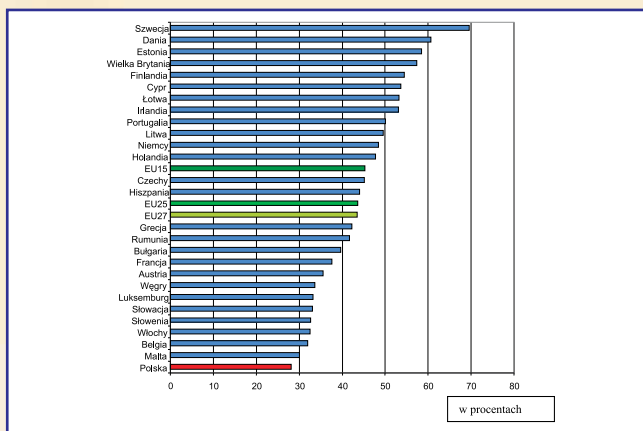


prof. dr hab. med. DANUTA KORADECKA
 dr med. JOANNA BUGAJSKA
 dr inż. ZOFIA PAWŁOWSKA
 Centralny Instytut Ochrony Pracy
 – Państwowy Instytut Badawczy

Merytoryczne przesłanki do projektu ustawy o emeryturach pomostowych

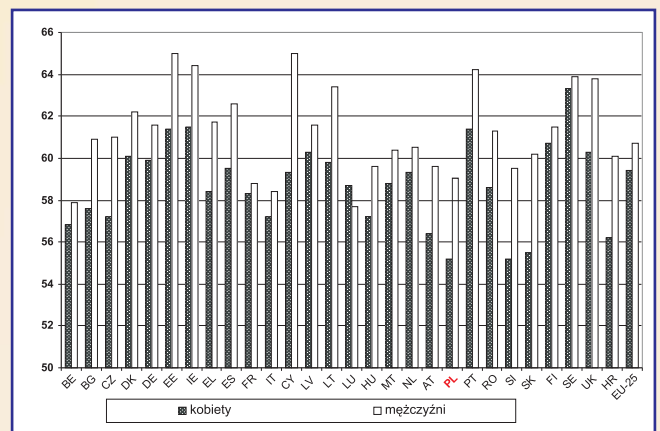
Wstęp

W ostatnich latach w Polsce, podobnie jak w większości krajów uprzemysłowionych, obserwuje się systematyczny wzrost w populacji ogólnej liczby osób starszych w stosunku do osób młodszych. Wynika to z dwóch podstawowych zjawisk: zmniejszania się liczby urodzeń oraz wzrostu długości życia. Zjawisko to jest określane jako starzenie się społeczeństwa. Według danych GUS przeciętne dalsze trwanie życia dla nowonarodzonej osoby w Polsce w 2006 roku wynosiło 79,62 lat dla kobiet i 70,92 lat dla mężczyzn (*Rocznik Statystyczny RP*, 2007). Równocześnie wskaźnik zatrudnienia osób starszych wiekiem i średnia wieku przechodzenia na emeryturę w Polsce należą do najniższych w Europie (rys.1., 2.) i wynoszą ok. 55 lat dla kobiet i 59 lat dla mężczyzn.



Rys. 1. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lata w roku 2006 (źródło: Eurostat)

Fig. 1. Employment rates for people aged 55 – 64 in 2006 (source: Eurostat)



Rys. 2. Średni wiek przechodzenia na emeryturę mężczyzn i kobiet w krajach UE (źródło: Eurostat)

Fig. 2. Average age of retirement of men and women in the EU (source: Eurostat)

W artykule omówiono zagadnienia odnoszące się do aktywności zawodowej osób starszych, a w szczególności fizjologiczne uwarunkowania tej aktywności, międzynarodowe uregulowania dotyczące polityk krajowych wobec pracowników starszych oraz zasady definiowania prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze.

A draft of a statute on transition pensions: the principles

Basic issues related to the work ability of older people have been presented in the article, particularly physiological limitations of this ability, international legislation related to national policies on older workers and the principles of defining work in special conditions, and work of special nature.

Z tych powodów **zagadnienia aktywności osób starszych coraz częściej stają się niezwykle istotnym problemem polityki państwa**. Również programy Unii Europejskiej dotyczące kształtowania zasobów ludzkich przyjmują jako priorytet przedłużenie aktywności zawodowej ludzi starszych.

Pracownik starszy – definicja

Jednoznaczne ustalenie wieku, który oznaczałby w skali globalnej początek starzenia się organizmu jest bardzo złożone. Podziały oparte na wieku chronologicznym nie są właściwe w od-

niesieniu do spełniania przez pracowników różnych ról zawodowych. W tym przypadku należy raczej określić pojęcie „pracownik starszy”. Nauki społeczne wiążą starzenie się ze spadkiem użyteczności społecznej oraz zdolności do pełnienia określonych ról społecznych. Taka definicja uzasadniona do celów badawczych w praktyce niesie niekiedy niekorzystne konsekwencje dla wielu osób. W wielu przypadkach **wraz z wydłużaniem się życia człowieka wydłuża się również okres jego sprawnego funkcjonowania**, bez ograniczających je cech przypisywanych starości. Dlatego podejściem byłoby określanie tzw. wieku funkcjonalnego, według którego **starość**



Rys. 3. Model ustalania wieku kończenia aktywności zawodowej w zależności od rodzaju wykonywanej pracy [2]
 Fig. 3. A model for defining the age of withdrawal from the labour market depending on the kind of performed work [2]

mierzona jest nie tylko liczbą przeżytych lat, ale parametrami zdrowia psychiczno-fizycznego, (aktywnością i sprawnością fizyczną oraz psychiczną). Takie podejście uwzględni znaczne indywidualne różnice w procesie starzenia się.

W aspekcie definiowania pojęcia „pracownik starszy” ważny jest jednak moment, w którym zmieniające się wraz z wiekiem pewne wskaźniki możliwości psychofizycznych człowieka mogą utrudniać wykonywanie określonej pracy, zagrażając zdrowiu pracownika i innych osób.

Na podstawie wielu danych, w tym również polskich, można stwierdzić, że zmniejszenie się wraz z wiekiem sprawności psychofizycznej człowieka, pociągające za sobą ograniczenie możliwości wykonywania bardzo ciężkiej pracy fizycznej szczególnie w gorącym mikroklimacie, czy prac wykonywanych w szczególnych warunkach (np. praca nocna, czy praca wymagająca szczególnej sprawności psychofizycznej), występuje już około 45. roku życia [1, 2]. Z tego względu określenie „starszy pracownik” może być stosowane już wobec osób powyżej 45. roku życia. Ten wiek podawany jest również w raportach z badań przeprowadzanych systematycznie w krajach Unii Europejskiej (Eurobarometr) i publikacjach międzynarodowych dotyczących zdolności do pracy pracowników starszych. Nie oznacza to jednak,

że w tym wieku powinniśmy kończyć aktywność zawodową. Należałoby jedynie w sposób indywidualny oceniać możliwość kontynuowania przez te osoby pracy w szczególnych warunkach.

Fizjologiczne uwarunkowanie aktywności zawodowej pracowników starszych

Polityka promująca aktywność zawodową osób starszych powinna uwzględniać fizjologiczne możliwości wykonywania pracy zawodowej w różnych warunkach środowiska pracy w aspekcie wieku. Starzenie się jest procesem nieuchronnym dla każdego człowieka, lecz jego przebieg wykazuje duże różnice indywidualne. Także nie we wszystkich obszarach życia zawodowego należy spodziewać się wraz z wiekiem ograniczania możliwości wykonywania pracy w równym stopniu. Zmniejszająca się z wiekiem wydolność i sprawność fizyczna oraz niektóre sprawności psychofizyczne bywają czasem kompensowane u osób starszych między innymi dużym doświadczeniem czy wzrostem odporności emocjonalnej. Zidentyfikowane są jednak także takie rodzaje aktywności zawodowej, w których należy zwracać uwagę na wiek pracownika.

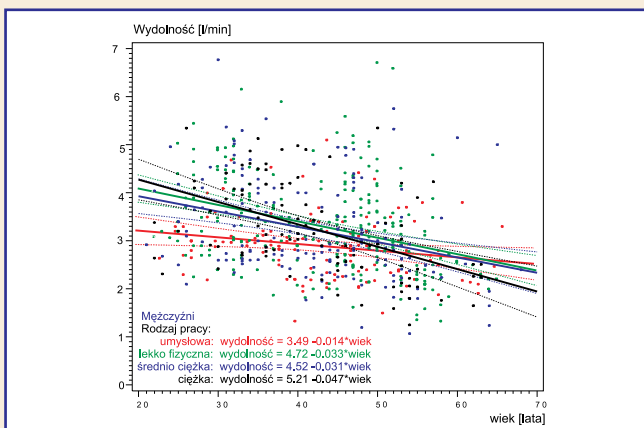
Należą do nich między innymi bardzo ciężka i ciężka praca fizyczna (w tym dźwiganie ciężarów), praca w mikroklimacie gorącym, czy praca zmianowa, szczególnie nocna.

Jednym z mierników stanu zdrowia, warunkującym zdolność człowieka do wykonywania wysiłku fizycznego w pracy zawodowej i w życiu codziennym, jest jego wydolność fizyczna (rys. 3.).

Wydolność fizyczna określa zdolność organizmu do wykonywania ciężkiej lub długotrwałej pracy fizycznej, angażującej duże grupy mięśni, bez szybko narastającego uczucia zmęczenia i znacznych zmian środowiska wewnętrznego organizmu (zaburzeń homeostazy). Stanowi ona miarę zdolności do dobrej tolerancji wysiłku i szybkiej likwidacji zmian wynikających ze zmęczenia po jego zakończeniu. Poziom wydolności fizycznej obniża się wraz z wiekiem. Obok procesów fizjologicznych związanych ze starzeniem się wpływ na poziom wydolności fizycznej mają również takie czynniki, jak ogólny stan zdrowia, styl życia, warunki środowiska pracy oraz życia. Wyniki badań przeprowadzonych wśród aktywnych zawodowo osób w Polsce wykazały, że stopniowe obniżanie się poziomu wydolności fizycznej następuje u mężczyzn w wieku powyżej 50. roku życia, a u kobiet już w wieku powyżej 40. roku życia (rys. 4. i 5.) [3].

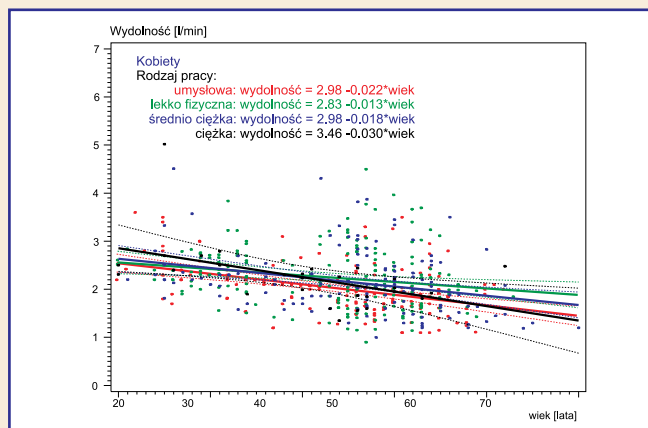
Osoby wykonujące pracę umysłową mają istotnie statystycznie niższą wydolność fizyczną niż osoby wykonujące pracę fizyczną. Zaobserwowano jednak, że zmniejszanie się wydolności fizycznej wraz z wiekiem szybciej przebiega u osób wykonujących bardzo ciężką pracę fizyczną, niż wykonujących pracę umysłową lub lekką pracę fizyczną.

Rozpatrując możliwości wykonywania pracy, w której dominuje obciążenie wysiłkiem fizycznym, należy uwzględnić również możliwości siłowe i sprawnościowe osób starszych. Wraz z wiekiem zmniejsza się bowiem siła mięśniowa [3] (rys. 6. str. 4.), co w połączeniu ze zmniejszającą się wydolnością układu krążenia i oddychania istotnie ogranicza możliwości wykonywania ciężkiej pracy fizycznej przez pracowników



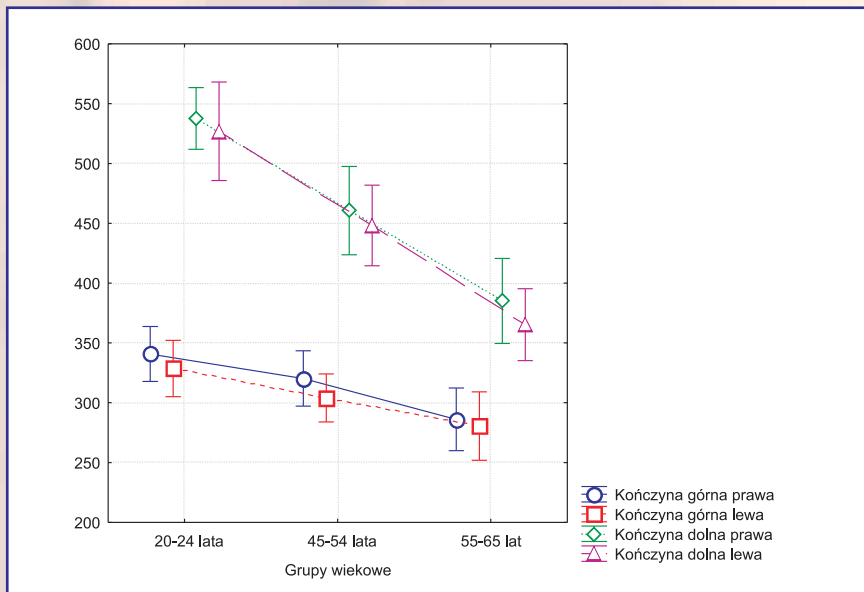
Rys. 4. Zmiany ogólnej wydolności fizycznej: maksymalne pobieranie tlenu VO_2 max (w l/min) u mężczyzn (N = 640) [1, 7]

Fig. 4. Changes in overall physical capacity: maximum oxygen intake VO_2 max of men (N = 640) [1, 7]



Rys. 5. Zmiany ogólnej wydolności fizycznej: maksymalne pobieranie tlenu VO_2 max (w l/min) u kobiet (N = 584) [1, 7]

Fig. 5. Changes in overall physical capacity: maximum oxygen intake VO_2 max of women (N = 584) [1, 7]



Rys. 6. Zmiany funkcjonalne w układzie mięśniowym: różnice siły mięśniowej kończyny górnej i dolnej w różnych grupach wiekowych [5]

Fig. 6. Functional changes in the muscular system: differences in muscle force of upper and lower extremities for different age groups [5]

starszych. Osoby w wieku powyżej 45. roku życia charakteryzują mniejsze wartości sił prostujących i zginających stawy, zwłaszcza podczas czynności, w których wykorzystywane są duże grupy mięśniowe (kończyny dolne i tułów) [5].

Zmiany te decydują o ograniczonych możliwościach wykonywania przez pracowników starszych bardzo ciężkiej i ciężkiej pracy fizycznej, zwłaszcza związanej z dużym obciążeniem statycznym.

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest określenie zasad zapobiegania negatywnym następstwom nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym wykonywanym w środowisku gorącym i zimnym. Praca fizyczna w środowisku gorącym stanowi jedno z największych obciążeń dla organizmu człowieka. Zasady organizacji pracy w takich warunkach regulowane są odrębnymi przepisami, w których jednak bezpośrednio

nie uwzględnia się, wynikających z wieku, zmian w tolerancji gorącego środowiska. Wyniki wielu badań zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych wskazują na słabszą tolerancję pracy fizycznej w gorącym środowisku przez osoby po 45. roku życia. Praca w takich warunkach powoduje większe obciążenie układu sercowo-naczyniowego u osób starszych w porównaniu z osobami młodymi (rys. 7.).

Nie stwierdzono wyraźnie gorszej tolerancji środowiska zimnego przez osoby starsze. Stwierdzono jednak, że aktywność układu przywspółczulnego w odpowiedzi na stres powodowany przez zimno ulegała obniżeniu [7].

Praca wykonywana w systemie zmianowym stanowi większe obciążenie dla pracowników, ponieważ wymusza niefizjologiczny rytm aktywności, co wpływa na zaburzenia rytmiki okołodobowej wielu czynności życiowych, w tym

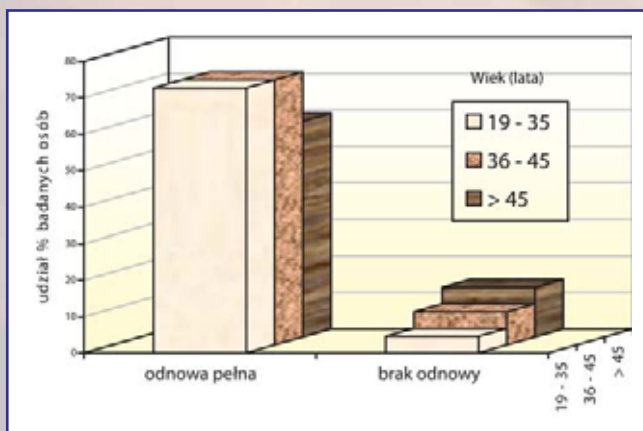
rytmu sen-czuwanie [10]. Szczególnej uwagi wymagają starsi wiekiem pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym lub w nocy, zwłaszcza pracujący w zawodach obciążonych dużą odpowiedzialnością za życie innych, efekty ekonomiczne czy też bezpieczeństwo. Porównanie wskaźnika zdrowia uwzględniającego częstość występowania schorzeń układu krążenia, przewlekłych schorzeń układu pokarmowego, nerwic i zaburzeń snu w grupie pracowników dziennych i pracowników zmianowych (nocnych), wykazuje, że **stan zdrowia pracowników zmianowych jest istotnie gorszy od stanu zdrowia pracowników dziennych** [8]. Różnica między obiema grupami utrzymywała się nawet po dziesięcioletnim okresie ustania aktywności zawodowej (rys. 8.).

Stwierdzić należy, że u pracowników, którzy przekroczyli 45. rok życia zaczyna narastać częstość występowania zespołu nietolerancji pracy zmianowej [9].

Wypadki w pracy a wiek pracownika

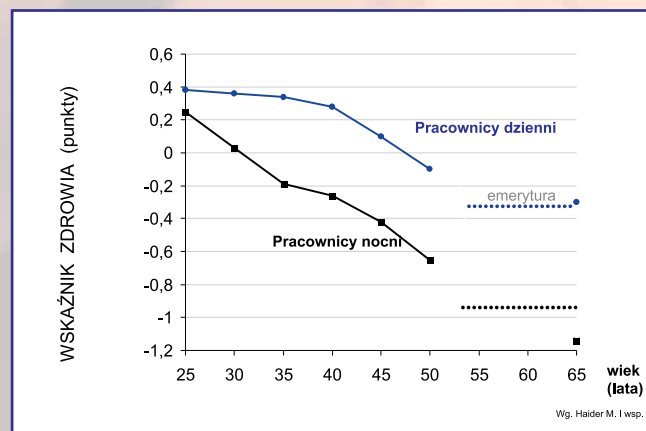
Z analizy wypadków w krajach Unii Europejskiej przeprowadzonej przez Ilmarinena [2] wynika, iż wypadki powodujące absencję chorobową dłuższą niż 3 dni są częstsze wśród młodych pracowników (poniżej 26. roku życia), w porównaniu z grupą osób starszych wiekiem. Nie wynika to z zatrudniania osób młodych na stanowiskach pracy obciążonych dużym ryzykiem – pracownicy młodzi są zatrudniani częściej na stanowiskach pracy o stosunkowo niewielkim ryzyku wypadku (usługi, handel, obsługa hoteli i restauracji) [10]. Głównym przyczyną większej wypadkowości wśród osób młodych upatruje się w braku ich przygotowania do pracy oraz charakterystycznym dla ich młodego wieku – lekceważeniu ryzyka.

Z drugiej strony, w miarę starzenia się pracowników zwiększa się wśród nich liczba wypadków w pracy ze skutkiem śmiertelnym. W krajach Unii Europejskiej, w przeliczeniu na 100 tys. pracujących, w 1994 r. wskaźnik wypadków zakończonych śmiercią w grupie osób w wieku



Rys. 7. Zmiany w tolerancji pracy w środowisku gorącym: odnowa HR (częstość skurczów serca) w grupach wiekowych badanych osób [6]

Fig. 7. Changes in the ability to work in hot environments in different age groups [6]



Rys. 8. Zmiany wartości wskaźnika zdrowia u pracowników zmianowych i dziennych w zależności od wieku [8]

Fig. 8. Changes in the health index of shift and day workers by age [8]

do 26 lat wynosił 3,8; w grupie wieku 26-45 lat – 4,7; w wieku 46-65 lat – 8,3; zaś u najstarszych osób powyżej 65. r.ż. wzrastał do 17,6. Jedną z przyczyn większej częstości śmiertelnych wypadków wraz z wiekiem może być większa liczba osób starszych, zatrudnionych na stanowiskach związanych ze znacznym ryzykiem wypadkowym. Przykładowo, w rolnictwie i leśnictwie jest zatrudnionych około 47% osób w wieku powyżej 45. r.ż., gdy tymczasem w transporcie i budownictwie 28 – 31%.

Międzynarodowe uregulowania dotyczące polityk krajowych wobec osób starszych

Zasady kształtowania polityk krajowych wobec pracowników starszych wynikają w szczególności z następujących uregulowań międzynarodowych:

- zalecenia nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracowników w starszym wieku
- Decyzji Rady UE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia przyjętych w Państwach Członkowskich (2003/578/WE)
- Raportu Rady i Komisji „W kierunku zwiększenia partycypacji w rynku pracy i promocji aktywnego starzenia się” (marzec 2001 r.).

Zalecenie nr 162 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracowników w starszym wieku określa, że: „w ramach krajowej polityki, na wszystkich etapach życia zawodowego, powinny zostać podjęte środki umożliwiające pracownikom w starszym wieku kontynuowanie zatrudnienia w zadowalających warunkach pracy”.

Środki te powinny mieć na celu:

- ograniczanie szczególnie obciążających warunków środowiska pracy (np. ciężka praca fizyczna, gorący mikroklimat, praca zmianowa i nocna)
- zmianę form organizacji pracy i czasu pracy, które prowadzą do wysokiego poziomu stresu lub przeciążenia rytmem pracy, przez dostosowanie ich do możliwości pracowników
- dostosowanie stanowiska pracy i zadań do możliwości psychofizycznych pracownika zgodnie z zasadami ergonomii, z uwzględnieniem dostępnych środków technicznych, w celu ochrony zdrowia, zapobiegania wypadkom i zachowania zdolności do pracy
- zapewnienie systematycznego nadzoru nad stanem zdrowia pracowników.

Decyzja Rady UE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia w Państwach Członkowskich (2003/578/WE) stwierdza:

- krajowe polityki powinny wykorzystywać potencjał zatrudnienia osób ze wszystkich kategorii wiekowych
- Unia Europejska do roku 2010 powinna doprowadzić do postępującego przedłużenia o około pięć lat przeciętnego wieku zakończenia

aktywności zawodowej. (Wiek ten w roku 2001 był szacowany w UE na około 59,9 lat, w Polsce wynosi 55 lat dla kobiet i 59 dla mężczyzn).

Raport Rady i Komisji Europejskiej „W kierunku zwiększenia partycypacji w rynku pracy i promocji aktywnego starzenia się” (marzec, 2001 r.) zaleca, aby kraje członkowskie promowały politykę mającą na celu:

- zniesienie programów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę
- ustalania bardziej elastycznych godzin pracy
- zwiększenia dostępu do szkolenia ustawicznego.

Uregulowania te powinny być brane pod uwagę przy kreowaniu krajowej polityki dotyczącej pracowników starszych wiekiem, w szczególności przy podejmowaniu decyzji dotyczących reformy systemu emerytalno-rentowego.

Prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze

Biorąc pod uwagę specyfikę występujących wraz z wiekiem zmian w zakresie możliwości psychofizycznych człowieka, można przyjąć następującą definicję:

Prace w szczególnych warunkach

są to prace wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy, w szczególnych warunkach środowiska pracy, w których występują czynniki ryzyka determinowane siłami natury lub procesami technologicznymi, jeżeli nie zostały one wyeliminowane przez zastosowanie środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej, które stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Zasadne jest ustalanie wieku, w którym pracownik może, ale nie musi zaprzestać wykonywania pracy w warunkach szczególnych.

Zgodnie z wynikami badań, za czynniki szczególnie obciążające w odniesieniu do osób starszych wiekiem uważa się długotrwałe (w tym szczególnie jednoczesne) narażenie ich zdrowia związane ze stałym wykonywaniem ciężkiej pracy fizycznej, oraz pracy w gorącym lub zimnym mikroklimacie. Dodatkowo niekorzystne jest współistnienie z tymi czynnikami obciążenia wynikającego z pracy w wymuszonej pozycji ciała oraz pracy zmianowej nocnej.

Pozostałe czynniki środowiska pracy mają charakter czynników szkodliwych (np. czynniki chemiczne, pyły, hałas, drgania, promieniowanie) i nie mają charakteru szczególnego w odniesieniu do osób starszych wiekiem. Najwyższe dopuszczalne poziomy stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy są uregulowane w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 listopada

2002 r. (DzU nr 217, poz. 1833 ze zm.). Zawiera ono następującą definicję:

Najwyższe dopuszczalne stężenie

czynnika szkodliwego jest to wartość stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.

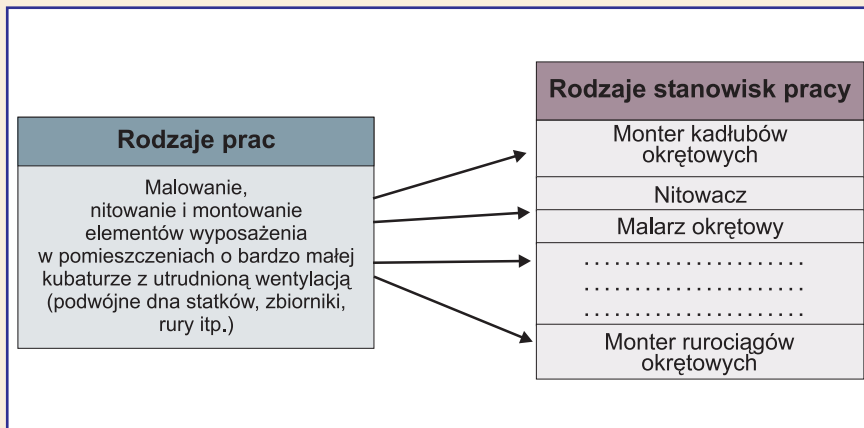
Zgodnie z tym rozporządzeniem w przypadku pracy w kontakcie z czynnikami szkodliwymi pracodawca jest obowiązany do przestrzegania ustalonych wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Pracodawca ma w związku z tym obowiązek podjęcia wszelkich działań zmierzających do zapewnienia, aby praca nie była wykonywana w warunkach szkodliwych. Wynika to bezpośrednio z przepisów Kodeksu pracy (art. 207 § 2), zgodnie z którymi pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Obowiązek ten powinien być realizowany przez pracodawcę przez podjęcie działań zmierzających do ograniczenia ryzyka zawodowego przez właściwą organizację pracy oraz stosowanie koniecznych środków profilaktycznych (§ 39 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – DzU z 2003 r., nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Działania te powinny być podejmowane zgodnie z zasadami profilaktyki, między innymi przez stosowanie nowych rozwiązań technicznych, zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi, a także stosowanie odpowiednich środków ochrony zbiorowej i środków ochrony indywidualnej. Uregulowania prawne zobowiązują więc pracodawców do podejmowania środków umożliwiających pracownikom, w tym osobom w starszym wieku, kontynuowanie zatrudnienia w zadowalających warunkach pracy oraz do identyfikowania występujących zagrożeń i ich ograniczenia – do eliminacji włącznie – drogą profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej.

Szczególne regulacje prawne dotyczące obniżenia wieku emerytalnego mogą więc dotyczyć jedynie osób wykonujących prace w warunkach szczególnych, w których występują czynniki ryzyka determinowane siłami natury lub procesami technologicznymi, które nie zostały wyeliminowane przez zastosowanie środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej, które stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Obniżenie wieku emerytalnego może być również uzasadnione w przypadku wykonywania



Rys. 9. Przykład przyporządkowania stanowisk pracy wymienionych w dotychczasowych przepisach prawnych w warunkach szczególnych

Fig. 9. A sample relation of workplaces listed in current regulations and tasks performed in special conditions

prac o szczególnym charakterze. Na podstawie analiz proponuje się następującą definicję takich prac:

Prace o szczególnym charakterze są to prace wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy, związane ze szczególną odpowiedzialnością oraz wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, zdrowiu lub życiu własnemu lub innych osób obniża się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej spowodowanego naturalnym procesem starzenia się.

Należy tu jednak podkreślić, że **zakończenie pracy w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze nie musi oznaczać zakończenia aktywności zawodowej**. Jest to szczególnie ważne w związku z wydłużającym się czasem życia. Również praktyka potwierdza, że utrzymywanie aktywności zawodowej wpływa na ogół korzystnie na samopoczucie osób starszych wiekiem.

Dotychczasowe regulacje prawne dotyczące prac w warunkach szczególnych wynikają z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Na podstawie tego rozporządzenia wydano 49 zarządzeń i uchwał resortowych, w których wymienia się około 1000 stanowisk pracy zakwalifikowanych jako spełniające wymagania dotyczące pracy w tzw. warunkach szczególnych. Wśród nich wymienia się również takie stanowiska, jak: operator monitora ekranowego, fotograf reprodukcyjny, pomocnik ogólnowidyłowy, pakowacz, sprzętacz produkcyjny, cholewkarz teatralny, stroiciel-intonator fortepianów i pianin. Wiele stanowisk powtarza się w wykazach poszczególnych kierowników resortów. Należy ponadto podkreślić, że te same prace, kwalifikowane w myśl przedstawionej tu definicji jako

wykonywane w warunkach szczególnych mogą być wykonywane na wielu różnych stanowiskach pracy wymienionych w dotychczasowych przepisach (rys. 9.).

Jednocześnie wiele spośród wymienionych w starych przepisach stanowisk pracy ze względu na postęp umożliwiający zmiany technologiczne uległo likwidacji lub istotnym przekształceniom. Dotychczasowe uregulowania wymagają więc gruntownego przeglądu oraz analizy i na ich podstawie innego podejścia systemowego do problemu aktywności zawodowej osób starszych wiekiem.

Podsumowanie

➤ Starzenie się społeczeństwa nie powinno być postrzegane 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.

➤ Wydłużenie czasu życia jest również oznaką długofalowego zjawiska poprawy warunków pracy i życia społeczeństwa, którego naturalną konsekwencją jest wzrost aktywności osób starszych we wszystkich dziedzinach życia, w tym także życia zawodowego.

➤ Osiągnięcie założeń strategii lizbońskiej do roku 2010 powinno zapewnić, aby wskaźnik zatrudnienia osób starszych w wieku od 55 do 64 lat w krajach UE wzrósł do 50%. Wymaga to realizacji krajowych programów przedłużania aktywności zawodowej osób starszych. Powinny one uwzględniać między innymi:

- ograniczanie wpływu czynników środowiska pracy i cech pracy, które mogą przedwcześnie obniżyć zdolność do pracy
- zasady kształtowania takich warunków środowiska i organizacji pracy, które będą sprzyjały pozostawaniu w zatrudnieniu również po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego.
- W przypadku wykonywania prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze zasadne jest ustalenie wieku, w którym pracownik może, ale nie musi zaprzestać aktywności

zawodowej. Rozwiązaniem alternatywnym może być zapewnienie możliwości kontynuowania pracy w innych warunkach.

➤ W obecnym stanie wiedzy i praktyce legislacyjnej nie do przyjęcia byłoby „centralne” tworzenie wykazów stanowisk i osób zatrudnionych w szczególnych warunkach. Są to bowiem kompetencje pracodawcy i jego służb (bhp i medycyny pracy) realizowane w konsultacji z przedstawicielami załogi. Zadaniem państwa może być natomiast określenie, z wykorzystaniem wiedzy ekspertów z dziedziny medycyny i ochrony pracy, nie wykazów stanowisk, lecz rodzajów prac spełniających kryteria pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

PIŚMIENICTWO

[1] J. Bugajska i wsp. *Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa*. Raport z realizacji zadania PCZ 21-21

[2] J. Ilmarinen *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*, FIOH 1999

[3] J. Bugajska, T. Makowiec-Dąbrowska, A. Jegier, A. Marszałek. *Physical work capacity (VO₂max) of active employees (men and women)*, w: "Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers", Elsevier, ICS vol. 1280 C, 2005, 156-160

[4] C-H. Nygard, T. Pohjonen, J. Ilmarinen *Muscular strength of aging employees over 11-year period*, W: FinnAge – Respect for the ageing: actio programme to promote the health, work ability and well-being of ageing workers, 1990-1996. People and Work, Research reports 26. FIOH, Helsinki 1999

[5] T. Tokarski, J. Kamińska, D. Roman-Liu. *Differences in muscle force in older women and men*. Acta of Bioengineering and Biomechanics, Vol. 5, Supp. 1, 2003, 507-511

[6] A. Marszałek, M. Konarska, J. Bugajska. *Assessment of work ability in a hot environment of workers of different ages*, w: "Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers", Elsevier, ICS vol. 1280 C, 2005, 208-213

[7] T. Makowiec-Dąbrowska i współpr. *Określenie warunków umożliwiających pracę w zimnym mikroklimacie pracownikom starszym*. Raport końcowy PCZ 21-21, Zadanie 5. Biblioteka CIOP-PIB

[8] M. Haider, R. Cervinka, M. Koller, M. Kundi *A destabilization theory of shiftwork effects*. In: Trends in Chronobiology eds.: Hekkens W.Th.J.M., Kerkhof A.G., Retveld W.J. Pergamon Press, 1988, 209-217

[9] K. Zużewicz, M. Konarska *Zmiany tolerancji pracy zmianowej – fizycznej i umysłowej – związane z wiekiem*, „Bezpieczeństwo Pracy”, 7-8(396-397) 2004, str. 28-31

[10] L. Helmuth *A generation gap in brain activity*. "Science", 2002, 296, 2131-2133

W publikacji wykorzystano wyniki uzyskane w ramach realizacji projektu celowego zamawianego nr 21-21 pt. „Aktywność zawodowa pracowników w aspekcie starzejącego się społeczeństwa” dofinansowanego w zakresie prac badawczo-rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Informatyzacji oraz Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w latach 2001-2004. Projekt realizowany był przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie oraz Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi w latach 2001-2004