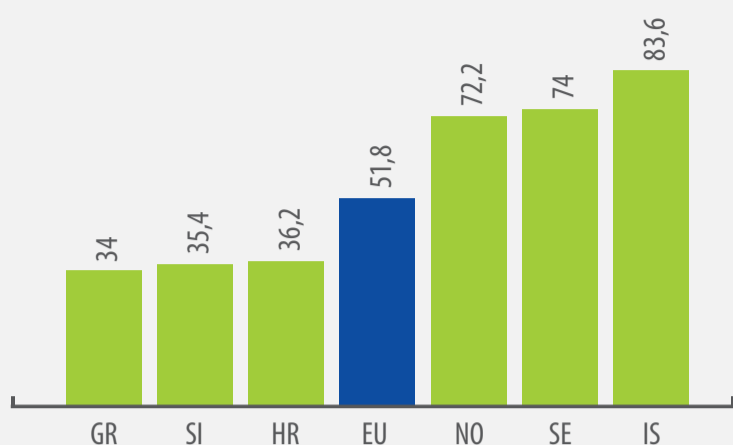
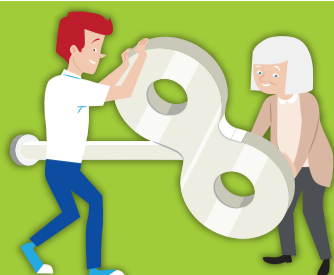


Eiropas darbaspēka novecošanas problēmas risināšana

Eiropas darbaspēks noveco — līdz 2030. gadam daudzās valstīs 55–64 gadus vecu darbinieku īpatsvars pieaugs līdz 30 % vai vairāk.

Visās Eiropas valstīs oficiālais pensionēšanās vecums paaugstinās, taču daudzi darbinieki pamet darba tirgu krietni pirms pensionēšanās vecuma sasniegšanas un daudzās valstīs vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ir zems.



55–64 gadus vecu darba ņēmēju nodarbinātības līmenis katrā valstī (2014. GADS)

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

Slikta veselība ir būtisks iemesls darba tirgus pamešanai, taču lēmumu par pensionēšanos ietekmē arī citi faktori, piemēram, novecojušas prasmes, diskriminācija vecuma dēļ, atzinības trūkuma sajūta vai aprūpes pienākumi.

Cilvēkresursu pārvaldībai, kā arī darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldībai nepieciešama jauna pieeja, lai motivētu cilvēkus turpināt strādāt un tādu iespēju nodrošinātu.

Veiksmīgas vecuma struktūras dažādošanas galvenie elementi



Darbinieku ieguvumi no vecuma struktūras dažādošanas

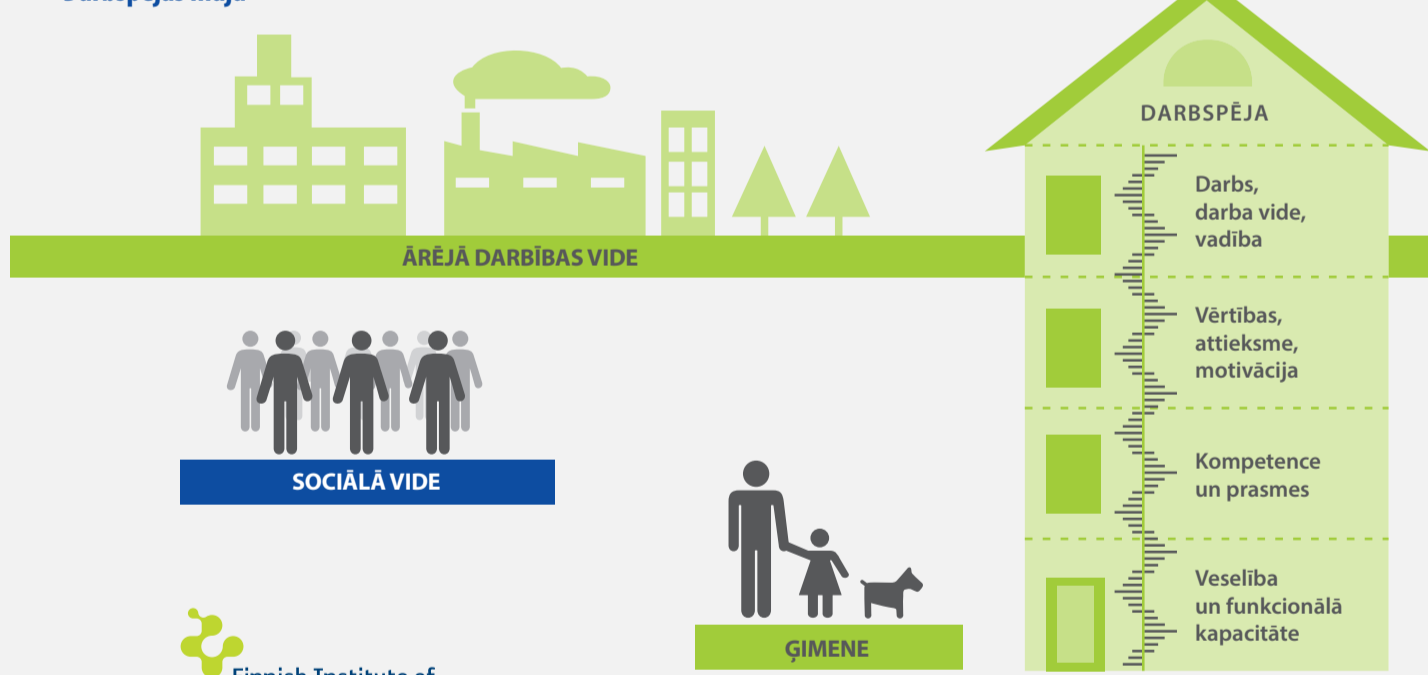
- Labāka motivācija
- Lielāks gandarījums par darbu
- Labāks līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi
- Visa darba mūža gaitā saglabājas darbaspēja un piemērotība darba tirgum.

Ieguvumi darba devējam

- Stabila darbaspēka pieejamība un prasmju/talantu nepietiekamības paredzēšana
- Lielu izmaksu novēršana, izvairoties no prasmju un pieredzes zaudēšanas
- Darbinieku mainības samazinājums un vervēšanas izmaksu sarukums
- Pozitīva pēctecības pārvaldība, kad darbinieki pensionējas
- Labāks sniegums visās vecuma grupās
- Labāks stipro pušu un talantu izmantojums dažādās vecuma grupās, tostarp gados vecāku darbinieku kontaktpersonu loka, kompetences un pieredzes izmantojums.

Darbaspēja — personīgo resursu un ar darbu saistīto faktoru līdzsvars

Darbaspējas māja



Darbaspējas sekmēšanai ir nepieciešama laba vadība un sadarbība starp darba devējiem, vadītājiem, uzraudzītājiem un darbiniekiem.

Riska novērtējums

Darba vide jāpielāgo, ņemot vērā darbinieka darba spēju izmaiņas, un uzlabojumi jāievieš atbilstīgi riska novērtējumam. Vecums ir viens no dažādības faktoriem, kas jāņem vērā, veicot riska novērtējumu. Pastāv daži riska faktori, kuriem jāpievērš īpaša uzmanība saistībā ar gados vecākiem darba ņēmējiem.

Fiziskie riski

- Ar ergonomisku saistīti apdraudējumi (atkārtotas kustības, darbības ar rokām, neveiklas un neērtas pozas, nemainīgas pozas)
- Darbs maiņās
- Karsta, auksta vai trokšņaina darba vide, vibrācijas
- Darbs augstumā



Psihosociālie riski

- Novecojušas prasmes, apmācību un karjeras attīstības trūkums
- Diskriminācija vecuma dēļ
- Slikts darba un privātās dzīves līdzsvars, piemēram, aprūpes pienākumu dēļ



Vecāki darbinieki nav viendabīga grupa — nedrīkst izdarīt uz vecumu vien balstītus pieņēmumus.

Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā, 2016.–2017. gada kampaņa.

EU-OSHA 2016.–2017. gada kampaņas Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā mērķis ir sekmēt ilgtspējīgu darbu un darbinieku veselīgu novecošanu visa darba mūža laikā, īpašu uzmanību pievēršot risku novēršanai.

Lai uzzinātu vairāk par kampaņu un iesaistīšanās veidiem, apmeklējiet vietni www.healthy-workplaces.eu/lv un izpētiet mūsu e-ceļvedi vietnē <http://eguides.osha.europa.eu/>.