

1 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1 ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ¹

1.1.1 ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ

Το ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναμένεται να αυξηθεί κατά τις επόμενες δεκαετίες. Οι δημογραφικές τάσεις δείχνουν ότι ο ενεργός πληθυσμός ηλικίας 55-64 ετών θα σημειώσει αύξηση της τάξεως του 16,2% (9,9 εκατομμύρια) μεταξύ 2010 και 2030. Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν πτωτική τάση, από 5,4% (40-54 ετών) έως 14,9% (25-39 ετών). Η σοβαρή αυτή δημογραφική μεταβολή οφείλεται στο αυξημένο προσδόκιμο ζωής και στα μειωμένα ποσοστά γονιμότητας. Κατά συνέπεια, το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης θα είναι γηραιότερο από ποτέ. Σε πολλές χώρες οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θα αποτελούν το 30% ή και περισσότερο του ενεργού πληθυσμού.

Σήμερα, το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (55-64 ετών) στην ΕΕ-27 είναι μικρότερο από 50%. Μόνο σε 15 χώρες παγκοσμίως παρατηρείται ποσοστό υψηλότερο του 50%.

Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας αποχωρούν από τον επαγγελματικό βίο πριν από την υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης, για ποικίλους λόγους. /ς εκ τούτου, επιτακτική είναι η εξασφάλιση μιας καλής και μακράς επαγγελματικής σταδιοδρομίας για την ενίσχυση και την στήριξη της επιμήκυνσης της διάρκειας ζωής των ευρωπαίων πολιτών.

¹ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για της Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2012, *Πρωώθηση της ενεργού γήρανσης στον χώρο εργασίας*, Καθ. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Ερευνητικό Κέντρο Γεροντολογίας / Πανεπιστήμιο της Jyväskylä, Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας της Φινλανδίας

Το Ευρωπαϊκό Έτος Ενεργού Γήρανσης 2012 στοχεύει στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής και της ευημερίας του πληθυσμού της Ευρώπης, ιδίως των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και στην προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών. Ο ομαλός επαγγελματικός βίος αποτελεί σημαντική συνιστώσα της προώθησης της ενεργού γήρανσης. Κατά συνέπεια, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια συμβάλλουν καθοριστικά στη εξασφάλιση της ενεργού γήρανσης μέσω ενός καλύτερου και μεγαλύτερης διάρκειας επαγγελματικού βίου. Η εργασία υπό τις καλύτερες δυνατές συνθήκες προάγει επίσης τη συνεργασία μεταξύ των νέων, των μεσήλικων και των παλαιότερων γενεών.

1.1.2 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΗΡΑΝΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Στο ευρωπαϊκό δημογραφικό πλαίσιο που διαμορφώνεται τα μακροχρόνια προβλήματα υγείας και οι χρόνιες ασθένειες αυξάνονται με την πάροδο της ηλικίας. Κατά συνέπεια, το 30% περίπου των ανδρών και των γυναικών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 50-64 ετών αντιμετωπίζει επείγουσα ανάγκη προσαρμογής των συνθηκών εργασίας στα προβλήματα υγείας που το ταλανίζουν προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος πρόωρης συνταξιοδότησης και ανικανότητας προς εργασία.² Τα κυριότερα προβλήματα υγείας είναι οι μυοσκελετικές παθήσεις και τα προβλήματα ψυχικής υγείας. Η κατάθλιψη αποτελεί επίσης μια από τις πιο συχνές αιτίες ανικανότητας προς εργασία και πρόωρης συνταξιοδότησης. Η μείωση της σωματικής ικανότητας προς εργασία σχετίζεται σαφώς με την ηλικία: η καρδιοαναπνευστική ικανότητα και η μυϊκή δύναμη μειώνονται κατά περίπου 1-2% ετησίως μετά την ηλικία των 30 ετών. Η μειωμένη σωματική ικανότητα αποτελεί πρόβλημα κυρίως σε θέσεις εργασίας που προκαλούν έντονη σωματική κόπωση. Περίπου το 30% των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη σχετίζεται σήμερα με κακές στάσεις του σώματος, χειρισμό βαρέων αντικειμένων ή επαναλαμβανόμενες κινήσεις. Σε κάθε ηλικία, ωστόσο,

² Ευρωπαϊκός Οργανισμός για της Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία - Προώθηση της ενεργού γήρανσης στον χώρο εργασίας, Καθ. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Ερευνητικό Κέντρο Γεροντολογίας, Πανεπιστήμιο της Jyväskylä, Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας της Φινλανδίας

παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις όσον αφορά τη λειτουργική ικανότητα και την κατάσταση της υγείας. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, στην πλειονότητά τους, μπορούν να απολαμβάνουν καλή υγεία και να διατηρούν σε ικανοποιητικό επίπεδο τη φυσική τους κατάσταση.

Αν και με την πάροδο της ηλικίας η υγεία και η φυσική ικανότητα εξασθενούν, πολλές άλλες λειτουργίες βελτιώνονται.

Η πνευματική ανάπτυξη είναι το θετικό επακόλουθο της γήρανσης. Για παράδειγμα, η στρατηγική σκέψη, η οξυδέρκεια, η αβρότητα, η σοφία, η σύνεση, η ικανότητα ανεύρεσης ορθολογικών λύσεων, ο έλεγχος της ζωής, η ολιστική αντίληψη και οι γλωσσικές δεξιότητες αυξάνονται με την ηλικία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι προσηλωμένοι στην εργασία τους, δείχνουν αφοσίωση στον εργοδότη τους και απουσιάζουν λιγότερο συχνά από την εργασία τους σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες. Η επαγγελματική πείρα και η διαχείριση της ζωής βελτιώνονται επίσης με την πάροδο της ηλικίας. Μελέτες έχουν δείξει ότι κατά τη μέτρηση της απόδοσης στον χώρο εργασίας, η επαγγελματική πείρα αντισταθμίζει τη μείωση ορισμένων βασικών γνωστικών διαδικασιών όπως είναι οι λειτουργίες της μνήμης και οι ψυχοκινητικές ικανότητες.

Η ηλικία και η επαγγελματική πείρα βελτιώνουν επίσης το πολύτιμο κοινωνικό κεφάλαιο των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας: i) η επαγγελματική επάρκεια, η άρρητη γνώση, και οι δεξιότητες συνεργασίας αυξάνονται, ii) η κατανόηση των δομικών χαρακτηριστικών και των λειτουργιών της επιχείρησης βελτιώνεται, iii) οι επαφές με τους πελάτες και τα δίκτυα διευρύνονται, η δε κατανόηση των αλλαγών που συμβαίνουν στο επιχειρησιακό περιβάλλον αυξάνεται.

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας μπορούν να αποκτήσουν νέες γνώσεις. Αυτό που μεταβάλλεται με την ηλικία δεν είναι η ικανότητα μάθησης αλλά η διαδικασία μάθησης. Κατά συνέπεια, η πρόσβαση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην εκπαίδευση και σε ίσες ευκαιρίες κρίνεται σημαντική προκειμένου να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να αναβαθμίσουν τις εργασιακές τους ικανότητες. Στη διά βίου μάθηση είναι αναγκαίο να εφαρμόζονται ορθές στρατηγικές μάθησης και διδασκαλίας.

Συνοψίζοντας, η γήρανση καθιστά τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας καλύτερους και δυνατότερους από πριν, από πολλές απόψεις. /ς εκ τούτου, η ενεργός συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο αποτελεί σημαντικό θετικό παράγοντα για την ενεργό γήρανση. Κάθε γενιά έχει τα δικά της πλεονεκτήματα

και τις δικές της αδυναμίες. Η ανάδειξη και η αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας κρίνεται σκόπιμη προκειμένου να καταστούν πολύτιμο κεφάλαιο για την αγορά εργασίας.

1.1.3 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στον ορισμό της διαχείρισης της ηλικίας τονίζεται ότι «η καθημερινή διαχείριση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους παράγοντες που σχετίζονται με την ηλικία, περιλαμβανομένου του επιμερισμού του εργασιακού φόρτου και των επιμέρους επαγγελματικών καθηκόντων, ούτως ώστε κάθε άτομο, ανεξαρτήτως ηλικίας, να νιώθει ικανό να επιτύχει τους ατομικούς του στόχους και τους στόχους της επιχείρησης». Μέσω της διαχείρισης της ηλικίας επιδιώκονται οι ακόλουθοι οκτώ στόχοι:

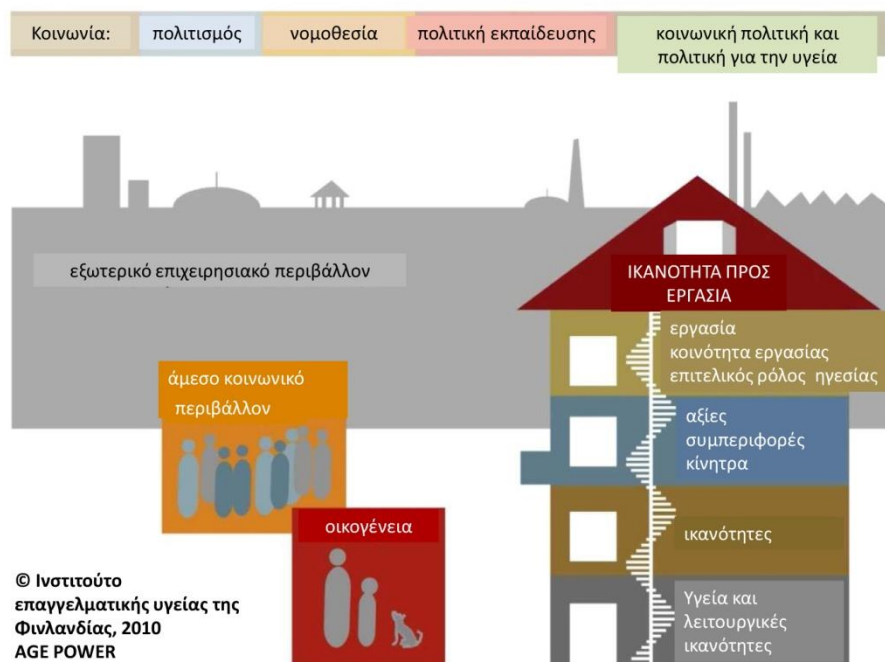
- Καλύτερη ενημέρωση σχετικά με τη γήρανση
- Υιοθέτηση ορθών συμπεριφορών όσον αφορά τη γήρανση
- Ένταξη της διαχείρισης της ηλικίας στις βασικές αρμοδιότητες και υποχρεώσεις των διευθυντών και των προϊσταμένων
- Ένταξη της διαχείρισης της ηλικίας στην πολιτική διαχείρισης ανθρώπινων πόρων
- Προώθηση της ικανότητας προς εργασία και της παραγωγικότητας
- Διά βίου μάθηση
- Επιμερισμός της εργασίας με βάση την ηλικία
- Ομαλή και αξιοπρεπής μετάβαση στη συνταξιοδότηση.

Οι πρακτικές διαχείρισης της ηλικίας στους χώρους εργασίας στην Ευρώπη καταδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις ασχολούνται με ζητήματα γήρανσης είτε σε επίπεδο «επίλυσης προβλημάτων» είτε σε επίπεδο «πρόληψης». Εξαιτίας του χαμηλού επιπέδου ενημέρωσης σχετικά με το ζήτημα της γήρανσης οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το πρόβλημα με πενιχρούς πόρους και μέσω της μείωσης των εργασιακών απαιτήσεων για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (προσέγγιση «επίλυσης προβλημάτων»). Μέσω της καλύτερης κατανόησης της γήρανσης ως πρόκλησης ή ευκαιρίας, οι επιχειρήσεις που ενεργούν σε επίπεδο πρόληψης λαμβάνουν μέριμνα προκειμένου να ενισχύσουν

την ανάπτυξη των ατομικών πόρων του προσωπικού τους και να συνδράμουν στη διαγενεακή μάθηση. Στην καλύτερη περίπτωση, στο πλαίσιο της διαχείρισης της ηλικίας υιοθετείται μια διά βίου προσέγγιση και δημιουργούνται ίσες ευκαιρίες για όλες τις γενιές.

1.1.4 ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ευρεία έρευνα για την ικανότητα εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας κατέστησε δυνατό τον προσδιορισμό των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την ατομική ικανότητα προς εργασία. Τα πορίσματα της έρευνας μπορούν να απεικονιστούν σε μορφή σπιτιού με τέσσερις ορόφους).



Τα τρία χαμηλότερα πατώματα του σπιτιού περιγράφουν τους ατομικούς πόρους: i) υγεία και σωματικά προσόντα, ii) ικανότητα, iii) αξίες, συμπεριφορές και κίνητρα. Ο τέταρτος όροφος καλύπτει iv) την επαγγελματική ζωή. /ς ικανότητα προς εργασία νοείται η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων.

Όταν η εργασία και οι ατομικοί πόροι συνδυάζονται αρμονικά, η ικανότητα προς εργασία είναι καλή. Οι σκάλες υποδηλώνουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των ορόφων του σπιτιού. Η ισχυρότερη αλληλεπίδραση εκδηλώνεται μεταξύ του τρίτου και τέταρτου ορόφου («εργασία» και «αξίες και συμπεριφορές»). Οι θετικές και αρνητικές εμπειρίες από την εργασία «κατοικούν» στον 3ο όροφο, ο οποίος στη συνέχεια σταθμίζεται θετικά ή αρνητικά. Ο 3ος όροφος

αντιπροσωπεύει την υποκειμενική αντίληψη του εργαζόμενου για τη δουλειά του – τις απόψεις και τα συναισθήματά του για διάφορους παράγοντες που συνδέονται με την καθημερινή του εργασία. Ο 3ος όροφος διαθέτει ένα μπαλκόνι, από όπου ο εργαζόμενος μπορεί να δει το πλησιέστερο προς τον χώρο εργασίας περιβάλλον: ν) την οικογένειά του και νί) το άμεσο κοινωνικό περιβάλλον του. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την ικανότητα εργασίας του εργαζόμενου σε καθημερινή βάση. Ο υγιεινός τρόπος ζωής και τα χόμπι ενισχύουν την υγεία και τις λειτουργικές ικανότητες. Τα προσωπικά κοινωνικά δίκτυα και οι αλληλεπιδράσεις με τους ανθρώπους επηρεάζουν τις αξίες, τις συμπεριφορές και τα κίνητρα. Έτσι, δύο παράγοντες εκτός χώρου εργασίας επηρεάζουν την ικανότητα προς εργασία, είτε βελτιώνοντας είτε χειροτερεύοντας την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων. Συνολικά, η ικανότητα προς εργασία εξαρτάται από έξι παράγοντες.

Το σπίτι-μοντέλο της ικανότητας προς εργασία περιγράφει τους επιμέρους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανότητα του ανθρώπου. Ως ικανότητα προς εργασία νοείται η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων. Εκτός από τον χώρο εργασίας, την ισορροπία επηρεάζουν παράγοντες όπως η οικογένεια και ο στενός κοινωνικός περίγυρος.

Το επιχειρησιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων υφίσταται συνεχείς μεταβολές λόγω της παγκοσμιοποίησης, των νέων τεχνολογιών, της οικονομικής κρίσης, κλπ. Κατά συνέπεια, το έργο που πρέπει να επιτευχθεί στο πλαίσιο της επιχείρησης τελεί υπό διαρκή εξέλιξη. Ταυτόχρονα, το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης μεταβάλλεται, μεταξύ άλλων, λόγω της γήρανσης του εργατικού δυναμικού. Τα πιθανά προβλήματα υγείας καθιστούν την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων επιτακτικότερη. Η απρόσμενη δυναμική που αναπτύσσεται μεταξύ των ορόφων του σπιτιού εμποδίζει την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων. Συνεπώς, για την επίτευξη της καλύτερης δυνατής ισορροπίας πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου.

Ο 3ος όροφος απεικονίζει και συνοψίζει την εργασιακή μας κατάσταση. Οι πληροφορίες ρέουν από τους επιμέρους ορόφους και οι παράγοντες εκτός εργασίας μπορούν εύκολα να επηρεάσουν τις αξίες και τις συμπεριφορές του εργαζομένου, καθώς και την προσήλωσή του στην εργασία. Η απόφασή του σχετικά με την παραμονή του στη συγκεκριμένη επιχείρηση μέχρι τη συνταξιοδότηση, ή και αργότερα, θα ληφθεί στον 3ο όροφο. Όσο θετικότερη

είναι η εκτίμηση που πραγματοποιείται στον 3ο όροφο, τόσο πιθανότερη διαφαίνεται η επίτευξη ομαλής εργασιακής ζωής και μακράς σταδιοδρομίας. Στους βασικότερους δείκτες με θετικό πρόσημο περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, ο σεβασμός προς το πρόσωπο του εργαζόμενου, η εμπιστοσύνη προς τον εργοδότη, η υποστήριξη και τα σχόλια των προϊσταμένων, η δίκαιη μεταχείριση, η προσήλωση στην εργασία. Η θετική στάθμιση στον 3ο όροφο καθιστά την ενεργό γήρανση εφικτή.

1.1.5 ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΗΡΑΝΣΗ

Η ικανότητα προς εργασία μπορεί να αξιολογηθεί βάσει του δείκτη ικανότητας προς εργασία (WAI), ενός υποκειμενικού μέσου έρευνας που απαρτίζεται από επτά στοιχεία. Η βαθμολογία κυμαίνεται από 7 έως 49 (όσο υψηλότερη τόσο καλύτερη) και μπορεί να χαρακτηριστεί ως κακή, μέτρια, καλή ή εξαιρετική. Ο δείκτης έχει υψηλή προγνωστική αξία: το 60% περίπου των ατόμων ηλικίας 45-57 ετών που συγκέντρωσε κακή βαθμολογία συνταξιοδοτήθηκε 11 χρόνια αργότερα λόγω ανικανότητας προς εργασία. Ο δείκτης έχει μεταφραστεί σε 26 γλώσσες και χρησιμοποιείται ευρέως στο πλαίσιο διαφορετικών φιλοσοφιών σχετικά με την εργασία ανά τον κόσμο.

Η ικανότητα προς εργασία τείνει να μειώνεται με την ηλικία, αν και οι μέσες τιμές του ενεργού πληθυσμού ηλικίας 20 - 65 ετών παραμένουν «καλές» και «εξαιρετικές». /στοίχο, περίπου το 30% των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών ηλικίας άνω των 45 ετών παρουσιάζει σαφή πτώση του δείκτη σε χειρωνακτικές και πνευματικές εργασίες. Επίσης, η τάση γήρανσης του δείκτη διαφοροποιείται ανάλογα με τον τομέα της οικονομίας. Η ικανότητα προς εργασία παρουσιάζει μείωση στους τομείς της κτηνοτροφίας και της γεωργίας, στη βιομηχανία ξυλείας, στη βιομηχανία μετάλλων, στον κλάδο των μεταφορών, στις κοινωνικές υπηρεσίες και στον κλάδο της εκπαίδευσης ορισμένων χωρών. Η καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ατομικών πόρων παρατηρείται στο τομέα των ηλεκτρονικών εφαρμογών και των τηλεπικοινωνιών, καθώς και στον τραπεζικό και ασφαλιστικό τομέα.

Οι ατομικές διαφορές που παρατηρούνται στην ικανότητα προς εργασία αυξάνονται με την ηλικία. Ο ενεργός πληθυσμός ηλικίας άνω των 45 ετών είναι πολύ ετερογενής σε σύγκριση με τους νεότερους εργαζόμενους. Το 15-30% περίπου των 45χρονων έχει μέτριο ή κακό δείκτη, γεγονός το οποίο επιτάσσει τη

λήψη προληπτικών και διορθωτικών μέτρων προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος απώλειας της εργασιακής τους ικανότητας.

Η πτωτική τάση της ικανότητας προς εργασία ανάλογα με την ηλικία οφείλεται στη δυσκολία εξισορρόπησης των αλλαγών που συντελούνται στην εργασία με τις αλλαγές που επέρχονται στους ατομικούς πόρους. Ο επαγγελματικός βίος αναπτύσσεται με τον δικό του ρυθμό, ο οποίος δεν συμβαδίζει κατ' ανάγκην με τον ρυθμό της φυσιολογικής διαδικασίας γήρανσης του ανθρώπου. Ως εκ τούτου, ο 3^{ος} όροφος συχνά εκτιμάται αρνητικά και οι υπάλληλοι και εργάτες μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούν ότι η εργασιακή τους ικανότητα επιδεινώνεται.

1.1.6 ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το σπίτι-μοντέλο της ικανότητας προς εργασία καταδεικνύει ότι οι δράσεις που πραγματοποιούνται στον χώρο εργασίας για την προώθηση της ικανότητας προς εργασία θα πρέπει να καλύπτουν και τους τέσσερις ορόφους. Οι εργαζόμενοι ευθύνονται περισσότερο για την υγεία και την ικανότητά τους, ενώ οι εργοδότες έχουν μεγαλύτερη ευθύνη για την οργάνωση και τον επιμερισμό της εργασίας. /ς εκ τούτου, η έννοια της προαγωγής της ικανότητας προς εργασία βασίζεται στη συνεργασία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, οι οποίοι μπορούν να συμβάλουν από κοινού στη βελτίωση της ισορροπίας στον χώρο εργασίας και στην ενίσχυση της ικανότητας προς εργασία. Η κοινή ευθύνη ως προς τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν συμβάλλει στην αποδοχή και διευκολύνει την εφαρμογή των εν λόγω μέτρων, ενώ ταυτόχρονα συνεπάγεται αμοιβαία οφέλη για εργοδότη και εργαζόμενους.

Η προαγωγή της υγείας (1ος όροφος) καλύπτει ποικίλες καθημερινές συνήθειες όπως είναι η διατροφή, το ποτό, οι σωματικές δραστηριότητες, η ξεκούραση και ο ύπνος. Εκτός από την υιοθέτηση ενός υγιούς τρόπου ζωής, η λήψη προληπτικών και προορατικών μέτρων από υγειονομικές υπηρεσίες εργασίας καθώς και η σωστή διαχείριση των οξύτων προβλημάτων υγείας συμβάλλουν καθοριστικά στην επίτευξη καλής υγείας κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου. /ς εκ τούτου, οι εμπειρογνώμονες στον τομέα της επαγγελματικής υγείας πρέπει να εντάξουν στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους θέματα γήρανσης και υγείας. Η κατανόηση των προσαρμογών που απαιτούνται στον χώρο εργασίας λόγω των αλλαγών που συντελούνται εξαιτίας της γήρανσης στην υγεία και στις λειτουργικές ικανότητες συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη ενός ομαλότερου

εργατικού βίου για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Δεδομένου ότι πολλά προβλήματα υγείας συνδέονται με την εργασία, οι κίνδυνοι για την υγεία θα πρέπει να εντοπίζονται και να προλαμβάνονται στον χώρο εργασίας (4ος όροφος). Οι ισχυρές αλληλεπιδράσεις μεταξύ υγείας και εργασίας απαιτούν ενεργό συνεργασία μεταξύ των εμπειρογνομόνων στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Η διατήρηση της επαγγελματικής ικανότητας απαιτεί συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων (2ος όροφος). Η επί τω έργω κατάρτιση σε συνδυασμό με διάφορα άλλα ειδικά σεμινάρια κατάρτισης δίνει στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας την ευκαιρία να ενισχύσουν τις ικανότητές τους.

Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέπονται οι αλλαγές που επέρχονται στη διαδικασία της μάθησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι στρατηγικές μάθησης, οι συνθήκες μάθησης, η χρήση εικόνων, η ανάπαυλα και τα χρονοδιαγράμματα για την απόκτηση γνώσεων ποικίλλουν μεταξύ μικρότερων και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η σημαντικότερη, λοιπόν, πλατφόρμα μάθησης είναι η εργασία και ο χώρος εργασίας. Η εκπαίδευση επί τω έργω είναι εφικτή εάν το πλαίσιο εργασίας και τα καθήκοντα έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να προσφέρουν μαθησιακές εμπειρίες. Οι θετικές μαθησιακές εμπειρίες στον χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του εργαζομένου μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση των δυσκολιών απόκτησης νέων γνώσεων και στην άρση των στερεοτύπων σε σχέση με την εκπαίδευση. Η στάση των προϊσταμένων είναι επίσης σημαντική: με την υποστήριξη της διά βίου μάθησης μέσω παροχής ευκαιριών κατάρτισης, αίρεται ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στη μάθηση των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας. Η εκπαίδευση κατά τη γήρανση αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας της ενεργού γήρανσης.

Οι αξίες, οι συμπεριφορές και τα κίνητρα (3ος όροφος) δεν επιδέχονται συνήθως άμεσες παρεμβάσεις. Ο επηρεασμός τους γίνεται συνήθως με πιο έμμεσο τρόπο. Η διαπίστωση αυτή σημαίνει ότι οι δραστηριότητες πρέπει να επικεντρώνονται κυρίως στον όροφο της εργασίας. Αρκετές βελτιώσεις στη διαχείριση και στις ηγετικές ικανότητες επηρεάζουν τα χαρακτηριστικά του 3ου ορόφου. Οι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τον δέοντα σεβασμό προς το πρόσωπό τους και να μπορούν να εμπιστεύονται τον εργοδότη τους. Περιμένουν την υποστήριξη του προϊσταμένου τους σε απαιτητικές και δύσκολες εργασιακές καταστάσεις, καθώς και τα σχόλιά του για το κατά πόσον η εργασία εκτελέστηκε

σωστά, προκειμένου να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους. Ο διάλογος μεταξύ προϊστάμενων και εργαζομένων πρέπει να είναι μια συνεχής διαδικασία και όχι μια άπαξ διεξαγόμενη ετήσια συνέντευξη αξιολόγησης. Η δίκαιη μεταχείριση και η έλλειψη ανεκτικότητας απέναντι στις διακρίσεις λόγω ηλικίας αναγνωρίζονται και εκτιμώνται από τους εργαζόμενους. Η ατομική δέσμευση και η αφοσίωση στην εργασία αποτελούν τους βασικούς δείκτες ενός θετικά σταθμισμένου 3ου ορόφου. Επισημαίνεται, επίσης, ότι οι εργαζόμενοι είναι οι τελικά υπεύθυνοι για τις αξίες και τις συμπεριφορές τους. Για τη δημιουργία μιας καλύτερης και βιώσιμης ισορροπίας στον εργασιακό βίο αναγκαία κρίνεται η υιοθέτηση νέων νοοτροπιών απέναντι στην εργασία, στους ατομικούς πόρους και στην οικογένεια. Η ισορροπία αυτή παράγει θετικό πρόσημο στον 3ο όροφο.

Ο όροφος της «εργασίας» (4ος όροφος), είναι ο μεγαλύτερος και βαρύτερος όροφος του σπιτιού. Αποτελείται από το περιβάλλον εργασίας (σωματικό, πνευματικό, κοινωνικό), την οργάνωση και την κατανομή της εργασίας, τον χρόνο εργασίας, την κοινότητα εργασίας, τα καθήκοντα εργασίας και τη διαχείριση. Ο ρόλος των διευθυντών και των προϊστάμενων είναι καθοριστικός λόγω της εξουσίας που ασκούν όσον αφορά την οργάνωση των διαδικασιών εργασίας και των ατομικών εργασιακών καθηκόντων.

Όλες οι αποφάσεις και οι αλλαγές στην εργασία εναπόκεινται στην κρίση τους. Παράλληλα, είναι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, περιλαμβανομένης της εκτίμησης κινδύνων, κατά την οποία πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις μεγάλες ατομικές διαφορές όσον αφορά τις λειτουργικές δυνατότητες και την υγεία του προσωπικού, τις αναπηρίες, την ισότητα των φύλων, κλπ. Οι εργάτες και οι υπάλληλοι όλων των ηλικιακών ομάδων είναι τρωτοί σε βλαπτικές για την υγεία συνθήκες εργασίας. Η προσαρμογή της εργασίας στις ικανότητες, τις δεξιότητες και την κατάσταση της υγείας κάθε εργαζομένου πρέπει να είναι μια διαρκής και δυναμική διαδικασία, η οποία θα βασίζεται σε επαρκή εκτίμηση κινδύνων.

Η προσαρμογή της εργασίας στην κατάσταση της υγείας και στις ειδικές ανάγκες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δεν πρέπει να αποτελεί πρόσθετο βάρος. Η ηλικία είναι μία μόνο πτυχή της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού. Η ευαισθητοποίηση, ωστόσο, των διευθυντών και των προϊσταμένων σε θέματα που αφορούν την ηλικία πρέπει να αυξηθεί. Όλες αυτές οι δράσεις που σχετίζονται με την ηλικία και οι βελτιώσεις που απαιτούνται στον χώρο εργασίας μπορούν να οριστούν ως «διαχείριση της ηλικίας».

Ο επανασχεδιασμός των ατομικών εργασιακών καθηκόντων ανάλογα με τις δυνάμεις, τις ανάγκες και τις ικανότητες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ικανότητας προς εργασία, της ευημερίας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η μείωση του σωματικού εργασιακού φόρτου, η εισαγωγή σύντομων διαλειμμάτων στις εργασιακές διαδικασίες και ο συνυπολογισμός των κινδύνων για την υγεία κατά τον προγραμματισμό της εργασίας είναι μέτρα που λαμβάνουν υπόψη την παράμετρο της ηλικίας. Από την άλλη πλευρά, αναγκαία είναι η αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ο ευκολότερος τρόπος για να προσδιοριστούν οι νέες ανάγκες και να επανασχεδιαστούν οι εργασίες είναι να ερωτηθούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας πώς θα ήθελαν να αλλάξουν και να βελτιώσουν την εργασία τους.

Χρήσιμος θα ήταν επίσης ο επιμερισμός των καθηκόντων μεταξύ νεότερων και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, ανάλογα με τα πλεονεκτήματα της κάθε ηλικιακής ομάδας.

1.1.7 ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Τα παραδείγματα ορθής πρακτικής δείχνουν ότι το κόστος των επενδύσεων για την προαγωγή της ικανότητας προς εργασία υπερκαλύπτεται από το όφελος. Οι άνθρωποι εξακολουθούν να εργάζονται παραγωγικά, η ατμόσφαιρα εργασίας και η παραγωγικότητα βελτιώνονται, τα δε προβλήματα που σχετίζονται με την ηλικία μειώνονται. Η ανάλυση κόστους-οφέλους δείχνει ότι η απόδοση των επενδύσεων μπορεί να είναι πολύ καλή: η απόδοση 1 € ανέρχεται σε 3-5 € μετά από μερικά χρόνια. Η θετική απόδοση των επενδύσεων βασίζεται στα χαμηλότερα ποσοστά αναρρωτικών αδειών, στα μειωμένα έξοδα όσον αφορά την ανικανότητα προς εργασία και στη βελτίωση της παραγωγικότητας.

1.1.8 ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Για την ενίσχυση της ενεργού γήρανσης μέσω καλύτερων και μεγαλύτερης διάρκειας σταδιοδρομιών των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας απαιτούνται αρκετές μεταρρυθμίσεις:

- Αλλαγή νοοτροπίας για τη δημιουργία δίκαιων και ορθών συμπεριφορών προς τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους
- Μεταρρύθμιση της διαχειριστικής πρακτικής που ακολουθείται για την ανάδειξη και την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων
- Μεταρρυθμίσεις στον εργασιακό βίο για τη δημιουργία ενός φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος προς όλες τις γενιές
- Συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τις μεγάλες επιμέρους διαφορές μεταξύ των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, παρέχοντας ευέλικτα όρια συνταξιοδότησης καθώς και οικονομικά κίνητρα για παράταση του εργασιακού βίου
- Οργανωτική μεταρρύθμιση για τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φορέων και παραγόντων που επηρεάζουν το ποιοτικό επίπεδο και την παράταση του εργασιακού βίου
- Μεταρρυθμίσεις στις υγειονομικές υπηρεσίες για την ενίσχυση των προορατικών και προληπτικών υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας.

Είναι κρίσιμο από άποψη πολιτικής να εφαρμοστούν πρώτα οι θετικές και στη συνέχεια οι αρνητικές μεταρρυθμίσεις. Αυτό σημαίνει ότι πρώτα θα πρέπει να αναπτυχθεί ο εργασιακός βίος ούτως ώστε τα άτομα να μπορούν να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Ο συγκεκριμένος στόχος μπορεί να επιτευχθεί μέσω μιας ολοκληρωμένης προώθησης του μοντέλου της ικανότητας προς εργασία για όλες τις γενιές. Κατόπιν τούτου, ενδέχεται να αυξηθούν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και να μειωθούν οι δυνατότητες πρόωρης συνταξιοδότησης.

Η ανάπτυξη καινοτόμων μοντέλων για την παράταση του εργασιακού βίου και την αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης κρίνεται επιτακτική. Μερικά παραδείγματα ορθής πρακτικής καταδεικνύουν ότι, με την παροχή στους

εργαζόμενους περισσότερων αδειών από την εργασία και με τη μείωση του φόρτου εργασίας ανάλογα με την ηλικία, αυξάνεται η πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης κατά τρία περίπου χρόνια. Μια κατασκευαστική εταιρεία εισήγαγε το πρόγραμμα «Age Master» προσφέροντας περισσότερες ημέρες άδειας στους εργαζόμενους άνω των 58 ετών. Το εν λόγω πρόγραμμα παρείχε στους εργαζόμενους περισσότερο χρόνο ανάπαυλας μετά την εκτέλεση απαιτητικών χειρωνακτικών εργασιών, στις οποίες περιλαμβάνονταν η κατασκευή κλειδαριών στις πόρτες. Ο αριθμός των αμειβόμενων αδειών αυξήθηκε από 6 (σε άτομα ηλικίας 58 ετών) έως 14 (σε άτομα ηλικίας 63 ετών). Οι εργαζόμενοι που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα «Age Master» ήταν ικανοί και πρόθυμοι να εργαστούν περίπου 3 χρόνια περισσότερο σε σχέση με το παρελθόν και να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικία 63 ετών. Μια εταιρεία του κλάδου της ενέργειας εισήγαγε το πρόγραμμα «80-90-100», δυνάμει του οποίου το προσωπικό είχε τη δυνατότητα να μειώσει το χρόνο εργασίας του κατά 20%, με αντίστοιχη μείωση μισθού κατά 10%, χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται μείωση των συνταξιοδοτικών παροχών. Περίπου το 25% των υπαλλήλων και των εργατών εκμεταλλεύτηκαν αυτή τη δυνατότητα. Η πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε κατά περίπου 3 χρόνια φτάνοντας τα 64 έτη.

Τα εν λόγω παραδείγματα καινοτομίας δείχνουν ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι ικανά και πρόθυμα να εργαστούν περισσότερο όταν μπορούν να αντεπεξέλθουν στον φόρτο και στα ωράρια εργασίας. Εργοδότες και εργαζόμενοι δηλώνουν ικανοποιημένοι με τα νέα μοντέλα.

1.1.9 ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΩΣ ΠΟΛΥΤΙΜΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΒΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αποτελούν σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού στις σύγχρονες κοινωνίες, ο δε πληθυσμός τους αναμένεται να αυξηθεί κατά τις επόμενες δεκαετίες. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες σε σύγκριση με άλλες γενιές. Η τυχόν μη συμμετοχή τους στον εργασιακό βίο είναι βέβαιο ότι θα προκαλούσε έλλειμμα επαγγελματικών και διαρθρωτικών ικανοτήτων, καθώς και ικανοτήτων δικτύωσης. Επιπλέον η μεταλαμπάδευση της άρρητης (σιωπηρής) γνώσης στις

νεότερες γενιές είναι αναντικατάστατη. Ο ισχυρός συνδυασμός ικανοτήτων στον χώρο εργασίας βασίζεται στα διαφορετικά πλεονεκτήματα των γενεών.

Η καλύτερη υγεία και το αυξημένο προσδόκιμο επιβίωσης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας βελτιώνουν τις ευκαιρίες δημιουργίας μιας κοινωνίας φιλικής προς τα άτομα ώριμης ηλικίας. Ωστόσο, ο ομαλός εργασιακός βίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για τη διατήρηση σε κατάσταση απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων και την αξιοποίηση από την κοινωνία των πλεονεκτημάτων και των δεξιοτήτων τους. Με τον τρόπο αυτό, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας συμμετέχουν ενεργά στην οικοδόμηση μιας βιώσιμης κοινωνίας πρόνοιας, όπου επικρατεί κλίμα αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών.

Ο παραγωγικός εργασιακός βίος διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ενεργού γήρανσης. Το ικανοποιητικό επίπεδο συνθηκών απασχόλησης συμβάλλει στην αποφυγή ασθενειών, σωματικής ή ψυχικής φθοράς, στην εξασφάλιση καλής νοητικής και σωματικής ικανότητας, και στην προώθηση μιας θετικής και ενεργού στάσης απέναντι στη ζωή. Με δεδομένο τον χρόνο που αφιερώνεται στην απασχόληση, είναι φυσικό η ποιότητα του εργασιακού βίου να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό όλους τους εργαζομένους. Πρόσφατα πορίσματα διαχρονικής έρευνας δείχνουν ότι η ικανότητα προς εργασία πριν από τη συνταξιοδότηση αντικατοπτρίζει την ανεξαρτησία της καθημερινής ζωής των ατόμων ηλικίας μεταξύ 73 και 85 ετών. Όσο πιο αυξημένη είναι η ικανότητα προς εργασία πριν από τη συνταξιοδότηση,

τόσο καλύτερη είναι η ποιότητα της ζωής μετέπειτα. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες πρέπει να επενδύσουν στην προαγωγή της ενεργού γήρανσης κατά τα έτη εργασίας. Η επένδυση στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας είναι επένδυση για το υπόλοιπο της ζωής μας.