

Warunki pracy pracowników w różnym wieku

Wprowadzenie

Starzenie się społeczeństwa wiąże się z większym uczestnictwem starszych osób w rynku pracy. W tym celu istotne jest, by zbadać czynniki, które mogą ułatwić lub utrudnić wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Zapewnienie bardziej zrównoważonego charakteru pracy przez całe życie wymaga wprowadzenia warunków pracy wspierających jednostki, które umożliwią im pozostanie w pracy do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego.

Wiele czynników wpływa na zrównoważony charakter pracy: cechy indywidualne, elementy związane z pracą, normy społeczne oraz kontekst instytucjonalny. W niniejszym sprawozdaniu skoncentrowano się na roli warunków pracy w kształtowaniu zrównoważonego charakteru pracy przez całe życie, wykorzystując dane pochodzące z europejskiego badania warunków pracy Eurofound (EWCS 2015). W sprawozdaniu zbadano warunki pracy w różnych grupach wiekowych oraz powiązano te warunki z trzema wynikami w zakresie zrównoważonej pracy: równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, zdrowiem i dobrostanem oraz perspektywami zawodowymi. Zbadano również różnice w zakresie warunków pracy na podstawie płci, zawodu i państwa.

Kontekst polityki

W ostatnich latach w wielu państwach członkowskich podwyższono wiek emerytalny oraz – w kilku przypadkach – zapewniono zachęty finansowe do pracy w starszym wieku, dążąc do poprawy warunków pracy. Na szczeblu unijnym Europejski filar praw socjalnych ma na celu wspieranie konwergencji na rzecz lepszych warunków pracy i życia. Ustanowione w ramach filaru zasady obejmują starania na rzecz zwiększenia zrównoważonego charakteru pracy, takie jak: szkolenie i uczenie się przez całe życie; elastyczne warunki pracy w celu zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; oraz prawo do środowiska pracy dostosowanego do potrzeb pracowników. Zarówno filar, jak i strategia „Europa 2020” dążą do ogólnego wzrostu wskaźników zatrudnienia, sugerując, że należy zwiększyć nacisk na poprawę warunków pracy w taki sposób, by obejmowała ona wszystkie grupy wiekowe. Co więcej, w

niedawno zawartym niezależnym porozumieniu dotyczącym aktywnego starzenia się europejscy partnerzy społeczni zobowiązują się do ułatwienia starszym pracownikom aktywnego uczestnictwa w rynku pracy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Kluczowe ustalenia

Złe warunki pracy mają negatywny wpływ na wyniki w zakresie zrównoważonej pracy w przypadku wszystkich pracowników – niezależnie od wieku. Pracownicy narażeni na zagrożenia fizyczne i obciążeni wymogami ilościowymi (pracujący w szybkim tempie i zobowiązani do dotrzymywania krótkich terminów) są bardziej narażeni na utratę zdrowia oraz na trudności w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Częściej również stwierdzają, że nie będą w stanie kontynuować pracy do ukończenia 60 roku życia. Zamiar wcześniejszego odejścia z rynku pracy jest również znacząco związany ze złej jakości zarządzaniem i z doświadczaniem niepożądanych zachowań społecznych.

Niektóre aspekty związane z warunkami pracy pozostają na stałym poziomie lub pogarszają się do ukończenia 55 roku życia, a następnie się poprawiają. Pracownicy w wieku 55 lat i starsi zgłaszają, że są mniej narażeni na zagrożenia fizyczne, mają krótsze tygodniowe godziny pracy oraz mogą w większym stopniu regulować swoje godziny pracy; starsi pracownicy osiągają również większą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Starsi pracownicy w mniejszym stopniu uczestniczą jednak również w szkoleniach, a ich perspektywy zawodowe są bardziej ograniczone.

Pracownicy w wieku 45–54 lat zgłaszają, że są w mniejszym stopniu obciążeni wymogami ilościowymi, lecz poziom ich narażenia na zagrożenia fizyczne jest niemal równie wysoki co w przypadku młodszych pracowników.

Kluczowym zagadnieniem w przypadku pracowników w wieku 35–44 lat jest równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, ponieważ zazwyczaj pracują oni dłużej i są obciążeni większą liczbą obowiązków związanych z opieką.

W przypadku młodszych pracowników (w wieku do 35 lat) wyniki są zróżnicowane pod względem środowiska społecznego w miejscu pracy. Pracownicy ci częściej otrzymują wsparcie społeczne i pozytywne zachęty ze strony współpracowników oraz przełożonego, lecz również częściej doświadczają niepożądanych zachowań społecznych – w szczególności kobiety. Częściej pracują również w oparciu o umowy na czas określony, co może się przyczyniać do większej niepewności zatrudnienia, którą zgłaszają.

W analizie warunków pracy pracowników w różnym wieku należy również uwzględnić różnice między zawodami. W przypadku wszystkich grup wiekowych niższe stanowisko wiąże się z gorszym stanem zdrowia i mniejszym dobrostanem, a także z gorszymi perspektywami zawodowymi. W szczególności w przypadku stanowisk niskiego i średniego szczebla warunki pracy są stale niezadowolające przez całe życie. Skutki złych warunków pracy doświadczanych od najmłodszych lat często się kumulują, prowadząc do osiągnięcia niewystarczających wyników w starszym wieku.

Jak można się było spodziewać, warunki pracy różnią się w poszczególnych państwach oraz w grupach wiekowych w poszczególnych państwach – na Węgrzech i w Grecji równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wśród starszych pracowników jest znacznie bardziej zaburzona niż w jakimkolwiek innym państwie. Co więcej, również w przypadku pracowników wykonujących ten sam zawód widoczne są różnice w wynikach w zakresie warunków pracy między poszczególnymi państwami.

Wyniki w zakresie zrównoważonej pracy wpływają na oczekiwany okres życia zawodowego – niekoniecznie w oczekiwany sposób. Przykładowo w Belgii cieszącej się co do zasady dobrymi wynikami w zakresie zrównoważonej pracy okres życia zawodowego jest krótszy. Natomiast w Estonii, w której wyniki w zakresie zrównoważonej pracy są gorsze, okres życia zawodowego jest dłuższy, a wskaźnik zatrudnienia starszych osób jest wyższy. Różnice te mogą być związane z różnymi rozwiązaniami instytucjonalnymi ułatwiającymi lub utrudniającymi wcześniejsze przechodzenie na emeryturę.

Wskazówki dotyczące polityki

Znaczenie warunków pracy w przypadku pracowników powyżej 55 roku życia: Dokładnie w wieku 55 lat uczestnictwo w rynku pracy zdecydowanie spada. Warunki pracy, takie jak korzystne środowisko fizyczne, niższe wymogi ilościowe oraz wzrost niezależności w zakresie ustalania czasu pracy, zwiększają prawdopodobieństwo kontynuacji pracy przez pracowników po ukończeniu 55 roku życia.

Uznanie roli krajowego kontekstu instytucjonalnego:

Konteksty instytucjonalny oraz społeczny odgrywają istotną rolę w określaniu długości życia zawodowego. Wydłużenie życia zawodowego zależy zatem od środków podjętych w obszarach systemów emerytalnych, zdrowia, kształcenia oraz opieki.

Szczególną rolę odgrywają miejsce pracy oraz partnerzy społeczni: Różnice między poszczególnymi państwami w zakresie warunków pracy należy uwzględnić na przykład przy wdrażaniu na szczeblu krajowym porozumienia ramowego partnerów społecznych dotyczącego aktywnego starzenia się. Kluczowa jest rola, jaką przedstawiciele pracodawców i pracowników mogą odegrać na szczeblu krajowym, sektorowym oraz na szczeblu miejsca pracy.

Rozszerzenie definicji „pracy uciążliwej”: Należy poświęcić szczególną uwagę zawodom, w przypadku których praca przez całe życie ma negatywny wpływ na wyniki w zakresie zrównoważonej pracy. Należy rozważyć kontekst fizyczny, organizację pracy oraz środowisko społeczne (w tym zagrożenia psychospołeczne). Zgodnie z tym podejściem w państwach, w których zdefiniowano pracę uciążliwą oraz przyznano jej szczególne traktowanie, należy uwzględnić zagrożenia psychospołeczne.

Priorytetowe traktowanie szkolenia starszych

pracowników: Jednym z wyzwań, z jakimi wiąże się zmiany demograficzne, jest utrzymywanie oraz aktualizowanie umiejętności siły roboczej. Aby zwiększyć udział starszych pracowników w uczeniu się i szkoleniu w miejscu pracy, należy nadać priorytetowy charakter wdrożeniu pierwszej zasady Europejskiego filaru praw socjalnych (szkolenie w miejscu pracy pracowników powyżej 45 roku życia).

Monitorowanie tendencji w świecie pracy: Zmiany w świecie pracy często wpływają na warunki pracy we wszystkich grupach wiekowych oraz mogą wpływać na zrównoważony charakter pracy przez całe życie. Przykładowo zjawisko zatrudniania w oparciu o umowę na czas określony (obecnie w znacznym stopniu ograniczone do młodszych pracowników) może się rozszerzyć na inne grupy wiekowe, co może mieć potencjalnie określone konsekwencje. Jednocześnie rozwój technologiczny związany z cyfryzacją pracy może stwarzać możliwości uczestnictwa starszych pracowników. Należy monitorować tego rodzaju zmiany w ramach prac badawczych i politycznych.

Konieczność przeprowadzenia dalszych badań

dotyczących roli motywacji: Podczas przeglądu literatury zidentyfikowano motywację jako jeden z kluczowych czynników przyczyniających się do pozostania na rynku pracy w starszym wieku. Należy w dalszym stopniu zbadać ten aspekt.

Dalsze informacje

Sprawozdanie „Working conditions of workers of different ages” (Warunki pracy pracowników w różnym wieku) jest dostępne pod adresem <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications>.

Dodatkowych informacji udziela Oscar Vargos Llave, urzędnik ds. badań, pod adresem e-mail: ova@eurofound.europa.eu.