



Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας για όλες τις ηλικίες – Τελική συνολική έκθεση ανάλυσης

Το πιλοτικό έργο «Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας για όλες τις ηλικίες», διάρκειας τριών ετών, επικεντρώθηκε στις προκλήσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) που απορρέουν από τη γήρανση του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη. Υλοποιήθηκε με πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου υπό τη διαχείριση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Στόχοι του έργου ήταν οι εξής:

1. ο εμπλουτισμός των διαθέσιμων γνώσεων σχετικά με τις υφιστάμενες πολιτικές και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και τους τρόπους με τους οποίους αυτές υλοποιούνται στα 28 κράτη μέλη και τις 4 χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών·
2. η παροχή αξιόπιστων πληροφοριών και αναλύσεων για την ανάπτυξη πολιτικής στο πεδίο της ΕΑΥ, περιλαμβανομένης της αποκατάστασης και της επιστροφής στην εργασία·
3. η διευκόλυνση της ανταλλαγής καλών πρακτικών.

Το παρόν ενημερωτικό δελτίο συνοψίζει τα πορίσματα των προηγούμενων εκθέσεων ανάλυσης (1).

Γενικό πλαίσιο

Από τη δεκαετία του 1960, το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται σε ολόκληρη την Ευρώπη και ταυτόχρονα παραμένει σε χαμηλά επίπεδα η γεννητικότητα. Αυτό έχει ως συνέπεια τη γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Έως το 2040 τα άτομα άνω των 65 ετών αναμένεται να αντιστοιχούν σε ποσοστό 27 % σχεδόν του πληθυσμού (2). Αναμενόμενο είναι να γράσκει και το εργατικό δυναμικό στην Ευρώπη και να αυξάνεται η αναλογία των μεγάλης ηλικίας εργαζόμενων (55-64 ετών).

Το γεγονός ότι αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη αύξηση των ετών υγιούς διαβίωσης. Η συχνότητα εμφάνισης χρόνιων παθήσεων όπως καρκίνοι, μυοσκελετικές παθήσεις, καρδιαγγειακά νοσήματα, διαβήτης, κατάθλιψη κ.λπ., αυξάνεται με την ηλικία.

Συνέπειες της γήρανσης του εργατικού δυναμικού

Η αύξηση του μέσου όρου ηλικίας του πληθυσμού σε συνδυασμό με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού θα έχει συνέπειες για τα κοινωνικοοικονομικά συστήματα και θα ασκήσει πιέσεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα και στο κόστος της ιατροφαρμακευτικής περιθαλψής.

Πολλά κράτη μέλη αυξάνουν το επίσημο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης. Η παράταση του εργασιακού βίου, πάντως, δημιουργεί άλλες προκλήσεις:

- εργαζόμενοι διαφόρων ηλικιακών ομάδων, καθώς αυξάνεται η αναλογία των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό·
- παρατεταμένη, σωρευτική έκθεση σε διάφορους κινδύνους στους χώρους εργασίας
- αυξημένα ποσοστά χρόνιων παθήσεων στους εργαζόμενους.

Η παράταση του εργασιακού βίου παρέχει ευκαιρίες βελτίωσης των συνθηκών εργασίας για όλους μέσα από την εφαρμογή των ακόλουθων μέτρων:

- καλή διαχείριση της ΕΑΥ, με πρόληψη των κινδύνων και προσαρμογές του χώρου εργασίας, η οποία μπορεί να αποτρέψει την εμφάνιση χρόνιων παθήσεων ή την αναπηρία·
- διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού με ιδιαίτερη έμφαση στη διαχείριση της ηλικίας
- εκτίμηση κινδύνων με ευαισθησία ως προς την ηλικία·
- προαγωγή της ενσωμάτωσης της ΕΑΥ και της υγείας στους χώρους εργασίας,
- συνθήκες εργασίας προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εργαζομένων·
- εφαρμογή συστημάτων αποκατάστασης και επιστροφής στην εργασία με στόχο την αποφυγή αναρρωτικών αδειών μακράς διάρκειας και την αποτροπή της πρόωρης εξόδου από την εργασία·
- παροχή δομών επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης.

Υφιστάμενα πλαίσια πολιτικής

Την τελευταία εικοσαετία οι ευρωπαϊκές χώρες εφάρμοσαν ποικίλες πολιτικές, προγράμματα και πρωτοβουλίες στον τομέα της απασχόλησης, της δημόσιας υγείας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της κοινωνικής πολιτικής και της επαγγελματικής κατάρτισης για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της γήρανσης του εργατικού δυναμικού. Οι περισσότερες κυβερνήσεις θέσπισαν κοινωνικοοικονομικά μέτρα, όπως μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων, με αύξηση της επίσημης ηλικίας συνταξιοδότησης και περιορισμό της δυνατότητας πρόωρης συνταξιοδότησης.

Στο πλαίσιο του έργου που υλοποιήθηκε από τον EU-OSHA εντοπίστηκαν κάποια κράτη μέλη τα οποία ανέπτυξαν ολοκληρωμένα πλαίσια πολιτικής, που συνδυάζουν μέτρα από διάφορα πεδία πολιτικής με στόχο τη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για όλους και τη διατήρηση της ικανότητας για εργασία και της απασχολησιμότητας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

Σημαντικά πορίσματα για τη χάραξη πολιτικής

Οι εθνικές κυβερνήσεις διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για τη διαχείριση της ηλικίας και την ενεργό και υγιή γήρανση. Η γήρανση του πληθυσμού και του εργατικού δυναμικού συνιστά διατομεακό ζήτημα και οι προκλήσεις που θέτει μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά με την ενσωμάτωση της έννοιας της ενεργούς γήρανσης σε όλους τους συναφείς τομείς πολιτικής. Αυτό συνεπάγεται:

- ευέλικτες πολιτικές συνταξιοδότησης
- προαγωγή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση·
- βελτίωση της πρόσβασης στην εκπαίδευση ενηλίκων, στην επαγγελματική κατάρτιση και στη διά βίου μάθηση·
- δημιουργία συστημάτων και υπηρεσιών αποκατάστασης και υποστήριξης της επιστροφής στην εργασία·
- προαγωγή της εναρμόνισης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής
- ενίσχυση της ιατρικής της εργασίας και καθιέρωση περιοδικών ιατρικών εξετάσεων για τους εργαζόμενους άνω των 45 ετών, με σκοπό την έγκαιρη παρέμβαση·
- επικέντρωση των προσπαθειών μείωσης των ανισοτήτων στον τομέα της υγείας στους πλέον προβληματικούς κλάδους και επαγγέλματα·
- κατάρτιση των ιατρών και νοσηλευτών εργασίας, των επιθεωρητών εργασίας και των εμπειρογνομώνων ΕΑΥ σε θέματα σχετικά με τη γήρανση και την εργασία·

1 <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

2 Eurostat, Population projections, main scenario — Population on 1 January by sex and single year age [Προβολές πληθυσμού, βασικό σενάριο — Πληθυσμός την 1η Ιανουαρίου κατά φύλο και κατά έτος ηλικίας] [proj_13nprms], τελευταία ενημέρωση 1 Απριλίου 2014. Ανακτήθηκε στις 17 Ιουνίου 2014 από τον δικτυακό τόπο <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- ενίσχυση της αγωγής υγείας και της προαγωγής της υγείας, προκειμένου να δίνεται έμφαση στην πρόληψη·
- προαγωγή της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών και προσπάθεια αλλαγής των στάσεων έναντι των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας.

Αποκατάσταση και επιστροφή στην εργασία

Έπειτα από ατύχημα ή μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, οι υπηρεσίες αποκατάστασης και τα συστήματα επιστροφής στην εργασία έχουν ιδιαίτερη συμβολή στο να βοηθήσουν τον εργαζόμενο να ανακτήσει και να διατηρήσει την ικανότητα για εργασία. Τα συστήματα αποκατάστασης και επιστροφής στην εργασία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα κάθε στρατηγικής για τη διατήρηση της ικανότητας για εργασία και της απασχολησιμότητας, καθώς και την παράταση του εργασιακού βίου.

Όλα τα κράτη μέλη παρέχουν κάποια μορφή υποστήριξη για την αποκατάσταση ατόμων με αναγνωρισμένη αναπηρία, πολλές χώρες έχουν θεσπίσει γενικές διατάξεις σχετικά με τις προσαρμογές του χώρου εργασίας, ενώ λιγότερες είναι εκείνες που έχουν αναθέσει αυξημένες ευθύνες στον εργοδότη για την επανένταξη των εργαζομένων έπειτα από απουσία λόγω ασθένειας.

Μικρός αριθμός χωρών έχει αναπτύξει ολοκληρωμένη πολιτική και νομικό πλαίσιο με κύριο στόχο την παράταση του εργασιακού βίου βάσει μιας σειράς κοινών βασικών αρχών, όπως εξατομικευμένη προσέγγιση που καλύπτει τις ανάγκες του εργαζόμενου, διεπιστημονικά μέτρα έγκαιρης παρέμβασης, καθολικά συστήματα που καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων και ανάπτυξη μιας προσέγγισης διαχείρισης της εκάστοτε περίπτωσης ξεχωριστά.

Σημαντικά πορίσματα για τη χάραξη πολιτικής στον τομέα της αποκατάστασης και της επιστροφής στην εργασία

- Τα συστήματα πρέπει να διαθέτουν ευρύ πεδίο εφαρμογής και να καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων.
- Τα συστήματα αποκατάστασης και επιστροφής στην εργασία πρέπει να αποτελούν μέρος ενός ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής για τον βιώσιμο εργασιακό βίο, γεγονός που προϋποθέτει οριζόντιο συντονισμό σε διάφορα πεδία πολιτικής.
- Τα συντονισμένα συστήματα απαιτούν τη συνδυασμένη δράση διαφόρων παραγόντων, σε επίπεδο συστήματος και χώρου εργασίας.
- Η ολιστική προσέγγιση όσον αφορά την κατάρτιση προϋπολογισμού μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα της χρήσης των πόρων σε επίπεδο συστήματος.
- Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις χρειάζονται οικονομική και τεχνική υποστήριξη για την ανάπτυξη ατομικών σχεδίων επανένταξης και την υλοποίηση προσαρμογών στο χώρο εργασίας.

Μέτρα σε χώρους εργασίας: γιατί εφαρμόζονται και ποια επιτυγχάνουν;

Στο πλαίσιο του έργου εξετάστηκαν κάποιες περιπτώσιολογικές μελέτες με στόχο να εντοπιστούν οι πιθανοί λόγοι για τους οποίους εφαρμόζονται συγκεκριμένα μέτρα και προγράμματα με σκοπό την αντιμετώπιση των προκλήσεων της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, καθώς και οι παράγοντες που καθορίζουν την επιτυχία τους. Τα πορίσματα δεν μπορούν να γενικευθούν λόγω του μικρού αριθμού περιπτώσεων που εξετάστηκαν, προέκυψαν όμως κάποια κοινά χαρακτηριστικά.

Σε επίπεδο επιχείρησης, οι λόγοι για τους οποίους εφαρμόζονται προγράμματα ή μέτρα είναι οι ανησυχίες για το θέμα των συχνών απουσιών από την εργασία, για το κόστος δηλαδή των αναρρωτικών αδειών και της πρόωρης συνταξιοδότησης, η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με προβλήματα υγείας, οι χρόνιες παθήσεις, η επιθυμία να μην χαθεί η γνώση των μεγάλων ηλικίας εργαζομένων, η μεταφορά γνώσης, η έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η διατήρηση της παραγωγικότητας, της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων και, τέλος, η βελτίωση της εταιρικής εικόνας.

Άλλοι παράγοντες, εξωγενείς της επιχείρησης, είναι η εθνική πολιτική και νομοθεσία, καθώς και η παροχή οικονομικής και τεχνικής βοήθειας από κυβερνητικές και διεπιστημονικές οργανώσεις.

Σε επίπεδο χώρου εργασίας, τα ακόλουθα μέτρα αποδεικνύονται ιδιαίτερα σημαντικά για την προώθηση του βιώσιμου εργασιακού βίου:

- η προσέγγιση που καλύπτει όλες τις φάσεις της ζωής για την πρόληψη των προβλημάτων υγείας και ξεκινά από τα αρχικά στάδια της σταδιοδρομίας·
- η υιοθέτηση μιας ολιστικής προσέγγισης, στην οποία συνεκτιμώνται παράγοντες πέραν της ΕΑΥ που όμως έχουν αντίκτυπο στην ΕΑΥ·
- η εφαρμογή μέτρων προαγωγής της υγείας στους χώρους εργασίας·
- η εκτίμηση των κινδύνων με ευαισθησία ως προς την ηλικία, το φύλο και τη διαφορετικότητα·
- η εφαρμογή πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού οι οποίες υποστηρίζουν τη διαχείριση της ΕΑΥ (ευέλικτο ωράριο εργασίας, κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων)·
- η εξασφάλιση υποστήριξης για την επιστροφή στην εργασία και για προσαρμογές στους χώρους εργασίας·
- η θετική στάση της διοίκησης και της ηγεσίας·
- η προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου / της συμμετοχής των εργαζομένων.

Η έλλειψη οικονομικών και ανθρώπινων πόρων για τη διαχείριση των προκλήσεων του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού προβληματίζει κυρίως τις μικρές επιχειρήσεις. Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις συνήθως λαμβάνουν μέτρα κατά περίπτωση, εκ των υστέρων και άτυπα, χωρίς αυτά να προκύπτουν από κάποια σαφή πολιτική ΕΑΥ. Οι πολιτικές θα πρέπει να συνεκτιμούν και να καλύπτουν και τις ιδιαίτερες ανάγκες των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες δυσκολίες που αυτές αντιμετωπίζουν.

Απαιτούμενα χαρακτηριστικά των συστημάτων ΕΑΥ για τη διαχείριση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού

Βάσει των ευρημάτων του έργου, τα συστήματα ΕΑΥ για τη βιώσιμη εργασία απαιτείται να διαθέτουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Σε αυτά περιλαμβάνονται:

- καλύτερη πρόληψη για όλους, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν θα αποχωρούν από την αγορά εργασίας για λόγους υγείας και ότι θα διατηρούν και θα βελτιώνουν την ικανότητά τους για εργασία·
- ειδικά μέτρα που θα λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων, αφού έχει προηγηθεί εκτίμηση των κινδύνων με ευαισθησία προς τη διαφορετικότητα·
- μια ολιστική προσέγγιση στην πρόληψη και την προαγωγή της ευεξίας στην εργασία, η οποία συνδέει την ΕΑΥ με άλλους τομείς·
- υποστήριξη προς τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα τις πολύ μικρές και μικρές·
- κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα·
- ολοκληρωμένες οριζόντιες πολιτικές που θα συνδυάζουν τομείς όπως η ΕΑΥ, η απασχόληση, η δημόσια υγεία, η εκπαίδευση, καθώς και οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα.

Για να υπάρξουν αποτελεσματικές πολιτικές που θα εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα του εργασιακού βίου ως προαπαιτούμενο για την παράτασή του, υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και καλύτερη υγεία για όλους, είναι αναγκαίο να αναπτυχθούν διατομεακά και διεπιστημονικά συστήματα και δομές, να επιτευχθεί συντονισμός μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών και να θεσπιστούν μέτρα στήριξης.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση διατίθεται στα αγγλικά στον διαδικτυακό τόπο του EU-OSHA, στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/el/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2017

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.