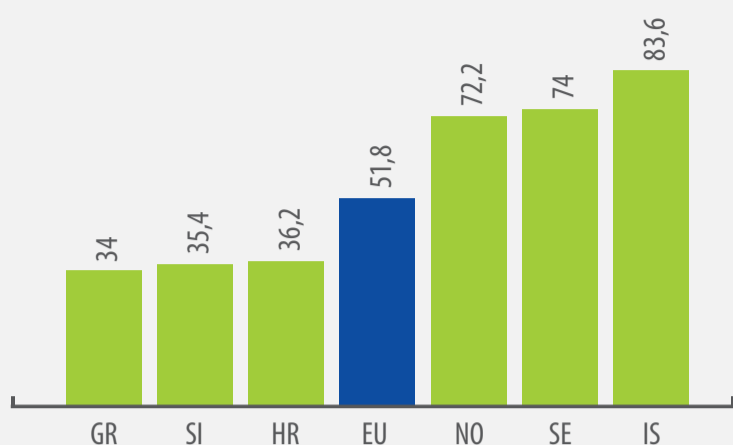
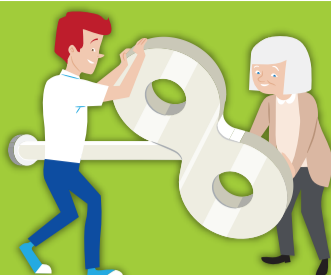


Gestionando el envejecimiento de la población activa de Europa

La población activa de Europa envejece. Para 2030, se espera que los trabajadores de 55 a 64 años representen al menos el 30 % de la población activa total en muchos países.

En Europa la edad oficial de jubilación aumenta, pero ya son muchos los trabajadores que abandonan el mercado laboral mucho antes de llegar a la edad de jubilación, y así, en muchos países la tasa de empleo de los trabajadores de más edad es baja.



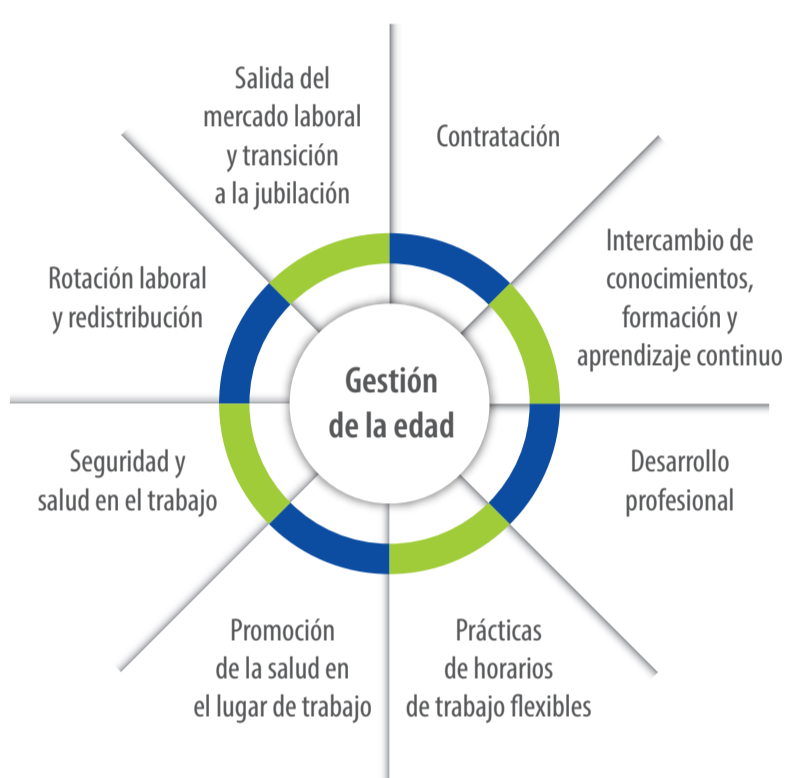
Tasa de empleo entre 55 y 64 años por países (AÑO 2014)

BE 42,7	EE 64	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50	IE 53	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47	LU 42,5	PL 42,5	GB 61
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Los problemas de salud son un motivo importante de abandono del mercado laboral, pero hay más factores que influyen en la decisión de jubilarse, como que las destrezas estén obsoletas, la discriminación por edad, la falta de valoración y la necesidad de prestar cuidados a otras personas.

Se necesitan nuevos planteamientos de gestión de los Recursos Humanos y la Seguridad y la Salud en el Trabajo para capacitar y motivar a las personas para que sigan trabajando.

Elementos clave de una gestión eficaz de la edad



Ventajas de la gestión de la edad para los trabajadores

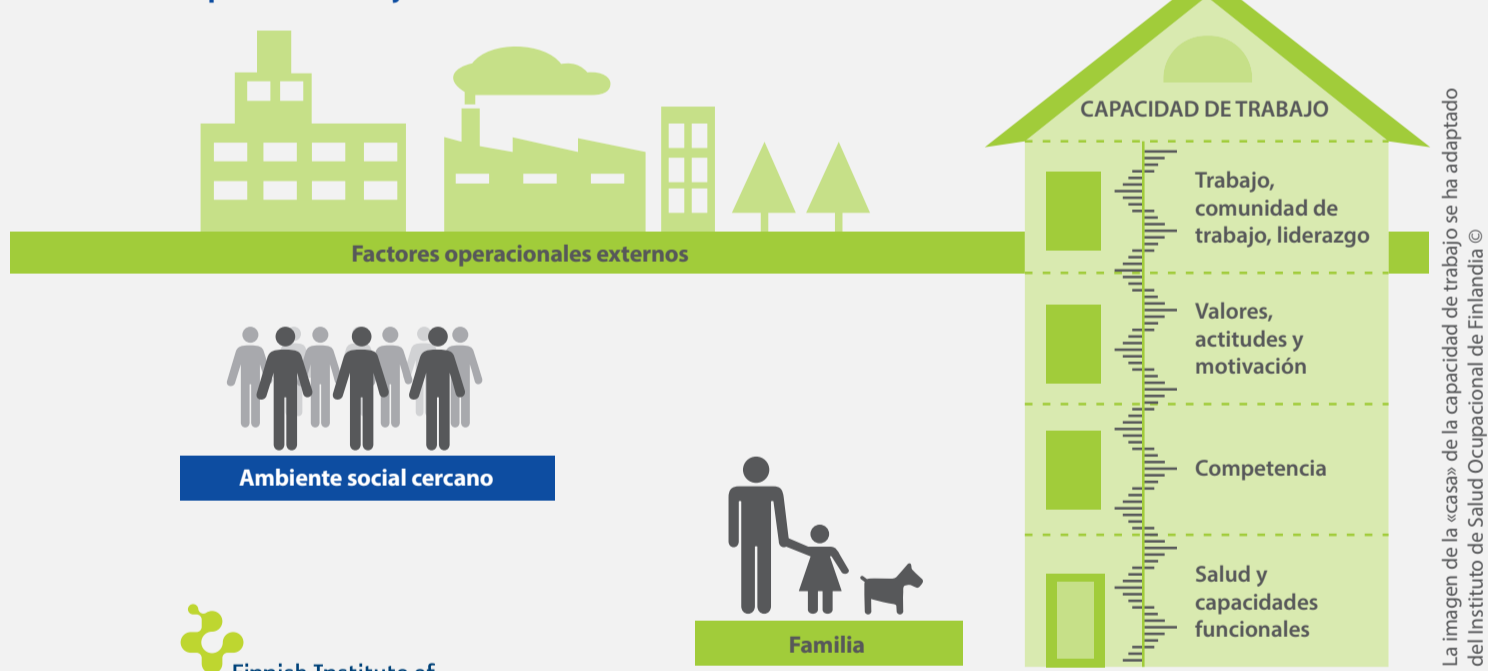
- Más motivación
- Mayor satisfacción laboral
- Mejor conciliación del trabajo y la vida privada
- Conservación de la capacidad de trabajo y de la empleabilidad durante toda la carrera.

Ventajas para las empresas

- Garantía de mano de obra; alerta temprana de escasez de habilidades o talento
- Coste reducido por pérdida de habilidades y experiencia
- Menor rotación de personal y reducción del coste de selección de personal
- Gestión positiva de sucesiones cuando se producen jubilaciones
- Mejor rendimiento en todos los grupos de edad
- Mejor aprovechamiento de las virtudes y el talento en los distintos grupos de edad, incluyendo sacar partido a los contactos, la pericia y la experiencia de los trabajadores maduros.

Capacidad de trabajo: el equilibrio entre los recursos personales y los factores laborales

Modelo de capacidad de trabajo



La imagen de la «casa» de la capacidad de trabajo se ha adaptado del Instituto de Salud Ocupacional de Finlandia ©

Para promover la capacidad de trabajo, se precisa un liderazgo y una cooperación adecuados entre empresarios, gerentes, supervisores y trabajadores.

Evaluación de riesgos

El entorno laboral se debe ajustar a los cambios en las capacidades, sobre la base de una evaluación de riesgos. Dicha evaluación debe tener en cuenta la edad, entre otros aspectos de la diversidad. En el caso de los trabajadores mayores, se debe prestar especial atención a ciertos factores de riesgo:

Riesgos físicos

- Ergonómicos (movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas incómodas o forzadas, posturas estáticas)
- Trabajo a turnos
- Entornos laborales con calor, frío o ruido; vibraciones
- Trabajo en altura.



Riesgos psicosociales

- Destrezas obsoletas, falta de formación y desarrollo profesional
- Discriminación por edad
- Mala conciliación entre trabajo y vida privada, p. ej. necesidad de prestar cuidados a otras personas.



Sin embargo, los trabajadores mayores no constituyen un grupo homogéneo, y por ello no se pueden hacer generalizaciones únicamente en función de la edad.

Campaña 2016-17: Trabajos saludables en cada edad

La campaña 2016-17 Trabajos saludables en cada edad de EU-OSHA pretende promover una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable, con especial hincapié en la prevención a lo largo de toda la vida laboral.

Para obtener más información sobre esta campaña y sobre la manera de participar en ella, visite www.healthy-workplaces.eu/es y consulte nuestra guía electrónica en <http://eguides.osha.europa.eu/>.