



# «Η Διαχείριση της Επαγγελματικής Α&Υ και η γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού»



**Κλειώ Βαριάνου Μικελλίδου**  
**Center for Risk, Safety and the Environment (CERISE),**  
**ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ**



**CERISE**

Center for Risk, Safety and the Environment

- Δημιουργήθηκε το 2011
- Ευρωπαϊκά Ερευνητικά Προγράμματα  
€900k (1 H2020, 1 FP7, 3 DG ECHO, 2 DG home)
- Συνεργασία με TU Delft, Ludwig Maximilian Munich , Twente
- Θέματα: Ασφάλεια & Υγεία, Εκτίμηση Κινδύνων, Κλιματική Αλλαγή, Διαχείριση φυσικών καταστροφών κ.ά.

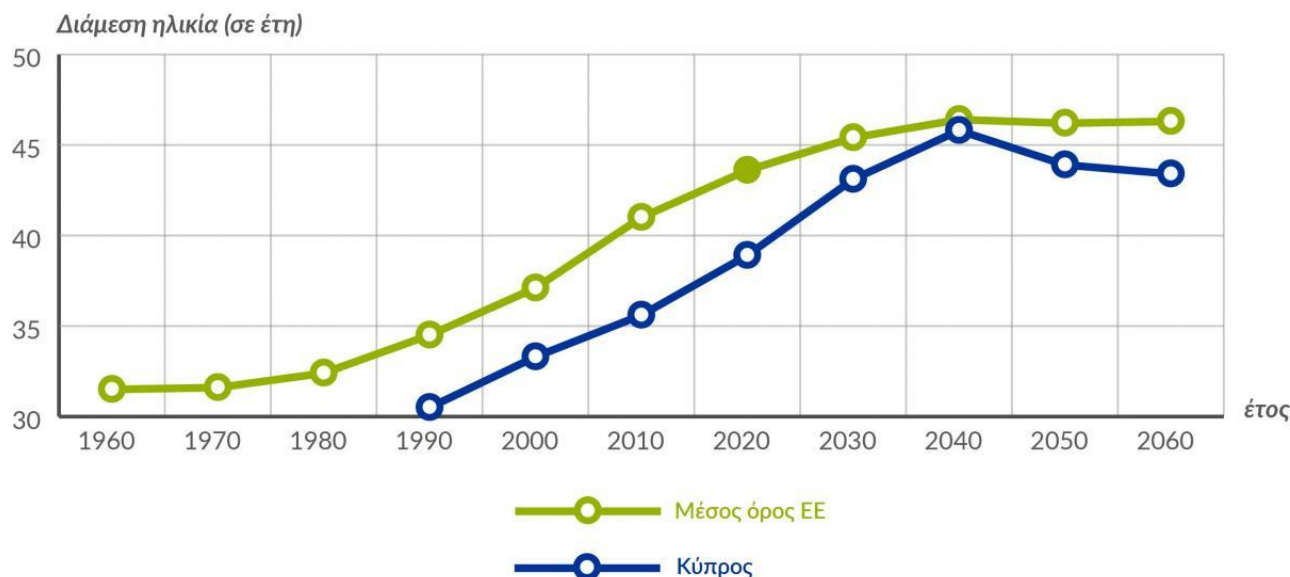


**EU-CIRCLE**

A pan-European framework for strengthening  
Critical Infrastructure resilience to climate change

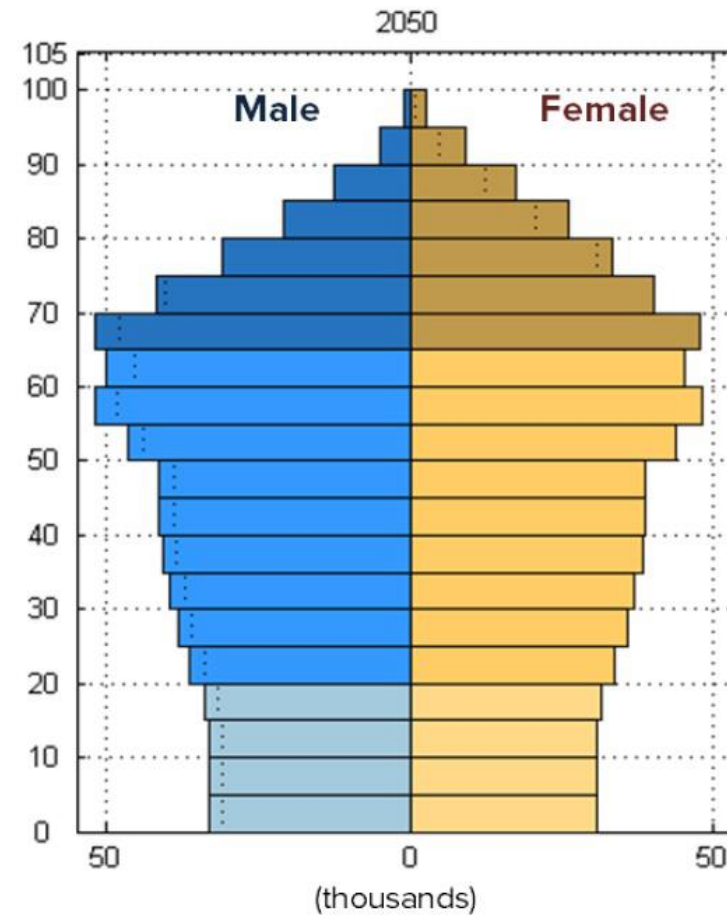
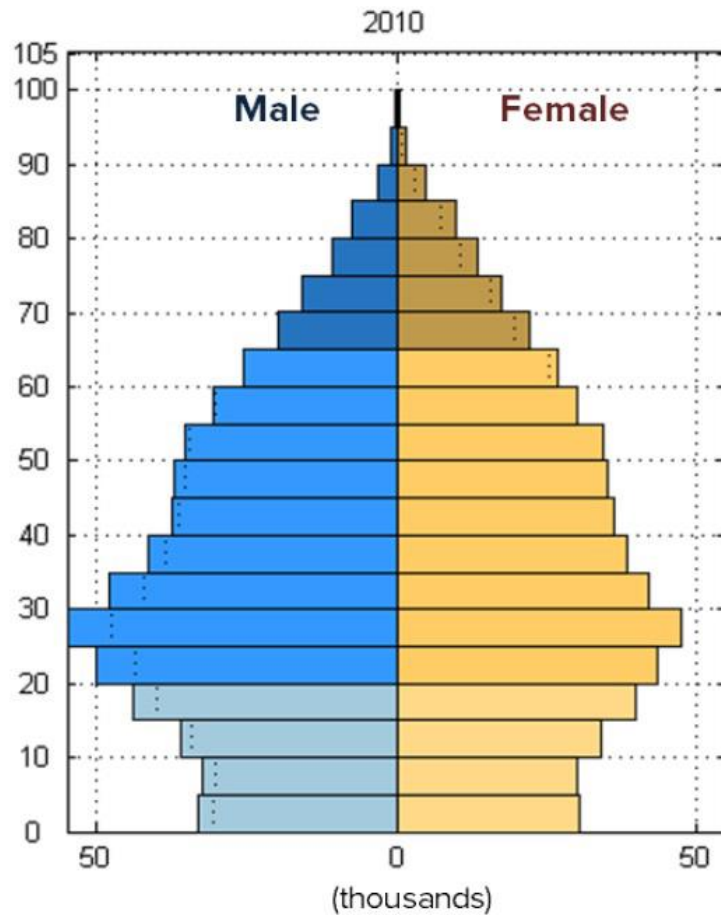


Ο πληθυσμός σε όλη την ΕΕ γηράσκει κατά τις τελευταίες δεκαετίες, μια τάση που αναμένεται να συνεχιστεί και να ενταθεί. Συγκριτικά με ΕΕ, η Κύπρος έχει νεαρό πληθυσμό.



π.χ. Μέση ηλικία (2015)  
για ΕΕ → 42,2  
για Κύπρος → 36,8

Η γήρανση του πληθυσμού είναι αλληλένδετη με τη γήρανση του εργατικού δυναμικού. Λιγότεροι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας, ενώ το ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία (ηλικίας 55-64 ετών) στο εργατικό δυναμικό όλο και αυξάνεται.



Συνολικός πληθυσμός ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο, 2010 και πρόβλεψη για το 2050

## Ομάδα 1 (π.χ. Κύπρος, Ελλάδα, Κροατία κτλ):

- Έντονα προβλήματα λόγω οικονομικής κρίσης.
- Η γήρανση του εργατικού δυναμικού δεν ήταν η κύρια προτεραιότητά τους.

## Ομάδα 2 (π.χ. Ιταλία, Ισπανία κτλ):

- Κάποιες είχαν σχετικά νεαρό πληθυσμό μέχρι πρόσφατα, αλλά αντιμετωπίζουν ταχεία γήρανση.
- Οι πολιτικές που έχουν εστιάζονται κυρίως στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

## Ομάδα 3 (π.χ. Αγγλία, Γαλλία κτλ):

- Σχετικά γηραιότερο πληθυσμό.
- Η γήρανση του εργατικού δυναμικού και οι νέες οι νέες προκλήσεις αποτελεί προτεραιότητα της πολιτικής τους.

## Ομάδα 4 (π.χ. Γερμανία, Ολλανδία κτλ):

- Η γήρανση του πληθυσμού άρχισε σχετικά νωρίς.
- Η γήρανση του εργατικού δυναμικού αποτελεί προτεραιότητα της πολιτικής τους εδώ και χρόνια.
- Έχουν ολοκληρωμένες πολιτικές και εφαρμόζονται όλα τα μέτρα.



Γήρανση → μια πολυδιάστατη διαδικασία:

- Βιολογικών,
- Ψυχολογικών και
- Κοινωνικών Αλλαγών.

Ενίσχυση των ακόλουθων δεξιοτήτων :

- Κριτική Σκέψη
- Στρατηγική Σκέψη
- Εμπειρογνωμοσύνη
- Επαγγελματική Εμπειρία

Εξασθένιση:

Λειτουργικών Ικανοτήτων

- Καρδιαγγειακό & Αναπνευστικό
- Μυοσκελετικό Σύστημα (μύες, αρθρώσεις, συνδέσμους και τένοντες)
- Αισθητήριο σύστημα
- Δέρμα
- Γνωστικές διεργασίες
- Ύπνος

*Ένα άτομο που είναι 57 ετών με βάση τη **χρονολογική** ηλικία του, μπορεί να αισθάνεται σαν 50 ετών (**ψυχολογική** ηλικία), να φαίνεται σαν 45 ετών (**λειτουργική** ηλικία) και να συμπεριφέρεται σαν 40 ετών (**κοινωνική** ηλικία).*

**Περισσότερο χρονικό διάστημα  
στο χώρο εργασίας**



**Μεγαλύτερος χρόνος έκθεσης  
στους κινδύνους**



**Περισσότερες επαγγελματικές  
ασθένειες - χρόνια προβλήματα  
υγείας (όπως καρδιαγγειακά  
νοσήματα, υπέρταση, χρόνια  
αναπνευστικά προβλήματα και  
διαβήτη).**

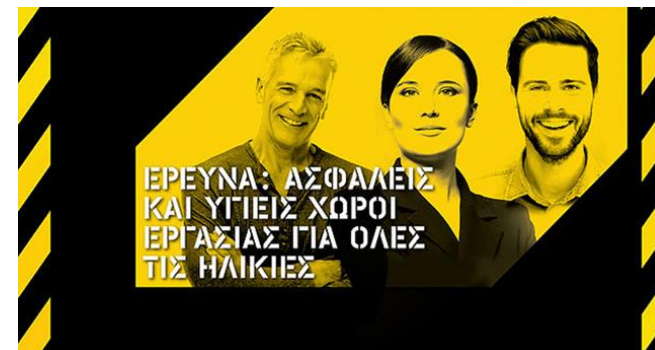


- Ο ΣΑΥΚ δημιούργησε και έστειλε το ερωτηματολόγιο σε επιχειρήσεις στην Κύπρο.
- Η έρευνα διεξάχθηκε με τη συνεργασία του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας.
- Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στους στόχους της εκστρατείας «Υγιείς Χώροι Εργασίας για όλες τις Ηλικίες» του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Ασφάλειας και Υγείας (EU-OSHA)
- Η ανάλυση των δεδομένων έγινε από την ερευνητική ομάδα CERISE
- Στόχος: Αποτύπωση της κυπριακής πραγματικότητας



Healthy Workplaces for All Ages

Promoting a sustainable working life

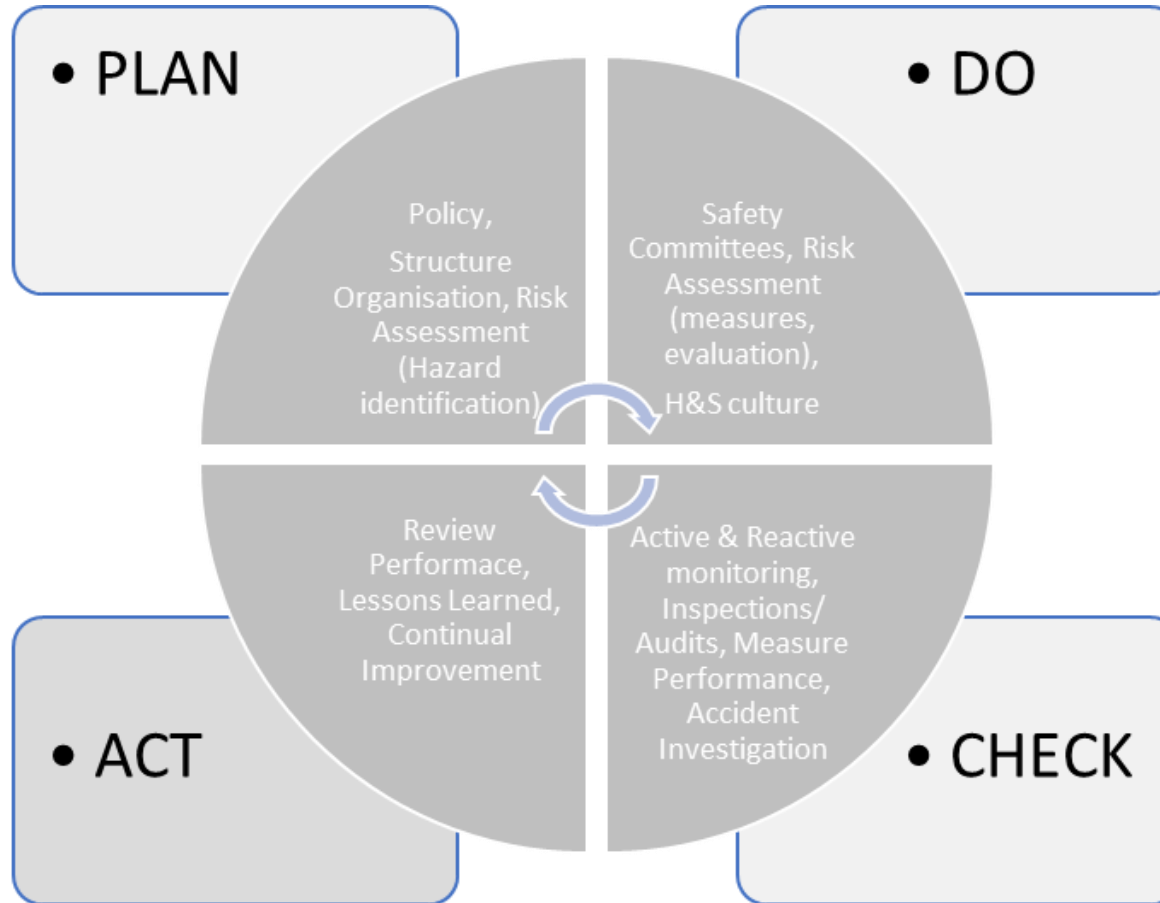




## Στοιχεία της διαχείρισης της ηλικίας

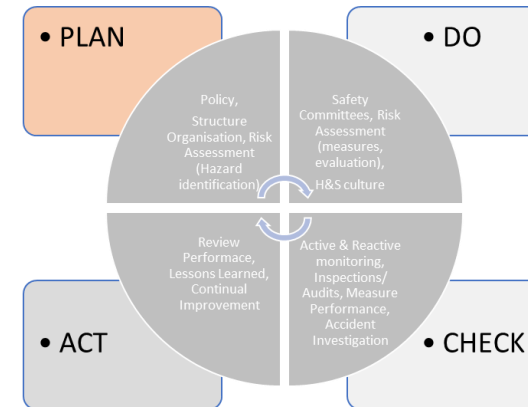
Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού με σαφή έμφαση στις απαιτήσεις του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού - ολιστική, και προσανατολισμένη στη διάρκεια της ζωής.





## Πολιτική Ασφάλειας και Υγείας (ΠΑΥ)

Στην πολιτική να αναγνωρίζονται οι αλλαγές και οι νέες προκλήσεις/ κίνδυνοι που αφορούν την γήρανση



Σχεδιάζεται με σκοπό τη δέσμευση της εταιρίας/ οργανισμού προς τις νομοθετικές υποχρεώσεις, την πρόληψη ατυχημάτων και τη γρήγορη ανταπόκριση της εταιρίας/ οργανισμού σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης και σε περιπτώσεις που έμφανιστούν νέοι κίνδυνοι

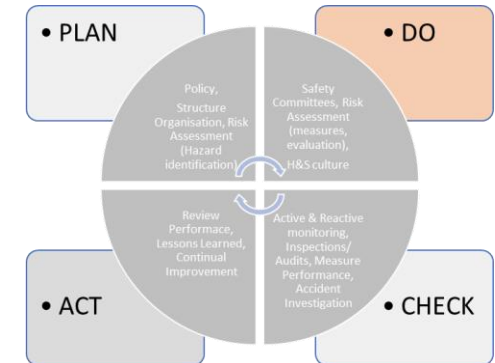
## Γραπτή Εκτίμηση Κινδύνων



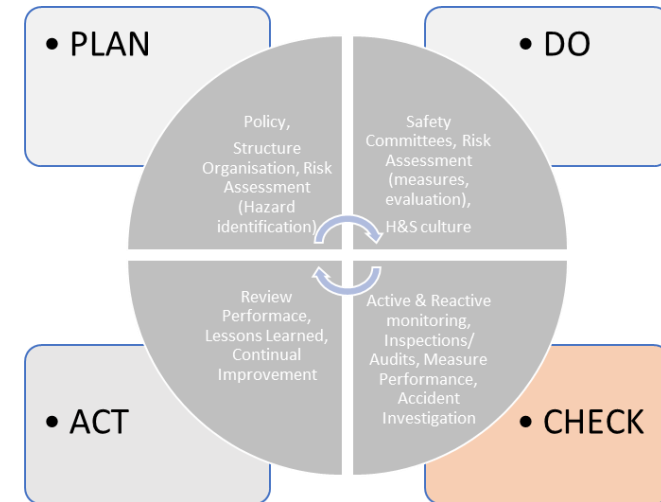
Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη  
ορισμένοι ειδικοί παράγοντες κινδύνου  
που σχετίζονται με την ηλικία.



Νεαροί Εργαζόμενοι - **Έλλειψη Εμπειρίας**  
Μεγαλύτερης Ηλικίας Εργαζόμενοι-  
**Αλλαγές στις Λειτουργικές Ικανότητες**

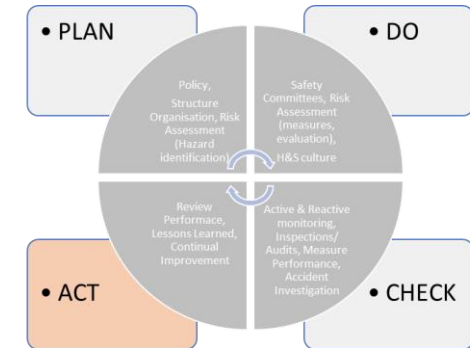


- Διερεύνηση παρ'ολίγων ατυχημάτων/ ατυχημάτων
- Τακτικές επιθεωρήσεις (χρήση checklists)
- Έλεγχος της επίδοσης (performance) – ερωτηματολόγια



## Επιστροφή στην εργασία

- Η παροχή βοήθειας για επιστροφή στην εργασία μετά από μακροχρόνια ασθένεια, τραυματισμό ή αναπηρία είναι πολύ σημαντική.
- Όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της απουσίας, τόσο περισσότερα εμπόδια αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι κατά την επιστροφή τους στην εργασία και τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα επιτυχούς και μακρόχρονης επιστροφής στην εργασία.

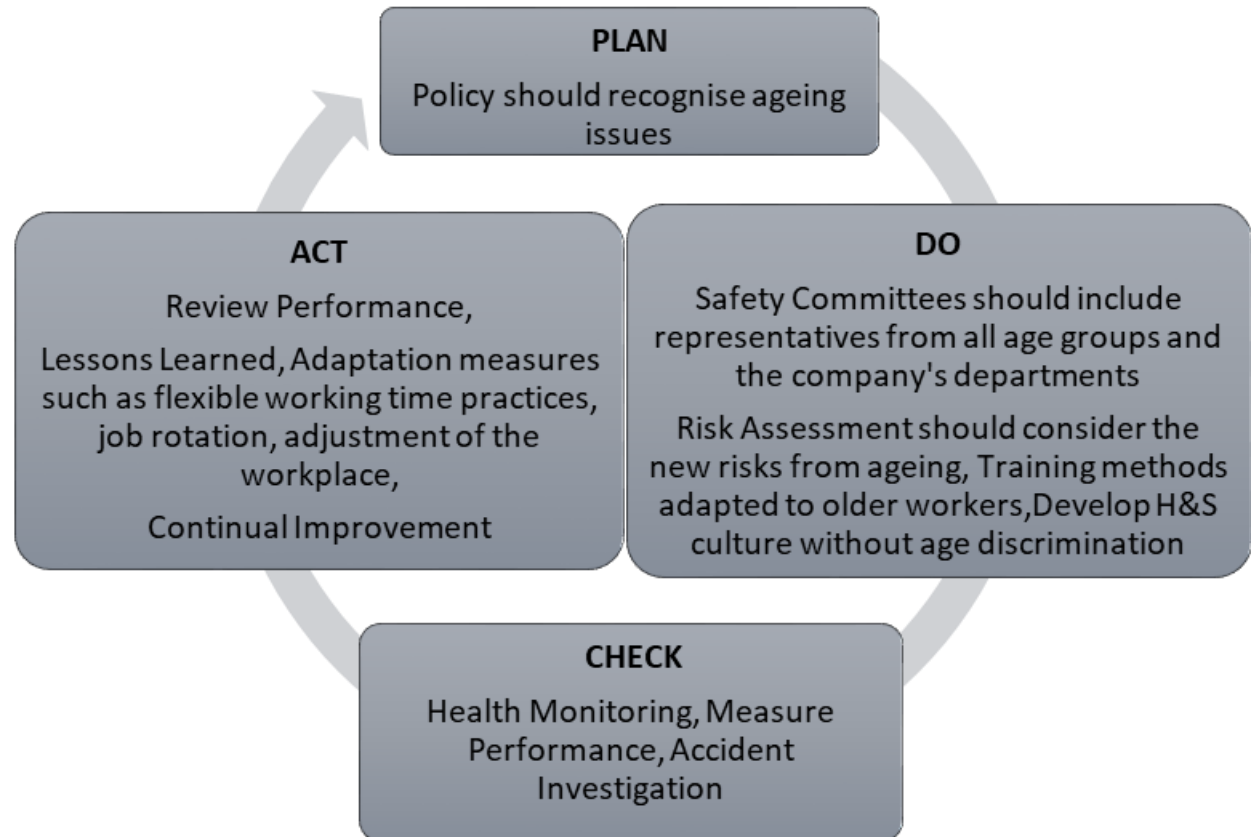


- Κάθε περίπτωση πρέπει να αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο και τα μέτρα για την Α&Υ μπορεί να ποικίλλουν.
- Ο εργαζόμενος μπορεί να χρειαστεί:
  - Ιατρική αποκατάσταση (π.χ. φυσιοθεραπεία),
  - Επαγγελματική αποκατάσταση (π.χ. εκπαίδευση για να μάθει νέες δεξιότητες, αν αδυνατεί να εκτελέσει την ίδια εργασία όπως πριν)
  - Προσαρμογές στον χώρο εργασίας με βάση την εκτίμηση της σωματικής καταπόνησης.
  - Αλλαγές στο ωράριο εργασίας προκειμένου να μειωθεί η κόπωση ή η ανάγκη να μετακινείται σε ώρες αιχμής.

Ένα καλό Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων είναι σημαντικό για όλες τις επιχειρήσεις αλλά περισσότερο για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ).



Ένα σοβαρό ατύχημα μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στο κλείσιμο μιας μικρής επιχείρησης.







## Ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης της γήρανσης του εργατικού δυναμικού στη βαριά βιομηχανία

Τσιμεντοποιία Βασιλικού Δημόσια Εταιρεία Λτδ (Κύπρος)  
(έπαινος από EU-OSHA)

### Πρόβλημα:

- Οι εργαζόμενοι ηλικίας 50-64 ετών αντιπροσωπεύουν το 34 % του εργατικού δυναμικού.
- Αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της πρόωρης συνταξιοδότησης και της αναπηρίας, αν το εργασιακό περιβάλλον και οι απαιτήσεις της εργασίας δεν προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ικανότητές τους.

## Λύση:

ΓΕΚ με ιδιαίτερη έμφαση στη συγκεκριμένη ομάδα



Ιδιαίτερα ευάλωτη στους κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία σε βάρδιες & ο υπερβολικός φόρτος εργασίας



Οι βάρδιες από 4 έγιναν 5 & έχουν προσληφθεί 15 νέοι εργαζόμενοι



Περισσότερος χρόνος ξεκούρασης για τους εργαζόμενους



Αύξηση απόδοσης

Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

## Άλλες Λύσεις:

- Εργονομικές βελτιώσεις στο εργασιακό περιβάλλον
- Εναλλαγή θέσεων εργασίας σε περίπτωση προβλημάτων υγείας
- Προγράμματα κατάρτισης με θέματα όπως πρόληψη ατυχημάτων, **διαχείριση άγχους και νέες τεχνολογίες**





## «Run Your Health» (Διαχειρίσου την υγεία σου) — ενθάρρυνση εργαζόμενων κάθε ηλικίας να αναλάβουν δράση για την υγεία τους

SAP SE (βραβείο από EU-OSHA)

### Πρόβλημα:

Κλάδος ανάπτυξης λογισμικού → άγχος λόγω των ταχύρρυθμων αλλαγών στον κλάδο της τεχνολογίας & ζητήματα σωματικής υγείας λόγω της καθιστικής εργασίας σε γραφείο.

Τα πιο πάνω μπορούν να οδηγήσουν σε μυοσκελετικές διαταραχές (ΜΣΔ) και άλλα προβλήματα υγείας, πέραν της μειωμένης ικανοποίησης από την εργασία και της έλλειψης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

## Λύση:

- Εργονομικές βελτιώσεις στο χώρο εργασίας
- Αφίσες που υπενθυμίζουν την άσκηση
- Εργαστήρια με θέμα τη διατροφή, άσκηση και ύπνο





## Αποτέλεσμα:

### Όλοι οι συμμετέχοντες ανέφεραν:

- θετική αλλαγή στη συμπεριφορά και το τρόπο σκέψης τους.
- ότι κατανοούν καλύτερα πλέον τους κινδύνους που εγκυμονεί μακροπρόθεσμα για την υγεία η καθιστική ζωή
- 100% αύξηση της τακτικής άσκησης
- 56% μείωση του χρόνου καθιστικής ζωής

- Αν και σήμερα στην Κύπρο εργοδοτείται νεαρός πληθυσμός σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ, τα επόμενα 20 χρόνια η γήρανση αναμένεται να αποτελεί σοβαρό πρόβλημα και για την Κύπρο.
- Η Διεύθυνση πρέπει να δεσμεύεται μέσω της Πολιτικής Α&Υ ώστε τα θέματα γήρανσης να εντάσσονται στο ΣΔΚ
- Να γίνεται ΓΕΚ με ευαισθησία προς τη διαφορετικότητα.
- Η διασφάλιση της ομαλής επιστροφής στην εργασία εργαζομένων μετά από ατύχημα ή ασθένεια αποτελεί επιτακτική ανάγκη.
- Ένα καλό ΣΔΚ που λαμβάνει υπόψη τις νέες προκλήσεις που μπορεί να έχει η ηλικία του εργαζομένου, μπορεί να διασφαλίσει την παραγωγικότητα & την ανταγωνιστικότητα της εταιρίας.



**ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ!**

