

M. Bubaš, M. Milošević, B. Knežević, J. Mustajbegović*

STRES U STARIJIH RADNIKA

UDK 159.942:331.45/48-057.9

PRIMLJENO: 12.1.2009.

PRIHVAĆENO: 26.2.2009.

SAŽETAK: Industrijske zemlje diljem svijeta suočene su sa starenjem radne snage. Ta je pojava posljedica produljenog životnog vijeka i pada stope nataliteta. Posljedično, dolazi do starenja radne populacije. To je naročito istaknuto u društvima gdje su niske stope nataliteta i gdje mnogi mladi, obrazovani radnici emigriraju u druge zemlje, u potrazi za bolje plaćenim poslom. Kako bi se promijenio ovaj trend, mora se pronaći pristup kojim će se poticati starije radnike da zadrže produktivnost i produljiti im radni vijek. Osim toga, dani su izabrani statistički podaci koji prikazuju starenje populacije i s tim u svezi porast postotka starijih radnika na tržištu rada. I, ne samo to, prezentirani podaci ističu potrebu daljnjih istraživanja uvjeta rada i radne sposobnosti starijih radnika.

Na temelju dostupnih istraživanja prikazane su karakteristike psihosocijalnih uvjeta rada starijih radnika u slijedećim aspektima: zadovoljstvo na radnom mjestu, percipirani zahtjevi radnog mjesta, kontrola rada, socijalna podrška na radnom mjestu, nesigurnost zaposlenja, te sukob posao-obitelj.

Ključne riječi: stariji radnici, zadovoljstvo na radnom mjestu, percipirani zahtjevi radnog mjesta

UVOD

Definicija „starijeg“ radnika

Dob bismo mogli definirati na razne načine, pa tako i pokušati razlučiti na kronološku i biološku. Naime, dvije osobe rođene na isti dan, istog mjeseca i iste godine koje imaju jednaku životnu dob mogu biti različitog psihofizičkog

stanja, pa možemo reći da su one iste kronološke dobi, ali ne i biološke. No, upravo da se izbjegnju razilaženja u definiranju „starije dobi“, Svjetska zdravstvena organizacija uzima, kao točku razgraničenja između „mlađih“ i „starijih“ radnika, kronološku dob od 45 godina života. Europske i svjetske statistike prikazuju porast broja starijih osoba u populaciji, što je vezano uz produljenje životnog vijeka, te pad nataliteta. U zadnjem je desetljeću sve to uzrokovalo znatan porast društvenog interesa o uvjetima rada starijih radnika, a posebno za smanjivanjem psihičkog stresa na radnom mjestu. Analiza izvora stresa unutar te skupine radnika može olakšati izbor metoda ograničavanja ove pojave.

U članku su predstavljeni, među ostalim, izabrani statistički podaci koji prikazuju starenje

*Marija Bubaš, dr. med., spec. med. rada i sporta, Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, A. V. Holjevca 22, 10000 Zagreb, Milan Milošević, dr. med., Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Škola narodnog zdravlja „Andrija Štampar“, Katedra za zdravstvenu ekologiju i medicinu rada, Rockefellerova 4, 10000 Zagreb, Bojana Knežević, dr. med., spec. med. rada, KBC Zagreb, Kišpatičeva 12, 10000 Zagreb, prof. dr. sc. Jadranka Mustajbegović, Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Škola narodnog zdravlja „Andrija Štampar“, Katedra za zdravstvenu ekologiju i medicinu rada, Rockefellerova 4, 10000 Zagreb.

populacije i s tim u svezi porast postotka starijih radnika na tržištu rada. Na temelju dostupnih istraživanja prikazane su karakteristike psihosocijalnih uvjeta rada starijih radnika u slijedećim aspektima: zadovoljstvo poslom, percipirani zahtjevi radnog mjesta, kontrola rada, socijalna podrška na radnom mjestu, nesigurnost zaposlenja, te sukob posao-obitelj.

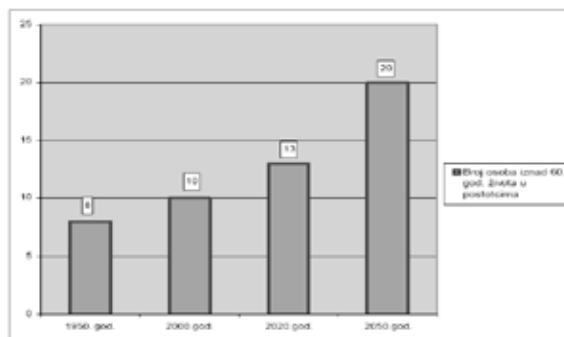
OBILJEŽJA POPULACIJE I PREDVIĐANJA

Kako navode Horie i Tsutsui, u 1950. godini u svijetu je živjelo 200 milijuna ljudi iznad 60 godina života što je iznosilo 8% populacije, dok ih je u 2000. godini bilo 600 milijuna što je u odnosu na ukupnu svjetsku populaciju iznosilo 10%. Predviđaju, također, da će do 2020. godine odnosne brojke iznositi 1 milijardu ili 13%, dok se za godinu 2050. predviđa 2 milijarde ili 20% ukupne populacije (slika 1); (Horie, Tsutsui, 2003.).

Kao rezultat starenja populacije, na tržištu rada raste udio starijih radnika u odnosu na mlađe. U zemljama Europske unije u 2005. godini udio radnika u dobnoj skupini 50 – 64 godine života iznosio je 27% ukupne radne snage, dok se za 2025. predviđa da će taj udio iznositi 35%. Također, predviđa se da ćemo u desetljeću od 2005. do 2015. u zemljama Europske unije imati najstariju radnu snagu u povijesti. Sve to ukazuje na obvezu osiguravanja odgovarajućih uvjeta rada ovoj skupini ljudi. Ovaj problem ima, također, svoje važne ekonomske aspekte, primjerice posljedično smanjenje odnosa radno aktivnih ljudi i broja umirovljenika. Griffiths (2003.) predviđa da bi u 2010. godini odnos broja zaposlenih prema broju umirovljenika trebao iznositi 3,3 u Njemačkoj; 4,5 u Velikoj Britaniji, te 2,5 u Finskoj. U godini 2030. taj isti odnos u spomenutim zemljama će iznositi: 2,5; 3,2 i 2,5 (slika 2); (Griffiths, 2003.).

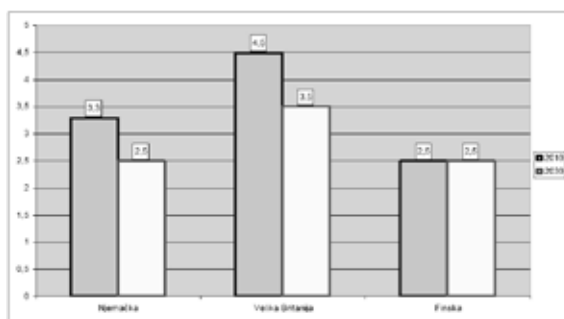
Sličnu tendenciju prikazuje odnos broja zaposlenih prema broju osoba „ovisnih“ o zapo-

slenima, odnosno osoba do 15. godine i iznad 65. godine života (*ADR – engl. age dependency ratio*). Trenutno ADR u Europskoj uniji iznosi 2 (2 zaposlene osobe na jednu koja ne radi), ali u 2025. godini očekuje se da će pasti na 1,7. Prema mišljenju Ilmarinena (1999.), taj bi se odnos trebao računati tako da kao „ovisne“ osobe podrazumijevamo one ispod 20., odnosno iznad 60. godine života. Omjer izračunat na taj način bi u godini 2025. u mnogim zemljama EU-a iznosio približno 1, odnosno jedna zaposlena osoba na jednu osobu koja ne radi. Spomenuta predviđanja prikazuju da treba na sve načine povećati broj odnosa zaposlenih osoba u odnosu na nezaposlene.



Slika 1. Osobe iznad 60. god. života u godinama 1950., 2000., 2020., 2050.

Figure 1. Number of people over 60 in 1950, 2000, 2020, 2050



Slika 2. Odnos broja zaposlenih prema broju umirovljenih – predviđanja za Njemačku, Veliku Britaniju i Finsku

Figure 2. Ratio of the number of workers to the number of retired people-prognoses for Germany, the UK and Finland

Tablica 1. Prosječna dob kod umirovljenja u zemljama OECD***Table 1. Average retirement age in OECD countries**

Zemlja	Muškarci		Žene	
	1960.	1995.	1960.	1995.
Island	68,8	69,5		66,0
Japan	67,2	66,5	64,6	63,7
Švicarska	67,3	64,6	66,9	60,6
Norveška	67,0	63,8	70,8	62,0
Portugal	67,5	63,6	68,1	60,8
Turska	68,7	63,6	69,2	66,6
SAD	66,5	63,6	65,1	61,6
Irska	68,1	63,4	70,8	60,1
Švedska	66,0	63,3	63,4	62,1
Danska	66,7	62,7	64,6	59,4
Velika Britanija	66,2	62,7	62,7	59,7
Kanada	66,2	62,3	64,3	58,8
Grčka	66,5	62,3	64,4	60,3
Novi Zeland	65,1	62,0	62,5	58,6
Australija	66,1	61,8	62,4	57,2
Španjolska	67,9	61,4	68,0	58,9
Italija	64,5	60,6	62,0	57,2
Njemačka	65,2	60,5	62,3	58,4
Francuska	64,5	59,2	65,8	58,3
Finska	65,1	59,0	63,2	58,9
Nizozemska	66,1	58,8	63,7	55,3
Austrija	63,9	58,6	61,9	56,5
Luksemburg	63,7	58,4	63,8	55,4
Belgija	63,3	57,6	60,8	54,1

*OECD – Organizacija gospodarske suradnje i razvoja

Poduzimanje aktivnosti u tom smjeru od velikog je značaja između ostaloga i zbog toga što se u praksi primjećuje suprotna tendencija, tj. stariji radnici sve ranije odlaze u mirovinu. Na primjer, prema podacima OECD-a prema studiji provedenoj 1998., u Nizozemskoj prosječna dob prilikom odlaska u mirovinu iznosi za muškarce: u 1960. god. 66,1 godina, a u 1995. god. 58,8 godina, dok je to za žene: 63,7 odnosno 55,3 (Tablica 1).

Politika većine zemalja ide u smjeru održavanja dosadašnje dobi odlaska u mirovinu ili, pak, u nekim slučajevima, podizanja starosnog

praga za umirovljenje. Projekti produljivanja radnog staža, odnosno podizanja starosnog praga za umirovljenje vezani su uglavnom uz žene, tako da se izjednači njihova dob prilikom umirovljenja s dobi umirovljenja muškaraca. Prema OECD-ovim podacima, od europskih zemalja takve projekte deklariraju Švicarska, Belgija, Njemačka, Velika Britanija, Grčka i Poljska (Tablica 2).

U Europi porast interesa za probleme starijih radnika donijele su 90. godine. U 1990. god. osnovana je organizacija *European Observatory on Aging and Older People* koja je zaključila da postoje četiri osnovne razine socijalne politike koje treba pratiti uzevši u obzir dob: (1) zaposlenost, (2) prihodi i standard života, (3) zdravlje i socijalna pomoć, te (4) socijalna integracija. Važan događaj bilo je proglašenje godine 1993. Europskom godinom starijih ljudi i međugeneracijske solidarnosti (*The 1993 European Year of Older people and Solidarity Between Generations*). U to vrijeme provedeno je opsežno istraživanje u zemljama Europske unije na temu diskriminacije starijih radnika koje je, među ostalim, pokazalo da veći dio javnog mišljenja u zemljama EU-a ukazuje kako su stariji radnici diskriminirani za vrijeme zapošljavanja, zatim kod napredovanja i usavršavanja. Problem starijih radnika na europskoj je razini razmatran u vrijeme dok je Francuska predsjedala Europskom unijom (1995. godine). Tada je donesena Rezolucija o zapošljavanju starijih radnika (*The Resolution on the Employment of Older Workers*) koja je istaknula sljedeće točke:

„... potrebu jačanja napora vezanih za usklađivanje uvještavanja i uvjeta rada s potrebama starijih radnika...

... obvezu poduzimanja koraka koji bi sprečavali isključivanje starijih radnika iz tržišta rada i obvezu osiguranja njima dovoljnih financijskih sredstava“.

U 1994. god. Europska fondacija za poboljšanje uvjeta života i rada započela je realizaciju programa „Combating Age Barriers in Job Recruitment and Training“, što je, među ostalim, rezultiralo objavljivanjem pregleda dobre prakse na tom polju.

Tablica 2. Službena dob umirovljenja prema obvezujućim propisima u izabranim zemljama**Table 2. Official retirement age according to current regulations in selected countries**

Zemlja	Muškarci	Žene
SAD	65 (67)	65 (67)
Kanada	65	65
Finska	65	65
Francuska	65	65
Velika Britanija	65	60 (65)
Španjolska	65	65
Belgija	65	61 (65)
Švicarska	65	62 (64)
Njemačka	65	60 (65)
Austrija	65	60
Italija	65	58
Poljska	65	60 (65)

*U zagradi je označen gornji prag dobi umirovljenja

DOB I IZVORI STRESA I ZADOVOLJSTVO NA RADU

Zadovoljstvo na radu i samopouzdanje starijih radnika

Psiholozi već dugo raspravljaju o problemu odnosa između dobi radnika i njegovog samopouzdanja i zadovoljstva na poslu. Istraživanja pokazuju da je odnos između dobi i samopouzdanja na poslu takav da osobe koje počinju raditi karakterizira dobro samopouzdanje, kasnije se ono smanjuje, a nakon toga opet povećava. Glede zadovoljstva na radu, ono nakon 36. godine života raste zajedno s godinama, tako da u starijim dobnim skupinama dosegne visoku razinu.

Problem zadovoljstva na radu usko je vezan za osjećaj povezanosti sa zanimanjem te sa samom tvrtkom. Makar stariji radnici općenito navode manje izvora stresa u radnoj okolini u odnosu prema mladima, nije tako sa svim oblicima stresnih situacija.

Kontrola rada

Kontrola rada, odnosno mogućnost utjecanja na proces rada i uvjete u kojima je obavljen, je-

dan je od ključnih elemenata koji opisuju psihosocijalne karakteristike rada. Vrlo je često predstavljena njegova povezanost s razinom stresa te zdravljem na radu. Rezultati istraživanja povezanosti između te karakteristike i dobi radnika općenito dokazuju da stariji radnici imaju veću mogućnost kontrole.

Također treba napomenuti da stariji radnici ne samo da češće navode visoku razinu kontrole, nego ova karakteristika ima za njih presudno značenje. Rau i suradnici (2005.) pokazali su da su oglašili za posao koji ističu fleksibilno radno vrijeme (daju veću mogućnost kontrole radnog vremena) vrlo atraktivni među radnicima koji pripadaju starijim dobnim skupinama.

Socijalna podrška na radnom mjestu

Puno teoretskih modela, ali i istraživanja prikazuju vezu između niske razine podrške s razinom stresa te smanjenim fizičkim i psihičkim zdravljem. U istraživanjima projekta NEXT koji je obuhvatio populaciju medicinskih sestara iz 10 zemalja Europske unije saznajemo da, uzevši u obzir podršku poslodavca, nema povezanosti između dobi radnika i razine zabilježene podrške. Ako pak uzmemo u obzir podršku kolega, onda u cijelom ukupnom istraživanju starije medicinske sestre doživljavaju razinu ove podrške nižom. Ilmarinen je 1996. godine analizirao nalaze Eurobarometra (formula suradnje nacionalnih instituta udruženih u Europskoj udruzi istraživanja javnog mnijenja i marketinga) vezane uz odgovor na pitanje: da li sudionici istraživanja razgovaraju s poslodavcima o problemima vezanim za posao.

U istraživanju su sudjelovali umnogome muškarci i žene iz većine zemalja Europske unije. Istraživanje je utvrdilo da radnici iznad 45. godine života, podjednako oba spola, rjeđe raspravljaju s poslodavcem na tu temu.

Problem srodan socijalnoj podršci je pitanje diskriminacije vezane uz dob zaposlenika.

U zemljama „stare“ Europske unije pojava diskriminacije vezane uz dob je rijetka, ali ipak

nešto češće komentirana od radnika iznad 45. godine života ($M = 3,3\%$, $\check{Z} = 3,6\%$) nego ispod 45. godine života ($M = 2,1\%$, $\check{Z} = 2,8\%$).

Zahtjevi radnog mjesta

Zahtjevi radnog mjesta su treća važna dimenzija socijalnog okruženja rada koja utječe na razinu stresa radnika. Većina istraživanja ukazuje da, za razliku od mlađih dobnih skupina, stariji radnici smatraju svoje zahtjeve na radu nižima. U prilog tome govore rezultati istraživanja provedenih s medicinskim sestrama, u sklopu spomenutog projekta NEXT, gdje je u odnosu prema starijim dobnim skupinama zabilježen porast percipiranih zahtjeva radnog mjesta upravo među mlađim sestrama (< 30 godina). Analize Ilmarinena (2003.) prikazuju da radnici iznad 45. godine života, rjeđe nego mlađi, navode kako moraju raditi pod snažnim pritiskom vremena. Značajne razlike vezane su, pak, samo za muškarce iz većine «starih» zemalja Europske Unije, izuzev Finske gdje stariji radnici osjećaju veći vremenski pritisak na poslu. Važno je istaknuti da stariji radnici češće misle kako su zahtjevi radnog mjesta dobro usklađeni s njihovim sposobnostima. Među zemljama «stare» Europske unije spomenute razlike u dobnim skupinama najuočljivije su u Velikoj Britaniji i Španjolskoj, a nisu toliko izražene u Finskoj.

U svjetlu navedenih istraživanja vezanih za zahtjeve na radnom mjestu, iznenađujući je nalaz dobiven u horizontalnim istraživanjima (u vremenskim intervalima) provedenim u Švedskoj. Nakon 11 godina, preko 20% sudionika istraživanja navodilo je porast percipiranih zahtjeva radnog mjesta (prije svega ovdje se misli na „preciznost u prenošenju informacija“, „donošenje odluka u stresnim uvjetima“), u odnosu na zahtjeve prijavljene ranije (kad su sudionici istraživanja bili 11 godina mlađi).

Druge karakteristike rada kao izvor stresa

U projektu NEXT, koji je obuhvatio medicinske sestre iz 10 zemalja Europske unije, analizirane su još dvije karakteristike rada u kontekstu dobi. Bile su to: nesigurnost zaposlenja i sukob

posao – obitelj. Veza između dobi i nesigurnosti posla ovisi o tome koji se aspekt nesigurnosti uzima u obzir, ali i koja se zemlja promatra. Ako se uzme u obzir zabrinutost pojedine osobe da može biti nezaposlena, onda se u pet zemalja bilježi negativna veza s dobi: stariji radnici brinuli su se manje. Ako se, pak, uzme u obzir zabrinutost o tome hoće li naći novi posao, ona raste zajedno s godinama u 6 od 10 zemalja. Zanimljivi rezultati pokazali su se, također, kod drugog izvora stresa: sukoba posao – obitelj. Najveća razina tog izvora stresa zabilježena je u dobnj skupini 30 – 35 godina života, a dalje se primjećuje njegov pad. Istraživanje pokazuje da su stariji radnici imali manje problema nego mlađi u usklađivanju posla s obiteljskim životom. Takav trend prisutan je u svim zemljama obuhvaćenim istraživanjem. Za radnike starijih dobnih skupina, najstresnija situacija bila je ona kada se uz visoku razinu zahtjeva radnog mjesta vezuje niska razina kontrole radnih zadataka. Tada je zadovoljstvo radnika bilo na najnižem stupnju.

ZAKLJUČAK

Mnogi „stariji“ radnici u industrijaliziranim zemljama prestanu raditi daleko prije nego li dosegnu 65. godinu života. Posljedično, industrijalizirane zemlje suočene su s nedostatkom radne snage, što može usporiti gospodarski rast i negativno utjecati na javni financijski sektor smanjujući ukupnu poreznu osnovicu. Ova je situacija izraženija u društvima s niskom stopom nataliteta, te velikim brojem mladih ljudi koji emigriraju u potrazi za bolje plaćenim poslovima u drugim zemljama. Kako bi se promijenio ovaj trend, mora se pronaći pristup kojim će se poticati starije radnike da zadrže produktivnost i produljiti im radni vijek. To bi značilo podići dobnu granicu umirovljenja i povećati zapošljavanje starijih radnika raznim ciljanim programima. Unatoč poznavanju tih činjenica i stajališta, brojne su prepreke s kojima su suočeni stariji radnici, npr.: negativna stajališta prema starijim radnicima, za koje se smatra da su i manje produktivni, radni uvjeti koji su često zahtjevni uz opadanje radnog kapaciteta s porastom dobi starijih radnika

i nefleksibilno radno vrijeme prisiljava radnike da umjesto o punom radnom vremenu razmišljaju o umirovljenju. Ipak, ne smijemo zaboraviti, stariji radnici imaju višu razinu radne etike, vole strukturiranost i pravila, poštuju hijerarhiju i autoritet te posvećuju više pozornosti kvaliteti rada. Većina provedenih istraživanja pokazuje kako su stariji radnici zadovoljniji s radom i zadovoljniji sobom. Najvjerojatnije je to rezultat prirodne „selekcije“ – nezadovoljne osobe ranije prekidaju radni odnos. Analizom osnovnih psihosocijalnih karakteristika rada – znanih kao glavni izvor stresa na radnom mjestu – odnosno: zahtjeve radnog mjesta, kontrolu radnih zadataka i socijalnu podršku, vidjet ćemo da dvije od ovih karakteristika stavljaju starije osobe u bolju poziciju nego mlađe.

Stariji radnici ocjenjuju svoje zahtjeve na radnom mjestu nižima, a osim toga navode bolju usklađenost rada s vlastitim sposobnostima. Također stariji radnici češće navode da imaju veću mogućnost kontrole radnih zadataka, za razliku od radnika mlađih dobni skupina. Možemo reći da najviše stresa donosi razina socijalne podrške: stariji radnici osjećaju da imaju manje podrške te da su češće diskriminirani. Istraživanja, također, pokazuju da postoje i znatne razlike u radnim okruženjima u svakoj pojedinoj zemlji. Stoga, detaljno poznavanje izvora stresa u određenoj dobnoj skupini starijih radnika traži detaljnu analizu psihosocijalnih uvjeta rada pojedine skupine.

LITERATURA

Avolio, B.J., Waldman, D.A., McDaniel, M.A.: Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type, *Academy of Management Journal*, 33, 1990., 407-422.

Barth, M.C.: An aging workforce in an increasing global world, *Journal of Aging and Social Policy*, 11, 2000., 83-88.

Combating age barriers in employment, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Research summary, 1997.

Crimmins, E.M., Reynolds, S.L., Saito, Y.: Trend sin health and ability to work among the older working-age population, *Journals of Gerontology Series B-Psychological Sciences and Social Sciences*, 54, 1999., 1, 31-40.

Employment Outlook, OECD, 1998b.

Griffiths, A.: The role of psychosocial environment in promoting the health and performance of older workers. In: Kumashiro, M.(ed): *Aging and Work*, Taylor&Francis, London, New York, 2003.

Herzog, A.R., House, J.S., Morgan, J.N.: Relation of work and retirement to health and well-being in older age, *Psychology and Aging*, 6, 1991., 202-211.

Horie, S. and Tsutsui, T.: Terminology of aging used in legislation and governmental policy. In: Kumashiro, M.(ed): *Aging and Work*, Taylor&Francis, London, New York, 2003.

Illmarinen, J.: Promotion of workability during aging. In: Kumashiro, M.(ed): *Aging and Work*, Taylor&Francis, London, New York, 2003.

Illmarinen, J.: *Aging workers in the European Union-Status and promotion of work ability and employment*, Finish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, 1999.

Maintaining Prosperity in an Ageing Society, OECD, 1998a.

McEvoy, G.M., and Cascio, W.F.: Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance, *Journal of Applied Psychology*, 74, 1989., 11-17.

Nygaard, C.H., Huuhtanen, P., Tuomi, K., Martikainen, R.: Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, suppl. 1, 1997., 12-19.

Rau, B.L. and Adams, G.A.: Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment, *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 2005., 649-660.

Simon, M. and Hasselhorn H.M.: Work-family interference in the European nursing profession. In: Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P., Mueller, B.H. (eds): *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*, Stockholm, SALTSA, 2003.

Tobias-Adamczyk, B. and Brzyski, P.: Psychosocial work conditions as predictors of quality of life at the beginning of older age, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18, 2005., 1, 43-52.

War, P.: Age and occupational well-being, *Psychology and Aging*, 7, 1992, 1, 37-45.

Widerszal-Bazyl, M., Radkiewicz, P., Hasselhorn, H.M., Conway, P.M. and the NEXT study Group: The job demand-control-support model applied to analysis of nursing work in ten European countries. In: Hasselhorn, H.M., Tackenberg, P. and Mueller, B.H. (eds): *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*, Stockholm, SALTSA, 2003.

STRESS IN OLDER WORKERS

SUMMARY: The labour force is aging throughout the industrialized world. This phenomenon is caused by an increase in the overall life expectancy of the people and a decline in their fertility rate. As a consequence, the workforce of these nations is getting older. This situation is exacerbated in communities where birth rates are low and many younger, skilled workers emigrate to take advantage of job opportunities in other countries. To offset this trend, policy makers must consider approaches that encourage older employees to remain productive and continue working. Therefore, this article presents selected statistical data concerning the aging population. These data stress the need of focusing on further research in working conditions and work capacity of older workers. On the basis of available research data, the article describes some job characteristics of older workers: job satisfaction, perceived job demands, job control, social support at work, job insecurity and work-family conflict.

Key words: *older workers, job satisfaction, perceived job demands*

*Subject review
Received: 2009-01-12
Accepted: 2009-02-26*