemoc výše neuvedená“ (zhruba 35 %). Jedná se nejčastěji o onemocnění COVID-19, které je doufejme jednorázovým jevem vzhledem k období sběru dat. V postupně klesajících podílech jsou na dalších místech seřazeny skupiny onemocnění pohybového aparátu – 26,5 %, kardiovaskulárního onemocnění

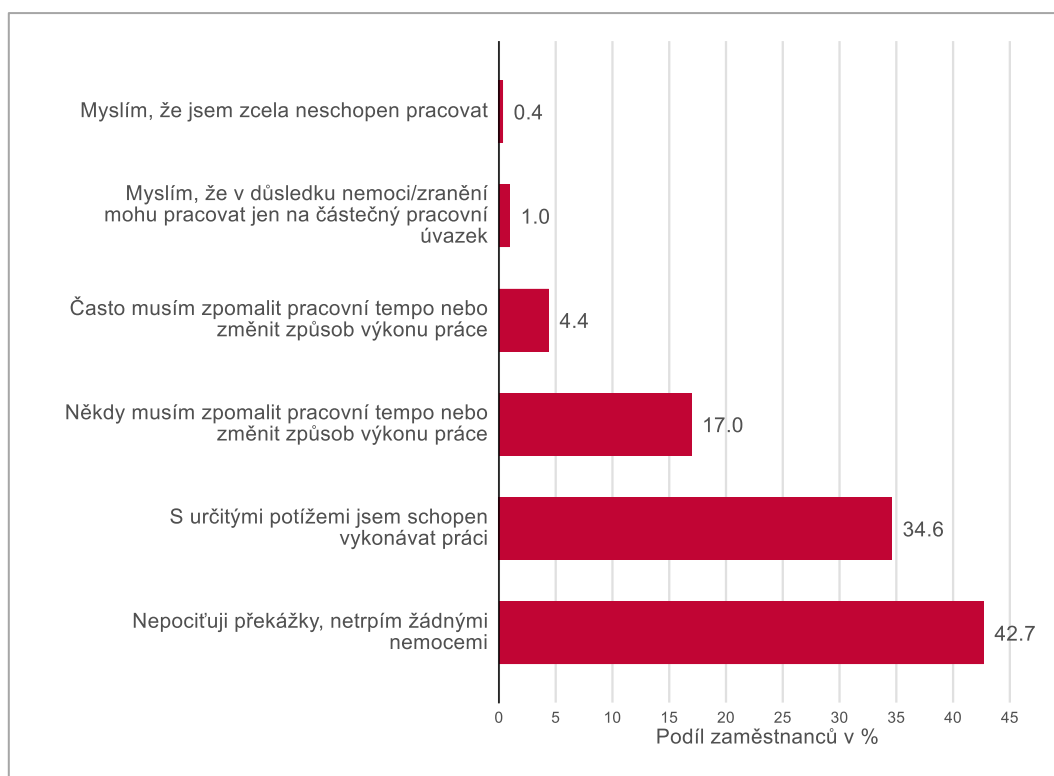
(KVO) - 18,4 % (zde se převážně jedná o vysoký krevní tlak) a onemocnění dýchacích cest - 14 % (nejčastěji opakovaná nachlazení léčená lékařem). Zbývající skupiny nemocí pak nepřesahují podíl 10 %.

V rámci výše uvedeného grafu za povšimnutí určitě stojí, že téměř třetina zaměstnanců reportovala již výše zmiňované onemocnění pohybového aparátu jako vlastní názor, což se následně může promítnout do možných omezení v rámci výkonu profese respondentů. Za pozornost stojí také zjištění, že zhruba 20 % zaměstnanců dle vlastního mínění uvádí možná psychická onemocnění a 16,3 % zaměstnanců uvádí neurologická onemocnění. Toto zjištění vysokých převisů vlastních názorů na tyto zdravotní komplikace nad úroveň diagnostikovaných a léčených nemocí rovněž může do budoucna indikovat potenciální problémy spojené s výkonem profese.

3.2.4 Odhad poklesu pracovní výkonnosti

Součástí hodnocení pracovní schopnosti je také odhad poklesu pracovní výkonnosti s ohledem na omezení kvůli nemocem. Výsledky v této oblasti shrnuje Obrázek 3.10. Nejčastěji respondenti nepociťují překážky a netrpí žádnými nemocemi (42,7 %). S určitými potížemi je schopno vykonávat práci 34,6 % zaměstnanců. Někdy musí zpomalit pracovní tempo nebo způsob výkonu práce 17 % zaměstnanců. Často musí zpomalit pracovní tempo nebo změnit způsob výkonu práce 4,4 % zaměstnanců. 1 % zaměstnanců si myslí, že v důsledku nemoci nebo zranění mohou pracovat jen na částečný pracovní úvazek a 0,4 % zaměstnanců si myslí, že jsou zcela neschopni pracovat.

Obrázek 3.10: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem ve zpracovatelském průmyslu



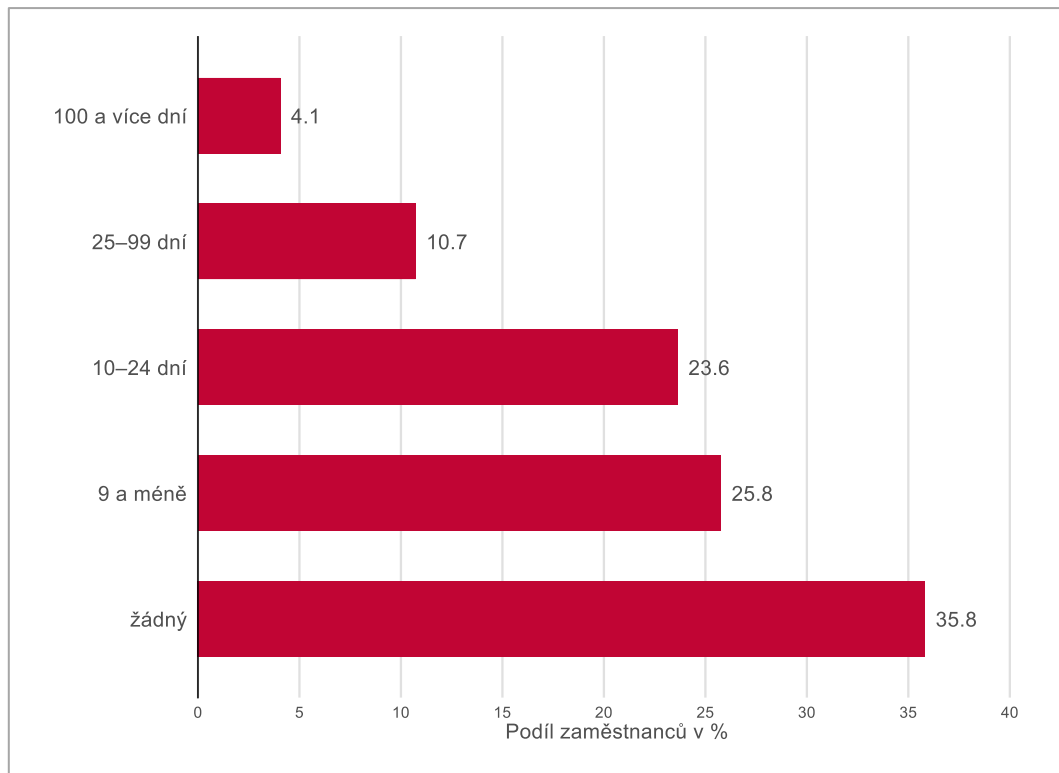
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

První dvě odpovědi tedy znamenají, že 77,3 % respondentů může vykonávat svou práci bez zdravotních překážek, případně jen „s určitými potížemi“, což současně znamená, že je jejich pracovní schopnost zdravotním stavem ovlivňována jen minimálně. To již nelze tvrdit o zbývajících více než pětině zaměstnanců těchto profesí (22,7 %).

3.2.5 Absence pro nemoc

Následující Obrázek 3.11 ukazuje absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců ve zpracovatelském průmyslu. Nejčastěji zaměstnanci uváděli, že během posledního roku nechyběli v práci z důvodu nemoci (35,8 %). 9 a méně dnů chybělo více jak čtvrtina zaměstnanců, 10-24 dní chybělo 23,6 % zaměstnanců, 25-99 dnů chybělo 10,7 % zaměstnanců a 100 a více dní chybělo v práci 4,1 % zaměstnanců zpracovatelského průmyslu.

Obrázek 3.11: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Z grafu je zřejmé, že více než třetina zaměstnanců podle jejich prohlášení nebyla v posledních 12 měsících tak nemocna, aby musela absentovat v práci. To spolu s krátkodobou absencí znamená, že téměř dvě třetiny respondentů (61,6 %) nebyly tak nemocny, aby jejich absence znamenala dlouhodobější nepřítomnost. To je v určitém kontrastu s počty diagnostikovaných nemocí a zdravotních komplikací vyjadřovaných zejména jako vlastní názor respondentů.

Naopak v dlouhodobé absenci (s pracovní neschopností větší než 25 pracovních dnů) bylo nepřítomno téměř 15 % zaměstnanců. Z hodnocení tohoto faktoru pracovní schopnosti víme, že dlouhodobá pracovní absence z důvodu nemoci je spojována i s nižším hodnocením dalších komponent pracovní schopnosti, což v důsledku vede k nižším hodnotám indexu WAI, tedy i k nižší pracovní schopnosti.

Jak na tom byly v tomto parametru věkové skupiny těchto zaměstnanců zobrazuje graf na Obrázku XI, Příloha 1 této zprávy, v němž je uvedeno rozložení absencí v jednotlivých věkových skupinách mezi muži a ženami.

3.2.6 Prognóza pracovní schopnosti

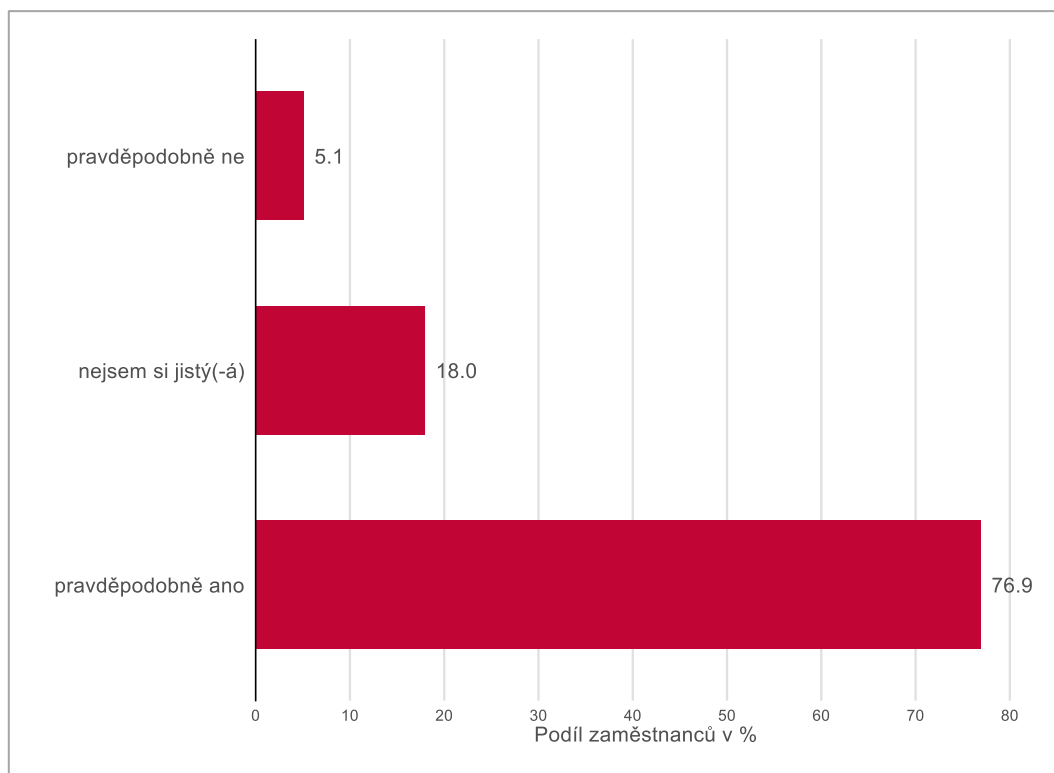
Cílem této komponenty je zjistit, jak pracovník odhaduje svoji pracovní schopnost v příštích dvou letech. Tedy zdali se domnívá, že bude schopen(a) na základě svého zdravotního stavu vykonávat nynější práci i za dva roky. Škála odpovědí má tři možné hodnoty:

- pravděpodobně ne,
- nejsem si jistý/á,
- pravděpodobně ano.

Výsledky tohoto faktoru pracovní schopnosti jsou pro zaměstnavatele významné. Respondenti sice v dotazníku odpovídají, zda si myslí, že budou na stejné pozici pracovat za dva roky vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, ale standardní chápání tohoto faktoru je o zvážení všech důvodů, které zaměstnanci dovolují projevit pochybnosti, případně jistotu, že na dané pozici se již za dva roky nacházet nebude.

Odpovědi na otázku, zda budou zaměstnanci schopni vykonávat nynější práci za dva roky na základě jejich zdravotního stavu, shrnuje Obrázek 3.12. Zde téměř 77 % zaměstnanců uvedlo, že pravděpodobně ano, 18 % si nejsou jistí a 5,1 % tvrdí, že pravděpodobně ne.

Obrázek 3.12: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

3.2.7 Duševní zdraví

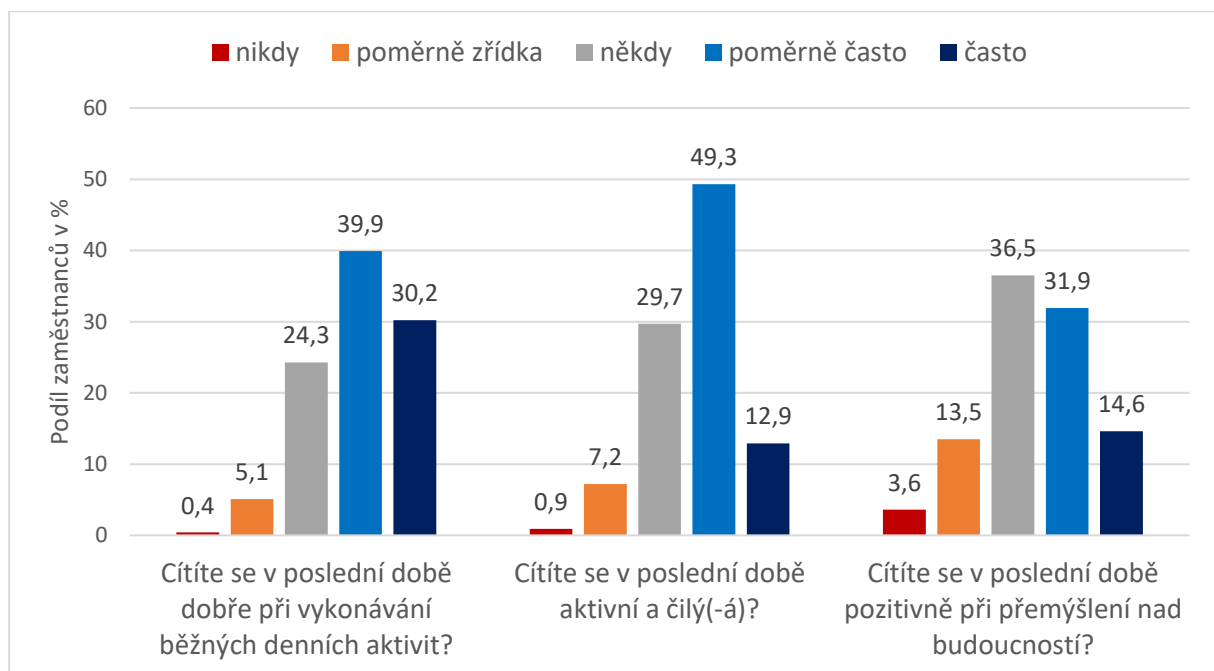
Poslední oblastí, která je součástí hodnocení pracovní schopnosti zaměstnanců je duševní zdraví. Cílem této položky dotazníku je zjistit subjektivní názor pracovníků na jejich duševní zdroje (např. radost z každodenních úkolů, aktivitu, či optimistický pohled do budoucnosti).

Obrázek 3.13 ukazuje odpovědi respondentů na tři otázky týkající se této oblasti. Co se týče odpovědi na otázku, zda se cítí zaměstnanci dobře při vykonávání běžných denních aktivit odpovědělo zhruba 40 % zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, že poměrně často a 30 % zaměstnanců, že často, 24,3 % zaměstnanců uvádí, že pouze někdy, 5,1 %, poměrně zřídka a 0,4 % nikdy.

Dále odpovídali zaměstnanci na otázku, zda se cítí aktivní a čilí. Nejčastější odpovědí bylo, že poměrně často (49,3 %), dále pak někdy 29,7 %, často 12,9 %, poměrně zřídka 7,2 % a nikdy 0,9 % zaměstnanců.

Positivně se při přemýšlení nad budoucností někdy cítí 36,5 % zaměstnanců, poměrně často 31,9 %, často 14,6 %. Naopak poměrně zřídka 13,5 % zaměstnanců a nikdy až 3,6 % zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu.

Obrázek 3.13: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

V odpovědích na první dvě otázky dominovaly pozitivní možnosti „poměrně často“ následované neutrální odpovědí „někdy“. Výjimkou je rozložení dalších odpovědí v první otázce, kde druhou nejčastější variantou byl výrok „často“.

Nejhůře dopadlo rozložení výroků u otázky: „Cítíte se v poslední době pozitivně při přemýšlení nad budoucností?“, kde prim sice hraje neutrální odpověď „někdy“, ale významných podílů dosahují obě negativní hodnocení budoucnosti (celkem 17,1 %) a dokonce 3,6 % respondentů se jeví jako značně problematická, neboť jimi uvedený výrok je „nikdy“.

Z celkové interpretace tohoto faktoru vyplývá, že v oblasti duševních zdrojů jsou tedy největší rezervy právě v oblasti přemýšlení nad budoucností, zatímco nejlepších výsledků je dosaženo v odpovědích na otázku k běžným denním aktivitám.

3.3 Úroveň WAI, odměňování a odpracovaná doba v měřených profesích

V této podkapitole bude věnována pozornost výsledkům dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, a to na různých úrovních agregace. Pro všechny úrovně agregace napříč celou podkapitolou však platí, že jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž byl v rámci šetření WAI naměřený dostatečný počet pozorování a byla splněna publikační kritéria. Konkrétně jsou publikována pouze zaměstnání zastoupena minimálně 30 měřeními z minimálně 3 různých firem. Je tedy potřeba si uvědomit, že z realizovaného měření WAI nemáme k dispozici informace o všech třídách či kategoriích zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Pokud bychom se chtěli dostat na vyšší počet publikovaných zaměstnání, bylo by nutné realizovat rozsáhlejší měření.

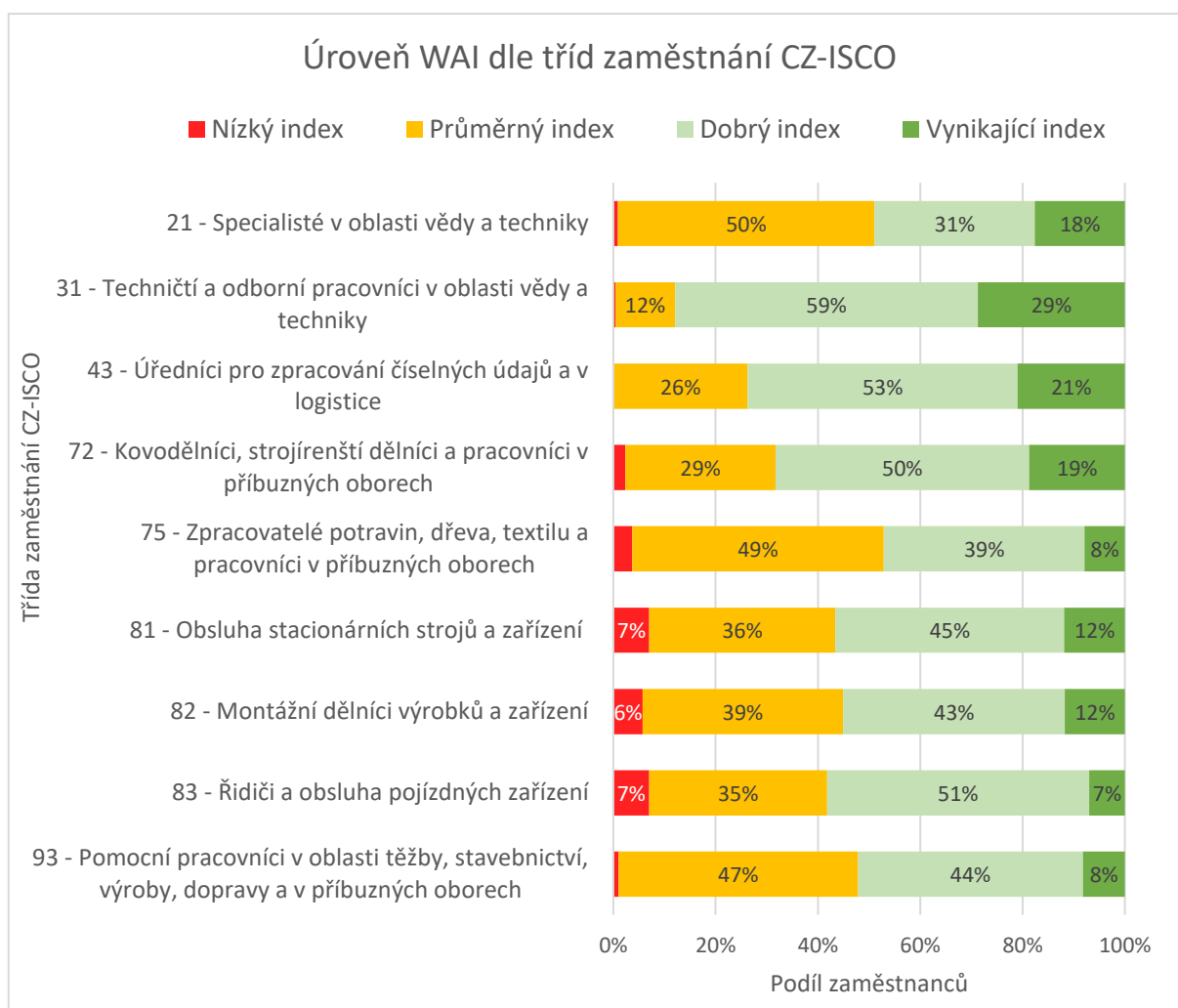
Obrázek 3.14 ukazuje úroveň WAI dle tříd zaměstnání CZ-ISCO (tj. 2-místný kód CZ-ISCO). Tabulka 3.1 potom údaje z šetření WAI rozšiřuje o údaje z ISPV – konkrétně počet zaměstnanců ve mzdové sféře, medián hrubé měsíční mzdy a odpracovanou dobu včetně přesčasů. Výčet zkoumaných tříd zaměstnání až na výjimky odpovídá třídám zaměstnání typickým pro zpracovatelský průmysl, které jsou uvedeny ve vstupní analýze z roku 2021 v Tabulce 5.4. Z Obrázku 3.14 vyplývá, že ze sledovaných tříd zaměstnání mají nejlepší pracovní schopnost Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky (kód CZ-ISCO 31), z nich 59 % má dobrý index a 29 % vynikající index. Dle Tabulky 3.1 v 1. pololetí roku 2022 pracovalo ve zpracovatelském průmyslu necelých 114 tis. Technických a odborných pracovníků v oblasti vědy a techniky, jejichž medián hrubé měsíční mzdy dosahoval téměř 43 850 Kč a průměrná odpracovaná doba činila 149,9 hod/měs. (z toho 3,2 hod/měs. přesčas).

Naopak nejvyšší podíl nízkého a průměrného indexu (53 %) vykazují Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech (kód CZ-ISCO 75). Jejich medián hrubé měsíční mzdy činil přibližně 27 800 Kč a odpracovaná doba 144,2 hod/měs. (z toho 3,5 hod/měs. přesčas). Co se týče přesčasů, tak ze sledovaných zaměstnání měli nejvyšší přesčasy v 1.

pololetí roku 2022 Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech a Obsluha stacionárních strojů a zařízení (5,7 a 5,6 hod/měs.).

Pokud bychom se chtěli dostat na větší úroveň podrobnosti, tak z hlediska klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je nejpodrobnější úrovní kategorie zaměstnání (tj. 5-místný kód CZ-ISCO). Na této úrovni je však možné na základě šetření WAI publikovat pouze 4 zaměstnání ve zpracovatelském průmyslu (viz Obrázek 3.15 a Tabulka 3.2). Z publikovaných zaměstnání mají nejlépe hodnocenou pracovní schopnost Mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení, z nichž více než polovina (52 %) vykazuje dobrý index a třetina (33 %) vynikající index. Tzn., že pouze 15 % z nich má nízký nebo průměrný index. Ostatní sledovaná zaměstnání, kterými jsou Kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů), Montážní dělníci mechanických zařízení a Skladníci, obsluha manipulačních vozíků, se vyznačují podílem nízkého a průměrného indexu mezi 39 a 46 %.

Obrázek 3.14: Úroveň WAI ve zpracovatelském průmyslu dle tříd zaměstnání CZ-ISCO



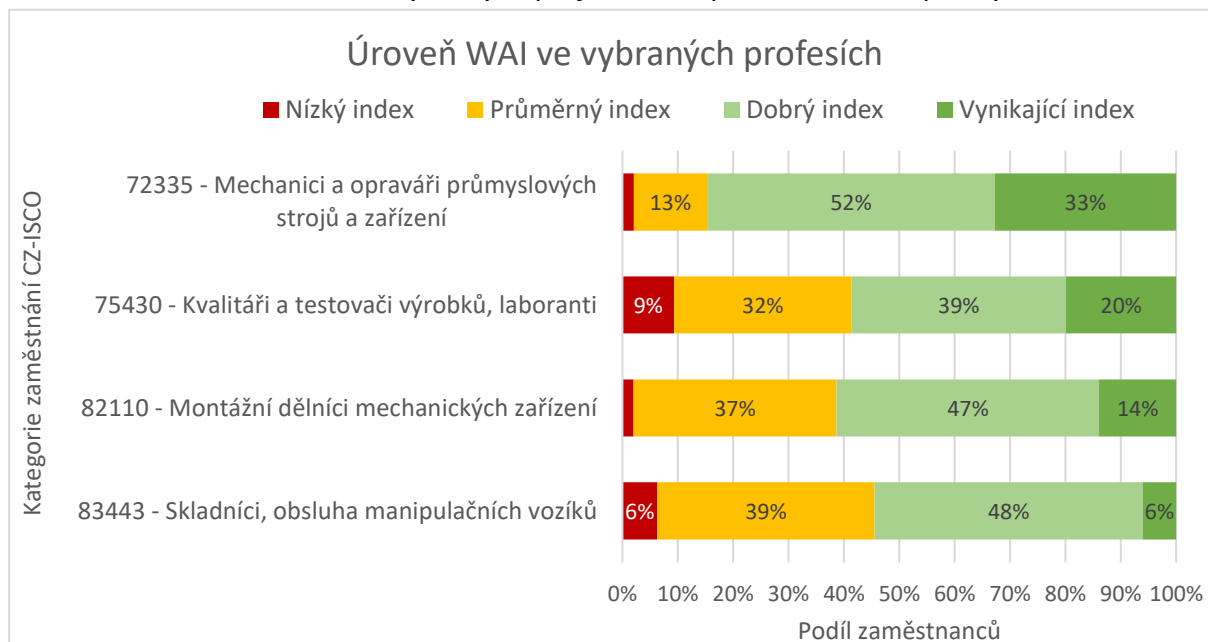
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 3.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky	51 %	38,0	58 403 Kč	151,9	1,4
31	Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky	12 %	113,7	43 845 Kč	149,9	3,2
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	26 %	28,0	34 393 Kč	149,4	2,3
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	32 %	162,4	37 100 Kč	145,0	5,7
75	Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech	53 %	46,2	27 808 Kč	144,2	3,5
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení	43 %	137,9	33 317 Kč	142,1	5,6
82	Montážní dělníci výrobků a zařízení	45 %	121,7	31 152 Kč	136,9	4,3
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	42 %	53,8	33 662 Kč	144,6	5,2
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	48 %	46,2	27 507 Kč	141,7	3,9

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.15: Úroveň WAI ve vybraných profesích ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 3.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích ve zpracovatelském průmyslu v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
72335	Mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení	15 %	17,2	40 327 Kč	145,8	5,5
75430	Kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů)	41 %	14,8	34 404 Kč	142,2	4,2
82110	Montážní dělníci mechanických zařízení	39 %	23,7	34 019 Kč	139,6	4,7
83443	Składníci, obsluha manipulačních vozíků	46 %	26,9	31 913 Kč	146,7	5,0

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

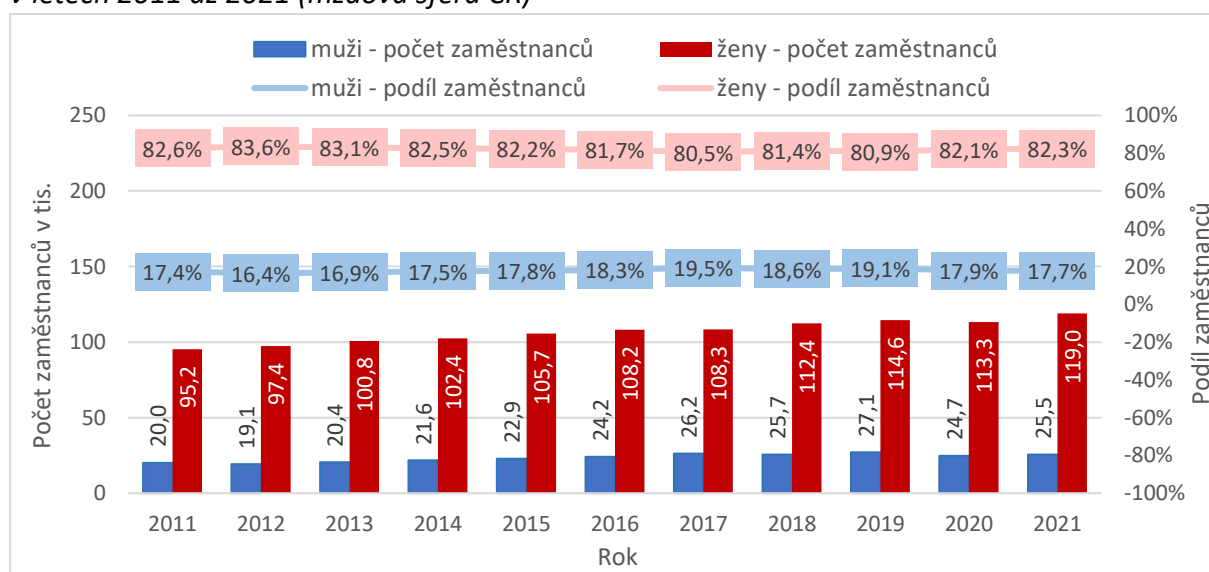
4 Zdravotní a sociální péče

4.1 Vývoj struktury a počtu zaměstnanců od roku 2011

Obrázek 4.1 ukazuje vývoj počtu a struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle pohlaví v letech 2011 až 2021. Většinu zaměstnanců v tomto odvětví dlouhodobě tvoří ženy (82 % v roce 2021), muži jsou ve zdravotní a sociální péči zastoupeni pouze necelou pětinou (18 % v roce 2021). Počet mužů i žen ve zdravotnictví v roce 2021 vzrostl oproti roku 2011 přibližně o čtvrtinu. Z hlediska poklesu počtu zaměstnanců v době pandemie Covid-19 nebylo pochopitelně odvětví zdravotní a sociální péče zasaženo tolik jako ostatní sledovaná odvětví. V roce 2020 oproti roku 2019 došlo pouze k mírnému poklesu počtu zaměstnanců a v roce 2021 již můžeme pozorovat nárůst.

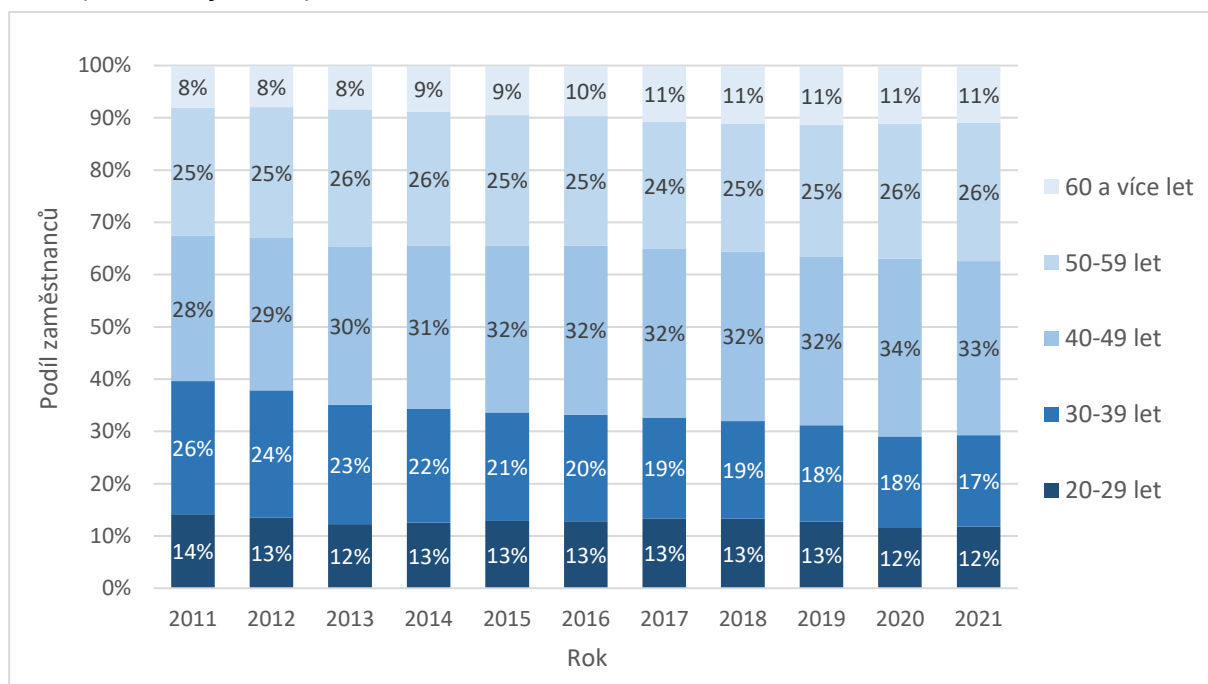
Pokud se zaměříme na věkovou strukturu zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči, tak z Obrázku 4.2 můžeme zaznamenat stárnutí populace těchto zaměstnanců. Podíl zaměstnanců ve věku 50 let a starších se ve zdravotní a sociální péči zvýšil z 32 % v roce 2011 na 37 % v roce 2021, tedy o 5 p. b. Naopak mladší zaměstnanci ve věku do 39 let tvořili v roce 2011 40 % zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče, kdežto v roce 2021 to bylo pouze 29 %. Ve sledovaném období se zvýšil také podíl zaměstnanců ve věkové skupině 40 až 49 let, a sice z 28 % v roce 2011 na 33 % v roce 2021.

Obrázek 4.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



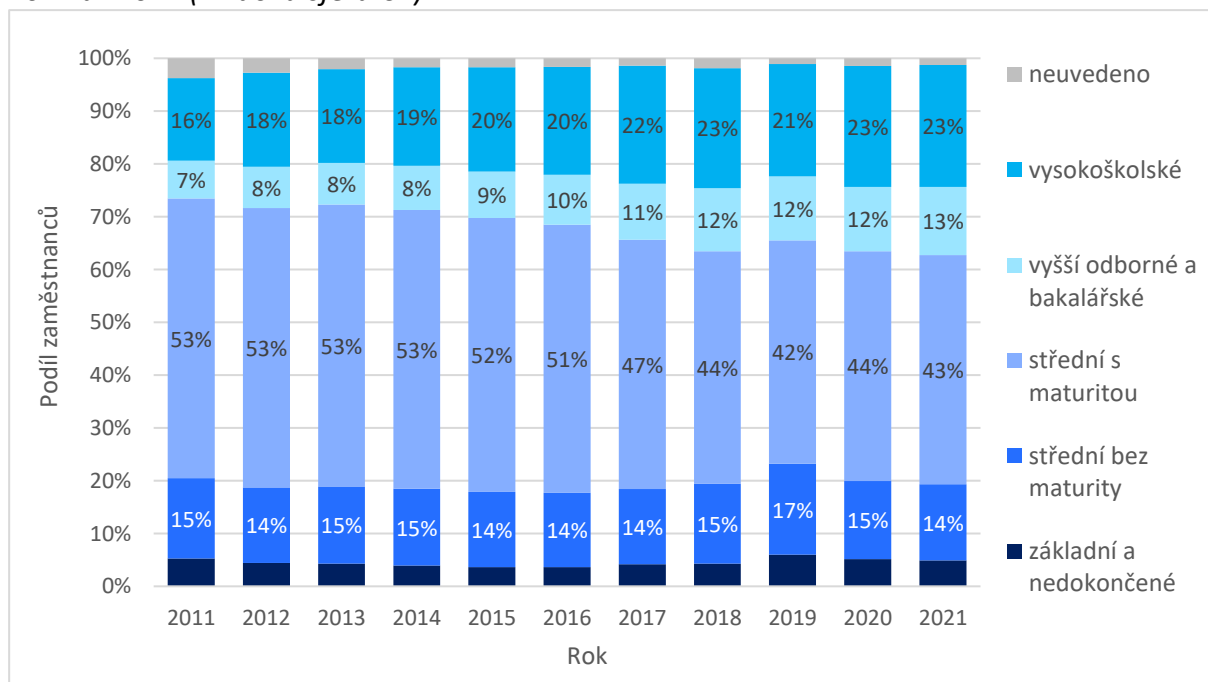
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 4.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 4.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)

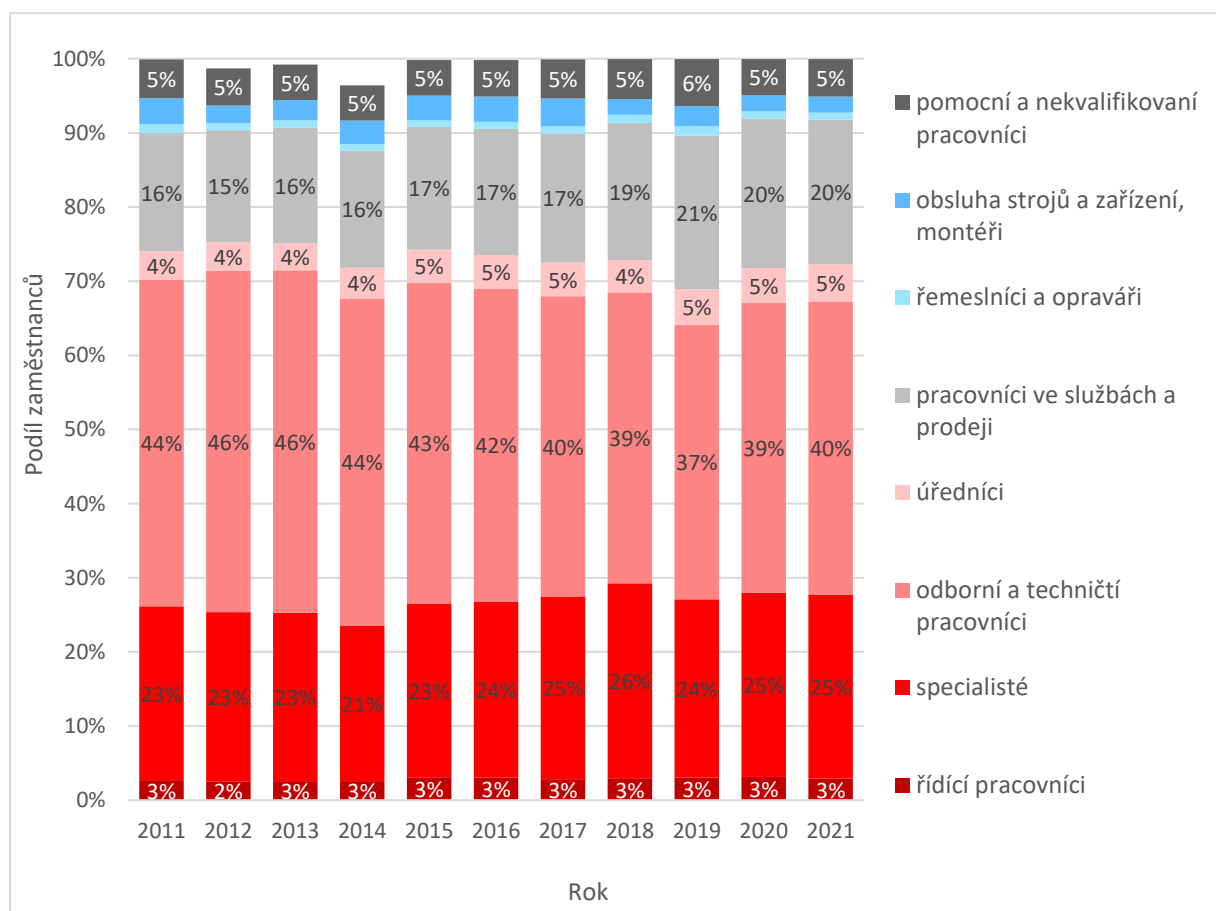


Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Vývoji struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle vzdělání se věnuje Obrázek 4.3, z něhož vyplývá, že nejzastoupenější jsou v tomto odvětví zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou (43 % v roce 2021) a dále vysokoškoláci (23 % v roce 2021). Z obrázku je také patrné, že v posledních deseti letech rostl podíl zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským a vysokoškolským vzděláním právě na úkor zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou.

Z hlediska zaměstnání jsou pro zdravotní a sociální péči typické profese ze 2. a 3., ale také 5. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO (viz Obrázek 4.4). Jedná se tedy o specialisty (25 % v roce 2021), kterými jsou tomto případě především lékaři, odborné a technické pracovníky (40 % v roce 2021), kam patří zdravotní sestry a pracovníky ve službách a prodeji (20 % v roce 2021), mezi něž v oblasti zdravotní a sociální péče spadají sanitáři, pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče či ambulantních a terénních služeb a domácí péče.

Obrázek 4.4: Vývoj struktury zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

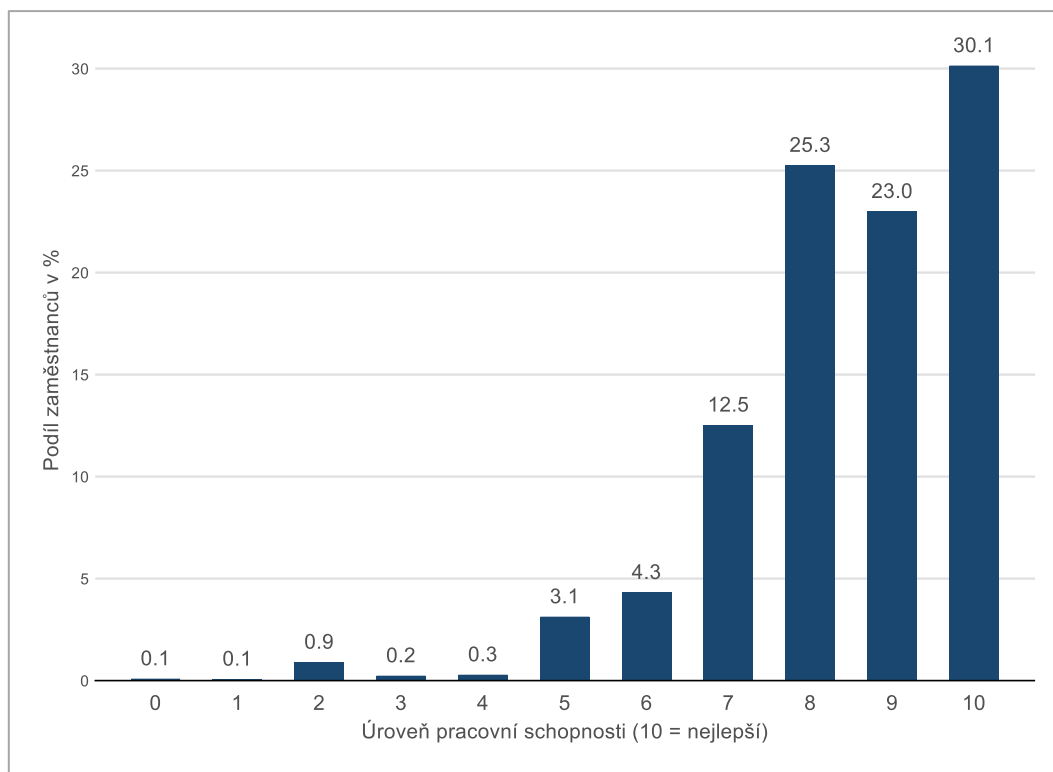
4.2 Vyhodnocení měření WAI

Následující podkapitola obsahuje vyhodnocení jednotlivých částí dotazníku WAI v odvětví zdravotní a sociální péče. Analýza je rozdělena na sedm částí, které se věnují hodnocení sedmi komponent pracovní schopnosti definovaných metodikou Work Ability Index (WAI). Jsou to současná pracovní schopnost, pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým a duševním nárokům práce, počty současně se projevujících nebo opakovaných onemocnění, vliv onemocnění na výkon současné práce, absence v práci v důsledku nemoci během posledních 12 měsíců, prognóza pracovní schopnosti v budoucích dvou letech a duševní pohoda. Podrobné výsledky odpovědí na jednotlivé otázky ve členění podle pohlaví a věku nebo zaměstnání (dle tříd zaměstnání CZ-ISCO) této skupiny zaměstnanců jsou součástí Přílohy 2 (Obrázek XVII až Obrázek XXXI).

4.2.1 Současná pracovní schopnost

Zaměstnanci v rámci šetření WAI nejprve hodnotili svou současnou pracovní schopnost ve srovnání s nejlepším životním obdobím na stupnici od nejlepší (10) k nejhorší (0). Obrázek 4.5 ukazuje rozdělení zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti. Průměrná hodnota v tomto odvětví je 8,4 bodů. Více jak polovina zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče hodnotí svou současnou pracovní schopnost nadprůměrně na úrovni 9 až 10 bodů (53,1 %). Nejčastěji uvádějí nejlepší hodnocení s 10 body (30,1 %).

Obrázek 4.5: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti v odvětví zdravotní a sociální péče

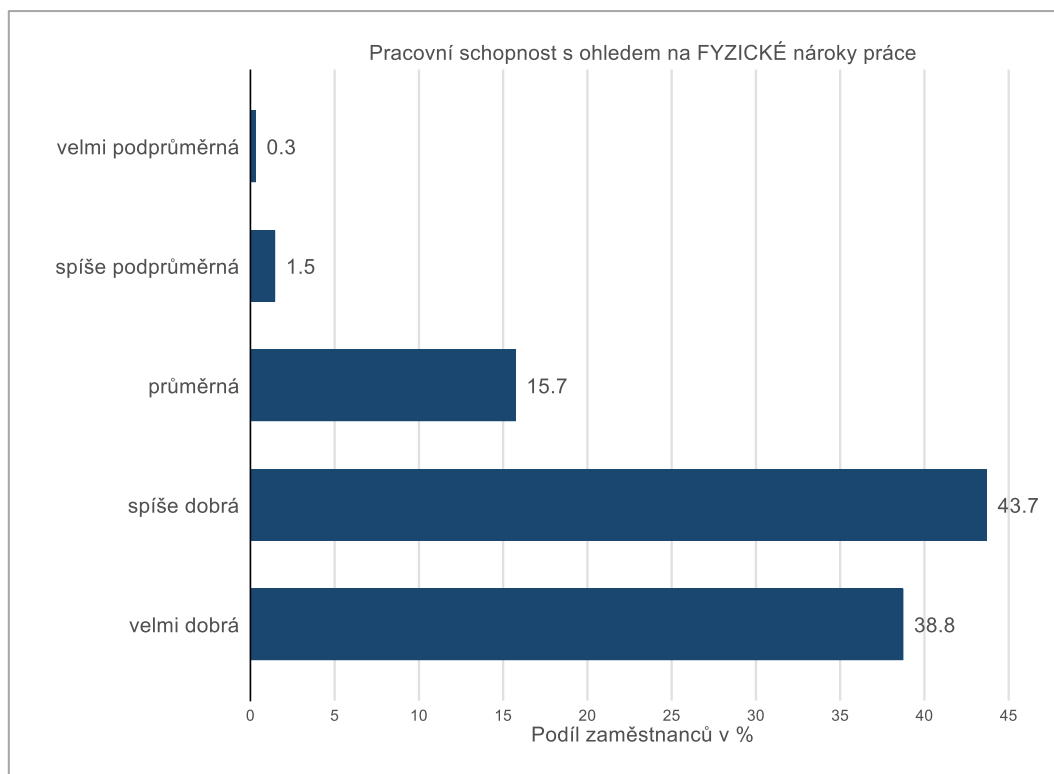


Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

4.2.2 Pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům

Druhá část dotazníku se věnuje hodnocení pracovní schopnosti ve vztahu k duševním nebo fyzickým nárokům práce. Následující Obrázek 4.6 ukazuje strukturu zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na fyzické nároky práce. V odvětví zdravotní a sociální péče nejčastěji zaměstnanci hodnotí tuto oblast jako spíše dobrou (43,7 %). Jako velmi dobrou tuto oblast hodnotí 38,8 % zaměstnanců a jako průměrnou 15,7 % zaměstnanců. Naopak spíše podprůměrnou pracovní schopnost s ohledem na fyzické nároky práce pociťuje 1,5 % zaměstnanců a velmi podprůměrnou 0,3 % zaměstnanců.

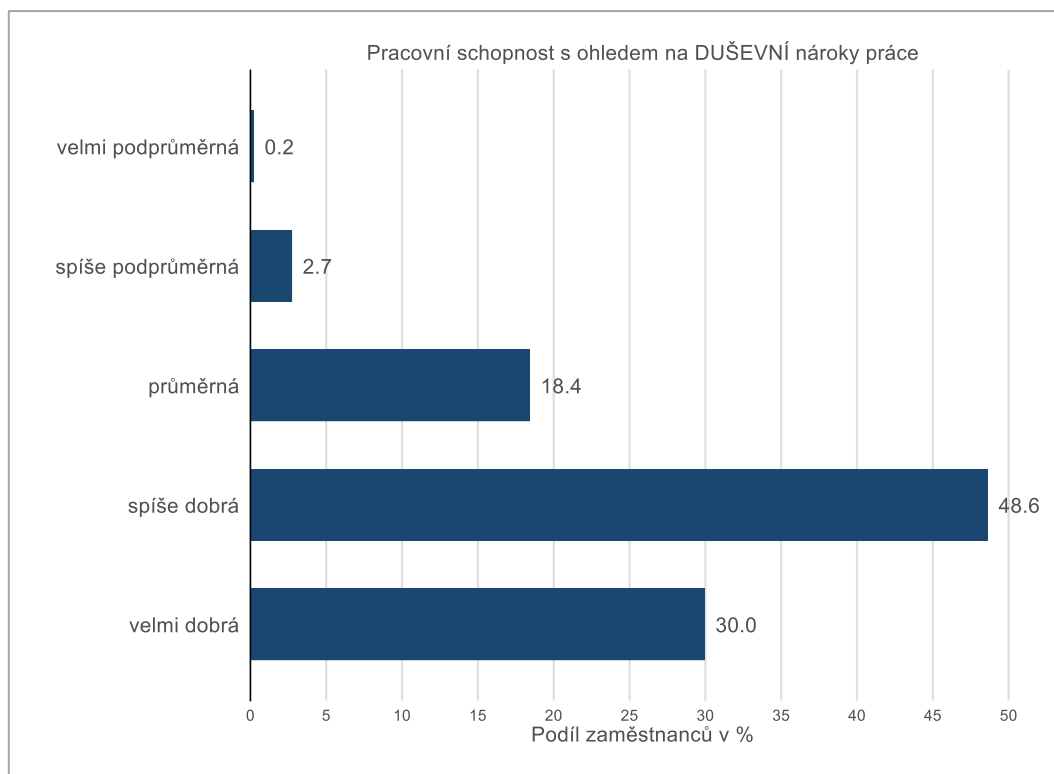
Obrázek 4.6: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce v odvětví zdravotní a sociální péče (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.7 shrnuje strukturu zaměstnanců podle hodnocení pracovní schopnosti s ohledem na duševní nároky práce. Opět nejčastěji zaměstnanci hodnotí pracovní schopnost jako spíše dobrou (48,6 %). Velmi dobrou pracovní schopnost uvádí 30 % zaměstnanců, průměrnou 18,4 % zaměstnanců, spíše podprůměrnou 2,7 % zaměstnanců a velmi podprůměrnou 0,2 % zaměstnanců.

Obrázek 4.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce v odvětví zdravotní a sociální péče (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Vzhledem k významné převaze žen v tomto odvětví lze pozitivně hodnotit, že dvě kladné odpovědi na tuto otázku (pracovní schopnost je velmi dobrá, spíše dobrá), jsou v obou případech převažující. Ve vztahu k fyzickým nárokům práce ji volilo dokonce 82,4 % zaměstnanců proti 78,6 % zaměstnanců, kteří hodnotili stejnými dvěma výroky nároky duševní.

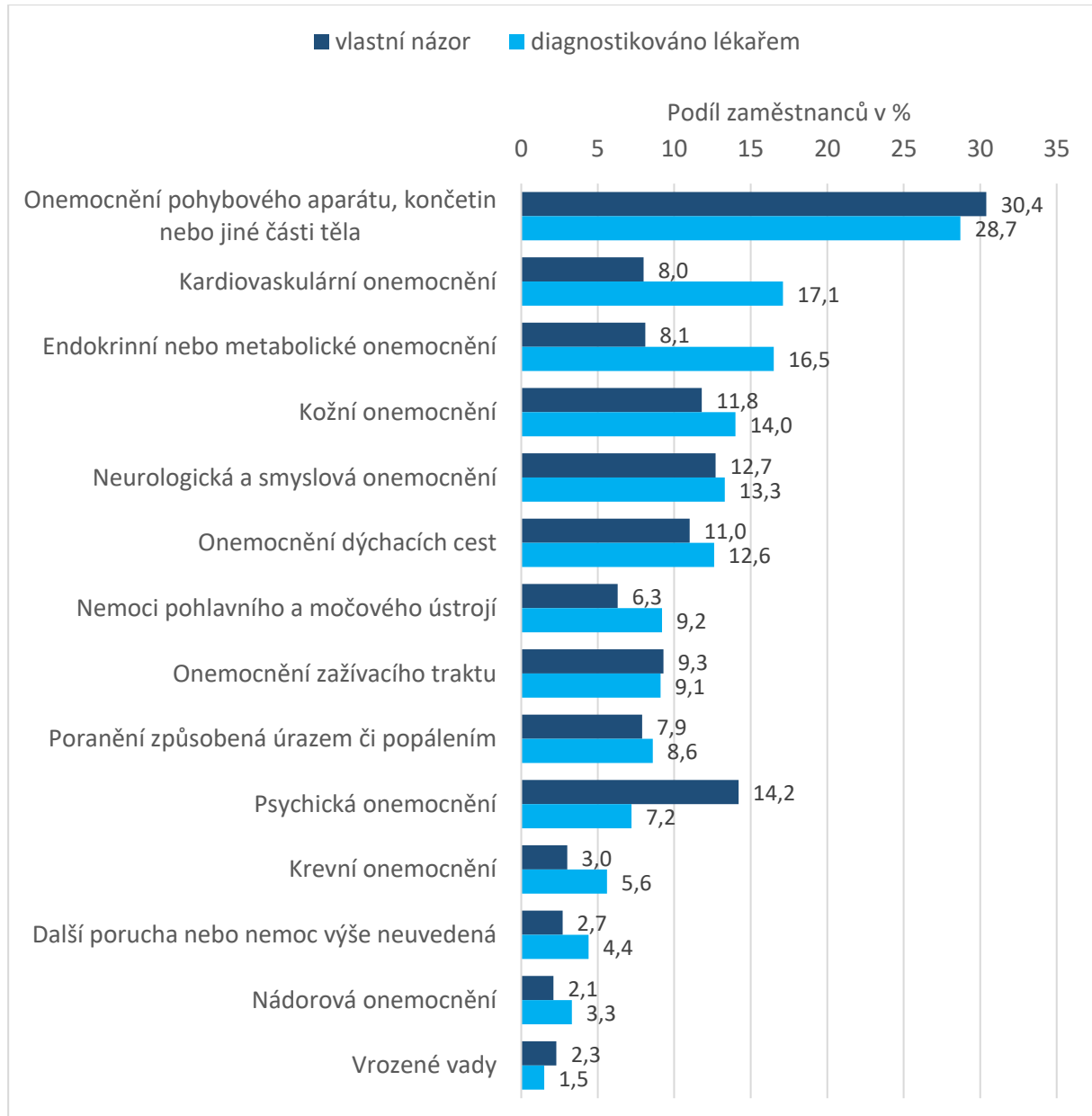
Tyto výsledky jsou, právě vzhledem k převaze žen v tomto odvětví a při náročnosti fyzických složek pracovní činnosti zdravotnického personálu, velmi povzbudivé.

4.2.3 Diagnostikovaná onemocnění

Cílem této komponenty pracovní schopnosti je zjistit počet současných onemocnění, kterými pracovníci trpí, ať už jsou diagnostikována lékařem, nebo si je respondenti diagnostikují sami, tedy jde v takovém případě o jejich vlastní pocit, že takovou nemocí nebo zdravotní komplikací trpí. Bodové hodnocení pro tuto komponentu pracovní schopnosti se pohybuje od 1 do 7 bodů.

Následující graf na Obrázku 4.8 ukazuje podíly z celkového počtu respondentů s jednotlivými kategoriemi diagnóz, seřazené od nejčastějších po nejméně časté. V grafu je znázorněno všech 14 v dotazníku definovaných skupin nemocí. Jejich setřídění je provedené podle četností údaje – diagnostikováno lékařem.

Obrázek 4.8: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Jako nejčastější diagnózu uvádí respondenti ze skupiny zdravotní a sociální péče onemocnění pohybového aparátu, končetin nebo jiné části těla (28,7 %), které je doprovázeno 30,4 % indikací vlastního názoru na tuto skupinu onemocnění. Je tedy zřejmé, že téměř 60 % respondentů má nějaké potíže s pohybovým aparátem včetně bolestí končetin a páteře, což se následně může promítnout do možných omezení v rámci výkonu profese respondentů (zejména v oblastech přímé zdravotní péče).

Vysoký podíl onemocnění pohybového aparátu, ale také více než 25 % kožních onemocnění/alergií může ukazovat na dopady specifických nároků práce ve zdravotnictví (např. bolesti zad z manipulace s pacienty, každodenní kontakt s dezinfekčními a jinými chemickými prostředky a nutnost používat ochranné pracovní prostředky).

Výrazný podíl vykazují endokrinní a metabolická onemocnění včetně diagnóz diabetes a obezity (16,5 % resp. 8,1 %) a kardiovaskulární onemocnění s převažující diagnózou vysokého krevního tlaku (17,1 % resp. 8,0 %).

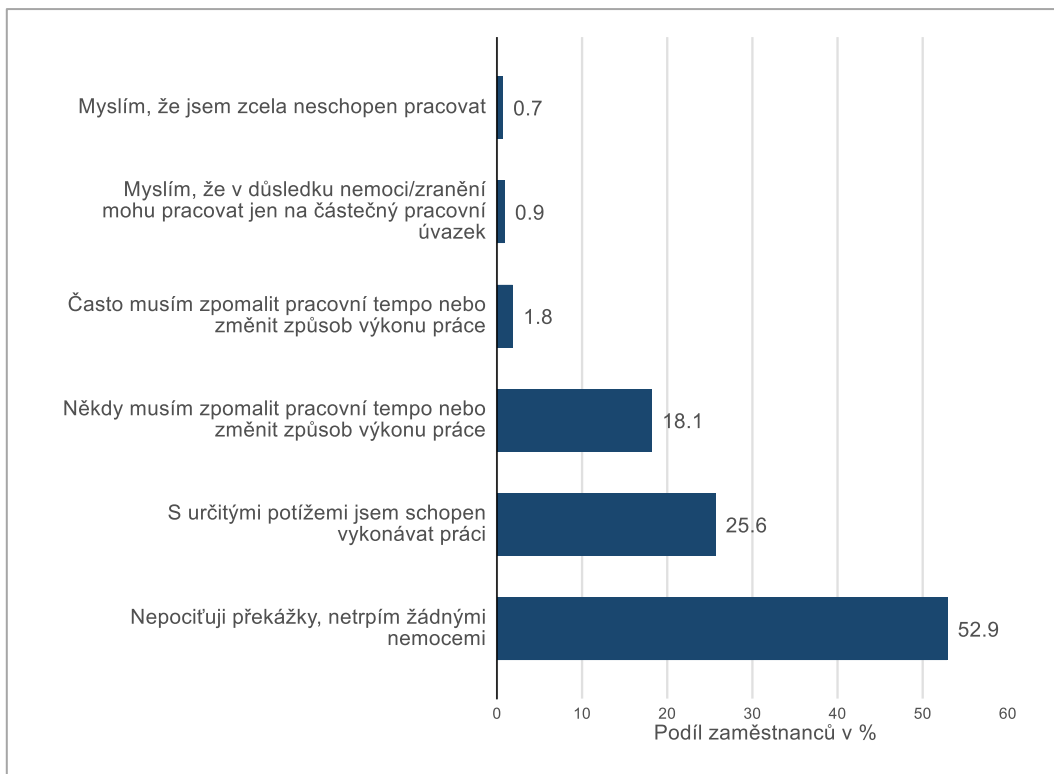
Zajímavým jevem vlastním této skupině respondentů je vyšší podíl vlastního názoru, tzn. nedagnostikovaných psychických potíží, u kterých se může jednat o různé subjektivně vnímané problémy, od mírných depresí až po dlouhodobě neřešené vážnější psychické problémy. Zde však můžeme počítat s určitou mírou „profesní deformace“ zdravotnických pracovníků.

Zásadním faktem však je, že četnosti diagnostikovaných onemocnění a zdravotních komplikací nepřesahují v žádné věkové skupině mužů ani žen hodnotu dvou diagnostikovaných nemocí na osobu s tím, že jejich četnosti stoupají s věkem, ale u nejmladších věkových kategorií jsou doprovázeny vysokými četnostmi vlastních názorů, jejichž podíl ve srovnání s lékařem diagnostikovaných onemocnění s věkem však klesá (viz graf na Obrázku XXII).

4.2.4 Odhad poklesu pracovní výkonnosti

Cílem další části dotazníku bylo zjistit odhad poklesu pracovní výkonnosti zaměstnanců kvůli nemocem (Obrázek 4.9). Nejčastěji zaměstnanci ve zdravotní a sociální péči uvádějí, že nepocítují překážky a netrpí žádnými nemocemi (52,9 %) nebo s určitými potížemi jsou schopni vykonávat práci (25,6 %). 18,1 % zaměstnanců musí někdy zpomalit pracovní tempo nebo změnit způsob výkonu práce, 1,8 % musí zpomalit často nebo změnit způsob výkonu práce. 0,9 % zaměstnanců si myslí, že v důsledku nemoci či zranění mohou pracovat jen na částečný pracovní úvazek a 0,7 % respondentů uvedlo, že si myslí, že jsou zcela neschopni pracovat.

Obrázek 4.9: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem v odvětví zdravotní a sociální péče



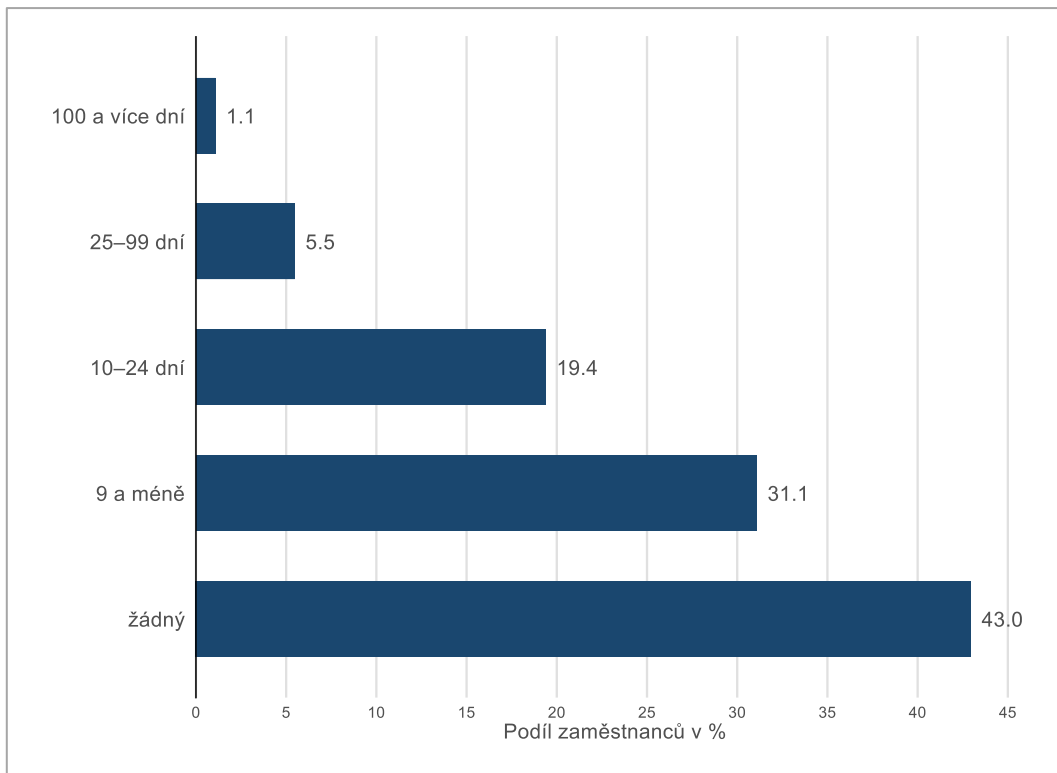
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

První dvě odpovědi tedy znamenají, že 78,5 % zaměstnanců může vykonávat svou práci bez zásadních zdravotních překážek, případně jen „s určitými potížemi“, což současně znamená, že je jejich pracovní schopnost zdravotním stavem ovlivňována jen minimálně. To již nemůžeme tvrdit o relativně vysokém podílu zbývajících 21,5 % zaměstnanců, kteří musí nějakým způsobem měnit tempo své práce. Výrazně ohrožená je pracovní schopnost cca 3,5 % zaměstnanců, kteří musí často měnit způsob a tempo své práce, nebo již dnes musí konstatovat, že na svou práci zejména ze zdravotních důvodů již nestačí. V tomto případě se to týká přibližně 50 % zaměstnanců tohoto odvětví.

4.2.5 Absence pro nemoc

Další součástí šetření WAI bylo mapování absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců. Obrázek 4.10 ukazuje podíl zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči podle počtu absencí. 43 % zaměstnanců uvádí, že nechyběli žádný den z důvodu nemoci, devět a méně dní chybělo 31,1 % zaměstnanců, 10-24 dní chybělo 19,4 % zaměstnanců, 25-99 dní chybělo 5,5 % zaměstnanců a 100 a více dní chybělo 1,1 % zaměstnanců.

Obrázek 4.10: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Z tohoto grafu je zřejmé, že téměř polovina zaměstnanců podle jejich prohlášení nebyla v posledních 12 měsících tak nemocna, aby musela absentovat v práci. To spolu s krátkodobou absencí znamená, že prakticky tři čtvrtiny respondentů (74,1 %) nebyly tak nemocny, aby jejich absence znamenala dlouhodobější nepřítomnost. Tento stav je v určitém souznění s relativně vysokými podíly pouze vlastních názorů na důležité diagnostikované skupiny onemocnění těchto zaměstnanců a může být i v příčinné souvislosti s typem vykonávaných zdravotnických profesí.

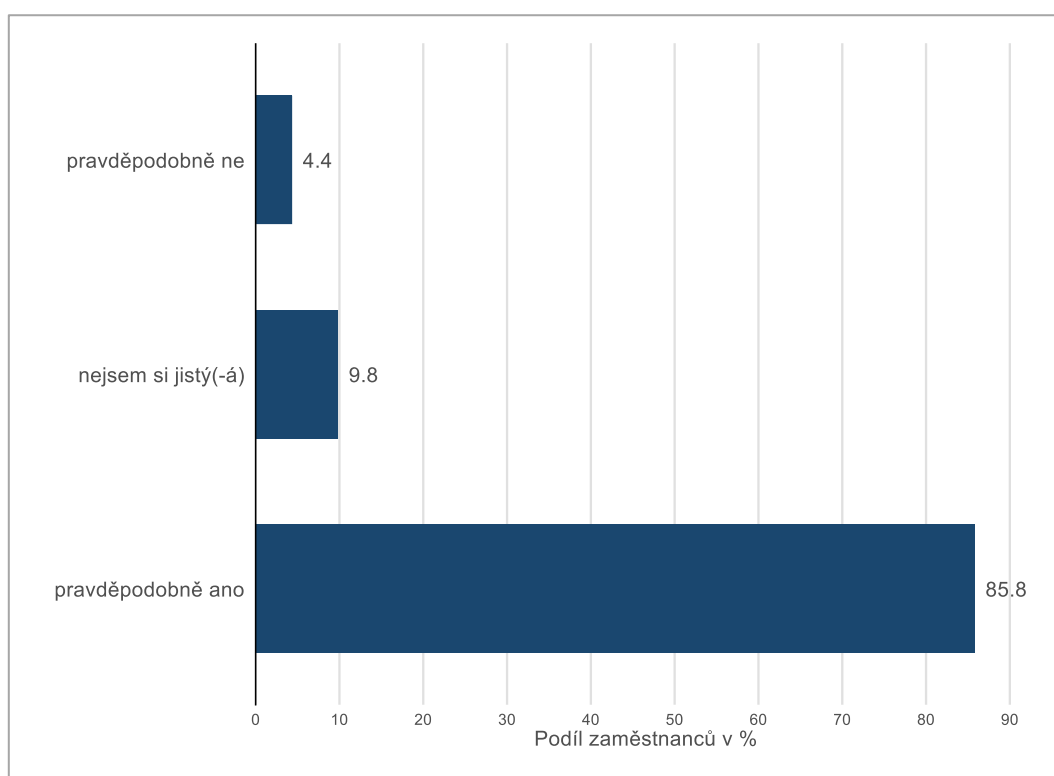
Naopak dlouhodobě nemocných (s pracovní neschopností větší než 25 pracovních dnů) bylo nepřítomno pouze 6,6 % respondentů. Tedy významně dlouhé doby pracovní neschopnosti s výrazným snížením pracovní schopnosti z tohoto důvodu provází pouze zanedbatelný podíl těchto zaměstnanců.

4.2.6 Prognóza pracovní schopnosti

Cílem této komponenty je zjistit, jak pracovník odhaduje svoji pracovní schopnost v příštích dvou letech. Tedy zdali se domnívá, že bude schopen(a) na základě svého zdravotního stavu vykonávat nynější práci i za dva roky.

Obrázek 4.11 zobrazuje podíl zaměstnanců podle odpovědí na prognózu jejich pracovní schopnosti v příštích dvou letech. Převážně zaměstnanci uváděli, že pravděpodobně budou schopni vykonávat nynější práci i za dva roky (85,8 %). Nejsem si jistý(-á) uvedlo 9,8 % zaměstnanců a 4,4 % zaměstnanců odpovědělo, že pravděpodobně ne.

Obrázek 4.11: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče



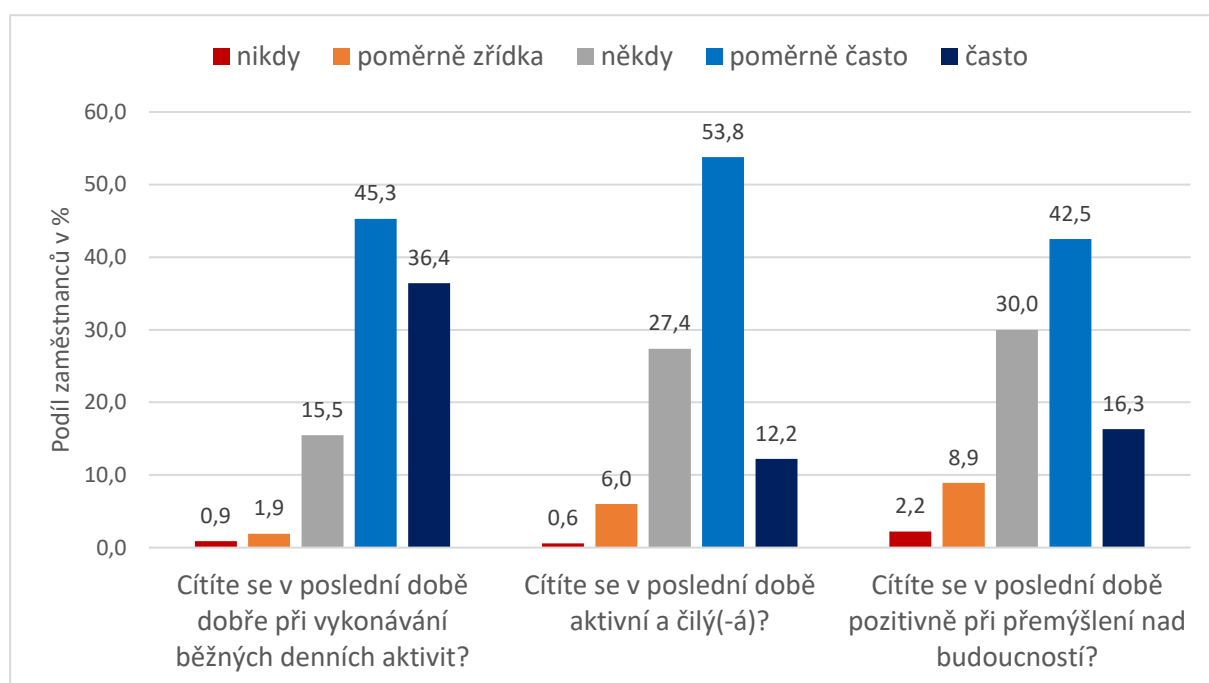
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Za důležité musíme považovat zjištění, že jen necelých 10 % si není svou další přítomností v měřených společnostech jisto a pouze 4,4 % se již v horizontu nadcházejících dvou let vidí v jiné pracovní/životní pozici.

4.2.7 Duševní zdraví

Poslední část dotazníku se zaměřuje na oblast duševní pohody. Cílem této položky je zjistit subjektivní názor pracovníků na každodenní pracovní i mimopracovní podněty (např. radost z každodenních úkolů, optimistický/pesimistický pohled do budoucnosti). V této oblasti jsou respondentům postupně pokládány tři otázky. Odpovědi respondentů jsou shrnuty v grafickém vyjádření uvedeném na Obrázku 4.12.

Obrázek 4.12: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Na první otázku (*Cítíte se v poslední době dobře při vykonávání běžných denních aktivit?*) zaměstnanci nejčastěji odpověděli poměrně často nebo často (dohromady 81,7 % zaměstnanců). Na druhou otázku týkající se pocitu aktivity a čilosti (*Cítíte se v poslední době aktivní a čilý?*) nejčastěji odpovídali, že někdy nebo poměrně často (celkem 81,2 % zaměstnanců) a na třetí oblast týkající se pozitivního přemýšlení o budoucnosti (*Cítíte se v poslední době pozitivně při přemýšlení nad budoucností?*) nejčastěji odpovídali někdy nebo poměrně často (dohromady 72,5 % zaměstnanců).

Nejčastější odpovědí tak byla ve všech třech otázkách poměrně pozitivní odpověď „dost často“ s tím, že v odpovědích na třetí otázku ohledně budoucnosti respondenti více zdůrazňují obě negativní odpovědi „poměrně zřídka“ 8,9 % a „nikdy“ 2,2 %.

Z hodnocení tedy vyplývá, že v oblasti duševních zdrojů jsou i v této skupině respondentů největší rezervy v tématech přemýšlení nad budoucností.

4.3 Úroveň WAI, odměňování a odpracovaná doba v měřených profesích

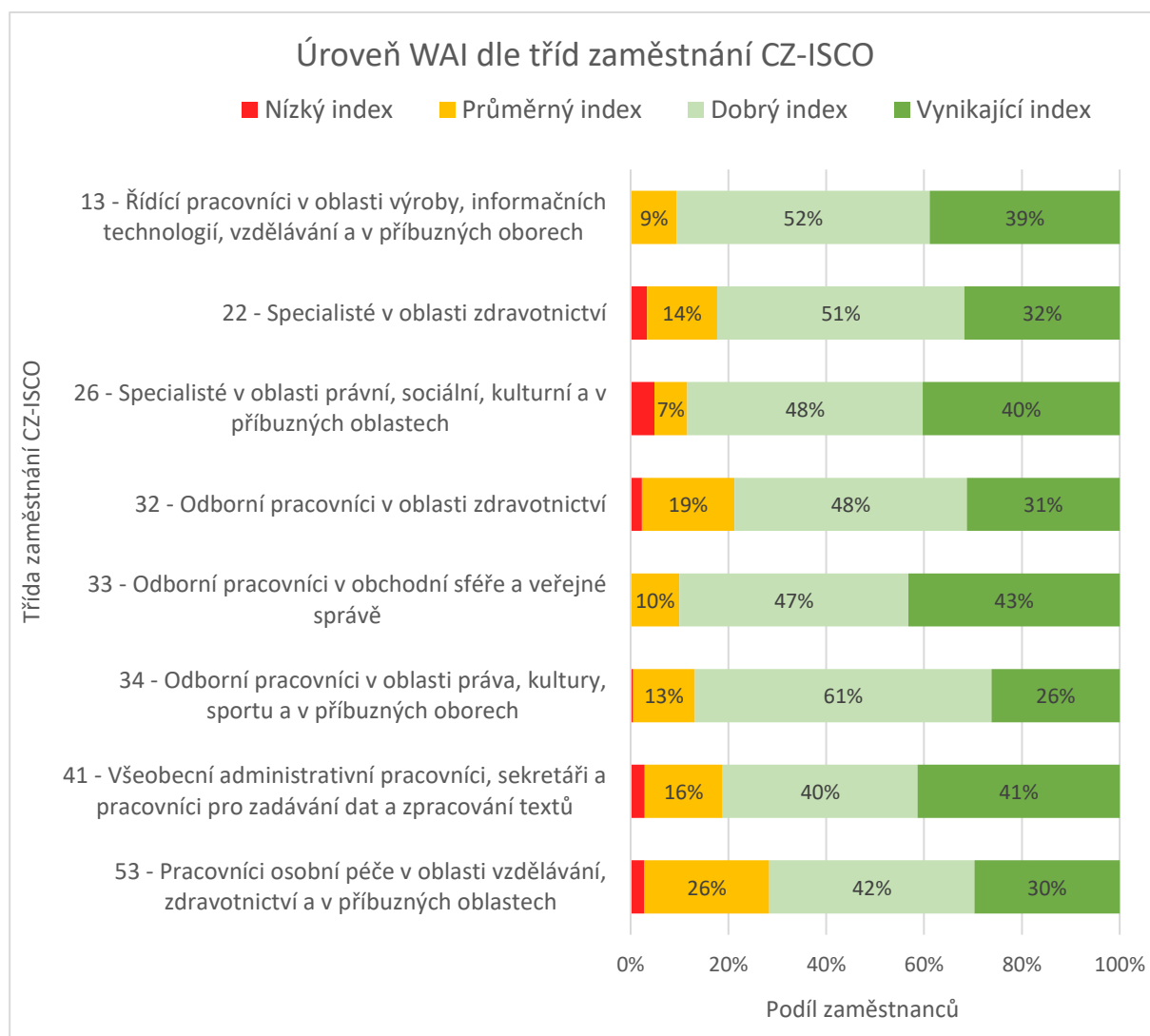
Obdobně jako v Kapitole 3.3 bude v této kapitole věnována pozornost výsledkům dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, a to na různých úrovních agregace. Opět platí, že pro všechny úrovně agregace napříč celou podkapitolou jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž byl v rámci šetření WAI naměřený dostatečný počet pozorování a byla splněna publikační kritéria. Konkrétně jsou publikována pouze zaměstnání zastoupena minimálně 30 měřeními z minimálně 3 různých firem. Je tedy potřeba si uvědomit, že z realizovaného měření WAI nemáme k dispozici informace o všech třídách a kategoriích zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Pokud bychom se chtěli dostat na vyšší počet publikovaných zaměstnání, bylo by nutné rozsáhlejší měření.

Z publikovaných tříd zaměstnání mají nejlépe hodnocenou pracovní schopnost Řídící pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech (kód CZ-ISCO 13) s 52 % zaměstnanců s dobrým indexem a 39 % s vynikajícím indexem a dále také Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě (kód CZ-ISCO 33) se 47 % zaměstnanců s dobrým indexem a 43 % s vynikajícím indexem (viz Obrázek 4.13). V případě Řídících pracovníků v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech pozorujeme nejvyšší mzdu ze sledovaných tříd zaměstnání (cca 73 990 Kč/měs.) a také u nich evidujeme nejvyšší odpracovanou dobu (157,3 hod/měs.) a jeden z nejvyšších přesčasů (5,2 hod/měs.), což odpovídá tomu, že se jedná o řídicí pozice.

Naopak ne tak dobře hodnocenou pracovní schopnost mají Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech (kód CZ-ISCO 53), u 28 % z nich byl naměřen nízký a průměrný index. Jak ukazuje Tabulka 4.1, tak medián hrubé měsíční mzdy těchto zaměstnanců ve mzdové sféře činil v 1. pololetí roku 2022 přibližně 28 680 Kč a v průměru odpracovali 143,7 hod/měs., z čehož 3,5 hod představoval přesčas.

Co se týče podrobnější analýzy na úrovni kategorií zaměstnání CZ-ISCO, tak v oblasti zdravotní a sociální péče je možné publikovat pouze 3 profese (viz Obrázek 4.14 a Tabulka 4.2). Nejlepší pracovní schopnost z nich vykazují zdravotní laboranti (CZ-ISCO 32121) s 51 % zaměstnanců s dobrým indexem a 35 % s vynikajícím. Medián jejich hrubé měsíční mzdy v pololetí roku 2022 činil 42 400 Kč a průměrná odpracovaná doba 151 hod/měs., z čehož 6,8 hod tvořil přesčas.

Obrázek 4.13: Úroveň WAI ve zdravotní a sociální péči dle tříd zaměstnání CZ-ISCO



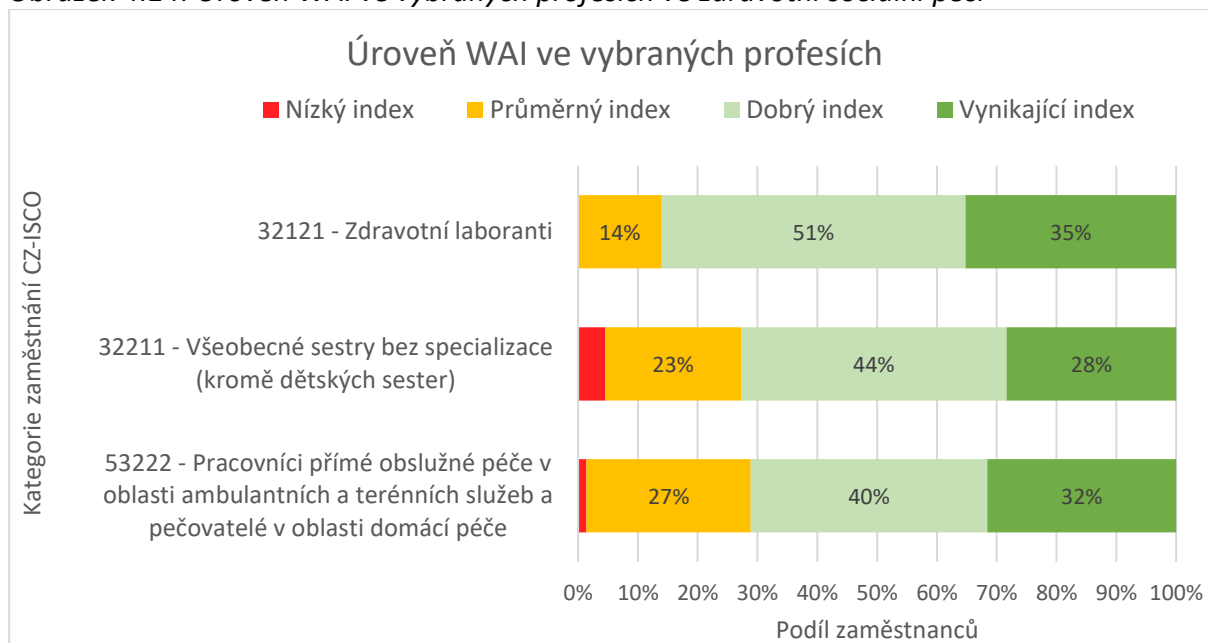
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 4.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zdravotní a sociální péči v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
13	Řídicí pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech	9 %	3,5	73 988 Kč	157,3	5,2
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví	18 %	32,1	53 313 Kč	153,4	5,4
26	Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech	12 %	1,9	36 121 Kč	151,0	0,5
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví	21 %	50,0	38 674 Kč	147,4	3,2
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	10 %	5,7	36 582 Kč	152,2	0,8
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a v příbuzných oborech	13 %	2,7	33 340 Kč	147,0	0,7
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	19 %	3,6	27 344 Kč	146,8	0,6
53	Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech	28 %	24,3	28 679 Kč	143,7	3,5

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.14: Úroveň WAI ve vybraných profesích ve zdravotní sociální péči



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 4.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích ve zdravotní a sociální péči v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
32121	Zdravotní laboranti	14 %	3,6	42 400 Kč	151,0	6,8
32211	Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester)	27 %	31,2	38 134 Kč	147,9	2,8
53222	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé v oblasti domácí péče	29 %	4,3	28 078 Kč	145,2	2,0

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

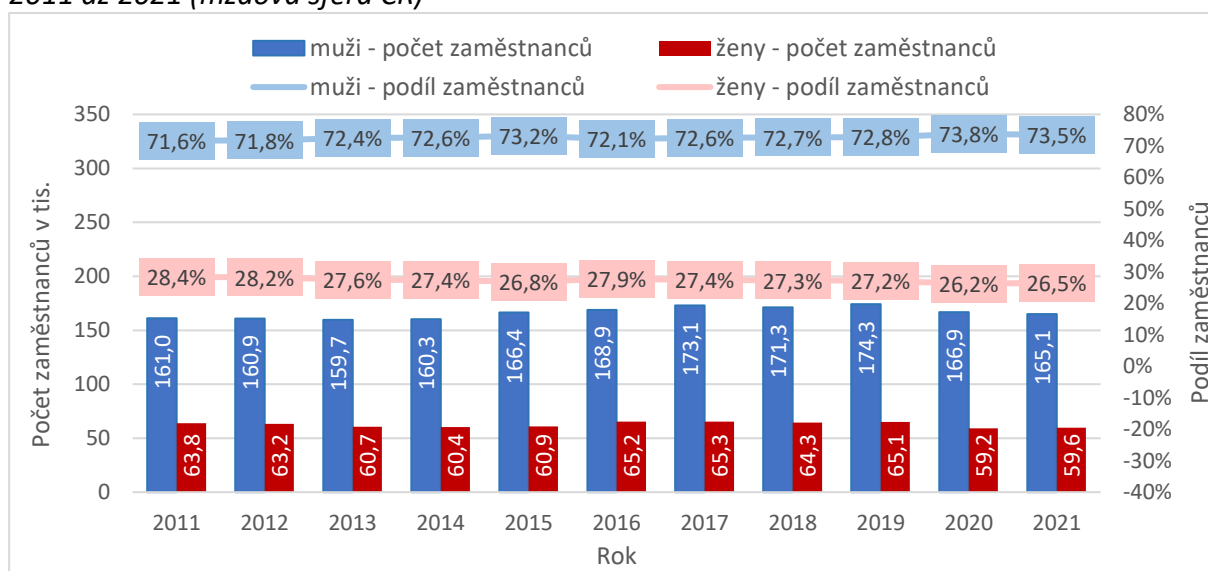
5 Doprava a skladování

5.1 Vývoj struktury a počtu zaměstnanců od roku 2011

Z hlediska vývoje počtu zaměstnanců v dopravě a skladování podle pohlaví můžeme vidět, že nejvyšší zaměstnanost v tomto odvětví byla v letech 2017 až 2019 (viz Obrázek 5.1). V roce 2020 pak došlo k poklesu počtu mužů i žen zaměstnaných v dopravě a skladování oproti roku 2019, a to přibližně o 9 % u žen a 4 % v případě mužů. Struktura zaměstnanců podle pohlaví ukazuje, že doprava a skladování je doménou spíše mužů, jejichž podíl se zvýšil z necelých 72 % v roce 2011 na 73,5 % v roce 2021.

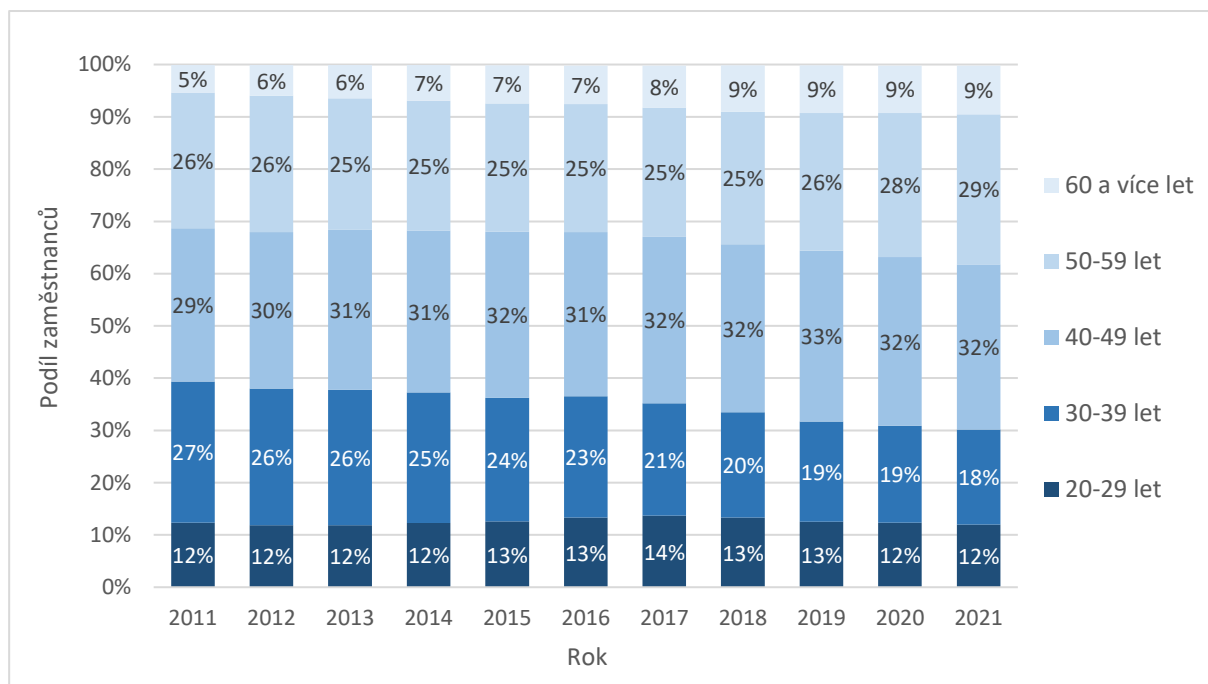
Vývojem věkové struktury zaměstnanců v dopravě a skladování v letech 2011 až 2021 se zabývá Obrázek 5.2. Ve sledovaném období se zvýšil podíl zaměstnanců ve věku 50 let a starších o 7 p. b z 31 % v roce 2011 na 38 % v roce 2021. Naopak mladší zaměstnanci ve věku do 39 let tvořili v roce 2011 39 % zaměstnanců v dopravě a skladování, kdežto v roce 2021 tento podíl činil pouze 30 %. Dále se mírně zvýšil také podíl zaměstnanců ve věkové skupině 40 až 49 let z 29 % v roce 2011 na 32 % v roce 2021.

Obrázek 5.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců v dopravě a skladování podle pohlaví v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



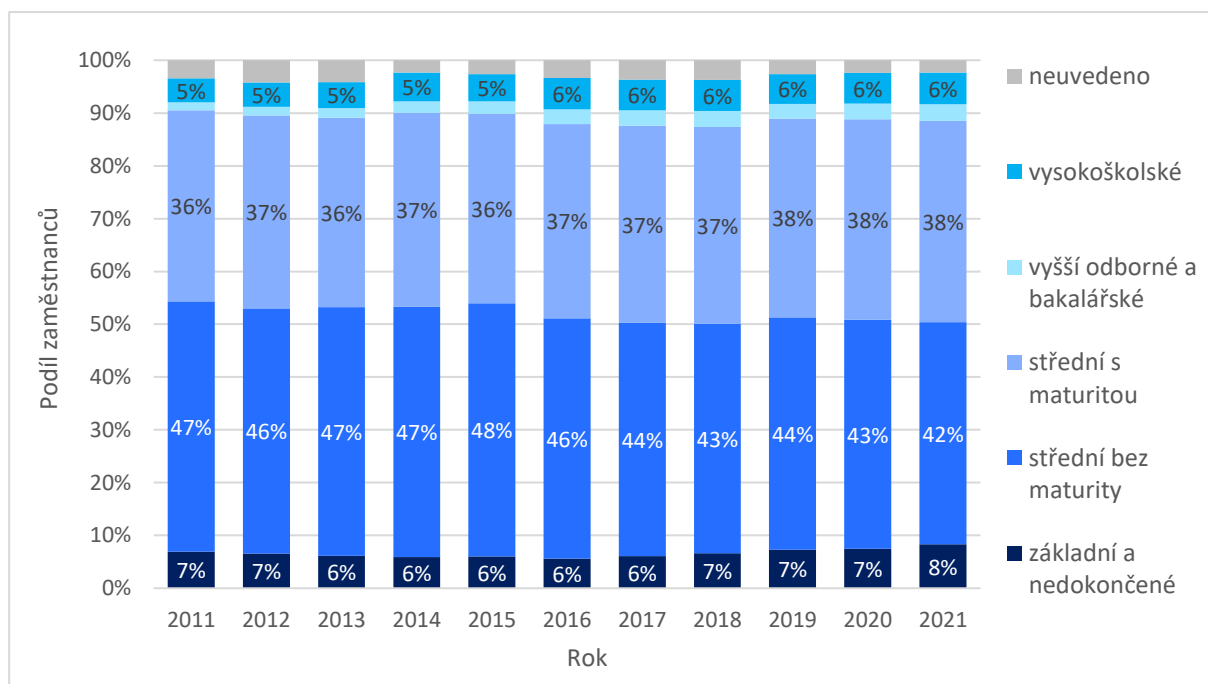
Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 5.2: Vývoj věkové struktury zaměstnanců v dopravě a skladování v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Obrázek 5.3: Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanců v dopravě a skladování v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)

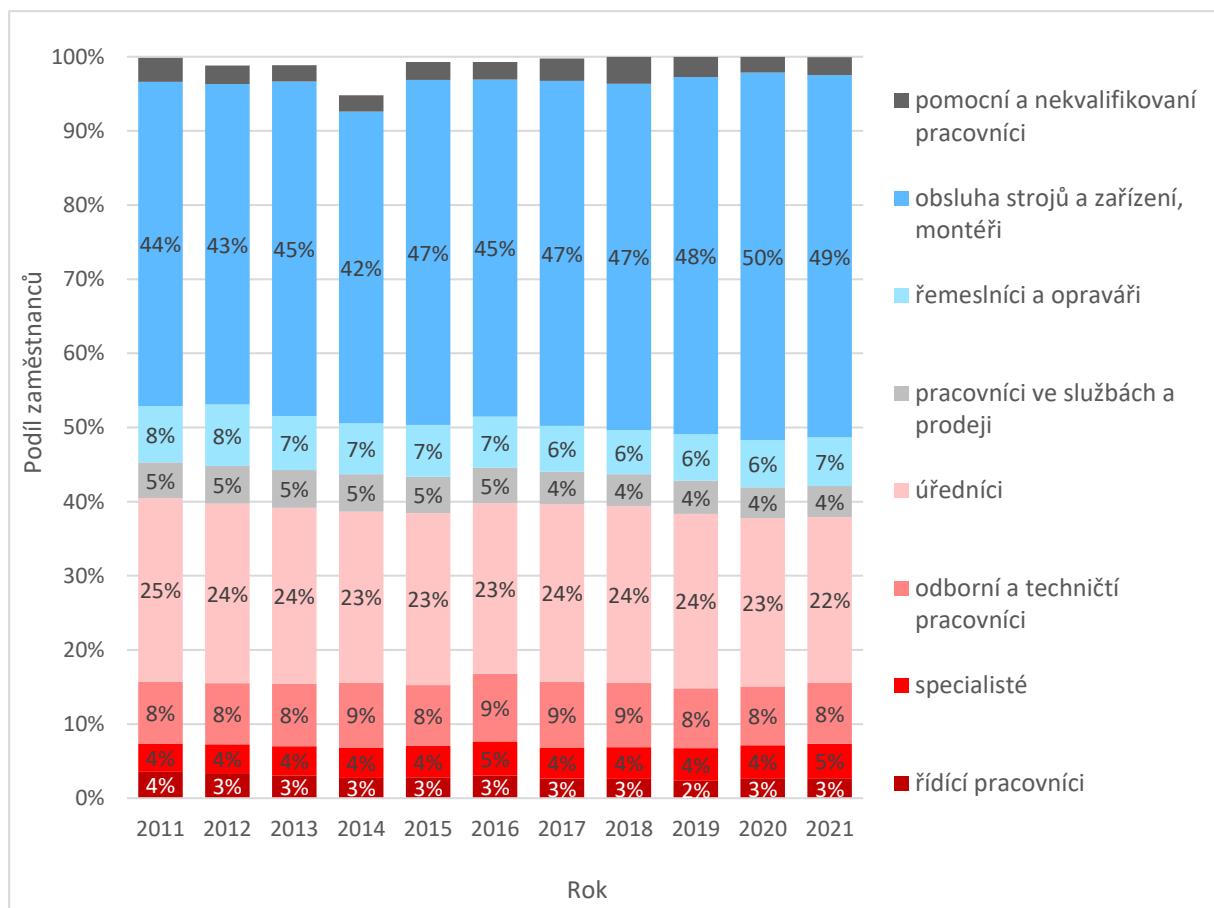


Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců v dopravě a skladování, tak nejpočetnějšími skupinami zaměstnanců jsou zaměstnanci se středoškolským vzděláním, jak bez maturity, tak s maturitou (viz Obrázek 5.3). Středoškolsky vzdělaní zaměstnanci v roce 2021 tvořili 80 % zaměstnanců v dopravě a skladování.

Obrázek 5.4 se zabývá vývojem struktury zaměstnanců v dopravě a skladování podle hlavních tříd zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO v letech 2011 až 2021. Na první pohled je zřejmé, že největší část zaměstnanců v tomto odvětví (téměř polovinu v roce 2021) tvoří obsluha strojů a zařízení, montéři (8. hl. tř. CZ-ISCO), kam patří především řidiči tahačů a nákladních automobilů nebo také skladníci, obsluha manipulačních vozíků či řidiči autobusů v městské hromadné dopravě. Druhou nejzastoupenější hlavní třídou zaměstnání jsou úředníci (4. hl. tř. CZ-ISCO), mezi které v dopravě a skladování patří profese jako například dopravní dispečeri, přepážkoví pracovníci na poštách, motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek, operátoři dopravy a přepravy, vozoví disponenti, všeobecní administrativní pracovníci či úředníci ve skladech. Tito zaměstnanci v roce 2021 představovali více než pětinu zaměstnanců v dopravě a skladování.

Obrázek 5.4: Vývoj struktury zaměstnanců v dopravě a skladování podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v letech 2011 až 2021 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14.12.2022.

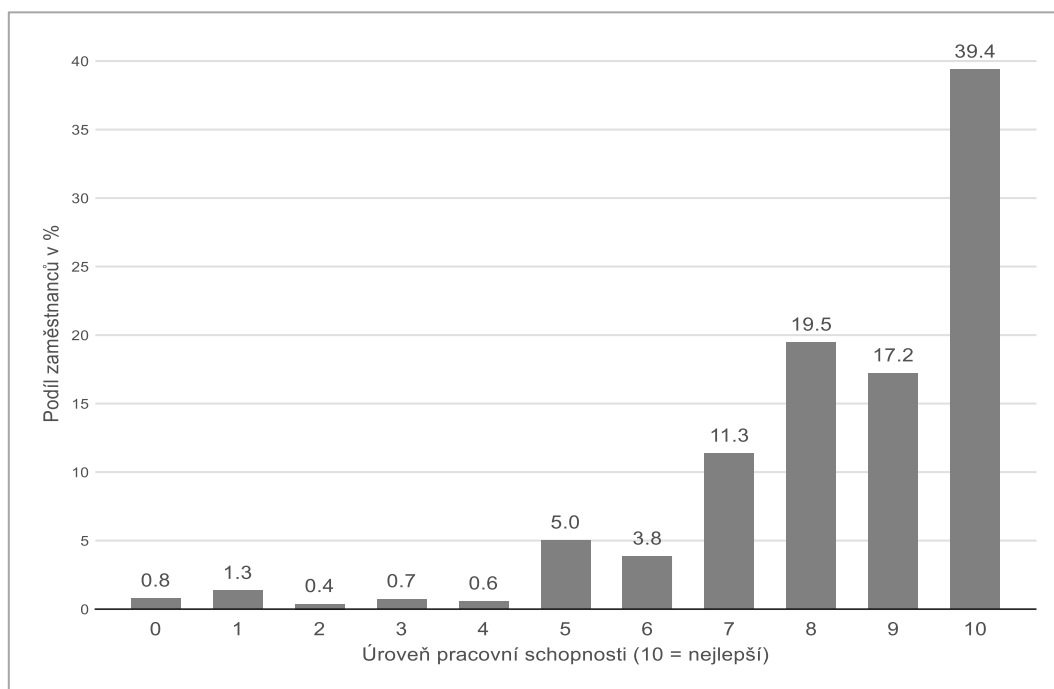
5.2 Vyhodnocení měření WAI

V rámci šetření WAI odpovídali zaměstnanci na otázky dělící se do sedmi oblastí. Jednotlivé oblasti již byly zmíněny u kapitol věnujících se zpracovatelskému průmyslu nebo zdravotní a sociální péči. Následující text se tak věnuje vyhodnocení jednotlivých oblastí dotazníku s cílem identifikovat problematické oblasti týkající se pracovní schopnosti zaměstnanců tentokrát v odvětví doprava a skladování. Výsledky odpovědí na jednotlivé otázky ve členění podle pohlaví a věku nebo zaměstnání (dle tříd zaměstnání CZ-ISCO) jsou součástí Přílohy 2 (Obrázek XXXII až Obrázek XLVI).

5.2.1 Současná pracovní schopnost

Nejprve zaměstnanci hodnotili svou aktuální pracovní schopnost ve srovnání s minulostí na stupnici od 10 (nejlepší) k 0 (nejhorší). Výsledky ukazuje Obrázek 5.5. Zaměstnanci v dopravě a skladování nejčastěji hodnotí svou pracovní schopnost jako nejlepší na úrovni 10 bodů (39,4 % zaměstnanců). Průměrná hodnota činí 8,4 bodů. Celkově více než polovina zaměstnanců hodnotí svou současnou pracovní schopnost nadprůměrně na stupnici od 9 do 10 (celkem 56,6 % zaměstnanců).

Obrázek 5.5: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti v dopravě a skladování



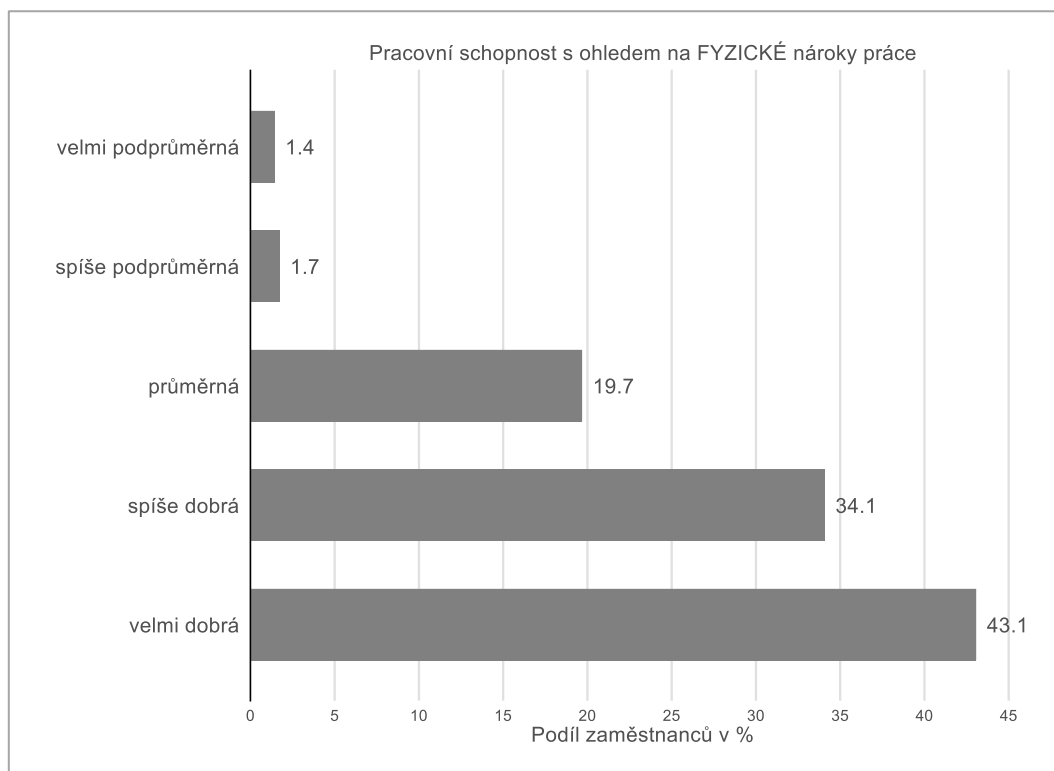
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Podprůměrná hodnocení, tedy ve škále odpovědí 8-0 bodů, volilo v případě tohoto souboru pouze 32,1 % zaměstnanců, což spolu s významně převažujícím hodnocením 10 bodů (39,4 %) naznačuje nadprůměrně vysoké vlastní mínění převažujícího podílu těchto zaměstnanců o jejich současné pracovní schopnosti.

5.2.2 Pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům

Další oblastí, která byla v rámci šetření pracovní schopnosti zkoumána je pracovní schopnost ve vztahu k fyzickým nebo duševním nárokům práce. Obrázek 5.6 shrnuje výsledky odpovědí zaměstnanců v dopravě a skladování týkající se hodnocení pracovní schopnosti s ohledem na fyzické nároky práce. Zaměstnanci nejčastěji hodnotí svou pracovní schopnost jako velmi dobrou (43,1 %) nebo spíše dobrou (34,1 %). Průměrné hodnocení uvedlo 19,7 % zaměstnanců, spíše podprůměrné 1,7 % zaměstnanců a velmi podprůměrné 1,4 % zaměstnanců.

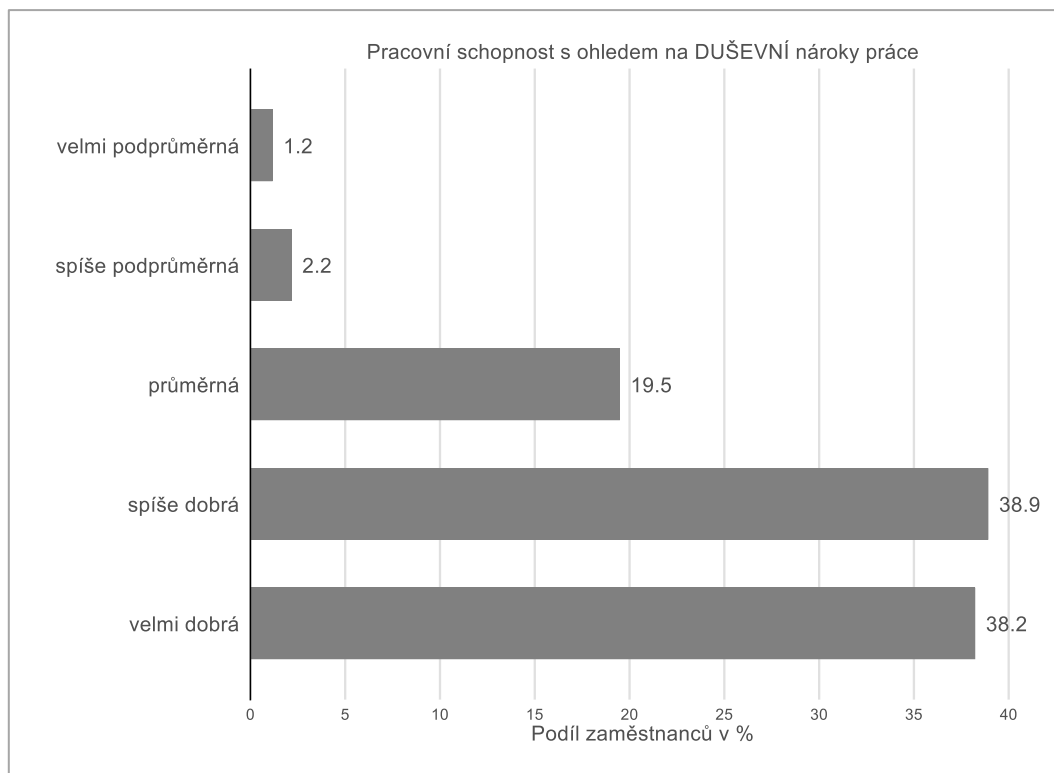
Obrázek 5.6: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na FYZICKÉ nároky práce v dopravě a skladování (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Hodnocení pracovní schopnosti ve vztahu k duševním nárokům práce ukazuje Obrázek 5.7. Nejčastěji zaměstnanci uvedli, že jejich pracovní schopnost je spíše dobrá (38,9 %) nebo velmi dobrá (38,2 %). Průměrné hodnocení pracovní schopnosti má 19,5 % zaměstnanců, spíše podprůměrné 2,2 % zaměstnanců a velmi podprůměrné 1,2 % zaměstnanců.

Obrázek 5.7: Struktura zaměstnanců podle pracovní schopnosti s ohledem na DUŠEVNÍ nároky práce v dopravě a skladování (sebehodnocení)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

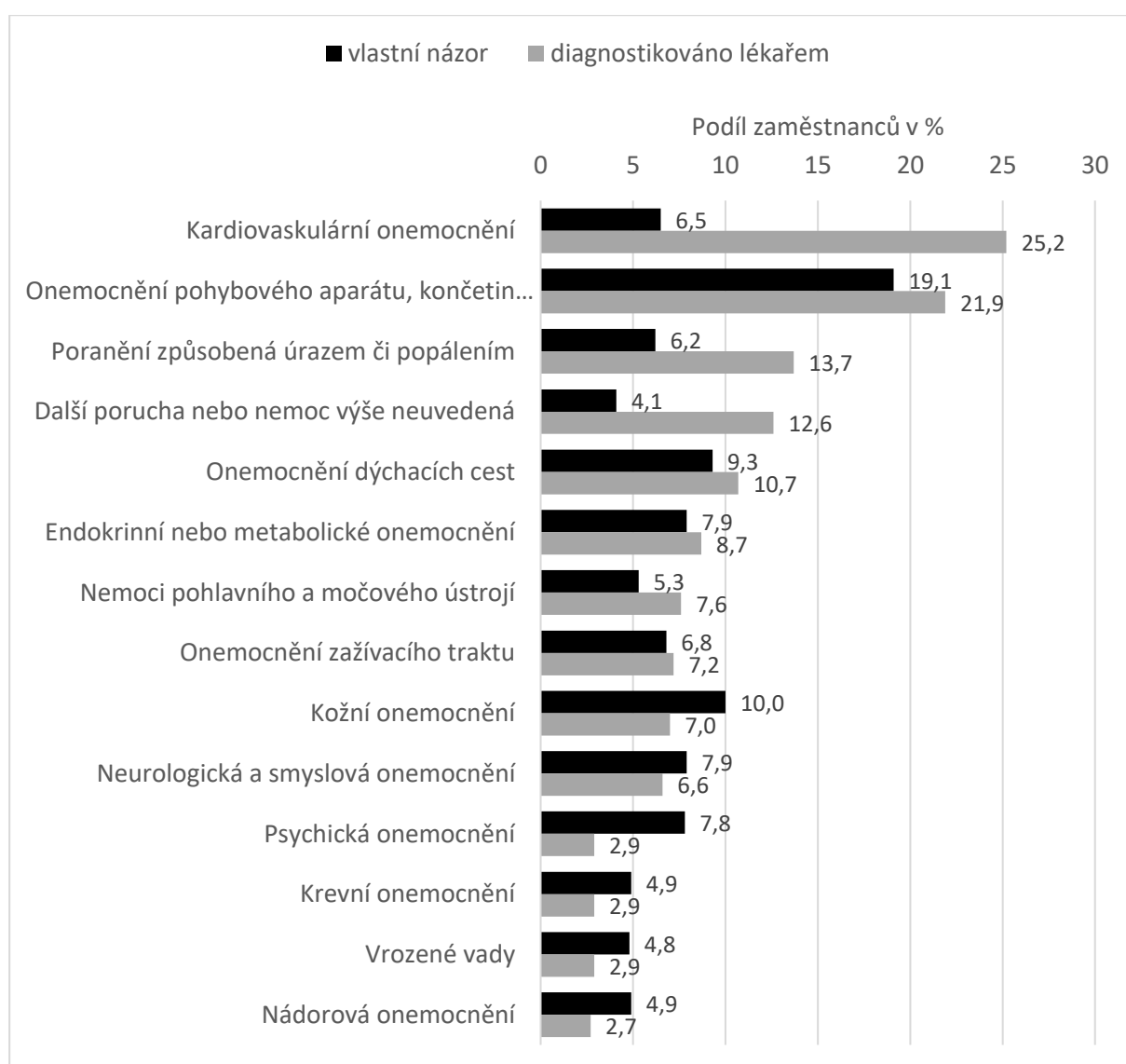
Také v hodnocení druhého faktoru pracovní schopnosti „Vliv fyzických a duševních nároků na pracovní schopnost“ jsou naprosto převažující (prakticky stejné) vždy obě pozitivní odpovědi jak v hodnocení vlivu fyzických nároků (77,2 %) tak i v hodnocení vlivů nároků duševních (77,1 %). Obě negativní hodnocení pak lehce přesahují pouhá 3 % odpovědí zaměstnanců.

5.2.3 Diagnostikovaná onemocnění

Cílem této komponenty je zjistit počet současných onemocnění, kterými pracovníci trpí, ať už jsou diagnostikována lékařem, nebo si je přisuzují sami. Bodové hodnocení pro tuto komponentu pracovní schopnosti se pohybuje od 1 do 7 bodů.

Následující graf na Obrázku 5.8 ukazuje podíly z celkového počtu respondentů s jednotlivými kategoriemi diagnóz, seřazené od nejčastějších po nejméně časté. V grafu je znázorněno všech 14 v dotazníku definovaných skupin nemocí. Jejich setřídění je provedeno podle četností údaje – diagnostikováno lékařem.

Obrázek 5.8: Podíl respondentů s jednotlivými diagnózami v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Jako nejčastější diagnózu uvádí zaměstnanci v dopravě a skladování diagnózy ve skupině kardiovaskulárních onemocnění (KVO) – 25,2 %, resp. jako vlastní názor dalších 6,5 % odpovědí. V této skupině se zdaleka nejčastěji jedná o diagnostikovaný, převážně léčený, ale i neléčený vysoký krevní tlak. Tento faktor, kdy se v této skupině zaměstnanců jedná o vysoké podíly profesionálních řidičů všech typů veřejné dopravy, může být významným rizikem ve výkonu jejich pracovních činností.

V pořadí druhou nejčastější signalizovanou skupinou onemocnění nebo zdravotních obtíží jsou „onemocnění pohybového aparátu, končetin nebo jiné části těla“ (21,9 %), které je doprovázeno 19,1 % indikací vlastního názoru na tuto skupinu onemocnění. Je tedy zřejmé, že 40 % zaměstnanců, tedy téměř každý druhý zaměstnanec v dopravě a skladování, má nějaké potíže s pohybovým aparátem včetně bolestí končetin a páteře, což se následně může promítnout do možných omezení v rámci výkonu profese těchto zaměstnanců.

Všechny další skupiny nemocí mají již četnosti nižší než 15 % a frekvence jejich výskytu není tedy tak závažná.

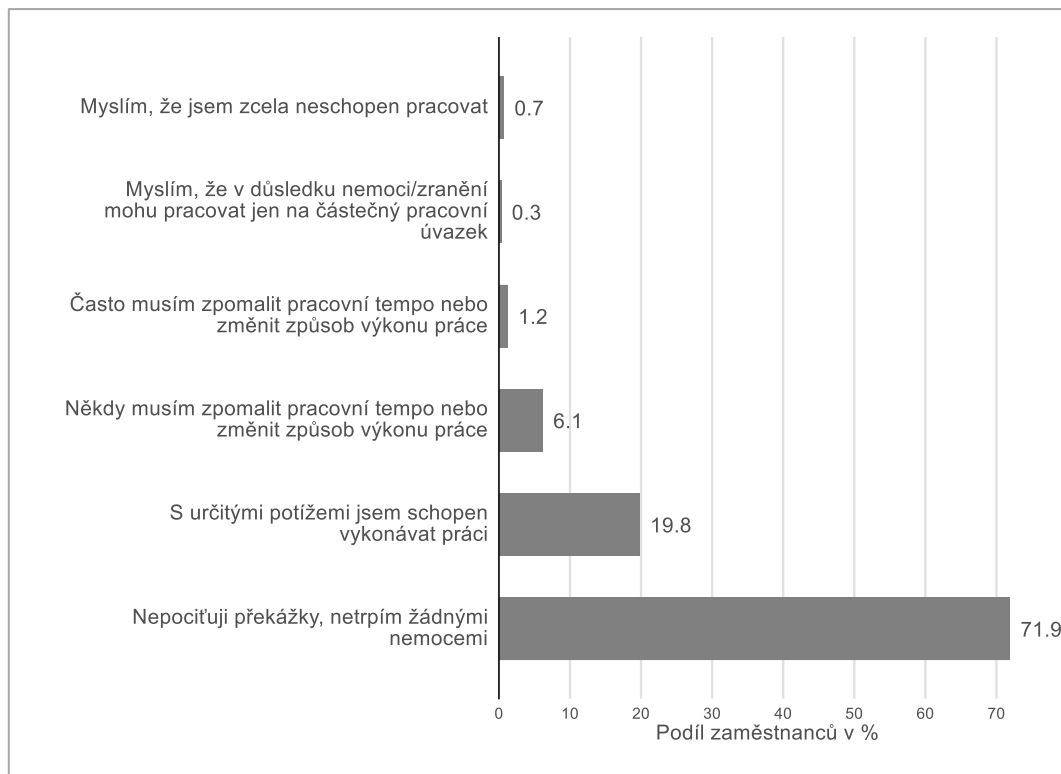
Za interpretační pozornost však u těchto méně významných lékařem diagnostikovaných onemocnění stojí časté převisy vlastních názorů na tato onemocnění či zdravotní potíže. Týká se to zejména diagnóz psychických potíží (7,8 % respondentů) a neurologických a smyslových onemocnění (7,9 %), u kterých se může jednat o různé subjektivně vnímané problémy od mírných depresí, bolestí hlavy, až po dlouhodobě neřešené vážnější psychické problémy, což je možné považovat pro výkon řidiče veřejných dopravních prostředků za poměrně významné sdělení.

Zásadním faktem však je, že četnosti těchto vlastních názorů na onemocnění a zdravotní komplikace jsou ve všech věkových kategoriích jak mezi muži, tak i u žen v pásmu 0,5 až 1,2 uváděných onemocnění na osobu (viz. graf na Obrázku XXXVII v Příloze 2) a tyto četnosti jsou podprůměrné.

5.2.4 Odhad poklesu pracovní výkonnosti

Zaměstnanci v rámci šetření WAI odhadovali své pracovní omezení kvůli nemocem. Výsledky ukazuje Obrázek 5.9. 71,9 % zaměstnanců nepocítuje překážky, netrpí žádnými nemocemi. 19,8 % zaměstnanců je schopno vykonávat práci s určitými potížemi. 6,1 % zaměstnanců uvedlo, že někdy musí zpomalit pracovní tempo nebo změnit způsob výkonu práce. Dále 1,2 % zaměstnanců musí často zpomalit pracovní tempo nebo změnit způsob práce. 0,3 % zaměstnanců si myslí, že v důsledku nemoci/ zranění mohou pracovat jen na částečný pracovní úvazek. 0,7 % zaměstnanců uvádí, že jsou zcela neschopni pracovat.

Obrázek 5.9: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

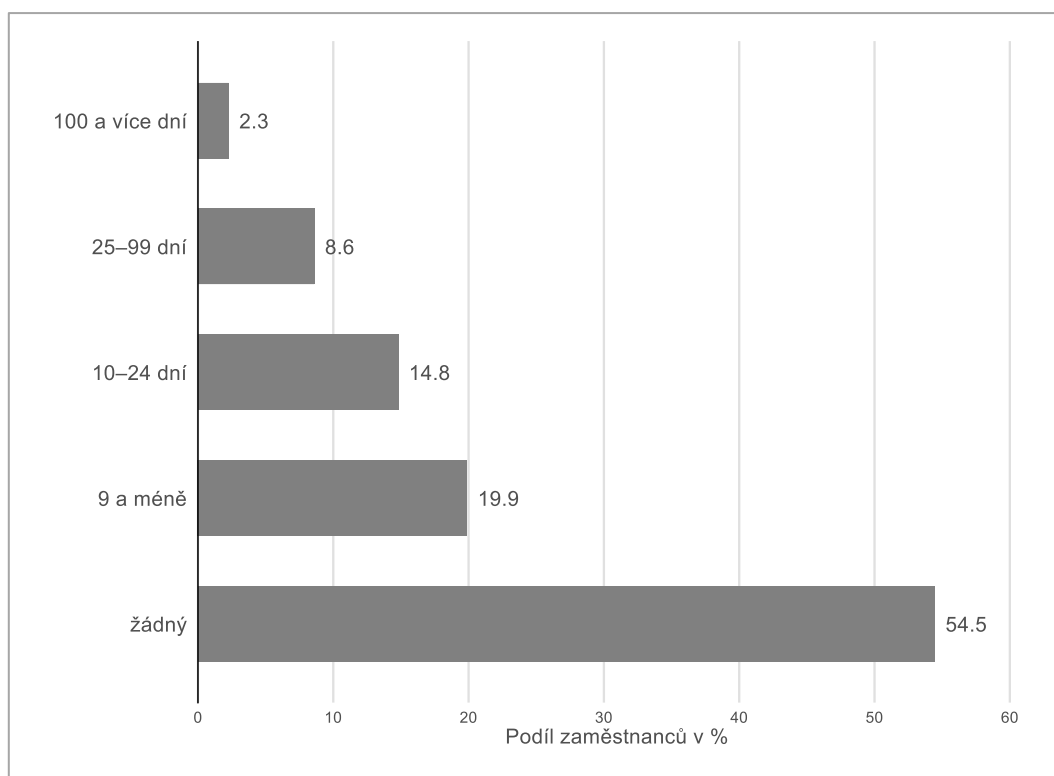
První dvě odpovědi tedy znamenají, že více než 90 % zaměstnanců může vykonávat svou práci bez zdravotních překážek, případně jen „s určitými potížemi“, což současně znamená, že je jejich pracovní schopnost zdravotním stavem ovlivňována jen minimálně.

Naopak přibližně pouze zbývajících 10 % zaměstnanců musí nějakým způsobem měnit tempo své práce. Výrazně ohrožená je pracovní schopnost u zanedbatelného podílu cca 2 % zaměstnanců, kteří musí často měnit způsob a tempo své práce, nebo již dnes musí konstatovat, že na svou práci zejména ze zdravotních důvodů nestačí (0,7 %).

5.2.5 Absence pro nemoc

Na základě onemocnění, kterými zaměstnanci trpí, dochází ke zvýšeným absencím v práci. Obrázek 5.10 zobrazuje podíl respondentů podle absencí z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců. Celkem více jak polovina zaměstnanců v dopravě a skladování uvedla, že nechyběli vůbec (54,5 %). 9 a méně dní chybělo 19,9 % zaměstnanců, 10-24 dní chybělo 14,8 % zaměstnanců, 25-99 dní chybělo 8,6 % zaměstnanců a 100 a více dnů 2,3 % zaměstnanců.

Obrázek 5.10: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Z tohoto grafu je zřejmé, že více než polovina zaměstnanců (54,5 %), podle jejich prohlášení nebyla v posledních 12 měsících tak nemocná, aby musela absentovat v práci. To spolu s krátkodobou absencí znamená, že téměř tři čtvrtiny respondentů (74,4 %) nebyly tak nemocny, aby jejich absence znamenala dlouhodobější nepřítomnost. Tento stav odpovídá poměrně nízkým četnostem lékaři identifikovaných onemocnění, které nepřesahují četnosti jednoho onemocnění na osobu, které bylo vypočteno v kvantitativním hodnocení předešlého faktoru pracovní schopnosti.

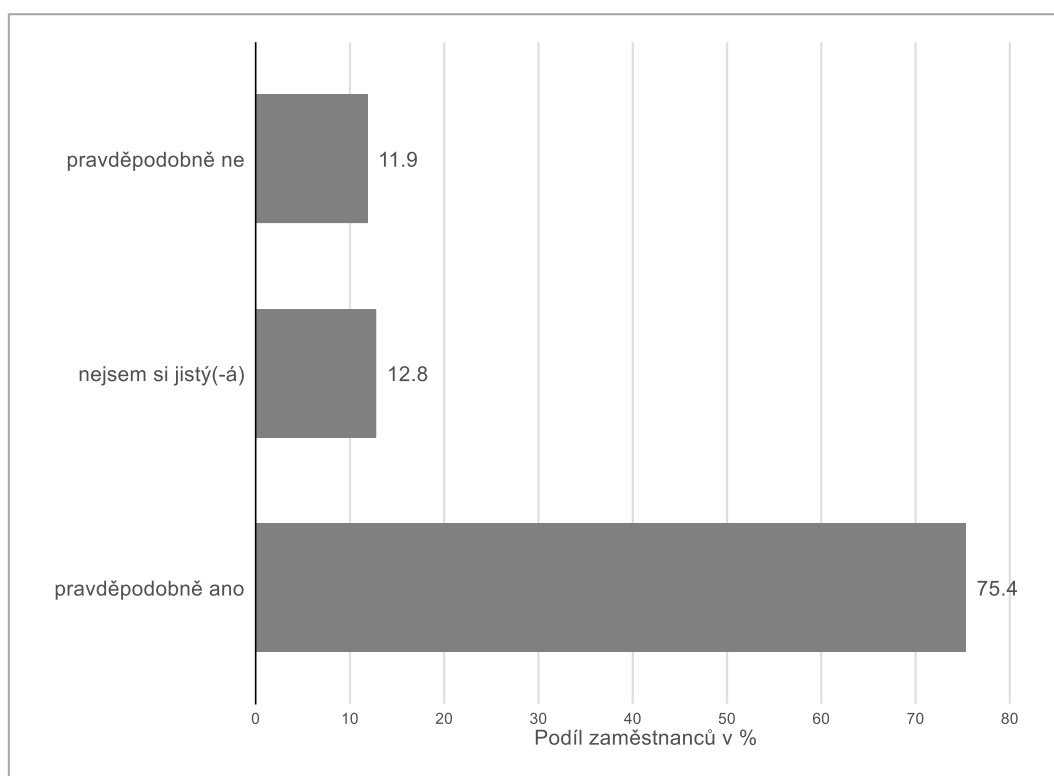
Naopak dlouhodobě nemocných (s pracovní neschopností větší než 25 pracovních dnů) bylo v uplynulých 12 měsících takřka 11 % respondentů, což je naopak známkou naznačující, že nejsou vzácná četnější významná onemocnění vyžadující dlouhodobá léčení. Tento stav má již vždy odezvu ve snížení pracovní schopnosti takového zaměstnance.

5.2.6 Prognóza pracovní schopnosti

Cílem této komponenty je zjistit, jak pracovník odhaduje svoji pracovní schopnost v příštích dvou letech. Tedy zdali se domnívá, že bude schopen(a) na základě svého zdravotního stavu vykonávat nynější práci i za dva roky.

Obrázek 5.11 uvádí rozložení četností odpovědí na tuto otázku dotazníku WAI. Vykonávat současnou práci v příštích dvou letech bude pravděpodobně 75,4 % zaměstnanců v dopravě a skladování. Ovšem není si jisto 12,8 % zaměstnanců a 11,9 % zaměstnanců pravděpodobně nebude schopno vykonávat současnou práci.

Obrázek 5.11: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Za důležité považujeme, že poměrně velký podíl téměř čtvrtiny zaměstnanců (24,7 %) si není svou další přítomností ve společnostech jistý, a dokonce 11,9 % se již v horizontu nadcházejících dvou let vidí v jiné pracovní/životní pozici.

Vzhledem k tomu, že v souborech tohoto odvětví je převaha mužů a podíl zaměstnanců starších 60 let nedosahuje ani 10 % všech zaměstnanců tohoto odvětví, jsou zřejmě jejich názory převážně motivovány odchodem k jinému zaměstnavateli.

5.2.7 Duševní zdraví

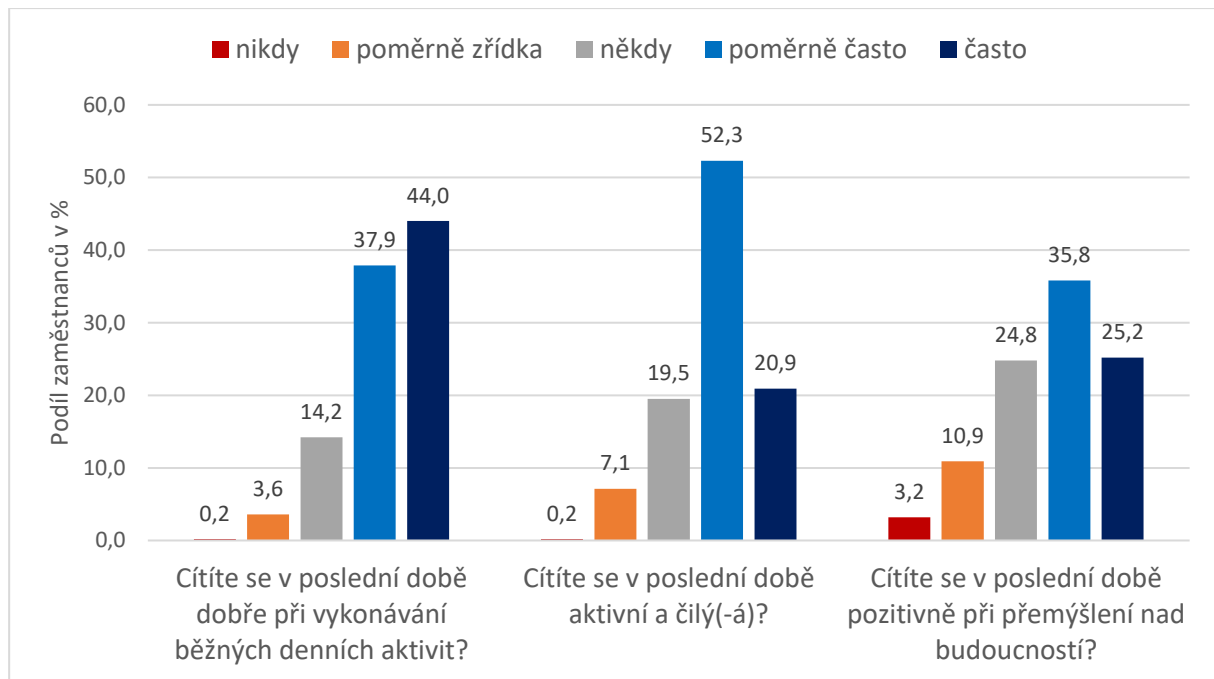
Poslední část dotazníku se zaměřuje na oblast duševní pohody. Cílem této položky je zjistit subjektivní názor pracovníků na každodenní pracovní i mimopracovní podněty (např. radost z každodenních úkolů, optimistický/pesimistický pohled do budoucnosti). V této oblasti jsou respondentům postupně pokládány tři otázky. Odpovědi respondentů jsou shrnuty v grafickém vyjádření uvedeném na Obrázku 5.12.

Nadpoloviční většinu dvou pozitivních odpovědí jsou zaznamenávány u všech tří otázek. Na první (*Cítíte se v poslední době dobře při vykonávání běžných denních aktivit?*) zaměstnanci odpovědělo poměrně často nebo často 81,9 % zaměstnanců. Na druhou otázku týkající se pocitu aktivity a čilosti (*Cítíte se v poslední době aktivní a čilý?*) takto odpovídalo celkem 73,2 % zaměstnanců a na třetí oblast týkající se pozitivního přemýšlení o budoucnosti (*Cítíte se v poslední době pozitivně při přemýšlení nad budoucností?*) nejčastěji odpovídalo oběma pozitivními odpověďmi pouze v 61 % zaměstnanců.

Nejméně pozitivně vyznělo rozložení odpovědí na otázku pohledu respondentů na vlastní budoucnost. Zde nabývají na významu obě negativní hodnocení, tedy výroky „poměrně zřídka“ 10,9 % a „nikdy“ 3,2 %. Tedy nepříliš pozitivně vidí svou budoucnost téměř 15 % respondentů tohoto odvětví.

Z hodnocení tedy vyplývá, že v oblasti duševních zdrojů jsou i v této skupině respondentů největší rezervy v tématech přemýšlení nad budoucností.

Obrázek 5.12: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

5.3 Úroveň WAI, odměňování a odpracovaná doba v měřených profesích

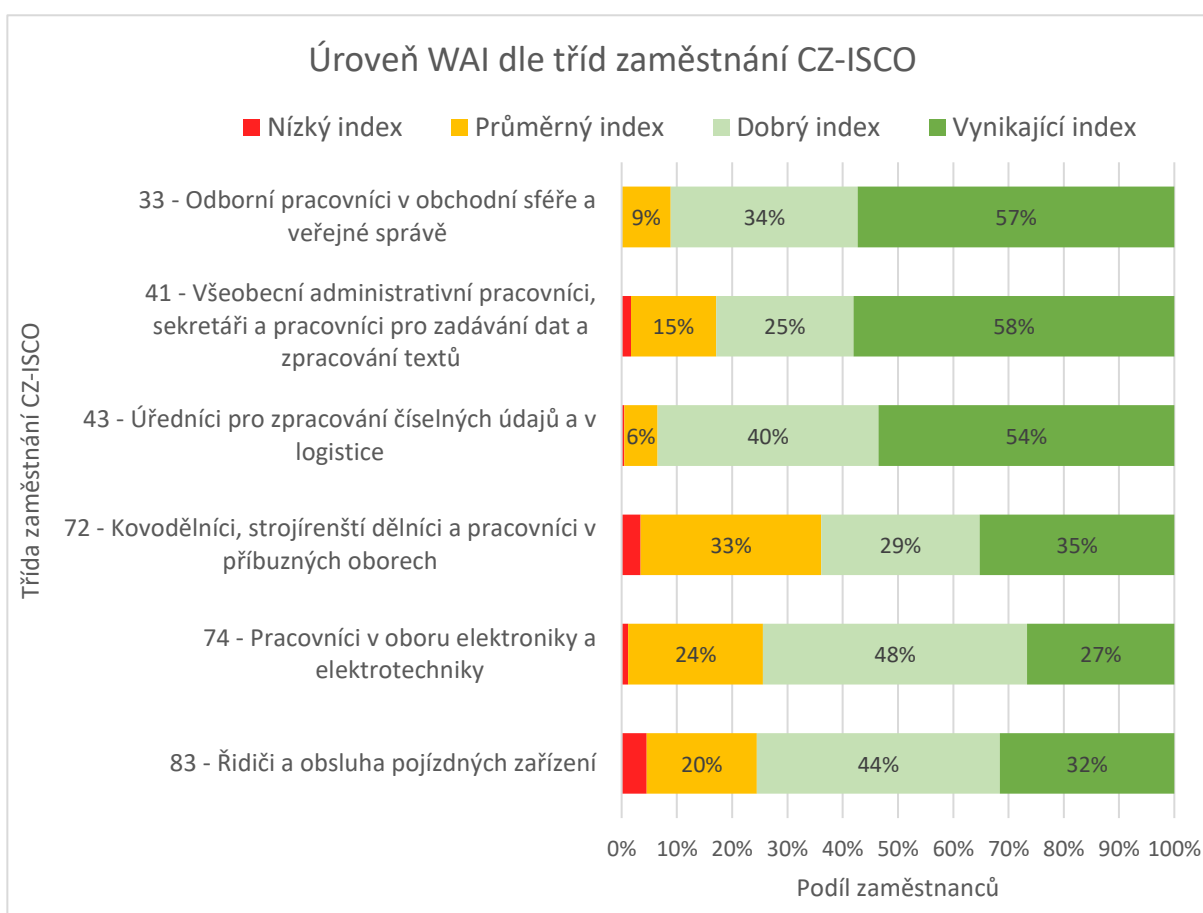
Tato podkapitola se zabývá výsledky měření WAI, úrovní odměňování a odpracovanou dobou v dopravě a skladování podle zaměstnání CZ-ISCO. Stejně jako v kapitolách 3.3 a 4.3 i zde platí, že jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž byl v rámci šetření WAI naměřený dostatečný počet pozorování a byla splněna publikační kritéria. Konkrétně jsou publikována pouze zaměstnání zastoupena minimálně 30 měřeními z minimálně 3 různých firem. V dopravě a skladování to znamená, že je publikováno 6 tříd zaměstnání a 6 kategorií zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. V případě potřeby publikování více zaměstnání by bylo nutné provést rozsáhlejší měření.

Třídám zaměstnání se věnuje Obrázek 5.13 a Tabulka 5.1. Je vidět, že nejlépe hodnocenou pracovní schopnost mají ze sledovaných tříd zaměstnání Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice (kód CZ-ISCO 43), z nichž většina (96 %) má dobrý či vynikající index. Tito zaměstnanci v 1. pololetí roku 2022 pobírali mediánovou mzdu na úrovni cca 39 740 Kč/měs. a odpracovali průměrně 148,5 hod/měs. (z toho 4,5 hod přesčas). Naopak o něco hůře hodnocenou pracovní schopnost vykazují Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech (kód CZ-ISCO 72), z nichž více než třetina (36 %) má nízký či průměrný

index. Medián jejich hrubé měsíční mzdy činil téměř 33 990 Kč a odpracovaná doba 142,4 hod/měs., z toho 3 hod/měs. přesčas.

Z uvedených profesí na Obrázku 5.14 je patrné, že nejlépe hodnocenou pracovní schopnost z nich mají Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě (kód CZ-ISCO 83311) s 92 % zaměstnanců s dobrým či vynikajícím indexem. Úroveň odměňování Řidičů autobusů v městské hromadné dopravě se v 1. pololetí roku 2022 pohybovala kolem mediánu 43 167 Kč/měs. a odpracovaná doba činila 161,3 hod/měs., z čehož až 19,2 hod/měs. dosahoval přesčas (viz Tabulka 5.2). Na druhou stranu mezi Mechaniky a opraváři kolejových vozidel (kód CZ-ISCO 72332) najdeme pouze 58 % zaměstnanců s dobrým či vynikajícím indexem. Medián jejich hrubé měsíční mzdy v 1. pololetí roku 2022 činil přibližně 35 270 Kč a odpracovaná doba 137,5 hod/měs. (z toho 4,3 hod přesčas).

Obrázek 5.13: Úroveň WAI v dopravě a skladování dle tříd zaměstnání CZ-ISCO



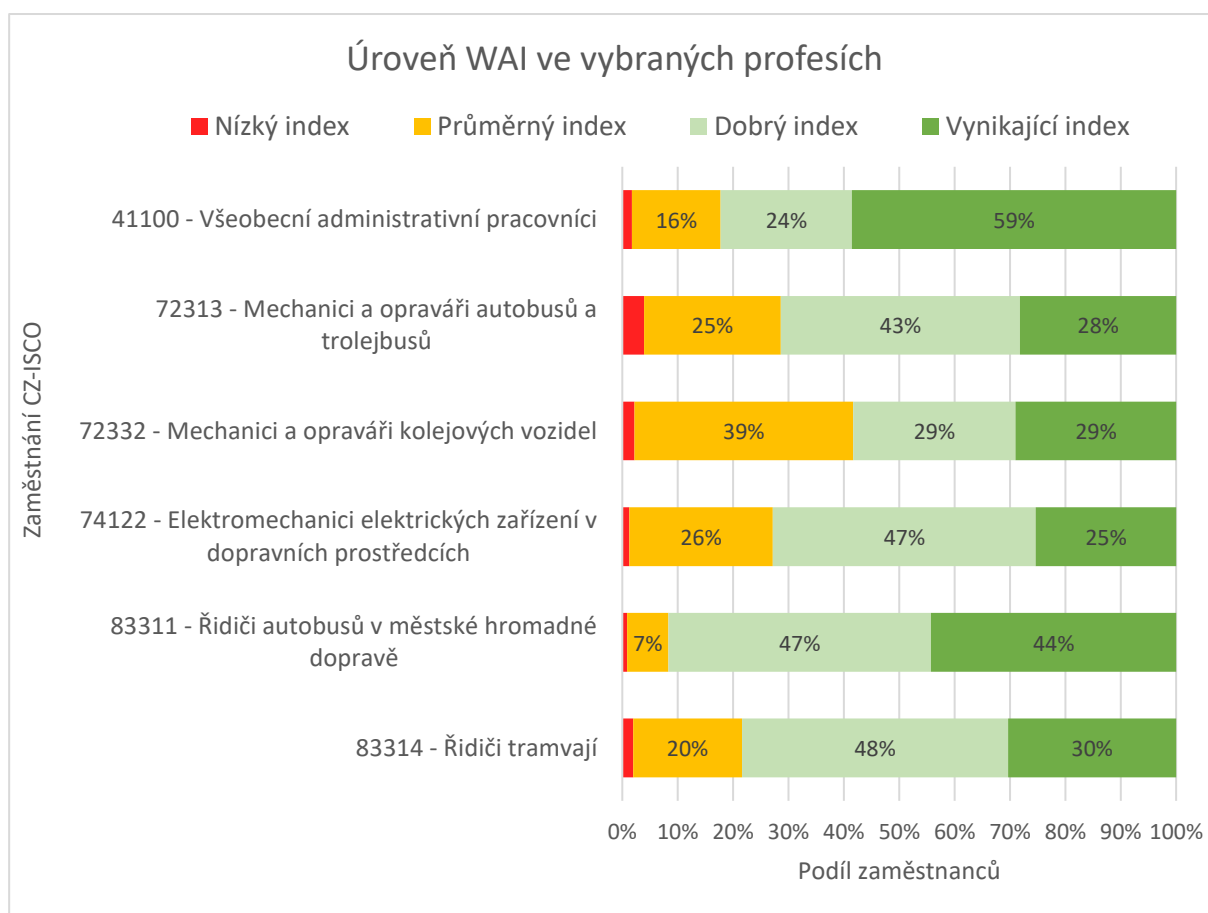
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 5.1: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas dle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě	9 %	12,4	40 231 Kč	150,8	1,6
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů	17 %	4,5	27 847 Kč	148,1	0,7
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice	6 %	27,1	39 742 Kč	148,5	4,5
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	36 %	8,4	33 988 Kč	142,4	3,0
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky	26 %	3,9	38 599 Kč	142,0	3,9
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	24 %	108,9	32 061 Kč	152,7	8,3

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 5.14: Úroveň WAI ve vybraných profesích v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Tabulka 5.2: Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI, počet zaměstnanců, mzda, odpracovaná doba a přesčas ve vybraných profesích v dopravě a skladování v 1. pololetí 2022 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI	Počet zaměstnanců	Medián hrubé mzdy	Odpracovaná doba	Přesčas
Kód	Název	%	tis. osob	Kč/měs.	hod/měs.	hod/měs.
41100	Všeobecní administrativní pracovníci	18 %	3,8	27 543 Kč	148,2	0,7
72313	Mechanici a opraváři autobusů a trolejbusů	29 %	1,1	37 299 Kč	141,1	2,7
72332	Mechanici a opraváři kolejových vozidel	42 %	2,6	35 271 Kč	137,5	4,3
74122	Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích	27 %	1,5	36 241 Kč	138,7	3,0
83311	Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě	8 %	7,5	43 167 Kč	161,3	19,2
83314	Řidiči tramvají	22 %	2,4	47 719 Kč	153,5	13,3

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

B. Příklady dobré praxe ze zahraničí a formulace doporučení pro ČR

6 Mapování příkladů dobré praxe

Jedním z podkladů pro formulaci doporučení pro Českou republiku v oblasti systémové podpory pracovní schopnosti v kontextu age managementu byla identifikace, analýza a popis vhodných příkladů dobré praxe ze zahraničí, jež ilustrují přístup ostatních zemí k podpoře pracovní schopnosti. Na základě desk-research a konzultací se specialisty age managementu byla popsána politika podpory pracovní schopnosti v následujících šesti zemích: Finsko, Rakousko, Slovensko, Německo, Nizozemí a Lucembursko. Postupy a programy podpory pracovní schopnosti ve vybraných zemích jsou níže popsány jako příklady dobré praxe, z nichž následně vyplynulo několik okruhů konkrétních doporučení pro další rozvoj a zkvalitnění aplikace age managementu v České republice.

6.1 Finsko

Pracovní schopnost a její udržení je ve Finsku předmětem aktivní debaty kvůli předpokládanému nedostatku pracovních sil a očekávaným problémům s udržitelností sociálního zabezpečení. Samotný vznik WAI indexu má svůj počátek v závěrech vyplývajících z analýzy demografické situace Finska z počátku 80. let 20. století. Bylo zřejmé, že silná poválečná generace narozená v letech 1945-1950, významně během 90. let zvýší podíl starších pracovníků.

Finský úřad sociální správy se tedy snažil lépe porozumět tomu, jak dlouho lidé mohou pracovat a jaký je vhodný věk pro odchod do penze. Ke spolupráci byl přizván Finský institut pracovního zdraví (FIOH), jenž s ohledem na stanovený cíl vyvinul nástroj ke měření schopnosti člověka pracovat během stárnutí.

Metoda „**Index pracovní schopnosti**“ (**Work Ability Index, WAI**) byla navržena a ověřena multidisciplinárním týmem vědců. Výsledky longitudinální studie 6500 pracovníků veřejné správy (1981, 1985, 1992, 1997 a 2009) prokázaly, že přibližně 30 % z nich zaznamenalo během stárnutí silný pokles WAI. Práce samotná nezabránila poklesu pracovní schopnosti u třetiny respondentů nezávisle na povolání a pohlaví. Na základě těchto zjištění se odpovědné finské instituce shodly, že „*udržení pracovní schopnosti během stárnutí je náš společný cíl*¹⁶.“

¹⁶ kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka [online]. Praha: AIVD ČR, 2012 [cit. 2022-11-15]. ISBN 978-80-904531-5-9. Dostupné z: <https://www.aivd.cz/soubor-doc737/>.

Ve Finsku byla pracovní schopnost zakotvena v zákonech o ochraně zdraví při práci (2002) a o bezpečnosti práce (2003)¹⁷. Problematika pracovní schopnosti tak byla zařazena mezi legitimní témata bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem zákona je „*zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek pro zajištění a udržení pracovní schopnosti zaměstnanců, jakož i předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání a odstraňování dalších rizik vyplývajících z práce a pracovního prostředí pro fyzické a duševní zdraví zaměstnanců*“ (§1 zákona č. 738/2002).

Intenzivní opatření na udržení a podporu pracovní schopnosti byla spuštěna prostřednictvím Národního programu pro stárnoucí pracovníky (1996-2002). Dlouhodobým cílem je prodloužit pracovní kariéru, mj. s ohledem na změnu právních předpisů o starobních důchodech, cílících na prodloužení horní hranice věku odchodu do penze na 68 let.

Národní program pro stárnoucí pracovníky a následná důchodová reforma zlepšily míru zaměstnanosti starších pracovníků a postoje ke stárnutí¹⁸.

Národní program pro stárnoucí pracovníky (FINPAW)

Finský Národní program pro stárnoucí pracovníky (FINPAW, 1998-2002) vznikl s cílem uvést do praxe téměř 50 doporučení, na nichž od roku 1996 pracovala vládní Komise pro otázku stárnoucích pracovníků. Součástí FINPAW byl vývoj školicího programu age managementu. V průběhu FINPAW bylo proškoleny cca tisíc manažerů a dalších vedoucích pracovníků. V tomto kontextu vznikl nástroj „barometr pracovní schopnosti“ jehož účelem bylo hodnotit podnikové aktivity v oblasti pracovní schopnosti, a to vždy po 3 letech. V programu byla rovněž ověřována specifika malých a středních podniků při podpoře pracovní schopnosti.

Program Veto

Meziresortní program Veto¹⁹ realizovalo finské Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví v letech 2003 až 2007. Cílem Veto bylo zatraktivnit práci jak z okamžitého, tak z dlouhodobého hlediska. Jednalo se o jednu ze čtyř hlavních strategií Ministerstva sociálních věcí a zdravotnictví v oblasti rozvoje sociální a zdravotní politiky. Program Veto mj. navazoval na cíle Národního programu pro stárnutí pracovníků, jenž skončil na jaře roku 2002.

Jedním z dílčích cílů programu Veto bylo zachování a udržení pracovní schopnosti. Účelem bylo mj. zvýšit počet průzkumů na pracovišti, hodnocení rizik a měření stresu. To vyžadovalo

¹⁷ Occupational Safety and Health Act. Finlex [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>.

¹⁸ ILMARINEN, Juhani. From Work Ability Research to Implementation. International Journal of Environmental Research and Public Health [online]. 2019, 12 August 2019, 2019(16), 7 [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6720430/pdf/ijerph-16-02882.pdf>.

¹⁹ Longer careers? VETO programme indicators [online]. Helsinki: University Printing House, 2008 [cit. 2022-11-15]. ISBN 978-952-00-2624-0. Dostupné z: <http://www.si-whp.eu/resources/londer-careers---veto-programme-indicators.pdf>.

školení pracovníků pracovnělékařských služeb a zavedení nových postupů, metod a praktik. Projekt cílil na rozvoj soukromých i státních systémů pracovnělékařských služeb, aby byly zaměstnavatelům a zaměstnancům k dispozici kvalitní a srovnatelné služby. Monitoring zdraví je podle aktérů programu Veto zásadní součástí udržení pracovní schopnosti. Projekt si kladl za cíl vytvořit rozmanitější přístup k zajištění toho, že pracoviště, pracovnělékařské služby, rehabilitační služby a další sektory jsou správně vybaveny a jsou řádně připraveny zejména na prevenci muskuloskeletálních poruch. Základním cílem organizací odpovědných za bezpečnost na pracovišti je zkoumat a vyhodnocovat nebezpečí, problémy a rizika. V případě potřeby probíhá spolupráce s pracovnělékařskou službou a dalšími odbornými orgány.

Finský úspěch

Vývoj ve Finsku v oblasti podpory pracovní schopnosti je mezinárodně vnímán jako úspěšný. Na jeho základě se koncept WAI jako nástroj pro zjišťování pracovní schopnosti rozšířil do mnoha dalších zemí. V roce 2006 Finsko obdrželo cenu Carla Bertelsmanna, která byla výrazem ocenění finské aktivní politiky v oblasti stárnutí.

Podmínky pro úspěšnou implementaci aktivní politiky stárnutí v pracovním životě ve Finsku²⁰:

- veřejná politika poskytuje mandát a veřejné prostředky,
- výzkum aktivně podporuje dlouhodobé studie a následnou implementaci výsledků studií,
- vláda, zaměstnavatelé a odbory prostřednictvím tripartity podněcují zájem a odezvu zaměstnavatelů,
- účinná propagace vytváří a poskytuje praktické rady k zavádění a podpoře jednotlivých prvků age managementu, jehož integrální součástí je pracovní schopnost,
- pozitivní, „win-win“ přístup, z něhož profituje jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

6.2 Rakousko

Iniciativa „Zdravotní postižení v přechodném období“

Rakouské Ministerstvo sociálních věcí (*Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz*) zahájilo v roce 2007 iniciativu „Zdravotní postižení v přechodném období“ (*Invalidität im Wandel*). Mimo jiné v jejím rámci vznikla pracovní skupina, která se podílela na reformě systému invalidních důchodů a zamýšlela se nad tématy zdravotního postižení, zdraví a práce. Na základě těchto diskusí se vláda, ve spolupráci s rakouskými institucemi sociálního zabezpečení a zástupci sociálních partnerů, rozhodla v roce 2008 zahájit

²⁰ kol. Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka [online]. Praha: AIVD ČR, 2012 [cit. 2022-11-15]. ISBN 978-80-904531-5-9. Dostupné z: <https://www.aivd.cz/soubor-doc737/>.

v podnicích preventivní program, jehož cílem mělo být udržet zaměstnatelnost, snížit počet invalidních důchodů a podpořit pracovní schopnost.

Program „Fit pro budoucnost“

Výsledkem jednání vedených pod záštitou iniciativy „Zdravotní postižení v přechodném období“ byla realizace pilotního programu „Fit pro budoucnost“ (*Fit für die Zukunft*), určeného pro primární prevenci (snížení počtu invalidních důchodů a podpora pracovní schopnosti)²¹.

Program „Fit pro budoucnost“ byl realizován po dobu 4,5 roku v letech 2008-2012. Program s rozpočtem 1,5 milionu EUR vedly Rakouská sociální pojišťovna pro rizika z povolání (AUVA) a Organizace penzijního pojištění (PVA). Bylo zapojeno celkem 20 podniků, z nichž třetinu tvořily malé a střední podniky. První fáze programu spočívala v sérii seminářů, jejichž cílem bylo zvýšit povědomí podniků o řadě pojmů souvisejících s pracovní schopností. Po seminářích byla zahájena poradenská fáze programu, během níž byl každému zúčastněnému zaměstnavateli přidělen jeden poradce. K dispozici byla i další expertní podpora, např. odborníků z AUVA, specialistů na ergonomii a dalších technických odborníků. Zapojení specialisté dohromady tvořili řídicí skupinu. Poradenství probíhalo každý měsíc, přičemž se využívaly podpůrné nástroje (například index ABI Plus, viz níže) a také probíhala řada rozhovorů s příslušnými osobami v podnicích.

Po fázi konzultací a pohovorů následovaly aktivity na podporu udržitelné zaměstnatelnosti, které vycházely ze souboru osvědčených postupů. Bylo provedeno celkem 300 na míru šitých intervencí, podpořených řadou rychlých opatření (např. odpočinkové místnosti, ergonomická opatření, úpravy pracovních pomůcek). Opatření realizovaná v rámci 20 pilotních podniků a výsledky programu byla zveřejněna v roce 2012. Vyhodnocení programu ukázalo, že pracovní schopnost silně souvisí s následujícími faktory:

- pracovní zátěž,
- hodnoty,
- schopnost aktivně se zapojit,
- zdraví,
- spolupráce.

Z hodnocení vyplynulo, že program měl nejsilnější účinky na mladší pracovníky (učně). K faktorům, které mohly přispět k optimalizaci účinků programu, patří:

- silnější zapojení vedení,
- silnější podpora ze strany podnikové rady (obezřetnost vůči dopadům zkrácení pracovní doby na mzdy),

²¹ Overview of policies, strategies and programmes in relation to the occupational health and safety of older workers - Austria. OSHWIKI: Networking knowledge [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/Overview_of_policies,_strategies_and_programmes_in_relation_to_the_occupational_health_and_safety_of_older_workers_-_Austria.

- potřeba pravidelného opakování projektu.

Na základě úspěchu programu „Fit pro budoucnost“ přijala vláda Zákon o práci a zdraví (*Arbeits- und Gesundheitsgesetz*). Zákon zavedl program sekundární a terciární prevence (case-management, rehabilitace a návrat do práce), realizovaný pod názvem „fit2work“.

Index ABI Plus™ a program AUVAfit

Během programu "Fit pro budoucnost" vyvinuly AUVA a PVA (viz výše) index ABI Plus™. ABI Plus™ je založen na indexu pracovní schopnosti (WAI) a měří stav řízení pracovní zátěže podle zdrojů zaměstnanců v podniku. Výhodou indexu ABI Plus™ je, že při posuzování pracovních úkolů, kompetencí a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zohledňuje subjektivní faktory, které se obvykle obtížně měří. Umožňuje zaměstnavateli zjistit, do kterých oblastí by mohl investovat (podpora zdraví, ergonomie, školení atd.).

AUVA také vyvinula program AUVAfit, na kterém se podílí mezioborový tým a jehož cílem je snížit fyzickou a psychickou zátěž při práci. Prvním krokem je posouzení pracovní zátěže. Na jeho základě pracují externí konzultanti na cílených opatřeních pro zlepšení pracovních podmínek. V každé fázi procesu pomáhá AUVA psychologickým a ergonomickým poradenstvím.

Zákon o práci a zdraví (*Arbeits- und Gesundheitsgesetz*)

- **Cíl zákona**

Zákon o práci a zdraví (*Arbeits- und Gesundheitsgesetz, AGG*²²) vstoupil v platnost v lednu 2011. Cílem tohoto zákona je co nejdéle udržet schopnost pracovat, resp. samostatně podnikat u zaměstnaných a nezaměstnaných osob. K dosažení tohoto cíle zákon vytváří podmínky pro poskytování komplexních, snadno dostupných informací a poradenských aktivit. Poradenství podle zákona poskytuje cílené informace o otázkách podporujících zdraví v pracovním životě a slouží jako příležitost zasáhnout v rané fázi v případě zdravotních problémů zaměstnaných a nezaměstnaných osob. V případě potřeby by měla být prostřednictvím case managementu vyvinuta opatření k řešení zdravotních problémů v rané fázi. Zaměstnavatelé by prostřednictvím informací a poradenství měli být podporováni v rozvoji a upevňování zdraví podporujícího pracovního prostředí.

²² Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz – AGG. Rechtsinformationssystem des bundes [online]. 2010 [cit. 2022-11-15].

Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007058>

- **Cílové skupiny**

Nabízené informace, rady a podpora jsou podle zákona zaměřeny zejména na zaměstnané a nezaměstnané osoby, jejichž zdravotní stav naznačuje, že v budoucnu nebudou moci pracovat. Kromě toho by se case management měl používat také u těch lidí, pro které jsou vhodná a přiměřená, odborně správná rehabilitační opatření nebo léčebná rehabilitační opatření nebo pro které má být vypracován plán jejich opětovného začlenění. Spektrum informací, rad a podpory je zaměřeno i na zaměstnavatele, kteří v tomto směru vyjadřují potřebu informací.

- **Řídící skupina a poradní sbor**

Zákon zřizuje příslušnou řídicí skupinu a poradní sbor. Řídící skupinu tvoří zástupci dotčených ministerstev, zdravotních, úrazových a penzijních pojišťoven a úřadu práce. Poradní sbor tvoří zástupci organizací jako např. rakouská obchodní komora, odborová konfederace, zemědělská komora, svaz rakouského průmyslu a další. Zákon definuje organizační uspořádání a obsah činnosti řídicí skupiny i poradního sboru.

- **Povinnost součinnosti**

Institucím jako jsou spolkové úřady, instituce sociálního zabezpečení, zastřešující organizace a úřad práce zákon ukládá povinnost spolupracovat s poskytovateli informací, poradenství a podpory při provádění tohoto zákona.

- **Financování**

Zákon určuje instituce podílející se na financování informačních, poradenských a podpůrných služeb, explicitně definuje rozdělení financování mezi nimi, stanovuje postupy pro určení odpovídajících institucí dle uživatelů služeb a další postupy při financování služeb.

- **Data**

Zákon určuje data, která mohou poskytovatelé informačních, poradenských a podpůrných služeb zpracovávat o osobách zapojených do poradenství nebo case managementu, pokud je to nezbytné pro dosažení cíle stanoveného zákonem.

Zákon definuje právo poskytovatelů služeb tyto informace získávat od orgánů jako jsou instituce sociálního zabezpečení nebo úřad práce, také povinnost příslušná data pravidelně (1x měsíčně) poskytovat ministerstvu práce. Dále určuje práva poskytovatelů služeb a zaměstnavatelů v oblasti údajů o zaměstnavatelích.

- **Statistická a vědecká měření**

Zákon stanovuje postupy pro propojení vybraných dat s jinými systémy a organizacemi (např. statistickým úřadem) za účelem uchování a umožnění následných rozsáhlejších vědeckých a statistických šetření.

Program „fit2work“

Prostřednictvím programu „fit2work²³“ se v Rakousku implementuje výše popsáný Zákon o práci a zdraví. Fit2work je bezplatná poradenská služba určená pro individuální zájemce a pro zaměstnavatele. Financování fit2work je zajištěno prostřednictvím Zákona o práci a zdraví a podílí se na něm více institucí. V programu jsou využívány nástroje jako index ABI Plus™ (jenž vychází z WAI) a AUVAfit, popsané výše.

Realizaci „fit2work“ zajišťuje 283 poradců, působících na 55 kontaktních pracovištích po celém Rakousku. Na vyžádání může do lokality (komunita, podnik) přijet minibus, což dále zlepšuje dosažitelnost služby.

Programem doposud prošlo více než 132 000 osob a přes 1600 podniků²⁴.

Na webových stránkách „fit2work“ je podrobně popsán proces poradenství pro individuální zájemce a pro podniky. Vstupní sebehodnocení umožňuje online autotest. Pro lepší porozumění možností a přínosů „fit2work“ jsou zpracovány příklady využití programu v praxi a uživatelsky přívětivá videa.

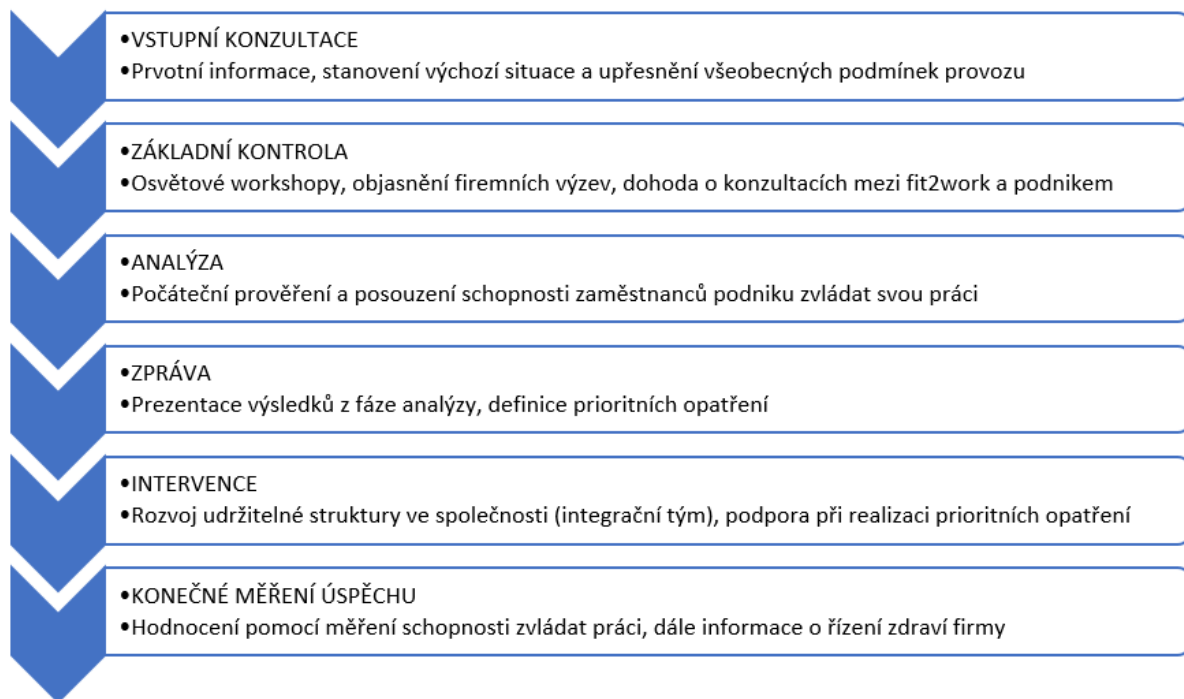
V rámci programu jsou organizovány i otevřené bezplatné přednášky (fyzické i online), např. na téma problematiky vyhoření nebo vytváření inkluzivních pracovních týmů.

Charakter a délka intervence se u individuálních uživatelů může lišit. V případě potřeby po základní anamnéze může následovat konzultační fáze, která podle charakteru indikovaného problému může trvat 4-10 měsíců.

²³ Fit2work: miteinander. besser. arbeiten [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.fit2work.at/> .

²⁴ Stav v srpnu 2022.

V případě podniků jsou služby strukturovány do následujících typických etap:



Program „fit2work“ je klíčovým nástrojem i pro implementaci další rakouské právní normy: Zákona o reintegraci na částečný úvazek (*Wiedereingliederungsteilzeitgesetz, WIETZ*²⁵). Ten je určen osobám po delším období pracovní neschopnosti, které mají zájem o opětovné pracovní začlenění u svého zaměstnavatele na zkrácený úvazek. Fit2work pomáhá například při vypracování reintegračního plánu šitého na míru zdravotnímu stavu a potřebám konkrétních pracovníků. K dispozici jsou například šablony reintegračního plánu nebo dohody²⁶.

²⁵ Wiedereingliederungsteilzeitgesetz. Republik Österreich Parlament [online]. 20. 12. 2016 [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/I/I_01362/index.shtml.

²⁶ Fit2work SERVICE: Downloads, Materialien, Videos. Fit2work [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.fit2work.at/artikel/downloads-materialien-3>.

6.3 Slovensko

Vládní aktivity

Slovensko připravilo Národní program aktivního stárnutí na roky 2021-2030²⁷, v němž implementuje koncept indexu pracovní schopnosti WAI. Strategie je v gesci Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. V listopadu 2021 byl dokument schválen slovenskou vládou.

V některých doménách (oblastech) podpory aktivního stárnutí program počítá s konkrétními opatřeními, využívajícími index WAI:

Doména	Podpora ekonomické aktivity v perspektivě životního cyklu
→Strategický cíl	Využití potenciálu starších lidí k participaci v placené práci jako základu udržitelného vývoje společnosti v mezigenerační perspektivě
→→Cíl 1	Flexibilní pracovní podmínky podporující setrvání starších lidí v placené práci a age management ²⁸
→→→Opatření 1	Příprava a zavedení opatření za účelem podpory udržení a zlepšení pracovní schopnosti zaměstnanců pomocí věkového managementu a výsledků zjišťování WAI (Work ability index)
Gestor	SAAM (Slovenská asociace age managementu)
Spolupracující subjekty	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny, sociální partneři, univerzity
Termín plnění	2022
Způsob financování	Státní rozpočet, fondy EU, soukromé zdroje
Měřitelný ukazatel	Realizovaná zjišťování, počet vykonaných WAI v různých resortech a průmyslových odvětvích

²⁷ Národný program aktívneho stárnutia na roky 2021-2030. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. 2021 [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/rada-vlady-slovenskej-republiky-prava-seniorov-prisposobovanie-verejnych-politik-procesu-starnutia-populacie/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2014-2020/narodny-program-aktivneho-starnutia-roky-2021-2030.pdf>.

²⁸ Slovenský Národný program aktivního stárnutí na roky 2021-2030 používá pojem „věkový management“.

Doména	Podpora ekonomické aktivity v perspektivě životního cyklu
→Strategický cíl	Využití potenciálu starších lidí k participaci v placené práci jako základu udržitelného vývoje společnosti v mezigenerační perspektivě
→→Cíl 1	Flexibilní pracovní podmínky podporující setrvání starších lidí v placené práci a věkový management
→→→Opatření 2	Zavedení strategického nástroje řízení lidských zdrojů věkového managementu v SR (aplikace vstupního auditu v různých odvětvích hospodářství SR; vypracování individualizovaných plánů zavedení; implementace do praxe; monitoring a poradenství; realizace výstupního a kontrolního auditu)
Gestor	SAAM (Slovenská asociace age managementu)
Spolupracující subjekty	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny, sociální partneři, Asociace institucí vzdělávání dospělých v SR, univerzity
Termín plnění	2023-2028
Způsob financování	Státní rozpočet, fondy EU, soukromé zdroje
Měřitelný ukazatel	Zavedený strategický nástroj

Poznámka: ačkoliv index WAI není ve výše popsaném opatření explicitně uveden, je neoddelitelnou součástí age managementu („věkového“ managementu). Z individuální konzultace se zástupcem Slovenské asociace age managementu vyplynulo, že v tomto smyslu je třeba vnímat WAI jako součást opatření.

Doména	Podpora ekonomickej aktivity v perspektíve životného cyklu
→Strategický cieľ	Využití potenciálu starších ľudí k participácii v placenej práci jako základu udržateľného vývoje spoločnosti v mezigeneračnej perspektíve
→→Cieľ 1	Flexibilní pracovné podmienky podporujúci setrvávanie starších ľudí v placenej práci a vekový management
→→→Opatrenie 5	Příprava kvalifikovaných ľudských zdrojů pro oblast aplikace age managementu (identifikace a popis karty kvalifikace „poradce pro age management“)
Gestor	Ministerstvo školství SR
Spolupracujúci subjekty	ASUTV, Asociace institucí vzdělávání dospělých v SR, Aliance sektorových rad
Termín plnení	2022
Způsob financování	Státní rozpočet (rozpočtová kapitola Ministerstva školství SR)
Měřitelný ukazatel	Karta kvalifikace

Poznámka: ačkoliv index WAI není ve výše popsaném opatření explicitně uveden, je neoddeliteľnou súčasťou age managementu („vekového“ managementu). Z individuálnej konzultácie se zástupcom Slovenskej asociácie age managementu vyplynulo, že v tomto smyslu je treba vnímať WAI jako súčasť opatrení. Součástí karty kvalifikace „Poradce pro age management“ bude modul „Koncept pracovnej schopnosti“, jehož súčasťou je i Work Ability Index.

Doména	Zvyšování povědomí, data a výzkum
→Strategický cíl	Senzibilizace společnosti k problematice aktivního stárnutí a přijímání rozhodnutí na základě dostupných a kvalitních dat a výzkumných zjištění
→→Cíl 2	Politika podpory aktivního stárnutí založená na datech, průběžném monitoringu a důkazech
→→→Opatření 3	Realizace průzkumů stavu pracovní schopnosti zaměstnanců na Slovensku na základě standardizovaného nástroje Work Ability Index (WAI) jako základu pro prognózování vývoje pracovní schopnosti zaměstnanců různých profesí v průběhu jejich stárnutí
Gestor	SAAM (Slovenská asociace age managementu)
Spolupracující subjekty	Ministerstvo práce SR, sociální partneři
Termín plnění	2022
Způsob financování	Státní rozpočet, fondy EU, soukromé zdroje
Měřitelný ukazatel	Realizované průzkumy, počet vykonaných WAI v různých resortech a průmyslových odvětvích

6.4 Německo

Iniciativa INQA

V roce 2002 vznikla v Německu nová iniciativa INQA²⁹ (*Initiative Neue Qualität der Arbeit* - Nová kvalita práce). Jedná se o společnou iniciativu německé spolkové vlády, spolkových zemí, institucí sociálního pojištění, sociálních partnerů a dalších aktérů. Cílem INQA bylo podpořit lepší kvalitu práce jako klíčového faktoru pro udržení konkurenceschopnosti a inovační kapacity podniků v Německu v dlouhodobém horizontu. Iniciativa dnes koordinuje aktivity zapojených institucí v Německu a poskytuje nezávislou platformu pro výměnu informací a podnětů v obchodní praxi. INQA iniciuje a podporuje širokou škálu iniciativ, například v oblasti

²⁹ INQA: Initiative neue qualität der arbeit [online]. Bundesministerium für arbeit und soziales [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

zdraví při práci, která patří mezi 4 prioritní oblasti politiky HR a BOZP rozvíjené prostřednictvím INQA³⁰.

WAI-Netzwerk

Jednou z iniciativ podporovaných ze strany INQA je „WAI-Netzwerk³¹“. Jedná se o sdružení podniků a uživatelů indexu WAI. Vznik sítě v roce 2003 inicioval síť Spolkový institut pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, BAuA). WAI-Netzwerk je v současnosti financována iniciativou INQA. Rámcovým cílem sítě je podporovat aplikaci WAI v Německu. Toho je dosahováno prostřednictvím výměny odborných znalostí mezi zainteresovanými odborníky a uživateli, jakož i vytvořením národní databáze WAI. Hlavní myšlenkou činnosti sítě je zaměření na praktickou aplikaci indexu WAI. Síť poskytuje materiály, průvodce a praktickou podporu pro implementaci WAI v podnicích.

Program „unternehmensWert:Mensch“

- **Charakteristika**

Síť WAI-Netzwerk nabízí několik různých nástrojů založených na metodice indexu WAI. Jedním z nich je program „*unternehmensWert:Mensch*“ („Hodnota firmy: člověk“). Jedná se o program konzultací a podpory pro malé a střední podniky. Náklady na realizaci programu v podniku jsou zčásti hrazeny z veřejných prostředků. Podle velikosti podniku se výše podpory pohybuje v rozmezí 50-80 % celkových nákladů. Finanční prostředky pocházejí ze zdrojů Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí (BMAS) a Evropského sociálního fondu. Program je koncipován jako veřejně financovaný nízkoprahový program, ve kterém vyškolení procesní konzultanti vytvářejí na míru šité koncepty pro vývoj a návrh moderních a na zaměstnance orientovaných HR strategií v oblastech jako je zdraví, personální řízení, rovné příležitosti a rozmanitost, znalosti a dovednosti^{32,33}.

- **Pilotáž programu „unternehmensWert:Mensch“**

Koncept programu byl pilotně ověřen v letech 2012-2014. Prostředky na modelování programu byly zajištěny ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Projekt probíhal v gesci Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí. Do pilotní fáze programu se zapojilo přibližně 3 000 společností ve 30 regionech. K dispozici bylo celkem 36 regionálních poradenských

³⁰ Overview of policies, strategies and programmes in relation to the occupational health and safety of older workers - Germany. OSHWIKI: Networking knowledge [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/Overview_of_policies,_strategies_and_programmes_in_relation_to_the_occupational_health_and_safety_of_older_workers_-_Germany.

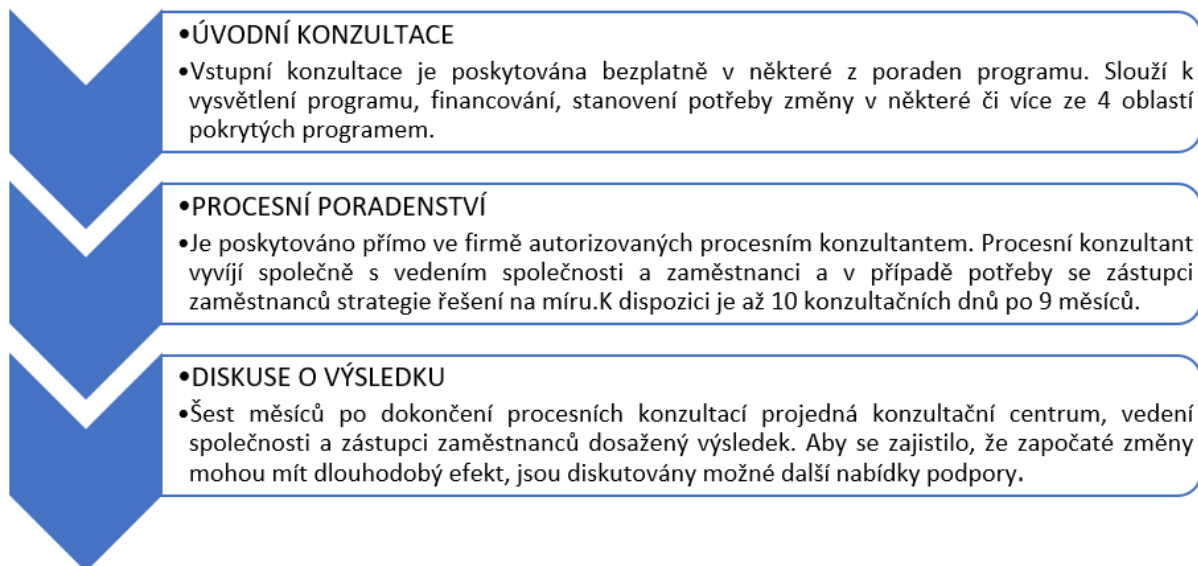
³¹ INQA WAI Netzwerk: DER WORK ABILITY INDEX: UNSER KOMPASS IN EINE ARBEITSFÄHIGE & ERFOLGREICHE ZUKUNFT [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.wainetzwerk.de/de/>.

³² INQA WAI Netzwerk: INSTRUMENTE RUND UM DEN WAI [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.wainetzwerk.de/de/instrumente-rund-um-den-wai-684.html>.

³³ UnternehmensWert:Mensch [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/>.

center. Přibližně 95 % společností, které získaly úvodní konzultaci zdarma, následně využilo dotovaného odborného poradenství v rámci programu. Mezi účastníky byly malé a střední podniky ze všech odvětví hospodářství a ze všech spolkových zemí. Celkově modelovým programem „*unternehmensWert:Mensch*“ prošlo přibližně 100 000 zaměstnanců v celém Německu³⁴.

- **Fáze programu³⁵**



Koučink pracovní schopnosti: Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-C®)

V rámci projektu o výzkumu udržitelné práce³⁶ se WAI uplatnil ve více společnostech poskytujících domácí péči. Ukázalo se, že soustředění zaměstnanců na jejich vlastní aktivity, zaměřené pouze na podporu pracovní schopnosti nebylo dostatečné – požadovali kromě tohoto vědeckého přístupu i rozšířený přístup, který by zahrnoval i vztahy na pracovišti. Hlavní zásadou „Začněte s jednotlivcem, ale nezůstaňte jen při tom“ začala být pracovní schopnost jako konzultační nástroj vedoucí k širšímu pojetí age managementu.

Po dalších projektech a po konzultaci s odborovou koncepcí „Dobré práce“ a vytvoření „Indexu dobré práce“ („Good Work Index“) byla v Německu, Rakousku a Švýcarsku registrována ochranná známka ab-C®. Testovací běhy, které kvalifikovaly konzultanty k použití tohoto nástroje, a zkušenosti v různých veřejně a společností financovaných projektech, vedly k

³⁴ UnternehmensWert:Mensch: Rückblick: Die Modellphase des Programms [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/gute-praxis/modellphase-des-programms/>

³⁵ UnternehmensWert:Mensch: Wie läuft das Programm ab? [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/gute-praxis/modellphase-des-programms/>

³⁶ Arbeit und Zukunft e.V. / Alexander Frevel et al. (eds.). Dialoge verändern. Partizipative Arbeitsgestaltung – Voraussetzungen, Methoden und Erfahrungen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung. Köln 2006, Reprint Wiesbaden: Springer Gabler, 2019. ISBN 978-3-658-24717-1.

revidovanému a rozšířenému novému vydání této metody jako návodu pro použití ve společnostech.

Navazující nástroj WAI – Personální a Firemní radar (WAI 2.0)

Kolem roku 2010 se ve Finsku posunul výrazně vpřed další zásadní vývoj koncepce pracovní schopnosti na základě dosavadních mezinárodních zkušeností z využívání původního dotazníku WAI. V rámci projektu „Dobrá práce – delší kariéra“ byla otestována, přezkoumána a implementována revidovaná koncepce pracovní schopnosti v asi sto projektech ve finském technologickém průmyslu. Tento koncept a některé jeho výsledky byly následně publikovány v Německu.³⁷

Personální Radar (WAI 2.0) je relativně nový výzkumný nástroj na hodnocení stavu pracovní schopnosti zaměstnance/pracovníka reagující na požadavky všech čtyř pater domu pracovní schopnosti. Data se opět sbírají metodou dotazníkového samoposuzování respondentem a lze je statisticky vyhodnotit ve třech indexech:

- Odhad pracovní schopnosti (založený na podobném principu jako WAI1),
- Index pracovní pohody („work well-being index“ - WWI),
- Hodnocení pracovních podmínek- index pracoviště (Index pracoviště - WPI).

Metoda je velmi vhodná jako další zpřesnění základních údajů o pracovní schopnosti zaměstnanců zjišťovaných standardním přístupem pomocí WAI1.0. Do konce roku 2020 se školení Personální a Firemní Radar v Německu, Rakousku, Švýcarsku a České republice zúčastnilo cca 100 facilitátorů.³⁸

6.5 Nizozemí

Zavedení WAI v Nizozemí

V roce 2007 rozhodlo nizozemské Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; SZW*) o zavedení konceptu pracovní schopnosti a o používání dotazníku WAI (Work Ability Index), jenž měl být v Nizozemsku propagován v celostátním měřítku. Cílem ministerstva bylo povzbudit rostoucí počet organizací a sektorů ke

³⁷ Frevel, A., Ilmarinen, J., Tempel, J., Thönnessen, K. Arbeitsfähigkeit 2.0.: Der „Radar-Prozess“ zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Arbeits-Wohlbefindens. In: [6: 72–85].

³⁸ Kol. Podpora stárnutí na pracovišti, Projekt Work Ability Management, Erasmus+, 2021, <https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2021/06/Podpora-starnuti-na-pracovisti.pdf>.

zvýšení udržitelné zaměstnatelnosti pomocí WAI³⁹. V roce 2008 Ministerstvo zřídilo dotační program „Implementace WAI v Nizozemí“ jehož posláním bylo propagovat WAI a podporovat jeho využívání⁴⁰.

Organizace „Blik op Werk“

Implementaci WAI v Nizozemí prostřednictvím uvedeného programu zajišťuje nadace (nezisková organizace) „Blik op Werk“, která vznikla v roce 2006 jako společná organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, obcí, poskytovatelů služeb, agentury UWV a klientských organizací. Instituce byla pro realizaci programu vybrána právě proto, že zastupuje hlavní nizozemské organizace zaměstnavatelů, zaměstnanců (odbory) a poskytovatelů. Aby mohla nadace plnit své úkoly, obdržela od ministerstva výše zmíněnou dotaci na zahájení činnosti. „Blik op Werk“ pro WAI zavedla model návratnosti, takže od roku 2011 již dotace od nizozemské vlády není potřeba.

K činnostem „Blik op Werk“ patří např.:

- propagace pracovní schopnosti a indexu WAI,
- vytváření národního povědomí o konceptu pracovní schopnosti a WAI a jeho přijetí na všech úrovních,
- sdílení a šíření znalostí a zkušeností prostřednictvím vzdělávání a médií
- podpora výzkumu a inovací na základě nizozemské praxe,
- podpora profesionálního využití WAI,
- vývoj a správa národní databáze WAI s referenčními údaji. tato databáze je určena pro srovnávání mezi odvětvími a je zdrojem pro politiku⁴¹.

Cílové skupiny „Blik op Werk“

Ke čtyřem cílovým skupinám služeb „Blik op Werk“ patří:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- obce,
- poskytovatelé služeb v oblasti WAI.

³⁹ The WAI in The Netherlands: Information on the national implementation and use of the WAI in the Netherlands. Blik Op Werk [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.blikopwerk.nl/dienstverleners/info-methodieken/work-ability-index/the-wai-in-the-netherlands>.

⁴⁰ BADIRU, Adedeji B. a Sharon C. BOMMER. Work Design: A Systematic Approach [online]. 12. 7. 2017. Boca Raton: CRC Press, 2017 [cit. 2022-11-15]. ISBN 9781498755740.

⁴¹ The WAI in The Netherlands: Information on the national implementation and use of the WAI in the Netherlands. Blik Op Werk [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.blikopwerk.nl/dienstverleners/info-methodieken/work-ability-index/the-wai-in-the-netherlands>.

Zaměstnavatelům jsou k dispozici různé nástroje na bázi WAI. Vedle samotného indexu WAI považovaného jako základní/standardní nástroj pro zjišťování pracovní schopnosti zaměstnance to jsou rozšiřující nástroje, pomocí kterých se měří další aspekty ovlivňující pracovní schopnost a pracovní spokojenost zaměstnanců (Personální a Firemní radar nebo WorkScan (online dotazník o pracovních schopnostech, práci a kariéře). Osobní radar a WorkScan jsou nástroje sloužící ke zjištění více informací o příčinách, které stojí za (špatným či průměrným) výsledkem indexu WAI. Speciálně pro malé zaměstnavatele bez kapacit v oblasti personalistiky je určena znalostní platforma „Práce: jak na ni“ (*Werk Hoe Zit Het*), kde malé podniky mohou hledat informace o tématech jako udržitelná zaměstnatelnost, podnikání, osvědčené pracovní postupy, intervence a nástroje pro organizaci a zaměstnance a dále nabídku poradenství⁴².

„Blik op Werk“ uvádí, že dotazníkem pro měření indexu WAI v Nizozemí prošlo již více než 400 000 zaměstnanců⁴³. Po vyplnění dotazníku obdrží zaměstnanci osobní zprávu. To jim dává dobrý přehled o silných a slabých stránkách jejich pracovních schopností, které mohou následně využít pro rozvoj jejich pracovní schopnosti. Index pracovní schopnosti tak zaměstnancům nabízí možnost lépe porozumět vlastní kariéře. Zaměstnavatelé mohou zase využít anonymizované výsledky Indexu pracovní schopnosti ke sledování pracovní schopnosti zaměstnanců v čase. Zpráva managementu je k dispozici pro účast 15 a více zaměstnanců. Pokud z výsledků vyplývá, že pracovní schopnost skupiny zaměstnanců je střední nebo špatná, mohou včas přijatá opatření snížit nebo zabránit předčasným odchodům a pracovní neschopnosti.

Informace o WAI určené pro zaměstnance jsou koncipovány tak, aby zvýšily důvěru v měření realizované zaměstnavatelem. Informace jsou zaměřeny na vysvětlení metody, jejího přínosu pro zaměstnance a ochranu dat jejich důslednou anonymizací ve vztahu k zaměstnavateli. Individuální zpráva je důvěrná a je tedy pouze na zaměstnanci, zda ji chce sdílet se zaměstnavatelem. Podnik obdrží pouze celkové skóre za celou skupinu zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník WAI.

Služby pro obce a města jsou nabízeny především v kontextu pracovní integrace a reintegrace. Nizozemské obce mají nové povinnosti vyplývající ze zákona o udržitelné participaci občanů, které se týkají například zajištění dohledu nad integrujícími se občany nebo nákupu školení⁴⁴.

⁴² Werkhoezithet.nl [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.werkhoezithet.nl/>.

⁴³ Blik op werk: Voorkom verzuim met de Work Ability Index [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://blikopwerkvermogen.nl/>.

⁴⁴ Gemeente | Werken aan duurzame participatie. Blik op werk [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.blikopwerk.nl/gemeente>.

6.6 Lucembursko

S ohledem na prediktivní validitu WAI a ve snaze zlepšit míru zaměstnanosti pracovníků starších 55 let se největší lucemburská pracovnělékařská služba (*Service de Santé au Travail Multisectoriel, STM*) rozhodla od roku 2005 používat WAI v rámci pravidelného sledování zdravotního stavu pracovníků; to umožnilo vytvořit rozsáhlou databázi úrovní WAI⁴⁵.

V Lucembursku musí být všechny podniky napojeny na pracovnělékařskou službu. Četnost lékařských prohlídek závisí na zjištěných pracovních rizicích v jednotlivých pracovních pozicích. Služba STM každoročně provádí lékařské prohlídky více než 60 000 pracovníků, což představuje třetinu pracovníků přidružených k organizaci. Již od roku 1997 se v STM používá systém počítačové zdravotní dokumentace (CMR), který umožňuje strukturovat sběr zdravotních údajů a usnadňuje jejich archivaci. V roce 2005, s využitím finanční podpory Evropského sociálního fondu, začala STM při lékařských prohlídkách používat systém WAI. Systém je nastaven tak, že zdravotnický asistent předá pracovníkům vysvětlující dopis a dotazník WAI a požádá je, aby jej bez dozoru vyplnili a poté předali zpět pracovnímu lékaři. Tyto dotazníky následně zadává do počítačové zdravotní dokumentace speciálně vyškolený tým zdravotních sester.

⁴⁵ EL FASSI, M., BOCQUET, V., MAJERY, N. et al. Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health* 13, 305 (2013). Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-305>.

7 Doporučení

V sedmé kapitole je představena sada doporučení. Zdroji pro doporučení jsou na jedné straně zahraniční příklady dobré praxe a konzultace s experty dlouhodobě působícími v oblasti age managementu, na straně druhé jsou to zjištění vyplývající z pilotního měření WAI provedené ve třech rizikových sektorech, jak bylo podrobně popsáno v předchozích kapitolách.

Doporučení jsou rozdělena následovně:

1. Systémová doporučení (vyplývají z popsaných zahraničních příkladů dobré praxe a z konzultací).
2. Doporučení podle pater domu pracovní schopnosti.
3. Sektorově nspecifická doporučení vyplývající z pilotního měření WAI.
4. Sektorově a profesně specifická doporučení vyplývající z pilotního měření WAI.

Pro lepší porozumění kontextu, z nichž doporučení vyplývají, předchází návrhům stručný popis východisek, na jejichž základě jsou doporučení formulována. Některá doporučení mohou být uvedena ve více částech s ohledem na celkový kontext různých sad doporučení.

7.1 Systémová doporučení

Z analýzy zahraničních příkladů dobré praxe a rovněž z konzultací s experty dlouhodobě působícími v oblasti age managementu vyplývá 6 tematických okruhů, definujících zaměření závěrečných doporučení.

Tematické okruhy:

1. Age management včetně pracovní schopnosti jako integrální součást národních strategií.
2. Legislativní ukotvení konceptu pracovní schopnosti.
3. Využívání agregovaných dat o měřeních WAI pro vědecké, statistické a rozhodovací účely.
4. Zajištění dostupných informačních a poradenských služeb.
5. Nastavení veřejné podpory udržování a rozvoje pracovní schopnosti na individuální a podnikové úrovni.
6. Kvalita a rozvoj personálních kapacit v oblasti age managementu.

7.1.1 Age management včetně pracovní schopnosti jako integrální součást národních strategií

V České republice existují příklady dobré praxe v oblasti age managementu, včetně měření a podpory udržení pracovní schopnosti. Jedná se však zpravidla o časově a místně omezené aktivity, například na úrovni jednotlivých podniků a jejich zaměstnanců. Rovněž byly realizovány projekty, zaměřené na podporu šíření povědomí o problematice měření pracovní schopnosti nebo na navržení strategie age managementu v ČR (např. projekt AIVD a dalších partnerů s názvem „Strategie age managementu v České republice“ (2010-2012)). Podařilo se realizovat i projekty ÚP ČR na podporu zaměstnanosti starších pracovníků. Iniciativy na úrovni podniků bylo možné uskutečnit i s využitím prostředků z ESF a státního rozpočtu ČR.

Místní aktivity na podporu age managementu jsou zaměstnavateli i zaměstnanci hodnoceny zpravidla pozitivně. Stejně tak dílčí projekty zaměřené na šíření povědomí a využívání nástrojů a principů age managementu dospěly k výstupům, potenciálně dobře využitelným na národní úrovni.

Přes veškerou pozitivní zkušenost a disponibilní řešení se však doposud nepodařilo adekvátně integrovat témata age managementu a pracovní schopnosti do českých národních strategií. Age management je v příslušných materiálech (např. Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025, MPSV) uváděn pouze okrajově a s konceptem pracovní schopnosti dokument nepracuje vůbec. Navíc, přestože age management je celoživotním konceptem, uvedená strategie jej vnímá téměř výhradně v kontextu stárnutí populace, resp. pracovníků vyššího produktivního věku. To však plně nepokrývá definici age managementu. Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025 se věnuje i hodnocení úspěšnosti plnění cílů předchozího dokumentu – „Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí na léta 2013 až 2017“. Zde v části „Vzdělávání a zaměstnanost“ konstatuje, že „*Age management (byl) řešen pouze částečně*“⁴⁶, s tím, že oblast bude nadále řešena v následujícím období (2021-2025). Následná navrhovaná opatření však postrádají prvek systémového ukotvení age managementu (včetně pracovní schopnosti), jsou pouze dílčí, málo konkrétní a s age managementem související jen zčásti. Také není zřejmé, z jakého důvodu Národní plán v souvislosti s konceptem „Práce 4.0“ doporučuje zvýšit věk cílové skupiny z 55+ na 60+, přestože naprostá většina studií věnovaná Průmyslu 4.0 konstatuje, že technologie se mění stále rychleji, informace získané v rámci počátečního vzdělávání zastarávají dříve a pracovní činnosti lidí budou stále komplexnější a duševně náročnější. Z toho vyplývá, že cílová skupina starších pracovníků by se naopak měla rozšířit směrem do mladších kohort (např. 50+), nikoliv do vyšší věkové skupiny.

⁴⁶ Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Strategicky_ramec_pripravy_na_starnuti_spolecnosti_2021-2025.pdf/99bc6a48-abcfe555-c291-1005da36d02e.

Srovnatelné zahraniční strategie, jako např. slovenský „Národní program aktivního stárnutí na roky 2021-2030“ ukazují, jak velký důraz mohou takové plány klást na age management (včetně pracovní schopnosti a jejího měření), jak může být systematicky a zároveň konkrétně podporován.

DOPORUČENÍ

- 1.1. Aktualizovat stávající „Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025“.
- 1.2. V rámci aktualizace významně posílit oblast age managementu, měření a podpory pracovní schopnosti a navrhnout příslušná systematická, konkrétní opatření.
- 1.3. Nebude-li možné zajistit revizi aktuálně platného dokumentu, předložit příslušné návrhy v rámci „Akčního plánu Strategického rámce přípravy na stárnutí společnosti 2021-2025“ a/nebo přípravy navazující strategie (2026+).
- 1.4. Při definování příslušných cílů a opatření se inspirovat příslušnými částmi aktuálního „Národního programu aktivního stárnutí na roky 2021-2025“, jenž je realizován na Slovensku, a upravit jej na podmínky ČR.
- 1.5. Průběžně spolupracovat se slovenskými aktéry realizace „Národního programu aktivního stárnutí na roky 2021-2025“ s cílem porozumět zkušenostem získaným během realizace navržených opatření.

7.1.2 Legislativní ukotvení konceptu pracovní schopnosti

Pozitivní zkušenosti s pilotními projekty podpory a měření pracovní schopnosti se v některých zemích transponovaly do příslušné legislativy. Ve Finsku se koncept pracovní schopnosti vyskytuje v Zákonu o ochraně zdraví při práci a o bezpečnosti práce již zhruba 20 let. Zákon explicitně uvádí cíl zajistit a udržet pracovní schopnosti zaměstnanců. V Rakousku vznikl Zákon o práci a zdraví (2011), jehož cílem je co nejdéle udržet schopnost pracovat, resp. podnikat. Deklarovaný cíl rakouský zákon doplňuje konkrétními ustanoveními, jež zajišťují dostupnost příslušných služeb, jejich udržitelnost a procesní management.

DOPORUČENÍ

- 2.1. Posílit význam zajišťování a udržování pracovní schopnosti prostřednictvím samostatného zákona nebo prostřednictvím novelizace příslušných částí existující relevantní legislativy (Zákoník práce, část Bezpečnost a ochrana zdraví při práci).
- 2.2. V rámci zákona vhodně stanovit jeho klíčové parametry, zejména:
 - nastavení podmínek pro snadno dostupné informace a poradenství
 - určení cílových skupin uživatelů takových služeb, minimálně v rozsahu: zaměstnanci, nezaměstnaní, zaměstnavatelé. Případně určit další specifické skupiny v rámci rehabilitačních a reintegračních programů
 - stanovení řídicích a poradních orgánů, určení jejich institucionálního složení reflektujícího skladbu zainteresovaných aktérů
 - stanovení součinnosti státních a dalších úřadů a institucí při provádění zákona
 - určení způsobu financování informačních, poradenských a podpůrných služeb.
- 2.3. Při přípravě zákona se inspirovat obsahem a strukturou rakouského Zákona o práci a zdraví, s přihlédnutím k podmínkám aplikovatelnosti zákona v podmínkách ČR.
- 2.4. Navázat spolupráci s odpovídajícím rakouským ministerstvem se specifickým cílem hlubšího porozumění postupům a zkušenostem na operativní úrovni.

7.1.3 Využívání agregovaných dat o měřeních WAI pro vědecké, statistické a rozhodovací účely

Systémový přístup k měření pracovní schopnosti by mimo jiné měl zahrnovat využívání anonymizovaných výsledků indexu pracovní schopnosti pro vědecké a statistické účely. Pomocí tohoto postupu jsou vytvářeny podmínky pro realizaci politiky postavené na datech (evidence-based policy). Příkladem potenciálního využití hromadných dat o indexu pracovní schopnosti může být penzijní politika určování náročných profesí s možností předčasných odchodů do starobních důchodů nebo zacílení specifických programů podpory udržení pracovní schopnosti v profesích (sektorech) s nízkým indexem pracovní schopnosti. Využívání příslušných dat pro statistické a vědecké využití je zapracováno například v rakouském Zákonu o práci a zdraví nebo v metodice Blik op Werk pro hodnocení pracovní schopnosti zaměstnanců v sektorech národního hospodářství v Nizozemí.

DOPORUČENÍ

- 3.1. Využívat rozsáhlá data o měření pracovní schopnosti jako jeden z klíčových podkladů při stanovování cílených a efektivních politik v oblasti penzijní reformy, právních předpisů o starobních důchodech, možnostech předčasných odchodů do penze atp.
- 3.2. Zajistit využití dat v oblasti pracovní schopnosti pro statistické, vědecké a rozhodovací účely prostřednictvím zákonných ustanovení.
- 3.3. Stanovit postupy a aktéry v oblasti sběru, zpracovávání a poskytování dat, včetně práv a povinností.
- 3.4. Při přípravě zákona se inspirovat obsahem a strukturou rakouského Zákona o práci a zdraví v oblasti nakládání s daty pro vědecké, statistické a rozhodovací účely, s přihlédnutím k podmínkám aplikovatelnosti zákona v podmínkách ČR.
- 3.5. Navázat spolupráci s odpovídajícím rakouským ministerstvem se specifickým cílem hlubšího porozumění postupům a zkušenostem na operativní úrovni.
- 3.6. Navázat systémovou spolupráci s organizací Blik op Werk se specifickým cílem porozumět operativní úrovni realizace vládních opatření založených na použití agregovaných dat pracovní schopnosti nizozemských zaměstnanců.

7.1.4 Zajištění dostupných informačních a poradenských služeb

Jednou z klíčových podmínek zajištění podpory a udržení pracovní schopnosti je dostupnost služeb poskytování informací a poradenství. Služby by měly koncipovány jako nízkoprahové, tj. zejména místně a finančně dostupné. Dostupnost služeb dále podporuje cílená propagace a popis služeb klientsky přívětivým způsobem, prostřednictvím vhodně volených nástrojů.

DOPORUČENÍ

- 4.1. Vytvořit informační a poradenské programy určené různým cílovým skupinám (zaměstnanci, nezaměstnaní, zaměstnavatelé, popř. i další), jež jsou přímo určeny k implementaci příslušného zákona a/nebo strategie v oblasti podpory pracovní schopnosti.
- 4.2. Nabízet služby i prostřednictvím sítě kontaktních pracovišť rovnoměrně rozprostřených po regionech České republiky, v nichž působí místní vyškolení poradci.
- 4.3. Poskytovat vstupní informace o samotných službách v oblasti podpory pracovní schopnosti prostřednictvím vhodně volených kanálů a technik (přehledná webová stránka, možnost osobní vstupní konzultace, vstupní online autotest, přehledný popis poradenského procesu, videa a videonávody, příklady z praxe, doprovodné přednášky atp.).

7.1.5 Nastavení veřejné podpory udržování a rozvoje pracovní schopnosti na individuální a podnikové úrovni

Podporovat udržení pracovní schopnosti by mělo být chápáno jako celospolečenský zájem. Aktivity na podporu pracovní schopnosti lze v tomto kontextu vnímat jako činnosti veřejného zájmu, z nichž profituje společnost jako celek, od úrovně individuální přes podnikovou až po úroveň státu (např. při nastavování cílených politik využívajících dat z měření pracovní schopnosti). Z toho důvodu by bylo vhodné zajistit stabilní finanční nástroje na podporu age managementu. Zkušenosti za zahraničí naznačují, že přechod na systémovou podporu pracovní schopnosti se neobejde bez příspěví z veřejných prostředků. Odlišná je pak situace, pokud jde o následné nastavení veřejného (spolu)financování. Zatímco v Nizozemí je v současnosti model postaven na plně podnikovém financování, v Německu jsou programy z velké části hrazeny z prostředků státu a ESF. V Rakousku jsou služby pro uživatele dostupné zdarma, přičemž jsou financovány ze zdrojů různých rakouských institucí v závislosti na druhu uživatele služeb.

Přestože v ČR takové možnosti existují, např. formou výzev na podporu age managementu ve firmách z prostředků ESF, je třeba diskutovat o přenastavení způsobu podpory. Výzvy č. 079 (OPZ, r. 2017) a č. 035 (OPZ+, r. 2022) nedostatečně reflektují teoretický základ age managementu, tedy koncept pracovní schopnosti a nástroje na jeho vyhodnocování, které byly vyvinuty s ohledem na měřitelnost a práci se získanými daty tak, aby byla efektivně vyhodnocena účinnost zaváděných opatření.

V rámci obou výzev je stanoven age managementový audit, který nevychází z teoretického ukotvení a není tedy zřejmé, jakým způsobem může stanovit aktivity, které mají organizace zavádět ani jakým způsobem tyto aktivity vyhodnotit i s ohledem na skutečnost, že závěrečný audit není povinný.

Z přehledu podporovaných aktivit je zřejmé, že se jedná spíše o výzvu podporující věkovou diverzitu, nikoliv komplexní podporu stárnutí na pracovišti v celém životním běhu zaměstnanců za využití vědecky standardizovaných a ověřených metod.

DOPORUČENÍ

- 5.1. Zajistit financování těchto programů tak, aby byly svým uživatelům k dispozici bezplatně (viz financování rakouského programu „*fit2work*“) nebo alespoň s výraznou podporou z veřejných zdrojů, např. v rozsahu 50-80 % celkových nákladů na služby (viz německý model financování programu „*unternehmensWert:Mensch*“).
- 5.2. Zajistit snazší přístup zaměstnavatelů ke službám v oblasti age managementu, jež jsou podporovány z veřejných (ESF) zdrojů, než je tomu v současnosti, například prostřednictvím rámcové smlouvy státu s poskytovatelem poradenských služeb uzavírané na základě otevřené veřejné soutěže na určené období.
- 5.3. Zajistit podporu služeb v celém rozsahu poradenských služeb od vstupní anamnézy po konzultační fázi, přičemž dostupnost pro více klientů je zajištěna parametry jako maximální počet intervencí poradce a maximální délka trvání intervence.
- 5.4. Prosadit změnu přístupu státu ke koncepci age managementu. Nové paradigma age managementu staví na:
 - vědecky ověřeném konceptu pracovní schopnosti,
 - ověřených nástrojích jejího měření,
 - ověřených poradenských postupech zavádění opatření v podnicích v reakci na zjištění,
 - povinných výsledných auditech,
 - sdílení dat pro systémová opatření.

Tato základní východiska determinují podmínky veřejné podpory age managementu.

7.1.6 Kvalita a rozvoj personálních kapacit v oblasti age managementu

Pokrok v zavádění systémové podpory udržování pracovní schopnosti s sebou velmi pravděpodobně přinese zvýšenou poptávku po specialistech age managementu. Například v Rakousku pracuje v několika desítkách kontaktních pracovišť téměř 300 specialistů. Nedílnou součástí služeb na bázi WAI nejsou pouze měření indexu pracovní schopnosti, ale především navazující konzultace a intervence. To vše nese zvýšené nároky na dostupnost kvalifikovaných odborníků na problematiku age managementu. Součástí systémové podpory pracovní schopnosti v ČR by proto měl být i rozvoj lidských zdrojů pro oblast aplikace age managementu.

DOPORUČENÍ

- 6.1. Podpora studijních programů VŠ, modulů (předmětů) zaměřených na age management, jež jsou v rámci počátečního vzdělávání určeny jak specialistům age managementu, tak dalším oborům (personalistika, management obecně, veřejná správa atp.).
- 6.2. Podpora certifikovaných kurzů vzdělávání dospělých „Poradce pro age management“.
- 6.3. Standardizace kompetenčních požadavků (znalostí a dovedností), na pozici „Poradce pro age management“ zahrnujících i koncept pracovní schopnosti.
- 6.4. Implementace standardu kompetenčních požadavků (včetně problematiky pracovní schopnosti) do Národní soustavy povolání – popis povolání v NSP.
- 6.5. Implementace profesní kvalifikace do Národní soustavy kvalifikací – zpracování kvalifikačního a hodnotícího standardu v NSK. Kvalifikační standard byl již vyvinut v rámci projektu Erasmus+, Age Management Uptake (hlavním řešitelem byla AIVD Slovensko)⁴⁷. Zatím však není do NSK zpracován.
- 6.6. Podpora školení poradců na podporu pracovní schopnosti pro práci s osobami zaměstnanými s využitím výstupů projektu Erasmus+ „Work Ability Management“⁴⁸.
- 6.7. Podpora školení poradců v rámci Úřadu práce ČR na podporu pracovní schopnosti pro práci s osobami nezaměstnanými s využitím výstupů projektu Erasmus+ „Work Ability Management“⁴⁹.

7.2 Doporučení podle pater domu pracovní schopnosti

Dům pracovní schopnosti je nejrozšířenějším modelem pracovní schopnosti. Pracovní schopnost pojímá schematicky jako čtyři na sebe vzájemně působící patra ovlivňující osobní pracovní život jednotlivce.

⁴⁷ Age Management uptake. Age Management uptake [online]. 2018 [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: www.agemanagementuptake.eu/cs.

⁴⁸ kol. Metodika na řízení podpory pracovní schopnosti pro cílovou skupinu osob zaměstnaných anebo zvažujících změnu profese: Potřeby a náměty k implementaci [online]. 2022. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2022/09/2022-08-Metodika-na-rizeni-podpory-prac-schopnosti-A5-oprava_cj.pdf.

⁴⁹ kol. Metodika na řízení podpory pracovní schopnosti pro cílovou skupinu osob zaměstnaných anebo zvažujících změnu profese: Potřeby a náměty k implementaci [online]. 2022. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: https://www.agemanagement.cz/wp-content/uploads/2022/09/2022-08-Metodika-na-rizeni-podpory-prac-schopnosti-A5-oprava_cj.pdf.

- První patro představuje základnu, která podporuje budovu a týká se zdravotního stavu a funkční kapacity, včetně fyzických, mentálních a sociálních aspektů.
- Druhé patro se týká odborné způsobilosti (znalosti a dovednosti, školení a učení v práci) a jejího neustálého rozvoje sloužící ke splnění požadavků pracovního života.
- Třetí patro představuje vnitřní aspekty jednotlivce, které se projevují jako hodnoty, postoje a motivace. Tyto aspekty mohou být ovlivněny vnějším prostředím, tj. vztahem mezi prací, společností a osobním životem.
- Poslední čtvrté patro představuje faktory související s vlastní prací, jako jsou pracovní podmínky, nároky a obsah práce, prostředí organizace, management. Jedná se o „nejtěžší“ patro, které může ovlivnit další dimenze. Schodiště mezi patry naznačuje, že všechna patra domu jsou propojená.

Mezi těmito čtyřmi patry probíhají aktivní a důležité interakce. Nejčastěji se tyto interakce dějí mezi čtvrtým patrem „Práce“ a třetím patrem „Hodnoty, postoje a motivace“. Pozitivní a negativní zkušenosti z vlastní práce pronikají do třetího patra a ovlivňují hodnoty, postoje a motivaci zaměstnanců. Třetí patro působí jako zrcadlo odrážející organizační kulturu, spolupráci mezi vedoucími pracovníky, mistry a zaměstnanci a jejich komunikaci. Bez pozitivně hodnoceného třetího patra není udržitelná pracovní pohoda (well-being) možná.

7.2.1 Podpora zdraví a funkční kapacity

Podpora zdraví je bezesporu nejdůležitějším faktorem pro udržení zaměstnanců do vyššího věku. Činnosti, které člověk vykonává, mohou funkční kapacitu zaměstnance udržovat a rozvíjet, anebo jí škodit.

Příliš těžká práce, nezdravé pracovní prostředí, ale i špatná organizace práce poškozují zdraví, funkční kapacitu a zhoršují pracovní schopnost. Funkční kapacitu poškozují i životní návyky, které nesou s sebou zdravotní rizika.

Podpora pracovní schopnosti je nutná v každém věku pracovníka (v každé fázi běhu života se mění osobní zdroje i pracovní prostředí, současně však také nastávají změny způsobené právě stárnutím).

Pracovní schopnost je typická multikriteriální vlastnost spojená s fyzickými i s duševními vlastnostmi pracovníka a je jimi ovlivněna i jeho produktivita, proto hodnoty špatné nebo průměrné pracovní schopnosti mají nezanedbatelný vliv na produktivitu dotčených pracovníků.

Ne všechny zaměstnancem pociťované zdravotní potíže skutečně musí mít výrazný vliv na pracovní schopnost, ale mohou s nimi být spojovány například častější absence z důvodu i banálního doposud neléčeného onemocnění zaměstnance.

Z hlediska faktorů ohrožujících pokles pracovní schopnosti lze také zařadit stres a další psychosociální rizika ohrožující zdraví pracovníků.

DOPORUČENÍ

- 1.1. Maximální podpora zdraví a zdravého životního stylu všech zaměstnanců organizace, důsledná spolupráce se smluvním lékařem/lékaři, vhodně zvolené benefity pro zaměstnance, které zdraví podporují.
- 1.2. Zvláštní pozornost by měla směřovat do těch věkových kategorií, které vyznačily v dotazníku vyšší hodnoty lékařem diagnostikovaných onemocnění, ale také těm, kteří se často zmiňují o zdravotních problémech doposud neléčených.
- 1.3. Více zaměřit úsilí na preventivní opatření zejména u jiných nemocí a nemocí pohybového aparátu (např. podpora zdravého stravování a pohybových aktivit).
- 1.4. Umožnit komplexní vyšetření zdravotního stavu (širší spektrum krevních testů, podrobné ultrazvukové vyšetření i detailní vyšetření srdce, zátěžové testy) a podporovat „zdravotní balíčky“ (pravidelné měření hodnot tlaku, cukru, BMI, příspěvky na vitamíny, vakcíny, na posílení imunity, doplňky stravy), lze využít i možnosti aplikací v chytrých telefonech).
- 1.5. Zejména u středních věkových skupin je vhodné motivovat zaměstnance k absolvování pravidelných komplexních vyšetření zdravotního stavu.
- 1.6. Podporovat zaměstnance v chápání toho, že odpovědnost za vlastní zdraví je primárně jejich osobní odpovědností a měli by se starat o vlastní dobrou kondici zdravým životním stylem, sebevzděláváním a dalším rozvojem svých osobnostních dovedností.

7.2.2 Podpora rozvoje kompetencí

Cílem aktivit je zejména posilování kompetencí zaměstnanců pro zvládnání nároků na vykonávanou práci a při zvládnání nových technologií. Souvislost mezi dosaženým vzděláním,

odpovídající kvalifikací a pracovní schopností (nejen) starších pracovníků je velmi důležitá. Faktorem, který tyto jevy propojuje a ovlivňuje je schopnost a ochota učit se novým věcem⁵⁰.

Současná doba je charakteristická měnícími požadavky a schopnost učit se je velmi důležitým požadavkem pro osobní konkurenceschopnost každého zaměstnance.

S ohledem na typy organizací a předmět jejich činností jsou kromě určitých technických schopností klíčovými kompetencemi především specifické znalosti a dovednosti daného odvětví.

DOPORUČENÍ

- 2.1. Věnovat pozornost naplňování souladu pracovních úkolů s kompetencemi, pravomocemi a odpovědností jednotlivých pracovníků.
- 2.2. Pravidelně monitorovat a analyzovat subjektivní vnímání pracovní zkušenosti a pracovního klimatu v organizaci ze strany zaměstnanců a výstupy využívat pro návrhy opatření a vyhodnocování jejich efektu.
- 2.3. Podporovat počáteční i další odborné vzdělávání v oboru.
- 2.4. Podporovat zejména mladší věkové skupiny formou aktivit umožňujících sdílení zkušeností se staršími spolupracovníky, která podpoří jejich pracovní sebejistotu.
- 2.5. Sledovat příležitosti (anebo hrozby) v souvislosti s automatizací a robotizací označovanou jako „Průmysl 4.0“ a z toho plynoucím tlakem na ochotu ke změnám, učení se a případně i ke změně profese, a na straně druhé doprovázené stárnoucí pracovní silou a posilovat vztah k celoživotnímu učení/vzdělávání v každém věku.
- 2.6. Na úrovni organizace je potřeba zaměstnance maximálně motivovat k tomu, aby získali zájem své schopnosti co nejvíce rozvíjet v její prospěch. Toho lze docílit cíleným zlepšováním pracovního prostředí a udržováním pozitivních pracovních vztahů, a to jak ve směru vertikálním (nadřízení vs. podřízení), tak i horizontálním (vztah mezi zaměstnanci na stejném pracovišti).⁵¹

7.2.3 Oblast motivace, hodnot a postojů

Spokojenost zaměstnanců se v současné době na trhu práce ukazuje jako velmi významný faktor. Cílem aktivit v této oblasti je nejenom podpora sdílených hodnot, postojů a nastavení motivace dle různých věkových skupin na pracovišti, ale zejména vytvoření předpokladů pro

⁵⁰ Cimbálníková, L. (2012) Age management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku, AIVD ČR.

⁵¹ Štorová, I. (2015) Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky. Svaz průmyslu a dopravy ČR.

tzv. pocit spokojenosti pohody při práci, který bere do úvahy i pracovní kolektiv, kvalitu pracovního života a podmínky pro sladování rodinného a pracovního života⁵².

Kvantifikace těchto aspektů lze posuzovat pomocí hodnot komponent WAI 7 a WAI 6 dotazníku. Jen správně motivovaní pracovníci nemají důvod přemýšlet o změně zaměstnání, případně pochybovat o svých duševních zdrojích.

Jako zásadní se pro tuto oblast ukazuje potřeba podpořit zrání nejmladší a nejstarší skupiny zaměstnanců.

DOPORUČENÍ

- 3.1. U nejstarší věkové skupiny zaměstnanců se zaměřit na programy, které připravují účastníky na zvolení vhodné strategie přípravy na odchod do důchodu (v různých oblastech – finanční, zdravotní, sociální, ale i pracovní).
- 3.2. Firemní kultura založená na mezigenerační a mezi profesní spolupráci, vzájemné podpoře a otevřené a pravdivé komunikaci. Například týmové workshopy a supervize mohou podpořit vzájemné porozumění a pozitivní hodnotově orientované postoje a motivace v souladu s potřebami organizace.
- 3.3. Vhodným nástrojem mohou být v závislosti na pracovních a finančních podmínkách i individuální supervize a případně individuální koučink.
- 3.4. Pravidelně zjišťovat zpětnou vazbu od zaměstnanců k podstatným aspektům firemního fungování, jako jsou týmová spolupráce, styl řízení, vnímání postoje ke klientům a podobně.
- 3.5. Při získávání takové zpětné vazby je třeba dbát na vzájemnou důvěru a volit takové metody, které jsou bezpečné a podpoří validitu odpovědí. Pro dlouhodobou motivaci zaměstnanců je zásadní, aby jejich participace byla oceněna a získané informace byly viditelně využity ve prospěch společné věci.
- 3.6. Při rozvoji pozitivní motivace a funkčních postojů využívat dalších analýz zaměřených na vnímání pracovního klimatu a spokojenosti zaměstnanců, např. metodou Work Ability Index 2.0.

⁵² Štorová, I. (2015) Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky. Svaz průmyslu a dopravy ČR.

7.2.4 Styl vedení pracoviště a pracovní podmínky

V tomto patře domu pracovní schopnosti se z hlediska zaměstnavatele jedná o nastavení aktivit, které jsou zcela v jeho kompetenci, jak po stránce ergonomické, tak i po stránce tzv. měkkých faktorů, zejména v oblasti firemní kultury a nastavení organizace práce.

Cílem aktivit v této vrstvě je vytvoření souladu mezi pracovištěm splňující všechny požadavky na bezpečnost práce, ale také mezi tzv. měkkými faktory, tj. firemní kulturou přátelskou k různým generacím, uplatňovaným stylem vedení, atmosférou na pracovišti.

Součástí měření nebylo přímé hodnocení stylu vedení, pracovních podmínek a dalších systémových parametrů.

Zde jde především o to, aby celkový styl řízení a nastavení pracovních podmínek na pracovišti zajistily kvalitní plnění cílů organizace a současně v optimální míře reflektovaly individuální potřeby zaměstnanců. Hlavní otázkou pak je, jakým způsobem získané poznatky začlenit do způsobu řízení organizace tak, aby navržená opatření přinesla požadovaný trvalý efekt.

Styl vedení a pracoviště a jeho faktory představují náročné systémové poschodí, které výrazně ovlivňuje všechna poschodí pod ním. Zásadní roli zde mají manažeři, kteří mají pravomoc svými rozhodnutími toto poschodí organizovat a měnit, jak v oblasti pracovních procesů, tak i v pracovních úkolech pro jednotlivce. V souvislosti se stárnoucími pracovníky se nabízí nejefektivnější cesta, jak zjistit možné potřeby a způsoby úpravy práce, totiž zeptat se těchto pracovníků přímo, jakým způsobem by chtěli svou práci změnit a zlepšit.⁵³

⁵³ Štorová, I. (2015) Age management pro zaměstnavatele se zaměřením na starší pracovníky. Svaz průmyslu a dopravy ČR.

DOPORUČENÍ

- 4.1. Podrobnější průzkum námětů směřujících do oblasti podmínek na jednotlivých pracovištích z hlediska nabízejících se možností podpory v oblasti pracovního trhu a rovných příležitostí.
- 4.2. Z hlediska nastavení strategií pokračovat v pravidelném posuzování otázek personální strategie zejména z pohledu stárnutí pracovní síly.
- 4.3. Realizovat diskuse nebo workshopy v rámci jednotlivých pracovišť se zaměstnanci, zaměřené na případnou možnost úpravy pracovních podmínek (úprava pracovní náplně, pracovní doby, organizace práce atd.).
- 4.4. Zvážit možnost pravidelného měření pracovní schopnosti (Work Ability Index) a na základě jeho vyhodnocení iniciovat zavedení opatření na podporu rizikových skupin zaměstnanců.
- 4.5. Realizovat podrobnější analýzy spokojenosti a vnímání pracovního klimatu u zaměstnanců.
- 4.6. V prevenci syndromu vyhoření lze využít specializované programy zaměřené na podporu zvládnání stresu např. programy zaměřené na profesní senioritu, případně riziko syndromu vyhoření u klíčových zaměstnanců pravidelně monitorovat.
- 4.7. Zvážit zapojení společnosti do soutěže Podnik podporující zdraví.

7.3 Sektorově nespecifická doporučení vyplývající z pilotního měření WAI

Z měření pracovní schopnosti ve třech pilotních sektorech vyplynulo několik okruhů doporučení, jež mají průřezový charakter. Jsou obecného charakteru a zpravidla potvrzují předchozí zkušenosti z plošných měření WAI v zahraničí.

Stanovené tematické okruhy sektorově nespecifických doporučení:

1. Plošné rozšíření měření WAI do pilotně ověřovaných a dalších sektorů ekonomiky ČR.
2. Prioritizace podle klíčových faktorů ovlivňujících hodnotu indexu WAI.
3. WAI v kontextu personální strategie a aplikace doporučení zaměstnavateli.
4. Opatření podle velikosti zaměstnavatele.
5. Index pracovní schopnosti podle pohlaví.
6. Index pracovní schopnosti podle vzdělání.
7. Pracovní schopnost a psychický stav zaměstnanců.

7.3.1 Plošné rozšíření měření WAI do pilotně ověřovaných a dalších sektorů ekonomiky ČR

Přestože se v roce 2022 podařilo uskutečnit doposud nejrozsáhlejší měření pracovní schopnosti v podmínkách České republiky (téměř 4 000 náměrů), zjištěná data nabízejí pouze omezený vhled do stavu pracovní schopnosti v zaměstnáních, jež pilotní 3 rizikové sektory reprezentují. Do analýzy bylo možné zařadit pouze ta konkrétní zaměstnání (odpovídají 5místnému CZ-ISCO) a ty třídy zaměstnání (odpovídají 2místnému CZ-ISCO), jež plní publikační kritéria. Konkrétně byla publikována jen zaměstnání/třídy zaměstnání, zastoupená minimálně 30 měřeními z minimálně 3 různých firem. Zvláště v případě konkrétních zaměstnání bylo možné údaje publikovat jen velmi omezeně. Například u zpracovatelského průmyslu splnila publikační kritéria pouze 4 zaměstnání a 9 tříd zaměstnání. Je tedy zřejmé, že ani počet měření WAI přesahující 1000 na sektor není tak robustní, aby poskytl dostatek informací o všech třídách či kategoriích zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO, jež jsou v odvětví reálně zastoupeny. To může vést k přehlédnutím konkrétních zaměstnání, jež vykazují spíše nižší hodnoty indexu pracovní schopnosti.

Ani podchycení příslušné třídy zaměstnání nemusí poskytnout dostatek informací, pokud se v rámci dané třídy vyskytují zaměstnání, jež jsou z hlediska indexu WAI výrazně odlišná. To lze ilustrovat na příkladu zaměstnání Všeobecná sestra bez specializace, u níž je podíl zaměstnanců s nízkým a průměrným indexem WAI (27 %) téměř dvojnásobný ve srovnání se Zdravotními laboranty (14 %). Obě zaměstnání přitom spadají pod stejnou třídu zaměstnání Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví.

Dále nejsou k dispozici žádná historická data, sloužící ke sledování vývoje indexu WAI v čase, identifikaci dalších souvislostí nebo hodnocení dopadu případně přijatých opatření.

DOPORUČENÍ

- 1.1. Dále rozšířit měření do pilotních i dalších sektorů české ekonomiky. Ideálním modelem je plošné rozšíření, alternativou je cílené rozšíření na základě parametrického určení dle doporučení 2.1.
- 1.2. Zajistit v rámci sektorů alespoň takový rozsah šetření, jež do vyhodnocení umožní dle publikačních kritérií zařadit všechny třídy zaměstnání (2místné CZ-ISCO) reprezentující sektor, případně stanovený počet tříd zaměstnání dle počtu zaměstnanců (např. 5 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání).
- 1.3. Zajistit udržitelnost a dostatečnou robustnost systému zjišťování pracovní schopnosti s ohledem na potřebu tvorby časových řad a možnost hodnocení vývoje pracovní schopnosti v jednotlivých sektorech a povoláních.

7.3.2 Prioritizace podle klíčových faktorů ovlivňujících hodnotu indexu WAI

Výše popsaná systémová doporučení, vyplývající z analýzy inspirativních zahraničních příkladů dobré praxe, je třeba doplnit o náměty plynoucí z vyhodnocení měření WAI ve zpracovatelském průmyslu, zdravotní a sociální péči a dopravě a skladování. Jednalo se o doposud nejširší šetření pracovní schopnosti v České republice. Ve třech uvedených tzv. rizikových sektorech byly naměřeny údaje za 3 926 zaměstnanců. To umožnilo získat dostatek dat pro stanovení, resp. ověření statistické významnosti klíčových faktorů, jež ovlivňují hodnotu indexu WAI. K těmto determinantům patří:

- pohlaví (ženy uvádí horší pracovní schopnost, tj. nižší index WAI, než muži),
- sektor (index WAI je z měřených sektorů nejhorší ve zpracovatelském průmyslu a nejlepší ve zdravotní a sociální péči),
- věk (zaměstnanci ve věkové kategorii 40-50 let již mají index WAI nižší než 30letí, přičemž se tento rozdíl dále zvyšuje v případě kategorie 50 a více let),
- profese (čím je profese náročnější ve smyslu klasifikace CZ-ISCO a fyzické práce, tím je její index WAI nižší. Rovněž pracovníci v povoláních s převahou manuální složky práce častěji vykazují nižší hodnoty indexu WAI).

Jakkoliv by rozšíření měření pracovní schopnosti napříč ekonomikou bylo nanejvýš prospěšné, lze očekávat tlak na maximální efektivitu vynakládaných prostředků na zjišťování indexu WAI (ať už z veřejných nebo privátních zdrojů). Výše uvedený výčet kritérií v tomto ohledu pomáhá určit parametry podpory, resp. zaměření aktivit zjišťování pracovní schopnosti a implementačních opatření.

DOPORUČENÍ

- 2.1. Při prioritizaci veřejné podpory zjišťování pracovní schopnosti a následných implementačních opatření se zaměřit na sektory a profese, jež jsou charakteristické vysokým zastoupením žen, vysokým podílem pracovníků starších 40 a zejména 50 let a vysokým podílem manuální práce, resp. vysokým podílem pracovníků v méně náročných třídách povolání CZ-ISCO. K tomuto principu lze přihlížet také u případných navazujících pilotních projektů zavádění metody WAI v prostředí ekonomiky ČR.
- 2.2. Na podnikové úrovni přihlížet i k dalším kritériím, jejichž výskyt u pracovníků indikuje zvýšené riziko horších hodnot WAI (např. nižší úroveň vzdělání, vysoký index BMI nebo menší pracovní úvazek).

7.3.3 WAI v kontextu personální strategie a aplikace doporučení zaměstnavateli

Významnou hodnotou metody WAI je zaměření na její realizaci v podnikovém prostředí. Klíčovým aktérem práce s výsledky WAI jsou zaměstnavatelé, kteří vždy obdrží výsledky spolu s doporučeními na agregované úrovni. Na základě této zpětné vazby podniky provádějí potřebné změny pracovního prostředí, procesů a obecně pracovních podmínek, které pomáhají udržet, prodloužit a zlepšovat pracovní schopnost zaměstnanců. Tímto způsobem mohou mít nakonec z měření WAI prospěch i zaměstnanci, kteří po individuální linii s výsledky měření WAI z důvodu vlastního nezájmu nepracovali.

Pilotní měření provedené ve 3 rizikových sektorech prokázalo, že ne každý respondent projevil zájem o zpětnou vazbu ke svému indexu WAI. Taková nabídka je integrální součástí dotazníku pro měření WAI. Všichni, kdo se zajímají o výsledky svého indexu WAI mohou zpětnou vazbu spolu s průvodními individualizovanými doporučeními obdržet od specialisty na problematiku pracovní schopnosti. V praxi se však ukazuje, že tuto možnost nevyužívají zdaleka všichni. Zvláště varující je zjištění, že o zpětnou vazbu častěji projeví zájem pracovníci s lepší pracovní schopností, než ti s nízkým nebo průměrným indexem WAI, a to v porovnání napříč odvětvími. Například podskupinu zaměstnanců ze zpracovatelského průmyslu, kteří o zpětnou vazbu nejevili zájem, tvořily osoby s nízkým a průměrným WAI více než z jedné třetiny.

DOPORUČENÍ

- 3.1. V případě veřejné podpory realizace age managementu na bázi metody WAI zachovat podporu všech podstatných prvků WAI, včetně podpory individuálního poradenství zaměstnancům a implementace opatření na podnikové úrovni na základě poskytnuté zpětné vazby.
- 3.2. Podporovat zavádění a realizaci podnikových strategií rozvoje lidského kapitálu v oblasti age managementu na základě WAI.
- 3.3. Na podnikové úrovni pravidelně posuzovat otázky interní personální strategie z pohledu stárnutí zaměstnanců a pracovat s důvěryhodně zpracovanou zpětnou vazbou o trendech v pracovní schopnosti zaměstnanců.
- 3.4. Zajistit prostředí vzájemné důvěry a nezatěžujících podmínek pro získání validních odpovědí od zaměstnanců. Motivaci pracovníků vyplnit dotazníky podpoří ocenění jejich zapojení a zejména viditelné využití sdělených informací pro aplikaci změn vedoucích ke zlepšení.
- 3.5. Na základě získaných výsledků navrhnout a iniciovat cílená opatření na podporu rizikových skupin zaměstnanců.
- 3.6. Zaměřit podniková opatření na hlavní cílové skupiny zaměstnanců, u nichž je zvýšené riziko nižší úrovně pracovní schopnosti: ženy, zaměstnanci starší 50 let (pokud možno již od 40 let výše), pracovníci s nižší kvalifikací, osoby s vyšším BMI. Zvláště pokud se tyto parametry kumulují a kombinují s fyzickým charakterem práce (například u starších žen ve fyzicky namáhavých zaměstnáních je velká pravděpodobnost snížené pracovní schopnosti).
- 3.7. Provádět interní analýzy příčin absencí z důvodu nemocí a na jejich základě stanovovat preventivní opatření.
- 3.8. Motivovat zaměstnance k absolvování pravidelných preventivních prohlídek a specializovaných preventivních vyšetření (i s ohledem na zánik povinnosti pracovnělékařských prohlídek u nerizikových profesí).
- 3.9. Vyhodnocovat a případně revidovat systém benefitů s ohledem na nejčastěji uváděné nemoci (např. při indikaci vysokého podílu nemocí pohybového aparátu zajistit smluvního fyzioterapeuta, rehabilitace atp.).
- 3.10. Podporovat a popularizovat možnost obdržení individuálních výsledků měření WAI a průvodních doporučení pro zaměstnance ve smyslu posilování osobní odpovědnosti za vlastní zdraví a kvalitu vlastního života.

7.3.4 Opatření podle velikosti zaměstnavatele

Při analýze výsledků náměrů podle velikosti společností, u nichž respondenti pracovali, se ukazuje, že podniky menší a střední velikosti vykazují spíše horší skóre indexu WAI, než je tomu u nejmenších a zároveň u největších organizací. U zaměstnavatelů s 10-49 zaměstnanci je podíl

pracovníků s nízkým a průměrným skóre pracovní schopnosti 28 % a u organizací s 1 000 a více zaměstnanci na úrovni více než 26 %. Naopak u zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců 50-249 činí podíl osob s nízkým a průměrným WAI 34 %. V případě organizací zaměstnávajících 250-999 osob tvoří pracovníci s nízkým/průměrným WAI necelých 36 %. Důvodem může být, že malá velikost firmy usnadňuje individuální přístup k pracovníkům díky jejich osobní znalosti. Velké podniky zase disponují potřebnými kapacitami a prostředky pro realizaci interních analýz a zavádění potřebných opatření na systémové úrovni. U podniků střední velikosti je menší prostor pro individuální přístup a rovněž kapacity pro systémová opatření mohou být limitované. Celkově však rozdíly nejsou natolik zásadní, aby určitá velikostní kategorie zaměstnavatelů byla limitována ve prospěch jiných. Je třeba také vzít v úvahu, že v české ekonomice existuje mnoho malých podniků vedle nižšího počtu velkých firem, přičemž v konečném důsledku obě hraniční kategorie zaměstnávají velký počet pracovníků.

DOPORUČENÍ

- 4.1. Neomezovat veřejnou podporu zjišťování pracovní schopnosti a následných implementačních opatření velikostí zaměstnavatele podle počtu zaměstnanců.
- 4.2. Identifikovat možnosti dodatečné podpory při měření pracovní schopnosti a zavádění následných opatření v malých a středních podnicích s ohledem na chybějící kapacity MSP (např. sdílení kapacit supervize při zavádění a hodnocení vhodných opatření).

7.3.5 Index pracovní schopnosti podle pohlaví

Z provedených náměrů vyplývá, že ve dvou ze tří sektorů hodnotí ženy svou pracovní schopnost hůře než muži. Toto zjištění je v souladu i s jinými případy měření pracovní schopnosti pomocí WAI. Výjimkou je sektor dopravy a skladování, což je dáno odlišností práce žen v tomto odvětví, zpravidla duševního charakteru v administrativních a THP pozicích. Skutečnost, že ženy svou pracovní schopnost hodnotí většinou hůře než muži, se obvykle vysvětluje striktnějším a přísnějším sebehodnocením. Je ale vhodné vzít v úvahu i jiná vysvětlení, například, že ženy svou pracovní schopnost hodnotí realisticky, zatímco muži mohou mít tendenci skutečnost „vylepšovat“. Záleží tedy na postoji hodnotitele, které údaje pokládá za referenční.

DOPORUČENÍ

- 5.1. K výsledkům měření pracovní schopnosti na podnikové úrovni přistupovat nepředpojatě, bez předsudků a individuálně.
- 5.2. Výsledky měření pracovní schopnosti dle možností porovnávat s objektivně měřitelnými parametry pracovního výkonu očekávaného od pracovníků na dané pozici.

7.3.6 Index pracovní schopnosti podle vzdělání

Měření indexu pracovní schopnosti, provedená v pilotních 3 odvětvích, potvrdila již dříve známý poznatek: index WAI se zvyšuje přímo úměrně dosaženému vzdělání. Například zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním dosahují vynikající pracovní schopnosti ve srovnání s pracovníky se základním vzděláním více než dvakrát častěji. Naopak podíl nízkého a průměrného indexu WAI je vysokoškoláků výrazně nižší než u osob s dokončenou základní školou (24 % u VŠ, 43 % u ZŠ). Tento rozdíl je vysvětlován dvěma důvody: lidé s vyšším vzděláním zpravidla vykonávají zaměstnání s převahou duševní práce a také mohou mít lepší povědomí o svém zdravotním stavu a pravidlech zdravého životního stylu.

Zde je také potřeba zopakovat, že zaměstnanci s nižšími hodnotami indexu WAI projevují menší zájem o získání zpětné vazby k jejich individuálním výsledkům pracovní schopnosti. To nepřímou prokazuje argument o nižší informovanosti o zdravém stylu života.

DOPORUČENÍ

- 6.1. Zaměřit opatření vedoucí k udržení, prodloužení a/nebo zlepšení pracovní schopnosti na kategorii pracovníků s nižším vzděláním, např. prostřednictvím:
 - zavádění opatření dle doporučení na podnikové úrovni (zpětná vazba poskytovaná na základě výsledků měření WAI u zaměstnavatele),
 - zvyšování jejich informovanosti o vlastním zdraví a pravidlech zdravého životního stylu (vzdělávání poskytované zaměstnavatelem, propagace možnosti získat individuální zpětnou vazbu poskytovanou po měření pracovní schopnosti),
 - zavádění opatření na pracovišti, ulehčující zejm. fyzické nároky práce (ergonomie pracoviště, další úprava pracovních postupů a procesů, zlepšování vybavenosti pracoviště),
 - sledování a hodnocení účinnosti zavedených opatření, jejich úprava podle potřeby.
- 6.2. Na podnikové úrovni integrovat age management na bázi WAI do širšího konceptu kariérového poradenství pro dospělé: v první fázi pomoci zaměstnancům udržovat úroveň pracovní schopnosti potřebnou pro jejich stávající pracovní pozici. Pokud pracovní schopnost pracovníka nadále neodpovídá nárokům pracovního místa, zajistit vhodný reskilling pro vhodnější pozici s cílem udržení zaměstnanosti.

7.3.7 Pracovní schopnost a psychická pohoda zaměstnanců

Jedním z klíčových bodů dotazníku pracovní schopnosti je přehled typů onemocnění, jimiž podle vlastního názoru dotyčný/dotyčná trpí, spolu s informací, zda je příslušný typ onemocnění diagnostikován lékařem. Z výsledků měření WAI vyplývá, že zpravidla se oba údaje spíše shodují nebo jsou častěji diagnostikovány odborníkem než subjektivně samotným respondentem. U psychických onemocnění je tomu však výrazně jinak – sebediagnózy psychického onemocnění výrazně převyšují uvedenou míru diagnóz psychických onemocnění lékaři. Tento poznatek platí napříč všemi třemi zkoumanými odvětvími. Například ve zpracovatelském průmyslu se jedná o druhou nejčastěji uvedenou sebediagnózu, zmíněnou 19 % respondentů (naproti tomu lékařská diagnóza byla uvedena jen necelými 8 % zaměstnanců). Rovněž v odvětví zdravotní a sociální péče se jednalo o druhou nejčastější sebediagnózu (14 %, zatímco lékařsky stanovenou ji uvedlo jen 7 %). I v dopravě a skladování lze konstatovat výrazný rozdíl mezi oběma údaji, byť jsou psychická onemocnění v tomto sektoru uváděna méně často než v předchozích dvou odvětvích (8 % u sebediagnózy, 3 % u lékařské diagnózy).

DOPORUČENÍ

- 7.1. Zajistit zlepšení dostupnosti psychiatrické a psychologické péče, resp. prevence vzniku a rozvoje psychických onemocnění jako jednoho z cílů zachování a obnovy průčeschnosti.
- 7.2. Podporovat odbourávání stereotypů bránících adekvátnímu a včasnému řešení psychických onemocnění.
- 7.3. Podporovat povědomí veřejnosti o typických spouštěčích psychických onemocnění a problémů na pracovišti, jejich prevenci a práci s nimi (stres, přetížení, nedostatek spánku a regenerace, negativní vztahy na pracovišti atp.).
- 7.4. Na podnikové úrovni věnovat zvýšenou pozornost psychologickým aspektům práce, např. systematickou podporou well-being na pracovišti, rozvojem kultury komunikace a jednání na pracovišti, zaváděním vhodných nástrojů (např. smluvní psycholog, koučink a mentoring, workshopy atp.).
- 7.5. Pravidelně monitorovat riziko chronické únavy a syndromu vyhoření u klíčových zaměstnanců, zavádět specializované programy zaměřené na podporu zvládnání stresu.
- 7.6. V oblasti duševního zdraví pracovat i s nejmladší generací pracovníků. Ukazuje se, že aspekt duševní kapacity, např. ve smyslu mentální odolnosti u mladých pracovníků je podceněn. V rámci rozvoje pracovní schopnosti mladých je vhodné zavádět a rozšiřovat nástroje zaměřené na mladé jako systematický program zapracování a profesního rozvoje mladých, mentor/mentorka atp.

7.4 Sektorově a profesně specifická doporučení vyplývající z pilotního měření WAI

Třetí kategorií doporučení jsou sektorově a profesně specifická doporučení, jež vyplývají z výsledků měření pracovní schopnosti ve třech rizikových sektorech (Zpracovatelský průmysl, Zdravotní a sociální péče a Doprava a skladování).

Struktura doporučení je zde následující:

1. Zpracovatelský průmysl – sektorově specifická doporučení.
2. Zpracovatelský průmysl – profesně specifická doporučení.
3. Zdravotní a sociální péče – sektorově specifická doporučení.
4. Zdravotní a sociální péče – profesně specifická doporučení.
5. Doprava a skladování – sektorově specifická doporučení.
6. Doprava a skladování – profesně specifická doporučení.

7.4.1 Zpracovatelský průmysl – sektorově specifická doporučení

Ze všech tří měřených rizikových sektorů vykazuje zpracovatelský průmysl nejnižší hodnotu indexu WAI, vyjádřenou mediánem. To je v souladu se zjištěním, že odvětví s převahou manuální práce zároveň vykazují nižší úroveň indexu WAI. Zaměstnanci s nízkou a průměrnou hodnotou pracovní schopnosti tvoří více než třetinu všech pracovníků působících ve zpracovatelském průmyslu. Naopak je zde nejnižší podíl pracovníků s vynikající pracovní schopností ze všech tří zkoumaných odvětví (17 %).

Tři z deseti zaměstnanců jsou starší padesáti let. To je věk, v němž je již pracovní schopnost významně nižší než u třicátníků. Další třetinu pracovníků ve zpracovatelském průmyslu tvoří osoby ve věku 40-49 let, v němž začíná docházet k pozvolnému poklesu pracovní schopnosti.

Ženy pracující ve zpracovatelském průmyslu hodnotí svou pracovní schopnost hůře než muži. Index pracovní schopnosti žen ze zpracovatelského průmyslu má nejhorší hodnotu ze zkoumaných tří rizikových odvětví za podkategorii žen.

Osoby pracující na částečný úvazek mají výrazně nižší pracovní schopnost než pracovníci na plný úvazek.

Mezi pracovníky ze zpracovatelského průmyslu, kteří neprojevili zájem o poskytnutí zpětné vazby k výsledkům pracovní schopnosti, byla více než třetina osob s nízkým a průměrným indexem WAI.

Jako podprůměrnou celkově hodnotí svou pracovní schopnost téměř čtvrtina pracovníků. Ve vztahu k fyzickým nárokům práce vnímá svou pracovní schopnost jako průměrnou a podprůměrnou 27 % osob a ve vztahu k duševním nárokům práce ji takto hodnotí 30 % zaměstnanců.

Respondenti měření poměrně často mezi svými onemocněními uváděli choroby neuvedené v dotazníku (typicky COVID-19), onemocnění pohybového aparátu a končetin, kardiovaskulární choroby nebo onemocnění dýchacích cest. Častěji (než lékařsky diagnostikované) u sebe vnímali nemoci neurologické a smyslové, kožní a zejména psychická onemocnění (druhá nejčastěji uvedená sebediagnóza).

Téměř čtvrtina zaměstnanců tvrdí, že jejich onemocnění je nutí ke zpomalení tempa nebo změně způsobu výkonu práce, aby byli schopni vykonávat práci, resp. že omezení povedou jen k částečnému úvazku či dokonce neschopnosti pracovat.

Celkem 15 % pracovníků zmínilo, že v důsledku nemoci absentovali v práci 25 a více dní za poslední rok.

Téměř pětina zaměstnanců si není jistá, zda si v nejbližších dvou letech udrží potřebnou pracovní schopnost pro svou práci a dalších 5 % je přesvědčeno, že ji již nebudou mít.

Jen někdy, zřídka nebo nikdy se při výkonu běžných denních aktivit cítí dobře 30 % pracovníků. Obdobně málo často cítí v poslední době aktivitu a čilost 38 % zaměstnanců. Při přemýšlení nad budoucností se někdy, zřídka nebo nikdy v poslední době cítí pozitivně téměř 54 % zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu.

DOPORUČENÍ

- 1.1. Při udržování a zlepšování pracovní schopnosti zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu se zaměřit na opatření v oblasti dodržování bezpečnostních pravidel a zlepšování podmínek na pracovišti. Na úrovni podniku je potřebné zaměřit se například na:
 - adekvátní zajištění ergonomie práce a optimalizace procesního a prostorového uspořádání výroby (téměř 30 % respondentů uvedlo, že trpí onemocněním pohybového aparátu, končetin nebo jiné části těla. Dále 23 % zmínilo, že musí někdy nebo dokonce často zpomalit pracovní tempo nebo změnit způsob výkonu práce),
 - snižování úrovně prašnosti, nedostatečné odvětrávání (14 % respondentů uvedlo onemocnění dýchacích cest),
 - snižování úrovně hluku (16 % pracovníků podle svého názoru trpí neurologickými a smyslovými onemocněními),
 - odpovídající vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky
 - školení pro zaměstnance nad rámec povinných školení BOZP, zaměřené na prevenci úrazů typických pro zpracovatelský průmysl: pořezání, úrazy elektrickým proudem, důsledky nebezpečných postupů nebo způsobů práce, důsledky jednání bez oprávnění, nesprávná manipulace s výrobní technikou nebo chemickými látkami aj.
- 1.2. Snižovat podíl monotónní, fyzicky namáhavé práce prostřednictvím zavádění a dalšího rozšiřování automatizace a robotizace ve zpracovatelském průmyslu.
- 1.3. Zvýšenou pozornost věnovat psychickým aspektům práce (respondenti v 19 % případů uvedli, že se u nich vyskytuje psychické onemocnění, což byla druhá nejčastější sebediagnóza zachycená při měření WAI ve zpracovatelském průmyslu).
- 1.4. Minimalizovat nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu – což je jedna z typických příčin a zdrojů pracovních úrazů ve zpracovatelském průmyslu – např. prostřednictvím pravidelného monitoringu a analýzy subjektivního vnímání souladu kompetencí s pracovními nároky v jednotlivých provozech prostřednictvím strukturovaných průzkumů. Na tomto základě navrhnout opatření ke zlepšení a vyhodnocovat jejich efekt.

7.4.2 Zpracovatelský průmysl – profesně specifická doporučení

Výsledky měření WAI podle tříd zaměstnání za sektor zpracovatelského průmyslu, jejichž analýzu bylo možné provést díky splnění publikačních kritérií, zpravidla odpovídají dříve formulovanému závěru. Čím méně náročná třída povolání dle klasifikace CZ-ISCO, tím horší jsou vykazované hodnoty pracovní schopnosti. Vyšší podíl pracovníků s nízkým nebo průměrným WAI vykazují zachycené třídy zaměstnání CZ-ISCO, spadající do kategorie 7 (Řemeslníci a opraváři), 8 (Obsluha strojů a zařízení, montéři) a 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). Identifikovanou výjimkou z pravidla jsou Specialisté v oblasti vědy a techniky (třída CZ-ISCO č. 21), u nichž byl zjištěn podíl nízkého a průměrného indexu WAI na úrovni 51 %, což je druhý nejhorší výsledek mezi všemi hodnocenými třídami zaměstnání, jež v rámci zpracovatelského průmyslu naplnila publikační kritéria. Specialisté v oblasti vědy a techniky jsou přitom nositeli inovací a komplexních vědeckotechnických řešení ve zpracovatelském průmyslu, odpovídají za jejich rozšiřování a implementaci. Lze vyvodit, že nízkou a průměrnou pracovní schopnost vykazuje 19 400 specialistů v oblasti vědy a techniky, kteří v českém zpracovatelském průmyslu působí.

Druhou třídou zaměstnání, která je z hlediska konkurenceschopnosti zpracovatelského průmyslu klíčová a bylo možné ji díky splnění publikačních kritérií do analýzy WAI zařadit, jsou Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky (CZ-ISCO č. 31). Tato třída zaměstnání je specifická tím, že vykazuje podíl pouze 12 % zaměstnanců s nízkým a průměrným WAI, zároveň však počet zaměstnanců v této třídě, působících ve zpracovatelském průmyslu, je 3x vyšší, než v případě Specialistů v oblasti vědy a techniky. To znamená, že odhadovaný počet osob s nízkým a průměrným WAI v této třídě zaměstnání za zpracovatelský průmysl činí 13 600, což rozhodně nelze ignorovat.

Další problematické třídy zaměstnání, které jsou uvedeny níže, jsou seřazeny podle odhadovaného počtu pracovníků dané třídy ve zpracovatelském průmyslu, kteří vykazují nízkou a průměrnou hodnotu pracovní schopnosti. Vzhledem k rozdílným velikostem těchto tříd zaměstnání z hlediska počtu zaměstnanců takové pořadí lépe reflektuje velikost analyzovaného problému.

- 81 - Obsluha stacionárních strojů a zařízení: 59 300,
- 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení: 54 800,
- 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech: 52 000,
- 75 - Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech: 24 500,
- 83 - Řidiči a obsluha pojízdných zařízení: 22 600,
- 93 - Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech: 22 200.

Třídy zaměstnání 81, 82 a 83 jsou charakteristické i relativně vysokým podílem pracovníků s nízkou, tj. nejhorší možnou úrovní indexu WAI (mezi 6 a 7 %). Zvláště u tříd zaměstnání s vysokým počtem zaměstnanců dané třídy (tj. 81 - Obsluha stacionárních strojů a zařízení a 82 - Montážní dělníci výrobků a zařízení) se jedná o nezanedbatelný počet pracovníků

dosahujících jen nízké pracovní schopnosti: v prvním případě se to týká necelých 9 700 osob, ve druhém lze počet odhadnout na 7 300 pracovníků.

Pomocní pracovníci vykazují nejvyšší počet sebediagnóz (téměř 4 typy onemocnění), zatímco počet lékařem podchycených diagnóz je poloviční. Všechny ostatní analyzované třídy zaměstnání mají počet sebediagnóz a lékařem stanovených diagnóz víceméně vyrovnaný nebo s převahou lékařské diagnózy.

Rozsah měření pracovní schopnosti provedený ve zpracovatelském průmyslu umožnil do studie zařadit pouze 4 konkrétní zaměstnání (5místné CZ-ISCO), jež splnila publikační kritéria. Z nich se tři zaměstnání ukazují jako riziková z důvodu poměrně vysokého podílu pracovníků s nízkou a průměrnou hodnotou indexu WAI, v rozmezí od 39 % (Montážní dělníci mechanických zařízení) do 46 % (Skladníci, obsluha manipulačních vozíků).

S ohledem na odlišný počet pracovníků jsou tato zaměstnání seřazena podle odhadovaného počtu zaměstnanců s nízkým a průměrným WAI indexem:

- 83443 - Skladníci, obsluha manipulačních vozíků: 12 400
- 82110 - Montážní dělníci mechanických zařízení: 9 200
- 75430 - Kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů): 6 100

Dvě z výše uvedených zaměstnání indikují relativně vysoké podíly nejhorší možné úrovně pracovní schopnosti, tj. nízký index WAI.

V případě zaměstnání Skladníci, obsluha manipulačních vozíků lze počet takových pracovníků odhadnout na 1 600. U zaměstnání Kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů) se jedná odhadem o 1 300 osob.

DOPORUČENÍ

- 2.1. S ohledem na klíčový význam zpracovatelského průmyslu pro ekonomiku a zaměstnanost v ČR dále rozšířit měření pracovní schopnosti v tomto sektoru s cílem identifikovat další potenciální rizikové skupiny zaměstnání a konkrétní zaměstnání.
- 2.2. Ze skupin zaměstnání, jež bylo možné z důvodu splnění publikačních kritérií analyzovat, se zvláště zaměřit na podporu pracovní schopnosti skupiny zaměstnání, jež jsou pro zajištění konkurenceschopnosti zpracovatelského průmyslu klíčové. Patří k nim Specialisté v oblasti vědy a techniky a Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky, v nichž celkový odhadovaný počet zaměstnanců s nízkou a průměrnou pracovní schopností činí 33 000 osob.
- 2.3. Dále je třeba zaměřit se na početně silně zastoupené třídy zaměstnání, charakteristické střední a nižší úrovní kvalifikace, u nichž mohou mít aktivity na podporu pracovní schopnosti silný plošný dopad. Jedná se o skupiny zaměstnání Obsluha stacionárních strojů a zařízení, Montážní dělníci výrobků a zařízení, Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech a také Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech. Celkový odhadovaný počet pracovníků z těchto skupin s nízkou a průměrnou pracovní schopností činí 190 600 osob.
- 2.4. Skupina zaměstnání Řidiči a obsluha pojízdných zařízení není sice pro zpracovatelský průmysl charakteristická, nicméně je nezastupitelná a poměrně silně zastoupená. Cílená opatření na podporu pracovní schopnosti řidičů a obsluhy pojízdných zařízení mohou zvláště pomoci odhadovaným 22 600 osobám s nízkým a průměrným indexem WAI.
- 2.5. Pomocným pracovníkům může pomoci podpora a asistence, zaměřená na kontaktování lékaře a zajištění odborné diagnózy nemocí. Tato skupina vykazuje s nárůstem nejvyšší počet sebediagnóz (téměř 4 typy onemocnění), zatímco počet lékařem podchycených diagnóz je poloviční, což indikuje významné riziko pravděpodobně neléčených nemocí.
- 2.6. Z konkrétních zaměstnání, jež na základě stanovených publikačních kritérií bylo možné zařadit do studie, je třeba se zvláště zaměřit na profese Skladníci, obsluha manipulačních vozíků, Montážní dělníci mechanických zařízení a Kvalitáři a testovači výrobků, laboranti (kromě potravin a nápojů).

7.4.3 Zdravotní a sociální péče – sektorově specifická doporučení

Pokud jde o hodnotu indexu WAI vyjádřenou mediánem, sektor Zdravotní a sociální péče se nachází mezi Zpracovatelským průmyslem s nejhorší úrovní pracovní schopnosti a Dopravou a skladováním, kde byl naměřen nejvyšší index WAI, tj. nejlepší úroveň pracovní schopnosti. Zaměstnanci s nízkou a průměrnou hodnotou pracovní schopnosti tvoří více než pětinu všech pracovníků působících ve zdravotní a sociální péči. Vynikajícího indexu pracovní schopnosti

dosahuje v tomto sektoru třetina pracovníků, což je téměř dvojnásobně větší podíl než ve zpracovatelském průmyslu.

Čtyři z deseti zaměstnanců jsou starší padesáti let. To je věk, v němž je již pracovní schopnost významně nižší než u třicátníků. Další třetinu pracovníků ve zdravotní a sociální péči tvoří osoby ve věku 40-49 let, v němž začíná docházet k pozvolnému poklesu pracovní schopnosti.

Ženy pracující ve zdravotní a sociální péči hodnotí svou pracovní schopnost hůře než jejich mužské protějšky. Zatímco podíl žen s nízkou a průměrnou hodnotou WAI dosahuje necelých 23 %, v případě mužů je tento podíl poloviční.

Osoby pracující ve zdravotní a sociální péči na částečný úvazek mají výrazně nižší pracovní schopnost než pracovníci na plný úvazek.

Mezi pracovníky z odvětví zdravotní a sociální péče, kteří neprojeví zájem o poskytnutí zpětné vazby k výsledkům pracovní schopnosti, byla více než pětina osob s nízkým a průměrným indexem WAI.

Jako podprůměrnou celkově hodnotí svou pracovní schopnost 9 % pracovníků. Ve vztahu k fyzickým nárokům práce vnímá svou pracovní schopnost jako průměrnou a podprůměrnou necelých 18 % osob a ve vztahu k duševním nárokům práce ji takto hodnotí 21 % zaměstnanců.

Respondenti měření poměrně často mezi svými onemocněními uváděli choroby pohybového aparátu a končetin, kardiovaskulární choroby, endokrinní nebo metabolické onemocnění, kožní onemocnění, neurologická a smyslová onemocnění. Častěji než lékaři u sebe diagnostikovali psychická onemocnění. Zatímco podle vlastního názoru respondentů se jednalo o druhou nejčastěji uvedenou sebediagnózu, lékařsky byla potvrzena jako pátá nejméně častá ze 14 hodnocených kategorií onemocnění.

Více než pětina zaměstnanců tvrdí, že jejich onemocnění je nutí ke zpomalení tempa nebo změně způsobu výkonu práce, aby byli schopni vykonávat práci, resp. že omezení povedou jen k částečnému úvazku či dokonce neschopnosti pracovat.

Necelých 7 % pracovníků zmínilo, že v důsledku nemoci absentovali v práci 25 a více dní za poslední rok.

Desetina zaměstnanců si není jistá, zda si nejbližších dvou letech udrží potřebnou pracovní schopnost pro svou práci a další 4 % jsou přesvědčena, že ji již nebudou mít.

Jen někdy, zřídka nebo nikdy se při výkonu běžných denních aktivit cítí dobře 18 % pracovníků. Obdobně málo často cítí v poslední době aktivitu a čilost 34 % zaměstnanců. Při přemýšlení nad budoucností se někdy, zřídka nebo nikdy v poslední době cítí pozitivně téměř 41 % pracovníků zdravotní a sociální péče.

DOPORUČENÍ

- 3.1. Při udržování a zlepšování pracovní schopnosti zaměstnanců v sektoru zdravotní a sociální péče se zaměřit na prevenci onemocnění pohybového aparátu a končetin. Na úrovni zaměstnavatele je potřebné zaměřit se například na školení technik správné manipulace s břemeny a s pacienty, např. při polohování. Jedná se o jedny z nejtypičtějších příčin onemocnění a pracovních úrazů v sektoru (při měření WAI přes 30 % respondentů uvedlo, že trpí onemocněním pohybového aparátu, končetin nebo jiné části těla a téměř stejně často byla zmíněna i příslušná diagnóza lékařem. Dále 17 % trpí lékařsky potvrzenými kardiovaskulárními chorobami, jež může fyzická zátěž spojená s manipulací zhoršovat).
- 3.2. Vhodná opatření na podporu pracovní schopnosti směřovat do oblasti správného nakládání s chemickými látkami, biologickými činiteli a biologickým odpadem, což jsou typická rizika práce ve zdravotnictví. Respondenti měření WAI poměrně často uváděli lékařem diagnostikovanou nemoc dýchacích cest, resp. endokrinní nebo metabolická onemocnění.
- 3.3. Zvýšenou pozornost věnovat psychickým aspektům práce. Psychická zátěž patří mezi typická rizika spojená s prací ve zdravotní a sociální péči. Z měření WAI v sektoru vyplynulo, psychickým onemocněním podle vlastního názoru trpí přes 14 % respondentů, což byla druhá nejčastější sebediagnóza zachycená při měření WAI v odvětví zdravotní a sociální péče, avšak lékařsky podchycená pouze v polovině případů.
- 3.4. Zajistit aktivity zaměřené na prevenci negativních dopadů častému vystavování záření při práci (radiodiagnostika, rentgen, nukleární medicína, lasery).
- 3.5. Zvýšenou pozornost věnovat skupině žen ve věku 40 a starších, u nichž kolem 6 % vyjadřuje obavy, že v nejbližších 2 letech již nadále nebudou schopny vykonávat svou práci.

7.4.4 Zdravotní a sociální péče – profesně specifická doporučení

Na základě provedeného měření pracovní schopnosti v sektoru zdravotní a sociální péče bylo možné do studie zařadit celkem 8 tříd zaměstnání na úrovni 2místného CZ-ISCO, jež splnila publikační kritéria. Pokud jde o podíl pracovníků s nízkým a průměrným indexem WAI, je na první pohled zřejmé, že situace je ve Zdravotnictví a sociální péči výrazně lepší než ve zpracovatelském průmyslu. Přesto je třeba v tomto odvětví věnovat zvýšenou pozornost minimálně těmto 3 třídám zaměstnání:

- 22 – Specialisté v oblasti zdravotnictví,
- 32 – Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví,
- 53 – Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech.

Jako rizikové je lze hodnotit z důvodu kombinace relativně vysokého podílu pracovníků s nízkou a průměrnou hodnotou pracovní schopnosti a zároveň vysokého počtu zaměstnanců, pracujících v zaměstnáních spadajících pod danou třídu. Při znalosti obou hodnot lze pro uvedené třídy zaměstnání odhadnout následující počty zaměstnanců s nízkou a průměrnou pracovní schopností (seřazeno podle výsledků):

- 32 – Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví: 10 500,
- 53 – Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a příb. oblastech: 6 800,
- 22 – Specialisté v oblasti zdravotnictví: 5 800.

Při zaměření pouze na kategorii nejhorší možné úrovně pracovní schopnosti (nízký index WAI), pak se v této rizikové oblasti pohybuje odhadem následující počet zaměstnanců:

- 32 – Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví: 1 000,
- 53 – Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a příb. oblastech: 500,
- 22 – Specialisté v oblasti zdravotnictví: 600.

Rozsah měření pracovní schopnosti provedený ve zdravotní a sociální péči umožnil do studie zařadit pouze 3 konkrétní zaměstnání (5místné CZ-ISCO), jež splnila publikační kritéria. Z nich se dvě zaměstnání ukazují jako riziková z důvodu poměrně vysokého podílu pracovníků s nízkou a průměrnou hodnotou indexu WAI. Zaměstnání „Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé v oblasti domácí péče“ vykazuje podíl nízkého a průměrného WAI ve výši 29 % a, resp. 27 % („Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester“).

S ohledem na odlišný počet pracovníků jsou tato zaměstnání seřazena podle odhadovaného počtu zaměstnanců s nízkým a průměrným WAI indexem:

- 32211 - Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester): 8 400
- 53222 - Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé v oblasti domácí péče: 1 200

U zaměstnání Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester) je dále nutno poukázat na relativně vysoký podíl osob vykazujících nejhorší možnou úroveň WAI – nízký index. Odhadem se může jednat o 1 600 zaměstnanců v tomto povolání.

DOPORUČENÍ

- 4.1. S ohledem na klíčový význam zdravotní a sociální péče pro zajištění zdraví obyvatelstva dále rozšířit měření pracovní schopnosti v tomto sektoru, s cílem identifikovat další potenciální rizikové skupiny zaměstnání a konkrétní zaměstnání, jež nebyla zachycena stávajícím pilotním měřením WAI.
- 4.2. Při podpoře pracovní schopnosti se v této fázi zaměřit na všechny skupiny zaměstnání, jež byly v této etapě měření WAI identifikovány jako rizikové. K nim patří Specialisté v oblasti zdravotnictví, Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví a Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech. Celkový počet zaměstnanců s nízkou a průměrnou pracovní schopností v těchto třech skupinách zaměstnání lze odhadnout na 23 000 osob (z toho odhadem 2 100 osob s pouze nízkým indexem WAI), jimž by měla být věnována zvláštní péče o jejich průčeschnost.
- 4.3. V případě konkrétních zaměstnání je nutné zaměřit podporu pracovní schopnosti na zaměstnání Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester) a Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti ambulantních a terénních služeb a pečovatelé v oblasti domácí péče. Odhadovaný počet osob s nízkým a průměrným WAI jen v těchto dvou zaměstnáních činí 9 600.

7.4.5 Doprava a skladování – sektorově specifická doporučení

Ze všech tří měřených rizikových sektorů vykazuje doprava a skladování nejlepší hodnotu indexu WAI, vyjádřenou mediánem. Je zde nejvyšší podíl pracovníků s vynikající pracovní schopností ze všech tří zkoumaných odvětví (38 %). Zaměstnanci s nízkou a průměrnou hodnotou pracovní schopnosti přesto tvoří téměř čtvrtinu všech pracovníků působících v dopravě a skladování.

Tento sektor má ze zkoumaných sektorů nejvyšší podíl pracovníků s převahou fyzické složky práce, kteří vykazují nízkou pracovní schopnost.

Čtyři z deseti zaměstnanců jsou starší padesáti let. To je věk, v němž je již pracovní schopnost významně nižší než u třicátníků. Další necelou třetinu pracovníků v dopravě a skladování tvoří osoby ve věku 40-49 let, v němž začíná docházet k pozvolnému poklesu pracovní schopnosti.

Ženy pracující v dopravě a skladování hodnotí svou pracovní schopnost lépe než muži, což je spíše výjimečné. Zpravidla tomu bývá naopak. Důvodem je odlišný charakter práce, kterou ženy v dopravě a skladování většinou vykonávají (administrativa a další THP pozice).

Osoby pracující na částečný úvazek mají výrazně nižší pracovní schopnost než pracovníci na plný úvazek.

Mezi pracovníky z dopravy a skladování, kteří neprojeví zájem o poskytnutí zpětné vazby k výsledkům pracovní schopnosti, byla čtvrtina osob s nízkým a průměrným indexem WAI.

Jako podprůměrnou celkově hodnotí svou pracovní schopnost necelých 13 % pracovníků. Ve vztahu k fyzickým nárokům práce vnímá svou pracovní schopnost jako průměrnou a podprůměrnou 23 % osob, stejně jako ve vztahu k duševním nárokům práce.

Respondenti z dopravy a skladování poměrně často mezi svými onemocněními diagnostikovanými lékařem uváděli kardiovaskulární choroby, onemocnění pohybového aparátu a končetin, poranění způsobená úrazem či popálením či onemocnění dýchacích cest. Onemocnění pohybového aparátu zmiňovali jako nejčastější sebediagnózu, následují kožní nemoci a psychická onemocnění.

Přes 8 % zaměstnanců tvrdí, že jejich onemocnění je nutí ke zpomalení tempa nebo změně způsobu výkonu práce, aby byli schopni vykonávat práci, resp. že omezení povedou jen k částečnému úvazku či dokonce neschopnosti pracovat.

Každý desátý zaměstnanec v důsledku nemoci absentoval v práci 25 a více dní za poslední rok.

Necelých 13 % zaměstnanců si není jistých, zda si nejbližších dvou letech udrží potřebnou pracovní schopnost pro svou práci a dalších 12 % je přesvědčeno, že ji již nebudou mít.

Jen někdy, zřídka nebo nikdy se při výkonu běžných denních aktivit cítí dobře 18 % pracovníků. Obdobně málo často cítí v poslední době aktivitu a čilost 27 % zaměstnanců. Při přemýšlení nad budoucností se někdy, zřídka nebo nikdy v poslední době cítí pozitivně téměř 39 % zaměstnanců v dopravě a skladování.

DOPORUČENÍ

- 5.1. Při udržování a zlepšování pracovní schopnosti zaměstnanců v dopravě a skladování se na podnikové úrovni zaměřit na opatření v oblasti identifikace a adekvátní odhadování typických rizik (špatný odhad rizik, nebezpečné postupy a způsoby práce, ohrožení jinými osobami, ohrožení vyplývající z dopravního provozu, pády atp.).
- 5.2. Školení pro zaměstnance nad rámec povinných školení BOZP zaměřené na prevenci úrazů typických pro dopravu a skladování: nad rámec výše uvedeného např. v oblasti zajišťování přepravovaného nákladu, nakládání s chemikáliemi a nebezpečnými látkami, odebrání materiálu, problematika užívání omamných látek.
- 5.3. Minimalizovat nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (jedna z typických příčin a zdrojů pracovních úrazů v dopravě a skladování), např. prostřednictvím pravidelného monitoringu a analýzy subjektivního vnímání souladu kompetencí s pracovními nároky v jednotlivých provozech prostřednictvím strukturovaných průzkumů. Na tomto základě navrhnout opatření ke zlepšení a vyhodnocovat jejich efekt.
- 5.4. Snižovat podíl monotónní, fyzicky namáhavé práce prostřednictvím zavádění a dalšího rozšiřování automatizace a robotizace, např. v segmentu skladové logistiky (zhruba pětina zaměstnanců v dopravě a skladování uvádí onemocnění pohybového aparátu, končetin nebo jiné části těla).
- 5.5. Zvýšenou pozornost věnovat neurologickým, smyslovým a psychickým aspektům práce (respondenti v 8 % případů uvedli, že se u nich vyskytuje psychické onemocnění, stejně tak často zmiňovali neurologické a smyslové choroby), zejména pokud se jedná o zaměstnání vyžadující účast v dopravním provozu a práci s lidmi (např. veřejná přeprava osob).

7.4.6 Doprava a skladování – profesně specifická doporučení

Výsledky měření WAI podle tříd zaměstnání za sektor dopravy a skladování, jejichž analýzu bylo možné provést díky splnění publikačních kritérií, zpravidla odpovídají dříve formulovanému závěru. Čím méně náročná třída povolání dle klasifikace CZ-ISCO, tím horší jsou vykazované hodnoty pracovní schopnosti. Vyšší podíl pracovníků s nízkým nebo průměrným WAI vykazují zachycené třídy zaměstnání CZ-ISCO, spadající do kategorie 7 (Řemeslníci a opraváři) a 8 (Obsluha strojů a zařízení, montéři).

Při zvažování rozsahu rizikovosti je třeba brát v úvahu především podíl nízké a průměrné pracovní schopnosti, jež byla v dané třídě identifikována, a také velikost dané třídy z hlediska počtu zaměstnanců (ve mzdové sféře).

Rizikové třídy zaměstnání, které jsou uvedeny níže, jsou proto seřazeny podle odhadovaného počtu pracovníků dané třídy v dopravě a skladování, kteří vykazují nízkou a průměrnou hodnotu pracovní schopnosti. Vzhledem k rozdílným velikostem těchto tříd zaměstnání z hlediska počtu zaměstnanců takové pořadí lépe reflektuje velikost analyzovaného problému.

- 83 - Řidiči a obsluha pojízdných zařízení: 26 100,
- 72 - Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech: 3 000,
- 74 - Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky: 1 000.

Je tedy zřejmé, že Řidiči a obsluha pojízdných zařízení jsou klíčovou rizikovou třídou zaměstnání, identifikovanou v rámci sektoru. Tato třída vyžaduje zvláštní pozornost ještě z jednoho důvodu. Jedná se s přehledem o největší kategorii zaměstnání z hlediska počtu zaměstnanců, jež splnila publikační kritéria, přičemž v ní byl zároveň identifikovaný nejvyšší podíl pracovníků s nízkým indexem WAI. Odhadem se jedná o 4 400 osob, což je ještě o 1 400 zaměstnanců více, než tvoří součet osob s nízkým a průměrným WAI v pořadí druhé rizikové třídy povolání (tř. 72).

Rozsah měření pracovní schopnosti provedený v dopravě a skladování umožnil do studie zařadit pouze 6 konkrétních zaměstnání (5místné CZ-ISCO), jež splnila publikační kritéria.

Z nich se čtyři zaměstnání ukazují jako riziková z důvodu poměrně vysokého podílu pracovníků s nízkou a průměrnou hodnotou indexu WAI, v rozmezí od 22 % (Řidiči tramvají) do 42 % (Mechanici a opraváři kolejových vozidel).

S ohledem na odlišný počet pracovníků jsou tato zaměstnání seřazena podle odhadovaného počtu zaměstnanců s nízkým a průměrným WAI indexem:

- 72332 - Mechanici a opraváři kolejových vozidel: 1 100,
- 83314 - Řidiči tramvají: 500,
- 72313 - Mechanici a opraváři autobusů a trolejbusů: 300,
- 74122 - Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích: 400.

DOPORUČENÍ

- 6.1. Dále rozšířit měření pracovní schopnosti v dopravě a skladování s cílem identifikovat další potenciálně rizikové skupiny zaměstnání a konkrétní zaměstnání.
- 6.2. Při podpoře pracovní schopnosti se zaměřit na ty skupiny zaměstnání, jež výsledky pilotního měření WAI v odvětví identifikovaly jako rizikové. Jedná se o skupiny Řidiči a obsluha pojízdnych zařízení, Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech a Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky. Celkový odhadovaný počet pracovníků z těchto skupin s nízkou a průměrnou pracovní schopností činí 30 100 osob, přičemž 87 % z tohoto počtu tvoří skupina Řidiči a obsluha pojízdnych zařízení.
- 6.3. V rámci skupiny zaměstnání Řidiči a obsluha pojízdnych zařízení se vyskytuje odhadem 4 400 osob, které vykazují pouze nízkou úroveň pracovní schopnosti. Zejména zde je zvláště důležitý pravidelný monitoring a analýza subjektivního vnímání souladu kompetencí s pracovními nároky v odpovídajících provozech prostřednictvím strukturovaných průzkumů.
- 6.4. Z konkrétních zaměstnání, jež na základě stanovených publikačních kritérií bylo možné zařadit do studie, je třeba se zvláště zaměřit na profese Mechanici a opraváři kolejových vozidel, Řidiči tramvají, Mechanici a opraváři autobusů a trolejbusů, Elektromechanici elektrických zařízení v dopravních prostředcích.

Závěr

Tato studie přináší **výsledky z pilotního měření pracovní schopnosti zaměstnanců** v České republice. Projekt, jehož výsledkem jsou prezentované **analýzy a doporučení** byl zahájen v roce 2021 výběrem **3 sektorů** národního hospodářství, **kteří jsou potenciálně ohroženi sníženou pracovní schopností** a je možné považovat je za **rizikové**. Jsou jimi **zpracovatelský průmysl, doprava a skladování a zdravotní a sociální péče**. Všem **zaměstnavatelům**, kteří se šetření zúčastnili, stejně jako **zaměstnancům**, kteří projeví zájem, **byla poskytnuta zpětná vazba**.

Samotné pilotní šetření **probíhalo ve 2. polovině roku 2022** a jeho výsledky dopočtené na **reprezentativnost daných odvětví** byly interpretovány v hlavní kapitole A. Podíváme-li se na **strukturu zkoumaných odvětví**, tak ve všech třech odvětvích **dochází k podobným trendům**, co se týče pracovní schopnosti. Je však potřeba dodat, že **každé odvětví pochopitelně má svá specifika**. Ve všech analyzovaných odvětvích **dochází ke stárnutí zaměstnanecké populace**, neboť se u všech z nich zvyšuje podíl pracovníků především ve věkových skupinách 40-49 let a významně také ve skupinách 50-59 let. Tento trend je znatelný především **u odvětví doprava a skladování**, kde více než **30 % zaměstnanecké populace tvoří lidé ve věku 50-59 let**. Odráží to tedy **nedostatek potenciálních uchazečů o práci** v tomto odvětví, a proto jsou zaměstnávání i uchazeči v důchodovém věku. Obdobný trend nastává i při **odchodu z daného odvětví**. U odvětví **zpracovatelského průmyslu odchází ženy z odvětví nejčastěji v 62 a muži v 64 letech věku**. U dalších dvou odvětví, která jsou předmětem rozboru, je situace podobná, zejména u **dopravy a skladování u mužů**. Ženy v tomto **odvětví opouštějí odvětví pozvolněji**, ale již před 60. rokem života. Dříve z odvětví odcházejí muži i ženy ve zdravotnictví.

Odvětví **dopravy a skladování** se vyznačuje **nadprůměrně vysokou odpracovanou dobou a vysokou mírou práce přesčas**. Nadprůměrně **vysokými přesčasy** je charakteristické i odvětví **zdravotní a sociální péče**. V tomto kontextu je důležité zmínit i **odměňování**. Ze zkoumaných odvětví jsou v tomto smyslu (odpracovaná doba, přesčas) **nejlépe odměňováni zaměstnanci zpracovatelského průmyslu**, poté zdravotní a sociální péče a **nejhůře** placeni jsou **zaměstnanci dopravy a skladování**, a to **navzdory vysoké odpracované době i přesčasům**. To může mít **vliv na motivovanost** těchto pracovníků, **ochotu ucházet se o práci** a posléze i na jejich **pracovní schopnost**. V odvětvích se mírně **mění i struktura zaměstnanosti směrem od manuálních k duševním pracovníkům** a podobně je tomu i u vzdělání.

Shrneme-li **pracovní schopnost vyjádřenou WAI**, docházíme k závěru, že **nejvyšší podíl zaměstnanců s horší (tzn. nízkou a průměrnou) pracovní schopností je nejčastěji zaznamenáván u odvětví zpracovatelského průmyslu**. Trend pracovní schopnosti u tohoto odvětví **klesá prudčeji od 50-55 roku života** zaměstnance a později **následuje jeho odchod z odvětví**. Podobně je tomu i u **odvětví dopravy a skladování**, avšak **zaměstnanost starších ročníků** ve více případech **přetrvává**. V tomto ohledu je odvětvím s uspokojivými výsledky zdravotní a sociální péče.

Pokud tedy definujeme **obecnější rysy pracovníka** bez ohledu na odvětví, na kterého by měla být zaměřena **opatření ke zlepšení pracovní schopnosti**, s vyšší pravděpodobností se bude jednat o **ženu starší 50 let, manuálně pracující, která má tendenci odejít z odvětví dřívě**, než je důchodový věk, zaměstnanou zpravidla **ve firmě čítající 250-999 zaměstnanců, s výučním listem, kratší pracovní dobou a vyšší tělesnou hmotností**.

Z pohledu odvětví **zpracovatelského průmyslu** – máme-li stále na paměti charakteristiky zmíněné v předchozím odstavci – je potřeba doplnit ještě **typické oblasti zaměstnání s horší pracovní schopností**, kterými jsou **obsluha stacionárních zařízení a strojů, řidič a obsluha pojízdných zařízení či montážní dělníci**. Pracovní schopnost je zde **vždy horší u žen**, avšak také muži z tohoto odvětví mají horší pracovní schopnost než muži a ženy v ostatních odvětvích.

V oblasti **dopravy a skladování** by byly charakteristiky zaměstnance podobné, s výjimkou, že by se jednalo **spíše o muže** s typickou **profesí řidič a obsluha pojízdných zařízení či kovodělník**, strojírenský **dělník** nebo **dělník v příbuzných oborech**. Respektive **neexistuje statisticky významný rozdíl v pracovní schopnosti mužů a žen v oblasti dopravy** (což je dáno zejména nízkým počtem žen v tomto odvětví a strukturou jejich profesí).

U **zdravotní a sociální péče** se jedná s vyšší pravděpodobností o **ženu** se stejnými charakteristikami (s výjimkou vzdělání), pracující jako **odborná pracovnice v oblasti zdravotnictví** (příkladem může být zdravotní sestra bez specializace) nebo jako **pracovnice osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech** (například pracovnice terénní a ambulantní péče o seniory).

Provedená měření pracovní schopnosti dostatečně **prokázala svůj potenciál pro mapování stavu pracovní schopnosti** a pro **následná opatření na podnikové úrovni** i ze strany **jednotlivce** (v případě zájmu o poskytnutí zpětné vazby k výsledkům). Zároveň se ale ukazuje, že nárazově realizovaná šetření WAI, omezená sektorově i časově, **nejsou systémovým řešením**. Přestože se v roce 2022 podařilo ve 3 vybraných odvětvích uskutečnit doposud nejrozsáhlejší měření pracovní schopnosti v ČR, stále se jednalo jen o **jednorázovou aktivitu pro omezený počet odvětví**. Rozsah šetření také **neumožnil zmapovat podstatné skupiny zaměstnání a konkrétní povolání**, jimž by bylo vhodné při podpoře pracovní schopnosti věnovat zvýšenou pozornost.

K výraznému posunu v oblasti podpory pracovní schopnosti v ČR může dojít pouze v případě **komplexní integrace** age managementu na bázi WAI **do národních strategií**. Strategický zájem zajistit a udržet pracovní schopnost zaměstnanců je třeba zabezpečit pomocí **legislativního ukotvení** konceptu pracovní schopnosti, pokrývající **klíčové parametry** jako je vytvoření podmínek pro nízkoprahově dostupné informace a poradenství, nastavení procesů a určení odpovědných orgánů, nastavení práv, povinností a součinnosti, financování a nakládání s daty o pracovní schopnosti. Součástí vhodných opatření jsou také dlouhodobě dostupné **nástroje veřejné podpory** udržování a rozvoje pracovní schopnosti. Část opatření by rovněž měla být zaměřena na **podporu kvalifikace a kompetencí odborníků** v oblasti age managementu založeného na konceptu WAI.

Zavedení takového komplexu opatření umožní, aby pracovní schopnost zaměstnanců v ČR byla měřena a podporována **plošně a dlouhodobě**. Vytvoří se tím podmínky pro identifikaci všech **sektorů a klíčových tříd zaměstnání** (popř. **konkrétních zaměstnání**), jež vykazují **nízkou úroveň pracovní schopnosti** a na něž je proto nutné **zaměřit příslušná opatření**. Robustní rozsah měření WAI rovněž umožní **sledovat vývoj pracovní schopnosti v čase, analyzovat velká data** a připravovat podklady pro cílená **politická řešení založená na datech**. V neposlední řadě systémová implementace WAI do prostředí české ekonomiky **posílí roli zaměstnavatelů** v oblasti prevence pracovní neschopnosti a umožní komplexní pojetí kariérového poradenství pro dospělé.

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
H		Doprava a skladování
I		Ubytování, stravování a pohostinství
J		Informační a komunikační činnosti
K		Peněžnictví a pojišťovnictví
L		Činnosti v oblasti nemovitostí
M		Profesní, vědecké a technické činnosti
N		Administrativní a podpůrné činnosti
O		Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P		Vzdělávání
Q		Zdravotní a sociální péče
R		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S		Ostatní činnosti
T		Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U		Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Podsektory zpracovatelského průmyslu dle klasifikace CZ-NACE

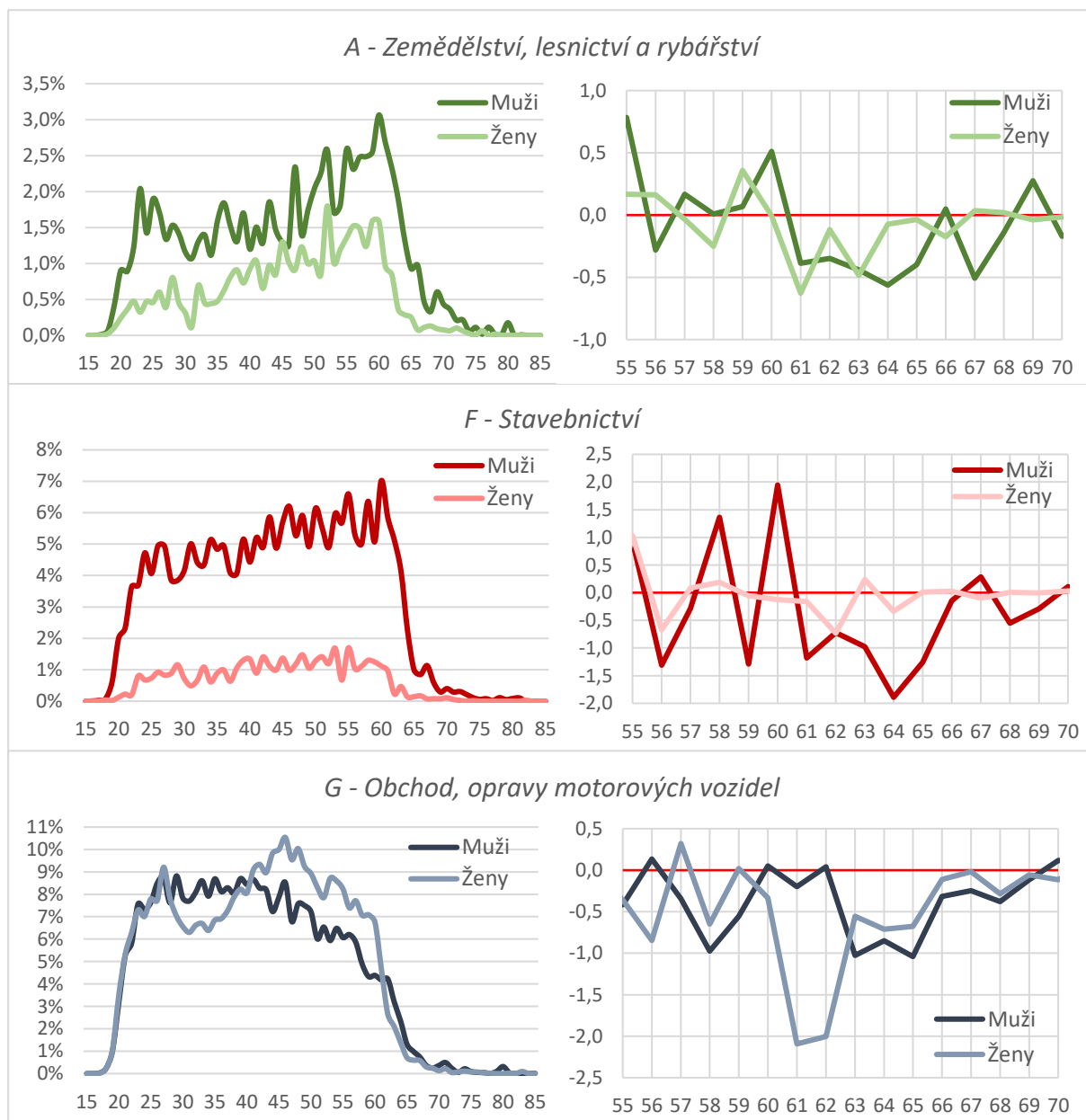
Podsektor CZ-NACE	Název
CA	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků
CB	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků
CC	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnožování nahraných nosičů
CD	Výroba koksu a rafinovaných ropných výrobků
CE	Výroba chemických látek a chemických přípravků
CF	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
CG	Výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků
CH	Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení
CI	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
CJ	Výroba elektrických zařízení
CK	Výroba strojů a zařízení j.n.
CL	Výroba dopravních prostředků a zařízení
CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení

Tabulka III: Použité třídy zaměstnaní dle klasifikace CZ-ISCO

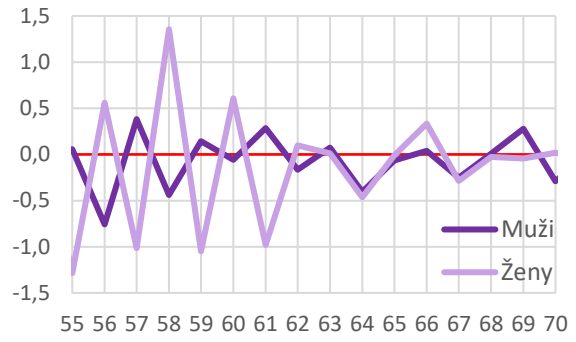
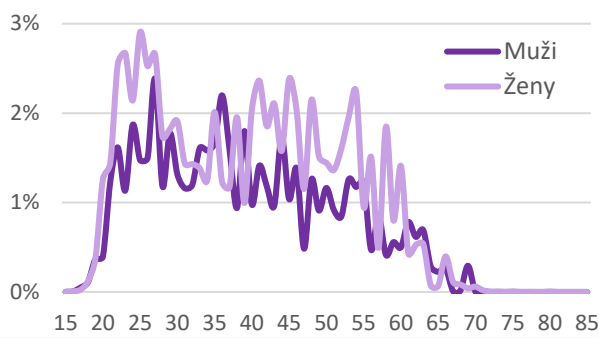
Třída zaměstnaní CZ-ISCO	Název
13	Řídící pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech
21	Specialisté v oblasti vědy a techniky
22	Specialisté v oblasti zdravotnictví
26	Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech
31	Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky
32	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví
33	Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a v příbuzných oborech
41	Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů
43	Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice
53	Pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech
72	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech
74	Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky
75	Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech
81	Obsluha stacionárních strojů a zařízení
82	Montážní dělníci výrobků a zařízení
83	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení
93	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech

Příloha 2 – Obrázková část

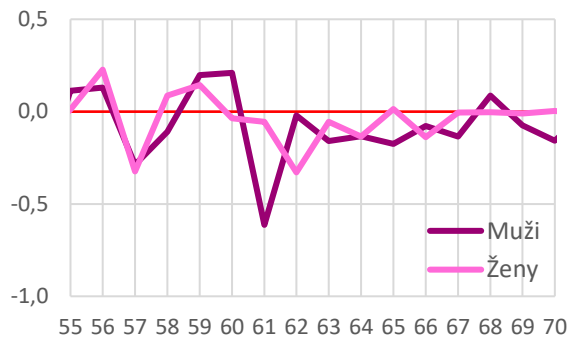
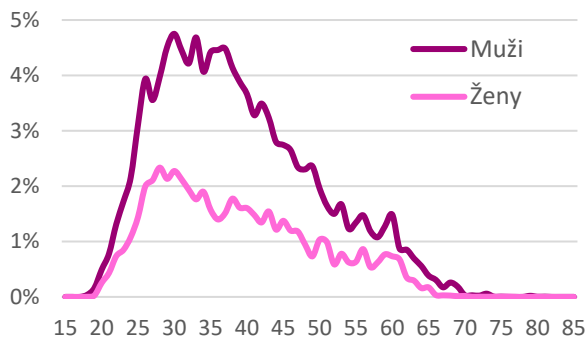
Obrázek I: Podíl zaměstnanců a jeho změna ve vybraných odvětvích v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2021



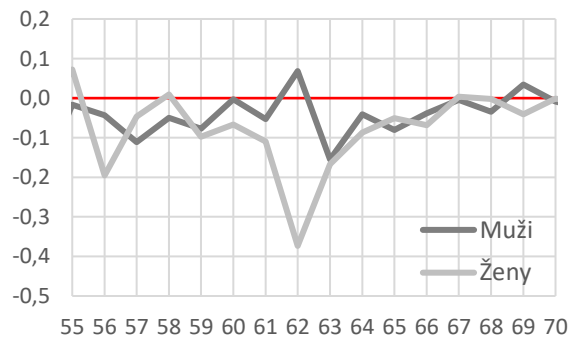
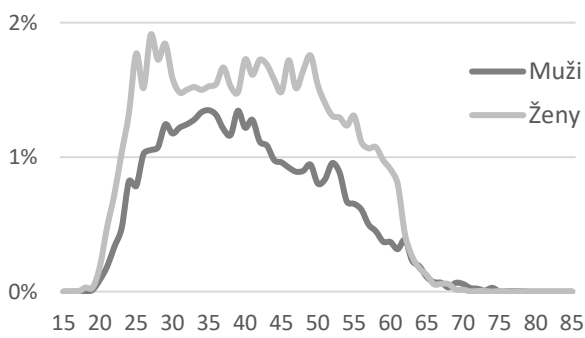
I - Ubytování, stravování a pohostinství



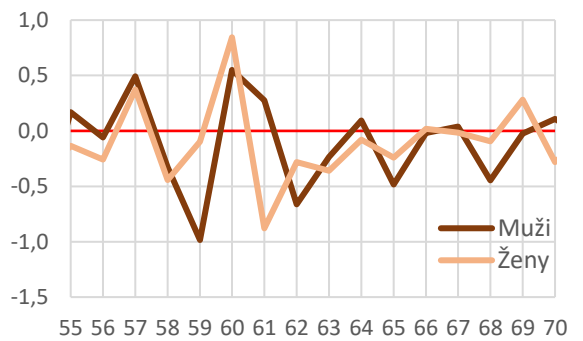
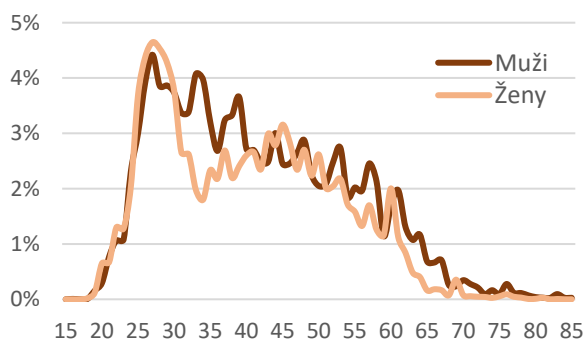
J - Informační a komunikační činnosti

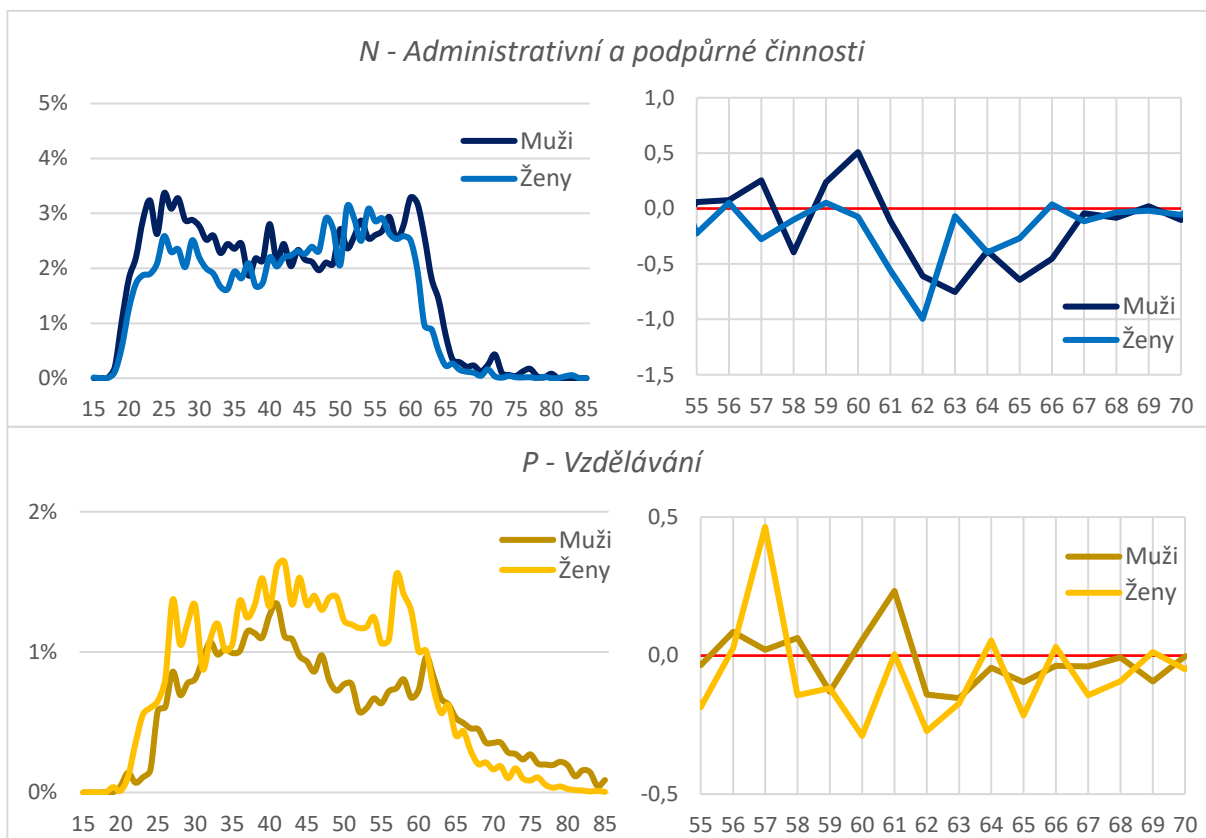


K - Peněžnictví a pojišťovnictví



M - Profesní, vědecké a technické činnosti





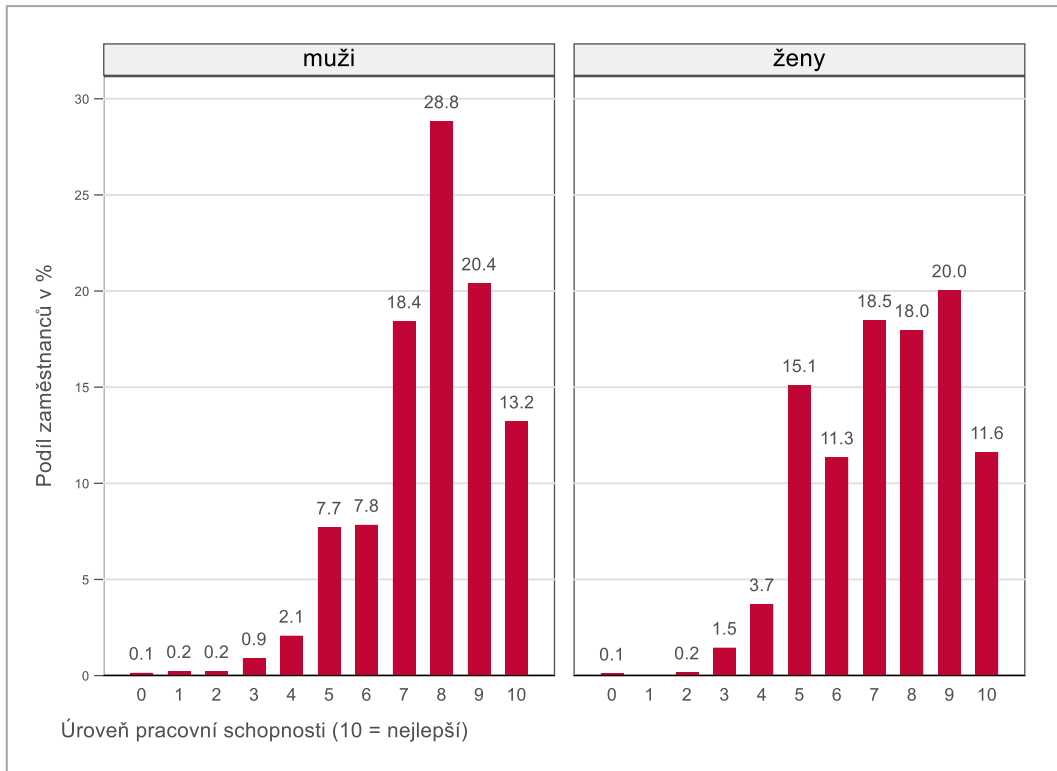
Pozn.: Na obrázku jsou zahrnuta pouze odvětví s 50 tis. a více zaměstnanci. Dále pak obrázek neobsahuje odvětví C, Q a H, kterým se věnují Obrázky 2.4 až 2.6 v kapitole 2.2.

Ve všech grafech na obrázku je na ose x vynesena věk v letech. Na ose y je v grafech v levé části znázorněn podíl zaměstnanců na obyvatelstvu v % a v pravé části potom změna podílu zaměstnanců na obyvatelstvu mezi jednotlivými kohortami v procentních bodech.

Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV. Počet obyvatel v daném věku vychází z věkového složení obyvatel podle pohlaví k 31. 12. 2021. Změna podílu je vypočtena jako rozdíl v podílu zaměstnanců v daném věku a zaměstnanců o jeden rok mladších.

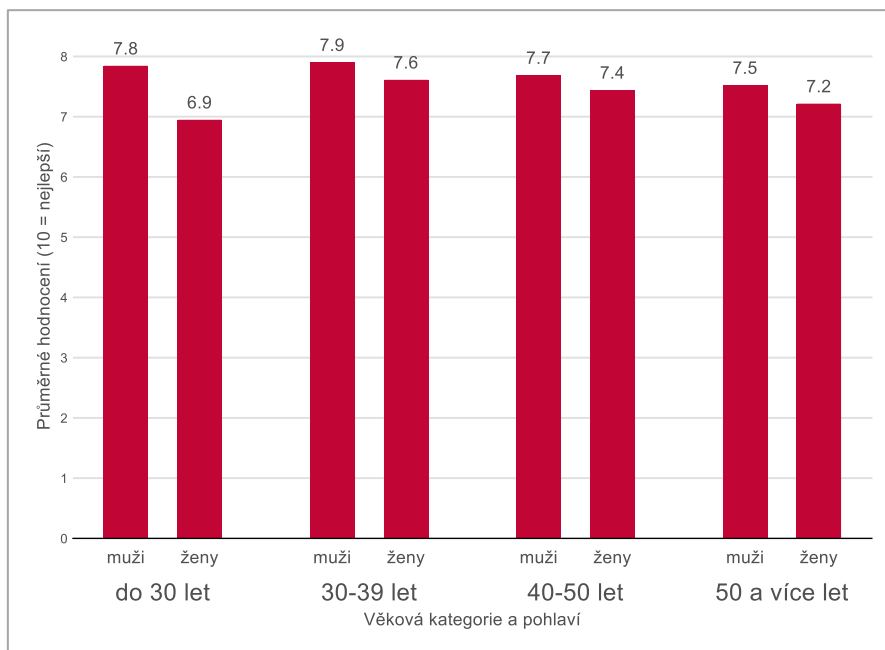
Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), vlastní výpočty. Data platná k 25.11.2022.

Obrázek II: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti dle pohlaví ve zpracovatelském průmyslu



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek III: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



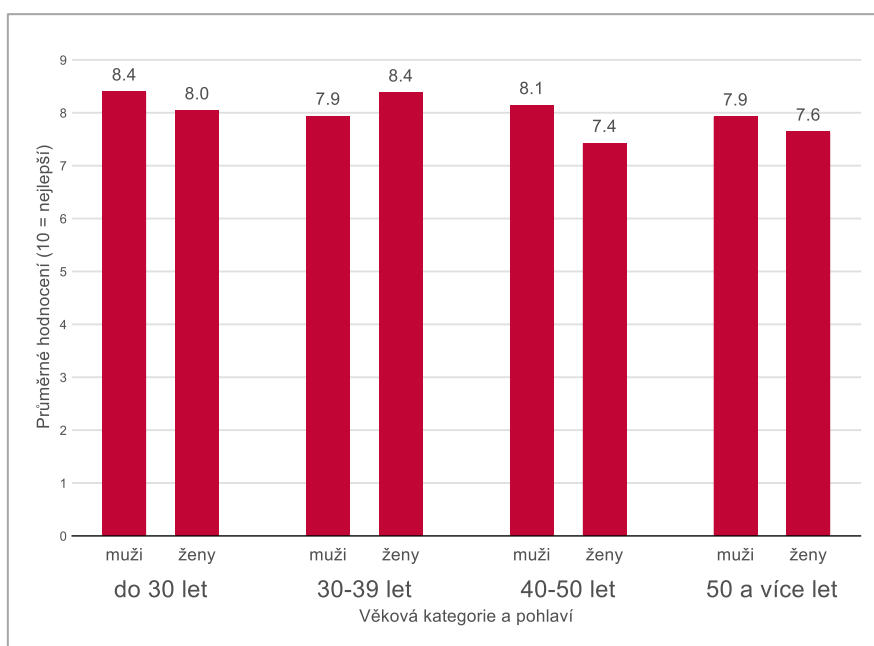
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek IV: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu



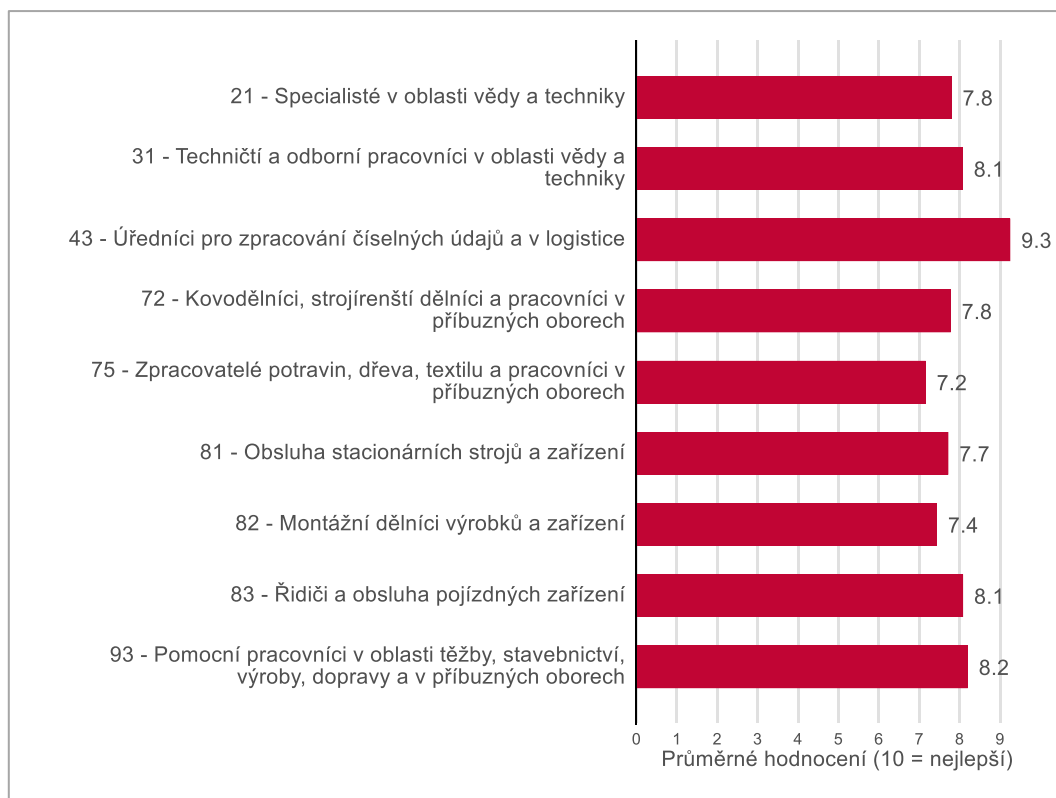
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek V: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



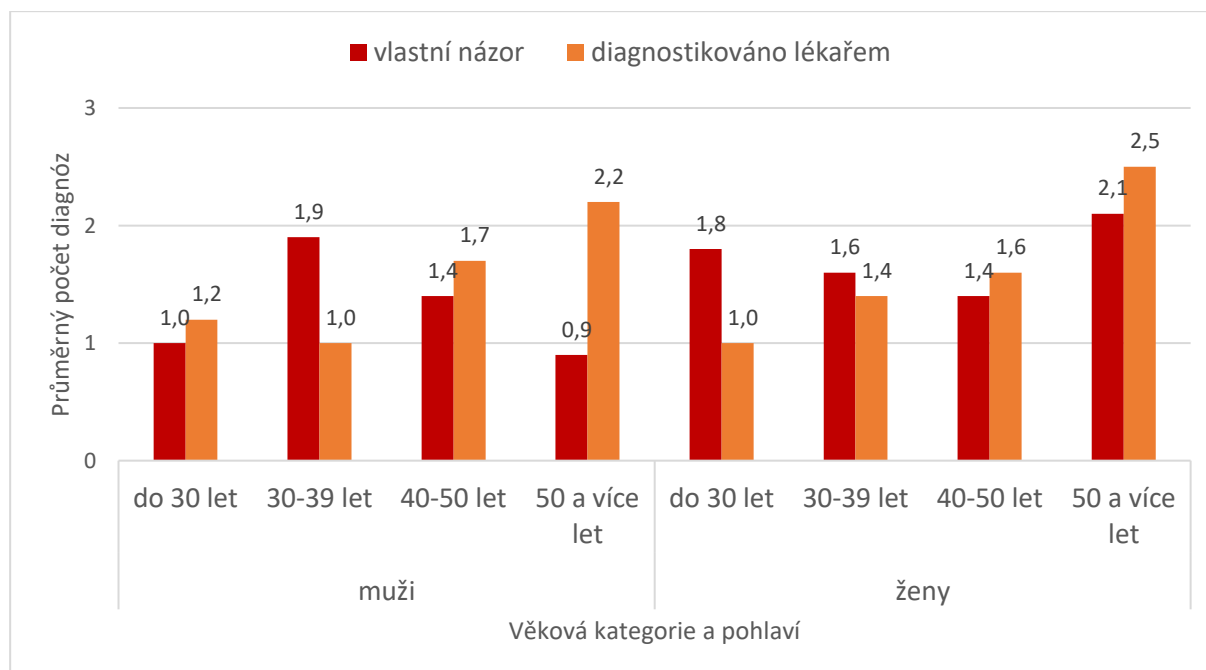
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek VI: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu



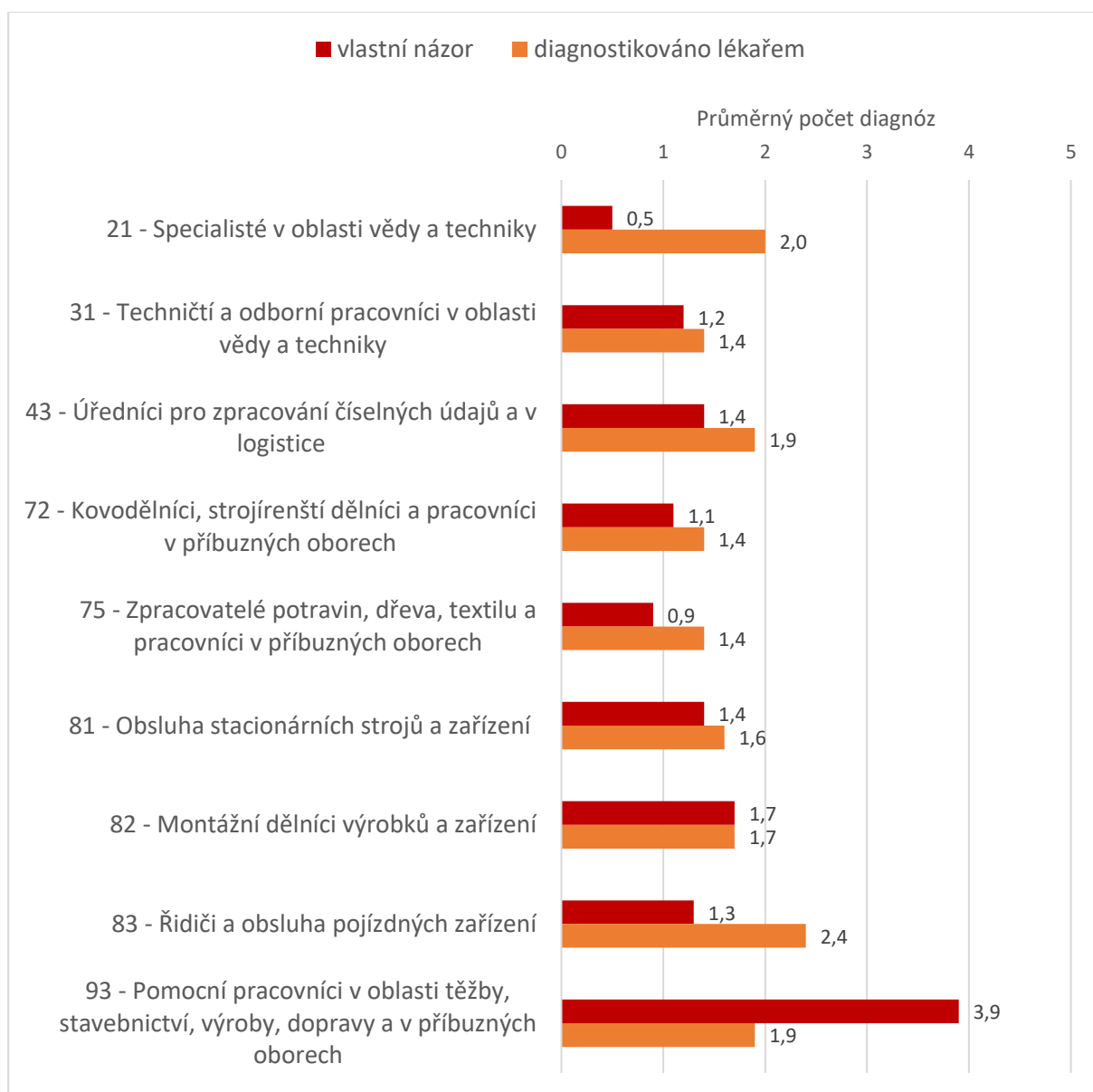
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek VII: Průměrný počet diagnóz podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



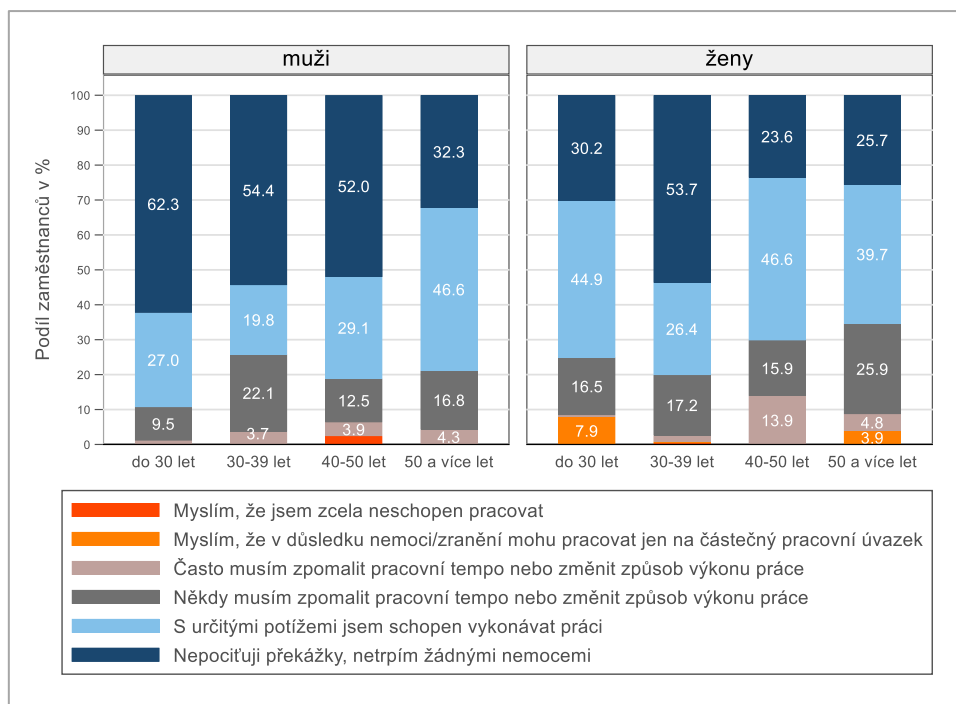
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek VIII: Průměrný počet diagnóz podle tříd CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu



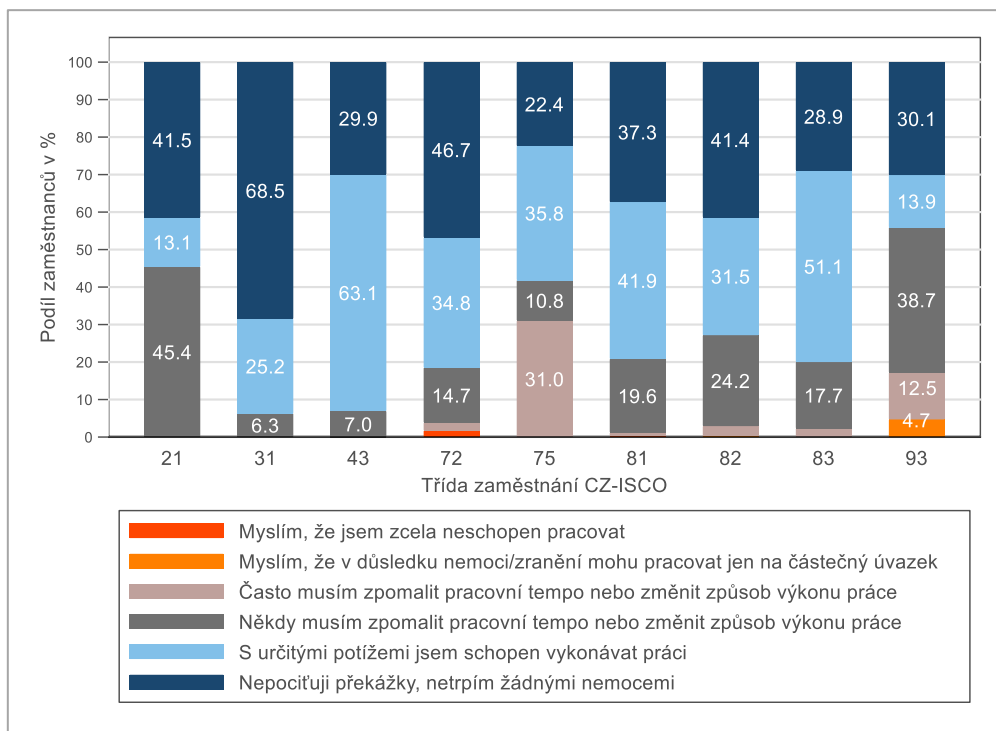
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek IX: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



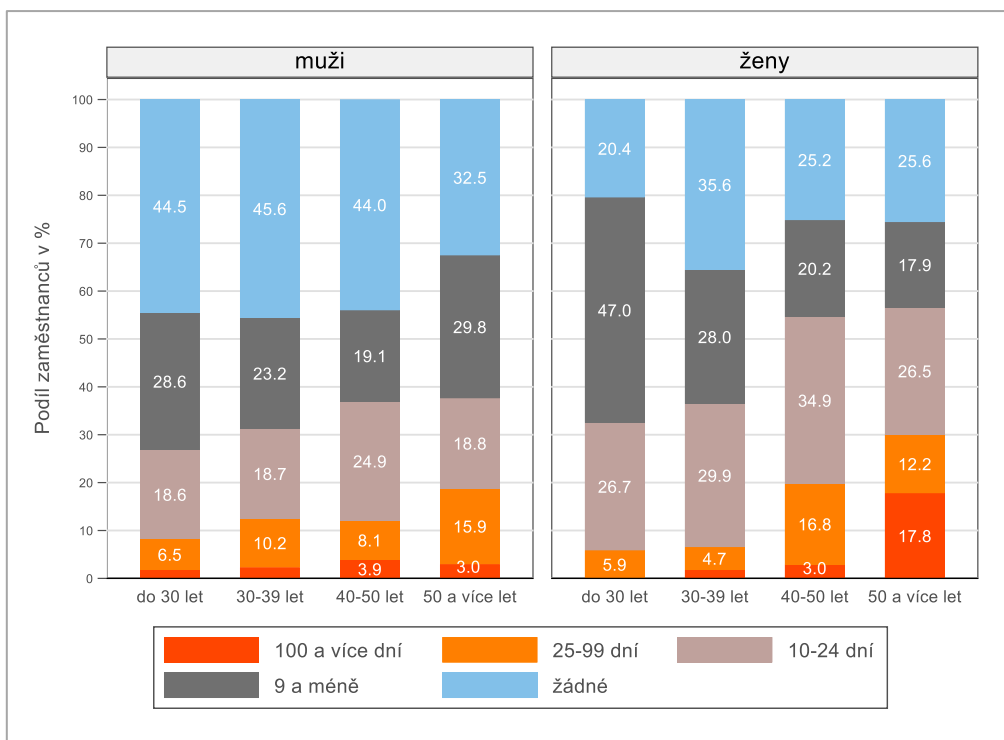
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek X: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



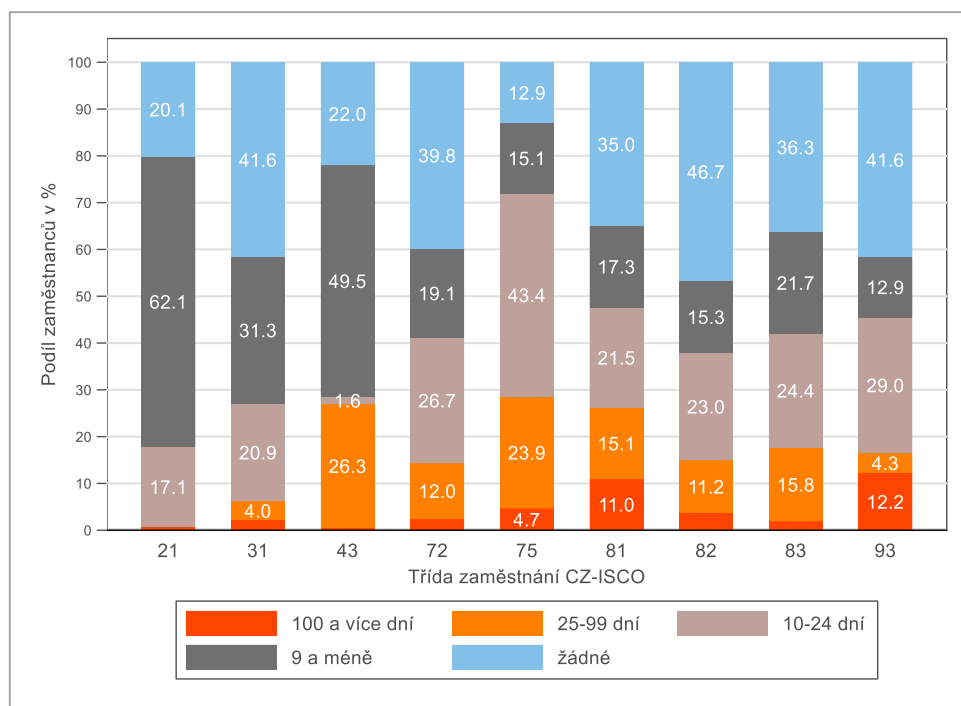
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XI: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



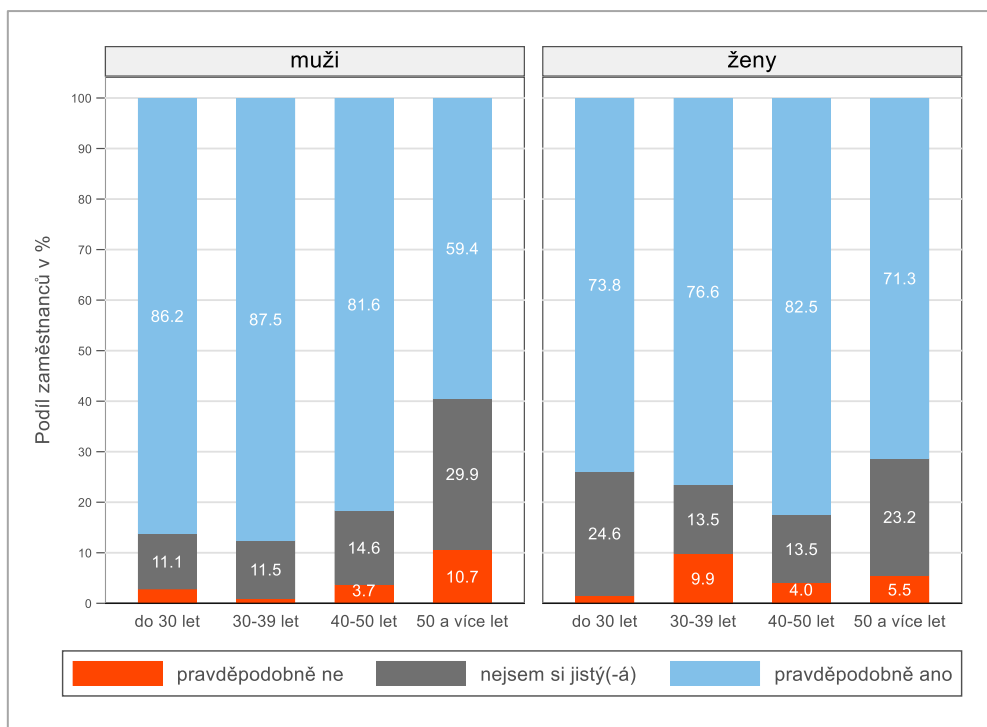
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XII: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



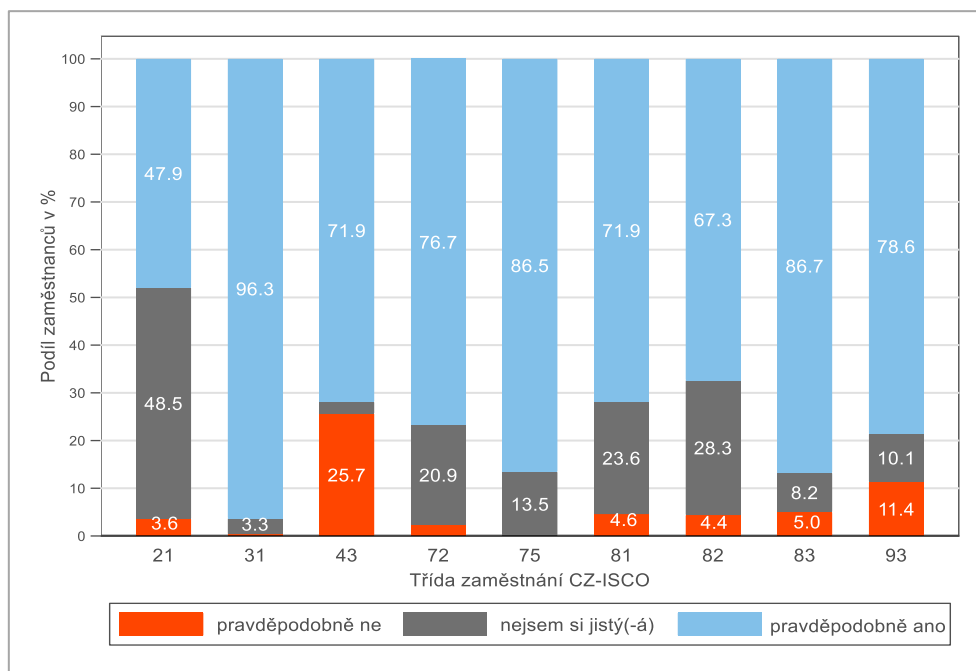
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XIII: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



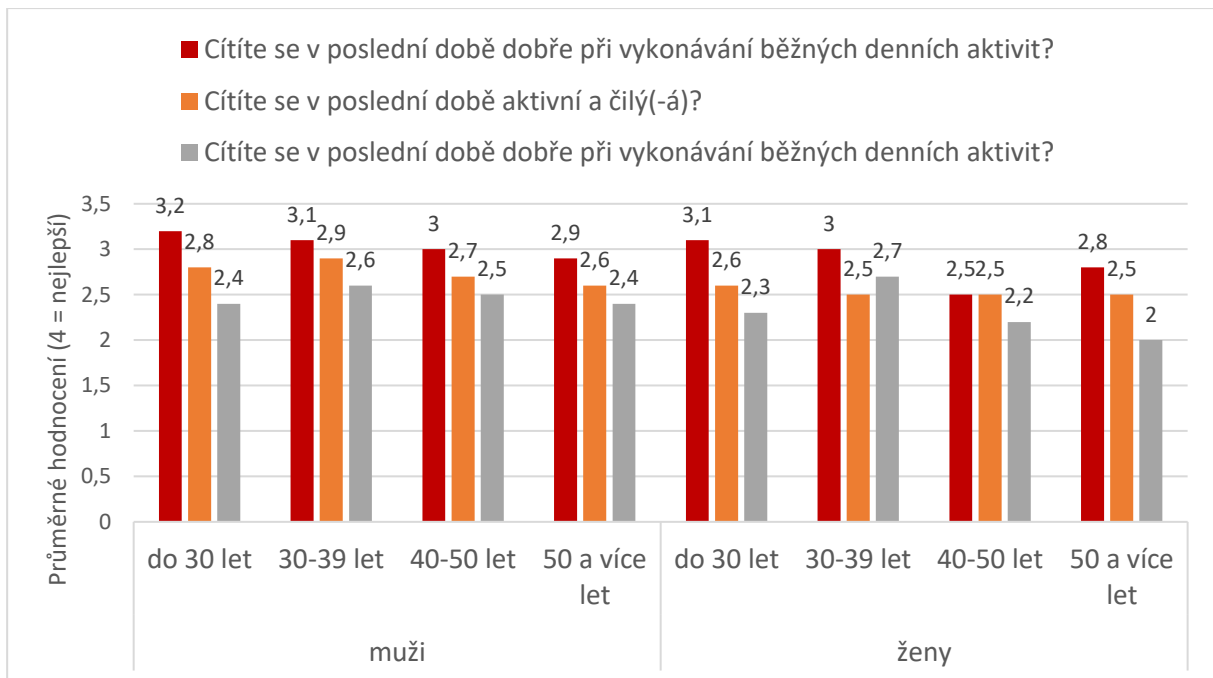
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XIV: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



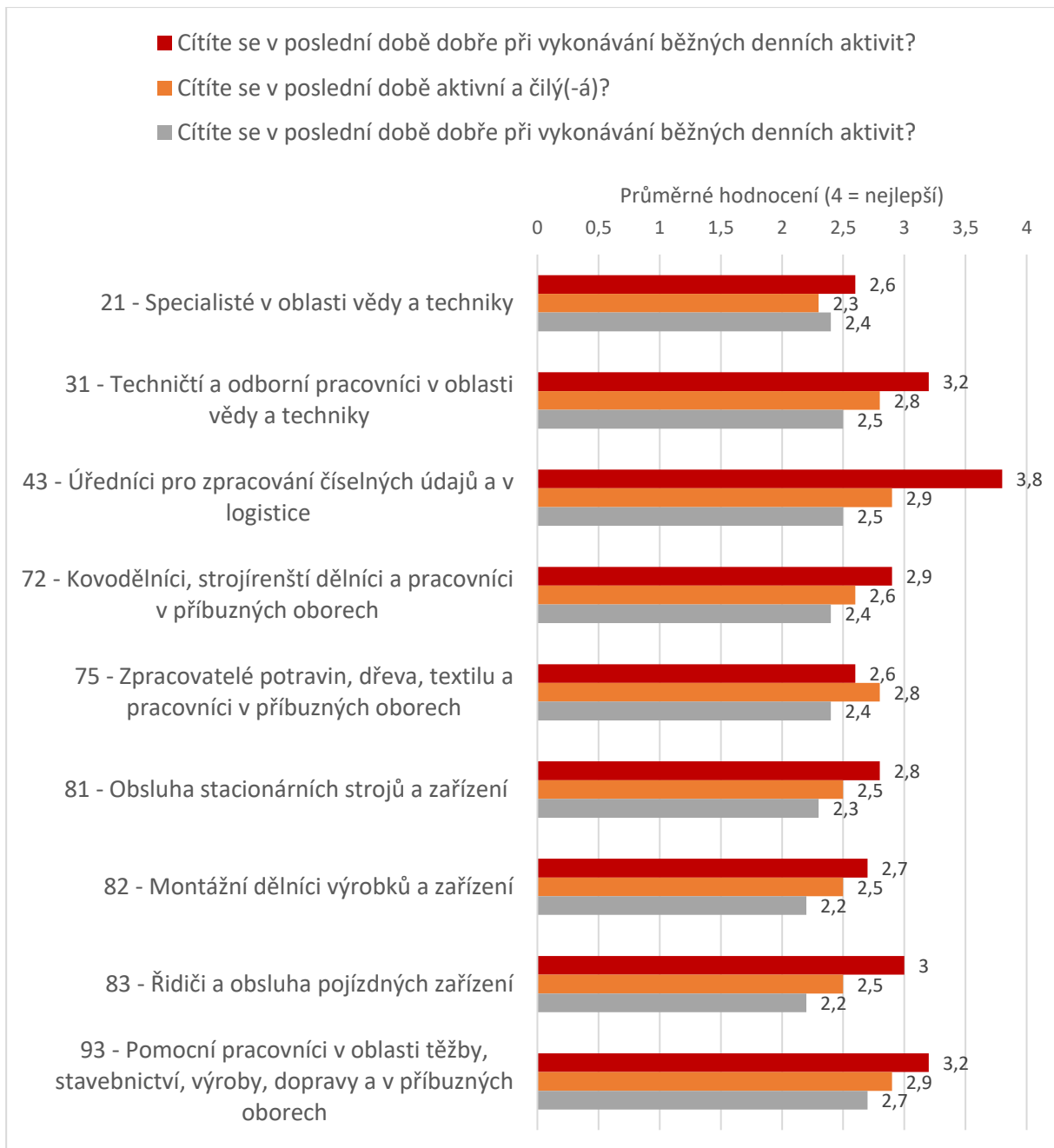
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XV: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle pohlaví a věku ve zpracovatelském průmyslu



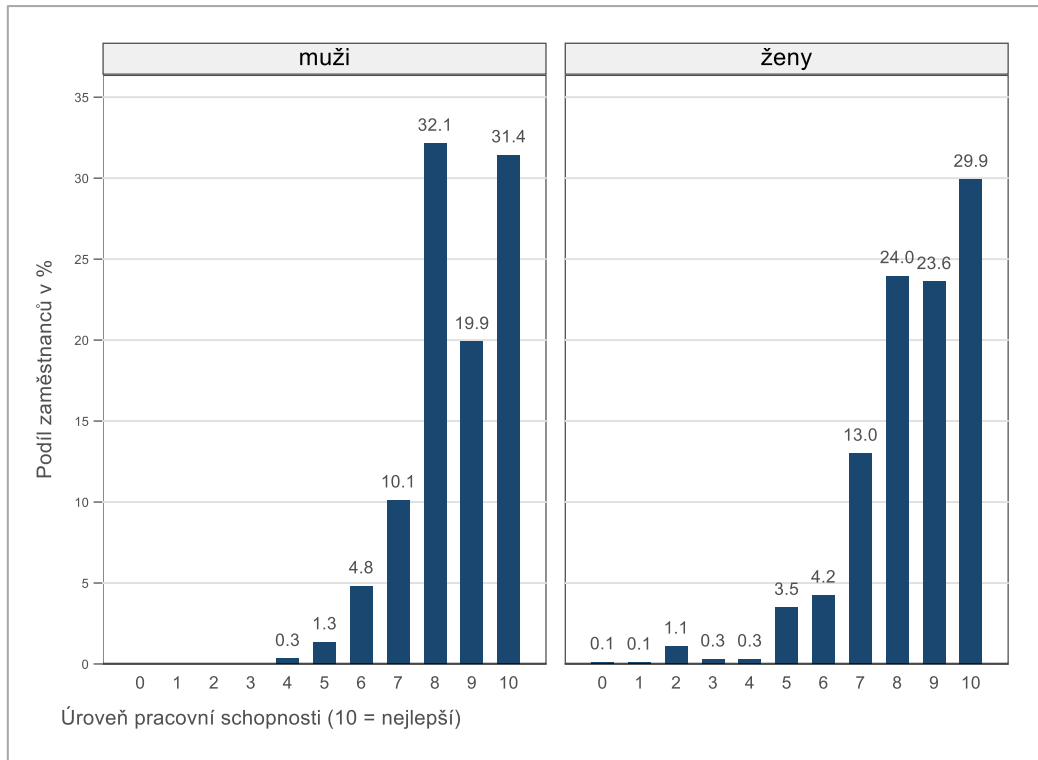
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XVI: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO ve zpracovatelském průmyslu



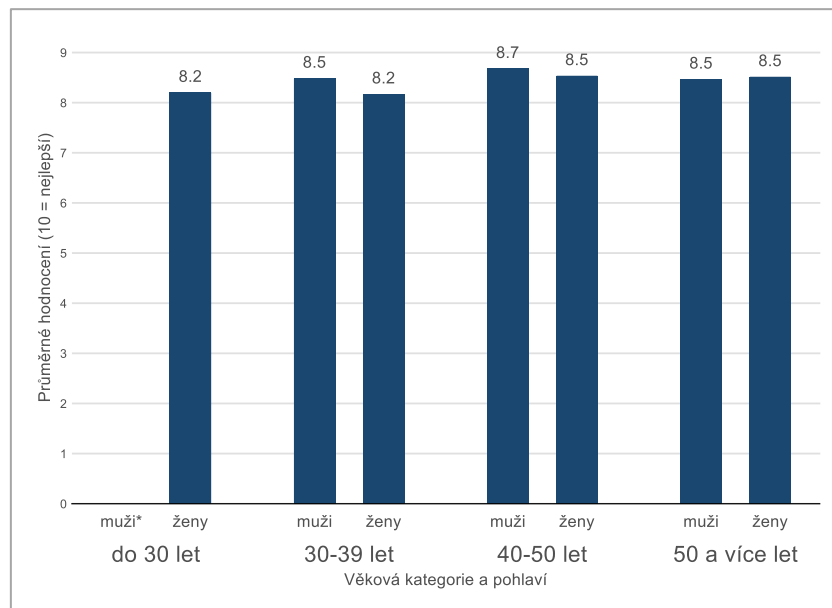
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XVII: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti dle pohlaví v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

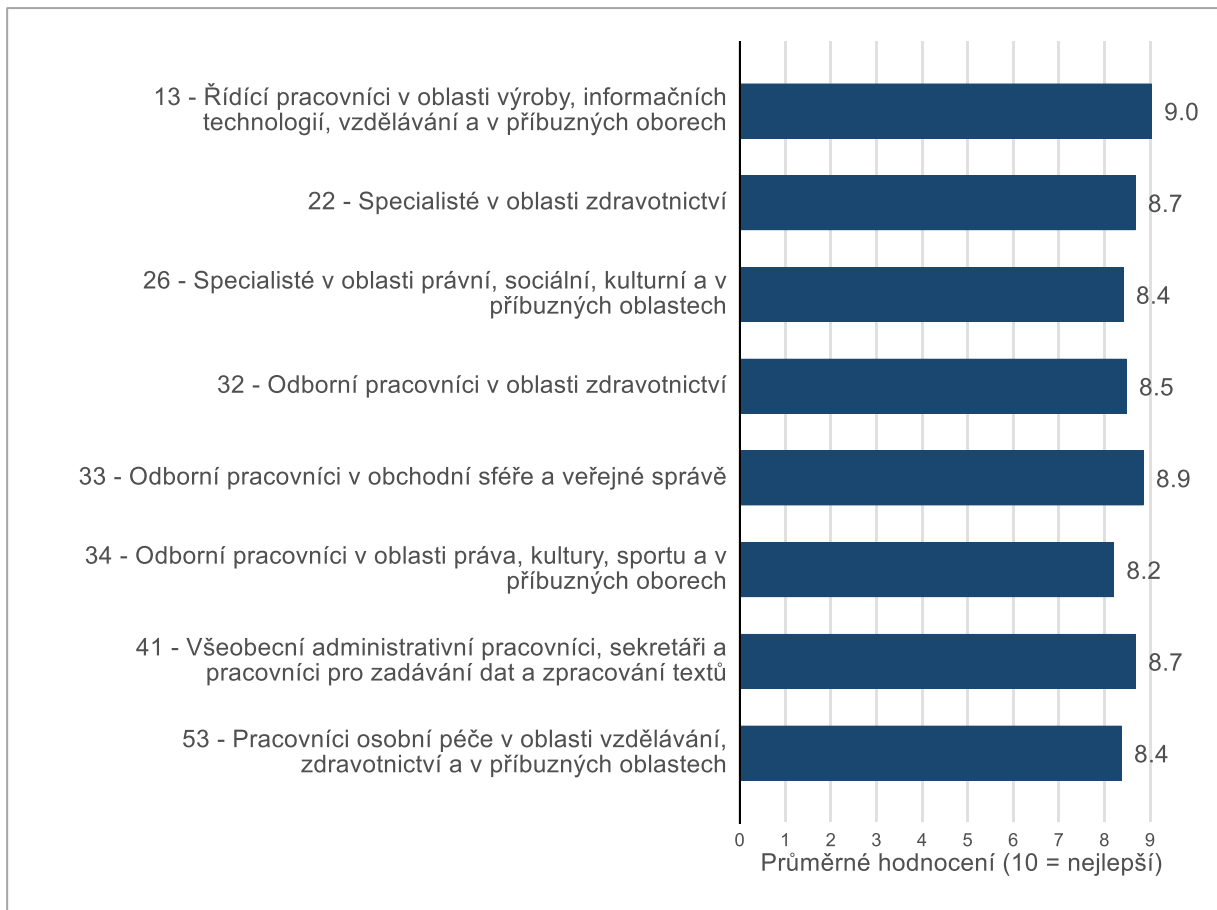
Obrázek XVIII: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nesplňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

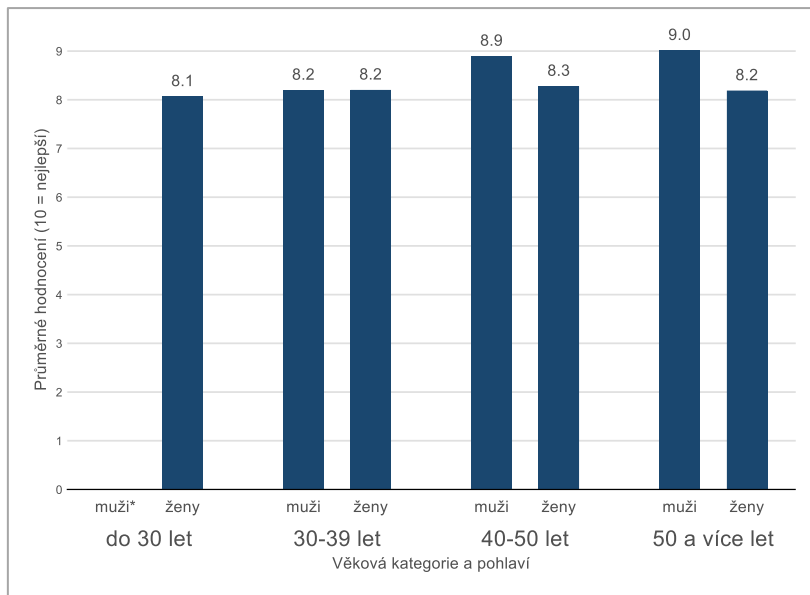
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XIX: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

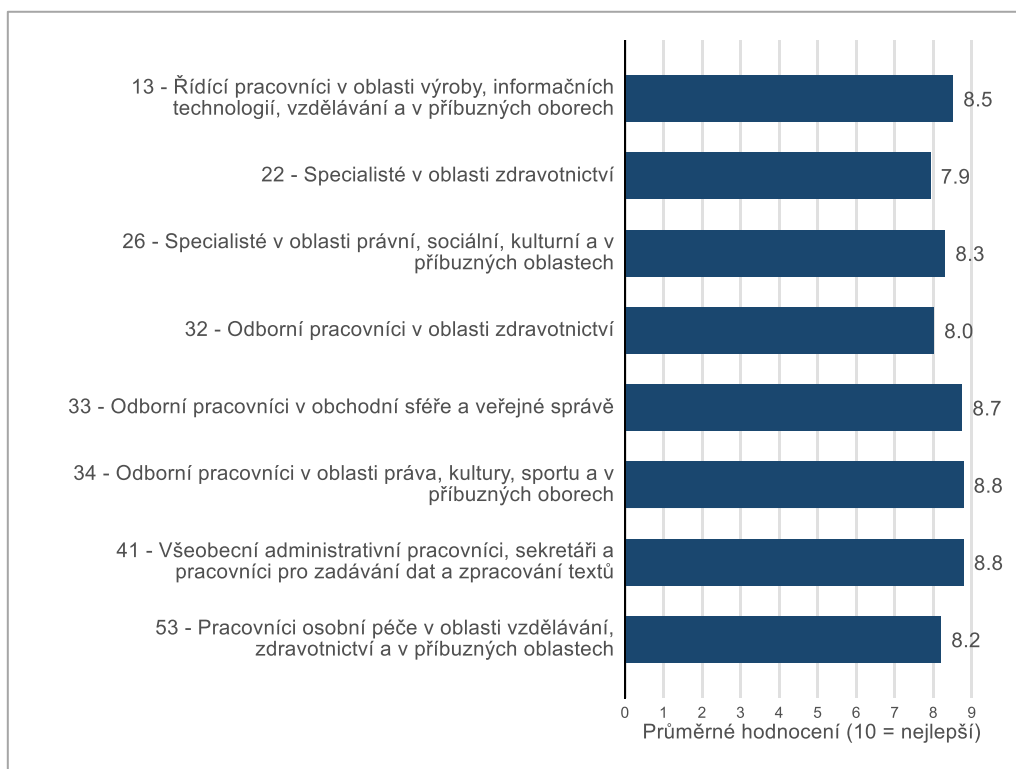
Obrázek XX: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nesplňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

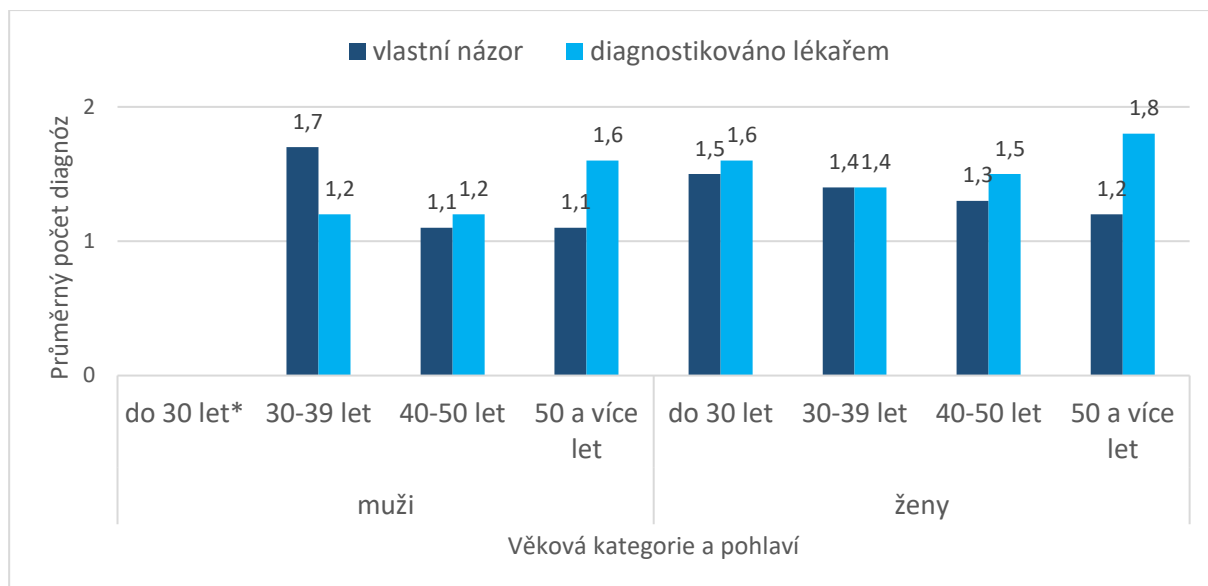
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXI: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

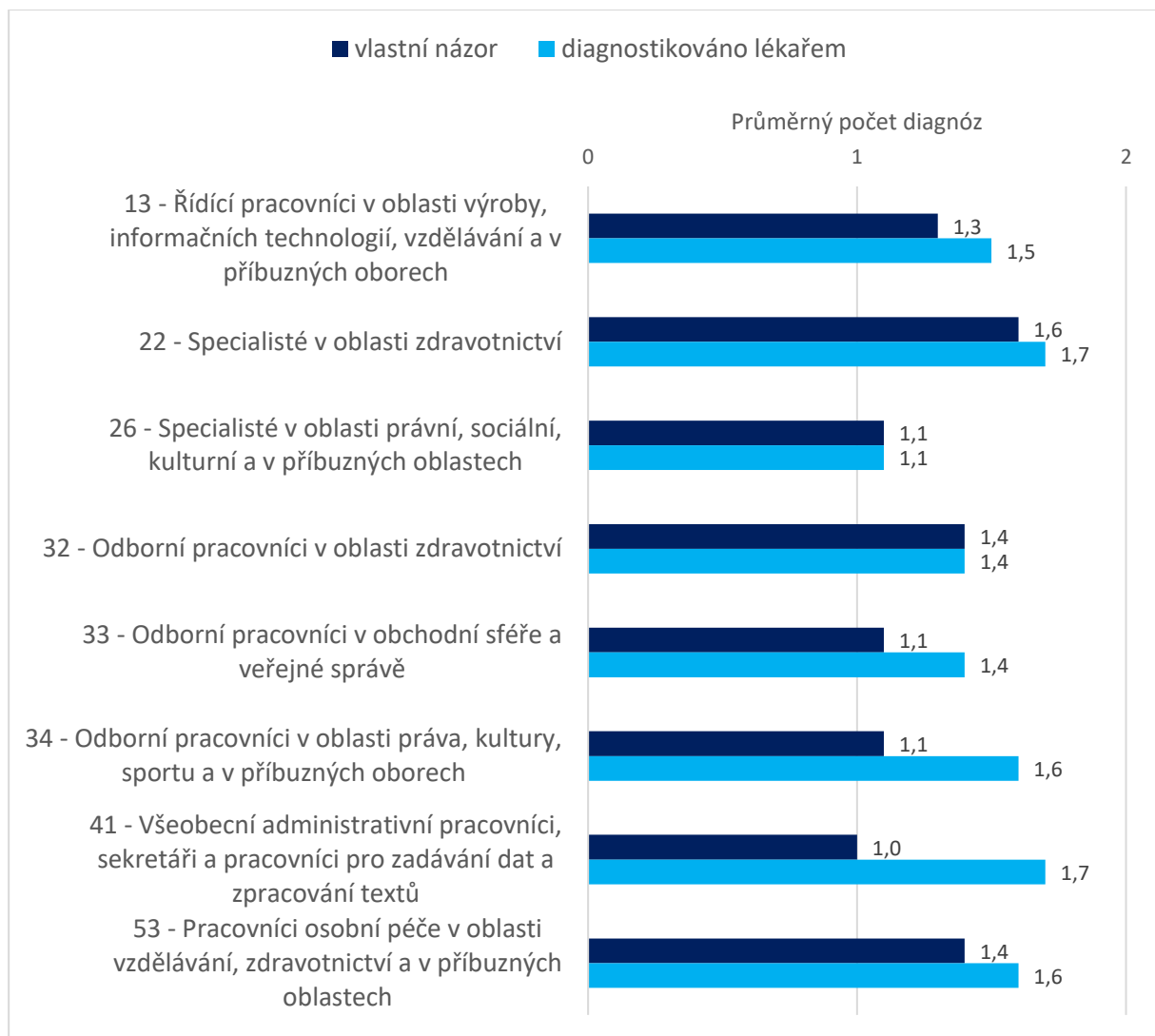
Obrázek XXII: Průměrný počet diagnóz podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nespĺňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

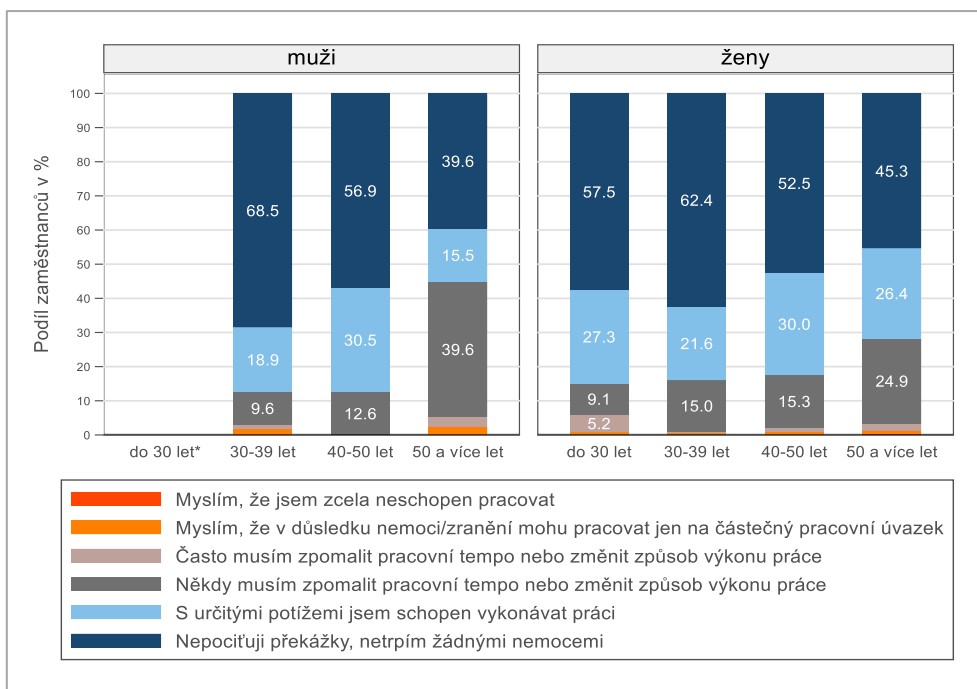
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXIII: Průměrný počet diagnóz podle tříd CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

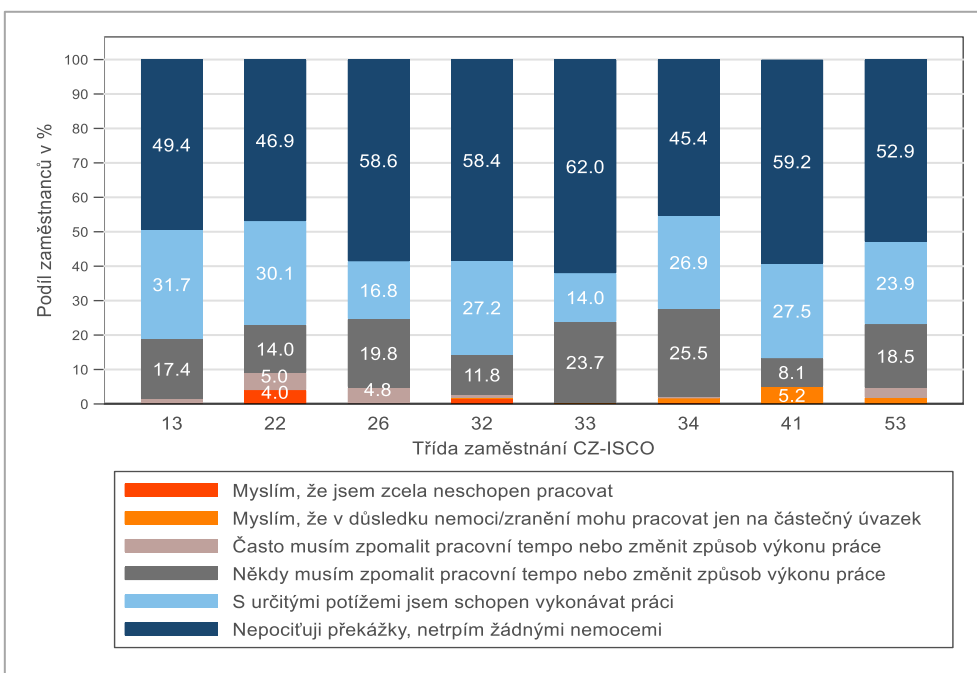
Obrázek XXIV: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nesplňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

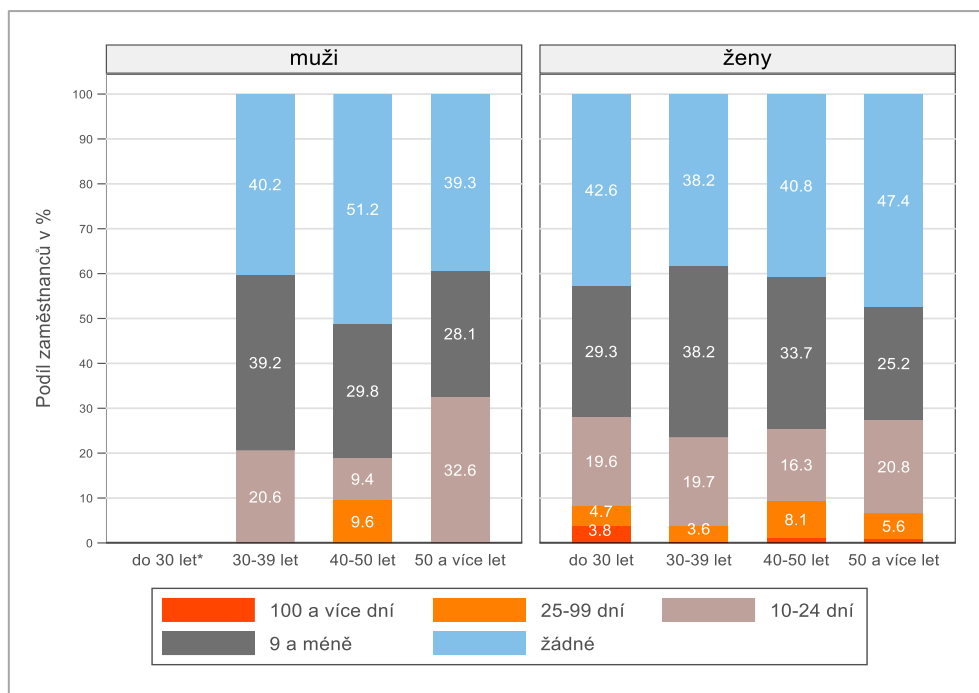
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXV: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

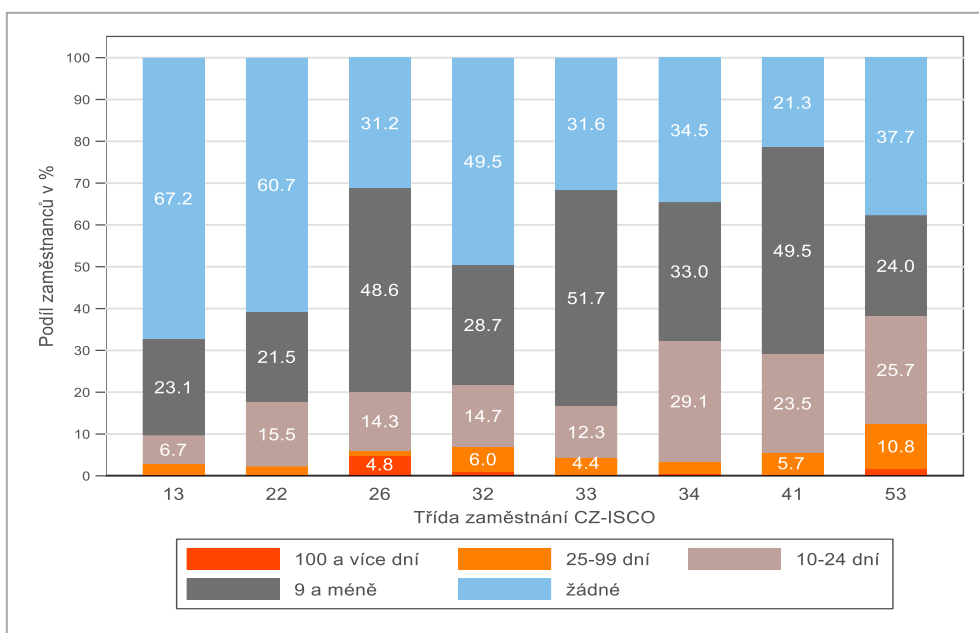
Obrázek XXVI: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nespĺňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

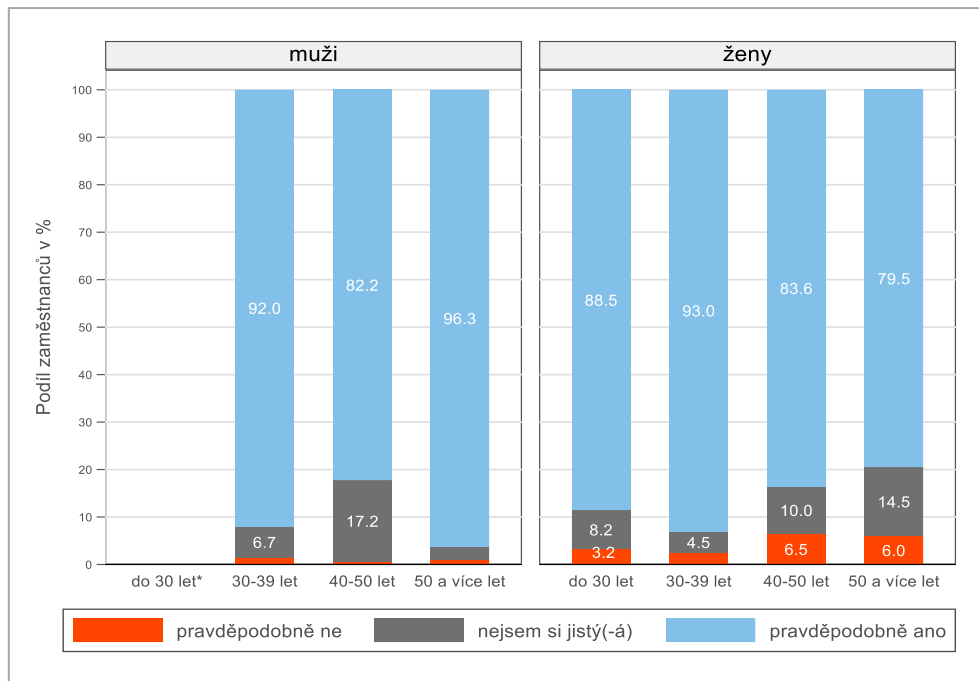
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXVII: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

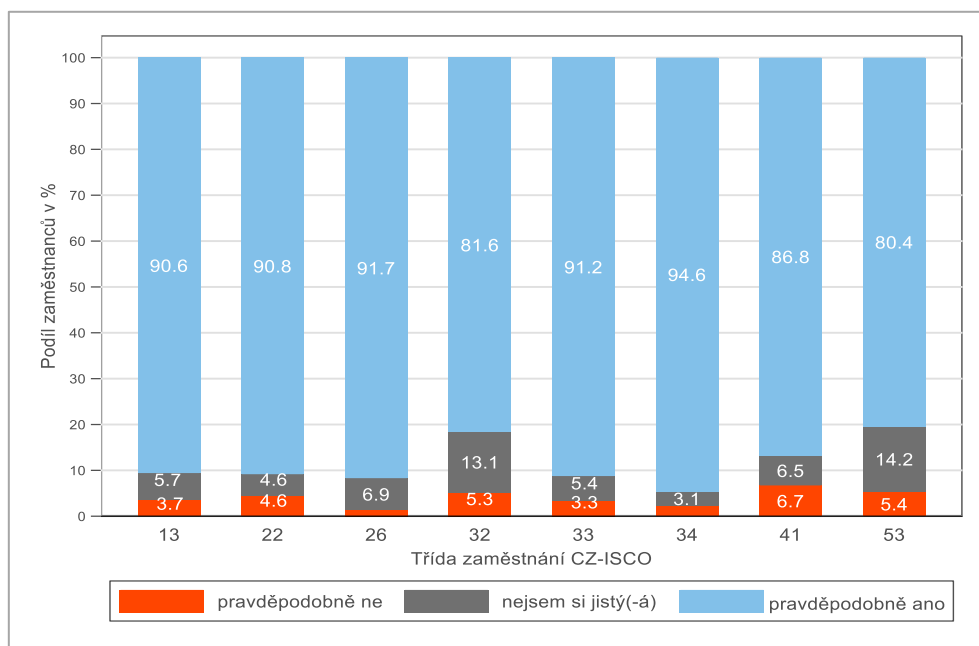
Obrázek XXVIII: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nesplňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

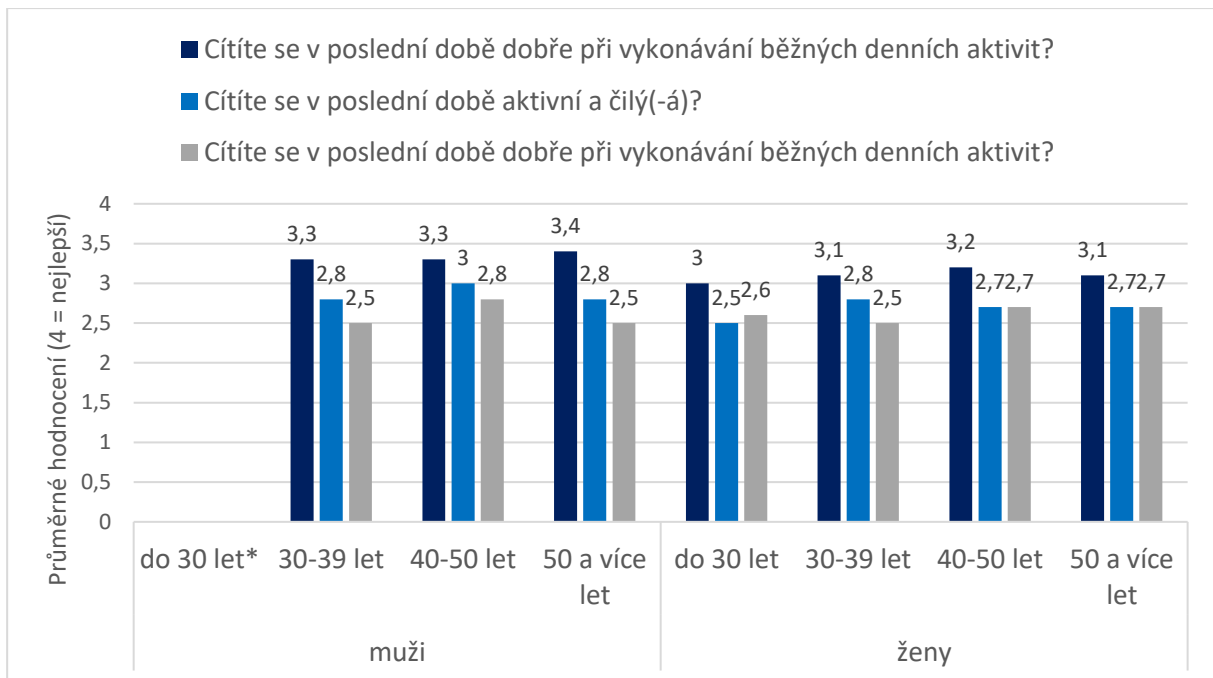
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXIX: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

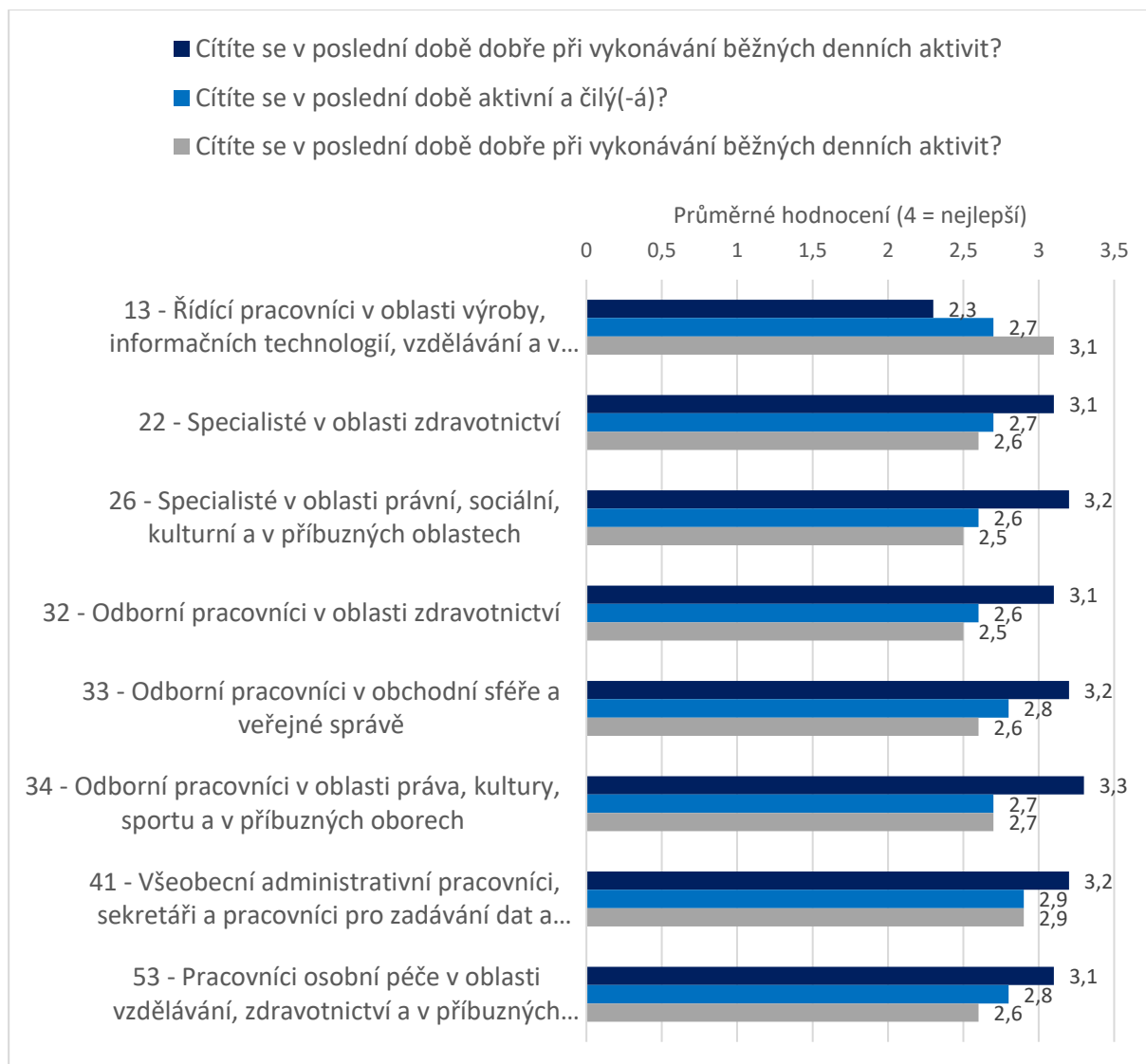
Obrázek XXX: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle pohlaví a věku v odvětví zdravotní a sociální péče



Pozn.: * věková kategorie do 30 let u mužů nesplňuje kritéria publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

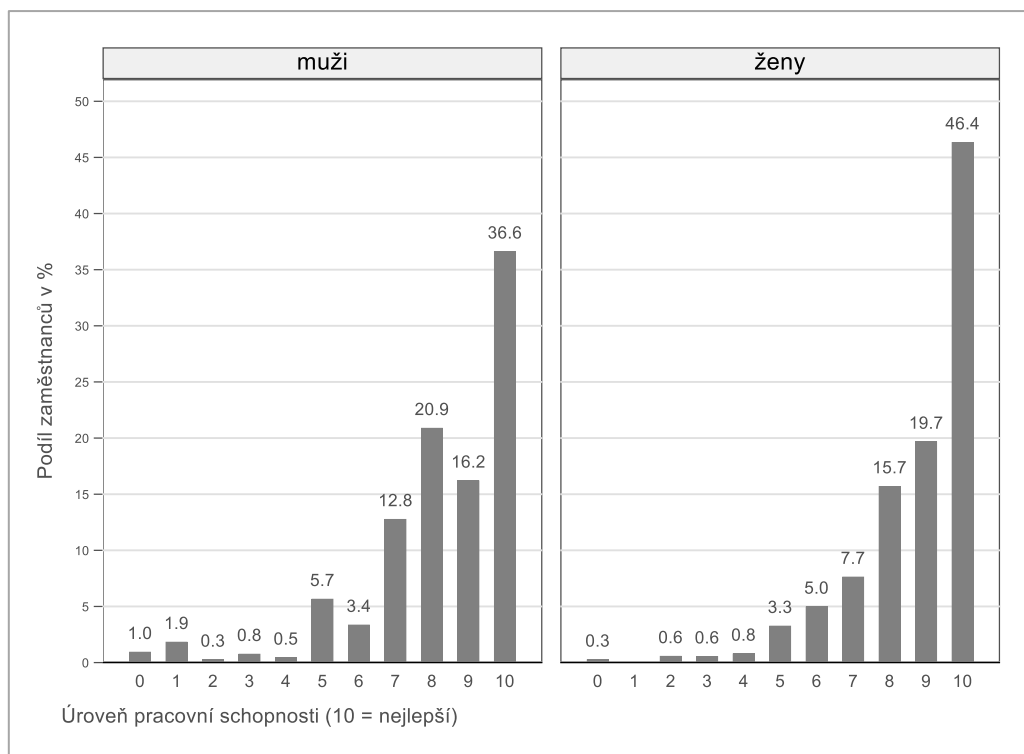
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXXI: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v odvětví zdravotní a sociální péče



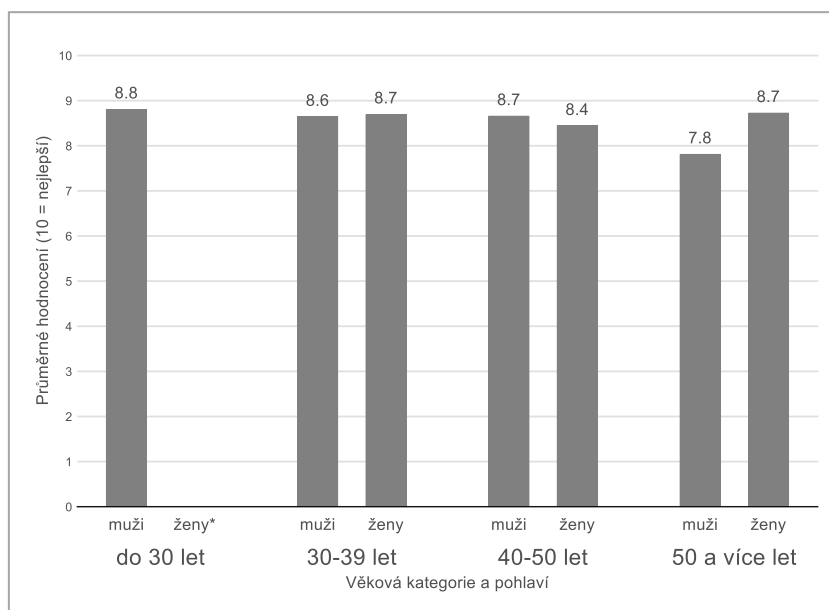
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXXII: Struktura zaměstnanců podle sebehodnocení současné pracovní schopnosti dle pohlaví v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

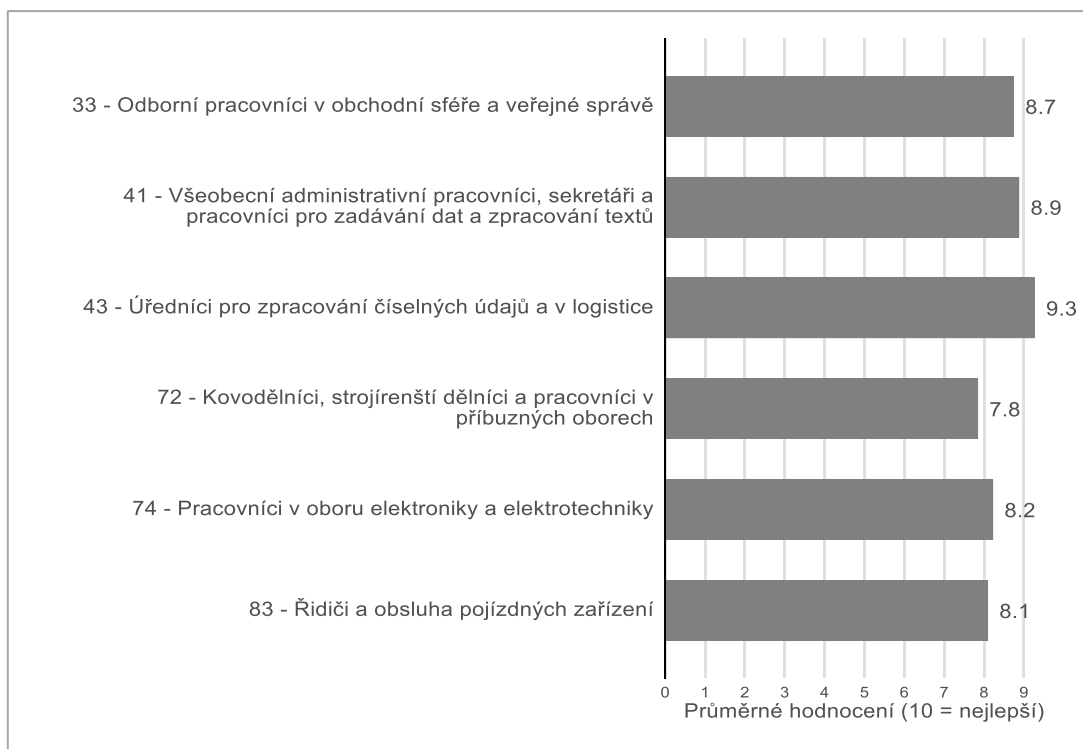
Obrázek XXXIII: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

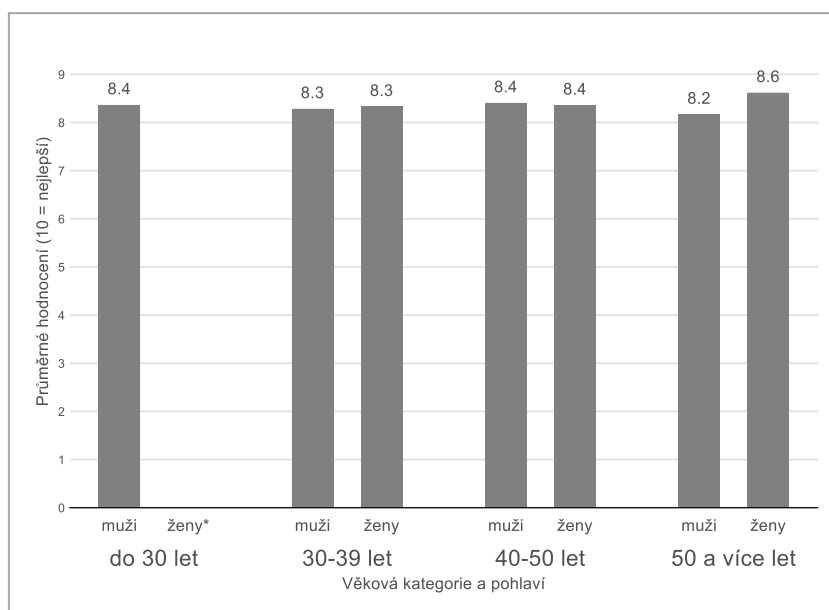
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXXIV: Průměrné sebehodnocení současné pracovní schopnosti podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

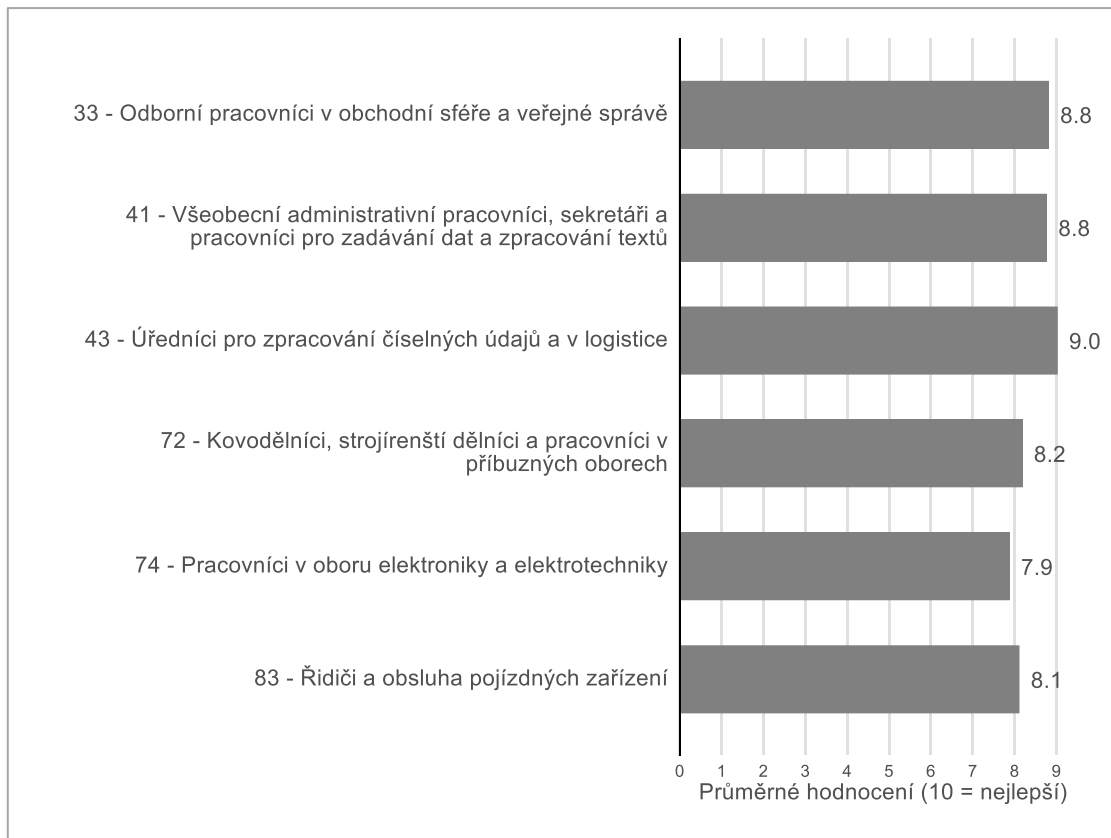
Obrázek XXXV: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

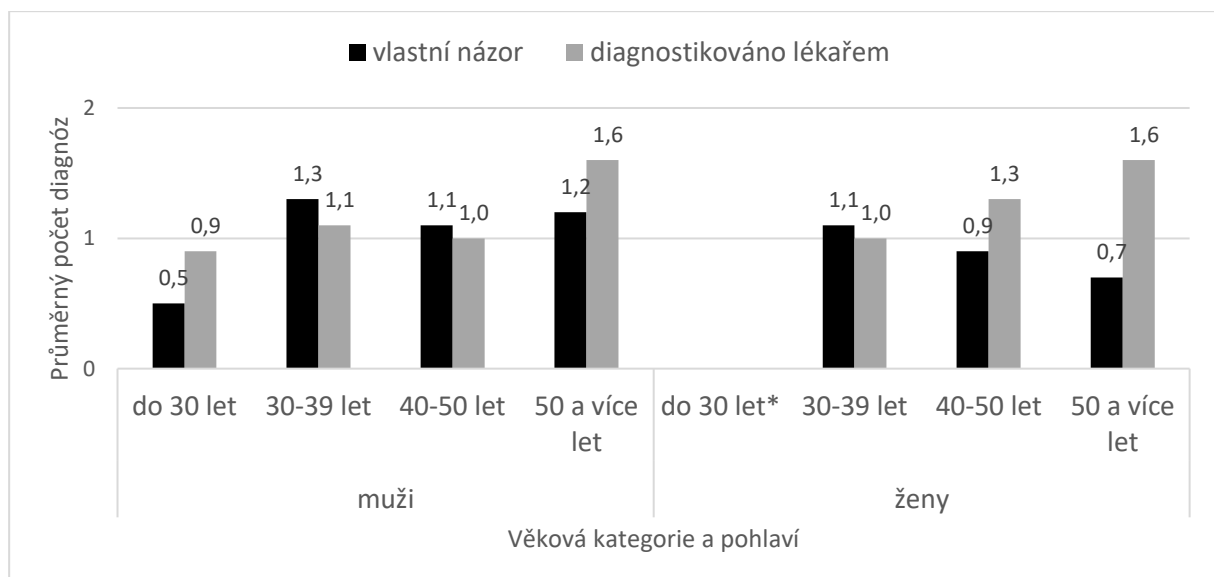
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXXVI: Průměrné sebehodnocení pracovní schopnosti s ohledem na nároky práce podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

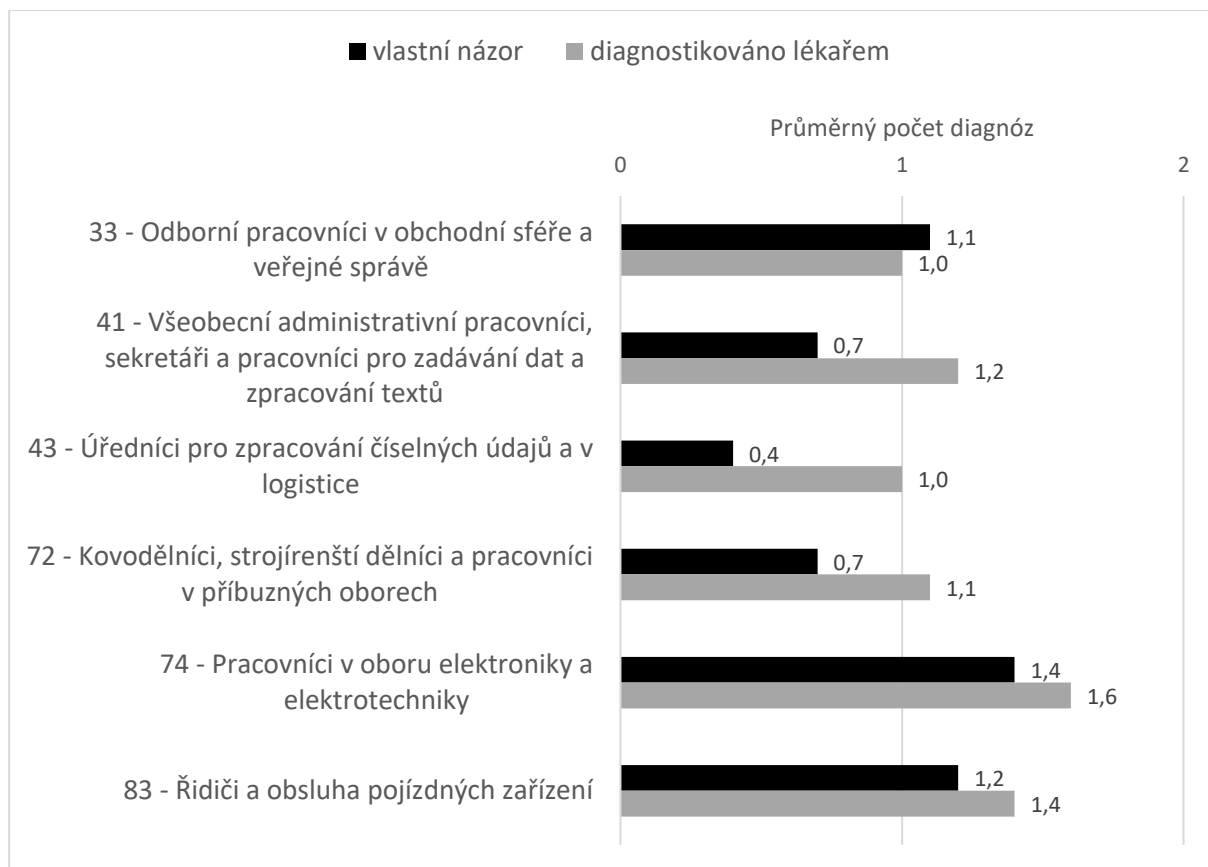
Obrázek XXXVII: Průměrný počet diagnóz podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

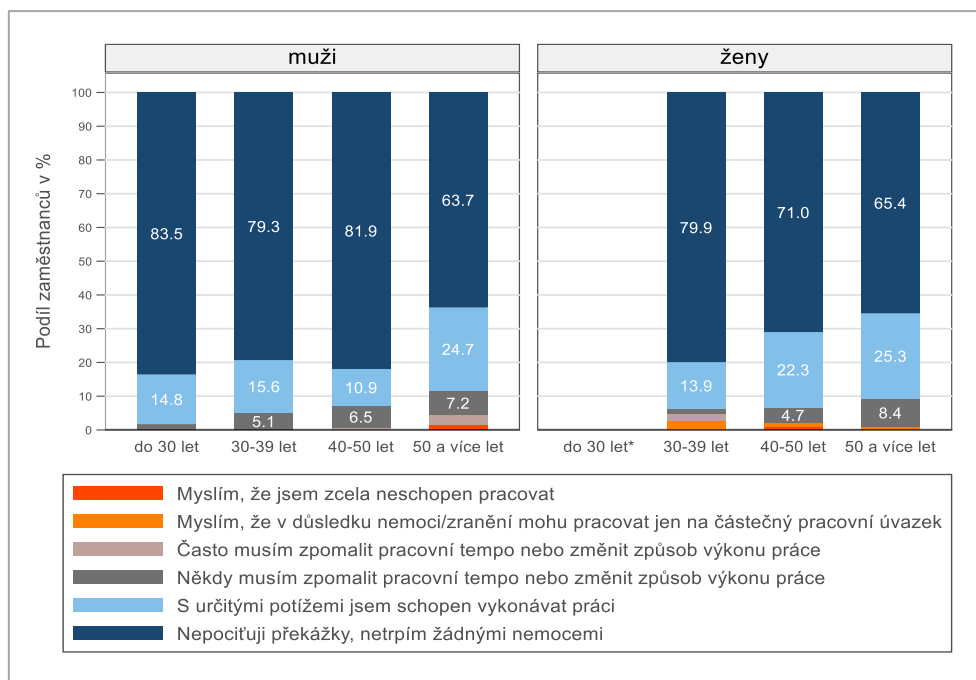
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XXXVIII: Průměrný počet diagnóz podle tříd CZ-ISCO v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

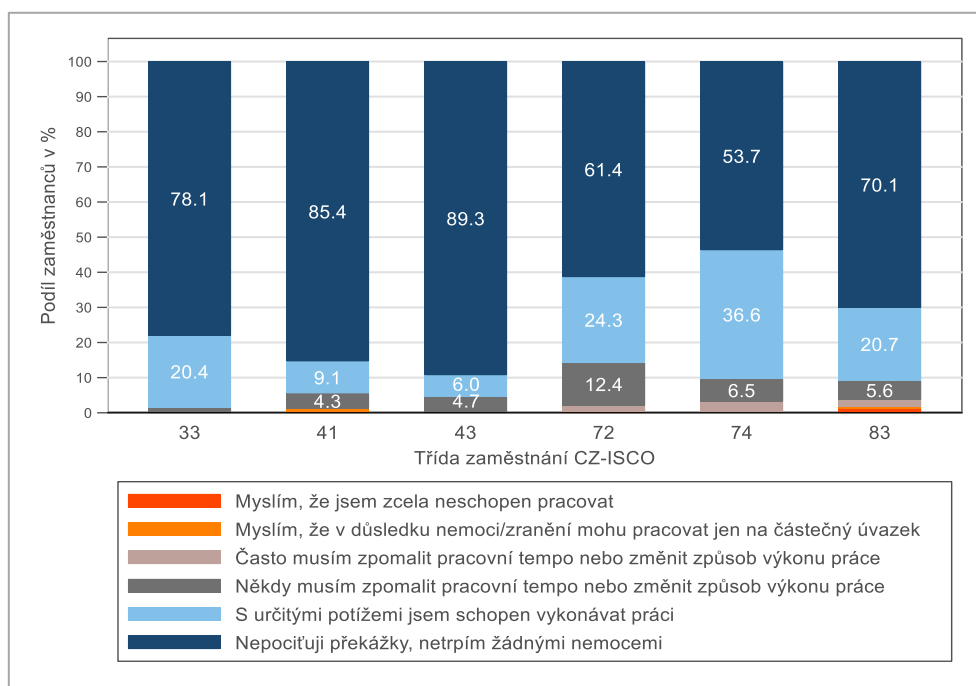
Obrázek XXXIX: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

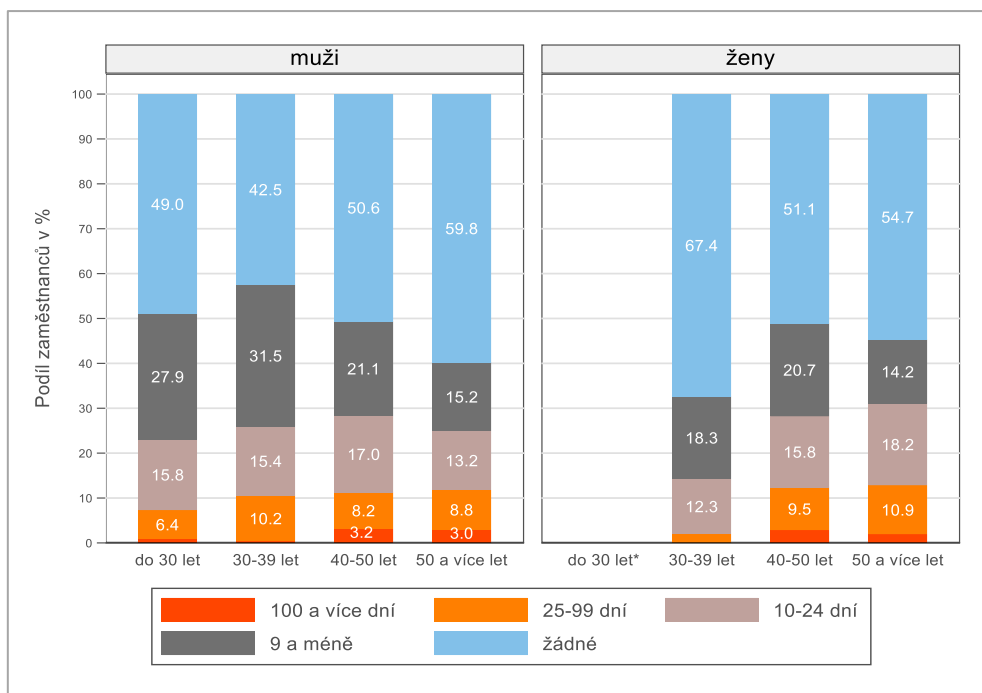
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XL: Odhad pracovního omezení kvůli nemocem podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

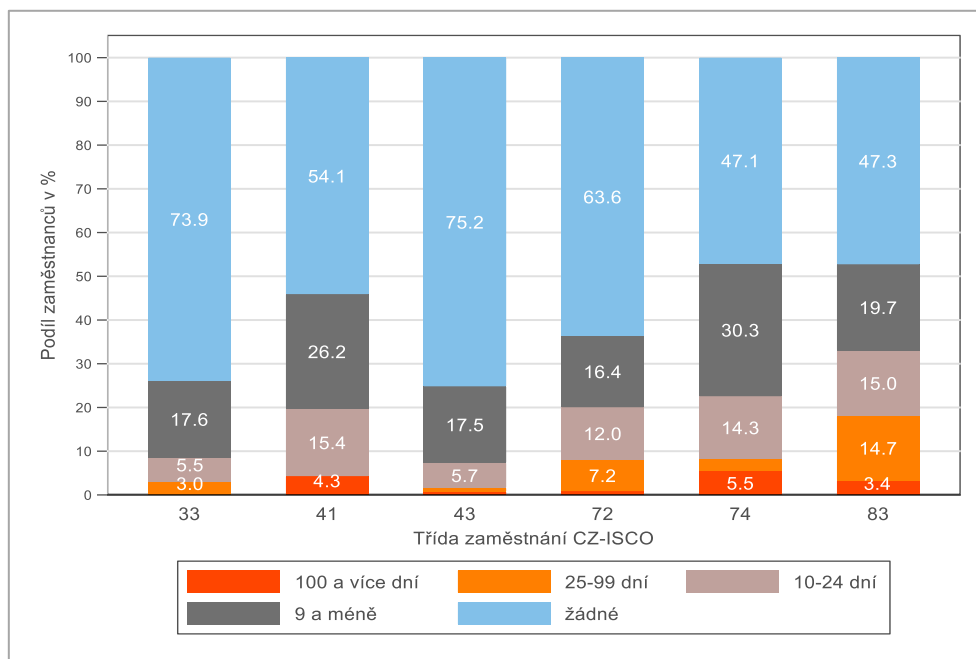
Obrázek XLI: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

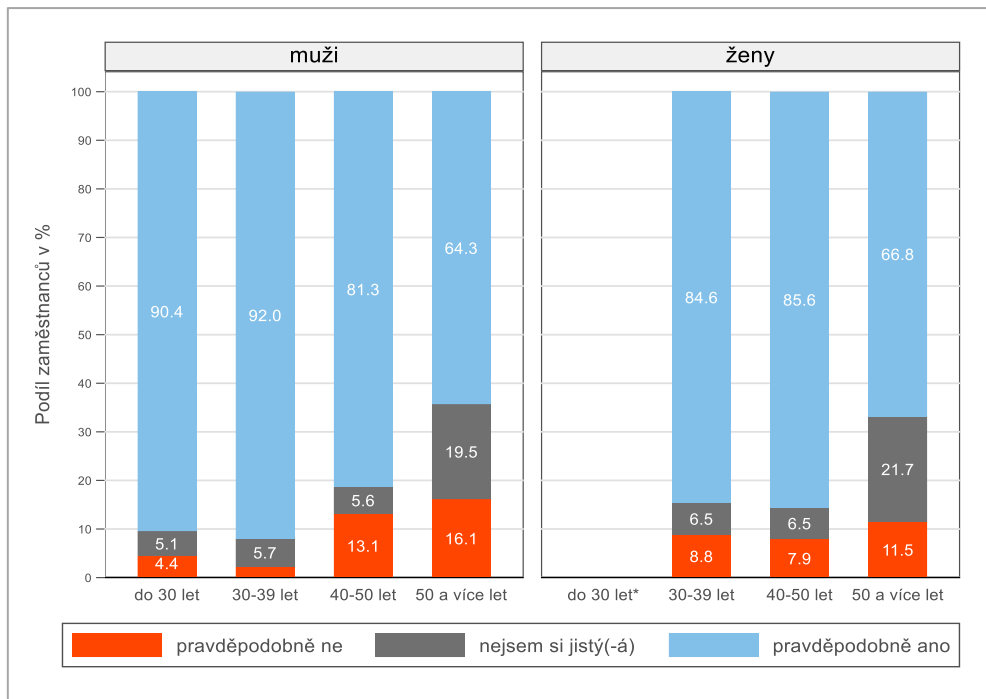
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XLII: Absence z důvodu nemoci během posledních 12 měsíců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

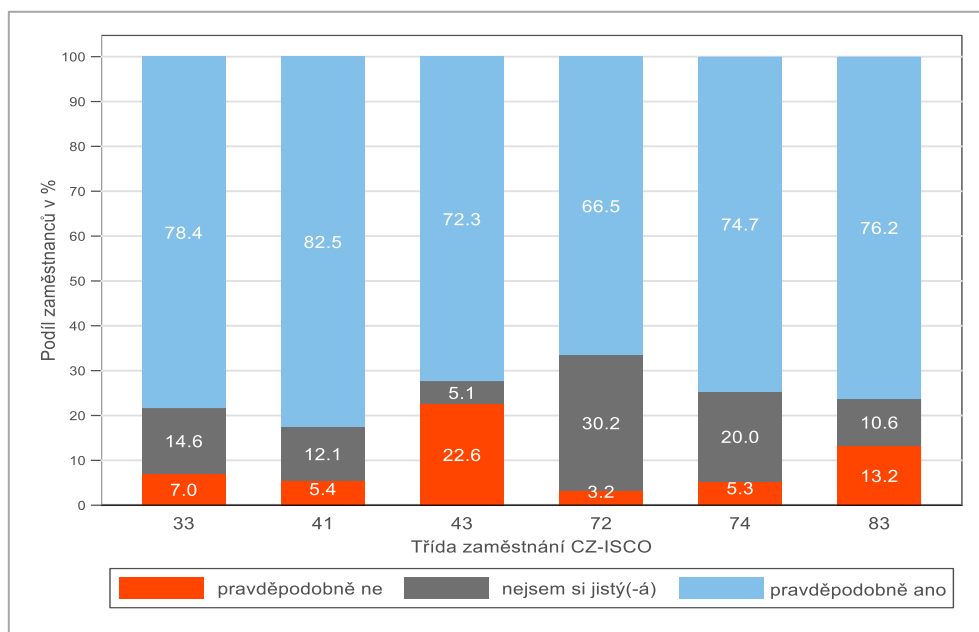
Obrázek XLIII: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

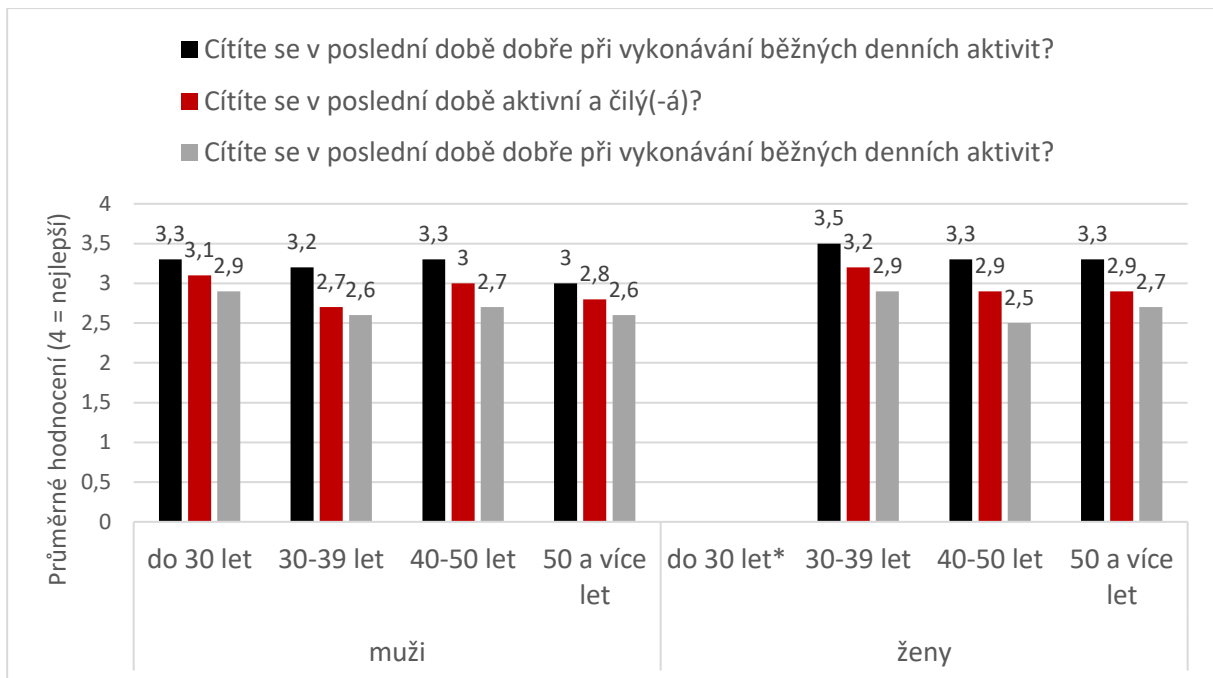
Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XLIV: Prognóza pracovní schopnosti v příštích dvou letech u zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování (názvy tříd zaměstnání jsou součástí Přílohy 1 v Tabulce III)



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XLV: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle pohlaví a věku v dopravě a skladování



Pozn.: *věková kategorie do 30 let u žen nesplňuje kritéria pro publikování z důvodu nízkého počtu náměrů.

Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.

Obrázek XLVI: Hodnocení duševní kapacity zaměstnanců podle tříd zaměstnání CZ-ISCO v dopravě a skladování



Zdroj: Šetření WAI 2022 (Age Management z. s.), zpracování TREXIMA.