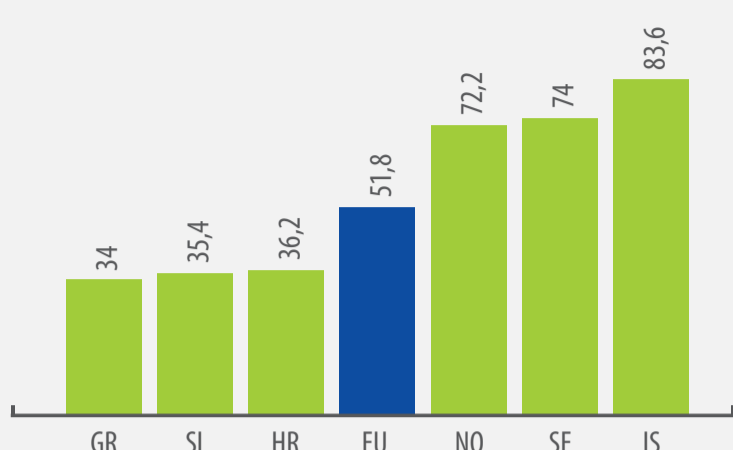


# Zarządzanie starzejącą się siłą roboczą w Europie

Pracownicy w Europie starzeją się: wedle szacunków, do roku 2030 pracownicy w wieku 55-64 lata mają stanowić 30% lub więcej ogółu siły roboczej w wielu państwach UE.

W całej Europie podwyższany jest ustawowy wiek emerytalny, ale nadal wielu pracowników opuszcza rynek pracy na długo przed jego osiągnięciem, a wskaźnik zatrudnienia starszych osób w wielu krajach jest niski.



Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wg krajów (ROK 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

Słaby stan zdrowia to ważny powód opuszczenia rynku pracy, ale są też inne czynniki wpływające na decyzję o przejściu na emeryturę, takie jak przestarzałe umiejętności, dyskryminacja ze względu na wiek, brak uznania czy obowiązki opiekuńcze.

Potrzebne są nowe podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi oraz bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy, aby umożliwić dalszą pracę i motywować ludzi do jej kontynuowania.

## Kluczowe elementy skutecznego zarządzania wiekiem



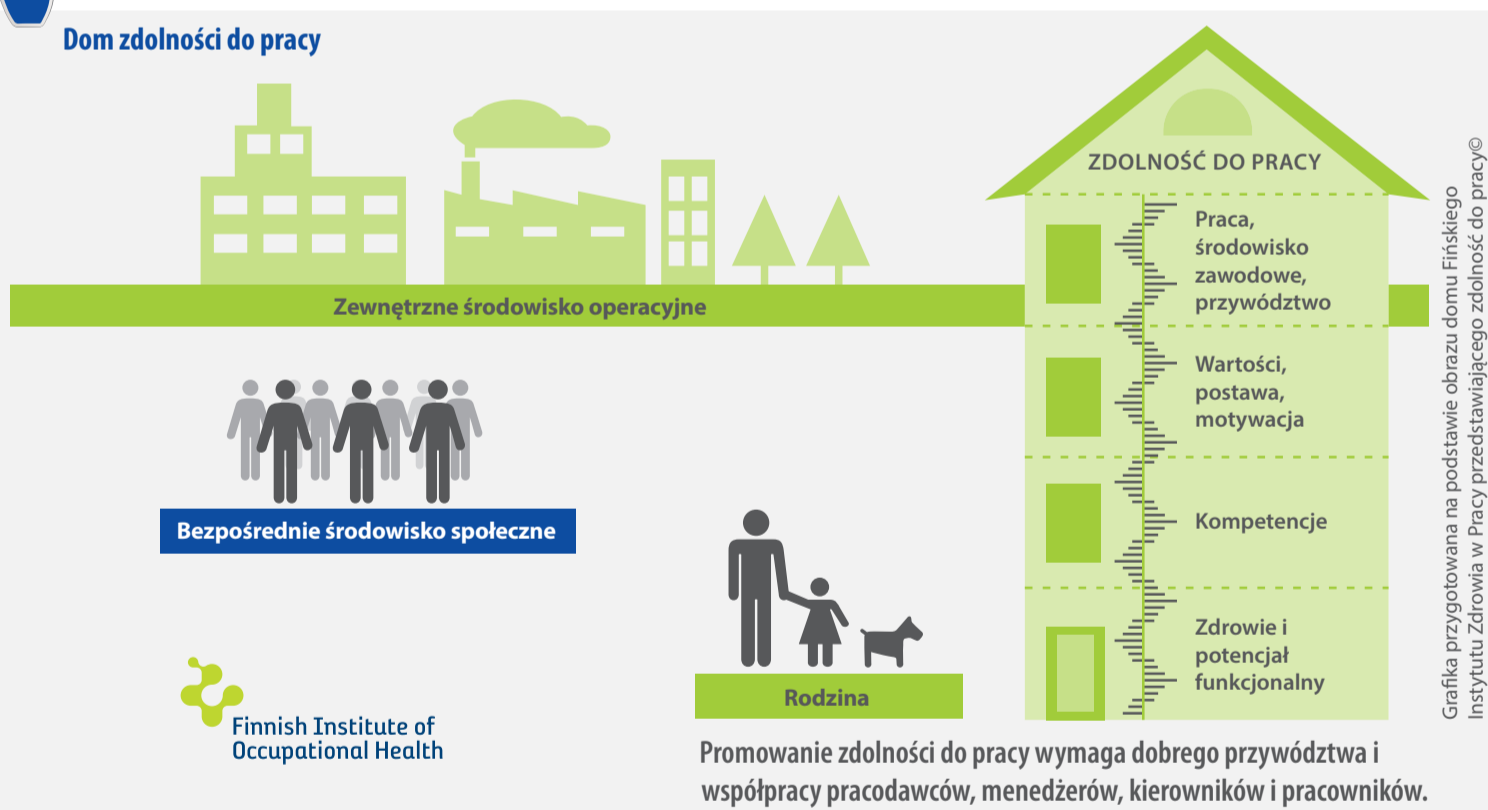
### Korzyści z zarządzania wiekiem dla pracowników

- Większa motywacja;
- Większe zadowolenie z pracy;
- Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym;
- Utrzymanie zdolności do pracy i przystosowania zawodowego w ciągu całej kariery zawodowej.

### Korzyści dla pracodawców

- Zapewniona podaż pracy i wczesne informacje o niedoborze wykwalifikowanych/utalentowanych pracowników;
- Brak kosztownych strat kwalifikacji i doświadczenia;
- Zmniejszenie rotacji pracowników i obniżenie kosztów rekrutacji;
- Pozytywne zarządzanie przejmowaniem stanowisk pracowników odchodzących na emeryturę;
- Lepsze wyniki we wszystkich grupach wiekowych;
- Lepsze wykorzystanie atutów i talentów różnych grup wiekowych, w tym czerpanie korzyści z sieci i wiedzy eksperckiej oraz doświadczeń dojrzałych pracowników.

## Zdolność do pracy: równowaga między zasobami osobistymi a czynnikami związanymi z pracą



Promowanie zdolności do pracy wymaga dobrego przywództwa i współpracy pracodawców, menedżerów, kierowników i pracowników.

## Ocena ryzyka

Środowisko pracy musi być dostosowywane do zmieniających się możliwości, co powinno opierać się na ocenie ryzyka. Wiek jest jednym z aspektów zróżnicowania, który należy uwzględnić w ocenie ryzyka. Istnieją pewne czynniki ryzyka, które wymagają szczególnej uwagi w przypadku starszych pracowników:

### Zagrożenia fizyczne

- Ryzyko ergonomiczne (powtarzalne ruchy, przeładunek ręczny, krępujące, niewygodne postawy, statyczne postawy);
- Praca zmianowa;
- Gorące, zimne lub hałaśliwe środowiska pracy, drgania;
- Praca na wysokościach.



### Zagrożenia psychospołeczne

- Przestarzałe umiejętności, brak szkolenia i rozwoju kariery;
- Dyskryminacja ze względu na wiek;
- Słaba równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, np. z powodu obowiązków opiekuńczych.



Starsi pracownicy nie tworzą jednorodnej grupy, tak więc założenia nie powinny opierać się wyłącznie na wieku.

## Kampania bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie 2016-17

Celem kampanii EU-OSHA Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie 2016-17 jest promowanie zrównoważonego życia zawodowego i starzenia się w dobrym zdrowiu, z naciskiem na profilaktykę w ciągu całego życia zawodowego.

Aby dowiedzieć się więcej na temat kampanii i możliwości wzięcia udziału, przejdź na stronę [www.healthy-workplaces.eu/pl](http://www.healthy-workplaces.eu/pl) i zapoznaj się z naszym e-przewodnikiem pod adresem <http://eguides.osha.europa.eu/>.