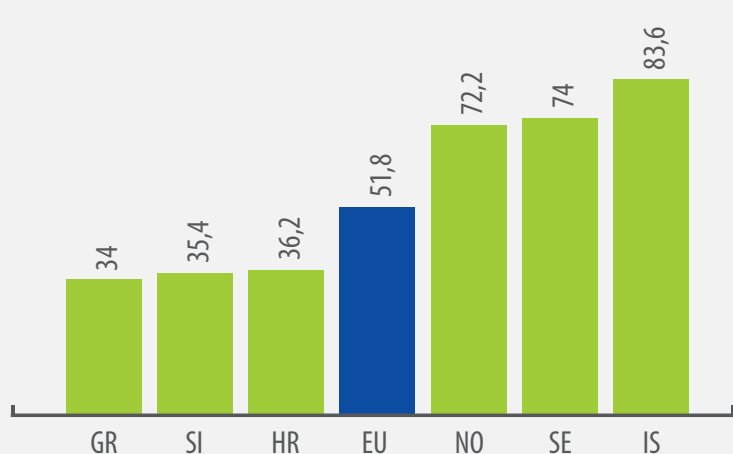
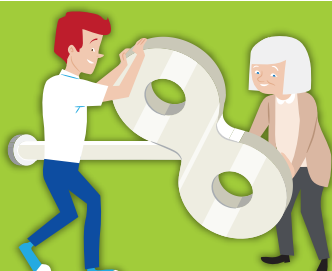


Gestionarea forței de muncă în curs de îmbătrânire din Europa

Forța de muncă a Europei îmbătrânește: se preconizează că, până în 2030, lucrătorii cu vârsta între 55 și 64 de ani vor reprezenta cel puțin 30 % din totalul forței de muncă în multe țări.

În întreaga Europă, vârsta legală de pensionare crește, însă mulți lucrători ies în continuare de pe piața muncii cu mult înainte de a ajunge la vârsta de pensionare, iar în numeroase țări, rata de ocupare a lucrătorilor vârstnici este scăzută.



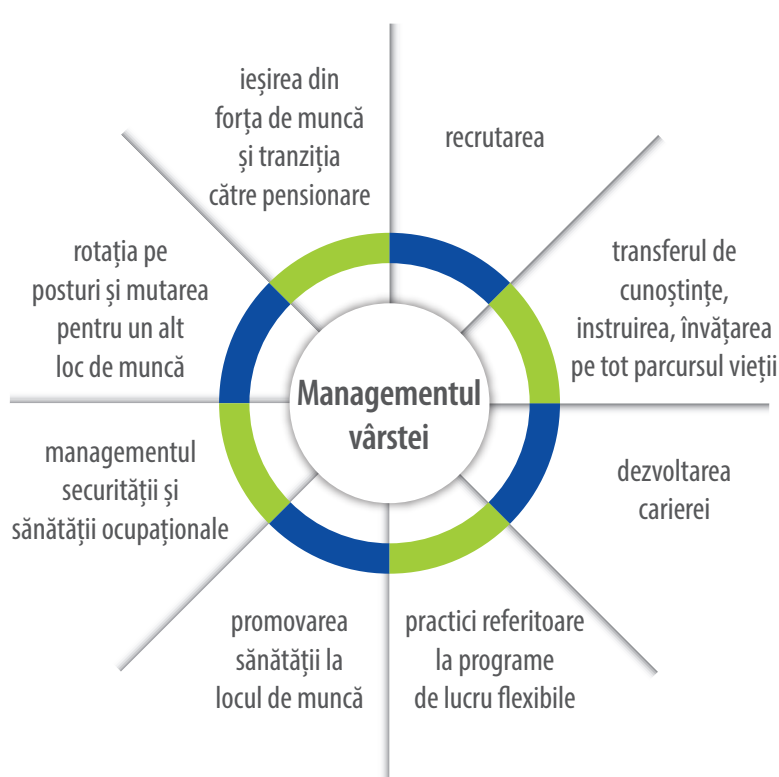
Rata de ocupare între 55 și 64 de ani în funcție de țară (ANUL 2014)

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

Sănătatea precară este un motiv important de ieșire de pe piața muncii, însă există și alți factori care influențează decizia de pensionare, precum competențele perimate, discriminarea pe motive de vârstă, lipsa de apreciere sau responsabilitățile de îngrijire.

Sunt necesare abordări noi în managementul resurselor umane și al securității și sănătății ocupaționale, menite să le permită oamenilor și să-i motiveze să își continue viața profesională.

Elemente-cheie ale unui management de succes al vârstei



Beneficiile managementului vârstei pentru lucrători

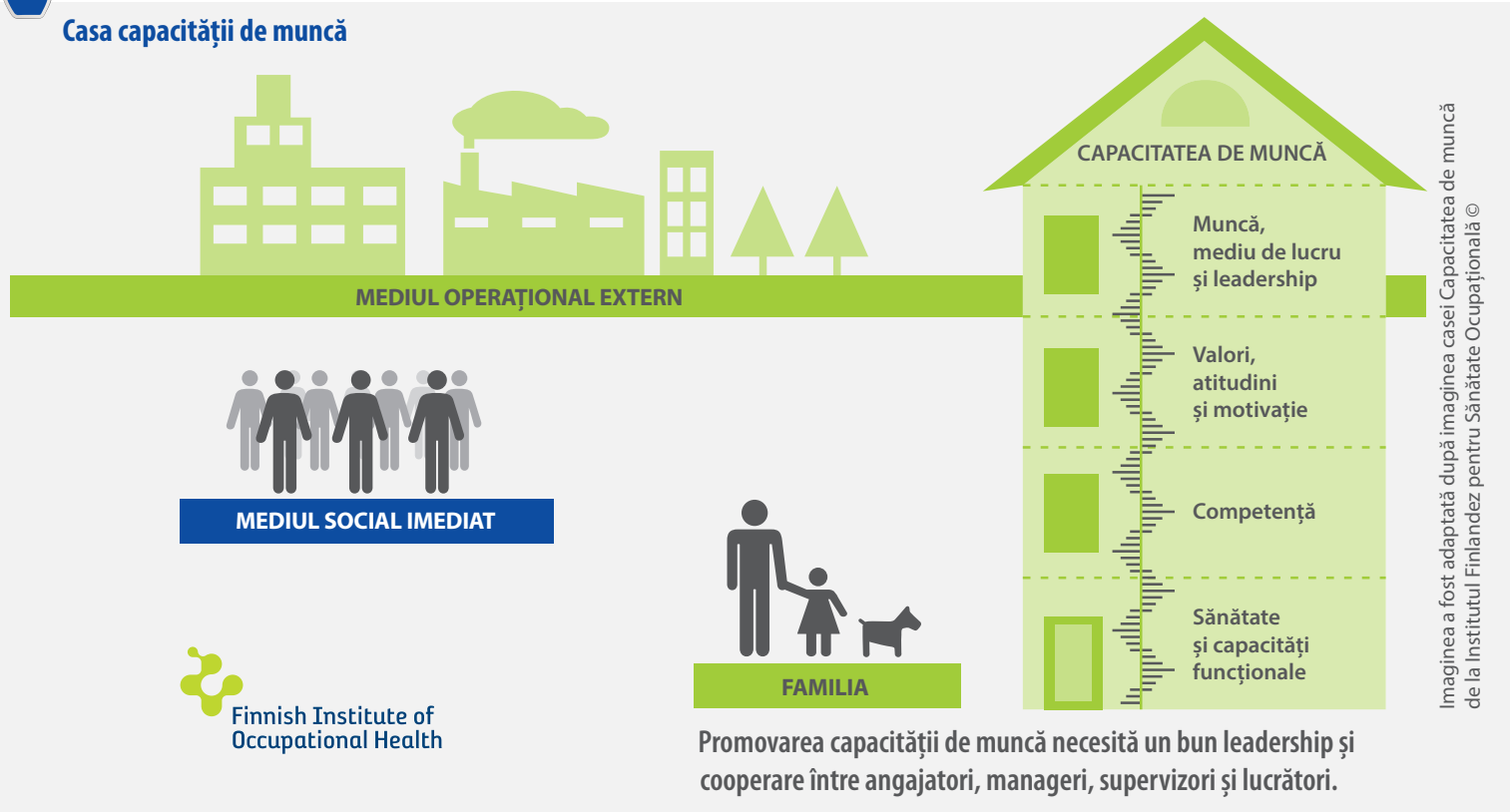
- o mai bună motivare;
- o mai mare satisfacție profesională;
- un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală;
- menținerea capacității de muncă și de angajare de-a lungul întregii cariere.

Beneficii pentru angajatori

- asigurarea resurselor umane și anticiparea nevoilor în ceea ce privește aptitudinile/talentele;
- evitarea pierderilor costisitoare de aptitudini și experiență;
- scăderea rotației personalului și reducerea costurilor de recrutare;
- managementul pozitiv al succesiunii atunci când persoanele se pensionează;
- performanțele îmbunătățite în cadrul tuturor grupelor de vârstă;
- o mai bună utilizare a punctelor forte și a talentelor din diversele grupe de vârstă, inclusiv prin recurgerea la rețelele, experiența și cunoștințele pe care le au lucrătorii maturi.

Capacitatea de muncă: echilibrul între resursele personale și factorii legați de muncă

Casa capacității de muncă



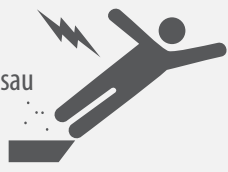
Promovarea capacității de muncă necesită un bun leadership și cooperare între angajatori, manageri, supervizori și lucrători.

Evaluarea riscurilor

Mediul de muncă trebuie adaptat la capacitățile în schimbare și acest proces trebuie realizat în baza evaluării riscurilor. Vârsta este un aspect al diversității care trebuie avut în vedere în evaluarea riscurilor. Sunt unii factori de risc care necesită atenție specială în cazul lucrătorilor vârstnici:

Riscuri fizice

- pericole ergonomice (mișcările repetitive, manipularea manuală, posturile neobișnuite sau incomode, posturile statice);
- munca în schimburi;
- medii de muncă în căldură, frig sau zgomot, vibrații;
- munca la înălțime.



Riscuri psihosociale

- competențe perimate, lipsa de instruire și de dezvoltare a carierei;
- discriminarea pe motive de vârstă;
- echilibrul precar între viața profesională și cea personală, de ex. din cauza responsabilităților de îngrijire.



Însă, întrucât lucrătorii vârstnici nu sunt un grup omogen, nu ar trebui să se facă supoziții exclusiv pe criterii de vârstă.

Campania Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele 2016-17

Campania Locuri de muncă sănătoase pentru toate vârstele 2016-17 inițiată de EU-OSHA are ca obiectiv promovarea vieții profesionale durabile și a îmbătrânirii în condiții bune de sănătate, cu accent pe prevenție pe parcursul întregii vieți profesionale.

Pentru a afla mai multe despre campanie și despre cum vă puteți implica, vizitați site-ul www.healthy-workplaces.eu/ro și consultați ghidul nostru electronic la http://eguides.osha.europa.eu/RO_ro/.