



# Udržitelná práce a stárnoucí pracovní síly

## Shrnutí

### Úvod

Jaké podmínky činí práci celoživotně udržitelnou, a pravděpodobně tedy podporují delší produktivní život? Koncept udržitelnosti práce přihlíží k souběžnému – a částečně protichůdnému – vývoji pracovních podmínek a demografie aktivního obyvatelstva. Vychází nejen z výzkumu kvality pracovních míst pro starší pracovníky, ale také z výzkumu, který zjišťuje, jak kvalita pracovních míst ovlivňuje všechny věkové skupiny. Tato studie, která je založena na analýze pátého průzkumu pracovních podmínek v Evropě, bere v úvahu pět rozměrů práce, které se ukázaly jako základní pro pochopení udržitelnosti práce:

- pracovní podmínky,
- fyzické a duševní zdraví,
- realizační rozměr práce,
- sladění pracovního a nepracovního času,
- socioekonomické podmínky.

### Politické souvislosti

Otázka aktivního stárnutí v oblasti zaměstnanosti se v evropské politice objevuje již dlouho, zejména v rámci evropských strategií zaměstnanosti, a je ústředním bodem nedávné strategie Evropa 2020. Je jedním ze tří pilířů Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012. Potřeba zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků byla převedena do kvantitativních cílů, které mají udržet osoby ve věku 55–64 let v práci a zvýšit průměrný věk jejich odchodu z trhu práce. Panuje však shoda nad tím, že těchto cílů nelze dosáhnout bez významného zlepšení pracovních podmínek.

### Klíčová zjištění

#### Vystavení vybraným charakteristikám práce

Pracovní podmínky: Práce v noci a na směny se snižuje s věkem stejně jako podíl pracovníků pracujících velmi vysokou rychlostí. Pokud jde o vystavení fyzické námaze v práci (včetně bolestivých pozic a stresového pracovního prostředí), je mezi věkovými skupinami malý rozdíl.

Sladění pracovního a nepracovního času: Problémy s dosažením rovnováhy mezi prací a osobním životem se snižují s věkem, zejména od 50 let výše. V případě žen dochází k výraznému poklesu nepravidelnosti pracovní doby a mnohem snáz si udělají čas na osobní záležitosti; v případě mužů nastává výraznější zmírnění nerovnováhy mezi prací a soukromým životem.

Realizační rozměr práce: Pracovníci starší 50 let uvádějí méně příležitostí ke vzdělávání a méně příležitostí přístupu k odborné přípravě a menší podporu ze strany kolegů a manažerů. Muži zejména uvádějí pokles profesních vyhlídek. Starší pracovníci však zároveň uvádějí více volnosti v práci a možnost uplatňovat své vlastní nápady.

Socioekonomické podmínky: Přibližně 40 % žen a 10 % mužů ve věku 55–59 let pracuje na částečný úvazek, což je o něco více než mezi muži ve věku 50–54 let. Mezi osobami staršími 50 let má 10 % mužů a 15 % žen smlouvy na dobu určitou a čtvrtina odpracovala ve své stávající organizaci méně než pět let. Pocity nejistoty pracovního místa se zvyšují mezi ženami čtyřicátnicemi a mezi muži ve věku 45–49 a 50–54 let.

Statistická analýza navrhla osm klíčových ukazatelů udržitelnosti pracovního místa: práce na směny nebo v noci, unavující nebo bolestivé pozice, práce pod tlakem termínů, neslučitelnost pracovních a dalších závazků, malá volnost v práci, malá sociální podpora v práci, špatné profesní vyhlídky a nejistota pracovního místa.

## Zdraví, duševní pohoda a spokojenost

- Ukazatele zdravotních problémů, jako jsou bolesti zad nebo potíže se spánkem, se ve dvacetiletí mezi věkem 40 a 60 let zvyšují, avšak v případě osob, které pracují i po dosažení věku 60 let, se snižují (ačkoli to je pravděpodobně způsobeno tím, že osoby se špatným zdravím v té době již nejsou na trhu práce).
- Nespokojenost s pracovními podmínkami dosahuje vrcholu ve věkové skupině 45–54 let a je vyšší v případě povolání vyžadujících nízkou kvalifikaci a manuálních povolání vyžadujících střední kvalifikaci.
- Některé charakteristiky práce jsou statisticky spojeny s trendem zhoršování celkového zdraví pracovníků ve věku od 40 do 60 let: neslučitelnost mezi pracovní dobou a dalšími závazky, bolestivé pozice, špatné profesní vyhlídky a malá sociální podpora (zejména v případě mužů).
- Ve věkové skupině 50–59 let je zdraví podle hodnocení samotných pracovníků zvláště špatné mezi manuálními pracovníky se střední kvalifikací a pracovníky s nízkou kvalifikací. Hlavními faktory spojenými se špatným fyzickým a duševním zdravím jsou bolestivé pozice, neuspokojivá pracovní doba, tlak termínů a špatné profesní vyhlídky.

## Postoje k setrvávání v práci po dosažení věku 50 let

- Počet mužů a žen, kteří říkají, že práce ohrožuje jejich zdraví, je nejvyšší ve věkové skupině 50–54 let. Tyto počty jsou zvláště vysoké mezi manažery a odborníky ve věkových skupinách 50–54 a 55–59 let a mezi ženami v těchto povoláních.
- Bolestivé pozice, práce na směny a v noci a nerovnováha mezi prací a osobním životem jsou hlavními faktory, které objasňují, proč mají pracovníci ve věku 50–59 let pocit, že práce jejich zdraví ohrožuje a negativně ovlivňuje.
- Jedna třetina zaměstnanců ve věku 50–54 let má pocit, že nebude schopna pracovat až do věku 60 let nebo by do té doby nechtěla dělat stejnou práci. Toto vnímání je častější mezi ženami v manuálních povoláních vyžadujících střední kvalifikaci (55 %) a v povoláních vyžadujících nízkou kvalifikaci (54 %) na rozdíl od manažerů a odborníků z řad mužů (17 %) a odborníků se střední kvalifikací obecně (25 %).
- Bolestivé pozice, nerovnováha mezi prací a osobním životem, vnímaná nejistota pracovního místa a špatné vyhlídky profesního růstu jsou uváděny jako hlavní důvody, proč není možné dělat stejnou práci až do věku 60 let.

- Přibližně 29 % zaměstnanců ve věku 50–59 let by raději pracovalo méně hodin než v současné době a jejich procento je vyšší v povoláních, která vyžadují vysokou kvalifikaci, než v povoláních vyžadujících nízkou kvalifikaci.
- Nerovnováha mezi prací a osobním životem, malá sociální podpora v práci a bolestivé pozice jsou uváděny jako hlavní důvody přání snížit počet pracovních hodin.

## Srovnání mezi zeměmi

- Srovnání mezi zeměmi ukazuje, že některé země mají společný soubor pracovních podmínek, které starší pracovníci vnímají jako neudržitelné. V těchto zemích se míry zaměstnanosti výrazně snižují ve věku od 45 do 49 let, pracovníci starší 50 let častěji uvádějí nespokojenost s pracovními podmínkami a pracovní podmínky jsou zde považovány za obtížnější než jinde.

## Politické ukazatele

Některé mechanismy, které kdysi chránily starší pracovníky před vystavením bolestivým pracovním podmínkám, jsou zjevně narušovány demografickým vývojem a změnami v organizaci práce. To přináší náročný úkol spočívající v řešení organizace práce v souvislosti se stárnoucími pracovními silami.

Bolestivé pozice, nerovnováha mezi prací a osobním životem a špatné profesní vyhlídky jsou opakující se faktory, které objasňují neudržitelnost práce pro stárnoucí pracovníky. První z nich přináší náročné úkoly v oblasti právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví, ergonomie a rozdělení úkolů, zatímco další dva uvedené faktory jsou záležitostmi řízení lidských zdrojů, organizace podniku a flexibility.

Udržitelnost práce se mezi jednotlivými skupinami povolání liší. Studie zdůrazňuje faktory ovlivňující neudržitelnost nejen v případě povolání vyžadujících nízkou kvalifikaci a manuálních povolání vyžadujících střední kvalifikaci, ale také v případě povolání vyžadujících vysokou kvalifikaci. Zvláště zasaženy jsou ženy na manažerských a odborných pozicích. Široká škála dotčených povolání naznačuje, že je zapotřebí diferencovaný politický přístup.

Motivace setrvat v práci závisí nejen na proměnlivých faktorech uvažovaných v této studii, ale také na různých charakteristikách vnitrostátních sociopolitických a institucionálních modelů, jako jsou například rozdělení příjmů a penzijní a daňový systém.

### Další informace

Zprávu „Sustainable work and the ageing workforce“ (Udržitelná práce a stárnoucí pracovní síly) naleznete na adrese [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm).

V případě zájmu o další informace se obraťte na Jorge Cabritu, vedoucího výzkumu, [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).