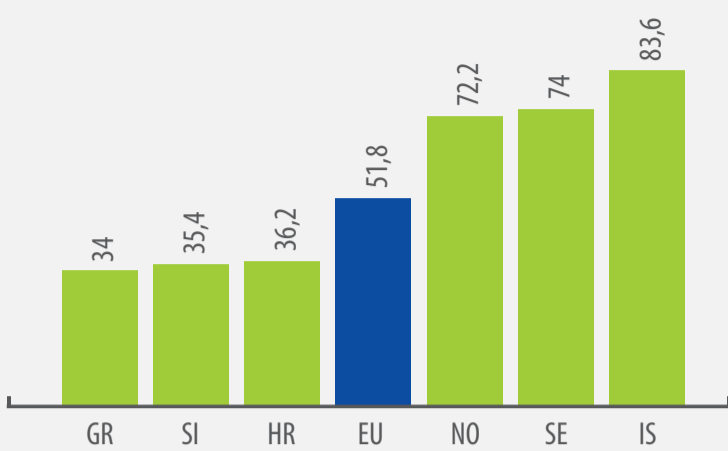
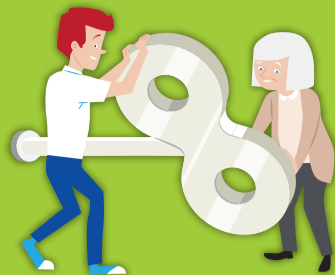


Európa előregedő munkaerejének kezelése

Európa munkaereje öregszik: 2030-ra több országban az 55 és 64 év közötti munkavállalók a teljes munkaerő legalább 30 %-át teszik majd ki.

Európa-szerte nő a hivatalos nyugdíjkorhatár, ennek ellenére sok munkavállaló jóval a nyugdíjkorhatár elérése előtt elhagyja a munkaerőpiacot, és számos országban alacsony az idős munkavállalók foglalkoztatási rátája.



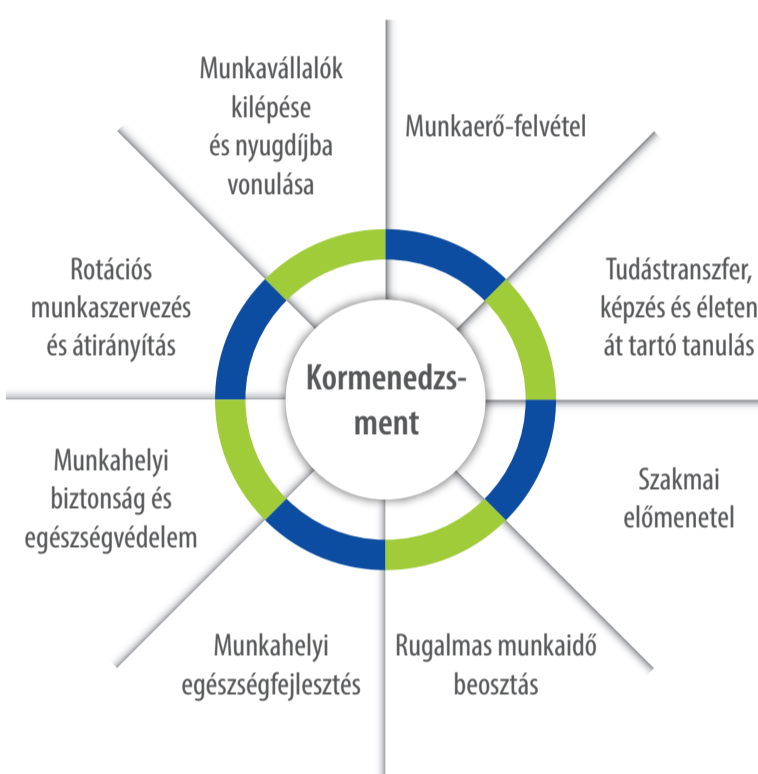
55 és 64 év közöttiek foglalkoztatási rátája országonként (2014)

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

A rossz egészségi állapot egyik fő oka a munkaerőpiac elhagyására, de egyéb tényezők is befolyásolják a döntést, például az elavult képesítések, az életkor szerinti diszkrimináció, a megbecsülés hiánya vagy gondozási feladatok.

Új megközelítésre van szükség az emberi erőforrások és a munkahelyi egészségvédelem és biztonság terén, hogy biztosítsuk a munkaerőpiacra való további részvételt, valamint a dolgozók motivációját.

A sikeres kormenedzsment kulcsfontosságú elemei



A kormenedzsment előnyei a munkavállalók számára

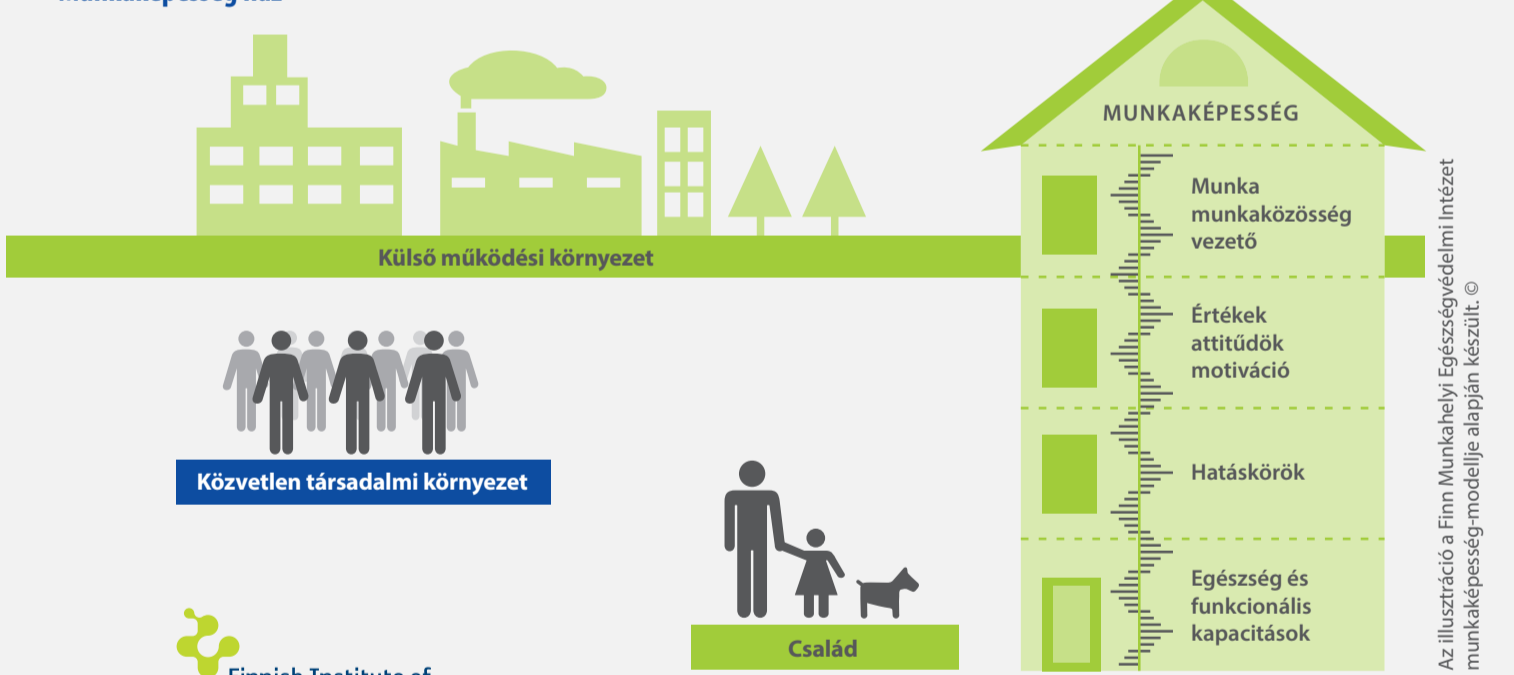
- jobb motiváció;
- nagyobb szakmai megelégedettség;
- megfelelőbb egyensúly a munka és a magánélet között;
- megőrzött munkaképesség és foglalkoztathatóság a pályafutás egésze során.

A munkaadók által élvezett előnyök

- biztosított munkaerő-kínálat és a szakképzettség/tehetségek hiányának korai felismerése;
- a készségek és munkatapasztalat megőrzése;
- alacsonyabb személyzeti fluktuáció, és csökkentett személyzet-felvételi költségek;
- az utódlás pozitív kezelése nyugdíjba vonulás esetén;
- jobb teljesítmény minden korosztályban;
- az erősségek és tehetségek jobb kihasználása, beleértve az idősebb munkavállalók szakértelmét és tapasztalatát.

Munkaképesség: egyensúly a személyes erőforrások és a munkával kapcsolatos tényezők között

Munkaképesség haz



A munkaképesség ösztönzéséhez jó vezetői képességek, valamint a munkaadók, menedzserek, vezetők és a munkavállalók közötti együttműködés szükséges.

Kockázatértékelés

A munkahelyi környezetet a változó kapacitásokhoz kell igazítani, ezt pedig kockázatértékelés alapján kell elvégezni. Az életkor a kockázatértékelésben részt vevő szempontok egyike. Az idős munkavállalók esetében bizonyos kockázati tényezők külön figyelmet igényelnek:

Fizikai kockázatok

- ergonómiai veszélyek (ismétlődő mozdulatok, kézi anyagmozgatás, kényelmetlen vagy statikus testhelyzet);
- váltott műszakban végzett munka;
- meleg, hideg vagy zajos munkahelyi környezet, vibráció;
- magasban végzett munka.



Pszichoszociális kockázatok

- elavult képesítések, képzés és szakmai fejlődés hiánya;
- életkor szerinti diszkrimináció;
- munka és a magánélet közötti egyensúly hiánya, például gondozási feladatok ellátása miatt.



Ugyanakkor azonban az idős munkavállalók nem képeznek homogén csoportot, ezért nem szabad pusztán az életkor alapján következtetéseket levonni.

2016–17. évi kampány: Egészséges munkahelyet minden életkorban!

Az EU-OSHA 2016–2017-es évi, Egészséges munkahelyet minden életkorban kampány célja a fenntartható munkavégzés és az egészséges idősödés elősegítése a megelőzést a teljes pályafutás alatt szem előtt tartva.

Ha szeretne többet megtudni a kampányról és arról, hogyan vehet részt benne, látogasson el a következő oldalra: www.healthy-workplaces.eu/hu, és próbálja ki e-útmutatónkat is: <http://eguides.osha.europa.eu/>.