

Γήρανση του εργατικού δυναμικού: επιπτώσεις για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία – Ανασκόπηση έρευνας

Η παρούσα ανασκόπηση εξετάζει βασικά ζητήματα που αφορούν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) και τη βιώσιμη εργασία στο πλαίσιο της γήρανσης του εργατικού δυναμικού της ΕΕ.

Γήρανση του εργατικού δυναμικού: επιπτώσεις για την ΕΑΥ

Δημογραφικές αλλαγές και κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις οδηγούν στη γήρανση του εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των ανθρώπων ηλικίας 55-64 ετών και η ηλικία συνταξιοδότησης υπερβαίνει πλέον σε πολλά κράτη μέλη τα 65 έτη. Αυτό έχει σημαντικές επιπτώσεις για την ΕΑΥ και τη βιώσιμη εργασία. Για να μπορούν οι εργαζόμενοι να εργάζονται και να διατηρούν τη σωματική και ψυχική τους υγεία μέχρι τη συνταξιοδότηση, πρέπει να δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στη δημιουργία καλών συνθηκών εργασίας, στην κατάλληλη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην ασφάλεια της απασχόλησης και στις ευκαιρίες διά βίου μάθησης⁽¹⁾. Είναι επομένως σημαντικό να κατανοήσουμε και να αξιολογήσουμε σωστά τις προκλήσεις που θέτει η γήρανση του πληθυσμού για την ΕΑΥ.

Για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου, η παρούσα ανασκόπηση εξέτασε τις αλλαγές που συντελούνται για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους και για τις πιθανές επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία και την ικανότητά τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Εξέτασε επίσης τις επιπτώσεις της γήρανσης σε σχέση με την ΕΑΥ και τη βιώσιμη εργασία, καθώς και τα μέτρα ΕΑΥ που απαιτούνται για τον μετριασμό των δυσμενών επιπτώσεων στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, καθώς και στην προαγωγή της βιώσιμης εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου.

Η έννοια της «ικανότητας για εργασία» που χρησιμοποιείται στην έκθεση αφορά τους προσωπικούς πόρους που διαθέτει ο εργαζόμενος σε σχέση με τις απαιτήσεις της εργασίας του. Υπάρχουν πολλά στοιχεία που καθορίζουν την υγεία και την ικανότητα για εργασία τα οποία με τη σειρά τους επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους τόσο εντός όσο και εκτός του χώρου εργασίας. Για παράδειγμα, μεταξύ άλλων παραγόντων, οι συνθήκες εργασίας επηρεάζονται από τη φιλοσοφία περί του χώρου εργασίας και από τις εθνικές πολιτικές και υπηρεσίες που αφορούν την ΕΑΥ.

Αλλαγές που σχετίζονται με την ηλικία και ο αντίκτυπος της εργασίας

Όσον αφορά τις αλλαγές που σχετίζονται με την ηλικία και τον αντίκτυπο της εργασίας, διατυπώθηκαν τα ακόλουθα **βασικά πορίσματα**.

- Ενώ η γήρανση συνοδεύεται από φυσιολογικές αλλαγές, **η ηλικία δεν είναι από μόνη της ο σημαντικότερος καθοριστικός παράγοντας για την υγεία και την απόδοση**. Η γήρανση δεν συνοδεύεται καθ' ανάγκη από ασθένειες και νόσους, ο δε τρόπος ζωής επηρεάζει επίσης σημαντικά την κατάσταση της υγείας.
- Η σωματική δύναμη και αντοχή διαφέρουν από άνθρωπο σε άνθρωπο: μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι ενδέχεται να είναι πιο δυνατοί από τους νεότερους συναδέλφους τους. Οι στρατηγικές και δεξιότητες που οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν αποκτήσει μέσω της εμπειρίας τους, **αντισταθμίζουν** συχνά τις απώλειες ως προς τη λειτουργική τους ικανότητα.
- Ορισμένες γνωστικές ικανότητες φθίνουν με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι διαθέτουν συχνά καλύτερη κρίση, εξειδικευμένη γνώση, ικανότητα αναζήτησης αιτίων και κίνητρα μάθησης έναντι των νεότερων συναδέλφων τους. Επίσης, τα βασικά στοιχεία της γνωστικής απόδοσης δεν φθίνουν κατά κανόνα σημαντικά παρά μόνο μετά την ηλικία των 70 ετών.

- Οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν βέβαια περισσότερες πιθανότητες να πάσχουν από χρόνια προβλήματα υγείας. Ωστόσο, πολλές χρόνιες ασθένειες είναι ελεγχόμενες και δεν επηρεάζουν καθ' ανάγκη τις εργασιακές επιδόσεις.
- Η υγεία των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων μπορεί να επηρεαστεί από τη μακροχρόνια έκθεση σε κινδύνους καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου και ενδέχεται να προηγείται μακρά λανθάνουσα περίοδος πριν από την εμφάνιση των όποιων συνεπειών.

Συνολικά, **οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι αποτελούν πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς**: διαθέτουν συχνά σημαντικότερη εμπειρία, γνώση και δεξιότητες απ' ό,τι οι νεότεροι συνάδελφοί τους, είναι συνήθως πιο αξιόπιστοι και αφοσιωμένοι, τα δε ποσοστά εναλλαγής του προσωπικού και (βραχυχρόνιου) απουσιασμού από την εργασία είναι στην περίπτωση τους συνήθως χαμηλότερα.

Όσον αφορά τις επιπτώσεις των αλλαγών που σχετίζονται με την ηλικία και την εργασία στην ΕΑΥ και τη βιώσιμη εργασία, διατυπώθηκαν τα ακόλουθα **βασικά πορίσματα**:

- Οι στρατηγικές ΕΑΥ πρέπει να αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στη **σωρευτική έκθεση** των εργαζομένων σε φυσικούς και χημικούς παράγοντες κινδύνου, καθώς αυτό επηρεάζει τη βιωσιμότητα της εργασίας. Η μακροπρόθεσμη έκθεση σε απαιτητική εργασία αυξάνει τον αντίκτυπο οποιασδήποτε υποβάθμισης της ικανότητας προς εργασία που συνδέεται με την ηλικία.
- Οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι σε θέσεις που απαιτούν ιδιαίτερη σωματική προσπάθεια ενδέχεται να έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναπτύξουν μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) ή χρόνια κόπωση. Ωστόσο, η πιθανότητα τραυματισμού συνδέεται περισσότερο με την ικανότητα για εργασία παρά με την ηλικία. Ως εκ τούτου, **η σωματική ικανότητα ενός εργαζόμενου, και όχι η ηλικία του, είναι αυτή που πρέπει να εξετάζεται για να διαπιστώνεται η ικανότητά του να εκτελέσει μια συγκεκριμένη εργασία, όπως και ο σχετικός κίνδυνος εμφάνισης ΜΣΔ**. Ενδέχεται να χρειάζεται συμπληρωματική υποστήριξη, π.χ. προσαρμογές ως προς την εργασία.
- Ορισμένες αλλαγές που συνδέονται με την ηλικία μπορούν, υπό **συγκεκριμένες συνθήκες**, να αποτελέσουν αιτία πρόκλησης αυξημένου κινδύνου.
- **Το επάγγελμα, και όχι η ηλικία, είναι ο κυρίαρχος παράγοντας που επηρεάζει τον κίνδυνο πρόκλησης τραυματισμού**.
- Οι αιτίες του **εργασιακού άγχους** στους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους διαφέρουν από εκείνες για τους νεότερους εργαζόμενους, κάτι το οποίο πρέπει να λαμβάνεται υπόψη.
- **Η συνέχιση της επαγγελματικής δραστηριότητας υπό καλές συνθήκες εργασίας** είναι αυτή που ταυτίζεται περισσότερο με τη σωματική και ψυχική υγεία του ανθρώπου και όχι η παύση της επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Ενώ τα στοιχεία που υποδηλώνουν ότι οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την **εργασία σε βάρδιες** είναι ανάμικτα, όσοι αναφέρουν τέτοιες δυσκολίες χρειάζονται όντως επιπλέον στήριξη ή να τους παρέχεται η δυνατότητα επιλογής εργασίας χωρίς βάρδιες.
- Η **εμπειρία** των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων μπορεί να τους βοηθά να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις που συνδέονται με την ηλικία και να αυξάνουν την αποτελεσματικότητά τους στους χώρους εργασίας.
- Πολλές από τις αλλαγές που συνδέονται με την ηλικία και πολλά προβλήματα υγείας, όπως αλλαγές στην ακοή ή την όραση ή χρόνιες παθήσεις, μπορούν σε γενικές γραμμές να **αντιμετωπίζονται με απλά βοηθητικά μέσα ή κατάλληλες προσαρμογές ως προς την εργασία**.
- **Τα μέτρα που καθιστούν την εργασία λιγότερο απαιτητική για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, πιθανότατα αποβαίνουν προς όφελος του συνόλου των εργαζομένων**.

¹ Eurofound (2012), Employment trends and policies for older workers in the recession (Τάσεις της απασχόλησης και πολιτικές για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας κατά την περίοδο της ύφεσης).

Στήριξη της βιώσιμης εργασίας

Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όλων των εργαζομένων και για το μετριασμό των δυσμενών επιπτώσεων όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία τους, είναι σημαντικό να εφαρμόζεται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση. Ως προς αυτό, ιδιαίτερα χρήσιμες είναι οι έννοιες της «βιώσιμης εργασίας» και της «διά βίου προσέγγισης». Η παρούσα ανασκόπηση εξετάζει διάφορα μοντέλα βιώσιμης εργασίας, καταδεικνύοντας τον πολύπλευρο χαρακτήρα της. Τα εν λόγω μοντέλα πιστοποιούν τους περίπλοκους και αλληλεξαρτώμενους παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν την ικανότητα των ατόμων για εργασία και τη βιωσιμότητα της εργασίας. Η διατήρηση των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων στην αγορά εργασίας επηρεάζεται επίσης από αλληλοσυνδεδεμένους παράγοντες, όπως τα κίνητρα και οι ευκαιρίες μάθησης, καθώς και από γενικότερους κοινωνικοπολιτικούς και θεσμικούς παράγοντες, όπως η κατανομή του εισοδήματος και τα ισχύοντα συνταξιοδοτικά και φορολογικά καθεστώτα.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων αναφέρει έκθεση σε απαιτητικές συνθήκες εργασίας, η οποία ενδέχεται να οδηγήσει σε πρόωρη έξοδο από την εργασία (2).

Σε ό,τι αφορά την ΕΑΥ, η βιώσιμη εργασία συνίσταται σε δύο κύρια στοιχεία, τα οποία καλύπτονται αμφότερα από το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο για την ΕΑΥ:

- 1. γενικά μέτρα**, τα οποία ελέγχουν τους κινδύνους για το σύνολο των εργαζομένων ώστε να διασφαλίζεται ότι η εργασία δεν βλάπτει τη σωματική και ψυχική τους υγεία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους
- 2. ειδικά μέτρα** για την προστασία των ιδιαίτερα ευάλωτων ομάδων ή ατόμων, μέσω της λήψης επιπλέον πρόνοιας κατά περίπτωση.

Μέτρα ΕΑΥ για τη βιώσιμη εργασία

Τα **βασικά μέτρα** που προσδιορίζονται στην παρούσα έκθεση για τη βελτίωση των στρατηγικών πρόληψης των κινδύνων για το σύνολο των εργαζομένων και, ειδικότερα, για τους μεγάλους σε ηλικία εργαζόμενους, είναι:

- μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη διαχείριση της ηλικίας η οποία περιλαμβάνει μέτρα σχετικά με την ΕΑΥ, την προαγωγή της υγείας και τους ανθρώπινους πόρους
- η Εκτίμηση Κινδύνου που ενσωματώνει την ΕΑΥ και τη διαχείριση της ηλικίας, να μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον προσδιορισμό των μέτρων πρόληψης των κινδύνων για το σύνολο του εργατικού δυναμικού αλλά και για συγκεκριμένες ομάδες και άτομα
- συχνά, πολύ απλές εργονομικές ρυθμίσεις ή προσαρμογές στους χώρους εργασίας ή στον εξοπλισμό μπορούν να περιορίζουν τις απαιτήσεις για το σύνολο των εργαζομένων, ενώ ειδικές εργονομικές ρυθμίσεις μπορούν να γίνουν για ειδικές ομάδες εργαζομένων ή άτομα
- οι παρεμβάσεις για την προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας πρέπει να είναι κατάλληλες για την ηλικία και το φύλο των εργαζομένων
- οι κατάλληλες ρυθμίσεις για ευέλικτα ωράρια εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, οι οποίοι ενδέχεται να έχουν προβλήματα υγείας ή την ευθύνη άλλων προσώπων ως φροντιστές τους, ενώ η εφαρμοζόμενη κοινωνική πολιτική είναι επίσης σημαντική από αυτή την άποψη
- οι επικαιροποιημένες δεξιότητες και η απόκτηση γνώσης πρέπει να διατηρούνται με εκπαιδευτικές μεθόδους προσαρμοσμένες στις διαφορετικές ηλικιακές ομάδες
- η προαγωγή των «υγιών σχολείων» και της σχολικής εκπαίδευσης σχετικά με τους κινδύνους είναι επίσης μέρος μιας διά βίου προσέγγισης, η δε πρόληψη των τραυματισμών και των προβλημάτων υγείας στους νέους σε ηλικία εργαζόμενους είναι καθοριστικής σημασίας για τη διασφάλιση της βιώσιμης εργασίας
- η αποκατάσταση πρέπει να επικεντρώνεται στην παραμονή στην εργασία και οι έγκαιρες διεπιστημονικές παρεμβάσεις για το σκοπό αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικές
- ζητήματα που συνδέονται με το φύλο και την ηλικία στους χώρους εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη
- μια προσέγγιση ανά τομέα ή ανά θέση εργασίας λαμβάνει υπόψη τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, πολλά δε από τα μέτρα που λαμβάνονται για τον περιορισμό του φόρτου εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς μπορούν να αποβαίνουν προς όφελος όλων των εργαζομένων του εκάστοτε τομέα.

Στήριξη των συστημάτων ΕΑΥ για την προαγωγή της βιώσιμης εργασίας

Χρειάζονται αποτελεσματικά συστήματα ΕΑΥ τα οποία να είναι κατάλληλα για την προαγωγή της βιώσιμης εργασίας. Σε αυτά περιλαμβάνονται νομικά μέτρα και μέτρα εφαρμογής της νομοθεσίας, υπηρεσίες για επιχειρήσεις και οργανισμούς, όπως οι υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, κίνητρα, ευαισθητοποίηση και εκστρατείες, γνώση και λύσεις, δικτύωση για την ανταλλαγή καλών πρακτικών και συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Με την ενσωμάτωση της πολυμορφίας στη στρατηγική και στις πρακτικές που εφαρμόζει, η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να εξοπλιστεί με τα κατάλληλα εργαλεία και την αναγκαία εμπειρογνώμοσύνη ώστε η δράση της να αντιμετωπίζει με επιτυχία τις προκλήσεις εξαιτίας ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού.

Η παρούσα ανασκόπηση εξετάζει επίσης τα τρέχοντα εμπόδια για τη βιώσιμη εργασία. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις και οι προσωρινά εργαζόμενοι έχουν συνήθως περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, επίβλεψης της υγείας καθώς και σε υπηρεσίες αποκατάστασης. Το γεγονός αυτό πρέπει να αντιμετωπιστεί, καθώς η πρόσβαση σε σχετικές υπηρεσίες και πόρους είναι ζωτικής σημασίας για την προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων, ενώ συμβάλλει στην επιμήκυνση του επαγγελματικού βίου.

Η σημασία μιας πολιτικής ολοκληρωμένης προσέγγισης

Λόγω της περίπλοκης αλληλεπίδρασης μεταξύ διαφόρων παραγόντων εντός και εκτός των χώρων εργασίας, μια πολιτική ολοκληρωμένης προσέγγισης που λαμβάνει υπόψη όλες αυτές τις παραμέτρους είναι σημαντική, προκειμένου να παρέχεται στήριξη στους εργαζόμενους καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Εξίσου σημαντική είναι και η παροχή στήριξης σε περίπτωση που η πρόωρη έξοδος από την εργασία είναι αναπόφευκτη. Απαιτείται ιδίως συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών ΕΑΥ, απασχόλησης, εκπαίδευσης, δημόσιας υγείας και κοινωνικής ασφάλισης.

Κενά στην έρευνα

Η βελτιωμένη διαχείριση της ΕΑΥ με σκοπό να περιοριστούν οι κίνδυνοι και να γίνει η εργασία ευκολότερη για όλους τους εργαζόμενους -και ιδίως για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους- θα μπορούσε να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη βιωσιμότητα της εργασίας. Παρότι οι αλλαγές που συνδέονται με την ηλικία, οι επιπτώσεις της εργασίας και οι τρόποι μετριασμού αυτών των επιπτώσεων έχουν προσδιοριστεί, απαιτείται περαιτέρω προσπάθεια προκειμένου να ενταθεί η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων ΕΑΥ και να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα της εργασίας για όλους, ιδίως όσον αφορά την απαιτητική εργασία. Η συνέχιση της έρευνας σε αυτούς τους τομείς, καθώς και επί των συνεπειών της επιμήκυνσης του εργασιακού βίου, είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων μέχρι τη συνταξιοδότηση.

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-ageing-workforce-implications/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.

2 Eurofound (2015), Πρώτα πορίσματα: Εκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας.