

# Pracovní podmínky pracovníků různých věkových skupin

## Úvod

Stárnutí obyvatelstva znamená zároveň větší účast starších osob na trhu práce. V zájmu jejího umožnění je důležité prozkoumat faktory, které mohou usnadňovat nebo bránit prodloužení pracovního života. Aby byla práce udržitelnější po celou dobu života, jsou zapotřebí takové pracovní podmínky, které jednotlivcům pomohou zůstat v práci až do zákonem stanoveného věku pro odchod do důchodu.

Udržitelnou práci ovlivňuje mnoho faktorů: individuální vlastnosti, faktory související s prací, sociální normy a institucionální rámec. Tato zpráva se zaměřuje na úlohu pracovních podmínek při utváření udržitelné práce během celého života a využívá při tom údaje z průzkumu pracovních podmínek v Evropě, který provedla nadace Eurofound roku 2015. Zpráva zkoumá pracovní podmínky u různých věkových skupin a spojuje tyto podmínky se třemi výsledky trvale udržitelné práce: rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, zdraví a pohoda a kariéerní vyhlídky. Rovněž zkoumá rozdíly v pracovních podmínkách s ohledem na pohlaví, povolání a zemi.

## Politické souvislosti

V posledních letech mnoho členských států zvýšilo věk odchodu do důchodu a poskytlo finanční pobídky k práci ve starším věku – v několika případech se státy zároveň snažily zlepšit pracovní podmínky. Na úrovni EU je cílem evropského pilíře sociálních práv podporovat konvergenci směrem k lepším pracovním a životním podmínkám. Mezi jeho zásady patří úsilí o udržitelnost práce, např.: odborná příprava a celoživotní učení, flexibilní pracovní podmínky v zájmu lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a právo na pracovní prostředí přizpůsobené potřebám pracovníků. Cílem pilíře i strategie Evropa 2020 je zvýšit celoplošně míru zaměstnanosti, což naznačuje, že zaměření na zlepšení pracovních podmínek se musí rozšířit tak, aby byly zahrnuty všechny věkové skupiny. V nedávno uzavřené samostatné dohodě o aktivním stárnutí se pak evropští sociální partneři zavázali, že starším pracovníkům usnadní aktivní účast na trhu práce až do věku odchodu do důchodu.

## Klíčová zjištění

Špatné pracovní podmínky mají negativní dopad na výsledky udržitelné práce u všech zaměstnanců bez ohledu na věk. U zaměstnanců, kteří jsou vystaveni fyzickým rizikům a kvantitativním požadavkům (pracují velmi rychle a s napjatými termíny), je pravděpodobněji horší zdravotní stav a menší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Také je pravděpodobněji, že konstatují, že nebudou schopni v práci pokračovat až do věku 60 let. Záměr opustit pracovní život dříve je také významně spojen se špatnou kvalitou řízení a nepříznivým sociálním chováním.

Některé aspekty pracovních podmínek zůstávají stejné nebo se zhoršují až do věku 55 let a poté se zlepšují. Pracovníci ve věku 55 let a více uvádějí menší vystavení fyzickým rizikům, kratší týdenní pracovní dobu a větší nezávislost při určování pracovní doby; starší zaměstnanci také vykazují lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Starší pracovníci se však také méně účastní odborné přípravy a mají omezenější kariéerní vyhlídky.

Pracovníci ve věku 45–54 let uvádějí méně kvantitativních požadavků, ale míra jejich vystavení fyzickým rizikům je téměř stejně vysoká jako u mladších pracovníků.

Pro zaměstnance ve věku 35–44 let je klíčovou záležitostí rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, neboť mají tendenci k delší pracovní době a mají více povinností, pokud jde o péči.

Výsledky týkající se sociálního prostředí v práci jsou u mladších zaměstnanců (ve věku do 35 let) smíšené. Pravděpodobněji se jim dostává sociální podpory a pozitivního povzbuzování od kolegů a nadřízených, ale rovněž zažívají nepříznivější sociální chování – zejména ženy. S největší pravděpodobností také pracují s pracovními smlouvami na dobu určitou, což může přispívat k větší nejistotě ohledně zaměstnání, než jakou uvádějí.

Analýza pracovních podmínek pracovníků různých věkových skupin musí rovněž zohledňovat rozdíly mezi povoláními. U všech věkových skupin platí, že nižší úroveň povolání je spojena s horším zdravotním stavem a pohodou a s menšími kariérami vyhlídkami. Zvláště u povolání vyžadujících nízkou nebo střední úroveň vzdělání jsou pracovní podmínky v průběhu života setrvale špatné. Dopady špatných pracovních podmínek v mladém věku se pravděpodobně hromadí, což vede ke špatným výsledkům ve vyšším věku.

Není překvapením, že pracovní podmínky napříč zeměmi se liší podle jednotlivých zemí a podle věkové skupiny: v Maďarsku a Řecku je rovnováha mezi pracovním a soukromým životem u starších zaměstnanců mnohem horší než kdekoli jinde. Rozdíly ve výsledcích pracovních podmínek mezi jednotlivými zeměmi jsou zjevné i u pracovníků v rámci stejného povolání.

Výsledky udržitelné práce ovlivňují očekávanou délku pracovního života, a to nikoli nutně očekávaným způsobem. Například Belgie, o níž panuje všeobecně dobrá představa ohledně udržitelné práce, vykazuje kratší délku pracovního života. Naproti tomu Estonsko s horšími výsledky v oblasti udržitelné práce vykazuje delší pracovní život a vyšší míry zaměstnanosti ve skupinách osob vyššího věku. Tyto rozdíly by mohly být způsobeny různými institucionálními opatřeními, která usnadňují předčasný odchod do důchodu, nebo mu brání.

## Politické ukazatele

**Význam pracovních podmínek pro pracovníky ve věku 55+:** Přesně ve věku 55 let výrazně klesá zapojení do pracovního života. Pracovní podmínky, jako např. kvalitní fyzické prostředí, nižší kvantitativní požadavky a nezávislost při určování pracovní doby, zvyšují pravděpodobnost, že pracovníci budou pokračovat v práci, poté co dosáhnou věku 55 let a více.

**Uznání úlohy vnitrostátního institucionálního rámce:** Institucionální a sociální podmínky mají při určování délky pracovního života důležitou úlohu. Prodloužení pracovního života totiž závisí na opatřeních v oblastech důchodových systémů, zdravotnictví, vzdělávání a péče.

### **Sociální partneři na pracovišti mají obzvláštní úlohu:**

Rozdíly mezi zeměmi, pokud jde o pracovní podmínky, je třeba zvážit například při provádění rámcové dohody sociálních partnerů o aktivním stárnutí na vnitrostátní úrovni. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců mohou hrát na vnitrostátní a odvětvové úrovni a na úrovni pracoviště zásadní roli.

**Rozšíření definic „namáhavých zaměstnání“:** Povolání, v nichž má práce v průběhu života negativní dopad na výsledky udržitelné práce, vyžadují zvláštní pozornost. Je třeba brát v úvahu fyzické podmínky, organizaci práce a sociální prostředí (včetně psychosociálních rizik). V souladu s tím by v zemích, kde jsou definována namáhavá zaměstnání a je jim věnována zvláštní pozornost, měla být zohledněna i psychosociální rizika.

### **Upřednostnění odborné přípravy pro starší zaměstnance:**

K úkolům, které přináší demografická změna, patří udržení a zlepšování dovedností pracovní síly. Má-li být zvýšen podíl starších pracovníků účastnících se vzdělávání a odborné přípravy na pracovišti, mělo by být prioritou provádění první zásady evropského pilíře sociálních práv (odborná příprava na pracovišti pro zaměstnance starší 45 let).

**Sledování trendů ve světě práce:** Změny ve světě práce pravděpodobně budou mít dopady na pracovní podmínky u všech věkových skupin a mohly by mít vliv na udržitelnou práci v průběhu života. Například používání smluv na dobu určitou (v současnosti omezené převážně na mladší zaměstnance) se může rozšířit do jiných věkových skupin i s možnými důsledky. Zároveň může technologický vývoj spojený s digitalizací práce nabídnout příležitosti k účasti starších pracovníků. Výzkum a politická práce musí tento vývoj sledovat.

### **Je třeba dalšího výzkumu ohledně úlohy motivace:**

Motivace byla při přezkumu literatury identifikována jako jeden z klíčových faktorů, které přispívají k tomu, že člověk zůstane v práci až do vyššího věku. Tento aspekt je třeba více prozkoumat.

### **Další informace**

Zpráva *Pracovní podmínky pracovníků různých věkových skupin* je k dispozici na adrese: [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

V případě zájmu o další informace se obraťte na Oscara Vargase Llaveho, výzkumného pracovníka: [ova@eurofound.europa.eu](mailto:ova@eurofound.europa.eu).