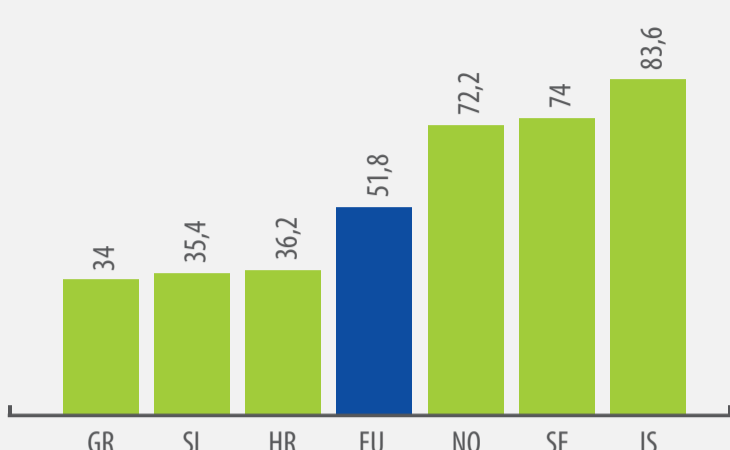


# Euroopa vananeva tööjõu juhtimine

Euroopa tööjõud vananeb – 2030. aastaks moodustavad 55–64-aastased töötajad paljudes riikides kogu tööjõust eeldatavasti 30% või enamgi.

Kogu Euroopas tõstetakse ametlikku pensioniiga, kuid paljud töötajad lahkuvad tööturul siiski tublisti varem ning paljudes riikides on eakamate töötajate tööhõive madal.



55–64-aastaste tööhõive riigiti (aastal 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

Vilets tervis on tähtis tööturul lahkumise põhjus, kuid pensionilejäämise otsust mõjutavad ka teised tegurid, nagu aegunud oskused, vanuseline diskrimineerimine, vähene väärtustamine ja hoolduskohustused.

Inimressursside ning tööohutuse ja -tervishoiu juhtimisele on vaja läheneda uut moodi, et võimaldada inimestel edasi töötada ning neid selleks motiveerida.

## Eduka vanusejuhtimise põhisad



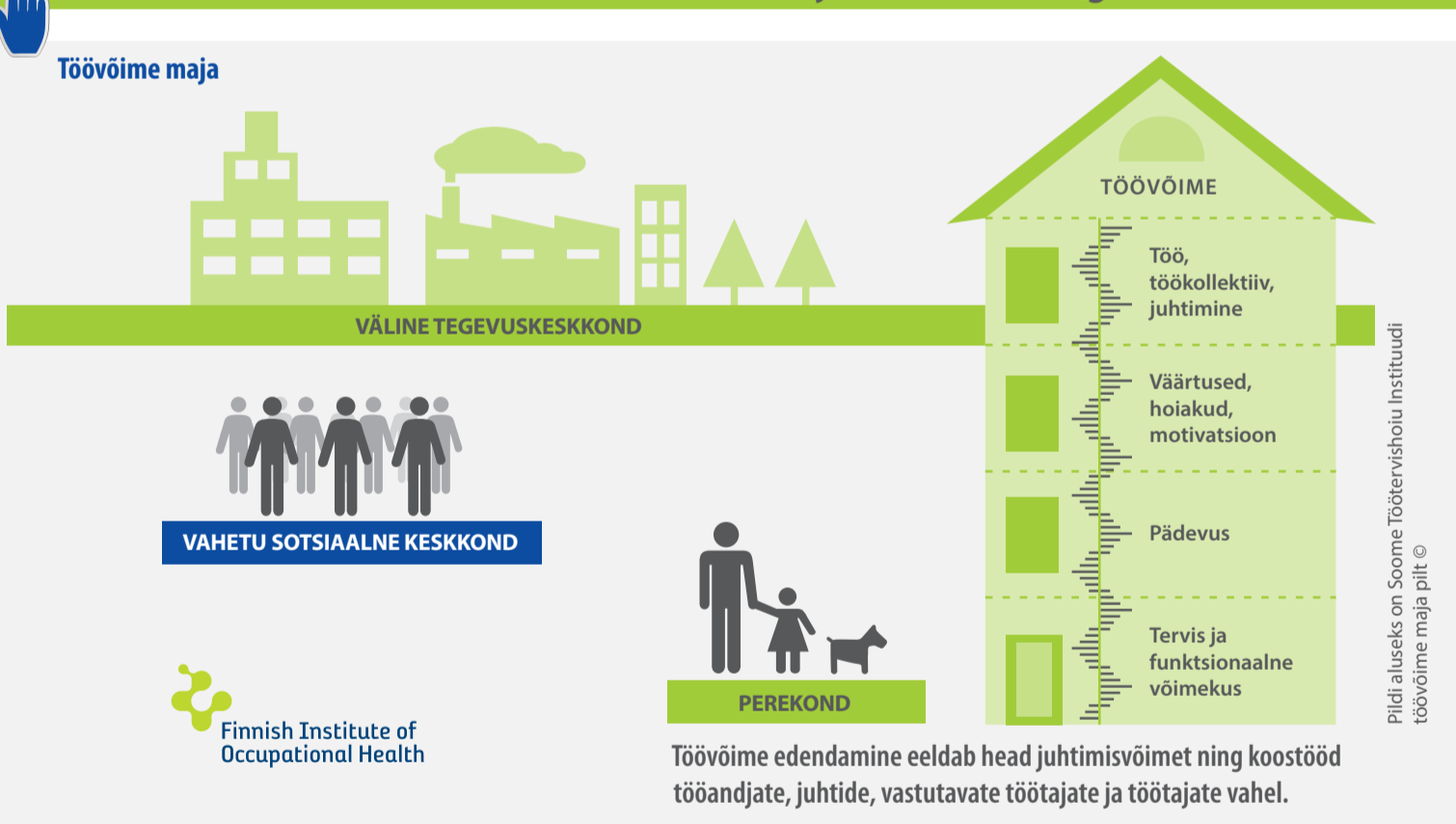
### Vanusejuhtimisest saadav kasu töötajatele

- Parem motivatsioon
- Suurem tööga rahulolu
- Parem töö ja eraelu vaheline tasakaal
- Töövõime ja tööalase konkurentsivõime säilitamine kogu karjääri jooksul

### Kasu tööandjatele

- Tööjõuga kindlustamine ning oskustöölise ja talentide nappuse varane ennetamine
- Oskuste ja kogemuste kuluka kao vältimine
- Personalivoolavuse ja värbamiskulude vähenemine
- Ametijärgluse edukas korraldamine töötaja pensionile jäämisel
- Kõigi vanuserühmade suurem tootlikkus
- Erinevate vanuserühmade tugevate külgede ja oskuste täielikum ärakasutamine, sh eakate töötajate võrgustike, erioskuste ja kogemuste rakendamine

## Töövõime – tasakaal isiklike ressursside ja tööalaste tegurite vahel



## Riskihindamine

Töökeskonda tuleb kohandada vastavalt ressursside muutustele riskihindamise põhjal. Vanus on üks muutuja, mida tuleks riskihindamisel arvesse võtta. Seoses eakamate töötajatega tuleb eriti pöörata tähelepanu mõnele konkreetsele riskitegurile.

### Füüsilised riskid

- Ergonoomilised ohud (korduvad liigutused, käsitöö, ebaloomulik, ebamugav või liikumatu tööasend)
- Vahetustega töö
- Palav, külm või mürarohke töökohal, vibratsioon
- Kõrgel töötamine



### Psühhosotsiaalsed riskid

- Aegunud oskused, koolituse puudumine ja karjääri arendamata jätmine
- Ealine diskrimineerimine
- Halvasti tasakaalustatud töö- ja eraelu, nt hoolduskohustuste tõttu



Eakad töötajad ei ole siiski ühtlane inimrühm ning üksnes vanuse põhjal ei tohiks hinnanguid anda.

## Kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“ 2016–2017

EU-OSHA kampaania „Tervislikud töökohad sõltumata east“ (2016–2017) eesmärk on edendada jätkusuutlikku töötamist ja tervena vananemist, pöörates põhitähelepanu ennetamisele kogu tööelu jooksul.

Lisateavet kampaania ja selles osalemise kohta leiab veebilehelt [www.healthy-workplaces.eu/et](http://www.healthy-workplaces.eu/et). Tutvuge ka meie e-juhendiga veebilehel <http://eguides.osha.europa.eu/>.