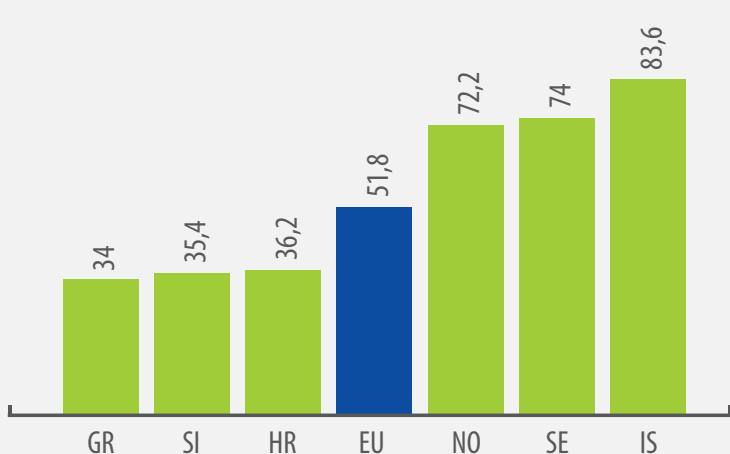


# Obvladovanje problema starajoče se delovne sile v Evropi

Delovna sila v Evropi se stara: delavci, stari od 55 do 64 let, bodo v številnih državah do leta 2030 predstavljali že 30 % ali več skupne delovne sile.

Uradna upokojitvena starost se dviga po vsej Evropi, toda delavci se še vedno umikajo s trga dela veliko prej, preden dosežejo starost, ko je upokojitev mogoča, v mnogih državah pa je stopnja zaposlenosti starejših delavcev nizka.



Stopnja zaposlenosti delavcev, starih od 55 do 64 let, po državah (LETO 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

Slabo zdravje je le eden od pomembnih razlogov za umik s trga dela: obstajajo namreč tudi drugi dejavniki, ki vplivajo na odločitev glede upokojitve, kot so zastarela znanja, diskriminacija na podlagi starosti, pomanjkanje spoštovanja ali skrbniške odgovornosti.

Na področju upravljanja človeških virov ter varnosti in zdravja pri delu so zato potrebni novi pristopi, ki bodo ljudem omogočili in jih spodbudili, da ohranijo zaposlitev.

## Ključni elementi uspešnega upravljanja starosti



### Koristi upravljanja starosti za delavce

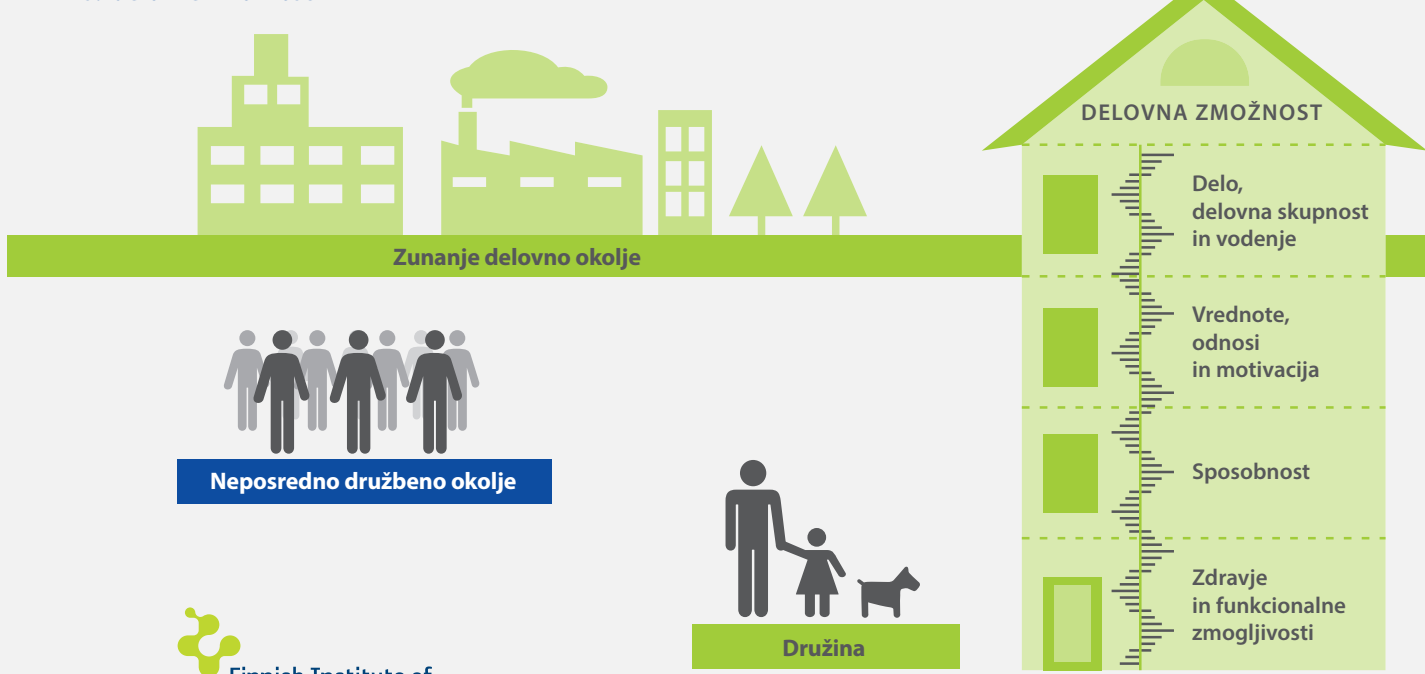
- boljša motivacija
- večje zadovoljstvo pri delu
- boljša usklajenost poklicnega in osebnega življenja
- ohranitev delovnih zmožnosti in zaposljivosti na celotni poklicni poti

### Koristi za delodajalce

- zagotovljena ponudba delovne sile in zgodnja seznanjenost s pomanjkanjem znanj/nadarjenosti
- ni visokih stroškov zaradi izgube znanja in izkušenj
- zmanjšana menjava osebja in nižji stroški zaposlovanja
- pozitivno načrtovanje bodočih kadrov po upokojitvi posameznikov
- boljša učinkovitost vseh starostnih skupin
- boljše izkoriščanje prednosti in nadarjenosti znotraj različnih starostnih skupin, vključno z izkoriščanjem mrež, strokovnega znanja ter izkušenj zrelih delavcev

## Delovna zmožnost: ravnovesje med osebnimi sredstvi in dejavniki, povezani z zaposlitvijo

### Hiša delovne zmožnosti



Slika je prilagojena na podlagi slike Hiše delovne zmožnosti Finskega inštituta za poklicno zdravje ©

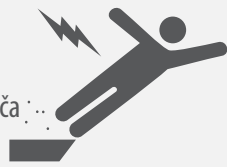
Za spodbujanje delovne zmožnosti sta potrebna dobro vodenje in sodelovanje med delodajalci, upravljavci, nadzorniki in delavci.

## Ocena tveganja

Delovno okolje je treba prilagoditi spreminjajočim se zmogljivostim, to pa bi moralo temeljiti na oceni tveganja. En vidik, ki ga je pri oceni tveganja treba upoštevati, je starost. Pri starejših delavcih je posebno pozornost treba nameniti več dejavnikom tveganja, ki vključujejo:

### fizična tveganja

- ergonomska tveganja (ponavljajoči se gibi, ročno delo, nerodna, neudobna drža, mirujoča drža)
- izmensko delo
- vroče, mrzlo ali hrupno delovno okolje, vibracije
- delo na višini



### psihološka tveganja

- zastarela znanja in veščine, pomanjkanje usposabljanja in poklicnega razvoja
- diskriminacija na podlagi starosti
- slabo ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem, npr. zaradi skrbniških odgovornosti



Vendar starejši delavci niso homogena skupina, zato predpostavke ne bi smele temeljiti zgolj na starosti.

## Kampanja „Zdrava delovna mesta za vse generacije 2016–2017“

Cilj kampanje EU-OSHA „Zdrava delovna mesta za vse generacije 2016–2017“ je spodbuditi trajnostno poklicno življenje in zdravo staranje s poudarkom na preventivi v celotnem poklicnem življenju.

Da bi izvedeli več o kampanji in o tem, kako se vanjo vključiti, obiščite [www.healthy-workplaces.eu/si](http://www.healthy-workplaces.eu/si) in si oglejte naš e-priročnik na <http://eguides.osha.europa.eu/>.