

Η ασφάλεια και η υγεία στους χώρους εργασίας μας αφορά όλους.
Οφέλη για εσένα προσωπικά. Οφέλη για τις επιχειρήσεις.

Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας για όλες τις ηλικίες

Προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής

Οδηγός εκστρατείας



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Ευρωπαϊκός Οργανισμός
για την Ασφάλεια και την
Υγεία στην Εργασία



Ασφαλείς και Υγιείς
Χώροι Εργασίας



Εισαγωγή	4
Το πρόβλημα	4
Γιατί είναι τόσο σημαντική η προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής;	7
Γιατί ο EU-OSHA διοργανώνει τη συγκεκριμένη εκστρατεία;	9
Διαχείριση της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού	12
Η σημασία της πρόληψης για όλους καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής και η εφαρμογή μιας ολιστικής προσέγγισης	12
Η έννοια και η προαγωγή της ικανότητας για εργασία	12
Εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων με γνώμονα την πολυμορφία	14
Προσαρμογή του χώρου εργασίας	16
Μέτρα και πολιτικές για πρόληψη της αναπηρίας, αποκατάσταση και επιστροφή στην εργασία	18
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και διαχείριση της ΕΑΥ	18
Προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας	20
Διά βίου μάθηση	20
Ποια είναι τα οφέλη;	22
Εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» 2016-2017: Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας για όλες τις ηλικίες	24
Σχετικά με την εκστρατεία	24
Βασικές ημερομηνίες	25
Πρακτικά εργαλεία και υποστήριξη	26
Ποιος μπορεί να συμμετάσχει στην εκστρατεία;	28
Πώς να συμμετάσχετε	29
Τα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας»	29
Το δίκτυο εταίρων	30
Επιτυχία προηγούμενων εκστρατειών	32
Περαιτέρω πληροφόρηση και διαθέσιμοι πόροι	34

Εισαγωγή

Η αποτελεσματική διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας είναι επωφελής για τους εργαζόμενους, για τις επιχειρήσεις αλλά και για την κοινωνία στο σύνολό της. Με τις πιέσεις και τις απαιτήσεις των σύγχρονων χώρων εργασίας, εύκολα μπορεί κανείς να παραβλέψει τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) και να την απορρίψει θεωρώντας ότι πρόκειται μόνο για ένα είδος «διοικητικού φόρτου». Ωστόσο, όπως τονίζεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» ⁽¹⁾, ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην ενίσχυση των δυνατοτήτων και της αφοσίωσης του εργατικού δυναμικού και παράλληλα, στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Το παρόν φυλλάδιο αποτελεί τον βασικό οδηγό της εκστρατείας με τίτλο «**Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες**» 2016-2017, η οποία διοργανώνεται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Γενικός στόχος της εκστρατείας είναι να βοηθήσει τους εργαζόμενους, τα διοικητικά στελέχη και τους εργοδότες να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τις προκλήσεις εξαιτίας του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, εστιάζοντας όχι μόνο σε μία ηλικιακή ομάδα, αλλά στους εργαζόμενους όλων των ηλικιών. Αναδεικνύει επίσης τη σημασία της υιοθέτησης μιας διά βίου προσέγγισης. Η καλλιέργεια υγιών εργασιακών πρακτικών στους εργαζόμενους νέους και η εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας προάγει τη βιώσιμη εργασία καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και διασφαλίζει την υγιή γήρανση.

Το πρόβλημα

Το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης γερνά: έως το 2030, οι εργαζόμενοι ηλικίας 55–64 ετών αναμένεται να αποτελούν το 30 % ή και περισσότερο του συνολικού εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες ⁽²⁾. Η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται σε πολλά κράτη μέλη και επομένως πολλοί εργαζόμενοι είναι πιθανό να έρθουν αντιμέτωποι με επιμήκυνση της επαγγελματικής τους ζωής, άρα και με μια πιο μακροχρόνια έκθεση σε κινδύνους στην εργασία, καθώς και ένα μεταβαλλόμενο εργασιακό πλαίσιο (π.χ. ευέλικτες μορφές εργασίας, ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον). Προκειμένου να αποτραπεί η αύξηση της συχνότητας εμφάνισης περιστατικών ασθένειας ή άλλων προβλημάτων υγείας, **πρέπει να γίνουν προσπάθειες για τη διασφάλιση ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής.**

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχει ένα πλαίσιο για το εν λόγω ζήτημα. Στη στρατηγική «Ευρώπη 2020», οι δημογραφικές μεταβολές προσδιορίζονται ως μια από τις βασικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί αυτή η πρόκληση, έχει τεθεί ένας μετρήσιμος στόχος για την απασχόληση στην ΕΕ: έως το 2020, το 75 % της ηλικιακής κατηγορίας 20-64 ετών πρέπει να έχει απασχόληση. Επιπλέον, στόχος του «Στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2014-2020» είναι η αντιμετώπιση της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, ενώ σκιαγραφεί συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της αναγνώρισης και της ανταλλαγής καλών πρακτικών σχετικά με τρόπους βελτίωσης των συνθηκών EAY για όλους τους εργαζόμενους.



Οι τρέχουσες αλλαγές που βιώνουμε στην Ευρώπη δημιουργούν διάφορες προκλήσεις για τους εργαζόμενους, τους εργοδότες, τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς:

- Η επιμήκυνση της επαγγελματικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο μακροχρόνια έκθεση σε επαγγελματικούς κινδύνους.
- Ένα υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων μεγάλης ηλικίας συνεπάγεται μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων με χρόνια προβλήματα υγείας και ως εκ τούτου, με ειδικές ανάγκες.
- Οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας ενδέχεται να είναι πιο ευάλωτοι σε συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου.
- Η πρόληψη της αναπηρίας, η αποκατάσταση και η επιστροφή στην εργασία αποτελούν ζητήματα αυξημένης βαρύτητας.
- Σε επίπεδο κοινωνίας, πρέπει να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας ⁽³⁾.



© EU-OSHA/Flip De Smet

Πιλοτικό πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου — «Μεγαλύτερη ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε κάθε ηλικία» (Safer and healthier work at any age) 2013-2015

Η εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες» βασίζεται στα πορίσματα αυτού του προγράμματος, που εκπονείται από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό EU-OSHA για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στόχος του εν λόγω προγράμματος είναι η εξέταση των υφιστάμενων πολιτικών και στρατηγικών και η βελτίωση της εφαρμογής τους, η ενίσχυση της ανταλλαγής καλών πρακτικών και η συμβολή στην ανάπτυξη μελλοντικών πολιτικών υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού.

Το πρόγραμμα ανέδειξε τη σημασία μιας ολιστικής, διά βίου προσέγγισης, π.χ. καλύτερη πρόληψη για όλους, ώστε να διασφαλίζεται η υγιής γήρανση και μια βιώσιμη επαγγελματική ζωή, καθώς και τη σημασία της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων με γνώμονα την πολυμορφία του εργατικού δυναμικού, με προσαρμογή της εργασίας στις ατομικές ανάγκες. Η παροχή στήριξης στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποδείχτηκε επίσης σημαντική για τη βελτίωση της διαχείρισης της ΕΑΥ όσον αφορά το γηράσκον εργατικό δυναμικό.

(1) «An agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment» (Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας: η Ευρωπαϊκή συμβολή με στόχο την πλήρη απασχόληση), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958>

(2) Ilmarinen, J., «Promoting active ageing in the workplace» («Προαγωγή της ενεργού γήρανσης στους χώρους εργασίας»), EU-OSHA — Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/el/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>

(3) Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ζήτημα των διακρίσεων λόγω ηλικίας σε επίπεδο χώρων εργασίας, βλέπε κοινή έκθεση του EU-OSHA, του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) που πρόκειται να δημοσιευτεί το 2017.

Η εργασία είναι επωφελής για την υγεία

Υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι η εργασία είναι επωφελής για τη σωματική και ψυχική υγεία και την ευεξία (4). Στα υγιή μέλη του ενεργού πληθυσμού, η εργασία μπορεί να έχει θεραπευτική επίδραση. Για παράδειγμα, η εργασία μπορεί να αντιστρέψει τις δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία που συνδέονται με την ανεργία (5). Το μόνο που χρειάζεται είναι οι κατάλληλες συνθήκες εργασίας: πρέπει να διασφαλίζεται καλύτερη ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, καθώς και ευεξία στην εργασία. Οι θέσεις εργασίας πρέπει να είναι ασφαλείς και να λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές ανάγκες του εργαζόμενου.

Γιατί είναι τόσο σημαντική η προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής;

Για τους εργαζόμενους, η προαγωγή μιας βιώσιμης επαγγελματικής ζωής συνεπάγεται σημαντικά οφέλη για την υγεία τους. Ωστόσο, μια πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση που διεξήγαγε ο EU-OSHA το 2012 ⁽⁴⁾ έδειξε ότι μεταξύ των πολιτών της ΕΕ υπάρχει ευρεία συναίνεση (87 %) σχετικά με το ότι οι **καλές πρακτικές ΕΑΥ μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της υγείας και της επαγγελματικής ζωής.**

Οι προκλήσεις που προκύπτουν από τις δημογραφικές μεταβολές μπορούν να προκαλέσουν προβλήματα σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς, όπως έλλειψη εργατικού δυναμικού, έλλειψη ειδικευμένων εργαζόμενων, καθώς και προβλήματα σχετικά με την παραγωγικότητα και την απουσία από την εργασία. Οι εργοδότες στην Ευρώπη έχουν επίσης νομική υποχρέωση να διεξάγουν εκτιμήσεις των επαγγελματικών κινδύνων και να προσαρμόζουν την εργασία στον άνθρωπο ⁽⁷⁾, επιπρόσθετα, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας απαγορεύονται ρητά ⁽⁸⁾. Στην πλειονότητά τους οι εργοδότες ενδιαφέρονται για την παροχή ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας στους

εργαζόμενους τους, ενώ εκπληρώνοντας τις νομικές τους υποχρεώσεις και προάγοντας την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία για όλες τις ηλικίες, οι εργοδότες είναι πιθανό να δουν οφέλη, όπως μειώσεις στην εναλλαγή του προσωπικού και βελτιώσεις στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεών τους.

Τέλος, με την υιοθέτηση μιας διά βίου προσέγγισης, μπορεί να αντιμετωπιστεί η πολυμορφία του εργατικού δυναμικού. Ο κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός. Δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι εκτεθειμένοι στους ίδιους κινδύνους και ορισμένες ομάδες εργαζομένων εκτίθενται σε αυξημένους κινδύνους. Οι κίνδυνοι μπορούν να αυξηθούν λόγω παραγόντων όπως το φύλο, η φυσική κατάσταση, το καθεστώς ή η καταγωγή, καθώς και η ηλικία. Με την προσαρμογή της εργασίας στις ατομικές ανάγκες καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής, οι εν λόγω κίνδυνοι μπορούν να αντιμετωπιστούν, με αποτέλεσμα ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον για όλους.



Οι υγιείς και παραγωγικοί χώροι εργασίας αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού

- (4) «Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices» (Πλαίσιο και μοντέλο για ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας: ιστορικό και υποστηρικτική βιβλιογραφία και πρακτικές), Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας, 2010. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- (5) Waddell, G. and Burton, A. K. «Is work good for your health and well-being?» (Η εργασία ωφελεί την υγεία και την ευεξία σας;) Department for Work and Pensions, TSO, Λονδίνο, 2006. Διατίθεται στη διεύθυνση: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwwb-is-work-good-for-you.pdf
- (6) «Pan-European opinion poll on occupational safety and health» (Πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία), Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 10 Μαΐου 2012. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/Pan-European-opinion-poll-occupational-safety-health/view>
- (7) Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 183 της 29.6.1989, σ. 1–8).
- (8) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 303 της 2.12.2000, σ. 16–22).

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης του δήμου Naantali, Φινλανδία

Το ένα τέταρτο περίπου των 1 200 εργαζομένων στον δήμο του Naantali είναι άνω των 55 ετών. Λόγω της ηλικιακής διάρθρωσης του εργατικού δυναμικού και της έλλειψης εργαζομένων νεαρότερης ηλικίας, ο οργανισμός διαπίστωσε ότι θα μπορούσε να αντιμετωπίσει έλλειψη εργατικού δυναμικού εάν δεν παρέχόταν στους εργαζόμενους μια πιο δομημένη υποστήριξη.

Για τον σκοπό αυτό, υλοποιήθηκε πρόγραμμα διαχείρισης ηλικίας προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός των ημερών άδειας λόγω ασθένειας και να αυξηθεί η μέση ηλικία συνταξιοδότησης. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει αξιολογήσεις απόδοσης ώστε να προσδιορίζονται οι ανάγκες και να εφαρμόζονται οι απαραίτητες αλλαγές για τους εργαζόμενους άνω των 55 ετών. Περιλαμβάνει επίσης προγράμματα για τη μεταβίβαση γνώσεων μεταξύ νεότερων εργαζομένων και εργαζομένων μεγάλης ηλικίας, καθώς και παροχή υπηρεσίας επαγγελματικής υγειονομικής περίθαλψης για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, στη βάση υπογραφής σχετικής σύμβασης. Τέλος, η κατάρτιση της διοίκησης αποτελεί βασική πτυχή του προγράμματος.

Επιτεύγματα

Το πρόγραμμα οδήγησε σε μείωση των ημερών άδειας λόγω ασθένειας των εργαζομένων μεγάλης ηλικίας και σε σταδιακή αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης. Επιπλέον, το 50 % περίπου των εργαζομένων μεγάλης ηλικίας επωφελήθηκαν από την προσφερόμενη υπηρεσία υγειονομικής περίθαλψης.

Παράγοντες επιτυχίας

- Η συμμετοχή των διοικητικών στελεχών στην κατάρτιση.
- Ο ενθουσιασμός και η αφοσίωση του προσωπικού.
- Η εξωτερική υποστήριξη από την υπηρεσία επαγγελματικής υγειονομικής περίθαλψης.
- Η ποικιλομορφία των μέτρων που εφαρμόστηκαν.

Οι αξιολογήσεις απόδοσης, η κατάρτιση της διοίκησης και η παροχή επαγγελματικής υγειονομικής περίθαλψης είναι στο σύνολό τους παρεμβάσεις εύκολα μεταβιβάσιμες σε άλλες συνθήκες.



Γιατί ο EU-OSHA διοργανώνει τη συγκεκριμένη εκστρατεία;

Στην Ευρώπη πρέπει να βελτιωθούν τα επίπεδα ευαισθητοποίησης και κατανόησης σχετικά με τη σπουδαιότητα της βιώσιμης επαγγελματικής ζωής. Δημοσκοπήσεις δείχνουν ότι μόλις το 12 % των εργαζομένων σε ολόκληρη την Ευρώπη γνωρίζουν τις υφιστάμενες πολιτικές ή προγράμματα στον χώρο εργασίας τους που διευκολύνουν τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους κατά τρόπο ώστε να εξακολουθούν να εργάζονται έως την ηλικία συνταξιοδότησης ή μετά το πέρας αυτής ⁽⁹⁾. Ωστόσο, στο πιλοτικό πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με τίτλο «Μεγαλύτερη ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε κάθε ηλικία» (Safer and healthier work at any age) χαρτογραφήθηκαν οι σχετικές με το θέμα πολιτικές, στρατηγικές, προγράμματα και δράσεις για την ΕΑΥ σε ολόκληρη την ΕΕ και διαπιστώθηκε ότι πολλές από τις εν λόγω πολιτικές και προγράμματα υπάρχουν ήδη.

Το Ευρωπαϊκό Έτος (2012) για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών —που διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή— αποτέλεσε το πρώτο βήμα στη συμβολή για την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ενεργό γήρανση και στην ενθάρρυνση των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής, ώστε να δημιουργούν καλύτερες ευκαιρίες και κίνητρα για ενεργό γήρανση.

Η παρούσα εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» επιχειρεί να αξιοποιήσει την επιτυχία του Ευρωπαϊκού Έτους 2012. Στόχος είναι να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σχετικά με τη συνεισφορά που μπορεί να έχει στους χώρους εργασίας η συνεργασία μεταξύ των διαφορετικών γενεών, με την ενθάρρυνση των εργαζομένων, των εκπροσώπων των εργαζομένων, των εργοδοτών και των διοικητικών στελεχών, ώστε να **εργάζονται από κοινού για την υποστήριξη της υγιούς και παραγωγικής εργασίας για όλες τις ηλικίες.**

Όσον αφορά τους εργοδότες, η εκστρατεία έχει στόχο να τους παράσχει καθοδήγηση. Οι παράγοντες επιτυχίας των υφιστάμενων πολιτικών και δράσεων ΕΑΥ θα εξειδικευτούν και θα διανεμηθούν σε ολόκληρη την ΕΕ. Οι περιπτωσιολογικές μελέτες που παρουσιάζονται στο παρόν φυλλάδιο παρέχουν ορισμένα αρχικά παραδείγματα επιτευγμάτων σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς διαφόρων μεγεθών και κλάδων. Στους παράγοντες επιτυχίας που έχουν μέχρι στιγμής προσδιοριστεί περιλαμβάνονται:

- υιοθέτηση μιας ολιστικής, διά βίου προσέγγισης,
- παροχή πρόσβασης σε εξωτερικές υπηρεσίες,
- παροχή υποστήριξης και εργαλείων προς τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις,
- ενσωμάτωση της ΕΑΥ σε πολιτικές ενεργού γήρανσης,
- δημιουργία καλύτερου συντονισμού μεταξύ τμημάτων υπεύθυνων για το ανθρώπινο δυναμικό και τμημάτων υπεύθυνων για την ΕΑΥ,
- αποτελεσματικά συστήματα αποκατάστασης και επιστροφής στην εργασία.

Όσον αφορά τους εργαζόμενους, ο στόχος είναι να βελτιωθεί η υγεία τους στην εργασία, είτε αυτοί βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους είτε πλησιάζουν στο τέλος της επαγγελματικής τους ζωής. Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν σε ποιον να απευθύνονται όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα στον χώρο εργασίας τους και πρέπει να αναπτύσσουν καλές εργασιακές πρακτικές που θα τηρούν καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και θα τους επιτρέπουν να συνταξιοδοτούνται σε καλή κατάσταση υγείας.

**Οι υγιείς χώροι εργασίας
προάγουν τη βιώσιμη εργασία
καθ' όλη τη διάρκεια
της επαγγελματικής ζωής**



(9) «Pan-European opinion poll on occupational safety and health» («Πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία»), Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 21 Μαρτίου 2013. Διατίθεται στη διεύθυνση: <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

Ευρωπαϊκό Έτος 2012 για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών

Σηματοδοτώντας τη 10η επέτειο του Σχεδίου Δράσης των Ηνωμένων Εθνών για τη Γήρανση ⁽¹⁰⁾, το 2012 ανακηρύχθηκε ως Ευρωπαϊκό Έτος για την ενεργό γήρανση και αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών (ΕΕ2012). Στόχος ήταν η αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ενεργό γήρανση και η ενθάρρυνση των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής και όλων των ενδιαφερόμενων μερών, ώστε να δημιουργούν καλύτερες ευκαιρίες και κίνητρα για ενεργό γήρανση.

Το 2012 αναλήφθηκαν πολλές εκατοντάδες πρωτοβουλίες και εκδηλώσεις για την προαγωγή της ενεργού γήρανσης στην απασχόληση, την ανεξάρτητη διαβίωση και τη συμμετοχή στην κοινωνία, στις οποίες περιλαμβάνονται:

- συνέδρια που διοργανώθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή,
- πρόγραμμα και βραβείο «Generations@school»,

- βραβεία της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων βραβείων για την κοινωνική επιχειρηματικότητα, δημοσιογράφους και εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία λαμβάνεται υπόψη η παράμετρος της ηλικίας,
- κατάρτιση και σεμινάρια ευαισθητοποίησης,
- εκδόσεις που απευθύνονται στα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένης μιας ειδικής έρευνας του Ευρωβαρόμετρου.

Επιπλέον, δύο σημαντικά αποτελέσματα ήταν ο δείκτης της ενεργού γήρανσης ⁽¹¹⁾ (ένα πλαίσιο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για συνεπή δέσμευση και δράση) και οι «Κατευθυντήριες αρχές για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών» ⁽¹²⁾ για τα κράτη μέλη που ενέκρινε το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι σχετικές προσπάθειες συνεχίζονται με στόχο τη σύνταξη ενός Συμφώνου για τη Δημογραφική Αλλαγή προκειμένου να έρθουν σε επαφή τα ενδιαφερόμενα μέρη προς υποστήριξη της ενεργού γήρανσης.

Οι δραστηριότητες εντός αυτού του έτους αποτέλεσαν απλώς το πρώτο βήμα και η τρέχουσα εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες» έχει στόχο να διατηρήσει τη δυναμική που αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια του ΕΕ2012.

(10) <http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx>

(11) <http://www1.unecce.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

(12) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes>

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Εμπειρική μάθηση και καθοδήγηση στον κλάδο της περίθαλψης, Γερμανία

Το St. Gereon Seniorendienste παρέχει υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων. Θεωρεί την κατάρτιση ζωτικής σημασίας για την παροχή συνεπούς φροντίδας υψηλής ποιότητας και εφαρμόζει στρατηγική εμπειρικής μάθησης. Οι εκπαιδευόμενοι συνοδεύουν τους πιο έμπειρους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους στην καθημερινή τους εργασία και η ατομική καθοδήγηση συνδυάζεται με τη διδασκαλία της θεωρίας. Οι διαδικασίες καλής πρακτικής καταγράφονται ως βοήθημα για την κατάρτιση και διάδοση εξειδικευμένων γνώσεων σε όλη την εταιρεία.

Το St. Gereon εφαρμόζει επίσης ένα καινοτόμο πρόγραμμα για την πρόσληψη εκπαιδευόμενων: προσφέρονται προγράμματα πρακτικής άσκησης «γνωριμίας» διάρκειας τριών ημερών σε φοιτητές, αντί των συνηθισμένων συνεντεύξεων. Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης παρέχουν αφενός στους φοιτητές μια πραγματική εικόνα για τη νοσηλευτική, που τους δίνει κίνητρα, και αφετέρου στην εταιρεία μια εικόνα για την προσωπικότητα των υποψηφίων και την καταλληλότητά τους για τη θέση εργασίας.

Η εταιρεία στοχεύει επίσης στην ανάπτυξη ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος μέσω μιας σειράς προγραμμάτων προαγωγής της υγείας. Σε αυτά περιλαμβάνονται μαθήματα πρόληψης που επικεντρώνονται τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική υγεία, ευέλικτα ωράρια για τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και επιβράβευση των εργαζομένων που αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και συνεισφέρουν στην προαγωγή της υγιούς εργασίας.

Επιτεύγματα

Η πρωτοβουλία κατάρτισης του St. Gereon αποτελεί επένδυση για το μέλλον. Στόχος είναι το σύνολο του προσωπικού να παρέχει σταθερά υψηλά πρότυπα φροντίδας. Επομένως, το 60 % των εν ενεργεία εργαζομένων είναι εκπαιδευόμενοι. Επίσης, λόγω της εστίασης στην προσωπική καταλληλότητα για τη θέση εργασίας και όχι στην καταλληλότητα βάσει των διπλωμάτων, 43 εκ των 45 εκπαιδευόμενων ολοκλήρωσαν επιτυχώς την κατάρτισή τους το 2012.

Παράγοντες επιτυχίας

- Η κατάρτιση και η εκπαίδευση που παρείχαν οι πιο έμπειροι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι αποτέλεσε σημαντικό κίνητρο για το εργατικό δυναμικό και βελτίωσε το επίπεδο παραμονής των εργαζομένων στην εταιρεία.
- Η αξιοποίηση των προσωπικών ενδιαφερόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων του κάθε εργαζομένου έπαιξε σημαντικό ρόλο στην επιτυχία της κατάρτισης που παρέχει το St. Gereon.

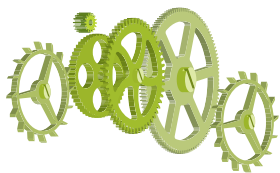


Διαχείριση της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού

Η σημασία της πρόληψης για όλους καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής και η εφαρμογή μιας ολιστικής προσέγγισης

Η πρόληψη των ατυχημάτων που σχετίζονται με την εργασία, των προβλημάτων υγείας και των επαγγελματικών ασθενειών πρέπει να αποτελεί τον βασικό στόχο κάθε προγράμματος διαχείρισης της ΕΑΥ. Υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, **η πρόληψη καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής είναι καθοριστικής σημασίας**, καθώς η υγεία του ατόμου στα μετέπειτα στάδια της ζωής του επηρεάζεται, μεταξύ άλλων, από τις συνθήκες εργασίας στα προηγούμενα στάδια της ζωής του. Οι νεαροί εργαζόμενοι του σήμερα είναι οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι του αύριο.

Είναι επίσης ουσιαστικής σημασίας η εφαρμογή μιας **ολιστικής προσέγγισης της διαχείρισης της ΕΑΥ**, εξετάζοντας το εργασιακό περιβάλλον στο σύνολό του και λαμβάνοντας υπόψη και αντιμετωπίζοντας όλους τους παράγοντες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η κατάρτιση και η διά βίου μάθηση, η επαγγελματική εξέλιξη, η παροχή κινήτρων και η ηγεσία. Ένα παράδειγμα της ολιστικής προσέγγισης στη διαχείριση της ΕΑΥ είναι η έννοια της ικανότητας για εργασία που ανέπτυξε το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας (FIOH).



Η αποτελεσματική ηγεσία και η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων είναι βασικής σημασίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού

Η έννοια και η προαγωγή της ικανότητας για εργασία

Η ικανότητα για εργασία είναι η διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των ατομικών δυνατοτήτων, όπου λαμβάνεται υπόψη το πλαίσιο εκτός χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της οικογένειας και της κοινωνίας. Το περιεχόμενο της εργασίας, ο φόρτος εργασίας και η οργάνωση της εργασίας, καθώς και το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή κοινότητα επηρεάζουν τις απαιτήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ οι ατομικές δυνατότητες εξαρτώνται από παραμέτρους όπως η υγεία και οι λειτουργικές δυνατότητες, οι ικανότητες, οι αξίες, οι ατομικές συμπεριφορές και τα κίνητρα κάθε εργαζόμενου. Η ηγεσία μπορεί να επηρεάσει τόσο τις απαιτήσεις της εργασίας όσο και τις ατομικές δυνατότητες, μέσω της παροχής κινήτρων και της καλλιέργειας θετικής στάσης και ισχυρών αξιών. Επομένως, **η ηγεσία παίζει σημαντικό ρόλο στην εξισορρόπηση των απαιτήσεων της εργασίας και των ατομικών δυνατοτήτων**.

Η έννοια της ικανότητας για εργασία υποδηλώνει μια ολιστική προσέγγιση στη διαχείριση της ΕΑΥ κατά την οποία λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανότητα για εργασία. Η προαγωγή της καλής ικανότητας για εργασία απαιτεί αποτελεσματική ηγεσία, συμμετοχή των εργαζομένων και συνεργασία μεταξύ του εργοδότη ή της διοίκησης και των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Η ικανότητα για εργασία μπορεί να μετρηθεί χρησιμοποιώντας τον δείκτη ικανότητας για εργασία, ο οποίος, σε συνδυασμό με την έννοια της ικανότητας για εργασία, χρησιμοποιείται σε αρκετά κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Αυστρίας και της Φινλανδίας. Ο δείκτης ικανότητας για εργασία παρέχει μια εικόνα για την ικανότητα για εργασία του ατόμου όπως την αντιλαμβάνεται το ίδιο το άτομο και περιλαμβάνει ένα ερωτηματολόγιο που συνοδεύεται από συνέντευξη. Ο δείκτης αυτός μπορεί επίσης να παρέχει μια ένδειξη για το ενδεχόμενο αναπηρίας στο μέλλον ή το ενδεχόμενο πρόωρης συνταξιοδότησης.

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Διαχείριση της ηλικίας στην Berner Ltd, Φινλανδία

Από τους 380 εργαζόμενους της Berner Ltd —μιας χημικής βιομηχανίας— το 20 % είναι άνω των 55 ετών. Για να αντιμετωπίσει αυτή την ηλικιακή διάρθρωση του εργατικού της δυναμικού, η εταιρεία υλοποίησε ένα δομημένο «πρόγραμμα για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους» με αντικείμενο τη διαχείριση της ηλικίας. Στόχος του προγράμματος ήταν η ορθότερη πρόβλεψη και ο σχεδιασμός, στη βάση των μεταβολών στο ανθρώπινο δυναμικό.

Το πρόγραμμα αποτελείται από τέσσερις άξονες —κατάρτιση των στελεχών της διοίκησης, βελτίωση της εργασιακής κοινότητας και του εργασιακού περιβάλλοντος, διατήρηση και ενίσχυση της ατομικής ικανότητας για εργασία και ανάπτυξη εργασιακής εφεδρείας.

Επιτεύγματα

Η συνταξιοδότηση λόγω ανικανότητας για εργασία σχεδόν εξαλείφθηκε και η μέση ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε. Επίσης, το 90 % και πλέον των ηλικιακά επιλέξιμων μελών του προσωπικού κάνουν χρήση των ατομικών προγραμμάτων φυσικής κατάστασης που παρέχονται, ενώ σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων αξιολόγησης υπάρχει υψηλό επίπεδο ικανοποίησης του προσωπικού. Λόγω της επιτυχίας του εν λόγω προγράμματος, δρομολογήθηκε επίσης ένα «πρόγραμμα για τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους» που αφορά τα μέλη του προσωπικού ηλικίας κάτω των 36 ετών.

Παράγοντες επιτυχίας

- Συνεργασία μεταξύ στελεχών διοίκησης και εργαζομένων.
- Νομοθετικό πλαίσιο και σχετικές πολιτικές στη Φινλανδία.
- Εξωτερική υποστήριξη από πάροχο επαγγελματικής υγειονομικής περίθαλψης και φορέα ασφάλισης για συνταξιοδοτικά προγράμματα.
- Προαγωγή της ισότητας.
- Ατομικός σχεδιασμός σταδιοδρομίας και ατομικές αξιολογήσεις απόδοσης.

Πολλές πτυχές της εν λόγω προσέγγισης είναι εύκολα μεταβιβάσιμες σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς διαφόρων μεγεθών και κλάδων, παρόλο που τα ατομικά προγράμματα φυσικής κατάστασης ενδέχεται να μην μπορούν να εφαρμοστούν από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.



Εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων με γνώμονα την πολυμορφία

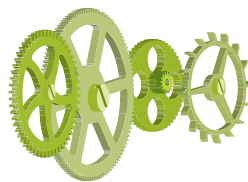
Η εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της ευρωπαϊκής προσέγγισης στην πρόληψη των επαγγελματικών ατυχημάτων και των ασθενειών ή άλλων προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία. Η νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία ⁽¹³⁾ απαιτεί από τους εργοδότες να εκπονούν εκτιμήσεις των κινδύνων και τονίζει την ανάγκη για «προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο», την υποχρέωση του εργοδότη «να έχει στη διάθεσή του μια εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους», καθώς και ότι «οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα».

Στις μέρες μας, η πολυμορφία και η διαχείριση της πολυμορφίας στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν σημαντικά ζητήματα στον τομέα της ΕΑΥ. Κατά την **εκτίμηση των κινδύνων με γνώμονα την ηλικία** πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι

διαφορές μεταξύ των εργαζομένων όσον αφορά τους κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων πιθανών διαφοροποιήσεων όσον αφορά τη λειτουργική ικανότητα και την κατάσταση της υγείας τους, καθώς και τις αναπηρίες και τα θέματα φύλου. Στην περίπτωση των νέων σε ηλικία εργαζομένων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η σωματική και πνευματική τους ανάπτυξη, η ανωριμότητα και η έλλειψη εμπειρίας. Στην περίπτωση των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων, πρέπει να δίνεται περισσότερη προσοχή σε καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί ότι ενέχουν υψηλότερο κίνδυνο, όπως η εργασία σε βάρδιες και οι θέσεις εργασίας που προκαλούν έντονη σωματική κόπωση, καθώς και η εργασία υπό συνθήκες υψηλής ή χαμηλής θερμοκρασίας.

Εντούτοις, οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι δεν αποτελούν ομοιογενή ομάδα και οι διαφορές μεταξύ των ατόμων τόσο όσον αφορά τη λειτουργική ικανότητά τους όσο και την κατάσταση της υγείας τους αυξάνονται αναλογικά με την ηλικία. Η πολυμορφία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη **διαδικασία εκτίμησης των κινδύνων** εστιάζοντας στις απαιτήσεις της εργασίας σε σχέση με τις ατομικές ικανότητες και την κατάσταση της υγείας κάθε εργαζόμενου. Με αυτόν τον τρόπο, η έμφαση μετατοπίζεται από συγκεκριμένες (ηλικιακές) ομάδες εντός του χώρου εργασίας, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους.

Διασφάλιση της υγιούς γήρανσης στην εργασία σημαίνει για τους εργαζόμενους ποιότητα στη ζωή, την εργασία και τη γήρανση



© EU-OSHA/Michel Wielick

(13) Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 183 της 29.6.1989, σ. 1–8).

Περιπτώσιολογική μελέτη:

«Ελάφρυνση του βάρους που κουβαλούν οι εργαζόμενοι στους ώμους τους» —η περίπτωση μιας πολύ μικρής επιχείρησης κατασκευής στεγών, Γερμανία

Ο Anton Plenkers απασχολεί στην επιχείρησή του τέσσερις εργαζόμενους, η μέση ηλικία των οποίων είναι 40 ετών. Η βαριά εργασία σε εξωτερικούς χώρους συνεπάγεται υψηλούς κινδύνους για τη σωματική υγεία, ιδιαίτερα δε κίνδυνο πρόκλησης μυοσκελετικών παθήσεων.

Το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών της Κάτω Ρηνανίας, από κοινού με το Ινστιτούτο Fraunhofer για την Οργάνωση της Εργασίας, παρακολούθησε την επιχείρηση του κ. Plenkers για έξι μήνες, στο πλαίσιο ενός προγράμματος με στόχο τη βελτίωση του επιπέδου παραμονής των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων στην εργασία τους, το οποίο εκπονήθηκε με αφορμή την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στη Γερμανία.



Επιτεύγματα

Ο κ. Plenkers, οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του και οι ερευνητές του προγράμματος συζήτησαν μέτρα για να ελαφρύνουν το βαρύ φορτίο που κουβαλούν «στους ώμους τους» οι εργαζόμενοι. Για τον σκοπό αυτό, η εταιρεία προμηθεύτηκε κινητό εξοπλισμό ανύψωσης, καροτσάκια μεταφοράς και επιγονατίδες. Επίσης, τροποποιήθηκε και η οργάνωση της εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι στην κατασκευή στεγών έλαβαν κατάρτιση για τις εργασίες γραφείου. Έτσι απέκτησαν νέες δεξιότητες και τη δυνατότητα να κάνουν μετάβαση σε μια πιο ελαφριά εργασία —εργασία γραφείου— εφόσον υπάρξει ανάγκη, με το πρόσθετο πλεονέκτημα ότι στον τομέα αυτό είναι πλέον ικανοί να παρέχουν στήριξη στον κ. Plenkers.

Παράγοντες επιτυχίας

Η συμμετοχική προσέγγιση ήταν ένα βασικό στοιχείο που συνέβαλε στην επιτυχία του εν λόγω προγράμματος. Η περίπτωση αυτή δείχνει τι μπορεί να επιτευχθεί σε μια πολύ μικρή επιχείρηση και τονίζει τη σημασία της εξωτερικής υποστήριξης. Η προσέγγιση αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε παρεμφερές εργασιακό περιβάλλον, αλλά η απασχόληση των εργαζομένων σε δουλειά γραφείου είναι ίσως πιο δύσκολο να εφαρμοστεί σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Προσαρμογή του χώρου εργασίας



Η προσαρμογή της εργασίας στις ατομικές ικανότητες, στις δεξιότητες και στην κατάσταση της υγείας —καθώς και σε άλλες πτυχές της πολυμορφίας μεταξύ των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, οι αναπηρίες, το καθεστώς μετανάστη κ.λπ.— πρέπει να αποτελεί μια δυναμική και συνεχή διαδικασία και να βασίζεται στην εκτίμηση των κινδύνων καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής. Αυτό περιλαμβάνει το να λαμβάνονται υπόψη τα χαρακτηριστικά των διαφόρων ηλικιακών ομάδων τα οποία σχετίζονται με την ηλικία, συμπεριλαμβανομένων πιθανών αλλαγών στη λειτουργική ικανότητα και την κατάσταση της υγείας τους.

Οι αλλαγές στις λειτουργικές ικανότητες μπορούν να αντιμετωπιστούν για παράδειγμα μέσω:

- χρήσης εξοπλισμού και άλλων βοηθητικών τεχνολογιών για τη μείωση της σωματικής καταπόνησης,
- καλού εργονομικού σχεδιασμού εργαλείων, εξοπλισμού και επίπλων,

- περιορισμού της απασχόλησης σε εργασίες ανύψωσης βαρέων φορτίων και σε καθήκοντα έντονης σωματικής κόπωσης,
- κατάρτισης στις κατάλληλες τεχνικές ανύψωσης και μεταφοράς,
- καλού σχεδιασμού του χώρου εργασίας για ελαχιστοποίηση των πιθανοτήτων πτώσης,
- δυνατότητας ξεκούρασης, π.χ. μέσω συντομότερων και συχνότερων διαλειμμάτων,
- επανασχεδιασμού θέσεων εργασίας,
- εναλλαγής εργασιών,
- οργάνωσης της εργασίας σε βάρδιες, π.χ. με την εφαρμογή «συστήματος ταχείας εναλλαγής βαρδιών».

Ο καλός σχεδιασμός του χώρου εργασίας και η σωστή οργάνωση της εργασίας αποφέρουν οφέλη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Η αποκατάσταση και οι πολιτικές για την υποστήριξη της επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθένειας αποκτούν επίσης ολοένα και μεγαλύτερη σημασία υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού.

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Καλύτερη υγεία σε όλες τις ηλικίες στην Dartex — μια πολωνική βιοτεχνία υφασμάτων

Η Dartex είναι μια μικρή επιχείρηση που απασχολεί 14 εργαζόμενες (όλες γυναίκες). Οι εργαζόμενες περνούν το μεγαλύτερο μέρος του ωραρίου τους σε καθιστή στάση, οι κινήσεις τους είναι επαναλαμβανόμενες και προκαλούν καταπόνηση των ματιών, ενώ υπάρχει συνεχής έκθεση σε θόρυβο και κραδασμούς.

Ο εργοδότης εφάρμοσε μια πρωτοβουλία που βασίστηκε στον προσδιορισμό των προβλημάτων από τις ίδιες τις εργαζόμενες. Στόχος ήταν η επίτευξη ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος και η μείωση των αδειών λόγω ασθένειας. Η πρωτοβουλία είχε ως αποτέλεσμα την προμήθεια νέου εξοπλισμού, καλύτερη οργάνωση της εργασίας και ανάθεση σύμβασης σε εξωτερικό σύμβουλο για τη βελτίωση των ζητημάτων φωτισμού, θορύβου και κραδασμών.

Επιτεύγματα

Οι απουσίες από την εργασία μειώθηκαν και οι εργαζόμενες είναι πιο ενθουσιώδεις στην εργασία τους. Επιπλέον, βελτιώθηκε η ακρίβεια χάρη στον βελτιωμένο φωτισμό, γεγονός που οδήγησε σε μείωση κατά 70 % του αριθμού παραπόνων από πελάτες, αυξάνοντας έτσι την κερδοφορία της εταιρείας.

Παράγοντες επιτυχίας

Η περίπτωση αυτή αποτελεί ένα εξαιρετικό παράδειγμα της επιτυχίας που μπορεί να έχει μια μικρή επιχείρηση χάρη στην αφοσίωση του εργοδότη και στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων. Η εξωτερική υποστήριξη ήταν εξίσου σημαντική καθώς και τα μέτρα που ελήφθησαν για τη μείωση της χειρωνακτικής διακίνησης φορτίων, της καταπόνησης και των επαναλαμβανόμενων κινήσεων, παραμέτρους που αποτελούν συνήθεις παράγοντες κινδύνου για μυοσκελετικές παθήσεις και αφορούν ιδιαίτερα τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους.



Μέτρα και πολιτικές για πρόληψη της αναπηρίας, αποκατάσταση και επιστροφή στην εργασία

Τα προβλήματα υγείας αποτελούν τη συχνότερη αιτία αποχώρησης από την αγορά εργασίας πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης και οι μυοσκελετικές παθήσεις και τα προβλήματα ψυχικής υγείας είναι τα κυριότερα αίτια για τη συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας⁽¹⁴⁾. Έρευνες δείχνουν ότι, εν γένει, η μακροχρόνια απουσία για λόγους υγείας αυξάνει ουσιαστικά τον κίνδυνο μη επιστροφής στην εργασία.

Υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν την ευεργετική επίδραση της εργασίας στην ανάρρωση των ατόμων που επιστρέφουν στην εργασία μετά από άδεια λόγω ασθένειας. Ωστόσο, η μακροχρόνια απουσία για λόγους υγείας μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα ψυχικής υγείας, απομόνωση, κοινωνικό αποκλεισμό και πρόωγη αποχώρηση από την αγορά εργασίας και επιπλέον, μπορεί να οδηγήσει σε φτώχεια σε μεγάλη ηλικία. Όσον αφορά το θέμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, είναι πιο σημαντικό από ποτέ άλλοτε να βοηθήσουμε τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ώστε να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. **Η επαγγελματική αποκατάσταση και οι πολιτικές** για τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια λόγω ασθένειας και τραυματισμού αποκτούν επίσης ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες για τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία. Το 2010 στο Ηνωμένο Βασίλειο η «γνωμάτευση ασθένειας» (sick note) αντικαταστάθηκε από τη «γνωμάτευση ικανότητας για εργασία» (fit note), με στόχο την πρόληψη της απουσίας μακράς διάρκειας για λόγους ασθένειας. Στη Δανία υλοποιήθηκε πρόγραμμα παρέμβασης για την επιστροφή στην εργασία, το οποίο επικεντρώνεται σε άτομα που έχουν λάβει μακράς διάρκειας άδεια ασθένειας. Επίσης, στην Αυστρία, η κυβέρνηση δρομολόγησε το πρόγραμμα «fit2work», με στόχο την πρόληψη της αναπηρίας και της πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας και τη διατήρηση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων.



© EU-OSHA/Arpad Pinter

Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και διαχείριση της ΕΑΥ

Η συνεργασία μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών —όπως υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, ιδρύματα ασφάλισης, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και ατυχημάτων, εκπρόσωποι των εργαζομένων και η διοίκηση των επιχειρήσεων ή των οργανισμών— είναι κρίσιμης σημασίας για τη διαχείριση των προκλήσεων εξαιτίας του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού. Η συνεργασία μεταξύ των υπευθύνων για τη διαχείριση της ΕΑΥ και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ιδιαίτερα σημαντική. Οι πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού —όπως πολιτικές που σχετίζονται με την **ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τον χρόνο εργασίας, τη διά βίου μάθηση και την επαγγελματική εξέλιξη**— έχουν αντίκτυπο στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και ειδικότερα στο **ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον**. Ως εκ τούτου, είναι κρίσιμης σημασίας οι πολιτικές διαχειρίσεις ανθρώπινου δυναμικού να υποστηρίζουν τη διαχείριση της ΕΑΥ για όλες τις ηλικιακές ομάδες, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τα κίνητρα της κάθε επιμέρους ομάδας.

(14) «Sickness, disability and work: Breaking the barriers — a synthesis of findings across OECD countries» (Ασθένεια, αναπηρία και εργασία: Καταρρίπτοντας τα εμπόδια — μία σύνθεση πορισμάτων στις χώρες του ΟΟΣΑ), ΟΟΣΑ, Παρίσι, 2010. Διατίθεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Πρόγραμμα καθοδήγησης στον κλάδο της λιανικής πώλησης, Αυστρία

Η Sonnentor, μια εταιρεία λιανικής πώλησης, απασχολεί 220 εργαζόμενους σε τέσσερα σημεία σε ολόκληρη την Αυστρία. Η μέση ηλικία των εργαζομένων είναι 42 έτη.

Προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί το φαινόμενο πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας και να διατηρηθούν οι ικανότητες και η εμπειρία στην επιχείρηση, η εταιρεία θέσπισε νέες δραστηριότητες και οργανωτικές δράσεις.

Επιτεύγματα

Τα μέτρα που έλαβε η εταιρεία είχαν ως αποτέλεσμα να επιτευχθούν τα εξής:

- ευέλικτο ωράριο εργασίας,
- μερική απασχόληση για τους συνταξιούχους,
- βελτιώσεις όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων,

- βελτιώσεις όσον αφορά την εργονομία,
- αυξήσεις στην εσωτερική κινητικότητα (δηλαδή, αλλαγές σε καθήκοντα και περιγραφές θέσεων εργασίας),
- πρόγραμμα «Generation-Mentors» (σύμβουλοι γενιάς) για τη μεταβίβαση γνώσεων και πείρας,
- πρόγραμμα υγιούς ατομικού τρόπου ζωής.

Παράγοντες επιτυχίας

Οι παράγοντες επιτυχίας στη συγκεκριμένη περίπτωση ήταν η τακτική επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, της διοίκησης και του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, η ανταλλαγή εμπειρίας μεταξύ των εργαζομένων και ο διορισμός υπευθύνου για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους.





Προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας

Η προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας είναι η συνδυασμένη προσπάθεια εργοδοτών, εργαζομένων και κοινωνίας για τη βελτίωση της υγείας και της **ευεξίας των ατόμων στο εργασιακό τους περιβάλλον**. Καλύπτει ένα ευρύ φάσμα τομέων, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται η διαίτα και η διατροφή, η κατανάλωση αλκοόλ, η διακοπή του καπνίσματος, η άσκηση, ο χρόνος ανάρρωσης και ο ύπνος. Οι χώροι εργασίας μπορεί να έχουν σημαντικό ρόλο στην **προαγωγή ενός υγιούς τρόπου ζωής** και στην υποστήριξη δραστηριοτήτων που συντελούν στην πρόληψη της μείωσης της λειτουργικής ικανότητας.

Ωστόσο, η προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας, η οποία στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών αποτελεί εθελοντική δραστηριότητα, μπορεί να είναι επιτυχής μόνον εφόσον συνδυάζεται με την αντιμετώπιση ευρύτερων ζητημάτων που άπτονται του περιβάλλοντος και της οργάνωσης της εργασίας. Επομένως, στις μέρες μας, η έννοια των «χώρων εργασίας που προάγουν την υγεία»,

όπου συμπεριλαμβάνονται η **διαχείριση των κινδύνων** και η προαγωγή της υγείας στο εργασιακό περιβάλλον, αφορά μια πιο ολιστική και ολοκληρωμένη προσέγγιση κατά την οποία αντιμετωπίζονται **επιμέρους παράγοντες κινδύνου**, η ατομική συμπεριφορά σε θέματα υγείας, καθώς και **παράγοντες που σχετίζονται με σωματικούς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους** στην εργασία.

Διά βίου μάθηση

Ένας ακόμη παράγοντας που συμβάλλει στην ικανότητα για εργασία είναι η διά βίου μάθηση. Η αρχή στην οποία στηρίζεται η διά βίου μάθηση είναι να δίνεται η δυνατότητα και να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι όλων των ηλικιών ώστε να συμμετέχουν στην **εκπαίδευση και την κατάρτιση**. Ένας από τους πρωταρχικούς στόχους είναι να αποτραπεί η υποβάθμιση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του ενεργού πληθυσμού. Η ανανέωση και ανάπτυξη των ατομικών δεξιοτήτων είναι ουσιαστικής σημασίας όσον αφορά την **απασχολησιμότητα** όλων των εργαζομένων.

Περιπτωσιολογική μελέτη:

Κατάρτιση συμβούλων προσωπικής ανάπτυξης (life coach) σε υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, Βέλγιο

Η υπηρεσία Service d'aide aux familles bruxelloises asbl παρέχει στήριξη σε άτομα και οικογένειες που έχουν ανάγκη, είτε για λόγους υγείας είτε για κοινωνικούς λόγους. Η εταιρεία απασχολεί 50 εργαζόμενες (όλες γυναίκες), οι οποίες είναι υπεύθυνες για ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών καθαριότητας, παροχής υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης και διοικητικών καθηκόντων.

Λόγω της εργασίας τους στον κλάδο υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, οι εργαζόμενες είναι πιθανόν να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις και ενδέχεται να υποφέρουν από άγχος και εργασιακή εξουθένωση. Επίσης, ένα άλλο πρόβλημα που προέκυψε ήταν το ζήτημα της επαγγελματικής εξέλιξης και της έλλειψης προοπτικών σταδιοδρομίας. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα εν λόγω ζητήματα, η εταιρεία ανέπτυξε ένα πρόγραμμα κατάρτισης

για τις εργαζόμενες, ώστε να γίνουν σύμβουλοι προσωπικής ανάπτυξης (life coach).

Επιτεύγματα

- Το εν λόγω πρόγραμμα παρέχει στις εργαζόμενες ηλικίας άνω των 45 ετών επικοινωνιακές δεξιότητες προκειμένου να είναι σε θέση να χειρίζονται καλύτερα τις δύσκολες καταστάσεις.
- Το πρόγραμμα παρέχει επίσης στις εργαζόμενες επίσημη αναγνώριση και ένα νέο επαγγελματικό πιστοποιητικό.

Παράγοντες επιτυχίας

Η σημαντική συμμετοχή της ανώτερης διοίκησης στην ανάπτυξη του προγράμματος κατάρτισης, καθώς και η ενθουσιώδης συμμετοχή και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αποτέλεσαν τους κύριους παράγοντες που συνέβαλαν στην επιτυχία του εν λόγω προγράμματος.



Ποια είναι τα οφέλη;

Η εργασία έχει αποδειχτεί επωφελής για τη σωματική και ψυχική υγεία. Επομένως, η εφαρμογή των πρακτικών διαχείρισης της ΕΑΥ που περιγράφονται στα προηγούμενα μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της υγείας όλου του ενεργού πληθυσμού, από τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ως τα άτομα που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση.

Επιπλέον, οι εν λόγω πρακτικές διαχείρισης της ΕΑΥ μπορούν να αποφέρουν σημαντικά οφέλη σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού:

- Το εργατικό δυναμικό διατηρείται υγιές, παραγωγικό και ενθουσιώδες, γεγονός που επιτρέπει στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να παραμένουν ανταγωνιστικοί και καινοτόμοι.
- Οι πολύτιμες δεξιότητες και η εργασιακή εμπειρία που αποκτήθηκαν διατηρούνται εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού, μέσω της

μεταβίβασης των γνώσεων και της δημιουργίας μιας μεγαλύτερης δεξαμενής ταλέντων και δεξιοτήτων.

- Τα χαμηλότερα επίπεδα αδειών ασθένειας και απουσιών από την εργασία συνεπάγονται χαμηλότερο κόστος για τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς όσον αφορά την ανικανότητα προς εργασία και βελτίωση όσον αφορά στην παραγωγικότητα.
- Τα επίπεδα εναλλαγής προσωπικού διατηρούνται χαμηλότερα.
- Το εργασιακό περιβάλλον επιτρέπει στους εργαζόμενους όλων των ηλικιών να αναπτύσσουν τις δυνατότητές τους.
- Η ευεξία στην εργασία είναι μεγαλύτερη.

Η διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στους χώρους εργασίας υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού μπορεί να βελτιώσει όχι μόνο την υγεία και την καθημερινότητα του κάθε εργαζόμενου, αλλά και την παραγωγικότητα και την οικονομική αποδοτικότητα της επιχείρησης ή του οργανισμού.



Περιπτωσιολογική μελέτη:

Ευεξία των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων στον κλάδο των ταχυδρομικών υπηρεσιών, Γαλλία

Η Solystic, μια εταιρεία ταχυδρομικού εξοπλισμού, απασχολεί 450 εργαζόμενους σε διάφορα καθήκοντα. Το ήμισυ και πλέον του εργατικού δυναμικού της είναι ηλικίας άνω των 45 ετών. Λόγω των τάσεων που επικρατούν διεθνώς, η εταιρεία αντιμετωπίζει δυσκολίες στην πρόσληψη νέου προσωπικού και, ως εκ τούτου, είναι αναγκαίο να διατηρήσει ενεργούς τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενούς της. Εντούτοις, το προσωπικό εγκατάστασης του εξοπλισμού αντιμετωπίζει σωματικές πιέσεις (π.χ. επίπονες στάσεις του σώματος) καθώς και ψυχικές πιέσεις (π.χ. υψηλά επίπεδα άγχους). Υφίσταται επίσης έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για τους εργαζόμενους.

Επιτεύγματα

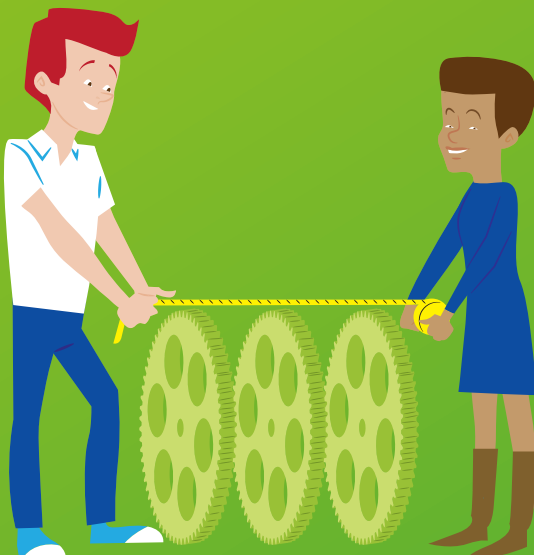
Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα εν λόγω προβλήματα, υιοθετήθηκε (σε συμμόρφωση με την υφιστάμενη νομοθεσία) μια συμφωνία σε επίπεδο εταιρείας, η οποία περιλαμβάνει:

- δέσμευση για μια ολοκληρωμένη και ολιστική προσέγγιση,

- μέτρα για τη βελτίωση της στελέχωσης, της διαχείρισης σταδιοδρομίας, των συνθηκών εργασίας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων,
- διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία μπορεί να εξετάζεται κάθε ένας από αυτούς τους παράγοντες.

Παράγοντες επιτυχίας

Μέσω της εν λόγω προσέγγισης, αντιμετωπίστηκαν όλες οι διαστάσεις της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και τα μέτρα απευθύνονται στην κατάλληλη ηλικιακή ομάδα (δηλαδή εργαζόμενους 45 ετών και άνω) ώστε να είναι δυνατή η έγκαιρη ανίχνευση και πρόληψη. Η συμφωνία αφορά ειδικότερα τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, αλλά αποφέρει οφέλη για όλους, ενώ η διαδικασία αξιολόγησης εξασφαλίζει ότι η υλοποίηση του προγράμματος παρακολουθείται στενά και ότι είναι δυνατή στην πορεία η πραγματοποίηση αλλαγών εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο.



Εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» 2016-2017: Ασφαλείς και υγιείς χώροι εργασίας για όλες τις ηλικίες

Σχετικά με την εκστρατεία

Το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης γερνάει και σε πολλά κράτη μέλη αυξάνεται η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Οι εργαζόμενοι λοιπόν έρχονται αντιμέτωποι με επιμήκυνση της επαγγελματικής τους ζωής και, επομένως, αυξημένη έκθεση σε κινδύνους στην εργασία.

Παρά την ύπαρξη πολιτικών, προγραμμάτων και στρατηγικών για την υποστήριξη των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων σε όλα τα κράτη μέλη, προκύπτει η ανάγκη αύξησης της ευαισθητοποίησης σχετικά με το εν λόγω ζήτημα ⁽¹⁵⁾. Η παρούσα εκστρατεία έχει στόχο να συγκεντρώσει **πληροφορίες και παραδείγματα από τα κράτη μέλη** και να τα διαδώσει σε ολόκληρη την Ευρώπη. Ειδικότερα, οι στόχοι της εκστρατείας «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» 2016-2017 είναι οι εξής:

- **προαγωγή της βιώσιμης εργασίας και της υγιούς γήρανσης** και ανάδειξη της σημασίας της **πρόληψης καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής**,
- παροχή τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους **πληροφοριών και πρακτικών εργαλείων** για τη διαχείριση της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού,
- διευκόλυνση της ανταλλαγής πληροφοριών και **βέλτιστων πρακτικών** στον εν λόγω τομέα.

Για την υποστήριξη της εκστρατείας, αναπτύσσονται ενημερωτικό υλικό και πρακτικά εργαλεία, στα οποία περιλαμβάνονται ηλεκτρονικός οδηγός σχετικά με τη διαχείριση της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, καθώς και μια σχετική θεματική ενότητα με γνώμονα την ηλικία και την πολυμορφία, που μπορεί να αξιοποιηθεί κατά τη μελέτη Εκτίμησης Κινδύνου με τη χρήση των διαδικτυακών διαδραστικών

εργαλείων OiRA. Τα πορίσματα του πιλοτικού προγράμματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με τίτλο «Μεγαλύτερη ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε κάθε ηλικία» (Safer and healthier work at any age) που διεξάγεται από τον EU-OSHA πρόκειται να αναδειχθούν στο πλαίσιο της εκστρατείας και προς τον σκοπό αυτό θα αναπτυχθεί ειδικό διαδικτυακό εργαλείο απεικόνισης δεδομένων.

Τα Βραβεία Καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας» θα αποτελέσουν βασικό χαρακτηριστικό της εκστρατείας ενώ, η οργάνωση σε ετήσια βάση της Ευρωπαϊκής Εβδομάδας για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, η οποία κυρίως περιλαμβάνει συνέδρια, σεμινάρια και εκπαιδευτικές ημερίδες, θα συνδέεται με τη θεματολογία της εκστρατείας.

Η εκστρατεία θα ολοκληρωθεί με την Ευρωπαϊκή Διάσκεψη για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας, στην οποία ο EU-OSHA θα συγκεντρώσει όλους τους φορείς που συνέβαλαν στην επιτυχία της εκστρατείας. Ο EU-OSHA θα καταγράψει όλα τα επιτεύγματα της εκστρατείας και τα διδάγματα που αποκομίστηκαν, προκειμένου τα αποτελέσματα της εκστρατείας να γίνουν βέλτιστες πρακτικές και να καταστούν μακροπρόθεσμα βιώσιμα.

(15) Η πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία που διενεργήθηκε από τον EU-OSHA το 2013 κατέδειξε ότι μόλις το 12 % των εργαζομένων γνωρίζουν για τις υφιστάμενες πολιτικές και προγράμματα.





Βασικές ημερομηνίες

- Έναρξη της εκστρατείας: Απρίλιος 2016
- Ευρωπαϊκές Εβδομάδες για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία: Οκτώβριος 2016 και 2017
- Τελετή για τα Βραβεία Καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας»: Απρίλιος 2017
- Ευρωπαϊκή Διάσκεψη για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας: Νοέμβριος 2017



Πρακτικά εργαλεία και υποστήριξη

Η διαχείριση της ΕΑΥ υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού διευκολύνεται με τη χρήση **εργαλείων διαχείρισης της ηλικίας**. Υπάρχουν διάφορα εργαλεία μέσω των οποίων καθίσταται δυνατός ο συνυπολογισμός των παραγόντων που σχετίζονται με την ηλικία σε επίπεδο επιχείρησης ή οργανισμού:

- Κατάρτιση ηλικιακού προφίλ (age profiling) / ανάλυση ηλικιακής δομής —επιτρέπουν την αξιολόγηση της ηλικίας του εργατικού δυναμικού στο παρόν και στο μέλλον, σε επίπεδο οργανισμού, τμήματος και ομάδας. Σκοπός είναι η υποβοήθηση της διαδικασίας πρόβλεψης των τάσεων και του σχεδιασμού για το εργατικό δυναμικό.
- Αξιολόγηση ικανοτήτων —προσδιορίζονται τα κενά όσον αφορά τις δεξιότητες και τις ικανότητες των εργαζομένων για τη διαχείριση της απόδοσης ή για την επαγγελματική εξέλιξη και παρέχεται μια βάση για εξατομικευμένη κατάρτιση. Όσον αφορά τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, αυτό μπορεί να συνεπάγεται προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, διευκόλυνση εσωτερικών εργασιακών μετακινήσεων ή παροχή άλλων ευκαιριών σταδιοδρομίας.
- Δείκτης ικανότητας για εργασία —καταρτίστηκε από το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας και μετρά την ικανότητα για εργασία του κάθε εργαζόμενου. Περιλαμβάνει αυτοαξιολόγηση με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου και

στοχεύει στον προσδιορισμό των δράσεων που απαιτούνται ώστε να αποτρέπεται η μείωση της ικανότητας για εργασία.

- Εργαλεία μεταβίβασης γνώσεων, όπως ομάδες μεικτών ηλικιών ή προγράμματα παροχής συμβουλών και καθοδήγησης —βοηθούν την επιχείρηση ή τον οργανισμό να διατηρήσουν τη συσσωρευθείσα πολύτιμη εμπειρία και εμπειρογνωμοσύνη των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων.
- Εναλλαγή και αναδιάταξη θέσεων εργασίας —μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μείωση των απαιτήσεων της εργασίας και του φόρτου εργασίας και, για τους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, είναι μια ευκαιρία να παραμείνουν στην εργασία σε θέσεις που ανταποκρίνονται καλύτερα στις ικανότητές τους.
- Ηλεκτρονικός οδηγός για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας για όλες τις ηλικίες» —πρακτικό εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από εργοδότες όσο και από εργαζόμενους.

Υπάρχουν πολλά διαθέσιμα εργαλεία φιλικά προς τον χρήστη για τη διαχείριση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, πολλά από τα οποία αναπτύχθηκαν λαμβάνοντας υπόψη τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις



Περιπτωσιολογική μελέτη:

Εκστρατεία «Age Positive», Ηνωμένο Βασίλειο

Η εκστρατεία «Age Positive» που διεξάγει το Υπουργείο Εργασίας και Συντάξεων του Ηνωμένου Βασιλείου (DWP) είναι μια πρωτοβουλία που απευθύνεται ειδικά στους μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους. Στοχεύει στην αύξηση της ευαισθητοποίησής τους αναφορικά με ζητήματα ασφάλειας και υγείας που σχετίζονται με την ηλικία. Παρέχει επίσης καθοδήγηση και υποστήριξη σχετικά με μέτρα και δράσεις που μπορούν να εφαρμοστούν για την παραμονή των μεγάλης ηλικίας εργαζομένων στην εργασία τους.

Η εκστρατεία αυτή του DWP αφορά τη συλλογή ερευνών και πληροφοριών από τους εργοδότες σχετικά με μέτρα που μπορούν να αξιοποιηθούν για όλες τις ηλικίες. Μέσω της εκστρατείας, το DWP διαχέει τις εν λόγω πληροφορίες σε διάφορες μορφές.

Το 2013, στο πλαίσιο της εκστρατείας «Age Positive», δημοσιεύτηκαν αρκετά έγγραφα καθοδήγησης, στόχος των οποίων ήταν η παροχή απαντήσεων σε ερωτήματα εργοδοτών,

καθώς και μη γραφειοκρατικών λύσεων. Στις εν λόγω εκδόσεις περιλαμβάνεται ένας οδηγός για εργοδότες σχετικά με το σημερινό εργατικό δυναμικό όπου εκπροσωπούνται πολλές γενιές, καθώς και μια συλλογή περιπτωσιολογικών μελετών που καταδεικνύουν παραδείγματα αποτελεσματικής διαχείρισης του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού από εργοδότες επιχειρήσεων διαφόρων μεγεθών και κλάδων.

Στο πλαίσιο της εκστρατείας, κυκλοφόρησε επίσης μια διαδραστική δέσμη εργαλείων για εργοδότες (διαθέσιμη και σε PDF), η οποία εστιάζει, μεταξύ άλλων, σε θέματα παραμονής στην εργασία, επιμόρφωσης και πρόσληψης μεγάλης ηλικίας εργαζομένων καθώς και στο θέμα της ευέλικτης εργασίας και σχετικών νομικών απαιτήσεων.

Η εκστρατεία «Age Positive» βρίσκεται σε εξέλιξη και υπάρχουν σχέδια για έκδοση πρόσθετου υλικού καθοδήγησης με αποδέκτες τους εργοδότες διαφόρων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.





Ποιος μπορεί να συμμετάσχει στην εκστρατεία;

Σε αυτή την εκστρατεία καλούνται και μπορούν να συμμετέχουν επιχειρήσεις και οργανισμοί όλων των μεγεθών και κλάδων, δημόσιοι ή ιδιωτικοί, καθώς και φυσικά πρόσωπα, μεταξύ άλλων:

- εργοδότες από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης,
- διευθυντικά στελέχη, επόπτες και εργαζόμενοι,
- συνδικάτα και εκπρόσωποι για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,
- επαγγελματίες ΕΑΥ και ανθρώπινων πόρων,
- εργοδοτικές οργανώσεις,
- επαγγελματικές ενώσεις,
- φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- υπηρεσίες στον τομέα της πρόληψης των κινδύνων ΕΑΥ και ασφαλιστικοί φορείς.



© EU-OSHA/Michel Wielick

Πώς να συμμετάσχετε

Μπορείτε να συμμετάσχετε σε αυτή την εκστρατεία με διάφορους τρόπους, μεταξύ άλλων:

- διαδίδοντας και προβάλλοντας το υλικό της εκστρατείας, ώστε να συμβάλλετε στην αύξηση της ευαισθητοποίησης,
- διοργανώνοντας δραστηριότητες και εκδηλώσεις, όπως εκπαιδευτικά σεμινάρια, συνέδρια και διαγωνισμούς,
- χρησιμοποιώντας και προάγοντας τα πρακτικά εργαλεία που διατίθενται για τη διαχείριση της ηλικίας,
- συμμετέχοντας στα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας», στα οποία επιχειρήσεις και οργανισμοί διαφόρων μεγεθών και κλάδων βραβεύονται για τις καινοτόμες προτάσεις τους για την ΕΑΥ,
- συμμετέχοντας στις Ευρωπαϊκές Εβδομάδες για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2016 και 2017 —το επίκεντρο των δράσεων για την ΕΑΥ στην Ευρώπη,
- με την ιδιότητα του επίσημου εταίρου της εκστρατείας, εάν εκπροσωπείτε πανευρωπαϊκό ή διεθνή οργανισμό,
- με την ιδιότητα του εθνικού εταίρου της εκστρατείας, εάν ο οργανισμός σας δραστηριοποιείται σε εθνικό επίπεδο,
- με την ιδιότητα του εταίρου μέσω μαζικής ενημέρωσης της εκστρατείας, εάν ο οργανισμός σας ανήκει στα εθνικά ή ευρωπαϊκά μέσα ενημέρωσης,
- με τη συνεχή ενημέρωσή σας μέσω του δικτυακού τόπου της εκστρατείας (<http://www.healthy-workplaces.eu>) και των δράσεων μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Βρείτε μας στο Facebook, το Twitter, το LinkedIn και σε άλλα μέσα δικτύωσης.

Το να γίνει κανείς επίσημος εταίρος της εκστρατείας συνεπάγεται την ανάληψη ορισμένων αρμοδιοτήτων, ωστόσο η ιδιότητα του επίσημου εταίρου παρέχει και ορισμένα οφέλη, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στην πρωτοβουλία συγκριτικής αξιολόγησης του EU-OSHA. Μάθετε περισσότερα σχετικά με την ιδιότητα του εταίρου της εκστρατείας στον δικτυακό τόπο της εκστρατείας.

Τα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας»

Τα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας» έχουν στόχο να αναδείξουν κορυφαία παραδείγματα επιχειρήσεων ή οργανισμών που υιοθετούν και εφαρμόζουν **καινοτόμες πρακτικές για την ασφάλεια και την υγεία** στους χώρους εργασίας. Οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί επιβραβεύονται για τις ιδιαίτερες προτάσεις τους, ενώ παράλληλα αναδεικνύονται σε άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς τα οφέλη της υιοθέτησης καλών πρακτικών για την ΕΑΥ. Υποψηφιότητα για τον διαγωνισμό μπορεί να υποβάλει κάθε επιχείρηση ή οργανισμός από τα κράτη μέλη, τις υποψήφιες χώρες, τις δυνητικά υποψήφιες χώρες και τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών (ΕΖΕΣ).

Οι υποψηφιότητες για τον διαγωνισμό προϋποθέτουν τα εξής:

- αφοσίωση της διοίκησης και συμμετοχή των εργαζομένων στην προαγωγή ασφαλών και υγιών χώρων εργασίας για όλες τις ηλικίες,
- συνυπολογισμό της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού,
- επιτυχή εφαρμογή των παρεμβάσεων στους χώρους εργασίας,
- αποδεδειγμένες βελτιώσεις σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία,
- βιωσιμότητα των παρεμβάσεων,
- δυνατότητα μεταφοράς των παρεμβάσεων σε άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς διαφόρων μεγεθών και κλάδων.

Το Δίκτυο των Εθνικών Εστιακών Πόλων του EU-OSHA συλλέγει τις υποψηφιότητες και μεριμνά για τη συμμετοχή των εθνικών νικητών στον πανευρωπαϊκό διαγωνισμό. Οι επίσημοι εταίροι στις εκστρατείες του EU-OSHA υποβάλλουν τις υποψηφιότητές τους απευθείας στον EU-OSHA. Ο διαγωνισμός για τα βραβεία καλής πρακτικής ξεκινά με την έναρξη της εκστρατείας και οι νικητές ανακοινώνονται σε τελετή που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του δεύτερου έτους της εκστρατείας, όπου τιμώνται τα επιτεύγματα όλων όσοι συμμετείχαν.

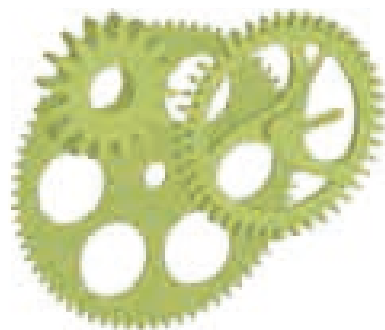
Το δίκτυο εταίρων

Οι επιτυχείς συμπράξεις/συνεργασίες του EU-OSHA με βασικούς ενδιαφερόμενους είναι βασική προϋπόθεση για την επιτυχία της εκστρατείας. Ο EU-OSHA βασίζεται στην υποστήριξη διαφόρων δικτύων εταίρων, στα οποία συγκαταλέγονται και τα ακόλουθα:

- **Εθνικοί Εστιακοί Πόλοι:** όλες οι εκστρατείες για τους Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας συντονίζονται σε εθνικό επίπεδο από το Δίκτυο των Εθνικών Εστιακών Πόλων του EU-OSHA. Για να μάθετε περισσότερα για τους Εθνικούς Εστιακούς Πόλους ή για να επικοινωνήσετε απευθείας μαζί τους, επισκεφθείτε τον δικτυακό τόπο της εκστρατείας (www.healthy-workplaces.eu) όπου μπορείτε να βρείτε στοιχεία επικοινωνίας και πληροφορίες.
- **Ευρωπαϊοί κοινωνικοί εταίροι:** εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- **Επίσημοι εταίροι εκστρατείας:** περισσότεροι από 100 πανευρωπαϊκοί ή διεθνείς οργανισμοί υποστηρίζουν ενεργά την εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας» υπό την ιδιότητα του επίσημου εταίρου της εκστρατείας. Για να μάθετε περισσότερα σχετικά με την ιδιότητα του επίσημου εταίρου της εκστρατείας, επισκεφθείτε το δικτυακό τόπο της εκστρατείας (www.healthy-workplaces.eu).
- **Εταίροι μέσων μαζικής ενημέρωσης:** η ομάδα εταίρων μέσων μαζικής ενημέρωσης αποτελείται από δημοσιογράφους και

συντάκτες από ολόκληρη την Ευρώπη, οι οποίοι ενδιαφέρονται έμπρακτα για την προαγωγή της ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας. Μεγάλα ευρωπαϊκά έντυπα που ασχολούνται με την ΕΑΥ συμβάλλουν στην προώθηση της εκστρατείας και στην ενημέρωση σχετικά με αυτήν, ενώ η συνεργασία επιτρέπει στους δημοσιογράφους και τους συντάκτες να προβάλλουν τα έντυπα στα οποία εργάζονται και να έρχονται σε επαφή με τα δίκτυα του EU-OSHA και με ενδιαφερόμενα μέρη σε ολόκληρη την Ευρώπη αλλά και πέρα από αυτήν.

- **Enterprise Europe Network:** το δίκτυο, το οποίο διαχειρίζεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και στήριξη προς τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη για μια σειρά επιχειρηματικών και οργανωτικών ζητημάτων. Το δίκτυο αυτό παίζει σημαντικό ρόλο στην εκστρατεία «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας».
- **Θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα δίκτυά τους:** ειδικότερα, η εκάστοτε προεδρία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.
- **Άλλοι οργανισμοί της ΕΕ που ενδιαφέρονται για το θέμα της εκστρατείας:** ειδικότερα, το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) και το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).





Επιτυχία προηγούμενων εκστρατειών

Επιτεύγματα της εκστρατείας του προηγούμενου έτους

Η εκστρατεία για την περίοδο 2014–2015 με τίτλο «**Διαχείριση του Άγχους σε Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας**» ανέδειξε το πόσο σημαντικό είναι οι εργαζόμενοι, τα διοικητικά στελέχη και οι εργοδότες να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται το άγχος και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στους χώρους εργασίας. Στο πλαίσιο της εκστρατείας, καταρτίστηκε ηλεκτρονικός οδηγός με τίτλο «**Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων**» και διατέθηκε δωρεάν σε 34 εθνικές εκδόσεις. Το εν λόγω εργαλείο σχεδιάστηκε ως ένα εργαλείο καθοδήγησης για εργοδότες και άτομα που απασχολούνται σε μικρές επιχειρήσεις, οι οποίοι προσεγγίζουν για πρώτη φορά το ζήτημα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας. Επιπλέον, περισσότεροι από 100 επίσημοι εταίροι της εκστρατείας (αριθμός ρεκόρ στην ιστορία των εκστρατειών του

EU-OSHA) από ένα ευρύ φάσμα κλάδων συνέβαλαν σε μεγάλο βαθμό στην εκστρατεία, για παράδειγμα διοργανώνοντας εκδηλώσεις και συμμετέχοντας σε συνέδρια. Διοργανώθηκαν διάφορες εκδηλώσεις συγκριτικής αξιολόγησης από επίσημους εταίρους της εκστρατείας, όπως η Toyota, η LEGO, η Heineken, η Siemens AG και η SEAT, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Στα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας» τον Μάρτιο του 2015 αναγνωρίστηκαν ιδιαίτερα και καινοτόμα παραδείγματα διαχείρισης του άγχους. Η Siemens, μια πολυεθνική εταιρεία τεχνολογίας, αναδείχθηκε νικήτρια στη νέα κατηγορία «Εταίρων της εκστρατείας», λόγω της ολιστικής προσέγγισης που εφάρμοσε για την άμβλυνση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μέσω του πολυδιάστατου προγράμματος «Life in Balance». Μεταξύ των νικητών υπήρχαν



επίσης μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 100 εργαζόμενους, όπως το ξενοδοχείο Colón (Ισπανία), το οποίο έθεσε σε εφαρμογή μια διαδικασία πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με τη συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και των εργαζομένων.

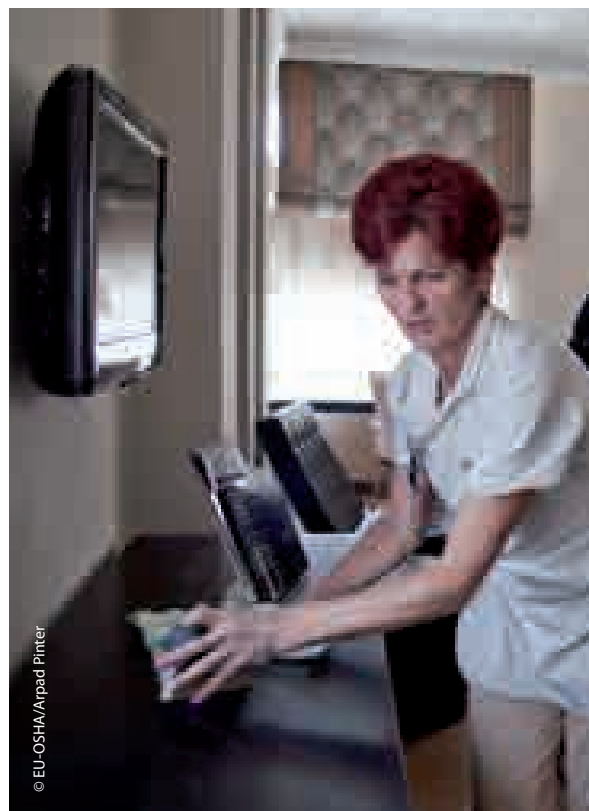
Μεταξύ άλλων παραδειγμάτων από επιτυχίες προηγούμενων εκστρατειών συγκαταλέγεται το διαδικτυακό σεμινάριο που διοργάνωσε η CSR Europe τον Φεβρουάριο του 2015, με τίτλο «Υγιής τρόπος ζωής — Ψυχική υγεία στην εργασία: είστε σε θέση να αντιμετωπίσετε την πρόκληση;» (Healthy lifestyles — Mental health at work: are you fit for the challenge?). Αυτή η διαδικτυακή εκδήλωση πραγματοποιήθηκε ώστε να συμβάλει στην ανεύρεση τρόπων για τη βελτίωση της υγείας και της ευεξίας στην εργασία φέρνοντας σε επαφή εκπροσώπους του κλάδου. Επίσης, η PostEurope ολοκλήρωσε ένα διετές σχέδιο, στόχος του οποίου ήταν η ανεύρεση τρόπων με τους οποίους οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιμετωπίζουν το άγχος που προκαλείται από τις ταχείες αλλαγές, τη μετατροπή και την εξέλιξη στον κλάδο ταχυδρομικών υπηρεσιών.

Τον Νοέμβριο του 2014 απονεμήθηκε το κινηματογραφικό βραβείο για τους ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας στην ταινία *Harvest* (Vendanges), η οποία σκηνοθετήθηκε από τον Paul Lacoste και σκιαγραφεί την κατάσταση των εποχιακών εργατών στους αμπελώνες στη Γαλλία. Το εν λόγω βραβείο απονέμεται σε ταινίες που συμβάλλουν στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη σημασία των καλών συνθηκών εργασίας και η ταινία που

βραβεύεται προβάλλεται τακτικά σε εκδηλώσεις της εκστρατείας σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Άλλες προηγούμενες εκστρατείες

Στις προηγούμενες εκστρατείες συγκαταλέγονται: η εκστρατεία για την περίοδο 2012-2013 με τίτλο «Πρόληψη των Κινδύνων στην Εργασία με τη Συμμετοχή Όλων», η οποία ανέδειξε τη σημασία του συνδυασμού της ενεργού συμμετοχής των εργαζομένων και της σωστής άσκησης επιτελικού ρόλου εκ μέρους των εργοδωτών / διοικητικών στελεχών για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, η εκστρατεία για την περίοδο 2010-2011, στην οποία υπογραμμίστηκε ότι οι «Ασφαλείς εργασίες συντήρησης» είναι ζωτικής σημασίας για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας και η εκστρατεία για την περίοδο 2008-2009 σχετικά με την «Εκτίμηση κινδύνων», η οποία είχε ως στόχο να προωθήσει μια συστηματική και ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τη διαχείριση της εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς.





Περαιτέρω πληροφόρηση και διαθέσιμοι πόροι

Μέσω του δικτυακού τόπου της εκστρατείας διατίθεται και μπορεί να μεταφορτωθεί ένα ευρύ φάσμα ενημερωτικού υλικού για την υποστήριξη της εκστρατείας, το οποίο περιλαμβάνει:

- φυλλάδιο με πληροφορίες για την εκστρατεία και ενημερωτικό έντυπο σχετικά με τα βραβεία καλής πρακτικής για τους «Ασφαλείς και Υγιείς Χώρους Εργασίας»,
 - το ενημερωτικό δελτίο της εκστρατείας,
 - ηλεκτρονικές παρουσιάσεις PowerPoint, αφίσες και άλλο υλικό προβολής της εκστρατείας,
 - ταινία βίντεο του ήρωα Naro και των φίλων του, μέσω της οποίας προάγονται διάφορα θέματα EAY,
 - πρακτικό ηλεκτρονικό οδηγό για τη διαχείριση της EAY υπό το πρίσμα του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού,
 - υλικό από το πιλοτικό πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με τίτλο «Μεγαλύτερη ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε κάθε ηλικία» (Safer and healthier work at any age),
 - ηλεκτρονικές συνδέσεις προς χρήσιμους δικτυακούς τόπους.
- Το σύνολο των πληροφοριών διατίθεται σε 25 γλώσσες στο δικτυακό τόπο www.healthy-workplaces.eu. Μπορείτε επίσης να ενημερώνεστε για τις δραστηριότητες και τις εκδηλώσεις μας μέσω της παρουσίας μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Βρείτε μας στο Facebook, το Twitter, το LinkedIn και σε άλλα μέσα δικτύωσης.



Η **Europe Direct** είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*): 00800 6 7 8 9 10 11

(*) Οι πληροφορίες παρέχονται δωρεάν και οι κλήσεις είναι γενικώς δωρεάν (ενδέχεται όμως κάποιες κλήσεις που πραγματοποιούνται μέσω ορισμένων τηλεπικοινωνιακών φορέων ή από τηλεφωνικούς θαλάμους ή ξενοδοχεία να χρεώνονται).

Οι φωτογραφίες που χρησιμοποιούνται στην παρούσα δημοσίευση αναδεικνύουν ένα εύρος επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Δεν αφορούν κατ' ανάγκη καλές πρακτικές ή τη συμμόρφωση με νομοθετικές απαιτήσεις. Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2016

ISBN 978-92-9240-738-4

doi:10.2802/2933

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2016
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Αποστολή του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA)** είναι να καταστήσει τους χώρους εργασίας στην Ευρώπη ασφαλέστερους, υγιέστερους και παραγωγικότερους. Ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 1994 και έχει την έδρα του στο Μπιλμπάο της Ισπανίας. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός EU-OSHA, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας ερευνά, αναπτύσσει και διανέμει αξιόπιστες, ισορροπημένες και αμερόληπτες πληροφορίες, στοιχεία και άλλα δεδομένα σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, μέσω της δικτύωσης φορέων και οργανισμών για την ΕΑΥ από ολόκληρη την Ευρώπη.

Ο EU-OSHA διεξάγει επίσης τις διετείς **εκστρατείες «Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας»**, οι οποίες στηρίζονται από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους και συντονίζονται σε εθνικό επίπεδο από το Δίκτυο των Εθνικών Εστιακών Πόλων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού. Η εκστρατεία για την περίοδο 2016-2017 με τίτλο **«Ασφαλείς και Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις ηλικίες»** έχει στόχο να συνδράμει τους εργοδότες στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού και να αναδείξει τη σημασία της βιώσιμης εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPAIN
E-mail: information@osha.europa.eu

www.healthy-workplaces.eu



Υπηρεσία Εκδόσεων