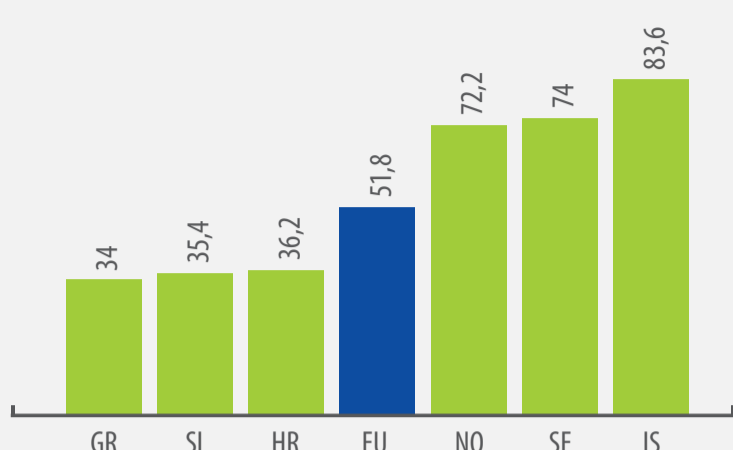
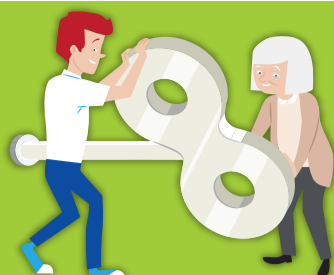


# Jak na stárnutí pracovní síly v Evropě

Evropská pracovní síla stárne: do roku 2030 mají zaměstnanci ve věku 55–64 let tvořit v řadě států nejméně 30 % celkové pracovní síly.

Po celé Evropě se zvyšuje oficiální věk pro odchod do penze, ale mnoho pracujících stále opouští trh práce ještě před dosažením důchodového věku a v mnoha zemích je nízká míra zaměstnanosti starších pracovníků.



Míra zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let podle zemí (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

Významným důvodem pro odchod z trhu práce je špatný zdravotní stav, ale rozhodnutí o odchodu do důchodu ovlivňují i jiné faktory jako zastaralé dovednosti, diskriminace na základě věku, nedostatek uznání či pečovatelské povinnosti.

Aby lidé mohli déle pracovat a měli k tomu motivaci, jsou zapotřebí nové přístupy v oblasti řízení lidských zdrojů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## Klíčové prvky úspěšného age managementu



### Přínosy age managementu pro pracovníky

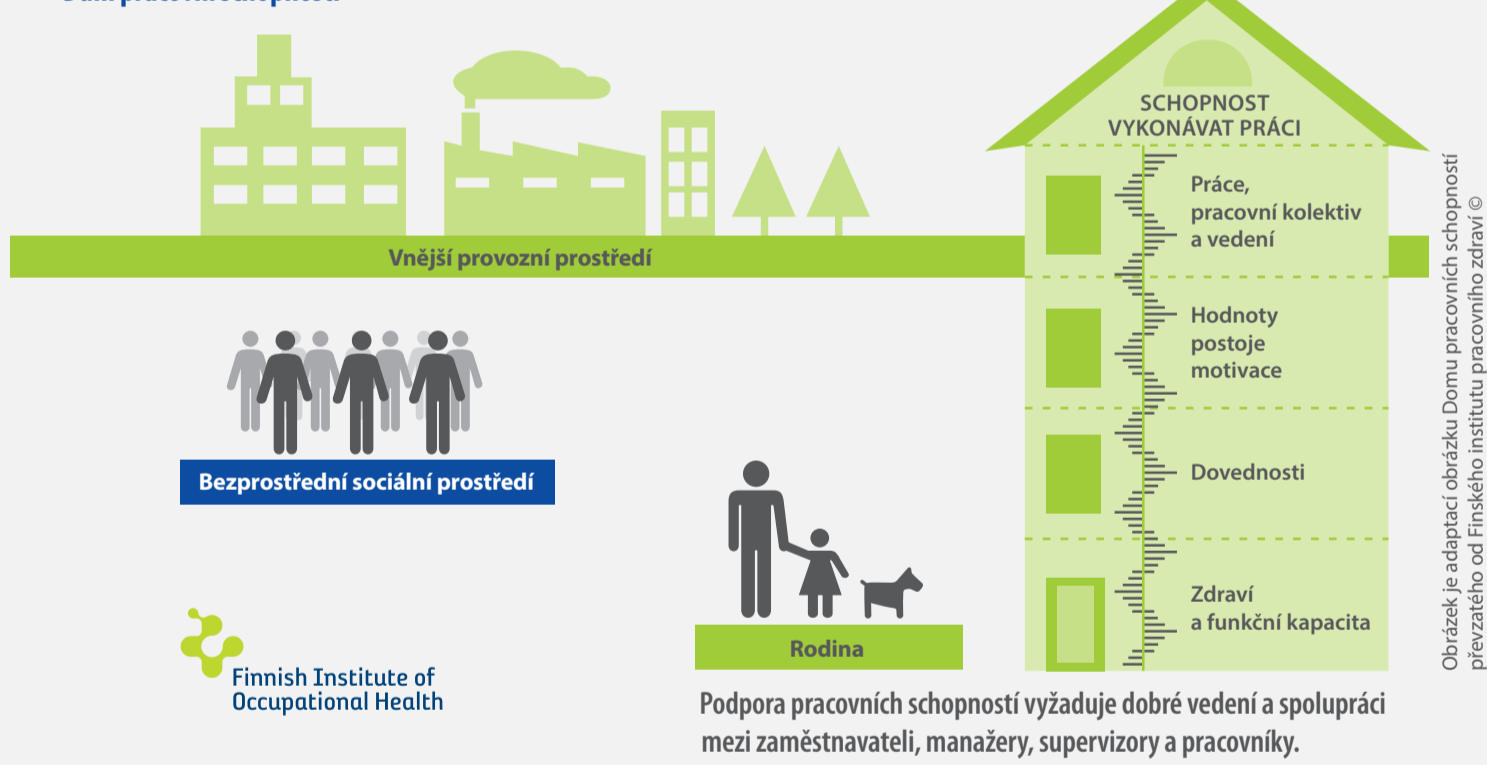
- Lepší motivace
- Větší spokojenost s prací
- Lepší vyvážení pracovního a soukromého života
- Udržení pracovní schopnosti a možnosti profesního zařazení během celé kariéry

### Přínosy pro zaměstnavatele

- Zajištění pracovní síly a včasná informovanost o nedostatku dovedností/talentu
- Žádné drahé ztráty dovedností a zkušeností
- Snížení fluktuace zaměstnanců a nákladů na nábor
- Pozitivní řízení nástupnictví při odchodu jedinců do důchodu
- Lepší výkonnost ve všech věkových skupinách
- Lepší využití silných stránek a talentu v rámci různých věkových skupin včetně využívání kontaktů, odborných znalostí a zkušeností starších pracovníků

## Pracovní schopnost: rovnováha mezi osobními zdroji a faktory souvisejícími s prací

### Dům pracovní schopnosti



Obrázek je adaptací obrázku Domu pracovních schopností převzatého od Finského institutu pracovního zdraví ©

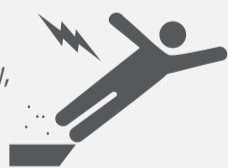
Podpora pracovních schopností vyžaduje dobré vedení a spolupráci mezi zaměstnavateli, manažery, supervizory a pracovníky.

## Hodnocení rizik

Pracovní prostředí je třeba uzpůsobit měnícím se schopnostem, nejlépe na základě hodnocení rizik. Věk je jedním z aspektů diverzity a při hodnocení rizik je třeba jej zohlednit. V případě starších pracovníků existují některé rizikové faktory, které vyžadují zvláštní pozornost:

### Fyzická rizika

- Ergonomická nebezpečí (opakující se pohyby, ruční manipulace, nevhodné, nepříjemné polohy, statické polohy)
- Práce na směny
- Horké, studené nebo hlučné pracovní prostředí, vibrace
- Práce ve výšce



### Psychosociální rizika

- Zastaralé dovednosti, nedostatečná odborná příprava a profesní rozvoj
- Věková diskriminace
- Špatné vyvážení pracovního a soukromého života, např. v důsledku pečovatelských povinností



Starší pracovníci však nepředstavují homogenní skupinu, pouze na základě věku by se proto nemělo docházet k žádným závěrům.

## Kampaň na období 2016–2017: Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku

Kampaň agentury EU-OSHA 2016–17 Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku je zaměřena na podporu udržitelného pracovního života a zdravého stárnutí s důrazem na prevenci v průběhu celého pracovního života.

Pro více informací o kampani a možnostech vašeho zapojení navštivte stránky [www.healthy-workplaces.eu/cs](http://www.healthy-workplaces.eu/cs) a vyzkoušejte našeho e-průvodce na stránkách <http://eguides.osha.europa.eu/>.