

УДК 331.45
DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;180-186

Проблематизация укрепления здоровья пожилых сотрудников на рабочем месте с целью продления трудового долголетия

П.И. Ананченкова¹, Е.В. Вашаломидзе², Ю.Г. Егиазаров³

¹ Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, 105064, Россия, г. Москва, ул. Воронцово Поле, д. 12

² Всероссийский научно-исследовательский институт труда министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, Россия, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29

³ Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, 115088, Россия, г. Москва, ул. Шарикоподшипниковская, д. 9

Аннотация

Введение. Работники старшего возраста чаще сталкиваются с проблемами со здоровьем. Это явление приобретает большее значение в контексте тенденции к увеличению продолжительности трудовой жизни. Учитывая значительное количество времени, которое люди проводят на рабочем месте, укрепление здоровья работников старшего возраста на рабочем месте имеет решающее значение для их дальнейшей трудовой деятельности.

Цель работы – провести обзор литературы, отражающей постановку проблемы сохранения здоровья пожилых работников в условиях рабочего места как фактора, обеспечивающего продление занятости и трудового долголетия.

Материалы и методы. Были использованы методы контент-анализа научной литературы по проблемам здоровья пожилых работников, корпоративных программ стимулирования здоровьесбережения, создания здоровых рабочих мест. Кроме того, был представлен вторичный анализ данных исследования некоммерческой организации AgeFriendly, проведенного в 2022 г. в Соединенных Штатах Америки.

Результаты. Пожилые работники характеризуются рядом физиологических особенностей, отличающих их от более молодого персонала и обуславливающих необходимость поиска особых подходов к охране труда, созданию условий здоровьесбережения на рабочем месте. Недавние исследования, посвященные старению рабочей силы, показали, что пожилым работникам свойственны объективные возрастные изменения на уровне физиологических функций, которые снижают их работоспособность, производительность и эффективность как трудового ресурса. Корпоративные программы здоровьесбережения работников и стимулирования здорового трудового долголетия должны быть направлены на комплексное санитарное просвещение, создание рабочей среды, с физической и социальной точки зрения способствующей улучшению здоровья, формирование норм корпоративной культуры, подчеркивающей аксиологический характер здоровья и долголетия, а также создание системных условий для регулярных медицинских осмотров, стресс-тестирования, релаксации и реабилитации работников после трудового дня.

Ключевые слова: здоровье; корпоративное здоровье; охрана труда; пожилые работники; производительность труда; трудовое долголетие

Для цитирования: Ананченкова, П.И. Проблематизация укрепления здоровья пожилых сотрудников на рабочем месте с целью продления трудового долголетия / П.И. Ананченкова, Е.В. Вашаломидзе, Ю.Г. Егиазаров // Здоровье мегаполиса. – 2024. – Т. 5, вып. 4, ч. 1. – С. 180–186. – doi: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;180-186

© Авторы сохраняют за собой авторские права на эту статью.

© Это произведение доступно по лицензии Creative Commons Attribution-ShareAlike («Атрибуция-СохранениеУсловий») 4.0 Всемирная.

УДК 331.45
DOI: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;180-186

Challenge of Strengthening the Health of Older Employees in the Workplace to Improve Job Longevity

P.I. Ananchenkova¹, E.V. Vashalomidze², Y.G. Egiazarov³

¹ N.A. Semashko National Research Institute of Public Health, 12, Vorontsovo Pole ul., 105064, Moscow, Russian Federation

² All-Russian Scientific Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, 29, Parkovaya ul., 105043, Moscow, Russian Federation

³ Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, 9, Sharikopodshipnikovskaya ul., 115088, Moscow, Russian Federation

Abstract

Introduction. Older workers are more likely to face health problems. This issue is becoming more important in the context of the trend towards prolonged working life. Given the significant amount of time spent in the workplace, the better health of older workers is crucial for their continued employment.

The purpose was to conduct a literature review of studies discussing the problem of health preservation of older workers in the workplace as a factor ensuring prolonged working life and job longevity.

Materials and methods. In our study, the methods of content analysis of scientific literature on the health of older workers, corporate programs promoting health-saving practices, and the creation of healthy workplaces were used. In addition, a secondary analysis of data obtained from a study conducted by the Age-Friendly non-profit organization in 2022 in the USA was presented.

Results. The physical health of older workers significantly differs from younger staff. This issue requires a search for special approaches to labor protection and health-saving conditions in the workplace. Recent studies on workforce aging have shown that older workers are characterized by objective age-related physical changes, which reduce their activity, productivity, and efficiency as a labor resource. Corporate programs on employee health and the promotion of healthy job longevity should be aimed at providing comprehensive health education, creating a working environment that promotes health improvement by both physical and social means, elaborating corporate culture emphasizing the value of health and longevity, as well as enabling systemic conditions for regular medical examinations, stress testing, relaxation, and rehabilitation of employees after a hard workday.

Keywords: health; corporate health; occupational safety; elderly workers; labor productivity; job longevity

For citation: Ananchenkova P.I., Vashalomidze E.V., Egiazarov Y.G. Challenge of Strengthening the Health of Older Employees in the Workplace to Improve Job Longevity. *City Healthcare*, 2024, vol. 5, iss. 4, part 1, pp. 180-186. doi: 10.47619/2713-2617.zm.2024.v.5i4p1;180-186

Введение

По мере старения работники чаще сталкиваются с проблемами со здоровьем. Например, в 2021 г. в Европейском союзе 38,1% работающего населения в возрасте от 55 до 64 лет страдали от хронических заболеваний, в то время как в более молодых возрастных группах этот показатель был значительно ниже [1]. Это явление приобретает всё большее значение в контексте тенденции к увеличению продолжительности трудовой жизни. Учитывая значительное количество времени, которое люди проводят на рабочем месте, эта среда обладает значительным потенциалом для мероприятий по охране здоровья населения, направленных на укрепление здоровья. Укрепление здоровья работников старшего возраста на рабочем месте имеет решающее значение для их дальнейшей трудовой деятельности, особенно для компаний, испытывающих нехватку квалифицированных работников.

«Поскольку старение рабочей силы становится всё более серьезной проблемой для здоровья работников, особенно в связи с экономическим процветанием страны, сохранение здоровой и продуктивной рабочей силы является ключевой целью европейской трудовой политики» [2].

В связи с тем что у работников старшего возраста есть физические и психологические особенности, которые отличают их от работников более молодого возраста, любое мероприятие на рабочем месте, направленное на эту возрастную группу, должно быть адаптировано к их конкретным потребностям и особенностям. Большинство тем, связанных с укреплением здоровья, которые входят в стандартную программу укрепления здоровья на рабочем месте (например, поощрение физической активности, здорового питания, управление стрессом), также должны быть частью программы для работников старшего возраста. Однако для этой возрастной группы следует изменить как содержание программ, так и стратегию привлечения и мотивации.

Цель работы – провести обзор литературы, отражающей постановку проблемы сохранения здоровья пожилых работников в условиях рабочего места как фактора, обеспечивающего продление занятости и трудового долголетия.

Материалы и методы

При работе над заявленной темой были использованы методы контент-анализа научной литературы по проблемам здоровья пожилых работников, корпоративных программ стимулирования здоровьесбережения, создания здоровых рабочих мест. Кроме того, был представлен вторичный

анализ данных исследования некоммерческой организации AgeFriendly, проведенного в 2022 г. в Соединенных Штатах Америки (опрос 2555 респондентов).

Результаты и обсуждение

Согласно принятой Всемирной организацией здравоохранения классификации возрастов, пожилыми считаются лица от 60 до 74 лет. Вместе с тем исследователи отмечают: «Определение «пожилой работник» (ПР) до сих пор вызывает споры, поскольку разные ведомства и организации используют широкий возрастной диапазон – от 40 до 65 лет и более. Например, Министерство труда США, согласно большинству источников, считает работников пожилыми, если им 55 лет или больше, в то время как Закон США о дискриминации по возрасту при приеме на работу обеспечивает защиту всем работникам старше 40 лет. В сфере трудоустройства работники старше 45 лет обычно считаются «пожилыми» [3].

«Работники в возрасте старше 50 лет (которых в Российской Федерации стало принято называть «предпенсионерами»), занятые во многих сферах экономической деятельности, являются значительной и даже доминирующей группой, численность которой в условиях реализации пенсионной реформы и сокращения притока молодежи на рынок труда будет возрастать. Это обстоятельство объективно требует от работодателей и государства поиска новых решений, позволяющих «модернизировать» человеческий капитал старшего поколения для приведения его в соответствие с задачами развития экономики и социальной сферы на этапе ускорения процессов цифровизации» [4].

Мишель Бачелет, Верховный комиссар ООН по правам человека с 1 сентября 2018 г. по 31 августа 2022 г., заявила, что «сегодня, как никогда ранее, пожилые люди нуждаются в более надежной защите, чтобы в полной мере пользоваться своими правами. Но реальность такова, что международные правовые рамки, которые должны защищать всех, без дискриминации, наоборот, делают пожилых людей невидимыми. Стереотипы, являющиеся результатом эйджизма, крайне вредны и могут даже быть опасны. Они значительно повышают уязвимость пожилых людей и являются одним из основных препятствий для реализации прав человека» [5].

Пожилые работники характеризуются рядом физиологических особенностей, отличающих их от более молодого персонала и обуславливающих необходимость поиска особых подходов к охране труда, созданию условий здоровьесбережения на рабочем месте. Недавние исследо-

вания, посвященные старению рабочей силы, показали, что пожилым работникам свойственны объективные возрастные изменения на уровне физиологических функций, которые снижают их работоспособность, производительность и эффективность как трудового ресурса. К таким изменениям относятся: потеря мышечной силы и подвижности суставов, снижение способности поддерживать хорошую осанку и равновесие, снижение способности регулировать сон, а также ухудшение зрения и слуха. У пожилых работников чаще встречаются такие заболевания, как диабет, сердечно-сосудистые заболевания, кроме того, как отмечают Vonomini F., Rodella L.F., Rezzani R., «у пожилых людей обычно чаще встречаются связанные со старением метаболические нарушения, такие как абдоминальное ожирение, гипертония, гипергликемия и дислипидемия» [6].

Снижение производительности труда пожилых работников, связанное со снижением показателей физического здоровья, имеет негативные последствия для компаний. Многие работники старших возрастных групп склонны скрывать свои недомогания и приходят на работу даже при явных признаках плохого самочувствия, что является особой формой презентеизма. Приход на работу заболевшим часто влечет за собой

скрытые издержки, «поскольку работники физически присутствуют на рабочем месте, но не могут работать в полную силу из-за проблем со здоровьем. Исследование десяти распространенных заболеваний показало, что в большинстве случаев издержки, связанные с присутствием на рабочем месте, превышают прямые издержки, связанные со здоровьем, и составляют 18–60% всех издержек для каждого из десяти заболеваний, а в США издержки, связанные с присутствием на рабочем месте, оцениваются более чем в 180 миллиардов долларов в год, по сравнению со 118 миллиардами долларов, связанными с прогулами. По мере того, как организации и работодатели все больше узнают об этом конкретном виде потери производительности и его значительных экономических последствиях, они обращаются к программам по укреплению здоровья и благополучию на рабочем месте, направленным конкретно на прогулы» [7].

Согласно исследованию, проведенному некоммерческой организацией AgeFriendly в 2022 г. в Соединенных Штатах Америки, пожилые работники в большей степени готовы оставаться и рекомендовать своего работодателя, если знают о реализации им корпоративных программ здоровьесбережения для работников старших возрастных групп (рис. 1).

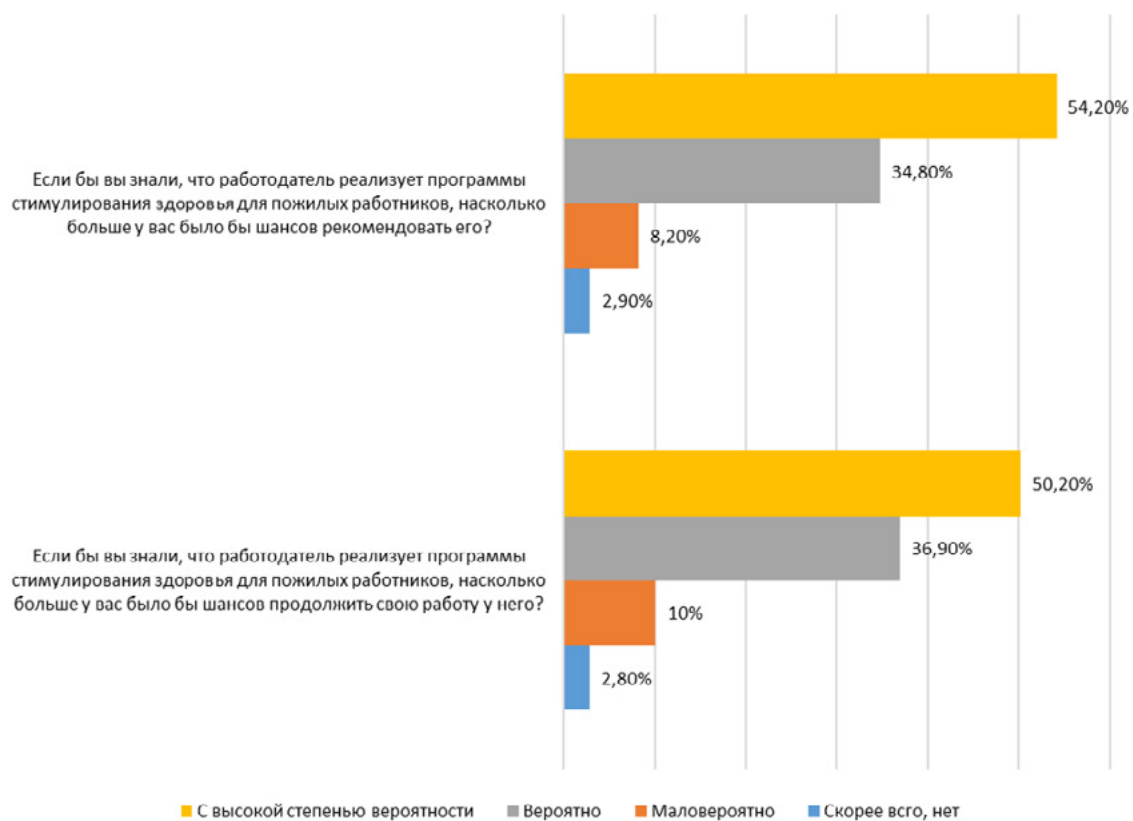


Рисунок 1 – Лояльность пожилых работников к работодателю, реализующему программы здоровьесбережения [8]
Figure 1 – Commitment of older employees to the employer that provides health-saving programs

Программы по укреплению здоровья и благополучию на рабочем месте значительно различаются по размеру и составу. Корпоративные программы здоровьесбережения работников и стимулирования здорового трудового долголетия должны быть направлены на комплексное санитарное просвещение, создание рабочей среды, с физической и социальной точки зрения способствующей улучшению здоровья, формирование норм корпоративной культуры, подчеркивающей аксиологический характер здоровья и долголетия, а также создание системных условий для регулярных медицинских осмотров, стресс-тестирования, релаксации и реабилитации работников после трудового дня. Это обуславливает необходимость дальнейших научных исследований в данном направлении.

Заключение

Важным первым шагом в разработке стратегий и профилактических мер, направленных на сохранение и повышение устойчивой трудоспособности стареющих работников, основанной на здоровье и здоровьесберегающих активностях, является получение информации о препятствующих и способствующих этому факторах с точки зрения самих работников. Меры, направленные работодателем на развитие условий для здоровьесбережения, могут быть одинаковыми для стареющих работников независимо от того, есть ли у них хронические заболевания или нет. Более того, профилактические меры, направленные на преодоление проблем, связанных со здоровьем стареющего персонала, должны быть способны решать трудности и удовлетворять потребности, с которыми сталкиваются отдельные сотрудники.

Список литературы

1. Eurostat. People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status. 2023.
2. Siukola A., Virtanen P., Huhtala H., Nygård C.H. Absenteeism following a workplace intervention for older food industry workers. *Occupational Medicine (Oxford University Press journal)*. 2011;61(8):583–585. DOI: 10.1093/occmed/kqr069.
3. Poscia A., Moscato U., La Milia D.I., Milovanovic S., Stojanovic J., Borghini A., Collamati A., Ricciardi W., Magnavita N. Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC Health Survey Research*. 2016;16;5:329. DOI: 10.1186/s12913-016-1518-z.
4. Забелина О.В. Развитие человеческого капитала пожилых работников: стимулирующие и ограничивающие факторы. В сборнике: Костинские чтения. Материалы III Международной научно-практической конференции. Под научной редакцией Н.В. Локтюхиной, С.А. Шапиро. 2020. С. 135-138.
5. Мишель Бачелет: пожилые люди не должны быть «невидимы». – URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/04/1421762> (дата обращения: 11.10.2024)
6. Bonomini F, Rodella LF, Rezzani R. Metabolic syndrome, aging and involvement of oxidative stress. *Aging and Disease*. 2015;6(2):109–120. DOI: 10.14336/AD.2014.0305.
7. Ammendolia C., Côté P., Cancelliere C. et al. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. *BMC Public Health*. 2016;16:1190. DOI: 10.1186/s12889-016-3843-x.
8. www.AgeFriendly.com (дата обращения: 11.10.2024)

References

1. Eurostat. People suffering from chronic diseases or health problems, broken down by gender, age and work status. The year 2023.
2. Siukola A., Virtanen P., Huhtala H., Nigord K.H. Absenteeism of elderly food industry workers after preventive measures at the workplace. *Occupational Medicine (Oxford University Press journal)*. 2011;61(8):583–585. DOI: 10.1093/occmed/kqr069.
3. Possia A., Moscato U., La Milia D.I., Milovanovich S., Stojanovich J., Borgini A., Collamati A., Ricciardi U., Magnavita N. Strengthening the health of older workers in the workplace: a systematic review of the literature. *BMC Health Survey*. 2016;16;5:329. DOI: 10.1186/s12913-016-1518-z.
4. Zabelina O.V. Development of the human capital of older workers: stimulating and limiting factors. In the collection: Kostin readings. Materials of the III International Scientific and Practical Conference. Under the scientific editorship of N.V. Loktyukhina, S.A. Shapiro. 2020. pp. 135-138.
5. Michelle Bachelet: Older people should not be “invisible.” – URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/04/1421762> (date of application: 11.10.2024)
6. Bonomini F., Rodella L.F., Rezzani R. Metabolic syndrome, aging and the effect of oxidative stress. *Aging and Disease*. 2015;6(2):109-120. DOI: 10.14336/AD.2014.0305.
7. Ammendolia C., Côté P., Cancelliere C. et al. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. *BMC Public Health*. 2016;16:1190. DOI: 10.1186/s12889-016-3843-x.
8. www.AgeFriendly.com (date of application: 11.10.2024)

Информация о статье

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование: исследование не имело спонсорской поддержки.

Сведения об авторах

Ананченкова Полина Игоревна – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения, ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко», <http://orcid.org/0000-0003-3683-5168>

Егиазаров Юрий Гарегинович – аспирант ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

Вашаломидзе Елена Валерьевна – канд. экон. наук, руководитель центра подготовки научных кадров ВНИИ труда Минтруда России, <http://orcid.org/0000-0003-1532-0333>

Для корреспонденции

Ананченкова Полина Игоревна
ananchenkova@yandex.ru

Article info

Conflict of interest: the authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: the authors received no financial support for the research.

Information about authors

Polina I. Ananchenkova – PhD in Economics, Assistant Professor, Head of Department of Economics and Sociology in Healthcare, N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, <http://orcid.org/0000-0003-3683-5168>

Yuri G. Egiazarov – Graduate Student of the Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, <https://orcid.org/0009-0005-0679-7350>

Elena V. Vashalomidze – PhD in Economics, All-Russian Scientific Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, <http://orcid.org/0000-0003-1532-0333>

Correspondence to

Polina I. Ananchenkova
ananchenkova@yandex.ru