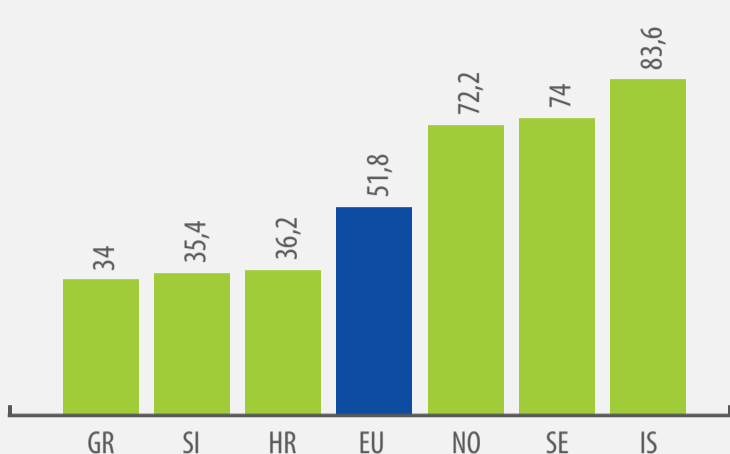
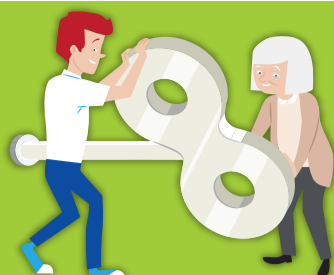


Europos darbo jėgos senėjimo valdymas

Europos darbo jėga sensta: manoma, kad iki 2030 m. daugelyje šalių 55–64 metų amžiaus darbuotojai sudarys 30 % arba daugiau visų dirbančiųjų dalies.

Visoje Europoje didėja oficialus pensinis amžius, tačiau nemažai darbuotojų palieka darbo rinką dar nesulaukę pensinio amžiaus, todėl daugelyje šalių vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis yra žemas.



55–64 metų amžiaus darbuotojų užimtumo lygis pagal šalis (2014 m.)

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

Prastėjanti sveikata yra svarbi priežastis, dėl kurios paliekama darbo rinka, bet esama ir kitų veiksnių, turinčių įtakos sprendimui išeiti į pensiją, pavyzdžiui, pasenę įgūdžiai, diskriminacija dėl amžiaus, nepakankamas įvertinimas arba su priežiūra susiję įsipareigojimai.

Siekiant sudaryti sąlygas ir motyvuoti žmones dirbti toliau, reikalingas naujas požiūris į žmogiškuosius išteklius ir darbuotojų saugos bei sveikatos valdymą.

Pagrindiniai sėkmingo į amžių orientuoto valdymo elementai



Į amžių orientuoto valdymo nauda darbuotojams

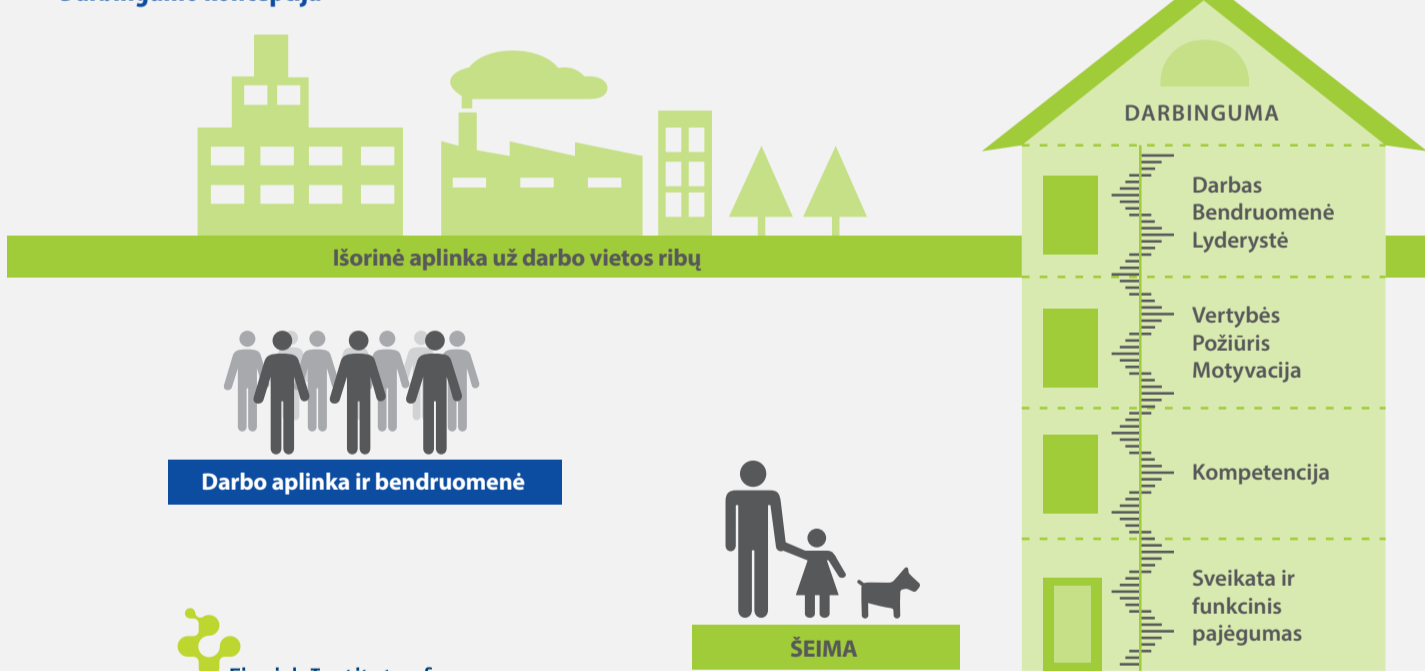
- Geresnė motyvacija;
- Didesnis pasitenkinimas darbu;
- Geresnė darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- Išsaugomas gebėjimas dirbti ir galimybės įsidarbinti visos karjeros metu.

Nauda darbdaviams

- Užtikrinta darbo jėgos pasiūla ir ankstyvas informuotumas apie nepakankamus įgūdžius / gebėjimus;
- Išvengiama brangiai atsieinančio įgūdžių ir kompetencijų praradimo;
- Mažesnė darbuotojų kaita ir sumažėjusios įdarbinimo išlaidos;
- Tinkamas perimamumo valdymas, darbuotojams išeinant į pensiją;
- Geresni rezultatai visose amžiaus grupėse;
- Geresnis įvairių amžiaus grupių stipriųjų pusių ir gabumų išnaudojimas, įskaitant naudojimąsi brandaus amžiaus darbuotojų tinklais, kompetencija ir patirtimi.

Darbingumas: asmeninių išteklių ir su darbu susijusių veiksnių pusiausvyrą

Darbingumo koncepcija



Šis paveikslas – tai adaptuota Suomijos profesinės sveikatos instituto parengto „Darbingumo namo“ paveikslas versija ©

Darbingumui skatinti reikia tinkamo vadovavimo, taip pat darbdavių, vadovų, priežiūros institucijų ir darbuotojų bendradarbiavimo.

Rizikos vertinimas

Darbo aplinka turi būti pritaikyta prie kintančių pajėgumų; tai turėtų būti daroma remiantis rizikos vertinimu. Amžius – tai vienas iš įvairovės aspektų, į kuriuos reikia atsižvelgti vertinant riziką. Yra keletas su vyresnio amžiaus darbuotojais susijusių rizikos veiksnių, kuriems reikia skirti ypatingą dėmesį:

Fizinė rizika

- Ergonominiai pavojai (pasikartojantys judesiai, rankinis valdymas, nevikrumas; nepatogi laikysena, statinė poza);
- Pamaininis darbas;
- Karšta, šalta arba triukšminga darbo aplinka, vibracija;
- Darbas aukštyje.



Psichosocialinė rizika

- Pasenę įgūdžiai, nerengiami darbuotojų mokymai ir nepakankamos karjeros galimybės;
- Diskriminacija dėl amžiaus;
- Netinkama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, pvz., dėl su priežiūra susijusių įsipareigojimų.



Vis dėlto vyresnio amžiaus darbuotojai nėra viena grupė, todėl prielaidos neturėtų būti daromos vien amžiaus pagrindu.

2016–2017 m. saugių darbo vietų visoms amžiaus grupėms kampanija

EU-OSHA 2016–2017 m. saugių darbo vietų visoms amžiaus grupėms kampanija siekiama skatinti tvarų profesinį gyvenimą ir sveiką senėjimą, daugiausia dėmesio skiriant prevencijai visu darbingo amžiaus laikotarpiu.

Norėdami sužinoti daugiau apie kampaniją ir apie tai, kaip galėtumėte joje dalyvauti, apsilankykite www.healthy-workplaces.eu/lt ir susipažinkite su mūsų e. vadovu adresu <http://eguides.osha.europa.eu/>.