



Chryścian Gomolec – konkurs na plakat bezpieczeństwa pracy pn. „Niepełnosprawni”. CIOP-PIB 2003

dr hab. MARIA WIDERSZAL-BAZYL

Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

# Stres

## wśród pracowników starszych (1)

### Wstęp

Statystyki europejskie i światowe ukazują wzrost osób starszych w populacji, co przypisuje się głównie przedłużaniu ludzkiego życia oraz mniejszemu wskaźnikowi urodzeń. W ostatnim dziesięcioleciu spowodowało to wyraźny wzrost społecznego zainteresowania warunkami pracy starszych pracowników, w tym ograniczaniem stresu psychicznego w miejscu pracy. Analiza źródeł stresu wśród tej grupy pracowników może ułatwić wybór metod ograniczania tego niekorzystnego zjawiska

### Charakterystyka populacji, prognozy

W 1950 r. było na świecie 200 mln ludzi powyżej 60 r.ż. i stanowili oni 8% populacji, zaś w 2000 r. – 600 mln i stanowili 10% populacji (rys. 1.). Przewiduje się, że w 2020 r. odpowiednie liczby będą wynosić – 1 mld i 13%, a w 2050 r. – 2 mld i 20% [1].

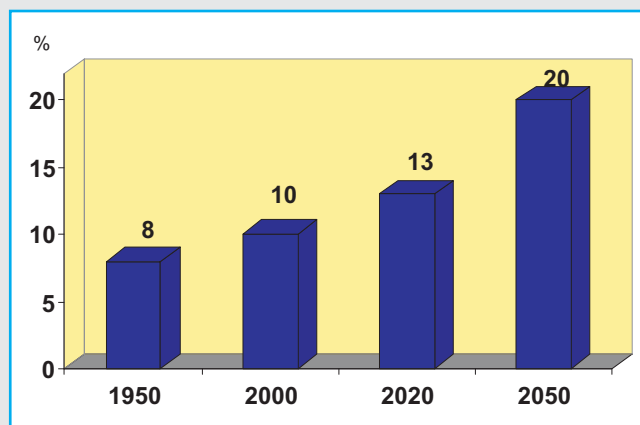
W konsekwencji starzenia się populacji, na rynku pracy wzrasta odsetek starszych pracowników w stosunku do młodszych. W krajach Unii Europejskiej, w 2005 r. pracownicy w wieku 50-64 lata stanowili 27% siły roboczej, a w 2025 r. będą

stanowili 35% [2]. Przewiduje się, że w latach 2005-2015 w krajach Unii Europejskiej będzie najstarsza w jej historii siła robocza. Wszystko to wskazuje na konieczność zapewnienia właściwych warunków pracy tej grupie ludzi. Problem ten ma też swoje istotne aspekty ekonomiczne. Prognozy przewidują bowiem obniżanie się współczynnika określającego liczbę pracujących do liczby emerytów. W 2010 r., stosunek liczby pracujących do liczby emerytów ma wynosić 3,3 – w Niemczech; 4,5 – w UK oraz 2,5 w Finlandii. Zaś w 2030 r. ten sam wskaźnik w odniesieniu do wymienionych krajów będzie wynosił odpowiednio: 2,5; 3,2; i 2,5 (rys. 2.) [3].

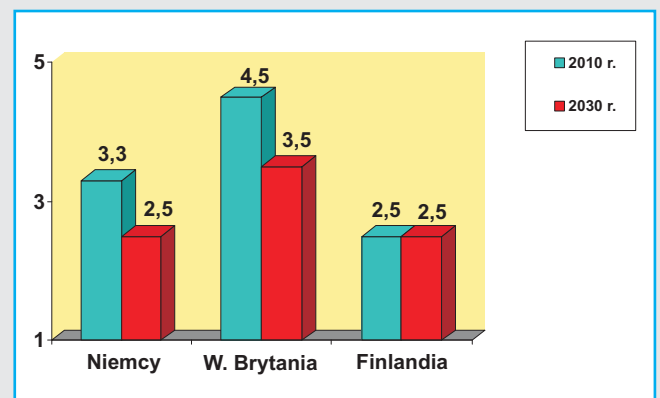
### Psychosocial stress among elderly workers

This article presents selected statistical data concerning the aging population and the related increase in the percentage of older workers in the labour market. These data indicate that it is necessary to focus on the working conditions of older workers. On the basis of available research some job characteristics of older workers are described: job satisfaction, perceived job demands, job control, social support at work, job insecurity and work-family conflict.

Na podobną tendencję wskazuje pokrewny współczynnik, oznaczający liczbę pracujących do liczby „zależnych”, czyli osób do 15 lat i powyżej 65 lat (ADR, ang. *age dependency ratio*). Obecnie, w UE wynosi on 2 (dwie osoby pracujące na jedną niepracującą), ale w 2025 r. spadnie do 1,7 [2]. Zdaniem Ilmarinen [2] bardziej realistyczne jest liczenie tego wskaźnika w taki sposób, że jako „zależne” traktuje się osoby poniżej 20 lat i powyżej 60. Wówczas w 2025 r. w wielu krajach Unii wskaźnik ten będzie wynosił ok. 1, czyli jedna osoba pracująca na jedną niepracującą. Powyższe prognozy wskazują, że powinno się różnymi sposobami dążyć do zwiększenia odsetka osób pracujących (w stosunku do niepracujących),



Rys. 1. Osoby po 60 r.ż. w latach 1950, 2000, 2020, 2050 [1]  
Fig. 1. People over 60 in 1950, 2000, 2020, 2050 [1]



Rys. 2. Stosunek liczby pracujących do liczby emerytów – prognozy dla Niemiec, W. Brytanii i Finlandii

Fig. 2. The ratio of the number of workers to the number of retired people – prognoses for Germany, the UK and Finland

ŚREDNI WIEK PRZECHODZENIA NA EMERYTURĘ W KRAJACH OECD\*  
The average retirement age in oecd countries\*

Kraj	Mężczyźni		Kobiety	
	1960	1995	1960	1995
Islandia	68,8	69,5		66,0
Japonia	67,2	66,5	64,6	63,7
Szwajcaria	67,3	64,6	66,9	60,6
Norwegia	67,0	63,8	70,8	62,0
Portugalia	67,5	63,6	68,1	60,8
Turcja	68,7	63,6	69,2	66,6
USA	66,5	63,6	65,1	61,6
Irlandia	68,1	63,4	70,8	60,1
Szwecja	66,0	63,3	63,4	62,1
Dania	66,7	62,7	64,6	59,4
UK	66,2	62,7	62,7	59,7
Kanada	66,2	62,3	64,3	58,8
Grecja	66,5	62,3	64,4	60,3
Nowa Zelandia	65,1	62,0	62,5	58,6
Australia	66,1	61,8	62,4	57,2
Hiszpania	67,9	61,4	68,0	58,9
Włochy	64,5	60,6	62,0	57,2
Niemcy	65,2	60,5	62,3	58,4
Francja	64,5	59,2	65,8	58,3
Finlandia	65,1	59,0	63,2	58,9
Holandia	66,1	58,8	63,7	55,3
Austria	63,9	58,6	61,9	56,5
Luksemburg	63,7	58,4	63,8	55,4
Belgia	63,3	57,6	60,8	54,1

\*OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju  
Źródło: OECD study on the policy implications of aging, 1998 [1 s.40]

Starania w tym kierunku są ważne także i dlatego, że w praktyce zauważa się tendencję odwrotną, tzn. starsi pracownicy coraz wcześniej odchodzą na emeryturę. Dla przykładu, w Holandii średni wiek przechodzenia na emeryturę wynosił dla mężczyzn: w 1960 r. – 66,1 lat, a w 1995 r. – 58,8 lat, zaś dla kobiet odpowiednio: 63,7 i 55,3 (tab. 1.).

Polityka większości państw dąży albo do utrzymania dotychczasowego wieku emerytalnego, albo też – w niektórych przypadkach – do przedłużenia go o kilka lat. Projekty wydłużenia lat pracy dotyczą głównie kobiet, tak by zrównać ich wiek emerytalny z wiekiem mężczyzn. Spośród państw europejskich projekty takie deklarują: Szwajcaria, Belgia, Niemcy, W. Brytania, Grecja, a także Polska (tab. 2.)

W Europie, wzrost zainteresowania problemami starszych pracowników przyniosły lata 90. W 1990 r. powołano organizację *European Observatory on Aging and Older People*, która uznała, że cztery podstawowe obszary polityki społecznej powinny być monitorowane z punktu widzenia wieku: (1) zatrudnienie, (2) dochody i standard życia, (3) zdrowie i opieka społeczna oraz (4) integracja społeczna [4]. Istotnym wydarzeniem było ogłoszenie roku 1993 Europejskim Rokiem Ludzi Starszych i Solidarności między

Pokoleniami (*the 1993 European Year of Older people and Solidarity Between Generations*). Wówczas przeprowadzono szeroki sondaż w krajach UE na temat dyskryminacji starszych pracowników, który wykazał m.in., że większa część opinii publicznej w krajach UE uważa, iż starsi pracownicy są dyskryminowani podczas rekrutacji do pracy, przy awansach oraz szkoleniach [4]. Problem starszych pracowników na poziomie europejskim został podjęty za prezydentury Francji w 1995 r. Ogłoszono wówczas „Rezolucję dotyczącą zatrudniania starszych pracowników” (*The Resolution on the Employment of Older Workers*) która akcentowała:

„...potrzebę zdwojenia wysiłków zmierzających do przystosowania szkoleń i warunków pracy do potrzeb starszych pracowników...”

...konieczność podjęcia środków zapobiegających wyłączeniu starszych pracowników z rynku pracy i konieczność zapewnienia im dostatecznych środków finansowych” [4, s. 7-8].

W 1994 r., Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy rozpoczęła realizację programu „Combating Age Barriers in Job Recruitment and Training”, którego jedną z konsekwencji było opublikowanie przeglądu dobrych praktyk w tym zakresie.

Tabela 1

Tabela 2

FORMALNY WIEK PRZECHODZENIA NA EMERYTURĘ, WG PRZEPISÓW OBOWIĄZUJĄCYCH W WYBRANYCH KRAJACH

The official retirement age according to current regulations in selected countries

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
USA	65 (67)	65 (67)
Kanada	65	65
Finlandia	65	65
Francja	65	65
Wlk. Brytania	65	60 (65)
Hiszpania	65	65
Belgia	65	61 (65)
Szwajcaria	65	62 (64)
Niemcy	65	60 (65)
Austria	65	60
Włochy	63	58
Polska	65	60 (65)

\*W nawiasach podano wiek projektowany  
Źródło: OECD study on the policy implications of aging, 1998 [1]

## Wiek a źródła stresu i zadowolenia w pracy

### Zadowolenie z pracy i samopoczucie starszych pracowników

W literaturze psychologicznej od dawna dyskutowany był problem związku wieku pracownika z jego samopoczuciem w pracy i zadowoleniem. Badania wykazały, że związek między wiekiem a samopoczuciem w pracy jest krzywo liniowy, tzn. ludzie zaczynający pracę charakteryzują się dobrym samopoczuciem, następnie obniża się ono, a potem znowu podwyższa się. Oznacza to m.in., że po 36. roku życia zadowolenie z pracy wzrasta wraz z wiekiem, a więc w starszych grupach wiekowych ma wysoki poziom [np. 5].

Z problemem zadowolenia z pracy ściśle związana jest kwestia poczucia więzi z zawodem i poczucia więzi z organizacją. Na polskiej próbie pielęgniarek badanych w ramach projektu NEXT, stwierdzono [6], że w starszych grupach wiekowych obserwuje się wyższy poziom więzi zarówno z zawodem, jak i z organizacją.

Choć starsi pracownicy generalnie spostrzegają mniej źródeł stresu niż młodzi, to jednak nie dotyczy to wszystkich typów czynników stresujących.

### Kontrola w pracy

Kontrola w pracy, czyli możliwość wpływu na pracę i warunki w jakich jest wykonywana, to jedna z kluczowych zmiennych opisujących psychospołeczne właściwości pracy. Wielokrotnie wskazywano na jej związek z poziomem stresu oraz zdrowiem w pracy. Wyniki badań dotyczących związku tej właściwości z wiekiem na ogół wykazują, że starsi pracownicy mają większy zakres kontroli [np. 7].

Należy też dodać, że starsi pracownicy nie tylko częściej spostrzegają wysoki poziom kontroli, ale także ta właściwość pracy ma dla nich duże zna-

czenie. Rau i in. [8] wykazali, że ogłoszenia o pracy, które powołują się na dużą elastyczność czasu pracy (czyli dają kontrolę nad czasem pracy) są bardzo atrakcyjne dla starszych pracowników.

### Wsparcie społeczne

Wiele modeli teoretycznych, a także badań wskazuje na związek niskiego poziomu wsparcia ze stresem oraz obniżonym zdrowiem fizycznym i psychicznym [9]. W badaniach NEXT przeprowadzonych na pielęgniarkach z 10 krajów UE okazało się, że gdy brać pod uwagę wsparcie od przełożonego, to nie odnotowuje się związku pomiędzy wiekiem a poziomem spostrzeganego wsparcia. Gdy zaś brać pod uwagę wsparcie od kolegów, to w całej badanej próbie łącznie, **starsze pielęgniarki spostrzegają to wsparcie jako niższe**. Jednocześnie zarysowały się różnice międzykulturowe, np. w Polsce nie odnotowano powyższej tendencji występującej w innych krajach. Ilmarinen [10] analizował wyniki Eurobarometru<sup>1</sup> 1996 dotyczące odpowiedzi na pytanie o to, czy respondenci rozmawiają z przełożonymi o problemach związanych z pracą. Okazało się, że pracownicy powyżej 45. r.ż. rzadziej dyskutują na ten temat. Dotyczyło to jednak głównie mężczyzn i większości krajów UE (choć nie wszystkich). Wśród kobiet zaobserwowano podobną tendencję ogólną, choć wiele krajów jej nie podlegało i przejawiało tendencje przeciwną, to znaczy, starsze kobiety rozmawiały częściej z przełożonym niż młodsze.

Pokrewnym problemem do wsparcia społecznego jest **zagadnienie dyskryminacji ze względu na wiek**. W krajach „starej” UE, zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek jest rzadkie, a jednocześnie nieco częściej relacjonowane jest przez pracowników powyżej 45. r.ż. (M = 3,3%, K = 3,6%) niż poniżej 45 (M = 2,1%, K = 2,8%) [10].

### Wymagania w pracy

Wymagania w pracy są trzecim ważnym wymiarem społecznego środowiska pracy wyznaczającym poziom stresu pracowników. Większość badań wskazuje na to, że starsi pracownicy spostrzegają swoje wymagania w pracy jako niższe niż młodszy. W badaniach pielęgniarek prowadzonych w ramach wspomnianego projektu NEXT odnotowano wyższy poziom spostrzeganych wymagań wśród młodych pielęgniarek (<30 lat) niż w starszych grupach wiekowych [11]. Z analiz Ilmarinena wynikało, że pracownicy powyżej 45. roku życia rzadziej relacjonowali, że muszą pracować pod silną presją czasu niż młodszy. Istotne różnice dotyczyły jednak tylko mężczyzn, z większości krajów „starej” UE, z wyjątkiem Finlandii, w której to starsi odczuwali większą presję czasową w pracy.

Jest bardzo istotne, że **starsi pracownicy częściej są zdania, że wymagania w pracy są dobrze dostosowane do ich umiejętności**. Spośród krajów „starej” UE powyższe różnice między grupami wiekowymi najbardziej widoczne są w W. Brytanii i Hiszpanii, a nie występują w Fin-

landii Ponadto większe różnice pod tym względem występują wśród mężczyzn [10].

W świetle przytoczonych tu badań nad spostrzeganymi wymaganiami zaskakuje wynik uzyskany w badaniach podłużnych (w pewnych odstępach czasu) przeprowadzonych w Szwecji (Nygard i wsp., 1997). Po 11 latach, przeszło 20% badanych spostrzegło wymagania w pracy jako wyższe (dotyczyło to m.in. „dokładności w przetwarzaniu informacji”, „podejmowania decyzji w warunkach presji”), w porównaniu do wymagań relacjonowanych wcześniej (gdy badani byli o 11 lat młodszy). Jedyne znikomy procent badanych po 11 latach ocenił swoje wymagania jako wyższe.

### Inne właściwości pracy jako źródła stresu

W cytowanym wcześniej projekcie NEXT obejmującym pielęgniarki z 10 krajów UE, analizowano dwie inne jeszcze właściwości pracy w kontekście wieku. Były to: **niepewność pracy i konflikt praca-rodzina**. Związek wieku z niepewnością pracy zależał od tego, jaki aspekt niepewności brać pod uwagę, a także od kraju. Gdy brać pod uwagę niepokoje, że będzie się bezrobotnym, to w pięciu krajach odnotowano ujemny związek z wiekiem: starsi pracownicy martwili się mniej. Gdy natomiast brać pod uwagę niepokoje o to, czy znajdzie się nową pracę, to ten rodzaj niepewności wzrastał wraz z wiekiem w 6 z 10 badanych krajów, a w dwóch krajach (Słowacja, Polska) również ten typ niepewności rzadszy był wśród starszych pracowników. Bardziej jednoznaczne wyniki dotyczyły innego stresora: konfliktu praca-rodzina [12]. Stwierdzono najwyższy poziom tego stresora w grupie wiekowej 30-35 lat, a następnie ciągły jego spadek. Tak więc **starsi pracownicy mieli mniej problemów z harmonijnym połączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym niż młodszy**. Tendencja taka dotyczyła wszystkich badanych krajów, poza Polską.

Niektóre badania nad starszymi pracownikami pokazują że pewne prawidłowości dotyczące stresu uzyskują potwierdzenie również w tej grupie wiekowej. Taki charakter miały badania przeprowadzane na losowej próbie mieszkańców Krakowa, powyżej 65. roku życia [13] Potwierdziły one w dużym stopniu model Karaska, wykazując istotny związek pomiędzy interakcją wymagań i kontroli, a takimi wskaźnikami samopoczucia, jak: samoocena zdrowia, zadowolenie z pracy, zadowolenie z życia.

Innymi słowy, najbardziej stresująca dla starszych pracowników okazywała się taka sytuacja, gdy wysokim wymaganiom w pracy towarzyszyła niska kontrola. Wówczas samopoczucie badanych było najniższe.

### Podsumowanie

Większość badań wskazuje, że **starsi pracownicy są bardziej zadowoleni z pracy i mają lepsze samopoczucie**. Prawdopodobne jest to wynik naturalnej „selekcji” – osoby niezadowolone wcześniej odchodzą z pracy. Gdy analizować podstawowe psychospołeczne właściwości pracy – uznawane jako główne źródła stresu w pracy – to znaczący

magania, kontrolę i wsparcie społeczne, to okazuje się, że dwie z tych właściwości stawiają starszych pracowników w lepszej sytuacji niż młodszych.

Starsi pracownicy spostrzegają swoje wymagania jako niższe, a ponadto lepiej dostosowane do ich umiejętności. Starsi pracownicy także częściej uznają, że mają szeroki zakres kontroli w pracy, niż relacjonują to młodszy pracownicy. Stosunkowo najbardziej stresogenny charakter ma poziom wsparcia społecznego: starsi pracownicy odczuwają mniej wsparcia, a także częściej stają się przedmiotem dyskryminacji. Zarysowany powyżej obraz ma charakter ogólny, statystyczny. Badania wykazują też, że istnieją znaczne zróżnicowania między krajami i środowiskami pracy w danym kraju. Stąd też rzetelne poznanie źródeł stresu w danej grupie starszych pracowników wymaga wszechstronnej analizy psychospołecznych warunków pracy konkretnej grupy.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] Horie S. i Tsutsui T. (2003) *Terminology of aging used in legislation and governmental policy*. W: M. Kumashiro (ed) *Aging and Work*. London, New York, Taylor & Francis.
- [2] Ilmarinen J. (2003) *Promotion of work ability during aging*. W: M. Kumashiro (ed) *Aging and Work*. London, New York, Taylor & Francis
- [3] Griffiths A. (2003) *The role of psychosocial environment in promoting the health and performance of older workers*. W: M. Kumashiro (ed) *Aging and Work*. London, New York, Taylor & Francis
- [4] *Combating age barriers in employment. Research summary* (1997). European Foundation for Improving and Living Conditions
- [5] War P. (1992) *Age and occupational well-being*. *Psychology and Aging* 7, 1, 37-45
- [6] Widerszal-Bazyl M. (2005) *Poczucie więzi z zawodem i miejscem pracy. W: Pielęgniarek portret własny z Europą w tle, czyli raport z badań europejskiego projektu NEXT*. Materiały konferencyjne. Warszawa, 6.06.2005
- [7] Nygard C.H., Huuhtanen P., Tuomi K., Martikainen R. (1997) *Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland*. *Scandinavian Journal of work, environment and health* 23, suppl. 1, 12-19
- [8] Rau B.L., Adams G.A. (2005) *Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment*. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 649-660.
- [9] Karasek R.A. i Theorell T. (1990) *Healthy Work*. New York: Basic Books
- [10] Ilmarinen J. (1999). *Aging workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Finisz Institut of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour
- [11] Widerszal-Bazyl M., Radkiewicz P., Hasselhorn H.M., Conway P.M. and the NEXT-Study Group (2003) *The Job Demand-Control-Support model applied to analysis of nursing work in ten European countries*. W: Hasselhorn H.M., Tackenberg P., Müller B.H. (Eds) *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. SALTSA, Stockholm, 101-107
- [12] Simon M., Hasselhorn H.M. (2003) *Work-family interference in the European nursing profession*. W: Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P. and Müller B.H. (Eds) *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*, SALTSA, Stockholm, 76-81
- [13] Tobiasz-Adamczyk B., Brzyski P. (2005) *Psychosocial work conditions as predictors of quality of life at the beginning of older age*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 18, 1, 43-52

<sup>1</sup> Eurobarometr jest formułą współpracy narodowych instytucji zrzeszonych w Europejskim Stowarzyszeniu Badania Opinii Publicznej i Marketingu