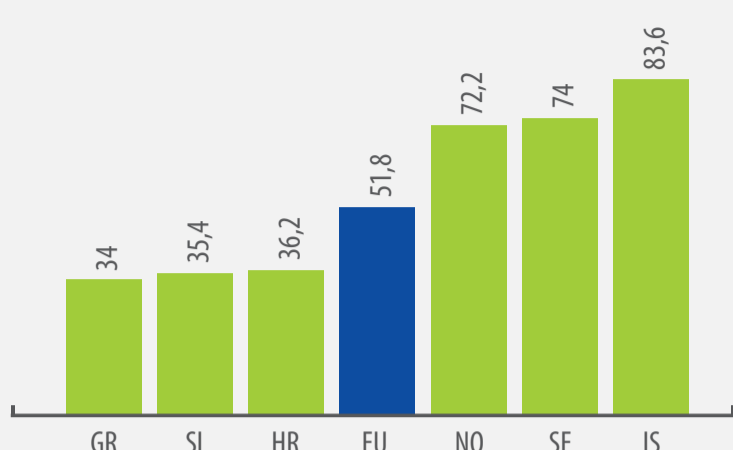
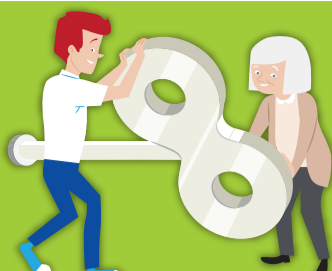


Upravljanje europskom radnom snagom koja stari

Europska radna snaga sve je starija: do 2030. očekuje se da će radnici u dobi 55 – 64 godine činiti 30 % ili više ukupne radne snage u mnogim zemljama.

Diljem Europe povećava se službena dob umirovljenja, no brojni radnici još uvijek napuštaju tržište rada prije dostizanja dobi za odlazak u mirovinu, a u mnogim je zemljama stopa zaposlenosti starijih radnika niska.



Stopa zaposlenosti osoba u dobi 55 – 64 godine po zemlji (GODINA 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

Loše zdravlje važan je razlog za napuštanje tržišta rada, no postoje i drugi čimbenici koji utječu na odluku o umirovljenju kao što su zastarjele vještine, diskriminacija zbog životne dobi, nedostatak poštovanja ili odgovornosti u pogledu skrbi.

Potrebni su novi pristupi u pogledu upravljanja ljudskim potencijalima i sigurnosti i zdravljem na radu kako bi se ljudima omogućio nastavak rada ili kako bi ih se na to motiviralo.

Ključni elementi uspješnog upravljanja dobi



Prednosti upravljanja dobi za radnike

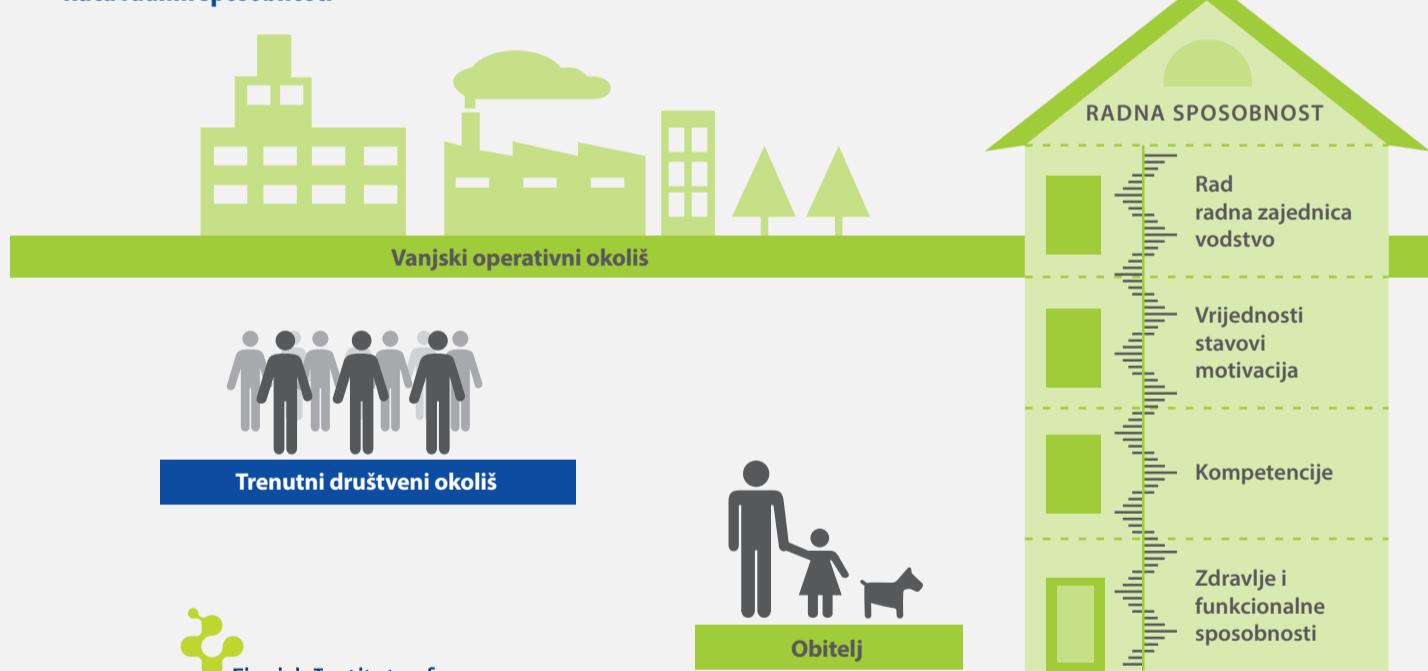
- Bolja motivacija,
- Veće zadovoljstvo poslom,
- Bolja ravnoteža poslovnog i privatnog života,
- Radna sposobnost i zapošljivost održavaju se tijekom cijele karijere.

Prednosti za poslodavce

- Sigurna ponuda radne snage i rana svijest o nedostatku vještina/talenata,
- Nema skupog gubitka vještina i iskustava,
- Smanjenje kadrovskih promjena i manji troškovi zapošljavanja,
- Pozitivno upravljanje nasljedstvom nakon umirovljenja pojedinaca,
- Veća učinkovitost unutar svih dobnih skupina,
- Bolja upotreba snaga i talenata unutar različitih dobnih skupina, uključujući pristup mrežama, stručnosti i iskustvima zrelih zaposlenika.

Radna sposobnost: ravnoteža između osobnih resursa i čimbenika koji se odnose na rad

Kuća radnih sposobnosti



Slika je prilagođena na temelju Kuće radne sposobnosti iz Finskog instituta za zdravlje na radu ©

Promicanje radne sposobnosti zahtijeva dobro vodstvo i suradnju između poslodavaca, upravitelja, nadzornika i radnika.

Procjena rizika

Radno okruženje potrebno je prilagoditi promjenjivim kapacitetima, a to treba učiniti na temelju procjene rizika. Dob je jedan aspekt različitosti koji treba uzeti u obzir u procjeni rizika. Postoje čimbenici rizika koji zahtijevaju posebnu pozornost u slučaju starijih radnika:

Fizički rizici

- Ergonomske opasnosti (ponavljajući pokreti, ručno upravljanje, nespretni, neugodni položaji, statični položaji),
- Rad u smjenama,
- Vruća, hladna ili bučna radna okruženja, vibracija,
- Rad na visini.



Psihosocijalni rizici

- Zastarjele vještine, nedostatak osposobljavanja i razvoja karijere,
- Diskriminacija zbog životne dobi,
- Slaba ravnoteža između poslovnog i privatnog, npr. zbog odgovornosti u pogledu skrbi.



Međutim, stariji radnici nisu homogena skupina, pretpostavke ne bi trebalo donositi isključivo na temelju dobi.

Kampanja za zdrava mjesta rada za sve uzraste 2016./2017.

Kampanjom EU-OSHA-e 2016./2017. Zdrava mjesta rada za sve uzraste nastoji se promovirati održiva radna mjesta i zdravo starenje, usmjeravanjem na suzbijanje zdravstvenih problema tijekom cijelog radnog vijeka.

Za više informacija o kampanji i o načinu na koji se možete uključiti, posjetite www.healthy-workplaces.eu/hr te isprobajte naš e-vodič na adresi <http://eguides.osha.europa.eu/>.