



Zdrowe i bezpieczne
miejsce pracy
DŹWIGAJ Z GŁOWĄ



Wykonywanie pracy przez osoby z przewlekłymi zaburzeniami układu mięśniowo- szkieletowego

Kluczowe kwestie

- Zaburzenia reumatyczne i mięśniowo-szkieletowe należą do najczęstszych schorzeń przewlekłych – w miarę starzenia się ludności w wieku produkcyjnym wzrasta prawdopodobieństwo występowania chorób przewlekłych wśród pracowników.
- Bardzo często choroby przewlekłe prowadzą do wczesnego opuszczania rynku pracy, jednak przy odpowiednim postępowaniu i nastawieniu pracodawcy, a także dostosowaniu miejsca pracy oraz w połączeniu ze wsparciem ze strony systemu zdrowia publicznego wiele osób przewlekle chorych może kontynuować pracę.
- Wiele dostosowań ułatwiających pracownikom dotkniętym chorobami przewlekłymi funkcjonowanie można wprowadzić łatwo i tanio.
- Środki BHP, które zwiększają bezpieczeństwo pracy i ją ułatwiają, mogą pomóc w utrzymaniu zatrudnienia osobom z ograniczoną zdolnością do pracy.
- Zastosowanie prostych środków nie tylko pomaga przewlekle chorym pracownikom utrzymać pracę, ale także często jest korzystne dla wszystkich pracowników.
- Bezpieczeństwo i higiena pracy odgrywają ważną rolę we wspieraniu osób przewlekle chorych w utrzymaniu pracy.

Wszystkie broszury informacyjne i inne materiały dotyczące kampanii można pobrać ze strony internetowej kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” (<https://healthy-workplaces.eu/pl>).

Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy – Dźwigaj z głową

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) prowadzi w latach 2020–2022 ogólnoeuropejską kampanię, która ma na celu zwiększenie świadomości na temat zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą oraz znaczenia profilaktyki tych dolegliwości. Celem kampanii jest zachęcenie pracodawców, pracowników i innych zainteresowanych podmiotów do współpracy na rzecz zapobiegania tym zaburzeniom i promowanie wśród pracowników w UE dbałości o zdrowie układu mięśniowo-szkieletowego.

Czym są zaburzenia reumatyczne i mięśniowo-szkieletowe?

Zaburzenia reumatyczne i mięśniowo-szkieletowe to przewlekłe dolegliwości mięśni, kości, stawów i tkanki miękkiej, np. reumatyzm, zapalenie stawów, osteoporoza i fibromialgia, które mogą wpływać na wykonywanie pracy lub mogą się pogłębiać wskutek pracy, lecz nie są bezpośrednim jej następstwem. Do ich przyczyn należą choroby zapalne, starzenie się, urazy, a także schorzenia wrodzone i rozwojowe. Jeśli nie da się dokładnie ustalić przyczyny bólu w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego, opisuje się go na przykład jako ból ramion lub ból pleców. Schorzenia spowodowane lub pogłębione przez pracę określa się jako zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą.

Pracownicy z zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi

Wraz ze wzrostem średniej wieku pracowników oraz wieku emerytalnego pracodawcy będą w większym stopniu starali się dłużej zatrzymać personel. Jednocześnie wzrośnie liczba pracowników cierpiących na choroby przewlekłe i zbyt wiele osób przedwcześnie przestanie pracować z powodu chronicznych dolegliwości, podczas gdy kilka prostych środków dostosowawczo-wspierających mogłoby umożliwić im kontynuowanie pracy.

Obowiązki pracodawców

Przepisy dotyczące równości nakładają na pracodawców wymóg zapewnienia racjonalnego dostosowania warunków pracy w przypadku pracowników niepełnosprawnych, np. zorganizowanie sprzętu, dopasowanie godzin pracy, zmiana zadań lub przeprowadzenie szkoleń. W niektórych krajach obowiązują bardziej szczegółowe wymogi, między innymi dotyczące powrotu do pracy po zwolnieniu chorobowym.

Przepisy BHP nakładają na pracodawców obowiązek zapobiegania zagrożeniom na podstawie oceny ryzyka. Priorytetowe znaczenie mają eliminacja zagrożeń u źródła oraz zbiorcze środki służące bezpieczeństwu i zdrowiu wszystkich pracowników. Jest to istotne, ponieważ środki ułatwiające pracę wszystkim pracownikom mogą umożliwić kontynuowanie pracy także niektórym osobom z chorobami przewlekłymi. Grupy szczególnie wrażliwe, np. pracownicy z chorobami przewlekłymi, muszą być chronione przed konkretnymi, dotyczącymi ich zagrożeniami. Mimo to dostosowanie miejsc pracy pod kątem ich przystępności dla wszystkich pracowników, np. zakup sprzętu, zaplanowanie zadań lub wprowadzenie zmian w budynkach, ułatwia dostosowanie miejsc pracy do poszczególnych osób. Zgodnie z przepisami wymagane jest, aby miejsca pracy były dostępne dla pracowników niepełnosprawnych.

Przydatne linki do stron zawierających informację na temat oceny ryzyka i pracowników niepełnosprawnych:

- EU-OSHA, Factsheet 53 – Zapewnianie zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom niepełnosprawnym (<https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities/view>);
- EU-OSHA, Factsheet 87 – Zróżnicowanie siły roboczej a ocena ryzyka (<https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary/view>).

Skutki zaburzeń reumatycznych i mięśniowo-szkieletowych

Zaburzenia reumatyczne i mięśniowo-szkieletowe powodują ból ramion, nóg, szyi bądź pleców. Ból ten nie zawsze jest silny, lecz często – uporczywy, dokuczliwy i męczący. Jego nasilenie się zmienia, często w nieprzewidziany sposób. Ból może utrudniać wykonywanie powtarzalnych ruchów. Zaburzenia te niejednokrotnie powodują sztywność ciała, w wyniku czego potrzeba trochę czasu, aby się rozruszać. Mogą także wystąpić zaburzenia snu, jeszcze bardziej utrudniające znoszenie bólu. Pracownicy mogą też odczuwać zmęczenie i znużenie, zwłaszcza pod wpływem chorób zapalnych bądź zaburzeń snu. Zignorowanie bólu utrudniają również stres, niepokój i depresja. Poza tym osoby z zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi często martwią się o przyszłość i o to, czy ich ograniczenia się nie pogłębią. Obawiają się także utraty pracy. Niektóre choroby charakteryzują się nawrotami, co powoduje, że pracownicy mogą mieć lepsze i gorsze dni w pracy. Nie muszą jednak być całkowicie sprawni, aby móc pracować. Ponadto osoby z przewlekłymi zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi mogą nauczyć się radzenia sobie z problemami i, odpowiednio dostosowawszy się, mogą zazwyczaj kontynuować pracę.

P R A W D Z I W A H I S T O R I A

„Praca jest wspianała”

Pracownica ze zwyrodnieniowym zapaleniem stawów kręgosłupa, które doprowadziło do wymiany dwóch stawów kolanowych, ma obecnie własne stanowisko pracy, dostosowane do jej potrzeb. Elastyczne godziny pracy oznaczają, że może unikać dojazdów w godzinach szczytu. Otrzymuje pełne wsparcie ze strony wszystkich swoich współpracowników.



©iStockphoto / endopack

Co mogą zrobić pracodawcy?

Większość pracowników z zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi jest w stanie kontynuować pracę w jakiejś formie, pod warunkiem że pracodawca uwzględni ich dolegliwości oraz umożliwi znalezienie sposobów, aby pracownicy mogli sobie poradzić z powstałymi wyzwaniami. Jeśli będą pracować w ramach swoich możliwości, ich stan zdrowia się nie pogorszy. Praca bowiem jest na ogół korzystna dla zdrowia psychicznego i fizycznego. Tacy pracownicy zaś są często produktywni i starają się unikać nieobecności. Korzyść pracodawcy polega na zatrzymaniu w miejscu pracy doświadczonych i wykwalifikowanych pracowników.

Ostatecznym celem jest stworzenie miejsc pracy, w których zwraca się uwagę na:

- dostrzeganie znaczenia zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą oraz ograniczanie ryzyka, zwłaszcza w przypadku pracowników, którzy już wcześniej mogli mieć problemy mięśniowo-szkieletowe;
- podejmowanie działań zapobiegawczych – oceny i ograniczania ryzyka, co pozwala dopilnować, żeby miejsce pracy było bezpieczne i służyło zdrowiu układu mięśniowo-szkieletowego;
- podejmowanie działań w celu ograniczenia stresu w pracy;
- zachęcanie do wczesnej interwencji w przypadku problemów mięśniowo-szkieletowych;
- elastyczność i wsparcie dla osób leczących się, tak aby mogli one kontynuować pracę pomimo dolegliwości;
- wsparcie dla pracowników nieobecnych z powodu chorób przewlekłych, aby mogli wrócić do pracy dzięki skutecznym planom powrotu do pracy;
- promowanie dbałości o zdrowie układu mięśniowo-szkieletowego, np. zachęcanie do dbałości o kręgosłup i do aktywności fizycznej, aktywnego radzenia sobie z długotrwałą pracą siedzącą oraz umożliwianie pracownikom robienia krótkich przerw, a także wspieranie ich w prowadzeniu zdrowszego trybu życia.

Aby osiągnąć ten cel, w miejscu pracy należy:

- minimalizować zagrożenia i przyjąć, że pracownicy z zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi mogą być na nie bardziej podatni;
- unikać zadań wiążących się z długotrwałą postawą statyczną, siedzącą lub z powtarzalnymi ruchami;
- zatroszczyć się o to, aby pracownicy unikali ryzyka dzięki stosowaniu bezpiecznych technik i bezpiecznych praktyk, przy użyciu odpowiedniego sprzętu, bez podejmowania działań „na skróty”;
- zaplanować, w jaki sposób można dostosować miejsce pracy, biorąc pod uwagę zdolność do pracy poszczególnych osób (przede wszystkim zwrócić uwagę na ich możliwości, a nie na ich niepełnosprawność);
- przyjąć wspólne podejście wobec pracownika, zespołu opieki zdrowotnej i kierownika oraz wspólny cel polegający na pomocy w utrzymaniu zatrudnienia i umożliwieniu pracy w ramach swoich zdolności;
- promować kulturę otwartego dialogu;
- szkolić kierowników i pracowników z wiedzy o zdrowiu układu mięśniowo-szkieletowego, zaburzeniach reumatycznych i mięśniowo-szkieletowych oraz sposobach wspierania współpracowników w utrzymaniu pracy.

Wczesna interwencja i wczesny dostęp do doradztwa

Im wcześniej problem zostanie zgłoszony, tym łatwiej z nim sobie poradzić. Pracodawca nie może podjąć działania, jeśli nie jest świadomy problemu. To oznacza, że należy zachęcać pracowników do jak najszybszego ujawniania problemów zdrowotnych i zapewniać ich, że zostaną wysłuchani i uzyskają wsparcie. Jeśli pracownik ma uporczywą dolegliwość mięśniowo-szkieletową, która wpływa na jego pracę, należy go zachęcić, by jak najszybciej zwrócił się o poradę lekarską. Porady lekarskie, udostępniane po udzieleniu zgody, mogą pomóc pracodawcy zrozumieć, jakiego wsparcia potrzebuje pracownik.

Otwarty dialog

Potrzeby pracowników muszą być omawiane w atmosferze zrozumienia. Rozmowa o stanie zdrowia pracownika pomiędzy nim a przełożonym może obejmować następujące elementy:

- choroba,
- obserwowane objawy,
- samopoczucie pracownika w lepsze i gorsze dni, w przypadku zmienności objawów,
- działanie leków,
- zadania stanowiące wyzwanie dla pracownika i zadania, co do wykonywania których pracownik potrzebuje pomocy,
- rodzaje potrzebnego wsparcia lub wsparcia, które może być potrzebne do wykonywania pracy obecnie i w przyszłości.

P R A K T Y C Z N E N A R Z Ę D Z I E

Rozmowy w pracy o zaburzeniach układu mięśniowo-szkieletowego

Inspiracją do rozmów w pracy o zaburzeniach układu mięśniowo-szkieletowego mogą być porady dla kierowników i pracowników dotyczące sposobów omawiania tych dolegliwości (<https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/conversation-starters-workplace-discussions/about/view>)

Porady i wsparcie

W rozwiązaniu problemów mogą być użyteczne porady oferowane przez służby publiczne i organizacje zajmujące się osobami niepełnosprawnymi. Niektóre kraje wprowadziły programy wspierania powrotu do pracy oraz ubezpieczenia od wypadków w pracy. Dzięki tym programom można uzyskać poradę, pomoc w planowaniu powrotu do pracy oraz dotacje na dostosowania miejsc pracy. Zespół opieki zdrowotnej nad pracownikami może doradzić, które zadania są właściwe, a czego należy unikać.

Proste dostosowania w miejscu pracy

Pracownicy muszą mieć możliwość znalezienia sposobu na radzenie sobie ze swoimi problemami. Muszą sprawdzać to metodą prób i błędów oraz mieć na to wystarczającą ilość czasu. Niektóre przykładowe dostosowania wymieniono poniżej.

Zmiana obowiązków i zadań:

- alternatywne sposoby wykonywania zadań,
- wymiana lub rotacja zadań ze współpracownikami,
- regularne krótkie przerwy,
- ograniczanie lub unikanie czynności, które są trudne bądź pogłębiają objawy (np. chodzenie po schodach, długotrwała postawa stojąca lub siedząca i powtarzalne czynności),
- zaplanowanie tempa pracy w celu zapobiegania zmęczeniu (unikanie krótkich terminów).

Dostosowania sprzętu i miejsca pracy:

- dostosowanie sprzętu komputerowego (np. stosowanie ergonomicznej myszki, ergonomicznej klawiatury oraz oprogramowania aktywowanego głosem);
- zapewnienie przenośnego stołka do przysiadania, aby unikać konieczności długotrwałego stania;
- poprawa dostępności miejsca pracy (np. dzięki poręczom, klamkom i automatycznym drzwiom);
- zmiana położenia narzędzi i wyposażenia w miejscu pracy, tak aby ograniczyć obciążenia;
- użycie dostosowawczych przyrządów do prowadzenia pojazdów;
- noszenie wygodnego obuwia.

Zmiana czasu pracy:

- elastyczne lub skrócone godziny pracy, np. rozpoczynanie i kończenie pracy o późniejszej godzinie, aby uniknąć dojazdów w godzinach szczytu lub aby uwzględnić nasilające się rano objawy;
- telepraca, przynajmniej w niektóre dni;
- elastyczna organizacja pracy i telepracy dla wszystkich pracowników.

Wsparcie:

- sporadyczne zwolnienia na wizyty lekarskie (czemu sprzyja elastyczna organizacja pracy);
- możliwość szkoleń i zmiany obowiązków;
- zorganizowanie miejsca, gdzie można się poruszać i rozciągnąć;
- zorganizowanie miejsca parkingowego blisko wejścia do pracy;
- reorganizacja pomieszczenia biurowego, dzięki czemu można ograniczyć chodzenie, w tym po schodach.

Niektóre dostosowania mogą być konieczne jedynie tymczasowo. Należy sprawdzić, czy wprowadzone dostosowania są wystarczające i jeśli jest taka potrzeba – przedyskutować z pracownikiem, czy są konieczne kolejne dostosowania. Jeżeli w konsekwencji zmiany warunków pracy pojawią się trudności związane z nowymi aspektami pracy, należy ponownie zastanowić się nad potrzebami zainteresowanego pracownika.

Pomoc po nieobecności związanej z zaburzeniami mięśniowo-szkieletowymi powinna obejmować plan powrotu do pracy. Po długookresowej absencji chorobowej pomocne mogą być stopniowy powrót do pracy oraz tymczasowe ograniczenie liczby godzin pracy.

Dodatkowe informacje

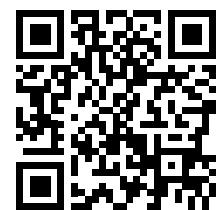
Artykuł OSHwiki na temat pracy z zaburzeniami reumatycznymi i mięśniowo-szkieletowymi:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Artykuł OSHwiki na temat radzenia sobie z bólami dolnej części pleców:
https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain

Porady dla pracodawców dotyczące powrotu do pracy pracowników z chorobą nowotworową:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/advice-employers-return-work-workers-cancer/view>
(zawierają ogólne porady na temat powrotu do pracy)

Część tematyczna poświęcona zapobieganiu zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego i zarządzaniu nimi: <https://osha.europa.eu/pl/themes/musculoskeletal-disorders>

Strona poświęcona badaniom nad chorobami układu mięśniowo-szkieletowego zawiera sprawozdania i analizy przykładów pracowników z przewlekłymi dolegliwościami tego typu:
<https://osha.europa.eu/pl/themes//musculoskeletal-disorders/research-work-related-msds>



www.healthy-workplaces.eu