



Pracodawcy i pracownicy mają wiele możliwości, by promować profilaktykę zdrowotną i zapobiegać utracie zdrowia

# Dobrodziejstwa medycyny pracy



**Lek. med. Grzegorz Mendrek, specjalista chirurgii ogólnej, przedstawia zagadnienia z zakresu medycyny pracy.**

We współczesnych czasach, możemy stwierdzić dość ogólnie, iż istnieje powszechny dostęp do medycyny – mamy gdzie się leczyć, osiągalne są nowoczesne formy terapii, nowoczesne leki i wciąż udoskonalana jest aparatura medyczna. Co do systemu opieki zdrowotnej, co prawda, wciąż można mieć zastrzeżenia, ale też nie sposób nie zauważyć ogromnego postępu w ciągu ostatnich kilkunastu lat, przekładającego się bezpośrednio na jakość i długość naszego życia. Wszystko to jest niezwykle istotne w momencie, kiedy doświadczyliśmy choroby. Ale co w sytu-

acji, kiedy o chorobie nie wiemy? Albo jak w ogóle minimalizować ryzyka związane z naszymi zachowaniami, środowiskiem i obciążeniami w pracy czy w najbliższym otoczeniu? No i ostatecznie, jakie działania powinny nauczyć nas postaw prozdrowotnych? Dlatego właśnie wśród nauk o zdrowiu, coraz większa uwaga kierowana jest w stronę profilaktyki i zapobiegania schorzeniom oraz urazom. Okazuje się bowiem, że dla każdego z zainteresowanych: jednostki, rodziny, pracodawcy, państwa jest to korzystniejsze przede wszystkim pod względem zdrowotnym, ale i kosztów funkcjonowania systemu opieki medycznej czy kosztów społecznych.

W niniejszym artykule chciałbym pozostać przy kwestiach profilaktyki, a dokładniej zawęzić go do jednego z obszarów – medycyny pracy. Zajmuje się ona w zasadzie ludźmi zdrowymi. W dużym uproszczeniu orzeka o przydatności do pracy na poszczególnych stanowiskach i działalności w poszczególnych zawodach. Dokonuje również oceny wpływu warunków pracy na zdrowie człowieka. Te zadania to trzon medycyny pracy. To jednak nie wszystko. Częścią jej funkcjonowania jest także promocja zdrowia i zapobieganie schorzeniom wynikającym przede wszystkim z aktywności zawodowej.

Poza naukowymi zainteresowaniami tego działu medycyny, z pomocą pra-

cownikom i pracodawcom przychodzi polskie prawodawstwo. Wskazuje ono na zadania służby medycyny pracy, kto winien zostać objęty jej nadzorem i na kim spoczywa obowiązek objęcia zatrudnionych profilaktyczną opieką zdrowotną. Czasami nawet bardzo precyzyjnie wymienione są grupy zawodów czy zagrożeń i obligatoryjne dla nich rodzaje badań – dla przykładu wymienić można choćby zawodowych kierowców.

Pracodawcy i pracownicy do dyspozycji mają ogrom możliwości, jeśli chodzi o zakres oceny zdrowia i zapobieganie jego utracie. Realizować można je poprzez konsultacje lekarzy specjalistów (medycyny pracy i najczęściej spotykanych otolaryngologa, neurologa i okulistę), współpracę z pielęgniarkami, badania psychologiczne, badania diagnostyczne i laboratoryjne. Warto podkreślić, że ciężar opieki profilaktycznej spoczywa przede wszystkim na pracodawcy, czy szkole, w której uczniowie/studenci odbywają np. praktyki. Niebagatelne jednak jest też tutaj zaangażowanie w proces samego pracownika – w końcu to tylko od jego nastawienia i zdolności do zmiany zależy kontynuacja leczenia, w przypadku nieprawidłowości lub modyfikacja własnych zachowań. Niemniej opieką winien być bezwarunkowo objęty każdy zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pozostający w stosunku służbowym, wspomniani

już kandydaci do szkół, gdzie występują czynniki szkodliwe w trakcie nauki i pracujący więźniowie. Koszty badań i konsultacji ponoszone są przez zakład pracy. W tym miejscu powinno się też wspomnieć słowem o osobach zatrudnionych na podstawie tzw. umowy-zlecenia. Z uwagi na okres wakacyjny i chętnie podejmowane prace sezonowe, dobrze wiedzieć, iż zgodnie z opinią Państwowej Inspekcji Pracy (GNP/426/4560-364/07/PE), jeśli rodzaj wykonywanych zadań, stwierdzone zagrożenia są tak znaczne, aby do pracy dopuszczone były osoby mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone pod kątem bhp, pracodawca może wymagać od zleceniobiorcy poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu bhp.

Jakie zatem działania mogą przedsięwziąć zakłady pracy, zarówno samodzielnie, jak i wspólnie ze służbą medycyny pracy? Oto kilka przykładów: określona polityka zarządzania BHP; usuwanie stwierdzonych nieprawidłowości na stanowiskach pracy; zaangażowanie pracowników w procesy związane z poprawą bezpiecznych warunków pracy; tworzenie jasnych i czytelnych standardów pracy i zarządzania; szkolenia dotyczące organizacji pracy, zarządzania, itp.; poprawa środowiska pracy, minimalizacja czynników ryzyka; edukacja zdrowotna i programy profilaktyczne; wspieranie aktywności fi-

zycznej; rozbudowany pakiet badań, w tym w trakcie badań wstępnych i okresowych; udział w działaniach zewnętrznych, np. programy promocji zdrowia organizowane przez miasta.

Dzięki możliwości określenia parametrów zdrowia, na przykład poprzez badania, często nawet te podstawowe jak poziom cukru, cholesterolu, EKG czy RTG płuc, nierzadko udaje się nam dowiedzieć o chorobach we wczesnej fazie i poprzez to podjąć szybkie, skuteczne leczenie. Realizując działania edukacyjne i profilaktyczne, za pośrednictwem medycyny pracy, zyskać można dostęp do wiedzy z różnych obszarów czy też przedstawicieli wielu innych specjalizacji: dietetyków, fizjoterapeutów, chirurgów, na których jest aktualnie zapotrzebowanie.

Bazując na własnym doświadczeniu, mogę potwierdzić, iż osoby trafiające do mnie na konsultacje, zaznaczają, że badania okresowe są dla nich bardzo często jedyną okazją do sprawdzenia stanu swojego zdrowia. Zaś co do pracodawców, to choć wciąż należy to do rzadkości, coraz częściej mają świadomość, że zdrowy, sprawny i doświadczony pracownik jest bezcenny dla każdej firmy. Dlatego w Poradni Medycyny Pracy Sosnowieckiego Szpitala Miejskiego jesteśmy bardzo otwarci na tego rodzaju podejście i chętnie wspieramy inicjatywy prozdrowotne przedsię-

biorców, mając na względzie przyświecającą temu misję.

Korzyści, jakie z opisywanej aktywności wnoszą pracodawcy, są dość proste do zdefiniowania. Z całą pewnością wymienić tu możemy oszczędności finansowe (mniejsza absencja chorobowa, mniej wypadków przy pracy, kosztów adaptacji nowego personelu, przestojów czy błędów w produkcji, etc.); rozwój personelu i jego zaangażowanie, identyfikację z zakładem pracy; rozwój relacji wewnętrznych czy wreszcie względy marketingowe i związane z wizerunkiem.

Na zakończenie chciałbym gorąco zachęcić wszystkich do podjęcia działań zmierzających do zapobiegania, aby uniknąć leczenia. Jestem przekonany, że wspólnie podjęty wysiłek przyniesie wymierne i zauważalne korzyści dla każdej ze stron na linii pracodawca – pracownik – społeczeństwo.

**GRZEGORZ MENDREK – lekarz medycyny pracy, specjalista chirurgii ogólnej. Kwestiami profilaktyki zdrowotnej w zakładach pracy zajmuje się od 30 lat. Zawodowo związany z Sosnowieckim Szpitalem Miejskim Sp. z o.o., gdzie udziela porad w Poradni Medycyny Pracy i kieruje działalnością Bloku Operacyjnego.**