



Stabilność zawodowa a starzejąca się siła robocza

Streszczenie

Wprowadzenie

Jakie warunki determinują długotrwałą stabilność zatrudnienia, sprzyjając tym samym dłuższej aktywności zawodowej? Pojęcie stabilności zawodowej uwzględnia jednocześnie – choć częściowo sprzeczne ze sobą – zmiany warunków pracy oraz zmiany demograficzne wśród ludności aktywnej zawodowo. Pojęcie to opracowano nie tylko na podstawie badań naukowych w obszarze jakości zatrudnienia pracowników w starszym wieku, ale uwzględniono również badania dotyczące sposobu oddziaływania jakości zatrudnienia na wszystkie grupy wiekowe. W niniejszym opracowaniu, sporządzonym na podstawie analizy piątego Europejskiego Badania Warunków Pracy, uwzględniono pięć wymiarów zatrudnienia, które okazały się mieć zasadnicze znaczenie dla zrozumienia pojęcia stabilności zawodowej:

- warunki pracy;
- zdrowie fizyczne i psychiczne;
- motywacja pozapłacowa w pracy;
- godzenie życia zawodowego z prywatnym;
- uwarunkowania społeczno-ekonomiczne.

Kontekst polityki

Zawodowa aktywność osób starszych to kwestia od wielu lat uwzględniana w europejskiej polityce, zwłaszcza w kontekście europejskich strategii zatrudnienia; stanowi ona również główne zagadnienie najnowszej strategii „Europa 2020”. Jest to jeden z trzech filarów Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012. Potrzebę zwiększenia wskaźnika zatrudnienia pracowników w starszym wieku przełożono na cele ilościowe, ukierunkowane na zatrzymanie w pracy osób w wieku od 55 do 64 lat oraz na podwyższenie średniego wieku dezaktywacji zawodowej. Panuje jednak powszechne przekonanie, że celów tych nie można zrealizować bez znaczącej poprawy warunków pracy.

Kluczowe ustalenia

Oddziaływanie wybranych aspektów życia zawodowego

Warunki pracy: Wraz z wiekiem zmniejsza się aktywność zawodowa w odniesieniu do pracy nocnej i pracy w systemie zmianowym; podobnie zmniejsza się odsetek pracowników szybko wykonujących swoje zadania. Między grupami wiekowymi występuje niewielka różnica w kategoriach narażenia na obciążenie fizyczne w pracy (również pod względem pozycji wywołujących ból oraz stresującej atmosfery w pracy).

Godzenie życia zawodowego z prywatnym: Wraz z wiekiem coraz trudniej jest zapewnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza osobom powyżej 50. roku życia. Kobiety charakteryzuje znaczny spadek odporności na zmiany w przyjętym grafiku pracy oraz trudności w zwalnianiu się w celu załatwienia spraw osobistych; mężczyznom natomiast coraz trudniej jest zapewnić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Motywacja pozapłacowa w pracy: Pracownicy powyżej 50. roku życia zgłaszają, że mają coraz mniejsze możliwości nauki, coraz bardziej ograniczony dostęp do szkoleń oraz otrzymują coraz mniejsze wsparcie ze strony współpracowników i kierowników. Mężczyźni przede wszystkim zgłaszają mniejsze możliwości rozwoju zawodowego. Pracownicy w starszym wieku twierdzą jednak, że cieszą się większą swobodą w wykonywaniu pracy oraz możliwością urzeczywistnienia własnych pomysłów.

Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne: Około 40% kobiet i 10% mężczyzn w wieku od 55 do 59 lat pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, stanowiąc pod tym względem zaledwie nieznacznie większą grupę niż osoby w przedziale wiekowym od 50 do 54 lat. Wśród osób powyżej 50. roku życia 10% mężczyzn i 15% kobiet ma podpisane umowy o pracę na czas określony, natomiast w przypadku jednej czwartej staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia nie przekracza pięciu lat. Poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia u kobiet zmniejsza się po ukończeniu 40. roku życia, natomiast u mężczyzn zjawisko to występuje u osób w wieku od 45 do 49 lat oraz od 50 do 54 lat.

Po przeprowadzeniu analiz statystycznych zaproponowano osiem podstawowych wskaźników warunkujących stabilność zatrudnienia: praca w systemie zmianowym i praca nocna; niewygodna lub wywołująca ból pozycja; praca pod presją czasu; słabe dostosowanie godzin pracy do innych zobowiązań; mały zakres swobody w pracy;

niedostateczne świadczenia socjalne w miejscu pracy; słabe perspektywy rozwoju zawodowego oraz brak bezpieczeństwa zatrudnienia.

Zdrowie, dobre samopoczucie i zadowolenie

- W ciągu dwóch dekad między 40. a 60. rokiem życia rosną wskaźniki dotyczące problemów zdrowotnych, takich jak ból pleców lub bezsenność, które jednak spadają w przypadku osób utrzymujących aktywność zawodową po ukończeniu 60 lat (choć prawdopodobnym powodem jest to, że aktywności zawodowej zaprzestają osoby o złym stanie zdrowia).
- Niezadowolenie z powodu warunków pracy przybiera największe rozmiary w grupie wiekowej od 45. do 54. roku życia i jest wyższe wśród osób wykonujących pracę wymagającą niskich kwalifikacji oraz pracę fizyczną w zawodach wymagających posiadania średnich kwalifikacji.
- Niektóre cechy szczególne zatrudnienia wiążą się pod względem statystycznym z tendencją do pogarszania się ogólnego stanu zdrowia wśród osób od 40. do 60. roku życia: słabe dostosowanie godzin pracy do innych zobowiązań, pozycje wywołujące ból, słabe perspektywy rozwoju zawodowego oraz niedostateczne świadczenia socjalne (zwłaszcza w przypadku mężczyzn).
- Szczególnie niską samoocenę stanu zdrowia w grupie wiekowej od 50. do 59. roku życia wykazują osoby wykonujące pracę fizyczną w zawodach wymagających posiadania średnich kwalifikacji i pracę wymagającą niskich kwalifikacji. Do podstawowych czynników związanych ze złym stanem zdrowia fizycznego i psychicznego zalicza się pozycje wywołujące ból, niezadowolające godziny pracy, napięte terminy oraz słabe perspektywy rozwoju zawodowego.

Stosunek do kontynuowania pracy po ukończeniu 50. roku życia

- Najwięcej mężczyzn i kobiet twierdzących, że praca zagraża ich zdrowiu, mieli się w grupie wiekowej od 50. do 54. roku życia. Szczególnie dużo takich osób występuje wśród kadry kierowniczej oraz wysoko wykwalifikowanych pracowników w grupach wiekowych 50–54 i 55–59, jak również wśród kobiet wykonujących takie zawody.
- Pozycje wywołujące ból, praca w systemie zmianowym i praca nocna oraz słaba równowaga między życiem zawodowym a prywatnym to podstawowe czynniki, które warunkują panującą wśród pracowników od 50. do 59. roku życia opinię, że praca zagraża ich zdrowiu i negatywnie na nie wpływa.
- Jedna trzecia pracowników w wieku od 50 do 54 lat uważa, że nie będą w stanie pracować do 60. roku życia lub nie chcieliby wykonywać do tego czasu tej samej pracy. Opinia ta jest powszechniejsza wśród kobiet wykonujących pracę fizyczną w zawodach wymagających średnich kwalifikacji (55%) oraz pracę wymagającą niskich kwalifikacji (54%), w odróżnieniu od opinii panującej wśród mężczyzn piastujących kierownicze stanowiska i wysoko wykwalifikowanych pracowników (17%) oraz wśród wykwalifikowanych pracowników o średnim stopniu kwalifikacji ogólnie (25%).
- Pozycje wywołujące ból, słaba równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, brak poczucia bezpieczeństwa zawodowego oraz słabe perspektywy rozwoju zawodowego to główne podawane powody niechęci do wykonywania tej samej pracy do 60. roku życia.

- Około 29% pracowników w przedziale wiekowym od 50 do 59 lat wolałoby pracować w mniejszym wymiarze godzin niż obecnie, przy czym odsetek takich osób jest wyższy wśród osób pracujących w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji niż tych, które wykonują pracę wymagającą niskich kwalifikacji.
- Słaba równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, niedostateczne świadczenia socjalne w pracy oraz pozycja wywołująca ból to podstawowe z podawanych powodów chęci zmniejszenia liczby godzin pracy.

Porównanie sytuacji w poszczególnych krajach

- Porównanie sytuacji w poszczególnych krajach wskazuje na to, że w niektórych krajach pracownicy w starszym wieku wymieniają te same warunki pracy, które ich zdaniem zagrażają stabilności zawodowej. Wskaźniki zatrudnienia w tych krajach znacznie się zmniejszają w przypadku osób w wieku od 45 do 49 lat. Pracownicy powyżej 50. roku życia częściej zgłaszają niezadowolenie z powodu warunków pracy, a same warunki pracy uznaje się za trudniejsze niż w przypadku innych kategorii wiekowych.

Wskazówki dotyczące polityki

Niektóre mechanizmy chroniące dawniej pracowników w starszym wieku przed uciążliwymi warunkami pracy zostały w widoczny sposób zniwelowane przez zmiany demograficzne i zmiany w organizacji pracy. Skutkuje to koniecznością rozwiązania kwestii organizacji pracy w kontekście starzenia się siły roboczej.

Pozycje wywołujące ból, słaba równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz słabe perspektywy rozwoju zawodowego to powtarzające się czynniki, które warunkują brak stabilności zawodowej wśród starzejących się pracowników. Pierwszy z nich rodzi wyzwania w obszarze regulacji dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, w dziedzinie ergonomiki oraz w obszarze podziału zadań, natomiast pozostałe dwa są związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, organizacją przedsiębiorstw i elastycznością.

Stabilność zatrudnienia różni się w przypadku poszczególnych grup zawodowych. W opracowaniu uwzględniono czynniki wpływające na brak tej stabilności zarówno w przypadku zawodów wymagających niskich kwalifikacji oraz pracy fizycznej w zawodach wymagających posiadania średnich kwalifikacji, jak i w odniesieniu do zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Sytuacja ta dotyczy w szczególności kobiet na stanowiskach kierowniczych i wysoko wykwalifikowanych pracowników. Wielorakość zawodów dotkniętych brakiem stabilności wskazuje na konieczność zastosowania zróżnicowanego podejścia w kategoriach polityki.

Motywacja do pozostania w pracy zależy nie tylko od czynników uwzględnionych w niniejszym opracowaniu, lecz również od różnych cech charakterystycznych dla krajowych modeli społeczno-politycznych i instytucjonalnych, takich jak podział dochodów, system emerytalny i system podatkowy.

Dalsze informacje

Sprawozdanie *Stabilność zawodowa a starzejąca się siła robocza* znajduje się na stronie www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

W celu uzyskania dokładniejszych informacji należy kontaktować się z panem Jorgem Cabritą, menedżerem ds. badań, adres poczty elektronicznej: jca@eurofound.europa.eu