

# MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI ZAMĚSTNANCŮ V ČR

VÝSLEDKY II. ETAPY PROJEKTU A MĚŘENÍ WORK ABILITY INDEX

§ 320a, písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce – oblast prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

# OBSAH

- 1**      **Obsah prezentace**
- 2**      **Popis šetření**  
*Odvětví a jeho výběr, response, zpětná vazba, popis základních výsledků*
- 3**      **Prezentace a ukázka výsledků**  
*Výsledky podle konkrétních třídění*
- 4**      **Příklady dobré praxe a doporučení pro ČR**  
*Zahraniční příklady a navrhovaná doporučení v oblasti age managementu*

# POPIS PILOTNÍHO MĚŘENÍ WORK ABILITY INDEX V ČR

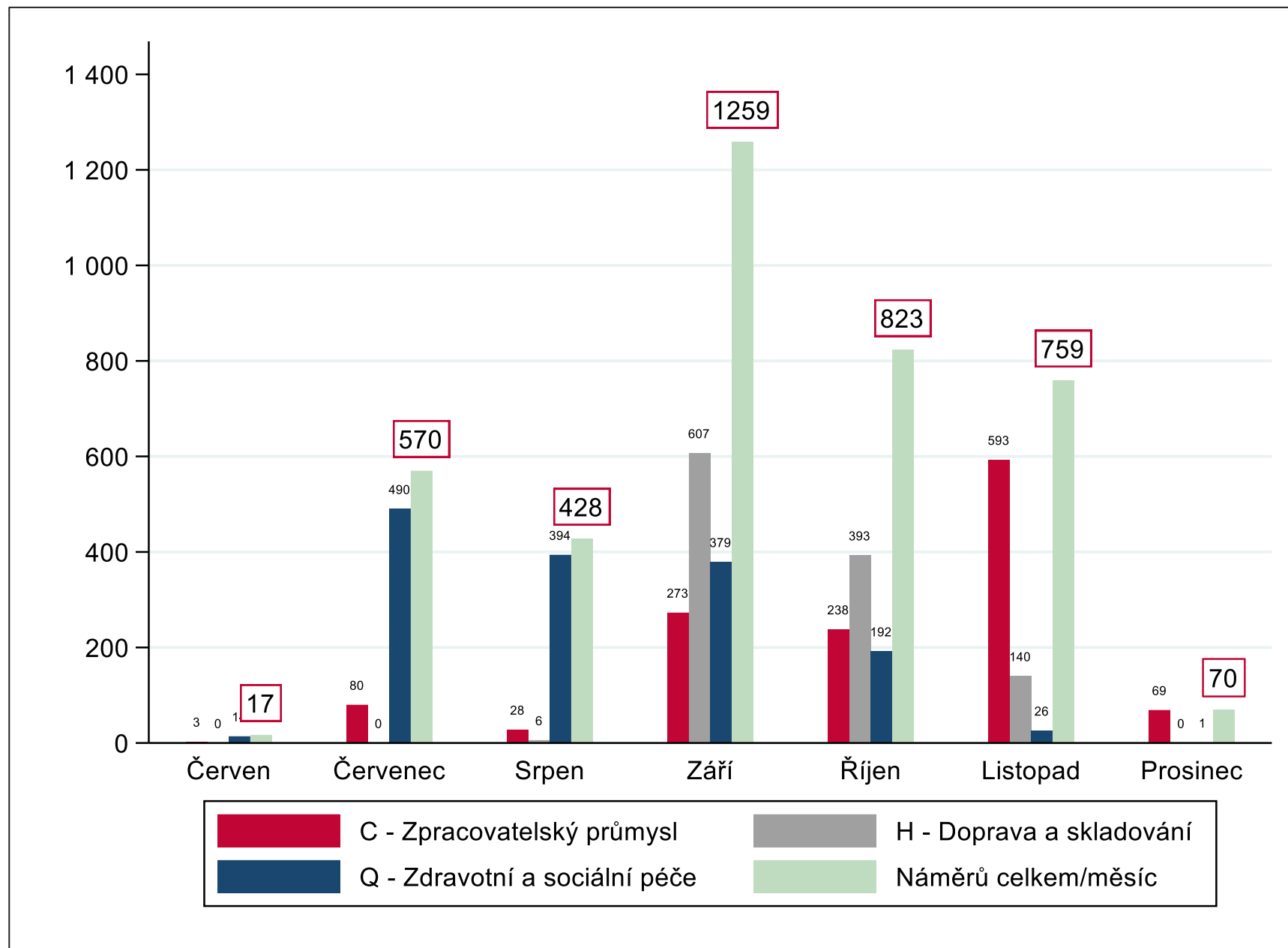
**TREXIMA**

- **Zahájení měření:** Červen 2022 **Sběr dat:** Age Management, z.s.
- **Odvětví (CZ-NACE):** Zpracovatelský průmysl (C) **Infrastruktura:** TREXIMA, spol. s r. o.  
Doprava a skladování (H)  
Zdravotní a sociální péče (Q)
- **Předpokládaný počet náměrů:** 3 000 ( 1 000 / odvětví)
- **Konečný počet náměrů:** 3 926 dotazníků (C=1 284) (H=1 146) (Q=1 496)
- **Žádost o zpětnou vazbu:** 32 % respondentů (1 252 osob)

## Popis shromážděného souboru

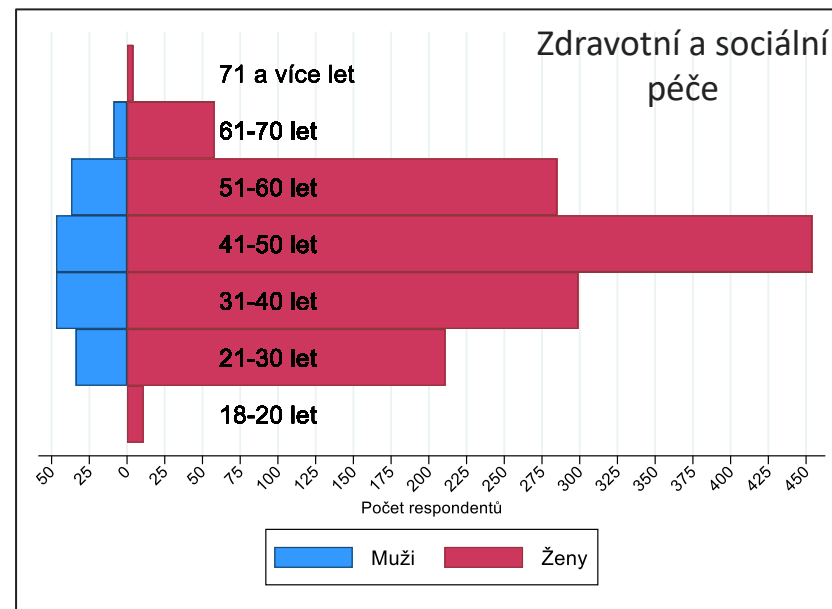
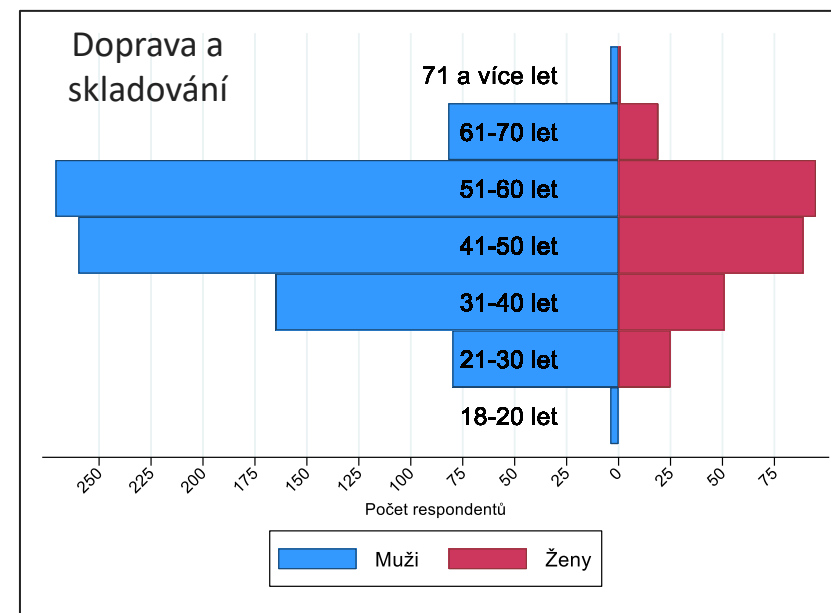
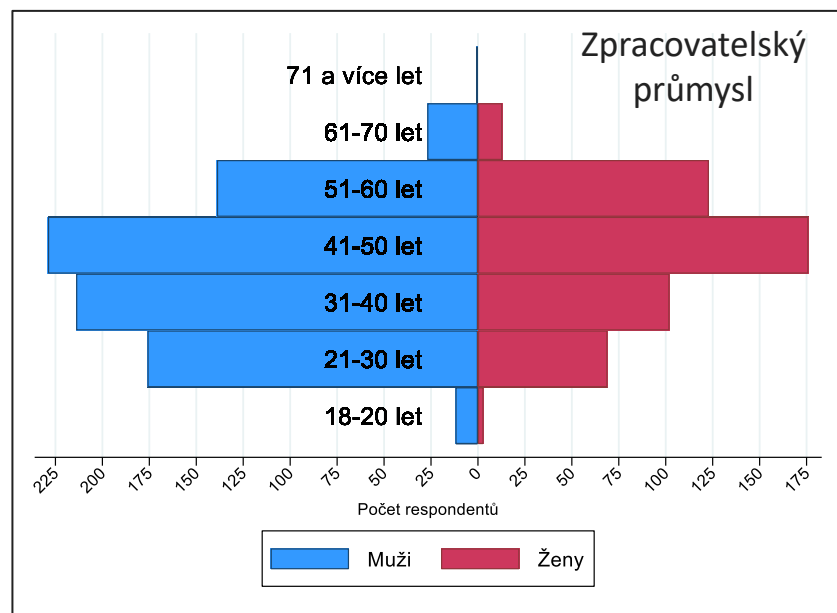
<b>Pohlaví</b>	<b>Muži</b>	<b>1 838</b>	
	<b>Ženy</b>	<b>2 088</b>	
<b>Průměrný věk respondenta</b>		<b>43,6 roku</b>	
<b>Průměrná praxe</b>		<b>11,8 roku</b>	
<b>Nejčtenější profese</b>		<b>Odborní pracovníci v soc. službách ( CZ-ISCO3412)</b>	
<b>Pracovní schopnost (WAI)</b>		<b>Vstupní data</b>	<b>Reprezentativní dle odvětví</b>
	<b>Nízká</b>	<b>3,44 %</b>	<b>3,40 %</b>
	<b>Průměrná</b>	<b>21,96 %</b>	<b>27,9 %</b>
	<b>Dobrá</b>	<b>45,80 %</b>	<b>46,7 %</b>
	<b>Vynikající</b>	<b>28,81 %</b>	<b>22,0 %</b>

# POPIS PRŮBĚHU SBĚRU DOTAZNÍKŮ WAI



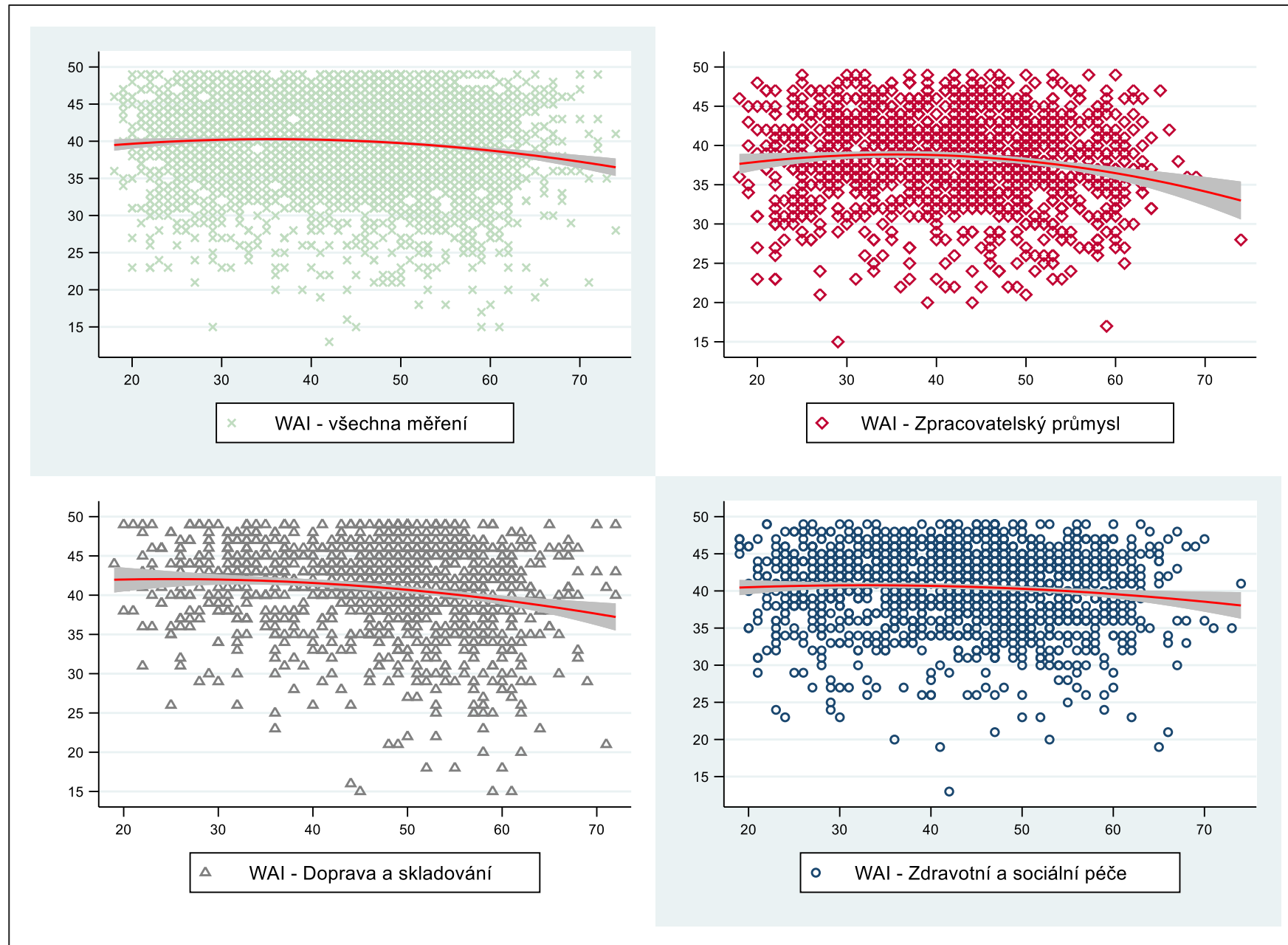
Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

# STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKU A POHLAVÍ

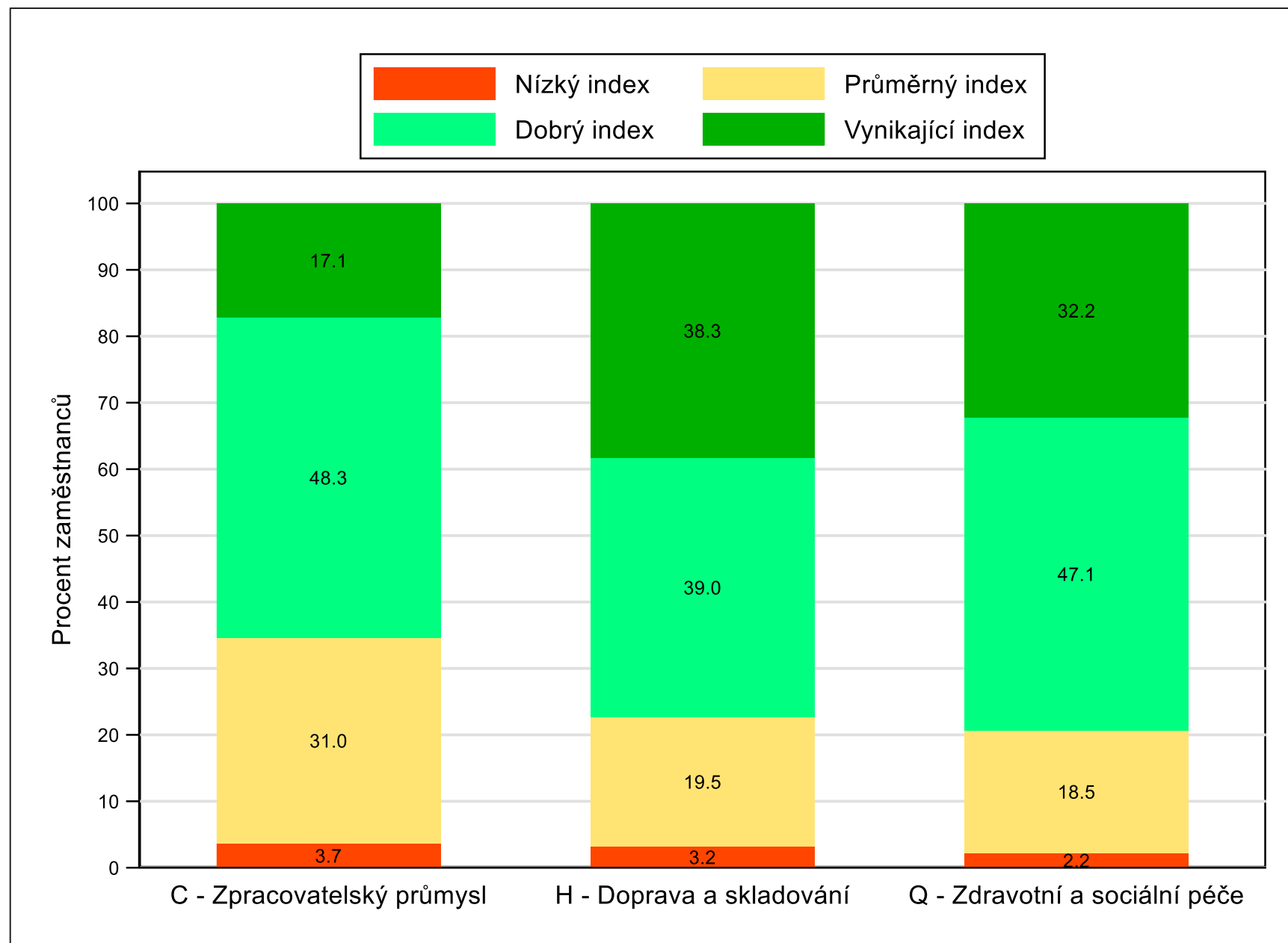


Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

# TREND PRACOVNÍ SCHOPNOSTI PODLE WAI



# TREND PRACOVNÍ SCHOPNOSTI PODLE WAI



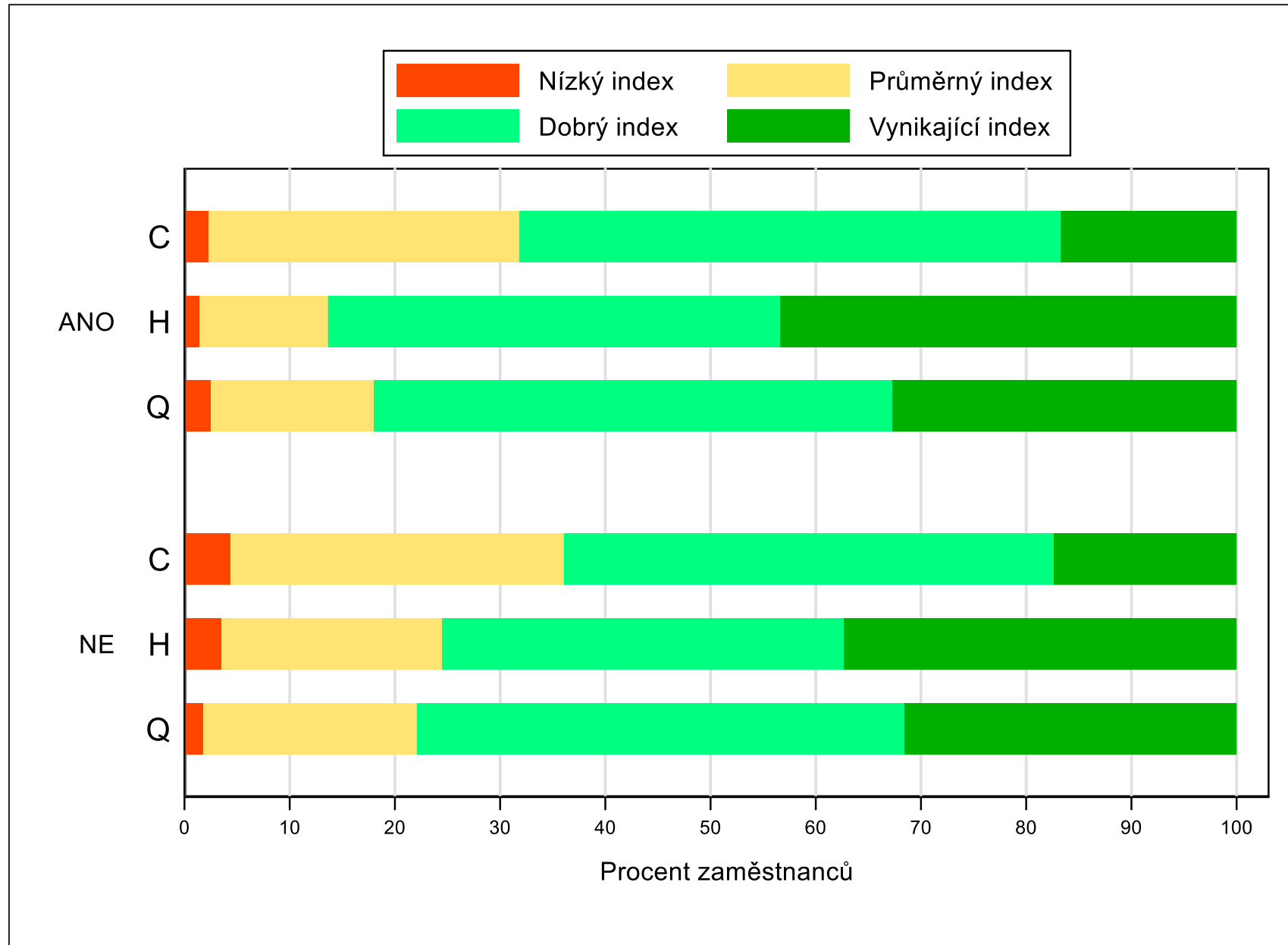
44-49  
bodů

37-43  
bodů

28-36  
bodů

7-27  
bodů

# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE POŽADAVKU NA ZPĚTNOU VAZBU



44-49  
bodů

37-43  
bodů

28-36  
bodů

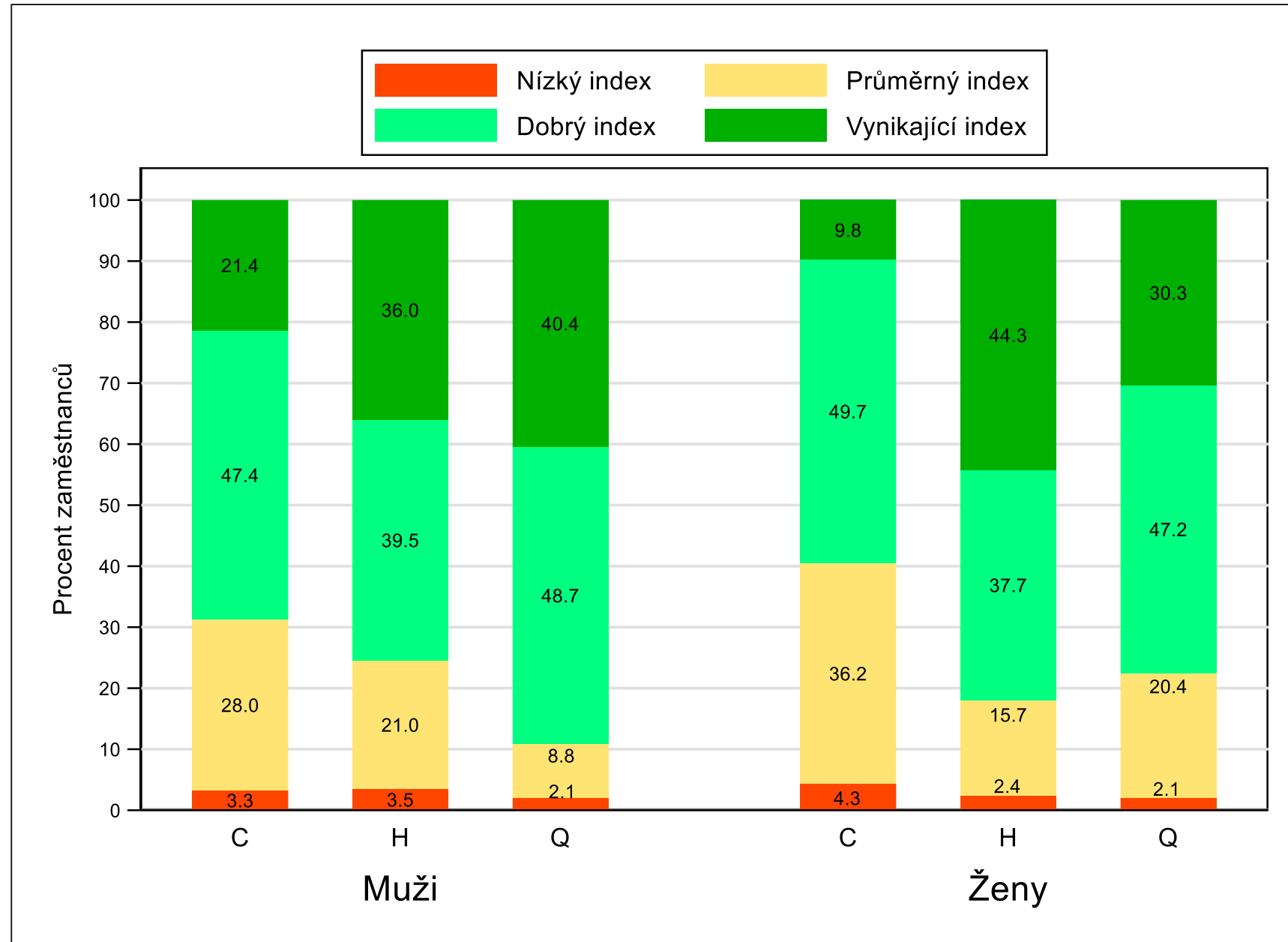
7-27  
bodů

Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

TREXIMA



# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE POHLAVÍ



44-49  
bodů

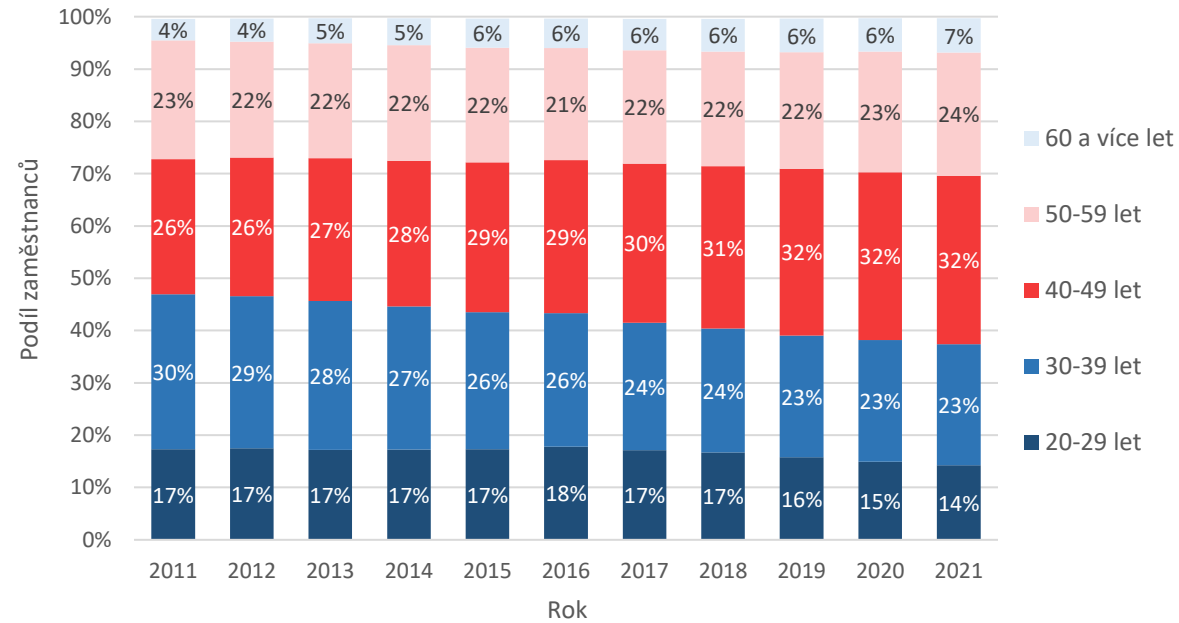
37-43  
bodů

28-36  
bodů

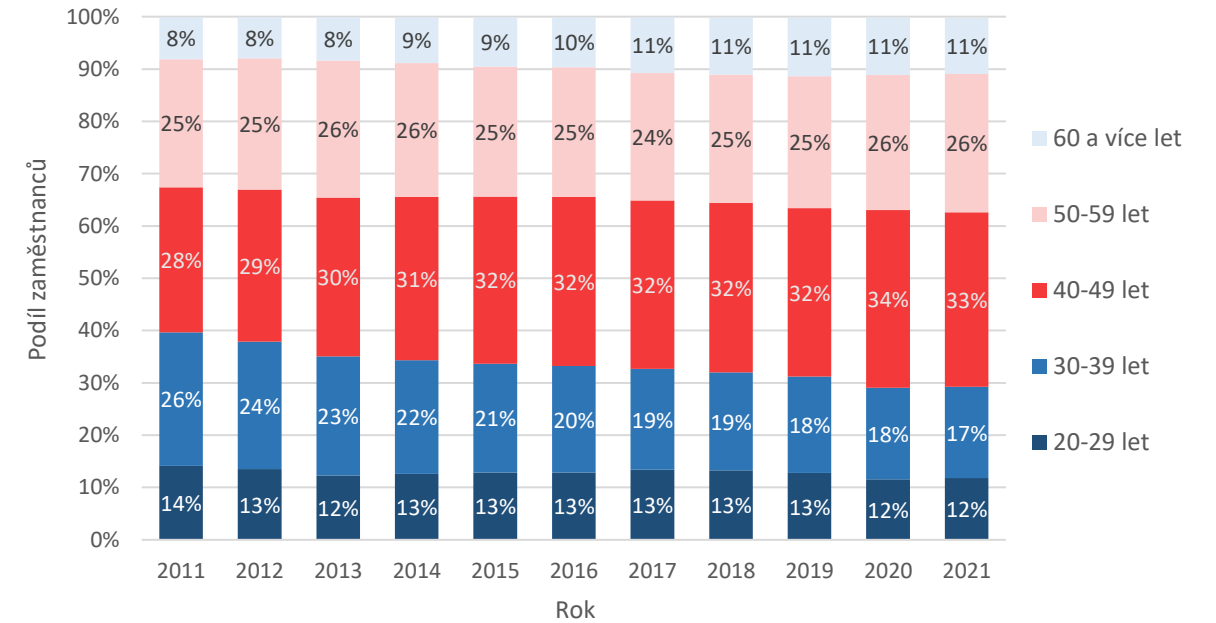
7-27  
bodů

# ZMĚNY VĚKOVÉ STRUKTURY V ODVĚTVÍCH

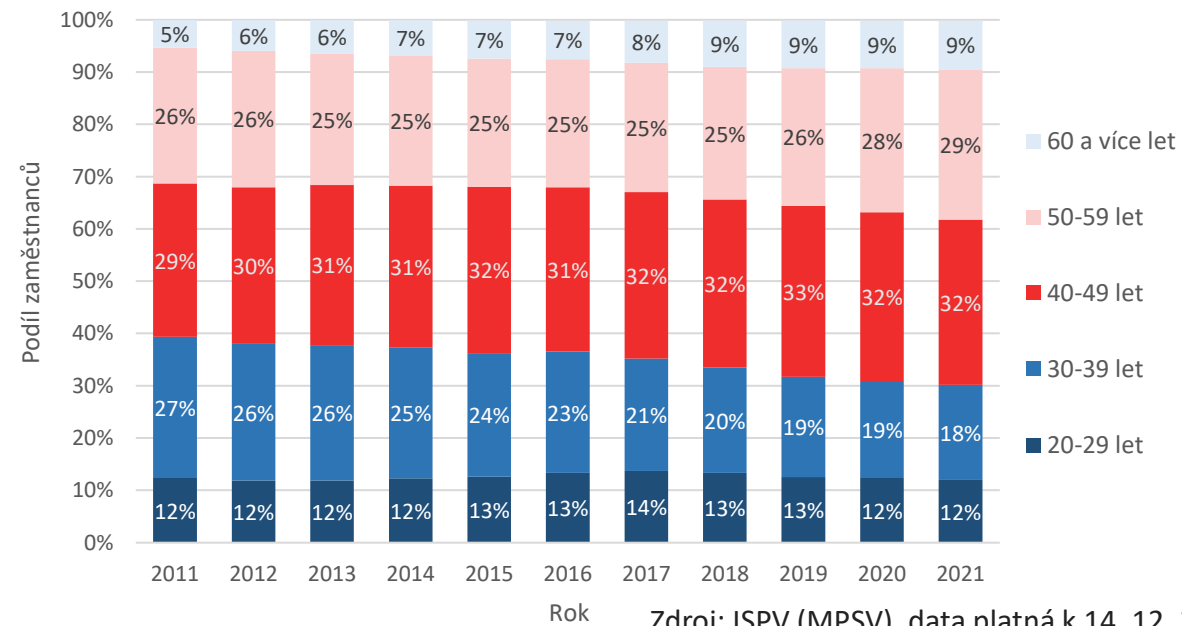
## Zpracovatelský průmysl



## Zdravotní a sociální péče

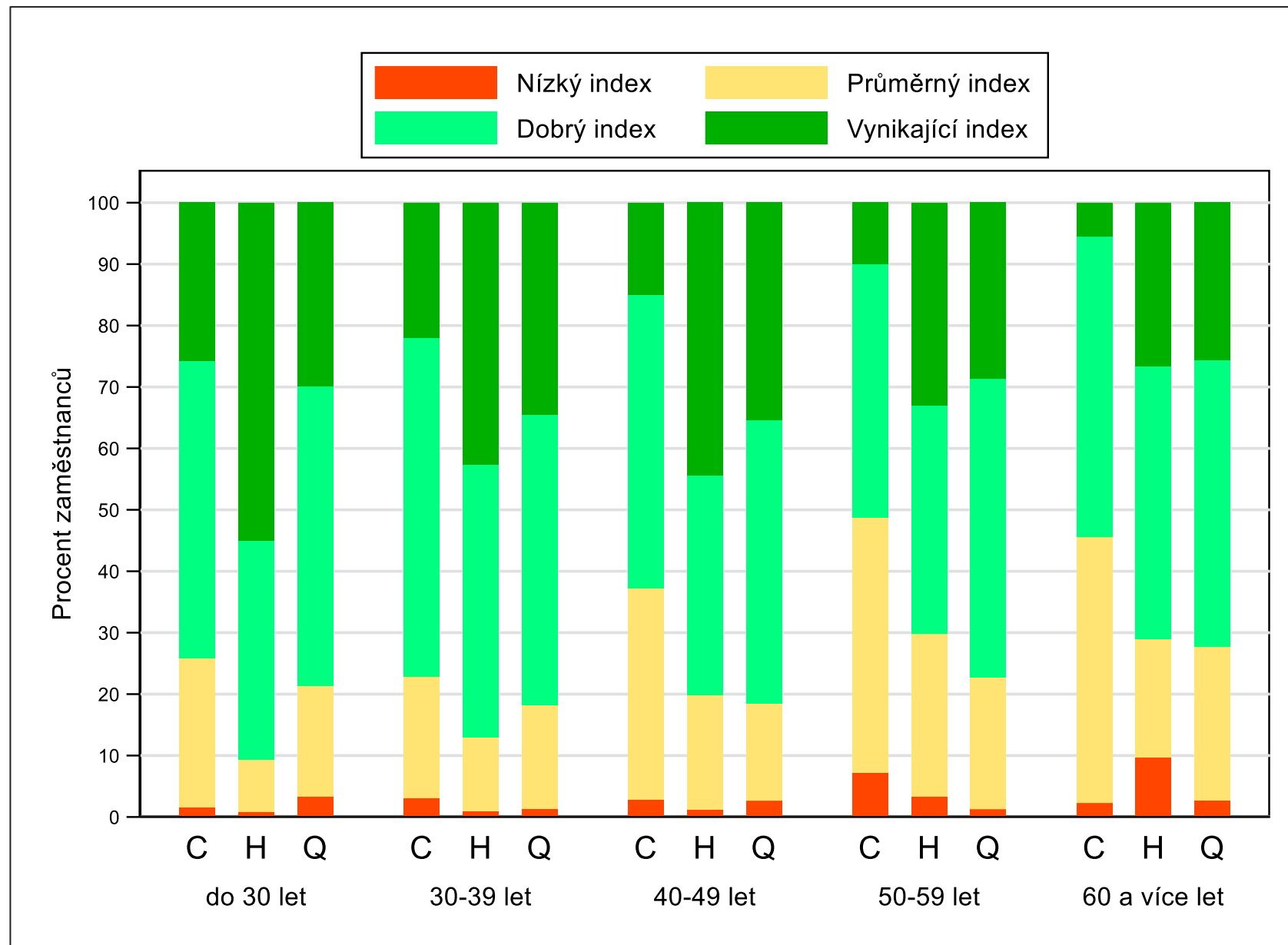


## Doprava a skladování



Zdroj: ISPV (MPSV), data platná k 14. 12. 2022.

# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE VĚKOVÝCH SKUPIN A ODVĚTVÍ



**44-49**  
bodů

**37-43**  
bodů

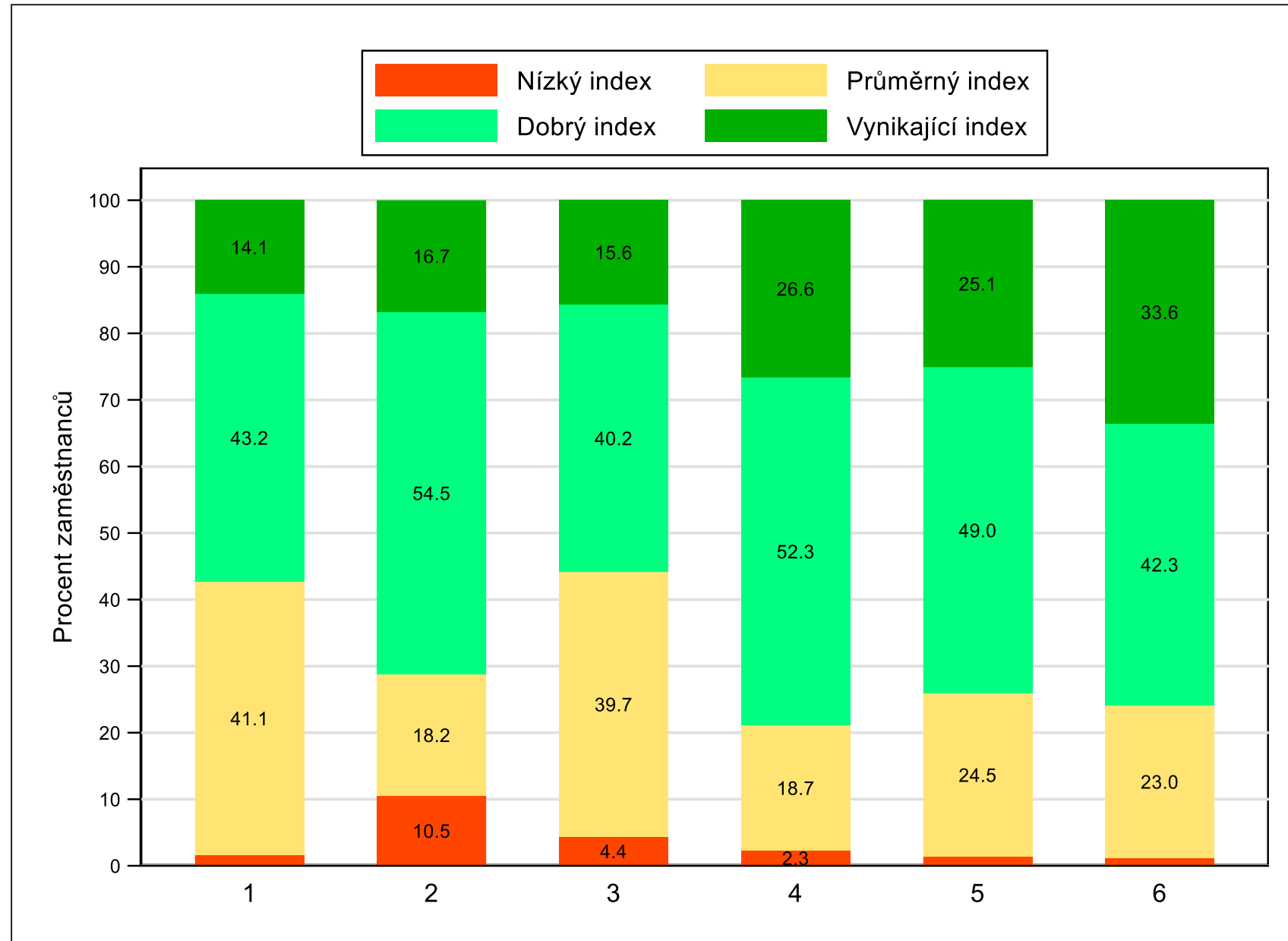
**28-36**  
bodů

**7-27**  
bodů

Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

**TREXIMA**

# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE VZDĚLÁNÍ



44-49 bodů

37-43 bodů

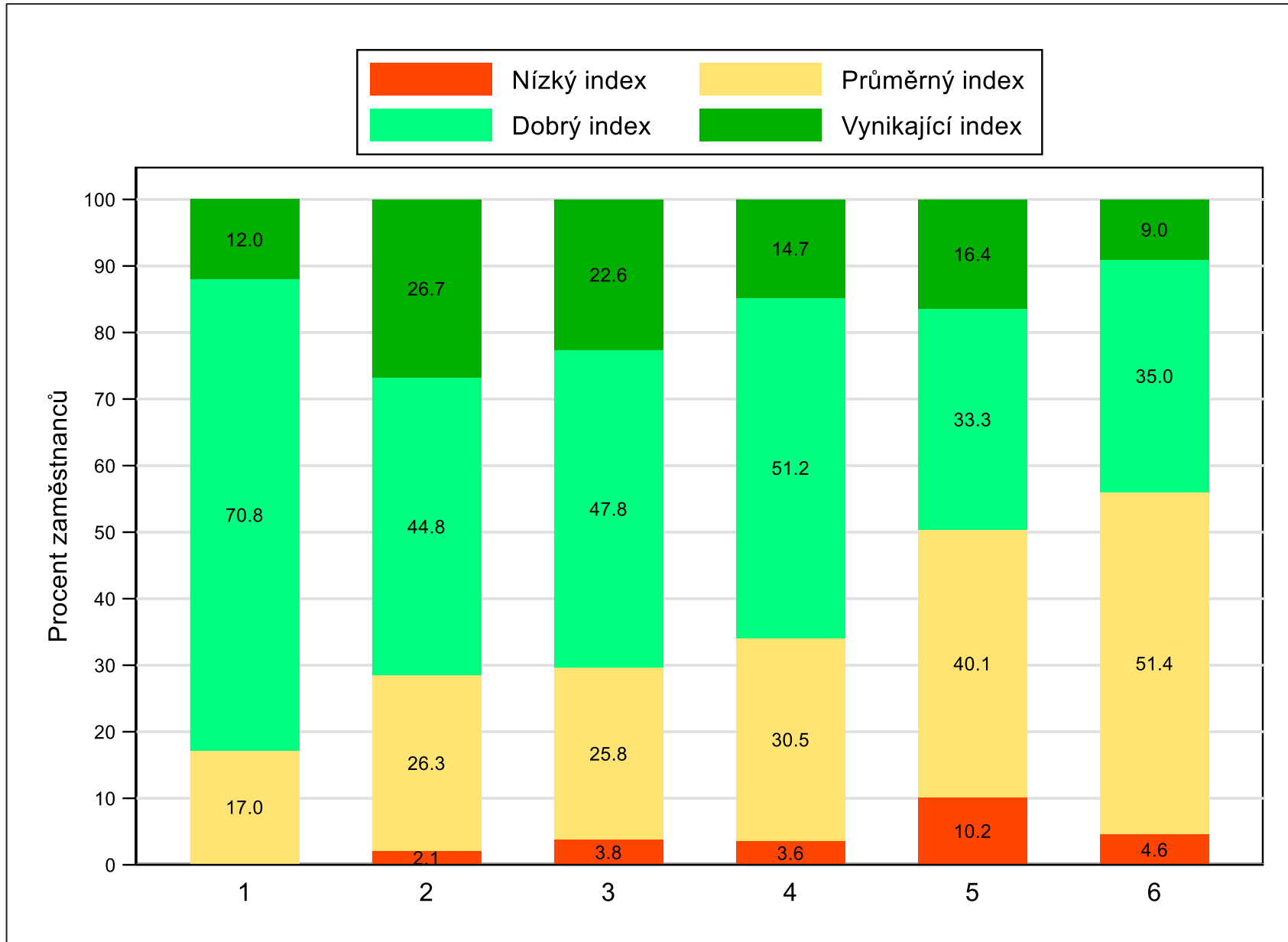
28-36 bodů

7-27 bodů

- 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).

Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE BMI INDEXU



44-49 bodů

37-43 bodů

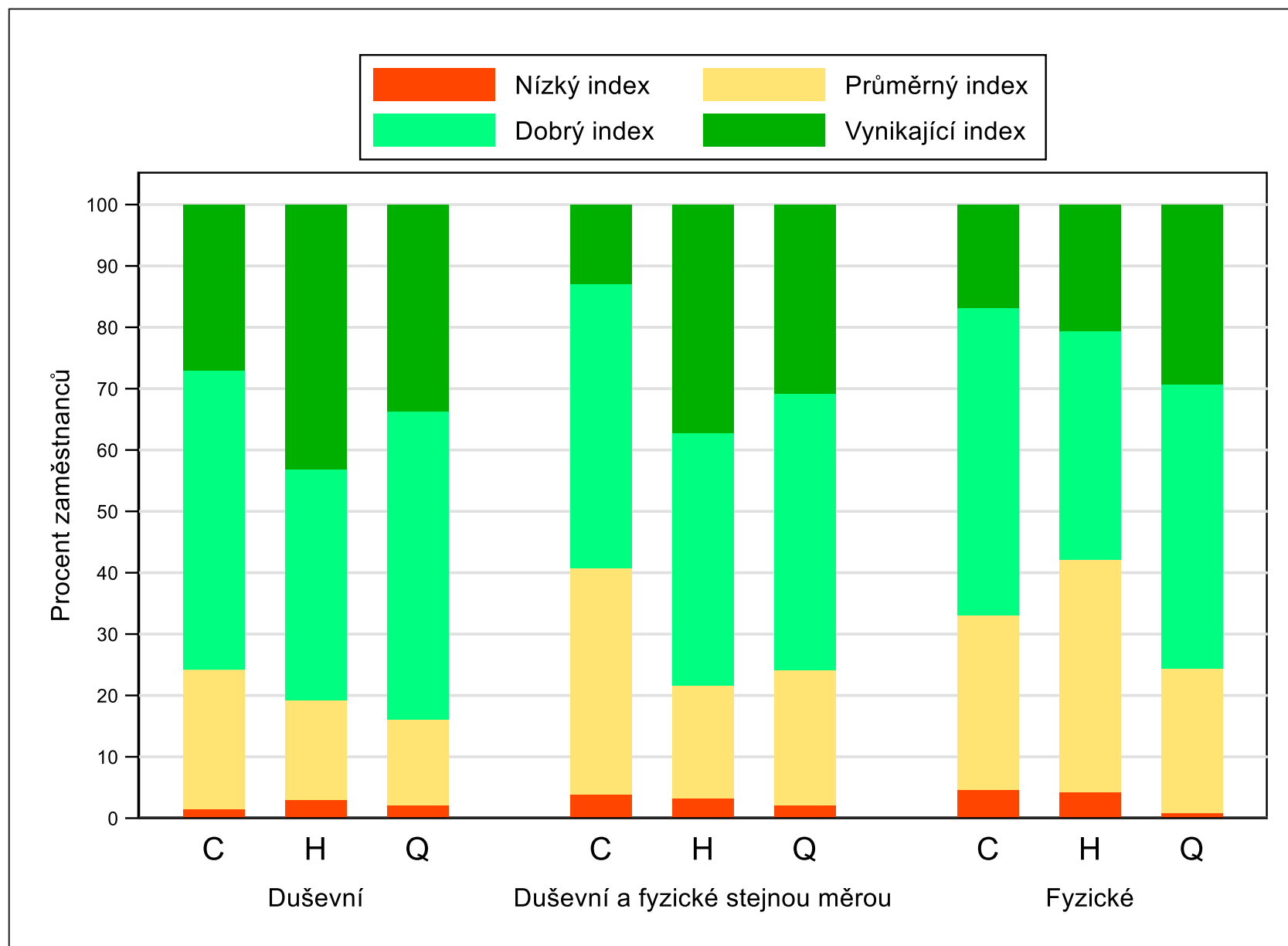
28-36 bodů

7-27 bodů

Označení v obrázku	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: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

# PRACOVNÍ SCHOPNOST PODLE NÁROKŮ NA PRÁCI A ODVĚTVÍ



44-49  
bodů

37-43  
bodů

28-36  
bodů

7-27  
bodů

Zdroj: TREXIMA, spol. s r. o. a Age Management, z. s.

TREXIMA

# KVANTIFIKACE ZÁSADNÍCH DETERMINANT PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

PROMĚNNÉ	WAI celkem	WAI zpracovatelský průmysl	WAI zdravotní a sociální péče	WAI doprava a skladování
<b>KATEGORIE POHLAVÍ</b>				
Ženy	-1.283*** (0.455)	-1.556*** (0.548)	-1.261** (0.502)	0.164 <sup>N.S.</sup> (0.583)
<b>KATEGORIE ODVĚTVÍ</b>				
Zdravotní a soc. péče	2.861*** (0.524)			
Doprava a skladování	1.838*** (0.563)			
<b>VĚKOVÁ KATEGORIE</b>				
30-39 let	0.0733 <sup>N.S.</sup> (0.627)	0.176 <sup>N.S.</sup> (0.734)	0.690 <sup>N.S.</sup> (0.634)	-1.063 <sup>N.S.</sup> (0.888)
40-50 let	-1.417** (0.616)	-1.620** (0.738)	0.589 <sup>N.S.</sup> (0.650)	-1.651** (0.840)
50 a více let	-3.110*** (0.804)	-3.372*** (1.022)	-0.291 <sup>N.S.</sup> (0.605)	-3.709*** (0.810)
<b>TŘÍDA CZ-ISCO</b>				
Konstanta	-0.0423*** (0.0136)	-0.0395** (0.0176)	-0.0451*** (0.0161)	-0.0426*** (0.0123)
Počet pozorování	3,926	1,284	1,496	1,146
R-squared	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  $\leq 0,01$ , \*\* = střední statistická významnost s  $p$  hodnotou  $\leq 0,05$ , \* = nízká statistická významnost s  $p$  hodnotou  $\leq 0,1$ , <sup>N.S.</sup> = statisticky nevýznamná hodnota s  $p$  hodnotou  $> 0,1$ ).

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

# TPOLOGIE JEDNOTLIVCE VYŽADUJÍCÍ POZORNOST V OBLASTI AM

S vyšší pravděpodobností se bude jednat o ženu starší 50 let, manuálně pracující, která má tendenci odejít z odvětví dříve, než je důchodový věk, zaměstnanou zpravidla ve firmě čítající 250-999 zaměstnanců, s výučním listem, kratší pracovní dobou a vyšší tělesnou hmotností.

## ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

- **obsluha stacionárních zařízení a strojů, řidič a obsluha pojízdných zařízení či montážní dělníci.** Pracovní schopnost je **vždy horší u žen**, avšak také muži z tohoto odvětví mají horší pracovní schopnost než muži a ženy v ostatních odvětvích.

## DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ

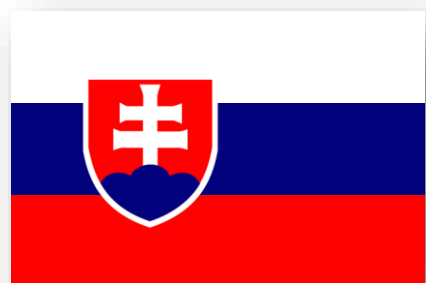
- **muž s typickou profesí řidič a obsluha pojízdných zařízení či kovodělník, strojírenský dělník nebo dělník v příbuzných oborech,** neexistuje statisticky významný rozdíl v pracovní schopnosti mužů a žen v tomto odvětví.

## ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

- žena s podobnými obecnými 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)



# WORK ABILITY INDEX V ZAHRANIČÍ



Příklady dobré praxe ze zahraničí jako jeden z podkladů doporučení pro Českou republiku.

Konkrétní ukázky politik podpory a aplikace WAI ve:

- **Finsku**
- **Rakousku**
- **Slovensku**
- **Německu**
- **Nizozemí**
- **Lucembursku**

# WORK ABILITY INDEX V ZAHRANIČÍ - FINSKO



- Ve Finsku metoda „**Index pracovní schopnosti**“ (WAI) vznikla
- V 80. letech min. století se hledala řešení pro očekávané skokové stárnutí pracovníků
- Shoda: „*Udržení pracovní schopnosti během stárnutí je náš společný cíl*“
- **Ukotvení pracovní schopnosti v zákonech** o práci (2002) a o bezpečnosti práce (2003). Cíl zákona o práci: „*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).
- Národní program pro stárnoucí pracovníky (1996-2002) implementoval opatření na udržení a podporu pracovní schopnosti. Cíl programu: 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 stárnutí.**

# WORK ABILITY INDEX V ZAHRANIČÍ – RAKOUSKO I.



- Rakousko (2008) po dohodě vlády, institucí sociálního zabezpečení a sociálních partnerů zahájilo v podnicích preventivní program pro udržení zaměstnanosti, snížení počtu invalidních důchodů a podpoření pracovní schopnosti – „Fit pro budoucnost“
- Úspěch programu vedl k přijetí Zákona o práci a zdraví (2011), jenž zavedl program sekundární a terciární prevence (case-management, rehabilitace a návrat do práce), s názvem „**fit2work**“.
- Cílem zákona je co nejdéle udržet schopnost pracovat, resp. samostatně podnikat u zaměstnaných a nezaměstnaných osob.
- Zákon vytváří podmínky pro poskytování komplexních, nízkoprahově dostupných informací a poradenských aktivit (fit2work je pro uživatele zdarma).
- Fit2work pracuje s nástrojem Index ABI Plus, založeným na WAI.
- 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.
- K srpnu 2022 programem prošlo přes 132 000 osob, 1 600 podniků.

# WORK ABILITY INDEX V ZAHRANIČÍ – RAKOUSKO II



## KLÍČOVÉ PRVKY ZÁKONA O PRÁCI A ZDRAVÍ:

- **Hlavní cílové skupiny:** zaměstnané a nezaměstnané osoby, zaměstnavatelé.
- **Řídící skupina a poradní sbor:** zákon definuje složení, organizační uspořádání a obsah činnosti (členy jsou ministerstva, pojišťovny, ÚP, svaz průmyslu, HK, odbory a další)
- **Povinnost součinnosti:** spolkovým úřadům, institucím sociálního zabezpečení, zastřešujícím organizacích a úřadu práce zákon ukládá povinnost spolupracovat s poskytovateli informací, poradenství a podpory při provádění zákona.
- **Financování:** Zákon určuje instituce financující příslušné služby, stanovuje rozdělení financování mezi nimi a postupy pro určení odpovídajících institucí dle uživatelů služeb.
- **Data:** Zákon určuje data, která mohou být sbírána/zpracovávána, stanovuje právo určitá data získávat (např. od ÚP) a povinnost data předávat. Týká se dat o uživatelích služeb ze zákona.
- **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.

# WORK ABILITY INDEX V ZAHRANIČÍ – DALŠÍ PŘÍKLADY



## SLOVENSKO:

**WAI implementován do Národního programu aktivního stárnutí (2021-2030):**

Zavádění příslušných opatření pro podporu pracovní schopnosti a měření WAI;

Zavedení strategického nástroje řízení lidských zdrojů age managementu v SR (vstupní audit sektorů; individualizované plány zavedení; implementace do praxe; monitoring a poradenství; výstupní a kontrolní audit);

Příprava kvalifikovaných lidských zdrojů pro age management;

Realizace průzkumů pracovní schopnosti zaměstnanců na Slovensku na základě WAI jako základu pro prognózování vývoje pracovní schopnosti zaměstnanců různých profesí v průběhu jejich stárnutí.



## NĚMECKO:

Služby na bázi WAI v rámci v programu „*unternehmensWert:Mensch*“ („Hodnota firmy: člověk“) jsou podle velikosti podniku financovány v rozmezí **50-80 % z veřejných prostředků** (ministerstvo práce + ESF). Pilotně ověřeno v letech 2012-2014 na celkem 3000 podnicích, prostřednictvím 36 regionálních poradenských center.

Koncepce jako 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 atp.



## NIZOZEMÍ:

V roce 2007 rozhodlo Ministerstvo soc. věcí a zaměstnanosti o **zavedení konceptu WAI a o používání dotazníku WAI v celostátním měřítku**. Implementace byla v letech 2008-2010 zajištěna dotací.

Aktivity a propagaci WAI zajišťuje síť Blik op Werk (společná organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, obcí, poskytovatelů služeb, agentury UWV a klientských organizací).

Cílovou skupinou jsou i obce (služby v kontextu pracovní integrace a reintegrace).

Měřením WAI již prošlo **přes 400 tis. osob**.



## LUCEMBURSKO:

Od roku 2005 používá **WAI v rámci pravidelného sledování zdravotního stavu zaměstnanců ze strany pracovnělékařské služby STM**.

Vznikla rozsáhlá databáze úrovní WAI u pracovníků.

Všechny podniky musí být na STM napojeny.

STM každý rok provádí cca 60 tis. lékařských prohlídek zaměstnanců. Zdravotní dokumentace je od roku 1997 digitalizována.

S podporou ESF se od roku 2005 při prohlídkách používá dotazník WAI. Zaměstnanci vyplní dotazník a odevzdají jej pracovnímu lékaři. Do počítačové dokumentace výsledky následně zadají vyškolení zdravotníci.

## ZDROJE

- zahraniční příklady dobré praxe
- konzultace s experty dlouhodobě působícími v oblasti age managementu
- zjištění vyplývající z pilotního měření WAI provedené ve třech rizikových sektorech

## ČLENĚNÍ

- **Systemová doporučení** (vyplývají z popsanych zahraničních příkladů dobré praxe a z konzultací)
- Doporučení podle **pater domu pracovní schopnosti**
- **Sektorově nespecifická doporučení** vyplývající z pilotního měření WAI.
- **Sektorově a profesně specifická doporučení** vyplývající z pilotního měření WAI.

# SYSTÉMOVÁ 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

## 2. Legislativní ukotvení konceptu pracovní schopnosti

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 odpovědným rakouským ministerstvem se specifickým cílem hlubšího porozumění postupům a zkušenostem na operativní úrovni.



# SYSTÉMOVÁ DOPORUČENÍ – UKÁZKA TÉMA 3

## 3. Využívání agregovaných dat o měřeních WAI pro vědecké, statistické a rozhodovací účely

- 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.

# DOPORUČENÍ PODLE PATER DOMU PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

1. Podpora zdraví a funkční kapacity

2. Podpora rozvoje kompetencí

3. Oblast motivace hodnot a postojů

4. Styl vedení pracoviště a pracovní podmínky

# DOPORUČENÍ PODLE PATER DOMU PRACOVNÍ SCHOPNOSTI – UKÁZKA OBLAST 1

## 1. Podpora zdraví a funkční kapacity

- 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, že by se měli starat o vlastní dobrou kondici zdravým životním stylem, sebevzděláváním a dalším rozvojem svých osobnostních dovedností.

# SEKTOROVĚ NESPECIFICKÁ DOPORUČENÍ – TEMATICKÉ OKRUHY

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

# SEKTOROVĚ NESPECIFICKÁ DOPORUČENÍ - UKÁZKA TÉMA 2

## 2. Prioritizace podle klíčových faktorů ovlivňujících hodnotu indexu WAI

- 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).

# SEKTOROVĚ A PROFESNĚ SPECIFICKÁ DOPORUČENÍ

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

---

# SEKTOROVĚ A PROFESNĚ SPECIFICKÁ DOPORUČENÍ

## UKÁZKA ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

### Zpracovatelský průmysl *sektorově specifická 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.

# SEKTOROVĚ A PROFESNĚ SPECIFICKÁ DOPORUČENÍ

## UKÁZKA ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

### Zpracovatelský průmysl *profesně specifická 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 příb. 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 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).



Ing. Jan Šulák, Ph.D.  
Tel.: +420 702 182 789  
E-mail: [sulak@trexima.cz](mailto:sulak@trexima.cz)  
TREXIMA, spol. s r.o.

Mgr. Marcel Navrátil  
Tel.: +420 724 341 624  
E-mail: [navratil@trexima.cz](mailto:navratil@trexima.cz)  
TREXIMA, spol. s r.o.

# Děkujeme za pozornost