

WIEK a ZDOLNOŚĆ DO PRACY

*Kondycja zdrowotna i środowisko pracy
wobec wydłużonej aktywności zawodowej*

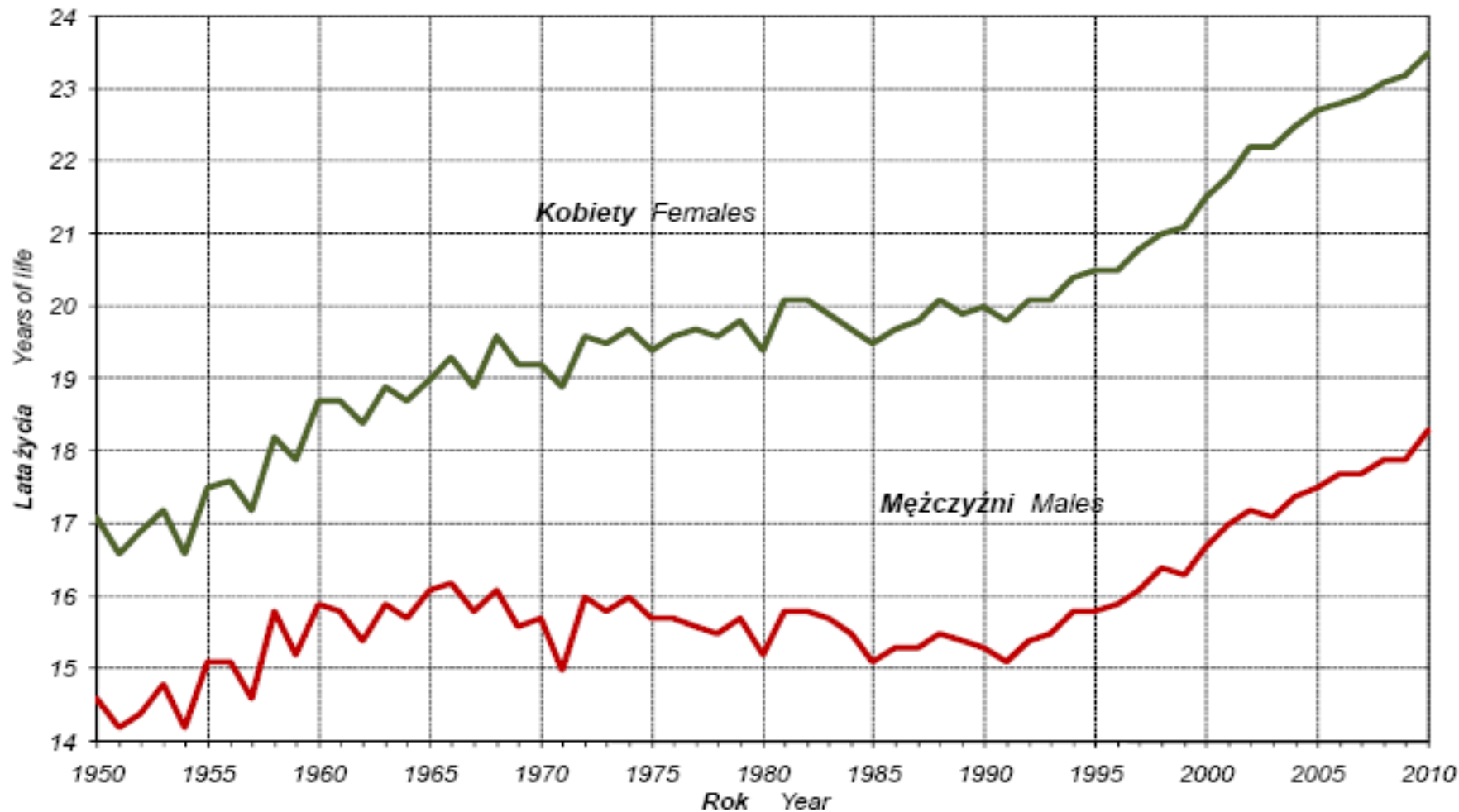
Seminaryjny wyjazd senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej, Inowrocław, 10 lutego 2012 r.

Spis treści:

- **Aktywność zawodowa a zmiany demograficzne**
- **Zmiany możliwości wykonywania pracy z wiekiem**
- **Podstawowe czynniki wpływające na zdolność do pracy**
- **Zarządzanie wiekiem w celu wydłużenia aktywności zawodowej**

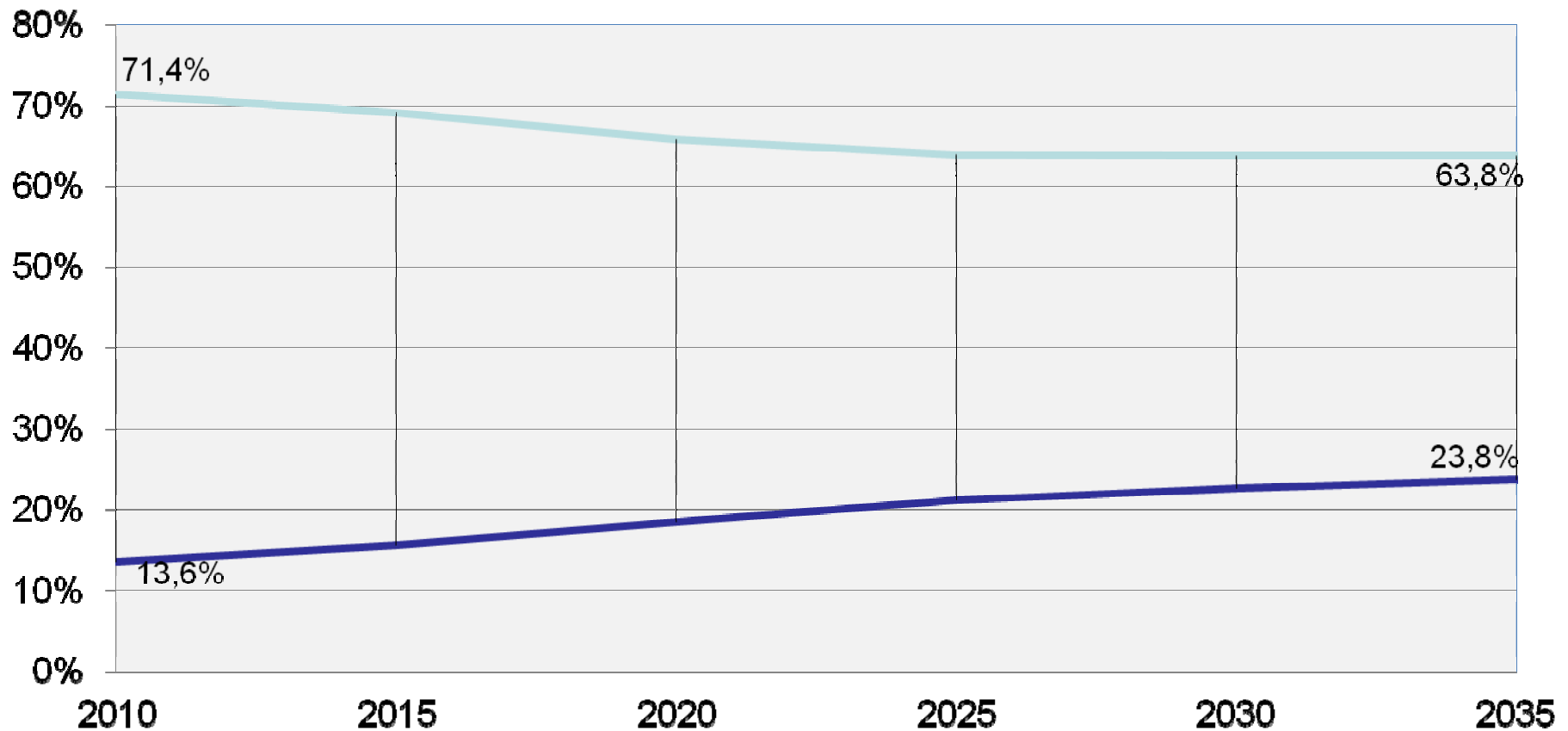
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA A ZMIANY DEMOGRAFICZNE

Przeciętne dalsze trwanie życia kobiet i mężczyzn w wieku 60 lat w Polsce w latach 1950–2010

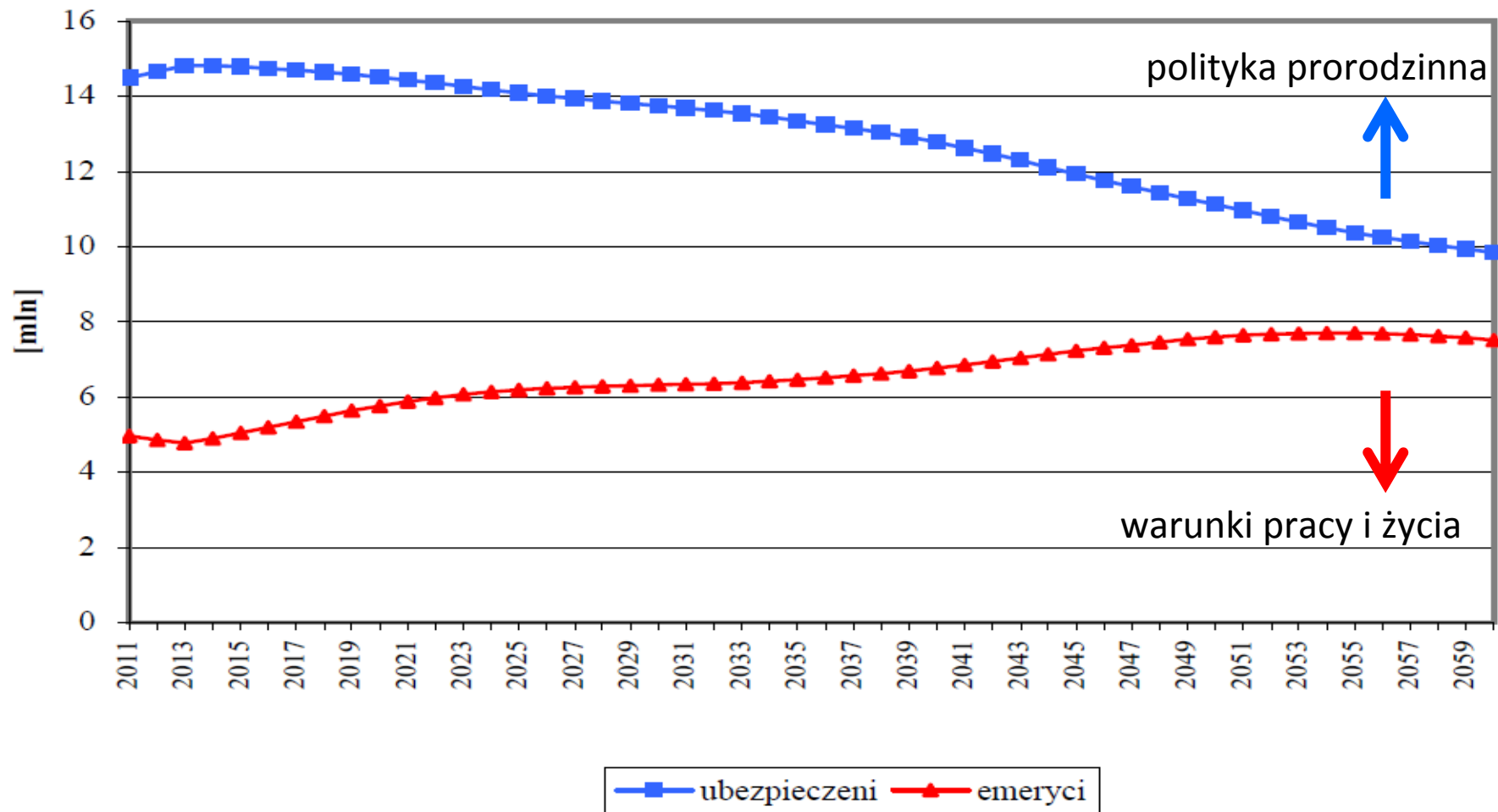


Udział osób w wieku 15–64 lata oraz w wieku 65+ w populacji ogólnej w Polsce

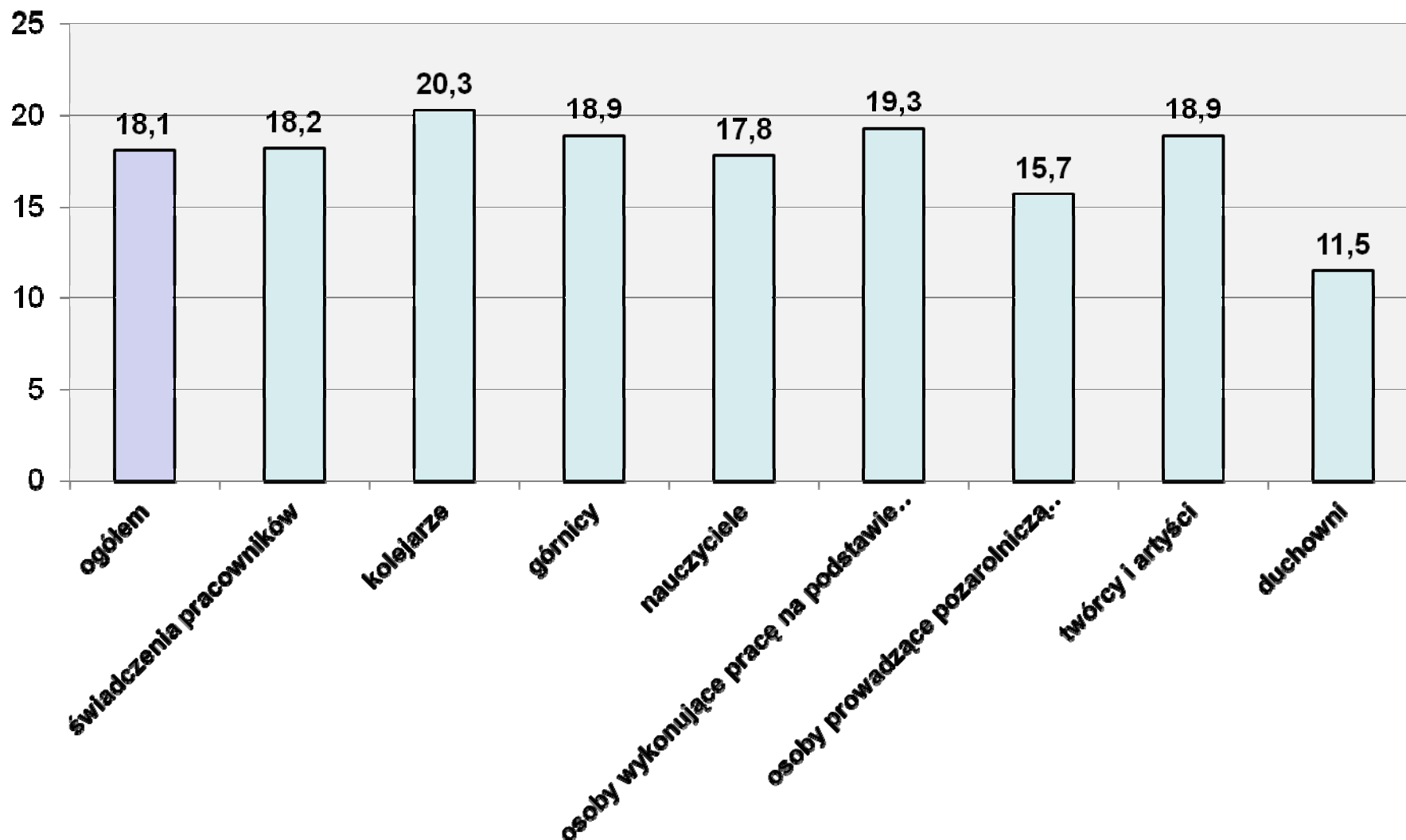
— % ludności w wieku 15-64 — % ludności w wieku 65+



**Liczba ubezpieczonych oraz liczba emerytów
w latach 2011–2059 według prognozy ZUS,
(przy założonej stopie bezrobocia rzędu 12,8% w roku bazowym)**



Przeciętny okres pobierania emerytur według grup świadczeniobiorców



■ Wiek emerytalny w wybranych krajach Europy



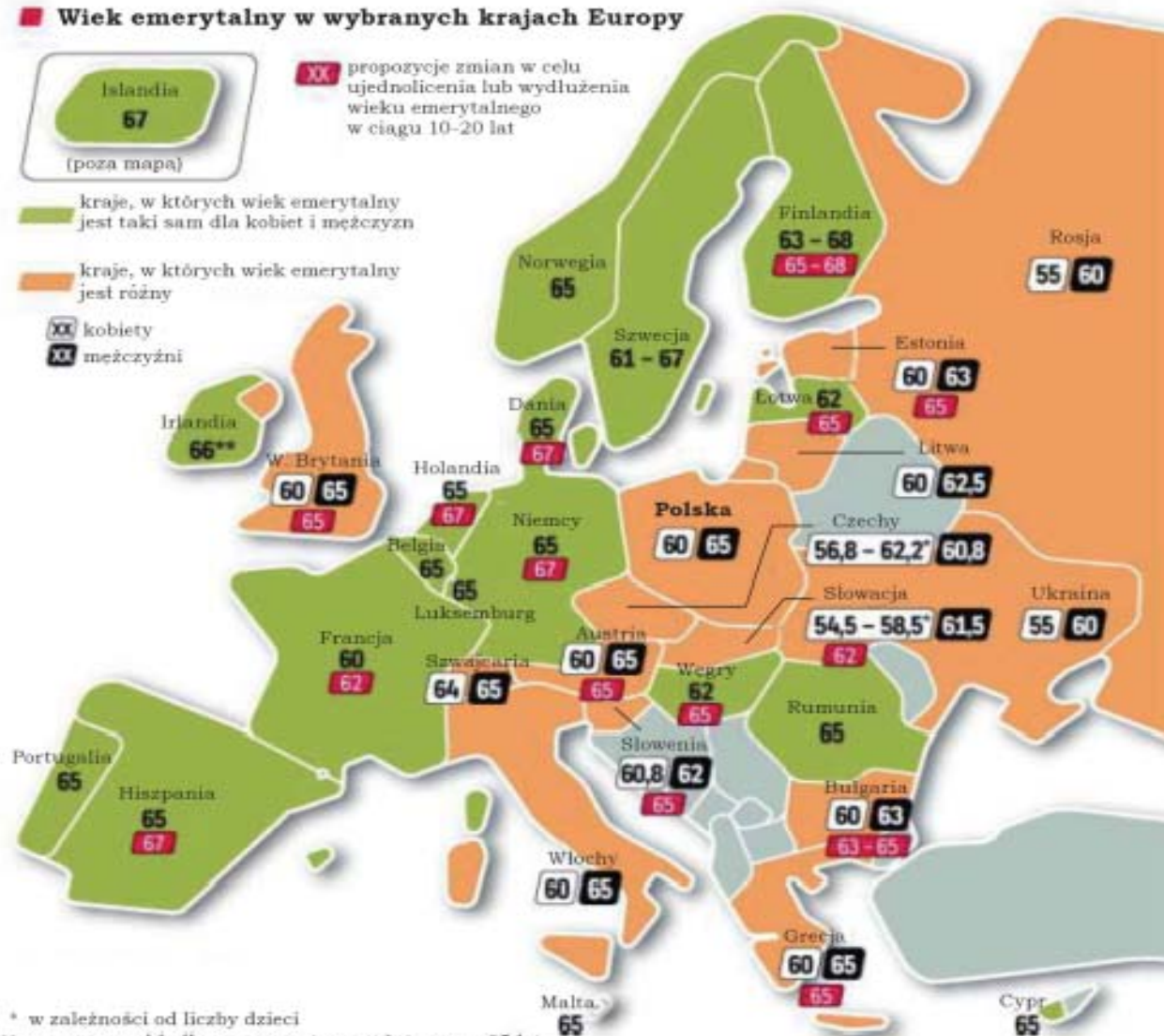
XXI propozycje zmian w celu ujednolicenia lub wydłużenia wieku emerytalnego w ciągu 10-20 lat

— kraje, w których wiek emerytalny jest taki sam dla kobiet i mężczyzn

— kraje, w których wiek emerytalny jest różny

XX kobiety

XX mężczyźni

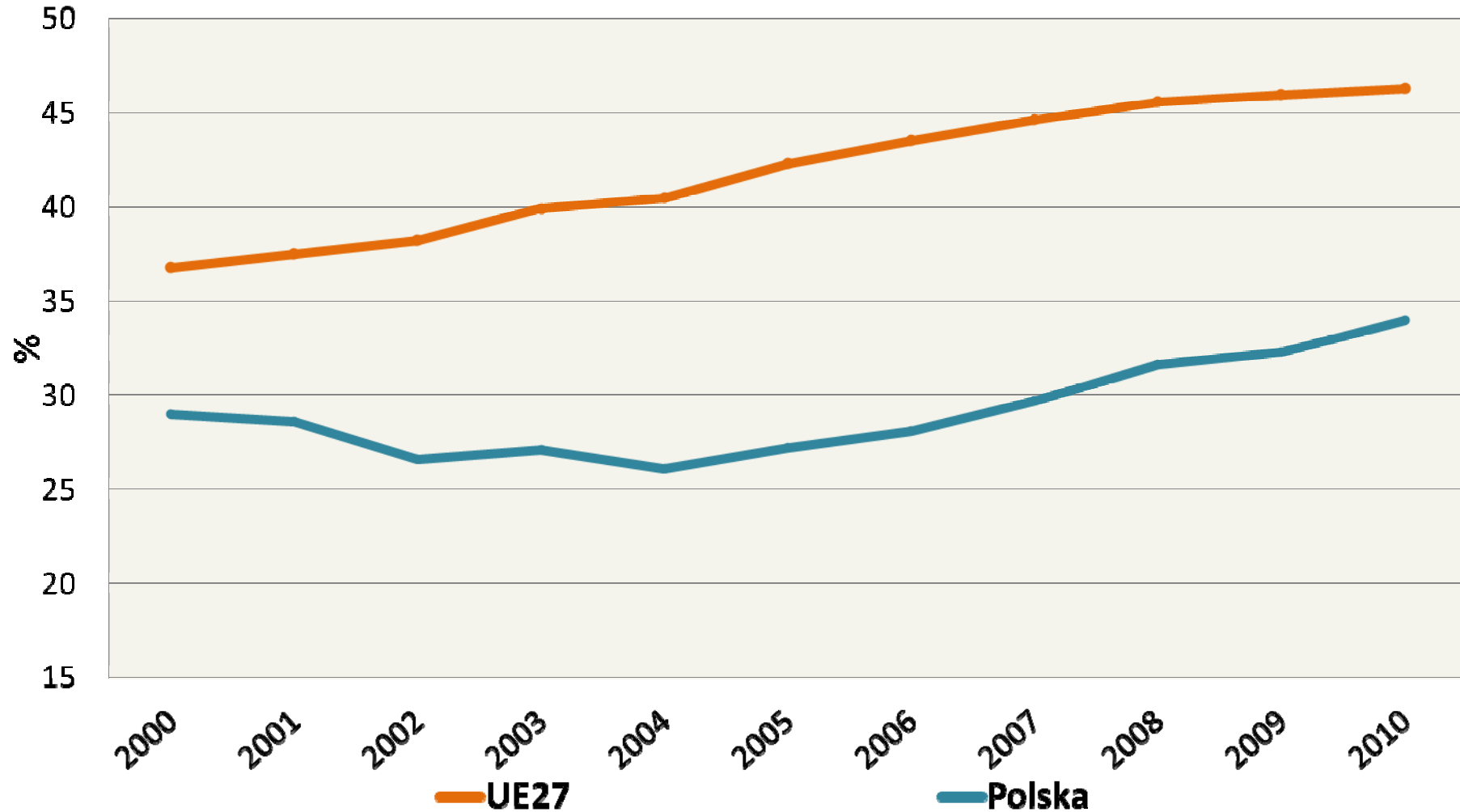


* w zależności od liczby dzieci

** emerytura składkowa, emerytura państwowa - 65 lat

Źródło: Mutual Information System on Social Protection in the EU Member States and the EEA, <http://europa.eu.int>, FOR

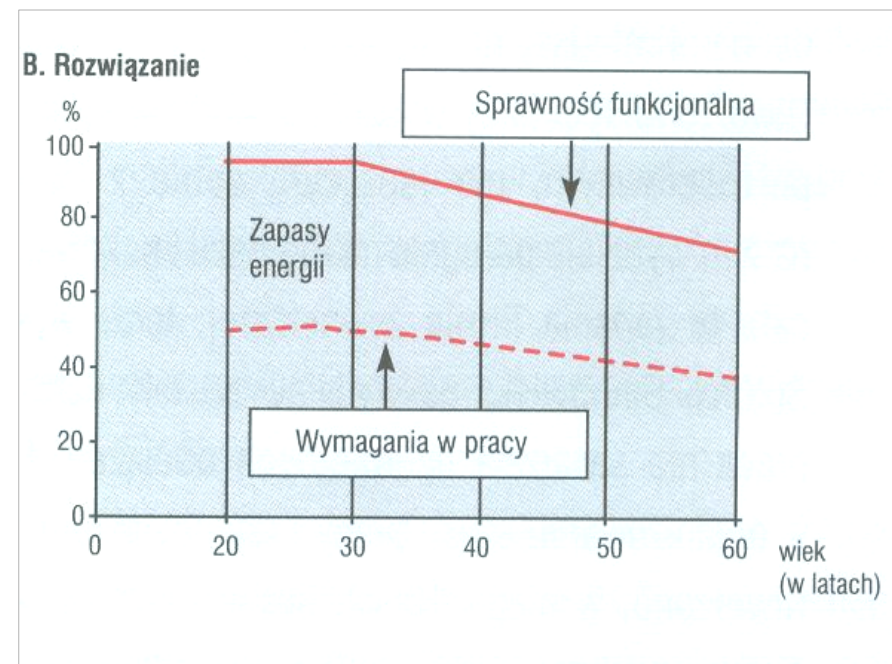
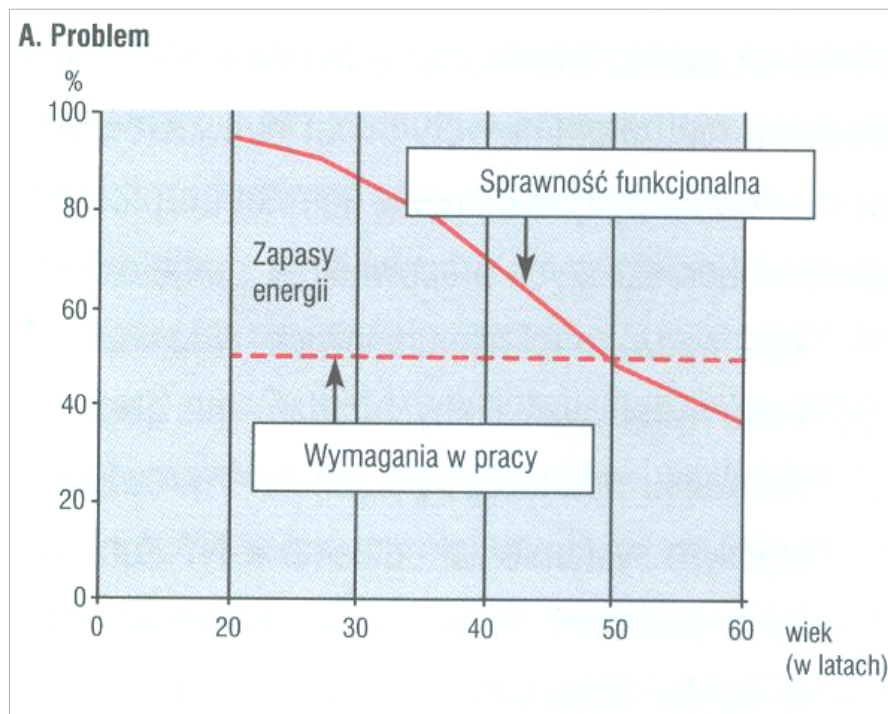
Odsetek osób w wieku 55–64 zatrudnionych w Polsce i w krajach UE-27 w latach 2000–2010



ZMIANY MOŻLIWOŚCI WYKONYWANIA PRACY Z WIEKIEM

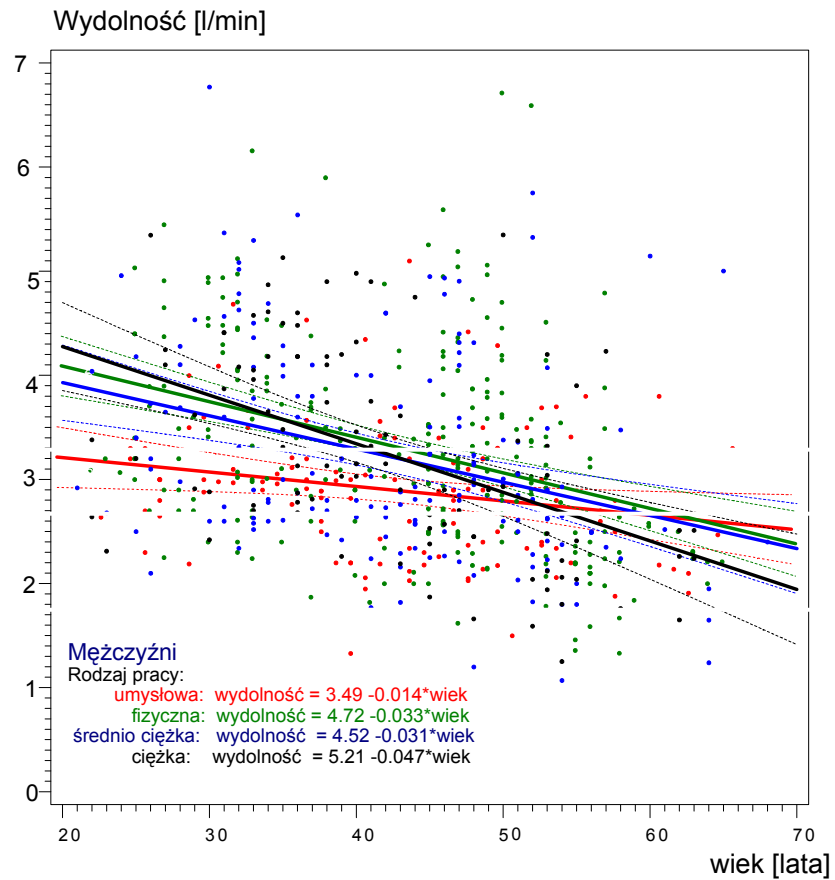
Wymagania w pracy fizycznej a możliwości pracownika w ciągu życia zawodowego

(Ilmarinen, 2001)



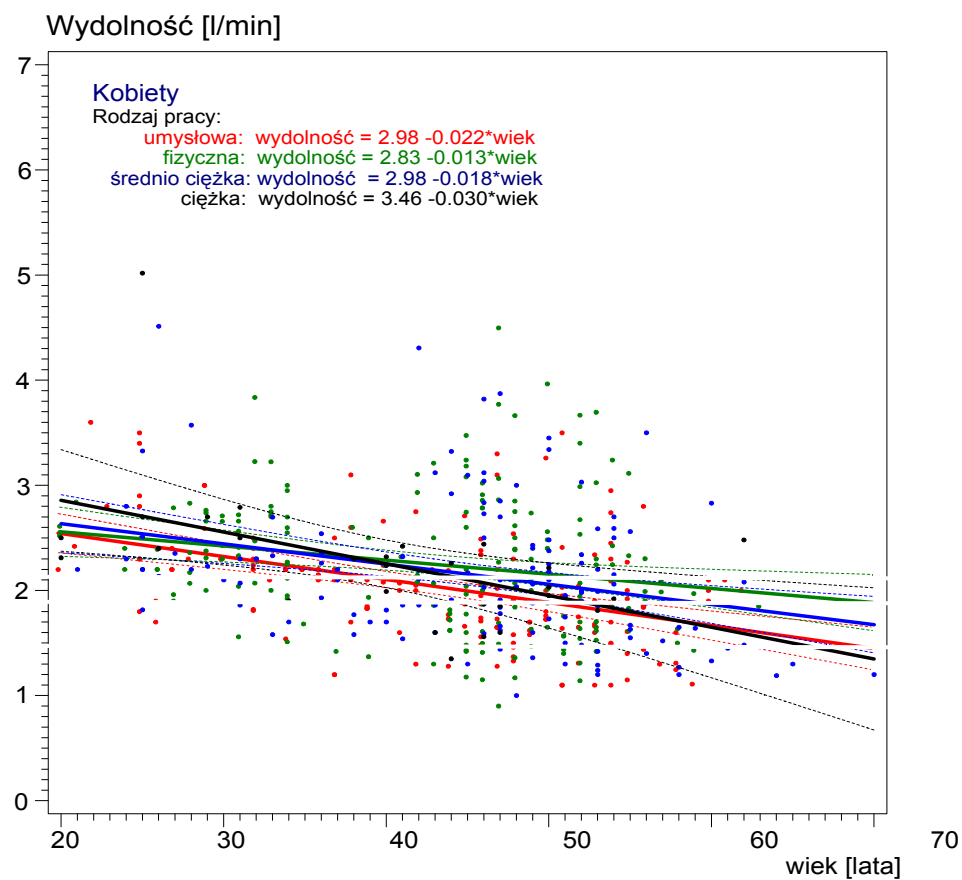
Maksymalne pobieranie tlenu $\text{VO}_2 \text{ max}$ w l/min

mężczyźni (N = 640)

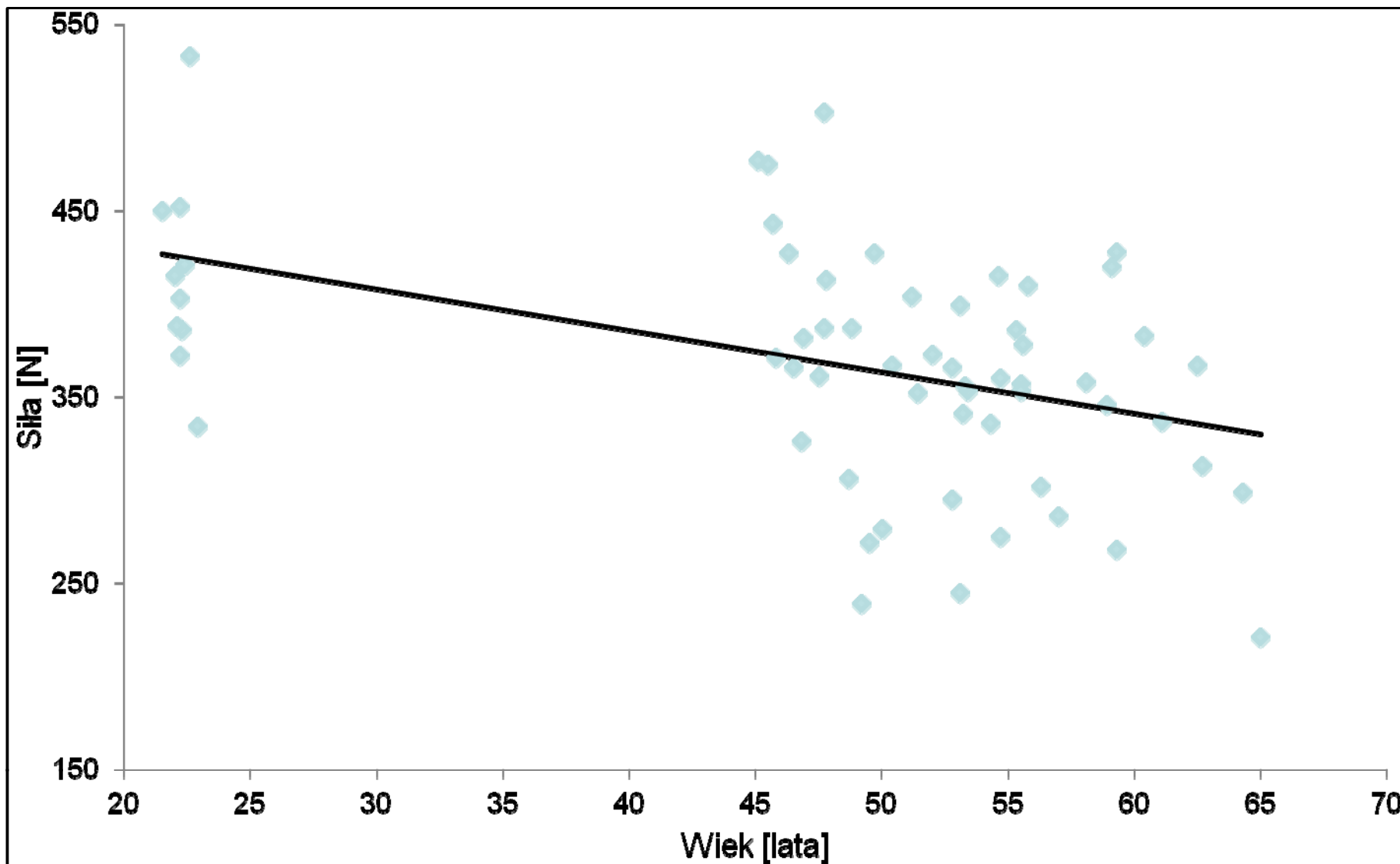


Maksymalne pobieranie tlenu $\text{VO}_2 \text{ max}$ w l/min

kobiety (N =584)

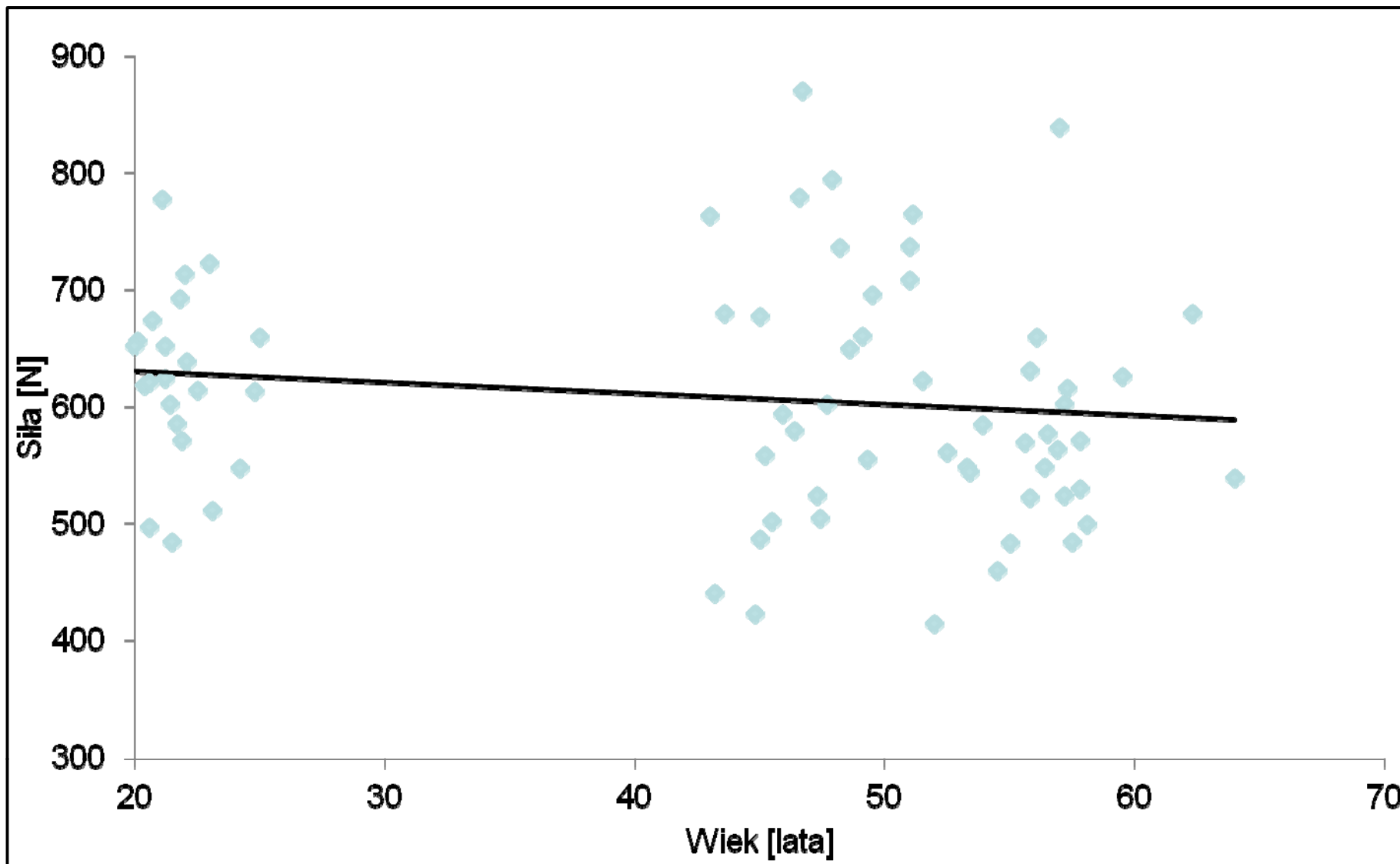


Zmiany maksymalnej siły mięśni ręki u kobiet, zachodzące wraz z wiekiem



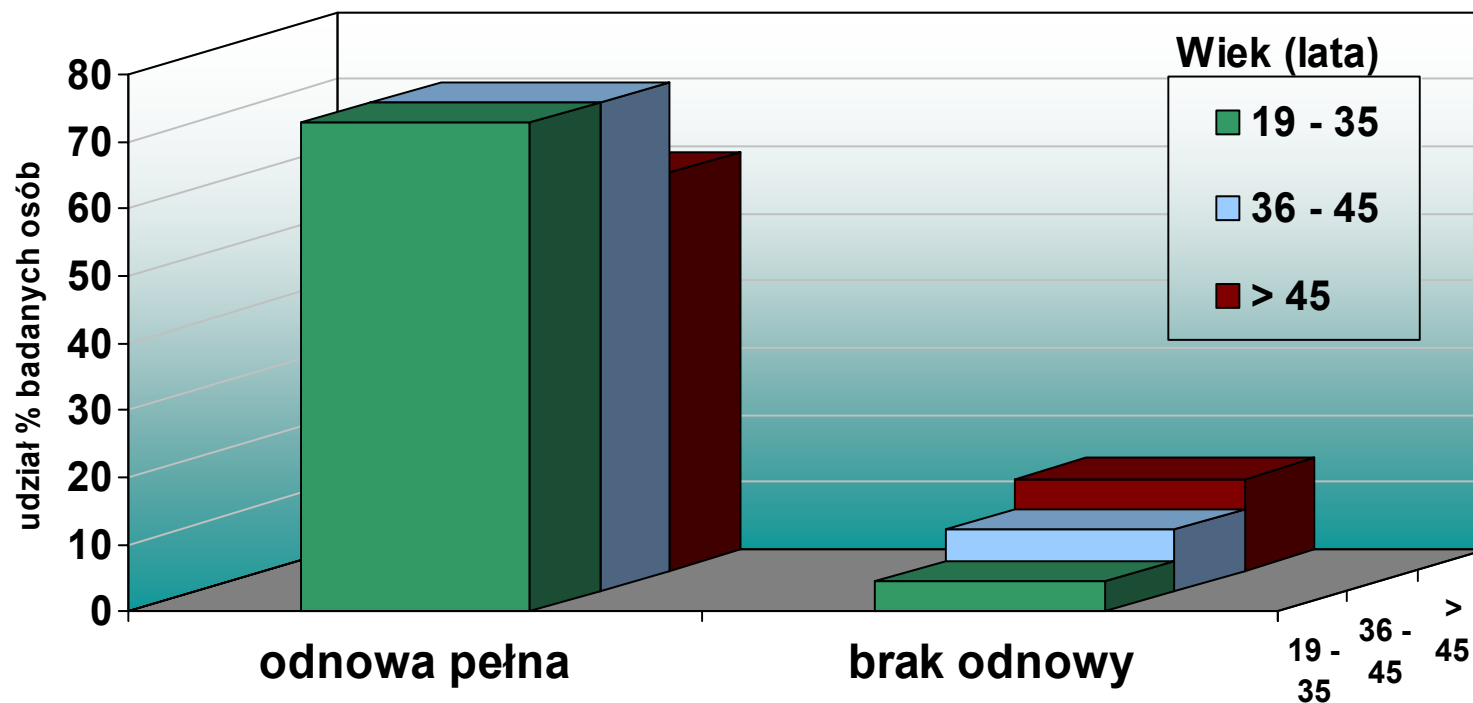
źródło: Tokarski T. i in., CIOP-PIB, w druku

Zmiany maksymalnej siły mięśni ręki u mężczyzn, zachodzące wraz z wiekiem



Zmiany w tolerancji pracy w środowisku gorącym

Odnowa HR w grupach wiekowych badanych osób



Wskaźnik zdolności do pracy (WAI)

Parametry

Subiektywne

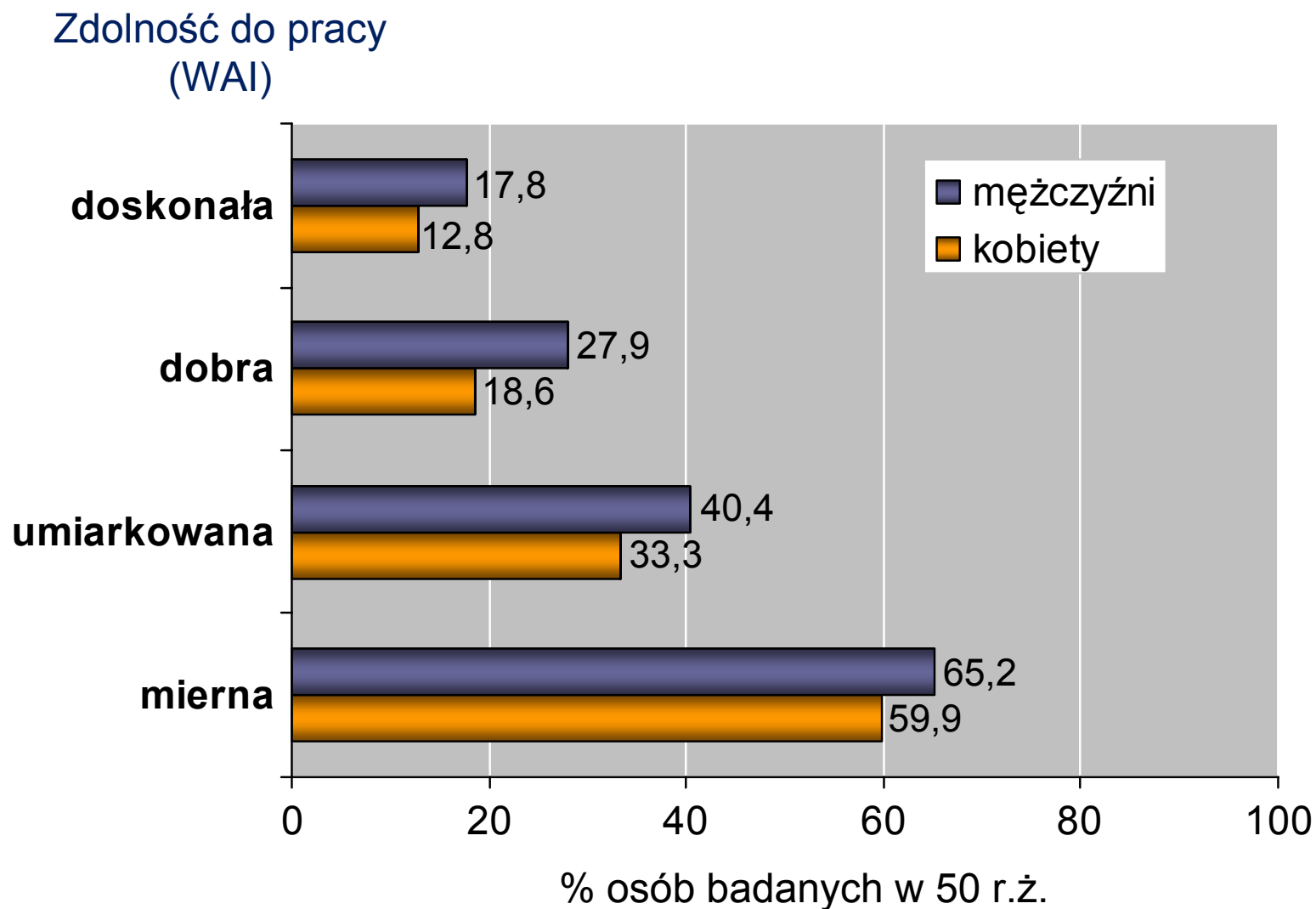
- obecna zdolność do pracy w porównaniu z najlepszą w życiu
- zdolność do pracy w stosunku do wymagań wykonywanego zawodu
- szacowanie upośledzenia zdolności do pracy z powodu schorzeń
- własna prognoza dotycząca zdolności do wykonywania pracy w ciągu najbliższych 2 lat
- zasoby psychiczne (zadowolenie z pracy, optymizm, aktywność/żwawość)

Obiektywne

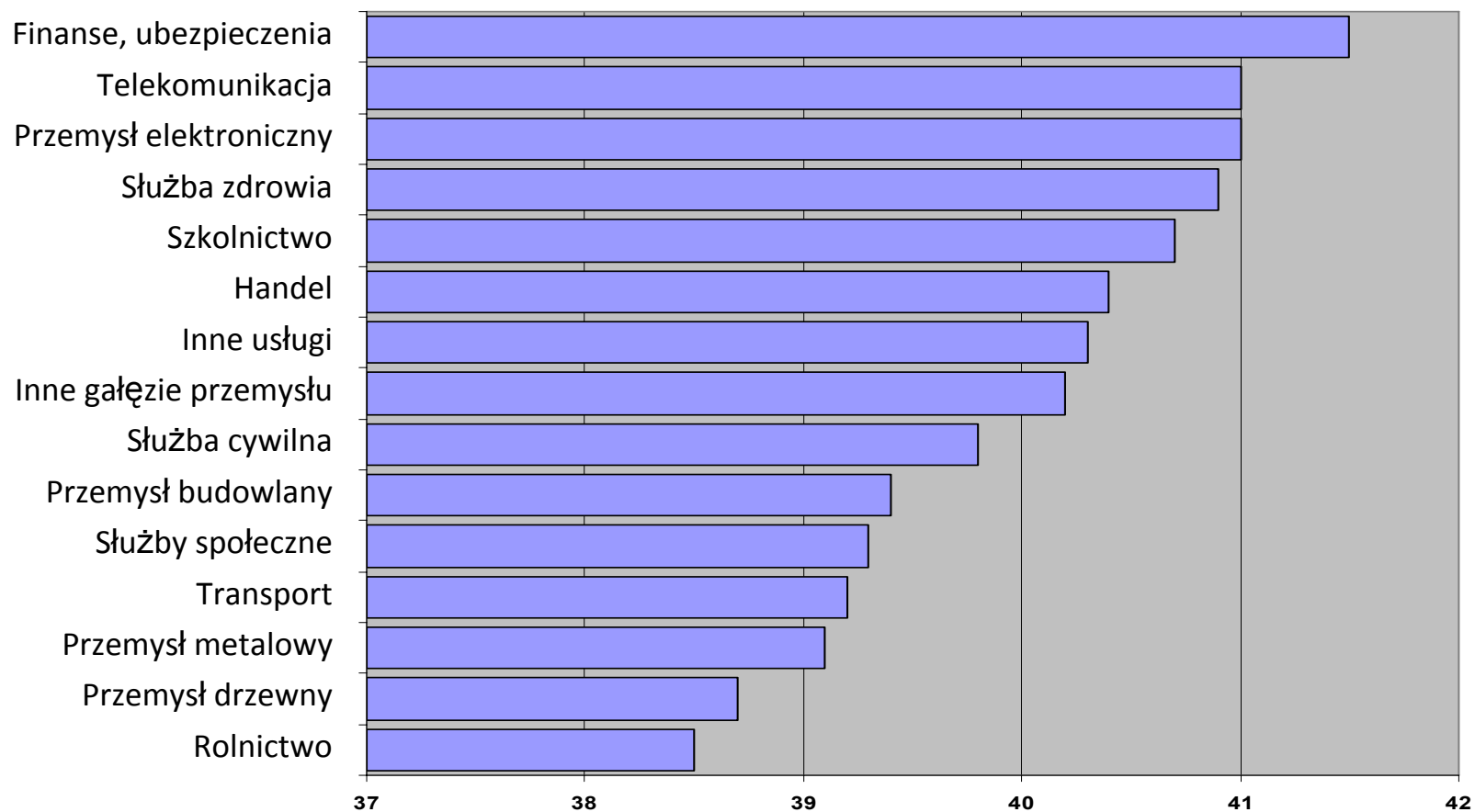
- liczba obecnych schorzeń rozpoznanych przez lekarza
- zwolnienia chorobowe w ciągu ostatnich 12 miesięcy

**Odsetek pracowników, którzy przeszli na rentę pomiędzy 51 a 62 r.ż,
w odniesieniu do ich zdolności do pracy (WAI) w 50 r.ż.**

(Tuomi 1995, 1997)



Średni wskaźnik zdolności do pracy (WAI) osób zatrudnionych w różnych gałęziach przemysłu (n = 3704)



Wskaźnik zdolności do pracy (WAI)

Zdolność do pracy

**Działania
korygujące**

**Mierna
(7 – 27)**

**przywrócić zdolność
do pracy**

**Umiarkowana
(28 – 36)**

**poprawić zdolność
do pracy**

**Dobra
(37 – 43)**

**doskonalic zdolność
do pracy**

**Doskonała
(44 – 49)**

**utrzymywać
zdolność do pracy**

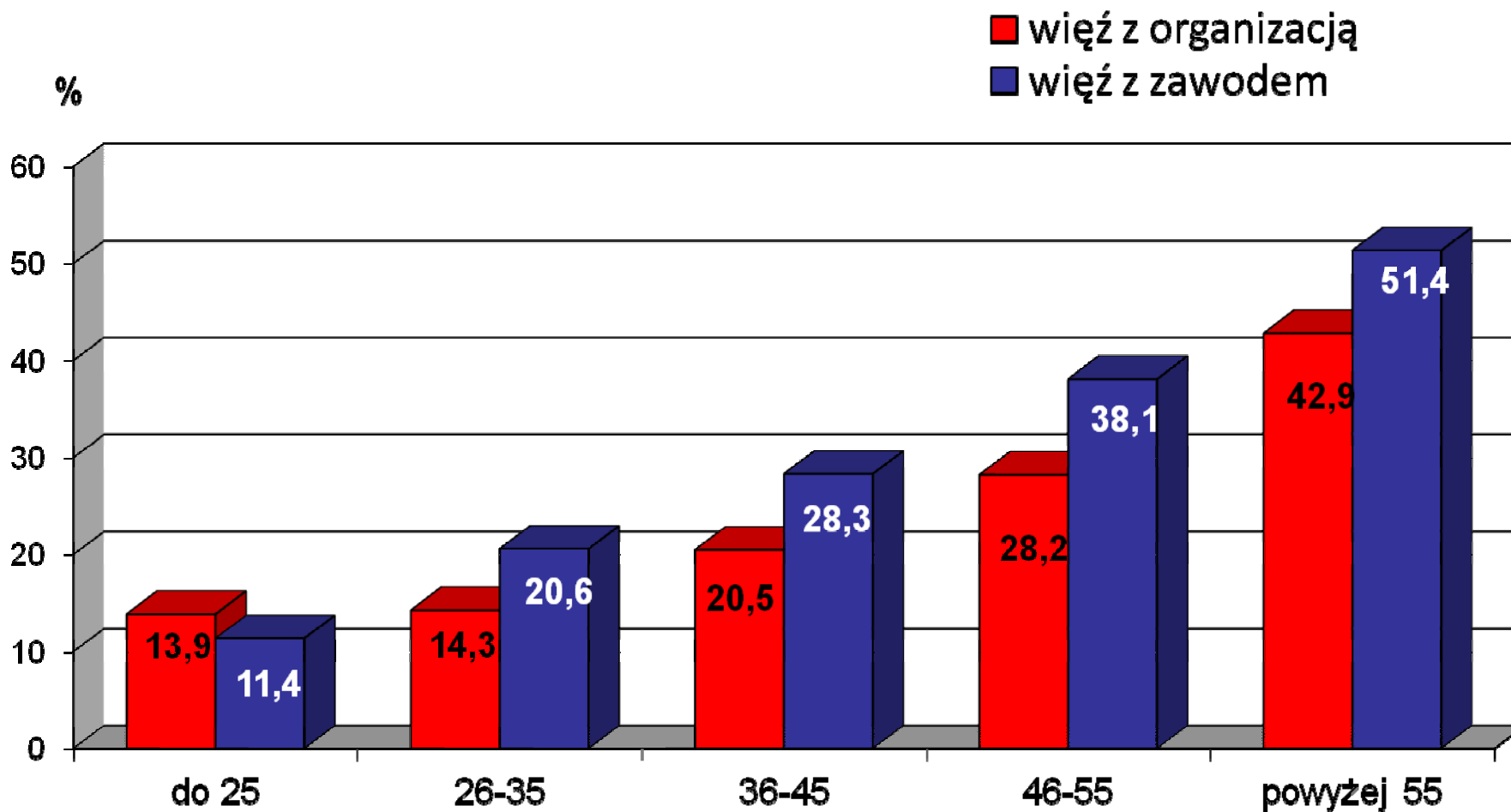
Związek między wiekiem pracownika a stresogennymi cechami pracy

Z badań prowadzonych przez CIOP-PIB (5.000 pracowników z 8 grup zawodowych) wynika, że w zawodach o przewadze obciążenia intelektualnego i emocjonalnego pracownicy starsi mają:

- większą kontrolę w pracy niż pracownicy młodsi
- lepsze samopoczucie psychiczne niż pracownicy młodsi.

Pracownicy starsi lepiej sobie radzą z obciążającymi i konfliktowymi wymaganiami pracy.

Poczucie więzi z organizacją i zawodem w grupie polskich pielęgniarek (N = 4.354) zależnie od wieku



Związek między wiekiem pracownika a stresogennymi cechami pracy

**Różnice w tolerancji stresu w pracy w znacznie
większym stopniu zależą od warunków i
wymagań pracy typowych dla danego
przedsiębiorstwa czy stanowiska niż od wieku
badanych.**

PODSTAWOWE CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZDOLNOŚĆ DO PRACY

Spółeczeństwo

Kultura

Prawo

Polityka
edukacyjna

Polityka społeczna
i zdrowotna

ŚRODOWISKO

OTOCZENIE SPOŁECZNE



RODZINA



ZDOLNOŚĆ DO PRACY



- praca
- środowisko pracy
- przywództwo



- wartości
- postawy
- motywacja



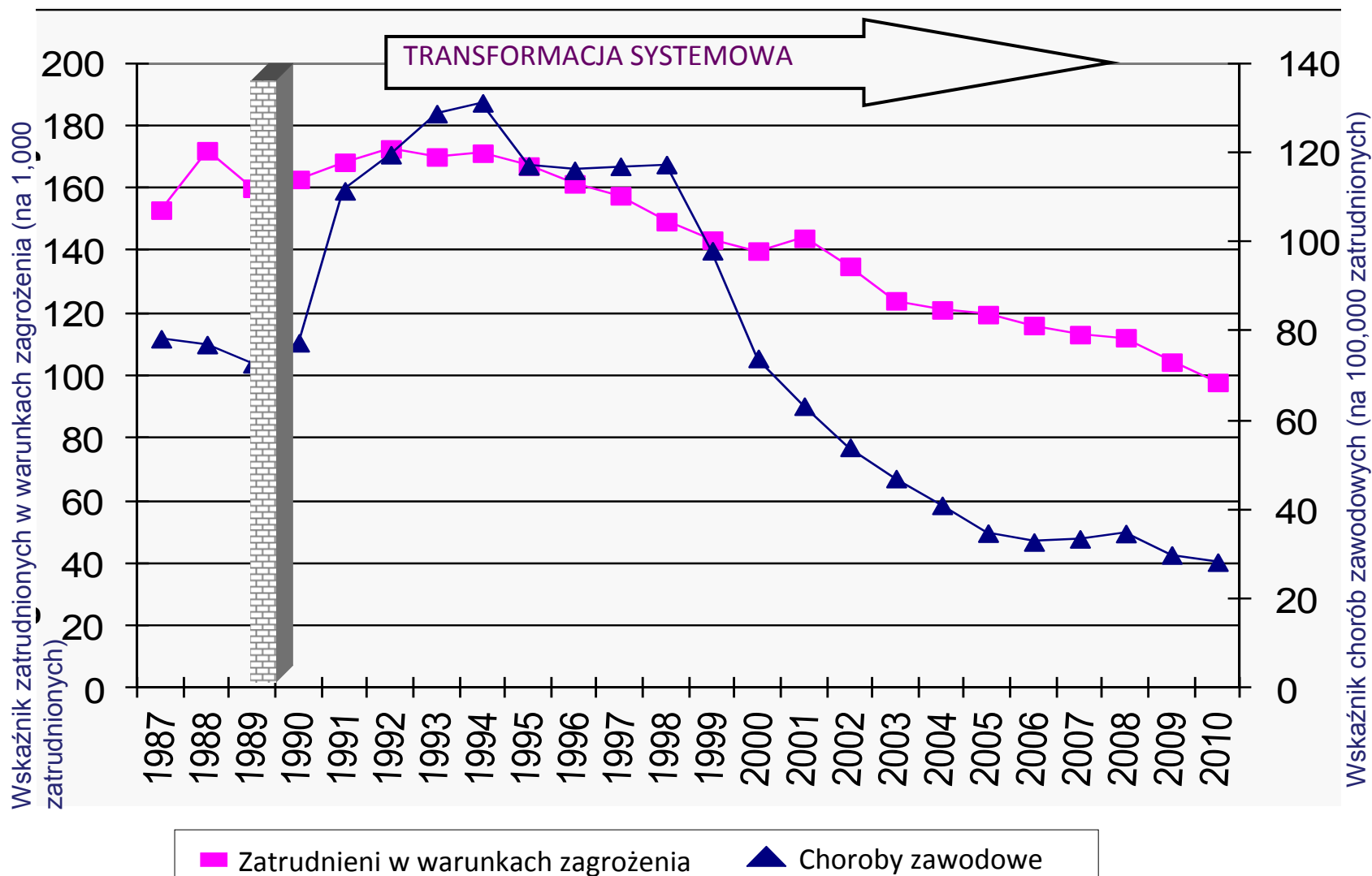
- kompetencje



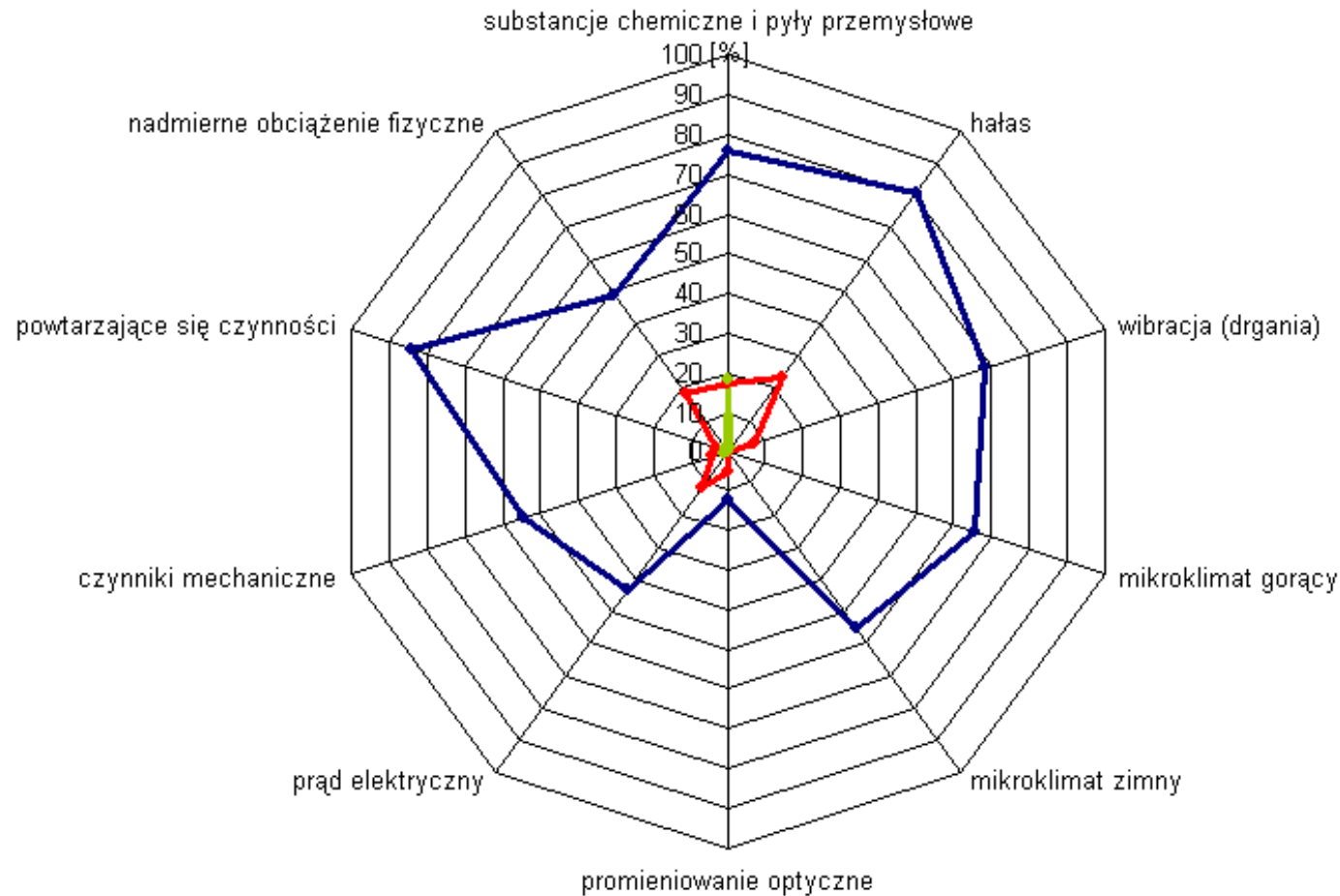
- zdrowie
- zdolności funkcjonalne

WARUNKI PRACY

Zatrudnieni w warunkach zagrożenia oraz choroby zawodowe stwierdzone w Polsce w latach 1987–2010

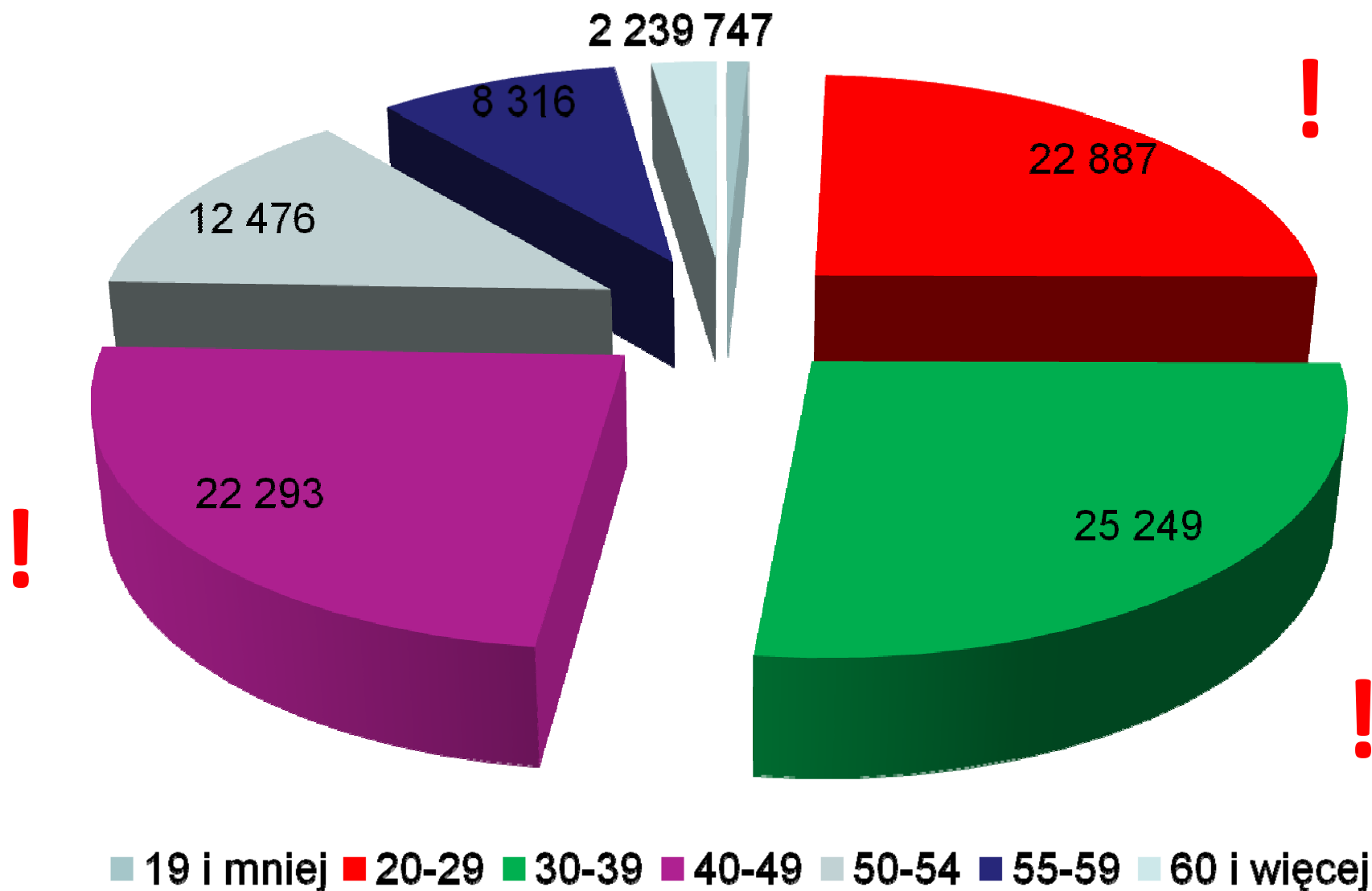


Subiektywna ocena poszczególnych czynników zagrożeń zawodowych nie pokrywa się z ich obiektywną oceną i danymi GUS



Odsetek pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami środowiskowymi. Porównanie wyników [badań ankietowych](#) ■ i [badań środowiskowych](#) ■ (wg CIOP-PIB) oraz [danych statystycznych](#) ■ (Z-10).

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w Polsce według wieku w 2010 roku



Skutki nieodpowiednich warunków pracy w Polsce w 2010 roku

95 tys. wypadków przy pracy

446 śmiertelnych wypadków przy pracy
~700 ciężkich wypadków przy pracy

~3 tys. chorób zawodowych (nowe przypadki)

Koszty bezpośrednie ZUS (renty i
odszkodowania)

~5 mld zł

Koszty pośrednie (leczenie, rehabilitacja,
społeczne)

~20 mld zł

Wydatki pracodawców związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w Polsce

**Wydatki pracodawców związane z bhp
są w strukturze kosztów wciąż
niewielkie stanowiąc (wg danych GUS)**

w 2000 roku → 1,4 %

w 2004 roku → 1,0 %

w 2008 roku → 1,0 %

- **1,1%** w dużych przedsiębiorstwach (2008)
- **0,6%** w średnich przedsiębiorstwach (2008)

Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 r. - GUS Warszawa 2009 r.

Wydatki pracodawców związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w

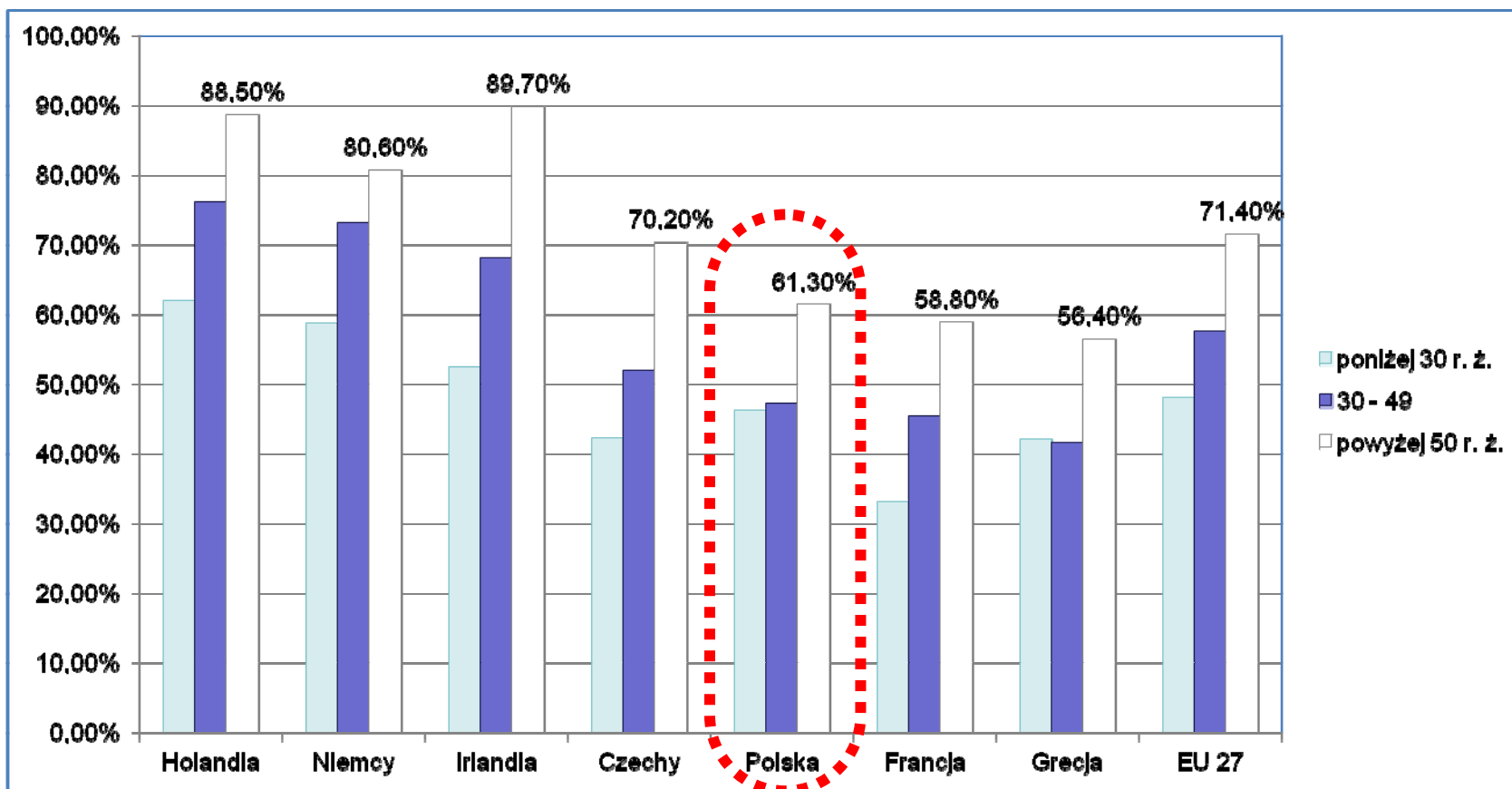
Polsce

Wydatki

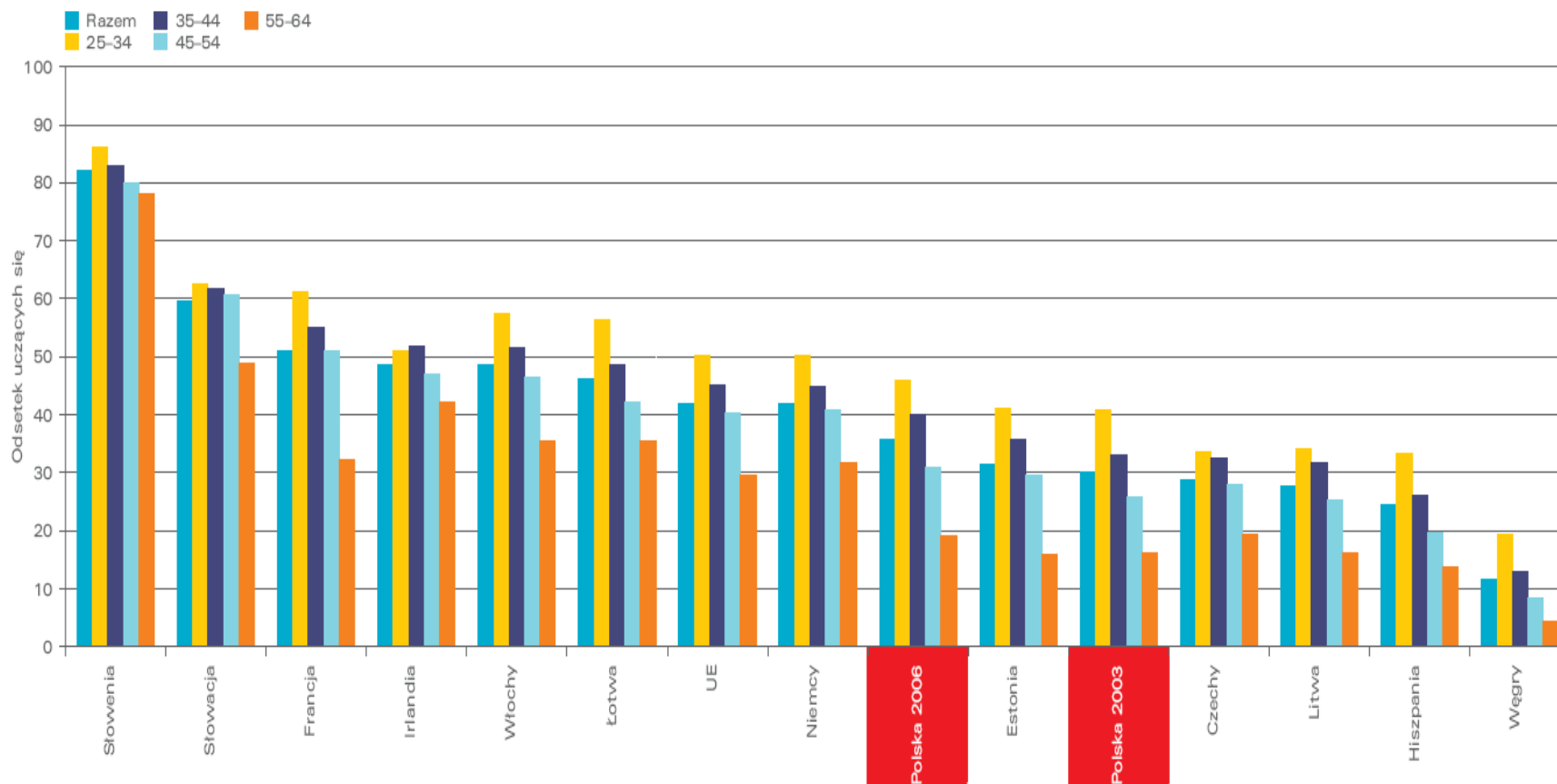
		Kategoria ryzyka	Wskaźnik wypadków na 1000 pracujących (GUS, 2005)
		0,93	5,73
➤ administracja	0,2%	1,2-2,8	15,42
➤ przetwórstwo przemysłowe	1,4 %	2,00	12,26
➤ budownictwo	1,6 %	3,33	17,43
➤ górnictwo	4,0 %		

*Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 r. - GUS
Warszawa 2009 r.*

**Odsetek pracujących którzy uważają, że w wieku 60 lat
będą w stanie wykonywać tę samą pracę, którą wykonują obecnie
- według grup wiekowych, w wybranych krajach UE**



Procent osób uczących się i kształcących w różnych grupach wiekowych, w wybranych krajach UE



Podstawowe czynniki ograniczające zatrudnienie osób starszych:

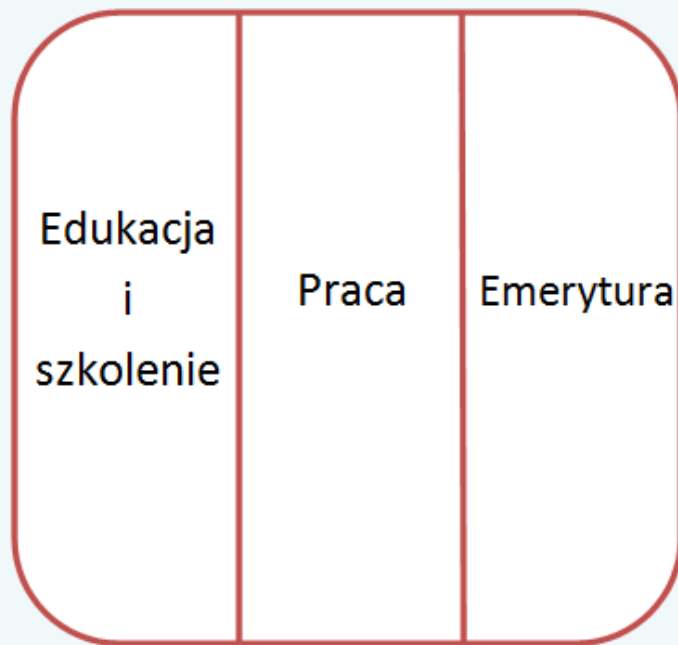
- Organizacja pracy i technologia: m.in. tempo pracy, konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, przy braku odpowiednich szkoleń
- Indywidualne cechy osób starszych: m.in. relatywnie niski poziom wykształcenia, zły stan zdrowia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zmęczenie pracą, obawa przed konkurencją ze strony młodych
- Uwarunkowania ekonomiczne i społeczne: m.in. bezrobocie, dyskryminacja na rynku pracy z powodu wieku (*ageizm*), zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób (opieka nad wnukami, małżonkiem czy sędziwymi rodzicami)

**ZARZĄDZANIE WIEKIEM
W CELU WYDŁUŻENIA
AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ**

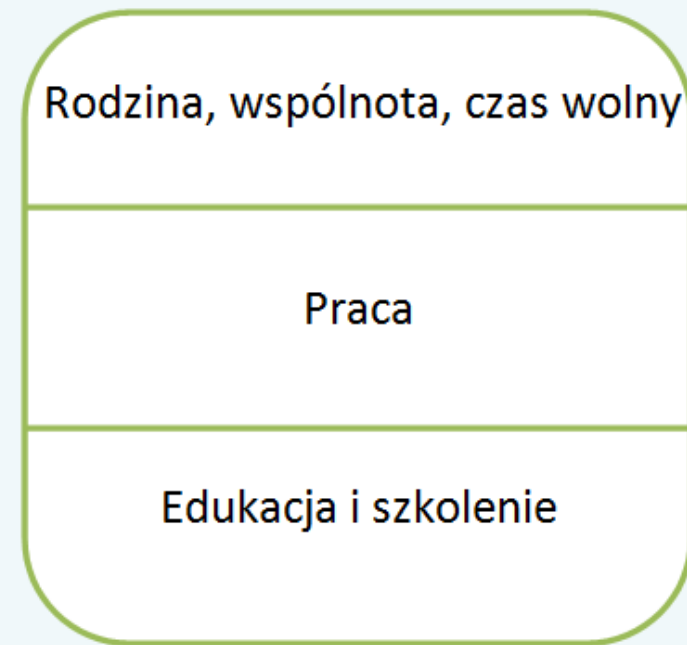
Zarządzanie wiekiem aktywne i zintegrowane z fazami życia

FAZY ŻYCIA

TRADYCYJNE



ZINTEGROWANE Z WIEKIEM



Zarządzanie wiekiem odnosi się do:

- odpowiedniego kształtowania polityki społecznej **na poziomie państwa** w celu zarządzania procesami starzenia się pracujących,
- działań **wewnątrz przedsiębiorstw i instytucji**, które pozwalają racjonalnie i efektywnie wykorzystywać posiadane zasoby ludzkie, w tym pracowników w wieku starszym.

**Zalecenie nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczące pracowników w starszym wieku
(4 czerwca 1980)**

**W ramach krajowej polityki,
na wszystkich etapach życia zawodowego, powinny
zostać podjęte środki umożliwiające pracownikom w
starszym wieku
kontynuowanie zatrudnienia
w zadowalających warunkach pracy**

**Zalecenie nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczące pracowników w starszym wieku
(4 czerwca 1980)**

**Dla pracowników starszych wiekiem należy
zastosować środki mające na celu:**

- **ograniczanie szczególnie obciążających warunków środowiska pracy,**
- **zmianę form organizacji pracy i czasu pracy, które prowadzą do stresu lub przeciążenia rytmem pracy**

**Zalecenie nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczące pracowników w starszym wieku
(4 czerwca 1980)**

Dla pracowników starszych wiekiem należy zastosować środki mające na celu:

- **dostosowanie stanowiska pracy i zadań do możliwości pracownika** z uwzględnieniem dostępnych środków technicznych, a w szczególności zasad ergonomii, w celu ochrony zdrowia, zapobiegania wypadkom i zachowania zdolności do pracy
- **zapewnienie systematycznego nadzoru nad stanem zdrowia pracowników**

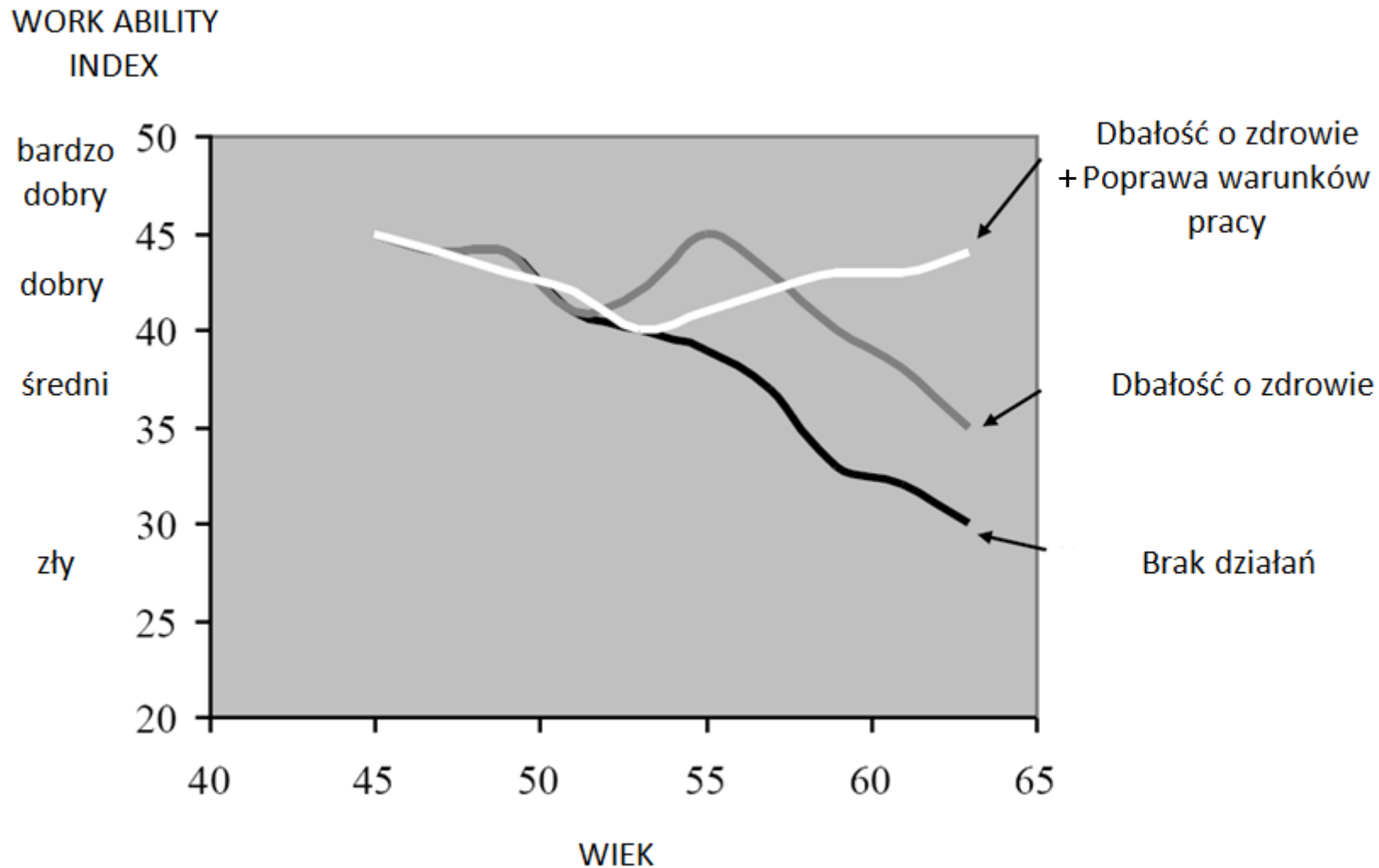
**Zarządzanie wiekiem
jest najbardziej skuteczne,
gdy prowadzone działania
są rozłożone na cały okres
życia zawodowego.**



"European Year for Active Ageing" - 2012

- **CEL:** pomoc w tworzeniu lepszych miejsc i warunków pracy dla rosnącej liczby osób starszych w Europie, wsparcie w pełnieniu **aktywnych ról w społeczeństwie**, zachęcenie do „zdrowego starzenia się”.
- Inicjatywa ma służyć jako **ramy dla pogłębiania wiedzy, identyfikacji i rozpowszechniania dobrych praktyk** i –co najważniejsze- do zachęcania decydentów i zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach w celu wspierania **aktywnego starzenia się**.
- **Aktywne starzenie się** obejmuje: stwarzanie możliwości dla osób starszych do **kontynuowania pracy zawodowej i zachowania zdrowia**, do pełnienia **aktywnych ról w społeczeństwie**, tworzenie polityk wspierających aktywne starzenie się na wszystkich szczeblach zarządzania.

Zdolność do pracy według prof. J. Ilmarinen'a (FIOH) (zmodyfikowana przez dr Richenhagen)



WNIOSKI

- 1) Postęp cywilizacyjny wpłynął na wydłużenie wieku społeczeństwa (przede wszystkim kobiet)
- 2) Niezbędne jest podjęcie działań umożliwiających wydłużenie aktywności zawodowej i opóźnienie wyjścia z rynku pracy

WNIOSKI

- 3) Zmiany zdolności do pracy mają w znacznym stopniu **charakter indywidualny**, należy więc **monitorować stan zdrowia** poszczególnych **pracowników** w relacji wymagań stawianych przez pracę (**reaktywacja funkcji medycyny pracy oraz służb bhp w przedsiębiorstwach** w wymiarze proporcjonalnym do kategorii ryzyka zawodowego)

WNIOSKI

- 4) Fundusz Ubezpieczeń od Wypadków i Chorób Zawodowych – zgodnie z doświadczeniami innych krajów – powinien być skierowany oprócz obecnych funkcji na:
 - a) możliwie **wysoki standard procedur medycznych po wypadkach przy pracy** w celu **przywracania zdolności do pracy**
 - b) techniczną, organizacyjną i medyczną **profilaktykę zagrożeń zawodowych**

WNIOSKI

5) Należy **zmniejszać obciążenie pracowników (w tym starszych)** stosując odpowiednie

a) Rozwiązania techniczne

- **ergonomiczne stanowiska pracy i bezpieczne technologie**
- odpowiednie **środki ochrony zbiorowej i indywidualnej**

b) Rozwiązania organizacyjne

- **rotacja** okresowa pracowników między stanowiskami pracy lub **zmiana stanowiska pracy**
- **elastyczny czas pracy**

WNIOSKI

- 6) Szkolenie w celu zdobywania nowych umiejętności i kompetencji powinno dotyczyć całego okresu zatrudnienia (nie tylko 50+)

WNIOSKI

7) Zarządzanie wiekiem w odniesieniu do pracujących powinno być realizowane:

a) na poziomie państwa

- polityka społeczna

b) na poziomie przedsiębiorstwa

- programy planowania karier zawodowych
- programy zakończenia pracy i przechodzenia na emeryturę



Dziękuję za uwagę