

# Czynniki zawodowe

## przedwczesnego obniżenia zdolności do pracy u osób starszych

dr n. med. JOANNA BUGAJSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy

– Państwowy Instytut Badawczy

dr hab. n. med. TERESA MAKOWIEC-DĄBROWSKA

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Starzenie się społeczeństwa postrzegane jest głównie jako proces demograficzny, wpływający na politykę ludnościową i generujący określone problemy organizacyjne oraz koszty ekonomiczne państwa czy jednostki związane z zapewnieniem skutecznego systemu opieki nad osobami starszymi. Wraz z podejmowaniem działań promujących wydłużenie czasu aktywności zawodowej pracowników, istotne jest poznanie czynników środowiska pracy i cech pracy, które mogą przedwcześnie obniżyć zdolność do pracy, a także kreowanie takich warunków środowiska i organizacji pracy, które będą sprzyjały pozostawianiu w zatrudnieniu również po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

### Occupational factors and work ability

Ageing is mainly perceived as a demographic process which has an impact on the population policy and which generates particular organizational problems and economic costs for the State or for a unit dealing with ensuring effective care system for older persons. Alongside the measures aiming to promote the extension of working life, it is of vital importance to identify work environment factors and work features which may lead to premature decline of work ability as well as to create such work conditions and work organization which will be conducive to remaining in employment after having reached the statutory retirement age.

### Wstęp

Starzenie się społeczeństwa postrzegane jest głównie jako proces demograficzny, wpływający na politykę ludnościową oraz generujący określone problemy organizacyjne i koszty ekonomiczne państwa czy jednostki, związane z zapewnieniem skutecznego systemu opieki nad osobami starszymi. W Polsce, w związku z toczącą się w ostatnich latach debatą na temat systemu emerytalnego, rośnie powszechność wiedzy dotyczącej zmian struktury wiekowej społeczeństwa, w tym szczególnie jego części pracującej. Odsetek ludzi starszych w aktywnej zawodowo części społeczeństwa będzie wzrastał nie tylko z powodów demograficznych, lecz także ze względu na zmiany wprowadzone w ramach reformy ubezpieczeń społecznych, które zakładają, że wysokość świadczeń emerytalnych będzie ściśle związana z liczbą przepracowanych lat i będzie wzrastała wraz z każdym rokiem przepracowanym po osiągnięciu wieku emerytalnego [1]. Będzie więc można zaobserwować tendencję do wydłużania aktywności zawodowej poza ustawowy wiek emerytalny (obecnie w Polsce 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Tym istotniejsze staje się poznanie czynników środowiska pracy i cech pracy, które mogą przedwcześnie obniżyć zdolność do pracy.

Według Ilmarinena czynniki środowiska pracy z jednej strony wpływają na jakość życia mierzoną ograniczeniami w codziennej aktywności, a z drugiej – jakość życia w tzw. trzecim wieku może być

lepszą przez poprawę warunków pracy w okresie aktywności zawodowej człowieka [2].

Artykuł ten stanowi drugą część materiału dotyczącego aktywności zawodowej osób starszych. Podobnie jak w części pierwszej, opublikowanej w grudniowym numerze BP z 2005 roku, w tym artykule wykorzystane zostaną między innymi wyniki badań przeprowadzonych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w ramach projektu celowego zamianowanego pt. „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa”.

### Główne zdrowotne przyczyny całkowitej niezdolności do pracy

Jedną z głównych przyczyn wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej jest pogorszenie stanu zdrowia w stopniu umożliwiającym uzyskanie orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy. Według przeprowadzonej w ramach wspomnianego projektu analizy pierwszorazowych orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy, wydanych w latach 2000-2001 przez lekarzy-orzeczników ZUS, **około 68% wszystkich orzeczeń dotyczyło osób wykonujących pracę obciążającą fizycznie** w takich zawodach, jak pomoce domowe i sprzątaczkę, ślusarzy i zawody pokrewne, robotnicy przemysłu włókienniczego, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym oraz **pracę obciążającą fizycznie i umysłowo** w takich zawodach, jak kierownicy pojazdów silnikowych, pielęgniarki, sprzedawcy.

Najwięcej, ponad 50% pierwszorazowych orzeczeń o całkowitej niezdolności do pracy wydano pracownikom w dwóch grupach wiekowych: 45 – 49 r.ż. i 50 – 54 r.ż. Głównymi przyczynami wcześniejszej niezdolności do pracy są: choroby układu krążenia, choroby układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej oraz zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania [3].

Wobec zmian demograficznych zachodzących w społeczeństwie polskim należy liczyć się z faktem stałego wzrostu zatrudnienia osób starszych, w tym także osób, które są systematycznie leczone z powodu chorób w zakresie układu ruchu lub układu krążenia, a więc chorób najbardziej typowych dla tego wieku. Badania wykazały, że tylko co piąta osoba leczona z powodu choroby zwyrodnieniowej stawów i co druga z powodu chorób układu krążenia (nadciśnienie tętnicze i choroba niedokrwienna

serca) jest nadal aktywna zawodowo [4]. Z uwagi na rozległość zjawiska, jakim jest częste występowanie tych schorzeń w populacji ogólnej, należy tę grupę pracowników otoczyć szczególną opieką już we wczesnym okresie zachorowania. Jednym z ważniejszych elementów tej opieki powinno być poszukiwanie miejsc pracy, dostosowanych do zmienionych przez chorobę możliwości pracownika, jak również podejmowanie prób przekwalifikowania się pracownika.

Stan zdrowia jest również jedną z przyczyn przechodzenia na tzw. wcześniejszą emeryturę. Występowanie choćby jednej choroby ograniczającej subiektywne odczucie zdolności do pracy zwiększa ryzyko przejścia na emeryturę o ok. 80% (OR = 1,87; 95% CI: 1,09-3,21), a wzrost częstości korzystania ze zwolnień chorobowych o ok. 200% (OR = 2,20; 95% CI: 1,52-3,17). Ryzyko wcześniejszego przejścia na emeryturę zwiększają również pewne cechy pracy obciążające pracownika, np. akordowy system pracy (OR = 7,00; 95% CI: 2,01-24,37) i przenoszenie ciężkich przedmiotów (OR = 2,24; 95% CI: 1,20-4,17), a także występowanie trudności w wygospodarowaniu czasu wolnego po pracy (OR = 2,33; 95% CI: 1,16-4,67) [5].

### Czynniki ryzyka przedwczesnej niezdolności do pracy

Indywidualne decyzje o zakończeniu aktywności zawodowej zależą w dużym stopniu od subiektywnie postrzeganej niezdolności do pracy. W latach 2001-2004, w ramach projektu koordynowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy przeprowadzono badania, których celem było zidentyfikowanie czynników determinujących poziom zdolności do pracy osób starszych, mierzoną wskaźnikiem zdolności do pracy (WAI – *Work Ability Index*), opracowanym przez fińskich badaczy z FIOH [6]. Ich istotą było ustalenie poziomu i struktury zdolności do pracy u osób wykonujących różne zawody oraz podlegających różnym obciążeniom wynikającym z rodzaju pracy, jej organizacji i warunków, w jakich ją wykonują. Badania przeprowadzono w grupie ok. 1200 pracowników w wieku od 18 do 65 lat, zatrudnionych na różnorodnych stanowiskach, wykonujących prace o różnym charakterze i ciężkości, w warunkach występowania różnorodnych czynników uciążliwych i szkodliwych.

**Czynniki obniżające zdolność do pracy osób starszych:**

- ciężka praca fizyczna
- ekspozycja na gorąco
- praca zmianowa, w tym w nocy
- ekspozycja na pył
- ekspozycja na wibrację miejscową
- ekspozycja na hałas
- duży stres zawodowy
- praca w godzinach nadliczbowych
- praca dodatkowa w innym miejscu pracy
- nierównomierne tempo pracy

Szczególnie niekorzystny kierunek zmian w sferze zdolności do pracy wraz z wiekiem stwierdzono wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach, gdzie występowały następujące czynniki [7, 8]: praca zmianowa, w tym w nocy, praca w godzinach nadliczbowych, ekspozycja na pył mineralny, ekspozycja na wibrację miejscową, na gorąco i na hałas, praca z dominującym obciążeniem fizycznym, ekspozycja na czynniki chemiczne, duży stres zawodowy, praca dodatkowa w innym miejscu pracy, nierównomierne tempo pracy. Czynniki te powinny być eliminowane ze stanowisk pracy, na których zatrudniani są pracownicy starsi. Powinno się to przyczynić do utrzymania zdolności do pracy, mimo upływu lat życia i pracy.

**Stres psychospołeczny**

Odrębnym problemem związanym z zatrudnianiem osób starszych jest określenie czynników zawodowych i pozazawodowych powodujących stres u tych osób oraz opracowanie zasad jego ograniczania. W ostatnim dziesięcioleciu wyraźnie zauważalny jest wzrost społecznego zainteresowania warunkami pracy starszych pracowników, zwłaszcza ograniczaniem stresu psychicznego w miejscu pracy.

Z wcześniejszych analiz i badań CIOP-PIB – obejmujących 4992 osób reprezentujących 8 grup zawodowych nie wynika, że pracownicy starsi postrzegają swoją pracę jako bardziej lub mniej stresogenną niż pracownicy młodszy. Konkretny związek między wiekiem pracownika a spostrzeganymi stresogennymi cechami pracy zależy bowiem od rodzaju pracy oraz zawodu. W zawodach o przewadze obciążenia intelektualnego i emocjonalnego pracownicy najstarsi mieli wyższą kontrolę w pracy niż grupa najmłodsza i z tego punktu widzenia ich praca miała mniej stresogenny charakter. Spostrzeżenie to nie dotyczyło jednak zawodów, w których dominuje obciążenie fizyczne. Analizując poziom wsparcia społecznego stwierdzono, że w zawodach o obciążeniu głównie intelektualnym starsi pracownicy odczuwali mniej wsparcia niż młodszy. Podsumowując te wyniki należy stwierdzić, że starsi pracownicy częściej niż młodszy odczuwają większy zakres kontroli w pracy, natomiast mniejsze wsparcie społeczne ze strony współpracowników i kierownictwa [9].

Inne badania i analizy statystyczne, przeprowadzone w ramach tego projektu również wykazały, że różnice w tolerancji psychospołecznych warunków pracy w znacznie większym stopniu zależą od warunków i wymagań pracy, typowych

dla danego przedsiębiorstwa czy stanowiska, niż od wieku badanych [10]. Nieliczne związane z wiekiem różnice w tolerancji psychospołecznych stresorów dotyczyły: obniżonej zdolności przenoszenia uwagi z jednej czynności na drugą, zaskakiwania nagłymi zadaniami, konieczności częstych wyjazdów służbowych, pracy zmianowej lub w ruchu ciągłym oraz braku środków do wykonywania pracy. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że dla pracowników starszych, tj. po 45 r.ż., bardziej stresująca była konieczność przenoszenia uwagi z jednej czynności na drugą oraz fakt bycia zaskakiwanym nieoczekiwanymi zadaniami do wykonania. Pracownicy starsi, tj. po 45 r.ż. lepiej natomiast radzą sobie z brakiem środków do wykonywania pracy – tolerancja tego czynnika jest w tych grupach nieco wyższa.

**Promocja zdrowia**

Promocja zdrowia, a właściwie zachowań prozdrowotnych, leży u podstaw świadomego wpływania na zachowanie zdrowia i zdolności do pracy w starszym wieku. Promowanie już wśród osób młodych zdolności do pracy jako jednej z ważniejszych wartości charakteryzujących ludzi zdrowych, aktywnych i realizujących się na wszystkich płaszczyznach życia społecznego, jest również ważne.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że pracownicy w wieku 45–55 lat nie wykazują różnic w zakresie uwarunkowań zachowań zdrowotnych w porównaniu z grupą pracowników w wieku 25–35 lat. Nie ma więc podstaw, aby zalecać organizowanie specyficznych programów prozdrowotnych dla osób starszych wiekiem. Analiza ich myślenia o zdrowiu w kontekście pracy zawodowej wykazała, że wprawdzie często badani starali się dbać o zdrowie po to, by móc dłużej i sprawniej pracować, ale kojarzyli to głównie z zachowaniami realizowanymi poza pracą, w życiu codziennym. 60% badanych było zdania, że tam, gdzie oni są zatrudnieni nie dba się o zdrowie załogi lub zwraca się uwagę tylko na przestrzeganie przepisów bhp, resztę traktując jako prywatną sprawę pracowników. Zaobserwowano również, że dziewięć na dziesięć badanych chciałoby, aby firma, w której są zatrudnieni bardziej angażowała się w zdrowie pracowników, podejmując działania wykraczające poza obowiązki prawne. Można zatem mówić o powszechnym oczekiwaniu, by zakłady pracy stawały się środowiskiem wspierającym zdrowie [11].

**Podsumowanie**

Starzenie się społeczeństwa powinno być postrzegane nie tylko jako proces demograficzny, wpływający na politykę ludnościową i generujący określone problemy organizacyjne oraz koszty ekonomiczne – dla państwa czy jednostki – związane z zapewnieniem skutecznego systemu opieki nad osobami starszymi. Jest to również oznaka

długofalowego zjawiska poprawy warunków życia i zdrowia społeczeństwa. Naturalną konsekwencją wspomnianych zjawisk jest wzrost aktywności osób starszych we wszystkich dziedzinach życia, w tym także życia zawodowego. Istotne jest zatem poznanie czynników środowiska pracy i cech pracy, które mogą przedwcześnie obniżyć zdolność do pracy, a także kreowanie takich warunków środowiska i organizacji pracy, które będą sprzyjały pozostawaniu w zatrudnieniu również po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

Wyniki uzyskane w ramach realizacji projektu zleconego CIOP-PIB przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Komitet Badań Naukowych pt. „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa” pozwolą na sformułowanie programów profilaktycznych zmierzających do stymulowania pracowników w wieku przedemerytalnym do pozostawiania w zatrudnieniu po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.

**PIŚMIENNICTWO**

- [1] Ustawa z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (DzU nr 100, poz. 461)
- [2] Ilmarinen J., *Aging and Work: the role of ergonomics for maintaining work ability during aging*. W: *Advances in industrial ergonomics and safety* pod redakcją Bittner A., Champney P., Taylor & Francis, 1995
- [3] Bugajska J., Łastowiecka E. *Analysis of Total Work Inability in Poland in 2000 and 2001 according to Age, Disease Diagnosis and Occupation*, Inter. J. of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), (w druku)
- [4] Jedryka-Góral A., Bugajska J., Łastowiecka E., Michalak J.M., Kochmański M., Najmiec A., 2005, *Work activity and ability in ageing patients suffering from chronic cardiovascular diseases*, W: *Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers*, Elsevier, LCS vol. 1280 C, 190-195
- [5] Szubert Z., Sobala W. *Current determinations of early retirement among blue collar workers in Poland*. Int J Occup. Med. Environ. Health 2005, 18 (2), 177-184
- [6] Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., Tulkki A. *Work ability index*. Helsinki, Institute of Occupational Health 1994. Occupational health care 19
- [7] Bugajska J., Łastowiecka E. *Life style, work environment factors and work ability in different occupations*. W: *Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers*. Costa J., Ilmarinen J. red. Elsevier, International Congress Series, vol. 1280 C, 247-252
- [8] Makowiec-Dąbrowska T. i in. *Zawodowe i pozazawodowe determinanty zdolności do pracy starszych pracowników*, Raport końcowy PCZ 21-21, Zadanie 8, 2004. Biblioteka CIOP-PIB
- [9] Widerszal-Bazyl M. *Stres psychospołeczny wśród pracowników starszych*, Raport końcowy PCZ 21-21, Zadanie 11, 2004. Biblioteka CIOP-PIB
- [10] Merecz D., Mościcka A., Drabek M., Koniarek J. *Predyktory zdrowia psychicznego i zdolności do pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych*. „Medycyna Pracy” 2004, 55(5): 425-433
- [11] Korzeniowska E. *Sposoby myślenia i postępowania w sferze zdrowia starszych pracowników średnich i dużych firm*. „Medycyna Pracy” 2004, 55(2): 129-138

Artykuł opracowano na podstawie wyników uzyskanych w ramach realizacji projektu celowego zamawianego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Komitet Badań Naukowych pt. „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa” (PCZ 21-21). Projekt realizowany był przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w latach 2001-2004