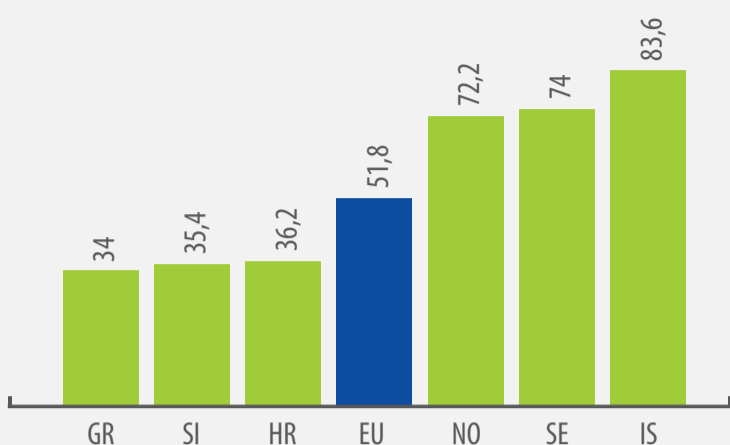
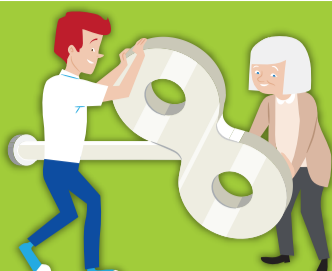


Riadenie starnúcej pracovnej sily v Európe

Pracovná sila v Európe starne – predpokladá sa, že do roku 2030 budú pracovníci vo veku 55 – 64 rokov predstavovať až 30 % alebo aj väčší podiel celkovej pracovnej sily v mnohých krajinách.

Oficiálny dôchodkový vek sa v celej Európe zvyšuje, no mnohí pracovníci aj naďalej odchádzajú z pracovného trhu oveľa skôr, ako dosiahnu vek odchodu do dôchodku, a v mnohých krajinách je miera zamestnanosti starších pracovníkov nízka.



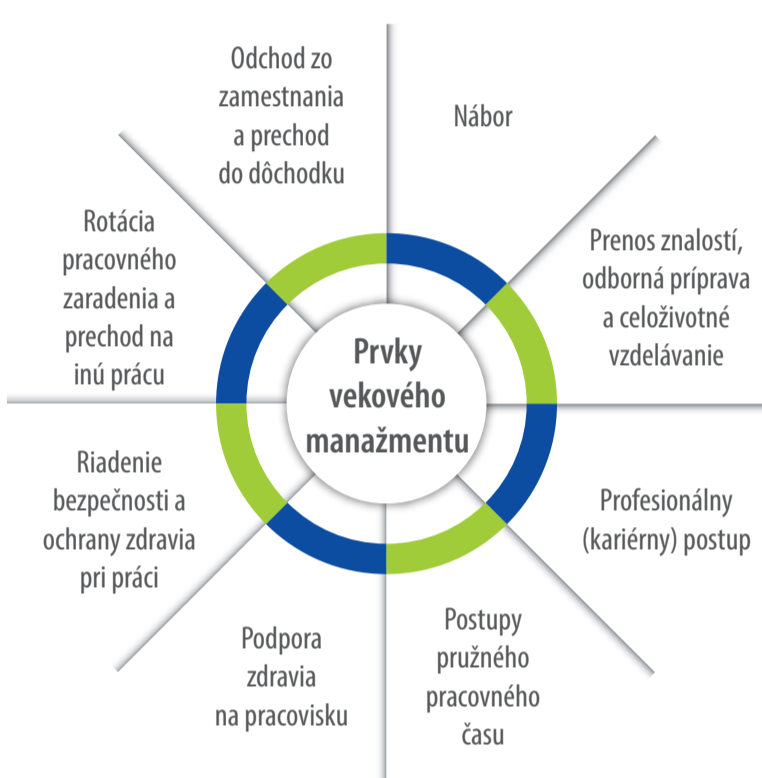
Miera zamestnanosti ľudí vo veku 55 – 64 rokov podľa krajín (ROK 2014)

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

Slabé zdravie je významný dôvod na odchod z pracovného trhu, ale sú aj ďalšie faktory ovplyvňujúce rozhodnutie odísť do dôchodku, napr. neaktuálne zručnosti, diskriminácia na základe veku, nedostatočné uznanie či opatrovateľské povinnosti.

Sú potrebné nové prístupy k riadeniu ľudských zdrojov a bezpečnosti a zdravia pri práci, aby sa ľuďom umožnilo pokračovať v práci a poskytla sa im motivácia.

Hlavné prvky úspešného vekového riadenia



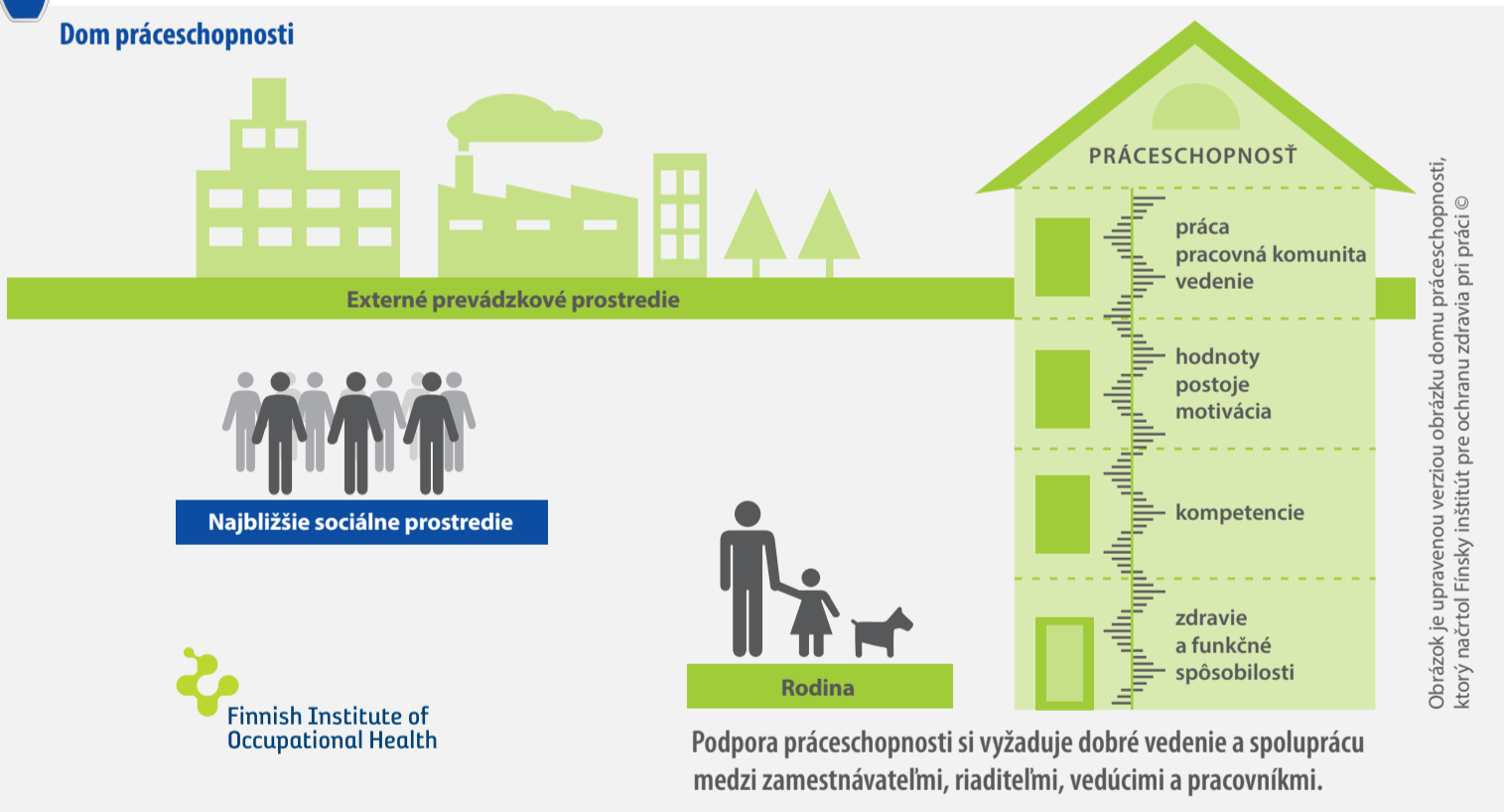
Výhody vekového riadenia pre pracovníkov

- Lepšia motivácia
- Väčšia spokojnosť v práci
- Lepšie vyváženie pracovného a súkromného života
- Zachovanie práceschopnosti a zamestnateľnosti počas celej kariéry

Výhody pre zamestnávateľov

- Zabezpečenie ponuky pracovnej sily a včasné zistenie nedostatku zručností/talentov
- Žiadne nákladné straty zručností a skúseností
- Zníženie miery výmeny zamestnancov a nižšie náklady na nábor
- Riadenie pozitívnej nadväznosti pri odchode jednotlivcov do dôchodku
- Lepšia výkonnosť vo všetkých vekových skupinách
- Lepšie využívanie silných stránok a talentov v jednotlivých vekových skupinách vrátane využívania sietí, odborných znalostí a skúseností zrejých pracovníkov

Práceschopnosť – vyváženie osobných zdrojov a faktorov súvisiacich s prácou



Posúdenie rizika

Pracovné prostredie sa musí prispôbiť meniacim sa spôsobilostiam, čo možno vykonať na základe posúdenia rizika. Vek je jedným z hľadísk rozmanitosti, na ktorý treba prihliadať pri posúdení rizika. V prípade starších pracovníkov si niektoré rizikové faktory vyžadujú osobitnú pozornosť:

Fyzické riziká

- Ergonomické nebezpečenstvo (opakované pohyby, ručná manipulácia, neprirodzené, nepohodlné polohy, statické polohy)
- Práca na zmeny
- Horúce, chladné alebo hlučné pracovné prostredie, vibrácie
- Práca vo výškach



Psychosociálne riziká

- Zastarané zručnosti, nedostatočná odborná príprava a kariérny rast
- Diskriminácia na základe veku
- Zlé vyváženie pracovného a súkromného života, napr. v dôsledku opatrovateľských povinností



Starší pracovníci však netvoria jednoliatu skupinu, a preto by sa predpoklady nemali zakladať len na veku.

Kampaň na roky 2016 – 2017: Zdravé pracoviská pre všetky vekové kategórie

Cieľom kampane agentúry EU-OSHA na roky 2016 – 2017 Zdravé pracoviská pre všetky vekové kategórie je propagovať udržateľný pracovný život a zdravé starnutie so zameraním sa na prevenciu počas celého pracovného života.

Ak sa chcete dozvedieť ďalšie informácie o kampani a o tom, ako sa môžete zapojiť, navštívte lokalitu www.healthy-workplaces.eu/sk a vyskúšajte si nášho elektronického sprievodcu na adrese <http://eguides.osha.europa.eu/>.