



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάιος 2020

 Εμπόδια και προκλήσεις σε ένα
γηράσκον εργατικό δυναμικό



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Δημογραφικές αλλαγές στην Ευρώπη των 28

σελ.

4

2. Ηλικιωμένος εργαζόμενος – Ενεργός γήρανση – Ικανότητα για εργασία

σελ.

5

3. Εμπόδια στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους ή εμπόδια του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού

σελ.

7

4. Διεθνείς και ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ενεργό γήρανση

σελ.

8

5. Επίλογος

σελ.

9

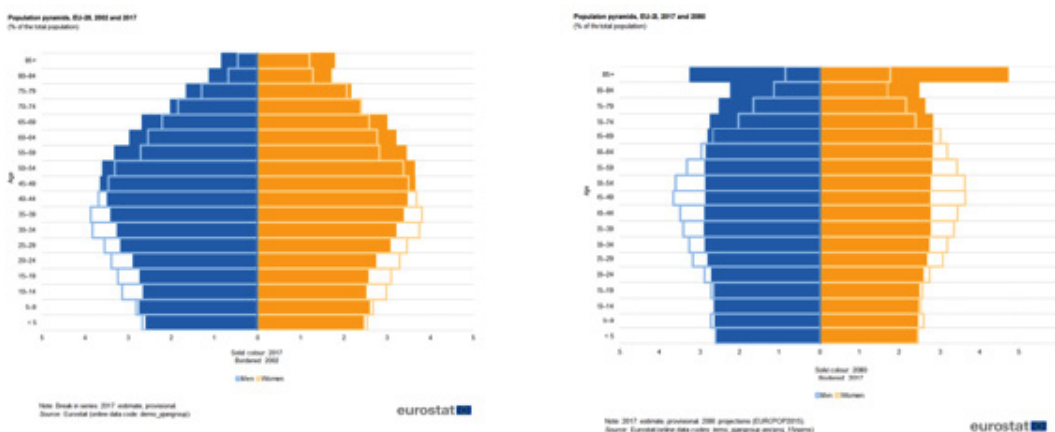
6. Βιβλιογραφία

Συντάκτρια
Θωμά Ε. Δημητριάδου
Σύμβουλος Απασχόλησης ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Στις μέρες μας ολοένα και περισσότερο γίνεται αντιληπτό το θέμα της δημογραφικής ανακατανομής του πληθυσμού. Οι πολίτες μεγαλύτερης ηλικίας αποτελούν ένα σημαντικό και διαρκώς αυξανόμενο μέρος της ευρωπαϊκής κοινωνίας μας. Η Ευρώπη, όπως χαρακτηριστικά λέγεται, «γκριζάρει». Το ερώτημα που εγείρεται είναι κατά πόσο το γηράσκον εργατικό δυναμικό θα οδηγηθεί στην ενεργό γήρανση και πώς μπορεί να επιτευχθεί αυτό. Πώς μπορούμε να αξιοποιήσουμε το ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό; Το ευρωπαϊκό έτος 2012 για την ενεργό γήρανση αποτελεί έτος-σταθμό, καθώς φανερώνει τη δέσμευση της Ευρώπης για την προώθηση των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων.

Πριν προβούμε στην ανάλυση του θέματος κρίνεται αναγκαίο να μελετήσουμε κάποια δημογραφικά στοιχεία. Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία, το 2017 τα άτομα ηλικίας έως 14 ετών αντιστοιχούσαν στο 15,6% του πληθυσμού της ΕΕ-28, ενώ το ενεργό εργασιακό δυναμικό ηλικίας από 15-64 ετών αντιστοιχούσε στο 64,9% του πληθυσμού. Τα άτομα άνω των 65 ετών αποτελούσαν το 19,4% του πληθυσμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει μια σημαντική αύξηση αυτής της ηλικιακής ομάδας κατά 2,4 εκατοστιαίες μονάδες την τελευταία δεκαετία. Τέλος, άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι η χώρα μας βρίσκεται μεταξύ των πρώτων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά το υψηλό ποσοστό ατόμων τρίτης ηλικίας (21,5% στον συνολικό πληθυσμό [Eurostat, 2018]).

Γίνεται αντιληπτό στο παρακάτω σχήμα ότι η πληθυσμιακή πυραμίδα της ΕΕ-28 το έτος 2017 είναι στενή στη βάση και γίνεται ολοένα και πιο ρομβοειδής, λόγω της έκρηξης των γεννήσεων την περίοδο 1945-1965. Συγκρίνοντας τις πυραμίδες μεταξύ των ετών 2017 και 2080 αποδεικνύεται ότι ο πληθυσμός της ΕΕ-28 προβλέπεται να συνεχίσει να γηράσκει. Το 2080 διαπιστώνεται ότι στενεύει αρκετά όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών (Eurostat, 2018).



Το 2060 τα στατιστικά αναφέρουν ότι σε κάθε άτομο που ξεπερνά τα 65 έτη θα αντιστοιχούν μόνο δύο εργαζόμενοι (15-64 ετών). Σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα η αναλογία είναι 4 προς 1. Γίνεται αντιληπτό ότι η αγορά εργασίας έχει αρχίσει ήδη να βιώνει τις συνέπειες της δημογραφικής αυτής βόμβας (Cedefop, 2013).

Ας επικεντρωθούμε όμως στις τάσεις της ηλικιακής ομάδας που μελετάμε. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση πρόκειται να αυξηθούν τις επόμενες δεκαετίες. Οι δημογραφικές τάσεις προβλέπουν ότι τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών θα αυξηθούν κατά 16,2% έως το 2030, δηλαδή κατά 24 εκατομμύρια. Η ηλικιακή ομάδα 40-54 ετών παρουσιάζει μια πτωτική πορεία της τάξης του 5,4%, ενώ το ποσοστό αυτό υφίσταται ακόμη μεγαλύτερη κάμψη στην ηλικιακή ομάδα 25-39 ετών (14,9%). Μέχρι το 2030 η Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να αντιμετωπίσει μια έλλειψη ατόμων σε ηλικία εργασίας. Η έλλειψη αυτή θα είναι περίπου 20,8 εκατομμύρια άνθρωποι. Γίνεται σαφές λοιπόν ότι το εργατικό δυναμικό στην Ευρώπη γηράσκει και αυτό είναι αποτέλεσμα της βελτίωσης του προσδόκιμου ζωής, της μείωσης του αριθμού των γεννήσεων, καθώς και της μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού (Iimariinen, 2012).

Είναι αναγκαίο να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο πεδίο της μετανάστευσης, καθώς διογκώνεται στις ηλικίες 30-55 ετών, όπου παρουσιάζεται και η μεγαλύτερη αναπαραγωγική ικανότητα. Οι δημογραφικές τάσεις δείχνουν ότι σε πολλές χώρες οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θα αποτελούν το 30% του ενεργού πληθυσμού ή και περισσότερο (Innovation, 2018).

Γίνεται φανερό επομένως ότι το ποσοστό των ατόμων που είναι ικανοί να εργαστούν στην ΕΕ-28 συρρικνώνεται, σε αντίθεση με το ποσοστό των ατόμων που συνταξιοδοτείται, το οποίο διευρύνεται. Οι έρευνες αποδεικνύουν ότι ο αριθμός των συνταξιούχων θα αυξηθεί καθώς η γενιά της μεταπολεμικής έκρηξης των γεννήσεων, οι ονομαζόμενοι baby-boomers, ολοκληρώνει την πορεία του εργασιακού της βίου. Αυτό –όπως γίνεται κατανοητό- θα έχει άμεσο αντίκτυπο στους ανθρώπους που είναι εργασιακά ενεργοί, καθώς θα αναλάβουν όλες τις δαπάνες που προκύπτουν από τη γήρανση του πληθυσμού.

Κλείνοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η γήρανση του εργατικού δυναμικού αποτελεί ζήτημα που χρήζει ιδιαίτερης σημασίας για όλους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το γηράσκον εργατικό δυναμικό δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια δημογραφική βόμβα αλλά ως μια «ώριμη οικονομία» που είναι ικανή να δώσει νέα ώθηση στην οικονομία. Απαιτείται μια νέα προσέγγιση στη διαχείριση της γήρανσης στον εργασιακό χώρο, που να αποθαρρύνει τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να αποσυρθούν από την εργασία τους. Καθώς τα ποσοστά των νεότερων εργαζομένων μειώνονται, στόχος πρέπει να είναι οι Ευρωπαίοι εργοδότες να συγκρατήσουν και να προάγουν τη συμβολή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.

2 Ηλικιωμένος εργαζόμενος – Ενεργός γήρανση – Ικανότητα για εργασία

Πριν προβούμε στον ορισμό της ενεργού γήρανσης, κρίνουμε αναγκαίο να ορίσουμε ποιος θεωρείται ώριμος εργαζόμενος. Πρώτα απ' όλα πρέπει να αναζητήσουμε μια κοινή παραδοχή όσον αφορά τον ηλικιωμένο εργαζόμενο. Στη διεθνή βιβλιογραφία δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός όρος. Εξαιτίας αυτού, η ηλικία του ώριμου εργαζομένου κυμαίνεται από τα 40-45 έτη μέχρι τις ηλικιακές ομάδες των 50-70 ετών. Ο ΟΟΣΑ, υπερβαίνοντας το κώλυμα της κατηγοριοποίησης με βάση την ηλικία, χαρακτηρίζει ώριμους τους εργαζομένους που βρίσκονται στο 2ο μισό της εργασιακής ζωής τους, δεν έχουν φτάσει σε ηλικία συνταξιοδότησης και μπορούν δυνητικά να προσληφθούν. Σε πολλές μελέτες γίνεται αναφορά για τους 55+. Στο παρόν άρθρο θα υιοθετήσουμε τον ορισμό του ΟΟΣΑ.

Ως προς την έννοια της ενεργού γήρανσης, αυτή πρωτοεμφανίζεται τη δεκαετία του 1980 σε μελέτες της γεροντολογίας, ωστόσο έγινε ιδιαίτερα δημοφιλής από τους ερευνητές και τους ακαδημαϊκούς τη δεκαετία του 1990 και χρησιμοποιείται πλέον συνεχώς από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας.

Η ενεργός γήρανση ορίζεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ως η διαδικασία βελτιστοποίησης της υγείας, της συμμετοχής και της ασφάλειας, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής των ανθρώπων καθώς μεγαλώνουν. Ο ορισμός περιλαμβάνει επομένως την έννοια της επέκτασης της δραστηριότητας των ηλικιωμένων, τόσο στην αγορά εργασίας καθυστερώντας την συνταξιοδότηση όσο και μέσα στην κοινωνία με τη συμμετοχή σε κοινωνικές, οικονομικές, πολιτικές ή πολιτιστικές δραστηριότητες (Eurostat, 2012).

Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί και άλλοι ορισμοί για την ενεργό γήρανση. Ωστόσο, στο παρόν άρθρο θα υιοθετήσουμε τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση στην επίσημη πολιτική για τη Στρατηγική της για την ενεργό γήρανση δίνει έμφαση στην ανάπτυξη πολιτικών ενθάρρυνσης, ώστε οι ηλικιωμένοι να παραμείνουν ενεργοί επεκτείνοντας την επαγγελματική τους ζωή. Επικεντρωνόμαστε λοιπόν στον ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης διότι θέλουμε να δώσουμε έμφαση στην παράταση του εργασιακού βίου, η οποία προϋποθέτει την ικανότητα για εργασία. Τι ορίζουμε όμως ως ικανότητα για εργασία;

Ικανότητα για εργασία θεωρείται η ισορροπία μεταξύ εργασιακών και ατομικών παραγόντων. Οι παράγοντες που παίζουν καθοριστικό ρόλο σε αυτή τη σχέση είναι (Cedefop, 2012):

- η υγεία και οι σωματικές, διανοητικές και κοινωνικές ικανότητες
- η εκπαίδευση και οι δεξιότητες
- οι αξίες, οι συμπεριφορές και τα κίνητρα
- το εργασιακό περιβάλλον, η μορφή ηγεσίας, οι απαιτήσεις και η οργάνωση της εργασίας.

Τα μέτρα που εφαρμόζονται στο χώρο εργασίας πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλα τα παραπάνω ώστε να προωθείται ο υγιής τρόπος ζωής και να προλαμβάνεται η εξασθένιση των εργαζομένων (Cedefop, 2013). Σε έρευνα που διεξήγαγε ο EU-OSHA το 2012 αποκαλύφθηκε ότι η εφαρμογή καλών πρακτικών σε θέματα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας οδηγεί τους εργαζομένους στην παραμονή για περισσότερα χρόνια στην αγορά εργασίας (EU-OSHA et al., 2017).

Προκειμένου να ενισχύσουμε τις ευκαιρίες απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, είναι αναγκαίο αρχικά να κατανοήσουμε τα εμπόδια που οι ηλικιωμένοι αντιμετωπίζουν στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση (Taylor and Unwin, 2001· Brooke, 2003· O'Connell, 2005), τα εμπόδια που εγείρονται για συνέχιση απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν στις παρακάτω κατηγορίες:

- Διακρίσεις λόγω ηλικίας
- Έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων
- Θέματα υγείας που είναι απόρροια της γήρανσης
- Τα αντικίνητρα των ίδιων των συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Αυτά τα εμπόδια μπορεί να συνυπάρχουν, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθηση των εργαζομένων. Εν συνεχεία, οι αρνητικές επιπτώσεις θα αποτελέσουν τροχοπέδη για την επανένταξή τους στην εργασία.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Οι διακρίσεις που εγείρονται λόγω ηλικίας βασίζονται αφενός στις παγιωμένες αντιλήψεις για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και αφετέρου στη μη ορθή διαχείριση των αλλαγών που σχετίζονται με την ηλικία.

Επομένως κρίνεται αναγκαίο να εντοπίσουμε τους μύθους και να εστιάσουμε την προσοχή μας στα σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα. Οι έρευνες αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν εγκαταλείψει την απασχόλησή τους κατά τους τελευταίους 12 μήνες 2,5 φορές λιγότερο από ό,τι οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας. Επιπλέον, οι ερευνητές έχουν επισημάνει ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να σπαταλούν περισσότερο χρόνο για να ολοκληρώσουν μια εργασία, ωστόσο αυτό γίνεται με σχολαστικό τρόπο με αποτέλεσμα η εργασία να είναι πιο ποιοτική. Και τα δύο ευρήματα φανερώνουν την αξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στο χώρο εργασίας (National Seniors Australia, 2009).

Σύμφωνα με έρευνα του Yale (2015)¹, τα στερεότυπα όσον αφορά την ηλικία όχι μόνο υπάρχουν αλλά επιδεινώθηκαν μάλιστα τα τελευταία χρόνια. Γενικότερα οι ετικέτες που αποδίδονται στους ηλικιωμένους φανερώνουν την αρνητική στάση των νεότερων ως προς την εν λόγω ηλικιακή ομάδα.

Συχνά αναφέρεται ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι λιγότερο παραγωγικοί. Ωστόσο, δεν υπάρχουν έρευνες που να αποδεικνύουν τον παραπάνω ισχυρισμό. Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι λόγω της ηλικίας μειώνεται η ικανότητα των ατόμων να αφομοιώσουν τη νέα γνώση. Αυτό το γεγονός αποθαρρύνει τους εργοδότες να επενδύσουν εκπαιδευτικά στους παλαιότερους εργαζομένους (Τριανταφύλλου, 2010).

Έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων

Οι έρευνες αποδεικνύουν ότι η συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων διαθέτει λιγότερα τυπικά προσόντα και παρουσιάζει χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους νεότερους εργαζομένους. Επιπλέον, οι εργοδότες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των νέων παρά των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ως μη ικανοί για εργασία, αντιπαραγωγικοί, ως τεχνολογικά αναλφάβητοι και με απουσία νέων δεξιοτήτων (Abrams and Swift, 2012). Αυτό ενισχύεται ακόμη περισσότερο όταν οι ίδιοι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι νιώθουν ανασφάλεια λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων. Η απόκτηση λοιπόν γνώσεων και δεξιοτήτων είναι αναγκαία εφόσον επιθυμούμε να είναι ανταγωνιστικοί στο χώρο εργασίας.

Θέματα υγείας που είναι απόρροια της γήρανσης

Η εξασθένιση του οργανισμού λόγω ηλικίας επιδρά κυρίως στις σωματικές και στις αισθητηριακές

¹ <https://yaledailynews.com/blog/2015/02/24/negative-age-stereotypes-getting-worse-over-time/> (προσπελάστηκε στις 15/06/2019)

ικανότητες του ατόμου, οι οποίες είναι άκρως απαραίτητες για την εκτέλεση σωματικών εργασιών. Ωστόσο, οι αλλαγές που προκύπτουν με την ηλικία δεν είναι κοινές σε όλους τους ανθρώπους. Αυτό εξαρτάται από τον τρόπο ζωής, τη διατροφή, τη φυσική κατάσταση και το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου. Η στροφή από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα παραγωγής στον τριτογενή και η παράλληλη τεχνολογική εξέλιξη έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των κοπιαστικών εργασιών, επομένως και την αναζήτηση σωματικών δεξιοτήτων από τους εργοδότες. Είναι γεγονός ότι αρκετές ικανότητες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, όπως καλύτερες επικοινωνιακές δεξιότητες, ομαδικό πνεύμα και συνεργασία και ευαισθητοποίηση σε θέματα ποιότητας, εκτιμώνται ολοένα και περισσότερο (Benjamin and Wilson, 2005).

Αντικίνητρα των συνταξιοδοτικών συστημάτων

Οι πολιτικές της πρόωρης συνταξιοδότησης, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είχαν απώτερο σκοπό να αντιμετωπίσουν τα μεγάλα ποσοστά της ανεργίας τόσο των ηλικιωμένων όσο και των υπόλοιπων ηλικιακών ομάδων, καθώς με την αποχώρηση του ηλικιωμένου εργατικού δυναμικού θα απορροφώνταν οι νεότεροι εργαζόμενοι. Επιπρόσθετα, θα λυνόταν το πρόβλημα της επανένταξης των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Είναι γεγονός όμως ότι τα προγράμματα αυτά δεν έφεραν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Αφενός οδήγησαν σε έξοδο μεγάλου αριθμού έμπειρου εργατικού δυναμικού από την αγορά και αφετέρου υποτιμήθηκαν ακόμη παραπάνω οι εργασιακές δυνατότητες αυτής της ηλικιακής ομάδας. Αυτό οδήγησε αναπόφευκτα στον κοινωνικό αποκλεισμό και στην αύξηση των ηλικιακών στερεοτύπων (Τριανταφύλλου, 2010).

Μια άλλη ομαδοποίηση των εμποδίων που συναντούν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι σύμφωνα με έρευνες είναι η παρακάτω (Temple and Adair, 2012):

- Προσωπικά εμπόδια, τα οποία πλήττουν το κάθε άτομο ξεχωριστά.
- Διαρθρωτικά εμπόδια, τα οποία πλήττουν ολόκληρες ομάδες.

Τα διαρθρωτικά και προσωπικά εμπόδια που συναντά το γηράσκον εργατικό δυναμικό μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στα παρακάτω:

- Διακρίσεις λόγω ηλικίας.
- Ευθύνες φροντίδας τρίτων προσώπων, παιδιών ή ατόμων τρίτης ηλικίας.
- Απουσία ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Έλλειψη βοήθειας στην αναζήτηση εργασίας.
- Τάση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού για συνταξιοδότηση, ώστε να ασχοληθούν με δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου: Η πρόωρη συνταξιοδότηση έχει επιζήμια αποτελέσματα τόσο για την οικονομία όσο και για τους εργοδότες, οι οποίοι χάνουν το έμπειρο εργατικό δυναμικό και τη συμβολή του στην παραγωγικότητα. Επιπλέον, φεύγουν οι ενδεχόμενοι μέντορες και -ακολουθώντας το δρόμο της συνταξιοδότησης- γίνονται απόλυτα εξαρτημένοι από τα συνταξιοδοτικά ταμεία και το Δημόσιο.
- Ψυχικές ασθένειες ωθούν τον εργαζόμενο στην πρόωρη συνταξιοδότηση: Μελέτες έχουν δείξει ότι οι αγχώδεις διαταραχές (κατάθλιψη, άγχος) είναι μία από τις αιτίες που ωθούν τον εργαζόμενο σε πρόωρη συνταξιοδότηση μετά τα μυοσκελετικά προβλήματα (Oortwijn et al., 2011).
- Αναντιστοιχία δεξιοτήτων και εμπειρίας με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας: Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι έχουν δεξιότητες που θα μπορούσαν να αναβαθμιστούν προκειμένου να ανταποκριθούν στη σύγχρονη κοινωνία και οικονομία.
- Φυσικές ασθένειες, τραυματισμοί και αναπηρίες έχουν αντίκτυπο στην πρόωρη συνταξιοδότηση, στην απώλεια θέσεων εργασίας και μπορεί να δημιουργήσουν δυσκολίες στην επανένταξη στην αγορά εργασίας.
- Διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία δημιουργούν φραγμούς στην επανένταξη στην αγορά εργασίας για άτομα της εν λόγω ηλικιακής ομάδας (άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που παραμένουν μακροχρόνια άνεργοι).
- Επανεκπαίδευση και κατάρτιση: Η ικανότητα των ώριμων εργαζομένων που δεν διαθέτουν τα προσόντα για εύρεση εργασίας εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα των ευκαιριών κατάρτισης καθώς και από τη διάθεση των ηλικιωμένων να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους.

- Συνταξιοδότηση: Οι κυβερνητικές πολιτικές σε συνδυασμό με τις ατομικές επιλογές ωθούν εργαζομένους στη σύνταξη μέσω προγραμμάτων εθελουσίας αποχώρησης ή πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Φορολογικό σύστημα: Το φορολογικό σύστημα σε πολλές περιπτώσεις αποθαρρύνει τους εργαζομένους να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.
- Εμπόδια στο χώρο εργασίας: Βελτίωση των συνθηκών στους χώρους εργασίας όπου απαιτείται σωματική ρώμη μπορεί να οδηγήσει στη διατήρηση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Το θέμα που ανακύπτει είναι ποιες πολιτικές εφαρμόζονται και ποιες πρέπει να εφαρμοστούν ώστε να αρθούν τα εμπόδια της παράτασης του εργασιακού βίου.

4 Διεθνείς και ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ενεργό γήρανση

Την έναρξη των ενεργειών για την ενεργό γήρανση σήμανε το «Διεθνές Πρόγραμμα για την Ενεργό Γήρανση», το οποίο υιοθετήθηκε στην πρώτη διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τη γήρανση στη Βιέννη το 1982, πριν από σχεδόν 40 χρόνια. Ακολούθησε το «Διεθνές Πρόγραμμα για την Ενεργό Γήρανση» το 2002 στη Μαδρίτη, το οποίο καθόρισε μια σειρά από στόχους και δεσμεύσεις, όπως: τη συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων ανθρώπων, την επίτευξη ασφαλών γηραιών, τη συμμετοχή των γηραιότερων στην κοινωνικοοικονομική ζωή, την παροχή ευκαιριών για αυτοπραγμάτωση, τη διασφάλιση της εξάλειψης όλων των εις βάρος τους διακρίσεων, την παροχή υγειονομικής φροντίδας κ.ά.

Το σημαντικότερο όλων όσων διατυπώθηκαν στη Μαδρίτη το 2002 ήταν η ρητή αναφορά στην παραμονή των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας και στη σταθεροποίηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Στη δεύτερη παγκόσμια συνέλευση για τη γήρανση στις Βρυξέλλες το 2002 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε, μεταξύ άλλων, την αναγκαιότητα της διά βίου εκπαίδευσης, της παράτασης του χρόνου εργασίας, της όσο το δυνατόν καθυστερημένης και πιο σταδιακής συνταξιοδότησης, της γενικότερης δραστηριοποίησης των ηλικιωμένων σε ασχολίες που θα τονώνουν τη δημιουργικότητά τους και θα βελτιώνουν την υγεία τους (Equal, 2007).

Οι ευρωπαϊκές πολιτικές, θέλοντας να ανταπεξέλθουν στις δημογραφικές αλλαγές, επικεντρώθηκαν σε παρεμβάσεις που εξασφαλίζουν την οικονομική βιωσιμότητα των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων -δίνοντας κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση- παρά στη βελτίωση και την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό ωστόσο πρέπει να μετριαστεί και σημαντικό είναι να δοθεί έμφαση στην προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των εργοδοτών καθώς και στη δημιουργία μιας κουλτούρας διά βίου μάθησης, όπως συστήνεται και στη Στρατηγική της Λισαβόνας (Schoenmaeckers and Kotowska, 2005).

Στην Ελλάδα διαπιστώνεται ότι τα μέτρα για την αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων ηλικίας 55 ετών και άνω περιορίζονται στο πλαίσιο της απόκτησης των υπολειπόμενων ενσήμων των ανέργων, ώστε να λάβουν τη νόμιμη σύνταξη, και δεν στοχεύουν στη συνέχιση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και έπειτα στη συνταξιοδότηση.

Οι πολιτικές για την επίτευξη μιας ενεργούς γήρανσης χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες, τις οποίες θα μπορούσε να υιοθετήσει η χώρα μας, προκειμένου να αντιμετωπίσει αυτή τη δημογραφική βόμβα:

- στις πολιτικές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας της ηλικιακής ομάδας 55+
- στις πολιτικές ενίσχυσης της ζήτησης εργασίας των ατόμων αυτών και
- στις πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Προτάσεις για αξιοποίηση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, εστιασμένες κυρίως στο πεδίο της διά βίου μάθησης και της συμβουλευτικής:

- Αναθεώρηση της νομοθεσίας ώστε να αρθούν τα εμπόδια και να παραταθεί ο επαγγελματικός βίος. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Τριανταφύλλου, 2010).
- Προσπάθεια ευαισθητοποίησης της κοινωνίας στην καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων

και ενημέρωση εργοδοτών. Στο πεδίο αυτό καθοριστικό ρόλο θα μπορούσε να παίξουν τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

- Δημιουργία κινήτρων στους εργοδότες για πρόσληψη και διατήρηση του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού. Οι εργοδότες γνωρίζουν καλύτερα από όλους τα δυνατά σημεία των ηλικιωμένων εργαζομένων και το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν στην ενίσχυση των νέων εργαζομένων.
- Διά βίου μάθηση και κατάρτιση παλαιότερων εργαζομένων. Ενίσχυση των δεξιοτήτων τους, κυρίως σε θέματα νέας τεχνολογίας (Be-old, 2017).
- Συμβουλευτική γηράσκοντος εργατικού δυναμικού και σύνδεσή του με την αγορά εργασίας. Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και συμβουλευτική καριέρας μέχρι το στάδιο της συνταξιοδότησης (Trek Consulting, 2012).
- Προγράμματα επιβράβευσης επιχειρήσεων που απασχολούν μεγάλο ποσοστό ατόμων άνω των 55 χρονών (National Seniors Australia, 2012).
- Σχέδιο δράσης για την ανίχνευση των εν δυνάμει ψυχολογικών εμποδίων. Προγράμματα συμβουλευτικής εργαζομένων άνω των 55 ετών σε θεματικές όπως διαχείριση χρόνου, διαχείριση εργασιακού άγχους κ.ά.
- Συμβουλευτική εργοδοτών για τρόπους διαχείρισης του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού.
- Υποστήριξη εργαζομένων άνω των 55 ετών οι οποίοι εργάζονται σε επαγγέλματα που είναι απαιτητικά ως προς τις σωματικές ικανότητες. Εκπαίδευση και κατάρτιση αυτών, ώστε να μετακινηθούν σε άλλη θέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση που απαιτεί λιγότερη σωματική κόπωση.
- Συμβουλευτική υποστήριξη εργαζομένων 45+ που είναι μακροχρόνια άνεργοι, με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Εκπαίδευση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων ώστε να γίνουν μέντορες (να εποπτεύουν και να καθοδηγούν) για τους νεότερους εργαζομένους.
- Εκτιμήσεις κινδύνων στους χώρους εργασίας.
- Ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών των ατόμων άνω των 45 ετών, με στόχο την περαιτέρω κατάρτισή τους για την απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας.
- Συνεργασία των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης και συμβουλευτικής υποστήριξης ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας.
- Εκπαίδευση συμβούλων απασχόλησης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας στην επαγγελματική τους μετάβαση (50+ Ελλάς, 2019).

Τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης δεν πρέπει να είναι μονοδιάστατα και επικεντρωμένα σε συγκεκριμένους τομείς, όπως είναι η απασχόληση και τα ασφαλιστικά ταμεία. Είναι αναγκαίο να λαμβάνονται μέτρα που αλληλοσυμπληρώνονται και εφαρμόζονται σχεδόν σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, όπως για παράδειγμα: απασχόληση, ασφάλειες, υγεία, εκπαίδευση, κοινωνική πρόνοια, έρευνα κ.α. Σύμφωνα με μελέτη του IOBE, ορθές πρακτικές ενεργού γήρανσης έχουν εφαρμοστεί επιτυχώς σε κάποιες χώρες της ΕΕ (Φινλανδία, Τσεχία).

5 Επίλογος

Λαμβάνοντας υπόψη τις δημογραφικές εξελίξεις στην Ευρώπη, η έρευνα για τη γήρανση θα παραμείνει μια πολιτική και επιστημονική προτεραιότητα, ενώ και η συμμετοχή των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας έχει κερδίσει μεγάλο έδαφος τόσο στον τομέα της έρευνας όσο και της πολιτικής. Όλες αυτές οι προσπάθειες επιδιώκουν να υποστηρίξουν τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη καινοτόμων λύσεων για να ανταποκριθούν στις διάφορες προκλήσεις που αυξάνονται με τη δημογραφική γήρανση (Age Platform Europe, 2013).

Οι δημογραφικές αλλαγές που πρόκειται να βιώσει η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπιστούν ως ευκαιρία και όχι ως βάρος για την ευρωπαϊκή κοινωνία. Βασική πτυχή του εν λόγω ζητήματος είναι η αναγνώριση της συνεισφοράς των ηλικιωμένων πολιτών και η ενίσχυση του θετικού τους ρόλου στην κοινωνία, παράλληλα με τη βελτίωση του διαλόγου μεταξύ των γενεών. Επισημαίνεται ότι η προώθηση ενός περιβάλλοντος φιλικού προς τους ηλικιωμένους είναι καίριας σημασίας ενόψει των επικείμενων

δημογραφικών αλλαγών. Τα εργαλεία στήριξης των πρεσβύτερων εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία είναι αναγκαίο να αναπτύσσονται με βιώσιμο τρόπο, έτσι ώστε να μπορούν προσφέρουν ίσες ευκαιρίες σε όλους. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι οι εργαζόμενοι άνω των 45 ετών είναι φορείς επαγγελματικών γνώσεων και εμπειριών.

Πολλοί θεωρούν τη γήρανση του πληθυσμού λόγο ανησυχίας. Ταυτόχρονα όμως ανοίγει και νέες δυνατότητες. Η αναγνώριση και υποστήριξη της συνεισφοράς των ηλικιωμένων στην οικονομία και στην κοινωνία θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της γήρανσης του πληθυσμού όσον αφορά τη βιωσιμότητα των συστημάτων μας για την κοινωνική ασφάλεια.

Σε μια οικονομία η οποία βρίσκεται σε βαθιά ύφεση, σε μια αγορά εργασίας όπου η απασχόληση φαίνεται να βρίσκεται σε ελεύθερη πτώση και η ανεργία σε ιλιγγιώδη άνοδο, οι μελλοντικές εξελίξεις στην απασχόληση θα εξαρτηθούν από τις στρατηγικά επιλεγμένες πολιτικές προτεραιότητες και παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης και της δημοσιονομικής κρίσης της χώρας. Οι χώρες και οι επιχειρήσεις εξετάζουν και αντιμετωπίζουν τη διαχείριση της ηλικίας με διαφορετικούς τρόπους, αναλόγως μάλιστα και με την ένταση με την οποία τις επηρεάζει η σε εξέλιξη οικονομική κρίση.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, ιδιαίτερα δε κατά τη διάρκεια της ύφεσης, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι συχνά δεν αντιμετωπίζονται ως ομάδες προτεραιότητας, με δυσμενές για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης αποτέλεσμα. Κατά τη διετία 2010-2012 το θεσμικό πλαίσιο ως προς την αγορά εργασίας υπέστη ραγδαίες εξελίξεις. Σε λίγες περιπτώσεις οι πολιτικές και οι ρυθμίσεις ευνοούν τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης, ωστόσο στις βασικές τους κατευθύνσεις είτε δεν την ευνοούν είτε μάλιστα την αποθαρρύνουν. Αυτό αποτελεί και το παράδοξο της ελληνικής περίπτωσης, η οποία μάλιστα -υπό τις συστάσεις της ΕΕ- οδηγήθηκε ή οδηγείται σε πολιτικές και παρεμβάσεις που δεν προάγουν την ενεργό γήρανση των εργαζομένων και δημιουργούν συνθήκες απώλειας πολλών επιτευγμάτων σε αυτό το πεδίο έως σήμερα.

6 Βιβλιογραφία

- Abrams, D. and Swift, H.J. (2012). Experiences and Expressions of Ageism: Topline Results (UK) from Round 4 of the European Social Survey, ESS Country Specific Topline Results (2), London: Centre for Comparative Social Surveys.
- Age Platform Europe (2013). Ενεργοί Ευρωπαίοι πολίτες μεγαλύτερης ηλικίας: Ένας οδηγός για την Ευρωπαϊκή Ένωση, διαθέσιμο https://www.age-platform.eu/sites/default/files/25694_Guide_EU-institut_politiq_2014_EL.pdf
- Benjamin, K. and Wilson, S. (2005). “Facts and misconceptions about age, health status, and employment”, HSL/2005/20, Health and Safety Laboratory, Buxton, UK.
- Be-old (2017). «Διεθνής αναφορά: Οι γενιές στην εργασία – Εμπόδια και εφόδια των διαφορετικών γενεών στην εργασία», KMOP: Erasmus+.
- Brooke, L. (2003). “Human resource costs and benefits of maintaining a mature-age workforce”, International Journal of Manpower, 24 (3).
- Cedefop (2013). «Παλιοί εργαζόμενοι – Νέες ευκαιρίες: Τα οφέλη της επένδυσης στο γηράσκον εργατικό δυναμικό», Ενημερωτικό σημείωμα, διαθέσιμο στο http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9077_el.pdf
- Cedefop (2012). “Working and ageing: The benefits of investing in an ageing workforce”, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Equal (2007). «Κοινωνική πρωτοβουλία EQUAL - Αναπτυξιακή σύμπραξη ‘Εμπειρία’, Καινοτόμες προσεγγίσεις εφαρμογών κοινωνικού διαλόγου: Η περίπτωση της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης», ΕΕΔΕ: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.
- Eurostat (2018). “Population structure and ageing”, διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing (προσπελάστηκε στις 07/06/2019).
- Eurostat (2012). “Active ageing and solidarity between generations, statistical portrait of the European Union”, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>.

- EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017). “Towards age-friendly work in Europe: A life – course perspective on work and ageing from EU Agencies”.
- Inovantage (2018). «Πληθυσμιακή γήρανση: Νέοι τρόποι ενίσχυσης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας», Adecco, διαθέσιμο στο <https://www.adecco.gr/wp-content/uploads/2018/11/Adecco%20Inovantage%20ageing%20gr.pdf>.
- Ilmarinen J. (2012). «Προώθηση της ενεργού γήρανσης στον χώρο εργασίας», διαθέσιμο στο https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/el/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/active-ageing-in-theworkplace_el.pdf, (προσπελάστηκε στις 18/06/2019).
- National Seniors Australia (2012). “Barriers to mature age employment: Final report of the consultative forum on mature age participation”.
- National Seniors Australia (2009). “Experience works: The mature age employment challenge”.
- Oortwijn, W., Nelissen, E., Adamini, S., van den Heuvel, S., Geuskens, G. and Burdorf, L. (2011). “Health of people of working age”, European Union: Directorate-General for Health and Consumers.
- O’Connell, M. (2005). “The role of training in preventing the labour force exclusion of older workers”, paper presented at the “Transitions and Risk: New Directions in Social Policy Conference”, 23-25 February.
- Schoenmaeckers, R. and Kotowska, I. (2005). “Population ageing and its challenges to social policy: Study prepared for the European Population Conference 2005”, Population Studies, No 50, Strasbourg: Council of Europe Publishing <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/ce-populationageing-01.pdf>.
- Taylor, P. and Unwin, P. (2001). “Age and participation in vocational education and training”, Work, Employment & Society, 15 (4).
- Temple, J. and Adair, T. (2012). “Barriers to mature age employment: Final report of the consultative forum on mature age participation”, Productive Ageing Center, National Seniors Australia.
- Trek Consulting (2012). «Οδικός χάρτης της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα 2012-2020», Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), διαθέσιμο στο https://www.gerolib.gr/index.php?option=com_k2&view=item&id=745:odikos-charths-ths-energoy-ghranshs-sthn-ellada-2012-2020&Itemid=212&lang=el.
- Τριανταφύλλου, Μ. (2010). «Ενεργός γήρανση: Η δύναμη των 55+», Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
- 50+ Ελλάς (2019). «50και Ελλάς: Θέσεις και προτάσεις για την ενεργό και υγιή γήρανση στην Ελλάδα», διαθέσιμο στο <https://bit.ly/2ZLo7FZ>.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr