

ΕΝΕΡΓΟΣ ΓΗΡΑΝΣΗ: ΟΡΙΣΜΟΙ, ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Ενεργός Γήρανση

«Ενεργός γήρανση σημαίνει ότι η ζωή συνεχίζεται αμείωτη και επομένως η κοινωνία οφείλει να εκτιμά και να τιμά με αυξανόμενους ρυθμούς τη συμβολή των μεγαλύτερων και να τους παρέχει ευκαιρίες για να εξακολουθούν να εργάζονται και να μοιράζονται τις εμπειρίες και την πείρα τους με τους νεότερους, να εξακολουθούν να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία ως ισότιμα μέλη της, και να ζουν όσο το δυνατόν πιο υγιείς και δραστήριοι, απολαμβάνοντας μια καλύτερη ποιότητα ζωής¹.»

Ως εκ τούτου ενεργός γήρανση σημαίνει για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας:

- περισσότερες ευκαιρίες να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία
- ευκαιρίες απασχόλησης
- ενθάρρυνση να αναλαμβάνουν εθελοντική εργασία (π.χ. παροχή βοήθειας σε μέλη της οικογένειας)
- μεγαλύτερη ανεξαρτησία χάρη σε ειδικά προσαρμοσμένες κατοικίες, υποδομές, εφαρμογές ΤΠ και μεταφορές.

«Η ενεργός γήρανση θα μπορούσε να καταστήσει τη γενιά της έκρηξης των γεννήσεων (baby- boomers) μέρος της λύσης του δημογραφικού προβλήματος έναντι της ταύτισής της με το πρόβλημα. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η στρατηγική "Ευρώπη 2020" προβάλλει την ανάγκη να διασφαλισθεί ότι οι ηλικιωμένοι θα παραμείνουν υγιείς και δραστήριοι όσο το δυνατόν περισσότερο.²»

Η πολιτική «ενεργού γήρανσης» (active ageing) έχει ως στόχο τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών εργασίας για τους μεγαλύτερους σε ηλικία πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για να γίνει αυτό απαιτείται βελτίωση των συνθηκών

¹ Ορισμός Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, για την ενεργό γήρανση

² Laszlo Andor, Επίτροπος αρμόδιος για θέματα απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και κοινωνικής ένταξης, «Ευκαιρίες και προκλήσεις της δημογραφικής αλλαγής στην Ευρώπη», 13 Ιουλίου 2010

εργασίας, καλύτερη ενημέρωση και μετεκπαίδευση των εργαζόμενων καθώς και δημιουργία προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Παράλληλα, είναι απαραίτητο να αναθεωρηθούν τα συστήματα φορολόγησης και παροχών που θα ενθαρρύνουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία να εργάζονται περισσότερα χρόνια.

ΤΑ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ

Ορισμένα ποσοτικά στοιχεία για τη γήρανση του πληθυσμού στην Ευρώπη συνάδουν στα εξής:

- ☐ Το 2030, ο αριθμός των εργαζόμενων μεταξύ 56 και 64 ετών θα έχει αυξηθεί κατά 24 εκατομμύρια.
- ☐ Στα επόμενα 10 χρόνια, ο πληθυσμός της Ευρώπης θα αποτελείται ως επί το πλείστον από άτομα άνω των 40 ετών.
- ☐ Μέχρι το 2030, η ΕΕ θα πρέπει να αντιμετωπίσει μια έλλειψη ατόμων σε ηλικία εργασίας. Η έλλειψη αυτή θα είναι περίπου 20,8 εκατομμύριων ανθρώπων.

Στο ίδιο ακριβώς πλαίσιο και η Ελλάδα γερνάει και μάλιστα υπό συνθήκες οικονομικής κρίσης και πρωτόγνωρης αύξησης της ανεργίας, ως εξής:

- ☐ το ποσοστό των ηλικιωμένων άνω των 65 ετών σήμερα ξεπερνά το 18% και έχει προοπτική το 2020, να πλησιάζει το 24%,
- ☐ ο πληθυσμός των παιδιών ηλικίας 0-14 ετών συνεχώς μειώνεται και σήμερα αριθμεί περίπου 14%, που σημαίνει όχι μόνον ότι γερνάμε ως χώρα, αλλά επίσης ότι μελλοντικά θα μειωθεί ο πληθυσμός συνολικά,
- ☐ η απασχόληση των ηλικιωμένων στην Ελλάδα, παρουσιάζει διαρκώς καθοδική πορεία με 42,2 το 2009, 42,3 το 2010 και 39,4 το 2011, απέχοντας πάνω από 10 ποσοστιαίες μονάδες από το στόχο της Λισσαβόνας, σύμφωνα με στοιχεία της eurostat
- ☐ σύμφωνα με τα στοιχεία μελέτης του Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) με θέμα «Εξελίξεις στη μετάβαση από την εργασία στη σύνταξη», η μέση ηλικία αποχώρησης έχει πέσει στις γυναίκες (ΙΚΑ) στα 57,2 έτη το 2011 από 58,3 έτη που ήταν για το 2010 και το 2009. Στους άντρες (ΙΚΑ) η μέση ηλικία υποχώρησε κάτω από 60 ετών που ήταν το 2009 με αποτέλεσμα να βρίσκεται στα 59,9 έτη το 2011. Στο Δημόσιο η μέση ηλικία εξόδου πέφτει ακόμη πιο κάτω: στα 56,9 έτη για τους άντρες και στα 57,6 έτη για τις γυναίκες, ενώ ακόμη και στον ΟΓΑ που έχει «ανελαστικές» προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

(υποχρεωτικά στα 65) η μέση ηλικία έχει πέσει στα 64,6 έτη για τις γυναίκες ενώ για τους άντρες είναι στα 65,8 έτη (από 66,4 που ήταν το 2009 και το 2010). Εντύπωση προκαλεί το γεγονός πως ακόμη και στον ΟΑΕΕ υπάρχει μείωση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης στα 63,1 έτη παρότι και εκεί η αποχώρηση είναι ανελαστικά στο 65ο έτος,

□ αναλυτικότερα μετά την ψήφιση του ασφαλιστικού νόμου 3863/10, έχει αυξηθεί σημαντικά ο ρυθμός εξόδου των ασφαλισμένων προς τη σύνταξη, καθώς σύμφωνα με τα απολογιστικά στοιχεία όλων των ασφαλιστικών ταμείων, μέχρι το Σεπτέμβριο του 2011 οι αιτήσεις συνταξιοδότησης είχαν φτάσει τις 173.504, όταν για ολόκληρο το 2010 είχαν εκδοθεί 187.973 νέες συντάξεις, ενώ το 2009 ο αριθμός των νέων συντάξεων ήταν στις 151.840.

□ ο δείκτης απασχόλησης στην Ελλάδα εμφανίζεται κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερος από το μέσο όρο της ΕΕ-27 αφενός,

□ το ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ για την περίοδο 2009-2012.

□ ιδιαίτερα ανησυχητική εξέλιξη αποτελεί η ραγδαία αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας, που είναι μεγαλύτερη της συνολικής, με αποτέλεσμα σχεδόν 500 χιλιάδες άτομα να αναζητούν εργασία για πάνω από 12 μήνες (η Ελλάδα κατέχει πλέον το υψηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27)

Η κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat, οι πληθυσμοί της Ευρώπης γερνάνε γρήγορα λόγω του χαμηλού ποσοστού γεννήσεων και του αυξανόμενου προσδόκιμου ζωής.

Η τρέχουσα δομή του πληθυσμού της ΕΕ χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλό πλήθος ανθρώπων που γεννήθηκαν τις δύο δεκαετίες μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, αν οπότε είχε λάβει χώρα έκρηξη γεννήσεων. Αυτή η γενιά –λεγόμενη και γενιά του baby-boom- αποτελείται από τις ομάδες του πληθυσμού που γεννήθηκαν από τα μέσα-τέλη του 1940 έως και τα τέλη του 1960. Οι πρώτοι της γενιάς baby-boom έχουν περάσει στις ημέρες στην συνταξιοδότηση. Οι προβολές πληθυσμού της Eurostat προβλέπουν ότι ο αριθμός των ατόμων ηλικίας άνω των 60 ετών θα αυξηθεί κατά περίπου δύο εκατομμύρια ετησίως κατά τις

επόμενες δεκαετίες, ενώ ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας θα αρχίσει να συρρικνώνεται (ως αποτέλεσμα της μείωσης των ποσοστών γονιμότητας των γενεών μετά το babyboom). Αυτό θα οδηγήσει σε αύξηση του αριθμού των πολύ ηλικιωμένων (ηλικίας 80 ετών και άνω) με πολύ λιγότερους νέους που θα φροντίζουν γι' αυτούς (είτε τα μέλη της οικογένειας είτε οι επαγγελματίες της υγείας).

Η μέση ηλικία χωρίζει την ηλικιακή κατανομή του συνόλου του πληθυσμού σε δύο ίσα μέρη, με το 50% των ατόμων κάτω από τη μέση ηλικία και το υπόλοιπο 50% παραπάνω. Ο μέσος όρος ηλικίας τη Ευρώπης των 27 την 1η Ιανουαρίου 2010 υπολογίστηκε σε 40,9 χρόνια.

Οι προβολές πληθυσμού της Eurostat (Eurostat 2010) δείχνουν ότι ο ρυθμός με τον οποίο η μέση ηλικία αυξάνεται, θα υποχωρήσει πολύ λίγο στις επόμενες δεκαετίες. Μέχρι το 2060 η μέση ηλικία του πληθυσμού της Ευρώπης των 27 αναμένεται να σταθεροποιηθεί στα 47,6 χρόνια, περίπου 15 χρόνια μεγαλύτερη την μέση ηλικία έναν αιώνα πριν.

Η Ευρώπη, όπως και πολλές άλλες περιοχές του πλανήτη, υφίσταται μια σημαντική αλλαγή στη δομή του πληθυσμού της. Οι Ευρωπαίοι ζουν περισσότερο και υγιέστερα από ποτέ και αυτό αναμένεται να συνεχιστεί δεδομένης της διαρκούς προόδου της ιατρικής και της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου.

Είναι σαφές ότι, σημειώνεται μια πολύ σημαντική αύξηση του ποσοστού των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω κατά τη διάρκεια της 20ετίας από το 1990 έως το 2010 (**Error! Reference source not found.**).

Υπήρξε ιδιαίτερα ταχεία ανάπτυξη στις Σλοβενία, Γερμανία, Ιταλία, τα κράτη μέλη της Βαλτικής και την Ελλάδα, καθώς το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω στο σύνολο του πληθυσμού αυξήθηκε κατά τουλάχιστον πέντε ποσοστιαίες μονάδες. Στον αντίποδα, το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω αυξήθηκε κατά λιγότερο από μία εκατοστιαία μονάδα στη Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, το Λουξεμβούργο και τη Σουηδία, ενώ η Ιρλανδία ήταν το μόνο κράτος μέλος όπου αναφέρεται μείωση του ποσοστού των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω στο σύνολο του πληθυσμού (έστω και κατά 0,1 ποσοστιαίες μονάδες).

Η δημογραφική μεταβολή μπορεί να αποδοθεί σε δύο κυρίως παράγοντες:

A) τη φυσική κινητικότητα (η διαφορά μεταξύ του αριθμού των γεννήσεων και του αριθμού των θανάτων) και

B) την καθαρή μετανάστευση (η διαφορά μεταξύ μετανάστευσης και αποδημίας).

Το ποσοστό γονιμότητας για την ΕΕ ανήλθε σε 1,6 το 2008 – και είναι από τα χαμηλότερα στον κόσμο. Ένας από τους βασικούς λόγους για σχετικά χαμηλά ποσοστά γονιμότητας της ΕΕ είναι ότι οι γυναίκες καθυστερούν όλο και περισσότερο το χρόνο απόφασης να γεννήσουν ένα παιδί. Η μέση ηλικία των γυναικών κατά τον τοκετό στην ΕΕ ήταν 29,7 χρόνια το 2008. Αυτό μπορεί να αποδοθεί σε μια σειρά δημογραφικών, κοινωνικο-οικονομικών και θεσμικών αιτιών – όπως για παράδειγμα, η μείωση του αριθμού των γάμων, η αύξηση του αριθμού των διαζυγίων, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αβεβαιότητα για την οικονομική κατάσταση και την ασφάλεια στην εργασία, η παραμονή των νέων με τους γονείς τους μέχρι να είναι οικονομικά βιώσιμοι ώστε να προχωρήσουν σε δική τους οικογένεια.

Ως εκ τούτου η αναλογία των ηλικιωμένων στο συνολικό πληθυσμό έχει αυξηθεί καθώς ο αριθμός των γεννήσεων μειώνεται και σημειώνεται παράλληλη αύξηση της διάρκειας ζωής. Πράγματι, οι άνθρωποι στην ΕΕ ζουν περισσότερο από ποτέ, καθώς το προσδόκιμο ζωής (κατά τη γέννηση) ανήλθε σε 79,4 χρόνια το 2008. Το υψηλότερο προσδόκιμο ζωής μεταξύ των κρατών μελών καταγράφηκε στην Ιταλία (81,9 χρόνια το 2008) και την Ισπανία (81,8 έτη το 2009). Στον αντίποδα, το χαμηλότερο προσδόκιμο ζωής καταγράφεται στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, τη Λετονία και τη Λιθουανία (σε όλες μεταξύ 72 και 73 ετών στο 2009).

Το γήρας συχνά συνδέεται με την ασθένεια και την αδυναμία - αν και αυτό δεν χρειάζεται να είναι ο κανόνας. Οι παλαίμαχοι της κοινωνίας έχουν πραγματικά τη δυνατότητα να παραμείνουν ενεργοί με σημαντική συνεισφορά στην κοινωνία, για παράδειγμα, με την παράταση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας ή την ενεργό συμμετοχή στην οικογενειακή ζωή. Η σχετικές πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση επικεντρώνουν στην ενθάρρυνση των ηλικιωμένων να παραμείνουν υγιείς και αυτόνομοι για όσο το δυνατόν περισσότερο.

Η μετανάστευση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο βραχυπρόθεσμα στην άμβλυνση της δημογραφικής ανισορροπίας, για παράδειγμα, με την κάλυψη της αγοράς εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς. Ωστόσο, είναι ευρέως αποδεκτό ότι η γήρανση της ΕΕ δεν μπορεί να αναιρεθεί μόνον με την εισροή μεταναστών ώστε να διορθωθεί η αναμενόμενη μελλοντική ανισότητα μεταξύ των ηλικιωμένων και των ενεργών εργαζόμενων πολιτών. Πράγματι, και οι μετανάστες θα μεγαλώσουν και θα γίνουν ηλικιωμένοι και εξαρτώμενοι.

Είναι πολύ δύσκολο να αρθεί η γήρανση του πληθυσμού αν δεν αυξηθούν τα ποσοστά γονιμότητας ώστε να ξεπεράσουν το φυσικό ρυθμό ανανέωσης του πληθυσμού.

Το μέλλον

Οι δημογραφικές προβολές της Eurostat δείχνουν ότι μέχρι το 2060 στην ΕΕ για κάθε ηλικιωμένο άνω των 64 ετών θα αντιστοιχούν λιγότερα από δύο άτομα σε ηλικία εργασίας (15 έως 64 ετών), σε σύγκριση με την αντίστοιχη σημερινή αναλογία που είναι ένα προς τέσσερα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι δημογραφικές αναλογίες εξάρτησης, όπως αυτές μπορεί να επηρεαστούν περαιτέρω από την υποαπασχόληση και την ανεργία (που έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν τον αριθμό των εργαζόμενων ατόμων που έχουν τη δυνατότητα στήριξης της κοινωνίας). Οι πιο ραγδαίες αλλαγές ως προς τον πληθυσμό που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας αναμένεται να συμβούν κατά την περίοδο 2015 - 2035, όταν ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού της γενιάς του babyboom θα συνταξιοδοτηθούν.

Οι προβολές πληθυσμού προβλέπουν μικρή μεταβολή στον συνολικό αριθμό των κατοίκων στην ΕΕ μεταξύ 2010 και 2060. Ωστόσο, η δομή του πληθυσμού αναμένεται αλλάξει σημαντικά ηλικιακά καθώς οι ηλικιωμένοι θα είναι πολύ περισσότεροι. Πράγματι, οι αλλαγές που προβλέπονται είναι άνευ προηγουμένου, καθώς δεν υπάρχουν ιστορικά παραδείγματα ηλικιακής κατανομής πληθυσμού που να διαμορφώνεται σαν αντίστροφη πυραμίδα, με τους ηλικιωμένους περισσότερους από τους νεότερους.

Η μετανάστευση θα εξακολουθήσει να αμβλύνει τη διαδικασία γήρανσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, καθώς οι μετανάστες μεγαλύτερης ηλικίας από τα νεογέννητα παιδιά, η άμβλυνση αυτή θα είναι πολύ μικρότερη από εκείνη που θα επιτυγχανόταν με αύξηση των γεννήσεων.

Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη (World population prospects, the 2010 revision), ο παγκόσμιος πληθυσμός αναμένεται να αυξηθεί σε περίπου 9.600 εκατομμύρια μέχρι το 2060. Σε αρκετές χώρες προβλέπεται μείωση πληθυσμού μεταξύ του 2010 και του 2060 όπως στην Κίνα, την Ιαπωνία και η Ρωσία. Από την άλλη πλευρά, η μόνη ήπειρος όπου ο πληθυσμός αναμένεται να αυξάνεται κατά μέσο όρο τουλάχιστον 1% ετησίως είναι η Αφρική. Ενώ οι παράγοντες που επηρεάζουν το συνολικό πληθυσμό θα μεταβάλλονται με διάφορους τρόπους και σχηματισμούς, κατά τα επόμενα 50 χρόνια, το πλέον βέβαιο είναι η περαιτέρω γενική γήρανση του παγκόσμιου πληθυσμού. Η προβλεπόμενη μέση ηλικία παγκοσμίως προβλέπεται να αυξηθεί από 29,2 χρόνια το 2010 σε 39,1 χρόνια το 2060. Αυτή η πρόβλεψη αύξησης της μέσης ηλικίας θα πραγματοποιηθεί σε όλες τις ηπείρους. Μια πιο ταχεία διαδικασία γήρανσης του πληθυσμού αναμένεται σε

χώρες με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα (σε σχέση με τις ανεπτυγμένες οικονομίες παγκοσμίως) όπως στη Λατινική Αμερική, την Καραϊβική καθώς και την Ασία που πιθανώς θα είναι οι περιοχές με την ταχύτερη αύξηση της μέσης ηλικίας μεταξύ του 2010 και του 2060.

Οι ηλικιωμένοι στην αγορά εργασίας

Οι κυβερνήσεις της ΕΕ είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν μια σημαντική πρόκληση στην προσπάθεια να ενθαρρύνουν τις γενιές του baby-boom να παραμείνουν στην αγορά εργασίας αντί να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα, όπως οι προηγούμενες γενιές έχουν την τάση να κάνουν. Η συρρίκνωση του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας κινδυνεύει να αποτελέσει τροχοπέδη στην οικονομική ανάπτυξη μέσω της έλλειψης δεξιοτήτων. Η ΕΕ επιδιώκει (ενθαρρύνοντας εθνικές κυρίως πολιτικές) να ενισχύσει την παραμονή των ηλικιωμένων εργαζόμενων στην εργασία αυξάνοντας το όριο συνταξιοδότησης και δίνοντας παράλληλα σχετικά κίνητρα.

Η ενεργός γήρανση, ως πολιτική και κουλτούρα, αναγνωρίζει ότι εφόσον οι άνθρωποι πρέπει να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, τότε θα πρέπει να είναι σε καλή σωματική και ψυχική υγεία, με πρόσβαση σε πιο ευέλικτες δομές και συνθήκες εργασίας, με υγιείς χώρους εργασίας, με έμφαση στη δια βίου μάθηση και τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Αντιμετωπίζοντας ιστορικά χαμηλά ποσοστά γονιμότητας, υποστηρίζεται ότι η δημογραφική ανανέωση προϋποθέτει δράσεις για την προώθηση και την ενθάρρυνση της οικογενειακής ζωής και καλύτερη ισορροπία εργασίας-ζωής. Κίνητρα όπως η άδεια γονέα, η παροχή φροντίδας των παιδιών και η μείωση των φόρων ματα έχουν τη δυνατότητα να αυξηθεί η συμμετοχή και παραμονή στην αγορά εργασίας - ιδίως των γυναικών.

Η επανακατάρτιση και δια βίου μάθηση αναμένεται να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για την παραμονή των ηλικιωμένων γενεών στην αγορά εργασίας και την αποφυγή πρόωρης συνταξιοδότησης.

Δημογραφική εξέλιξη στην Ελλάδα

Τα προσωρινά δεδομένα, παρ' όλες τις επιφυλάξεις όσον αφορά την πληρότητα της απογραφής, αναδεικνύουν κάποιες τάσεις, και ειδικότερα: την μείωση ή και τη στασιμότητα του πληθυσμού των κεντρικών δήμων των μεγάλων αστικών κέντρων (ιδιαίτερα δε των ΠΣ Αθηνών και Θεσσαλονίκης), την αύξηση συνήθως του πληθυσμού των περιφερειακών τους δήμων (αλλά και των δήμων που βρίσκονται υπό την άμεση επιρροή των δυο μεγαλύτερων αστικών κέντρων), την

σχετική δυναμικότητα τα Κρήτης αλλά και των αστικών δήμων επί του δυτικού άξονα Πατρών-Ιωαννίνων, την έλλειψη δυναμικότητας της μεγάλης πλειοψηφίας των δήμων του νησιωτικού και του ορεινού ηπειρωτικού χώρου.

Σε κάθε περίπτωση είναι σαφές ότι τα κύρια χαρακτηριστικά του πληθυσμού της Ελλάδας από το 1950 και μετά είναι:

- Η μείωση της γαμηλιότητας
- Η έντονη πτώση της γεννητικότητας και της γονιμότητας
- Η σημαντική επιμήκυνση της προσδοκώμενης ζωής
- Η αντιστροφή του παραδοσιακού προτύπου της μετανάστευσης
- Η επιταχυνόμενη αστικοποίηση
- Η διογκούμενη δημογραφική γήρανση

Το προσδόκιμο επιβίωσης του πληθυσμού της Ελλάδας μεταξύ 1950 και 2000 έχει επιμηκυνθεί κατά 13 χρόνια. Συγκεκριμένα η προσδοκώμενη ζωή κατά τη γέννηση αυξήθηκε από 63,4 έτη το 1950 σε 76,0 το 2000 για τους άνδρες και από 66,7 σε 80,0 για τις γυναίκες αντίστοιχα. Συνολικά, η υπεροχή της μακροβιότητας των γυναικών έναντι των ανδρών έχει σταδιακά αυξηθεί από 2,7 χρόνια το 1950 σε 4,0 χρόνια το 2000.

Από το 2000 και μετά το προσδόκιμο ζωής εξακολούθησε να αυξάνεται με μικρότερο ρυθμό αγγίζοντας το 2010 το 78,4 για τους άνδρες και το 82,8 για τις γυναίκες αυξάνοντας τη διαφορά σε 4,4

Η έντονα καθοδική τάση της γεννητικότητας κυρίως και η βελτίωση της θνησιμότητας δευτερευόντως συνέτειναν στην αλλοίωση της σύνθεσης του πληθυσμού κατά ηλικία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα τη συνεχή συμπίεση του παιδικού πληθυσμού (0-14 ετών) και τη διόγκωση του γεροντικού πληθυσμού (65 ετών και άνω), ενώ ο παραγωγικός πληθυσμός (15-64 ετών) παρέμεινε σχετικά αμετάβλητος.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΕΣΥΕ, το 2050 ο πληθυσμός της χώρας αναμένεται να είναι περίπου 11,5 εκατομμύρια, αλλά οι ηλικιωμένοι (άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω) θα αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ένα τρίτο του συνολικού πληθυσμού.

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον δημογραφικής εξέλιξης, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία τόσο η απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών), όσο και η μέση ηλικία εξόδου από την εργασία όπως παρουσιάζονται ακολούθως.

αναφορικά με την ηλικιακή διάρθρωση του πληθυσμού στο σύνολο της χώρας και με βάση τα στοιχεία της Eurostat του 2010 ποσοστό 65,6% είναι ηλικίας 15-64 ετών, με σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά ομάδα ηλικίας. Έτσι, στην ηλικιακή ομάδα 15-50 ανήκει σήμερα το 40,70% του πληθυσμού, στην ηλικιακή ομάδα 51-55 το 13,7% -και οι οποίοι θα εισέλθουν το επόμενο διάστημα στην ομάδα άνω των 55- ενώ στην ομάδα 55-64 ανήκει το 13,7%. Πρόκειται για σημαντικό ποσοστό, αυξημένο σε σχέση με προηγούμενες περιόδους, καθιστώντας επιτακτικό το σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων στοχευμένων σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.

Πολιτικές Διαχείρισης Ενεργού Γήρανσης

Βασική στρατηγική της ΕΕ και κατ' επέκταση προτεραιότητα των πολιτικών ενεργούς γήρανσης είναι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ολοκληρωμένων στρατηγικών παράτασης του επαγγελματικού βίου και αύξηση της απασχόλησης των ατόμων ηλικίας άνω των 55 καθώς θεμέλια λίθο της ενεργούς γήρανσης θα πρέπει να αποτελούν οι πολιτικές, πρακτικές και δράσεις οι οποίες προάγουν την αξιοπρεπή απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και οι πολιτικές που προωθούν την καταπολέμηση του αποκλεισμού.

Οι πολιτικές για την επίτευξη μίας ενεργούς γήρανσης χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες: στις πολιτικές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών, στις πολιτικές ενίσχυσης της ζήτησης εργασίας των ατόμων αυτών και στις πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Οι εθνικές κυβερνήσεις, η ΕΕ, οι επιχειρήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι σε πανευρωπαϊκό επίπεδο έχουν αρχίσει να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες πτυχές της παράτασης του επαγγελματικού βίου με κύρια πεδία πολιτικής δράσης τα ακόλουθα (ο κατάλογος δεν είναι εξαντλητικός) :

- αύξηση των ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση ώστε τα άτομα να παρατείνουν τον επαγγελματικό βίο τους
- μείωση στο ελάχιστο δυνατό της πρόωρης συνταξιοδότησης
- ενεργός συνταξιοδότηση
- ευέλικτες μορφές εργασίας
- εφαρμογή ενεργών πολιτικών απασχόλησης για την κοινωνικά μειονεκτούσα ομάδα των ατόμων ηλικίας άνω των 55
- ενίσχυση της διά βίου μάθησης

- σε επιχειρησιακό επίπεδο εξασφάλιση καλών εργασιακών συνθηκών που συντελούν στη διατήρηση θέσεων εργασίας ειδικότερα σε σχέση με την υγεία, την ασφάλεια την επαγγελματική εξέλιξη

Εθνικές Πολιτικές, Πλαίσια και Νόμοι

Στα πλαίσια του στόχου για ενίσχυση της ενεργούς γήρανσης η Ελλάδα έχει κάνει βήματα προς πλήρωση αυτού του στόχου. Βασικά εργαλεία αποτελούν η εθνική νομοθεσία και ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της απασχόληση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων.

Το 1998 με το ν. 2643 με τίτλο «*Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις*» στις ειδικές κατηγορίες εντάσσονται πλέον ρητώς τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 55 ετών και άνω.

Στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ)³ που συντάχθηκαν στα πλαίσια της ΕΣΑ και της Στρατηγικής της Λισαβόνας, λαμβάνονται μέτρα για την τοποθέτηση ανέργων μεγάλης ηλικίας σε θέσεις απασχόλησης με έμφαση στην βελτίωση των υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ προς αυτή την κατεύθυνση, την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας, η οποία λόγω δομικής ανεργίας πλήττει ιδιαίτερα την ηλικιακή ομάδα όχι μόνο 55- 64 ετών αλλά και άνω των 50. Επίσης προκρίνουν την αντιμετώπιση της ανεργίας και ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων που βρίσκονται κοντά στο όριο της συνταξιοδότησης με στόχο την επίτευξη της ασφάλειας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων ώστε να τύχουν της απαιτούμενης στήριξης να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν ειδικών παρεμβάσεων από τον ΟΑΕΔ, μερικές εκ των οποίων είναι: η εφαρμογή προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας και Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών και για την ηλικιακή ομάδα 55 - 64 ετών. Επίσης ο ΟΑΕΔ υλοποιεί προγράμματα απασχόλησης για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με τίτλο «Επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης» και χρηματοδοτούνται από τον ΛΑΕΚ. Παράλληλα συνεχίστηκε η προσπάθεια με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω της πρόληψης του εργατικού κινδύνου, της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων και της προαγωγής της υγείας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

³ ΕΣΔΑ, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004

Με το ΕΣΔΑ του 2001 ορίζεται ως στόχος της ελληνικής πολιτικής για την απασχόληση η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ώριμης ηλικίας (5564). Και εντοπίζει το πρόβλημα του χαμηλού ποσοστού απασχόλησης των ατόμων μεγάλης ηλικίας στην πρόωρη συνταξιοδότηση η οποία κυμαίνεται σε υψηλά ποσοστά⁴ και την έλλειψη των απαιτούμενων από την αγορά εργασίας δεξιοτήτων. Ως εκ τούτου, με το ΕΣΔΑ 2001 αλλά και 2002 βασικό εργαλείο πολιτικής για μία ενεργό γήρανση τίθεται η αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος. Επιπλέον, τα ΕΣΔΑ υπογραμμίζουν την ανάγκη του κοινωνικού διαλόγου, καθώς η δημογραφική γήρανση δεν μπορεί να επιτευχθεί με την επιβολή αυταρχικών προσαρμογών και καταναγκαστικών λύσεων.

Το 2004, σε συμφωνία με τους στόχους των ΕΣΔΑ, ο ν. 3227 «*Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις*»⁵ περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες προωθούν μία ενεργό γήρανση μέσω διατάξεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των μεγάλων σε ηλικία ανέργων. Το 2004 ο νόμος 3250 «*Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους ΟΣΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου*» προκρίνει και ενισχύει την μερική απασχόληση διευκολύνοντας κατά αυτόν τον τρόπο την παραμονή των ηλικιωμένων στην εργασία και καθιστά δυνατή την ενεργό συνταξιοδότηση.

Από το 2005 οι ελληνικές πολιτικές ενεργούς γήρανσης περιλαμβάνονται στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (εφεξής ΕΠΜ) 2005 - 2008. Στα πλαίσια των στόχων του ΕΠΜ υλοποιούνται ειδικά προγράμματα απασχόλησης για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας από τον ΟΑΕΔ. Αποφασίζεται η επιχορήγηση των ιδιωτικών επιχειρήσεων, καθώς και των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα που προσλαμβάνουν ανέργους που τους υπολείπονται μέχρι 1.500 ένσημα και ένα μήνα μέχρι πέντε χρόνια για την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας για την συνταξιοδότηση.

Στην προσπάθεια ενίσχυσης του θεσμικού πλαισίου των νέων μορφών απασχόλησης με παράλληλη διατήρηση της ασφάλειας της απασχόλησης, θεσπίζεται ο ν. 3385/2005 «*Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις*»⁶. Ο νόμος κινείται σε τρεις άξονες: πρώτον, ενίσχυση τη ευελιξίας της αγοράς εργασίας με εξορθολογισμό του πλαισίου που διέπει τις υπερωρίες και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας έτσι ώστε να εξυπηρετηθεί η ανταγωνιστικότητα (ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων) και η διατήρηση θέσεων εργασίας. Δεύτερον, την ενίσχυση της

⁴ Το επόμενο έτος, 2002, ψηφίζεται νόμος για την μεταρρύθμιση του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος με στόχο τη διόρθωση αυτών των προβλημάτων

⁵ ΦΕΚ 31/Α/04

⁶ ΦΕΚ 210/Α/05

ασφάλειας στην εργασία, με μέτρα που ενισχύουν τον ρόλο του ΣΕΠΕ. Τέλος, τρίτον, τον τομέα της κοινωνικής προστασίας με μέτρα ενίσχυσης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού. Επιπλέον προωθήθηκαν παρεμβάσεις για την διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας ανέργων, την επαγγελματική κινητικότητα και το θεσμό της διαδοχικής ασφάλισης

Στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) στο Αναπτυξιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» της περιόδου 2007-2013, για τους Άξονες Προτεραιότητας της Αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας επίκεντρο της στρατηγικής είναι η αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη της χώρας μέσω:

- της δυναμικής προσαρμογής και συνεχούς αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της οικονομίας
- της διευκόλυνσης της πρόσβασης στην απασχόληση για όλους

Η προεξέχουσα σημασία του ανθρώπινου δυναμικού συναρτάται ευθέως με την ανάγκη για νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, και το Ανθρώπινο Κεφάλαιο ολοένα και περισσότερο αποτιμάται σε Γνώση - παραγωγή νέας και διάχυση διαθέσιμης - και Δεξιότητες. Στον Άξονα Προτεραιότητας 1 «Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου και των επιχειρήσεων» τα μέτρα και οι παρεμβάσεις που θα υλοποιηθούν και που αφορούν στην απασχόληση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων θα αποσκοπούν:

- στην προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις ανάγκες του διεθνούς ανταγωνισμού, των συνεχών τεχνολογικών αλλαγών και των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων
- στην ποικιλομορφία των εργασιακών ρυθμίσεων (ευελιξία), με στόχο την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης καθώς και την εκπλήρωση των προσωπικών επιδιώξεων των εργαζομένων
- στην ενίσχυση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων
- στην βελτίωση της ποιότητας στην εργασία και στο εργασιακό περιβάλλον
- στην υλοποίηση ήδη θεσμοθετημένων πολιτικών και πρακτικών διαχείρισης της ισότητας στην εργασία και τη μελλοντική διεύρυνση και βελτίωση του θεσμικού πλαισίου
- στην εξισορρόπηση της ευελιξίας και της ασφάλειας (flexicurity) μέσω της θετικής αλληλεξάρτησης μεταξύ ανταγωνιστικότητας, απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλειας για την επίτευξη περισσότερο ανοικτών και ευπροσάρμοστων αγορών εργασίας στις ανάγκες των ηλικιωμένων, μεταξύ άλλων

- στη συνεκτική και ολοκληρωμένη στρατηγικής για την δια βίου μάθηση

Βασικά εργαλεία πολιτικής αποτελούν η εισαγωγή ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και δράσεων συμβουλευτικής και κατάρτισης για ανέργους, ΝΕΕ, αυτοαπασχολούμενους σε θέματα σύστασης-λειτουργίας ΜΜΕ από τον ΟΑΕΔ. Η ευαισθητοποίηση των ατόμων μεγάλης ηλικίας για τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του - ανάπτυξη μαθησιακής κουλτούρας.

Στον Άξονα Προτεραιότητας 2 «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εργασία» κεντρικές κατευθύνσεις στο σχεδιασμό της προγραμματικής περιόδου 2007 - 2013 που θα διέπουν το σύνολο των βασικών προτεραιοτήτων στον τομέα της Πρόσβασης στην Απασχόληση και αποτελούν το βασικό πλαίσιο πολιτικής που προωθεί την ενεργό γήρανση είναι :

- Η δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης: διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων απασχόλησης και δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης ώστε να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης και να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας.
- Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας: βελτίωση των εγγενών χαρακτηριστικών της ίδιας της εργασίας (ικανοποίηση από την εργασία, ωράριο, περιεχόμενο, αντιστοίχιση χαρακτηριστικών της εργασίας και δεξιοτήτων του εργαζομένου, ευκαιρίες για κατάρτιση και δια βίου μάθηση), καθώς και βελτίωση των ευρύτερων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (ενεργός γήρανση, ισότητα των φύλων, υγιεινή και ασφάλεια, πρόσβαση στην εργασία, κοινωνικός διάλογος, καταπολέμηση των διακρίσεων κ.λπ.).

Στον τομέα της δια βίου μάθησης και κατάρτισης, τομέας πολιτικής που αποτελεί βασική προτεραιότητα της ΕΕ αλλά και των ελληνικών Κυβερνήσεων όπως διαφαίνεται στα ΕΣΔΑ, το ΕΠΜ και το ΕΣΠΑ, και έχει αποτελέσει αντικείμενο επανειλημμένων Συστάσεων προς την χώρα μας, όπως θα δούμε παρακάτω, το Υπουργείο Απασχόλησης και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων προώθησαν την εφαρμογή μίας πληθώρας νόμων που διέπουν το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για την κατάρτιση και την δια βίου μάθηση των ατόμων μεγάλης ηλικίας, υπό την πίεση και την χρηματοδότηση της ΕΕ.

Η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης στην Ελλάδα πραγματοποιείται από τον ΟΑΕΔ άλλα και άλλους φορείς δημόσιους και ιδιωτικούς που απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες του πληθυσμού και εποπτεύονται από διαφορετικά

Υπουργεία. Ο Ν. 2009/1992⁷ καθιερώνει το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΣΕΕΚ), που έχει ως σκοπό, την ανάπτυξη και παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και την εκτέλεση κάθε είδους εθνικών ή κοινοτικών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης⁸.

Στην Ελλάδα, οι φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα που υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Την ευθύνη της πιστοποίησης των ΚΕΚ έχει το ΕΚΕΠΙΣ⁹, το οποίο ιδρύθηκε το 1997 με σκοπό την αναγνώριση και κατοχύρωση ειδικοτήτων της παρεχόμενης ΣΕΚ σύμφωνα με τα δεδομένα και τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας, αλλά και τα όσα ισχύουν στα κράτη της ΕΕ¹⁰.

Από την πρώτη Ιανουαρίου του 1993 οργανώνονται και λειτουργούν στην Ελλάδα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) δημόσια ή ιδιωτικά και παρέχουν κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής. Για την φοίτηση στα δημόσια ή ιδιωτικά ΙΕΚ δεν υπάρχει ηλικιακός περιορισμός¹¹. Για την οργάνωση και λειτουργία των δημοσίων¹² ΙΕΚ και την εποπτεία των ιδιωτικών και για την πραγματοποίηση των στόχων του ΕΣΕΕΚ ιδρύθηκε ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)¹³.

Με το Ν. 2434/1996 συστάθηκε στον ΟΑΕΔ ο κλάδος του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), στον οποίο

⁷ Ν. 2009/1992, «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 18/Α/92

⁸ Το ΕΣΕΕΚ σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου: «διαμορφώνεται δε και αναπτύσσεται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, με όλους τους φορείς, δημόσιους και ιδιωτικούς, ελληνικούς και διεθνείς, και ειδικότερα με τους φορείς της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας».

⁹ Νόμος 2469/1997, «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ 38/Α/97 άρθρο 22: Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών". Έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, εποπτεύεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Με το Ν. 3385/2005 Φ.Ε.Κ. 210/Α/05 άρθρο 14 το ΕΚΕΠΙΣ μετονομάστηκε σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

¹⁰ Η ανάπτυξη και καθιέρωση της πιστοποίησης των δομών ΣΕΚ, έχει, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους στόχους: α. την εν γένει εναρμόνιση του συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το Σύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, β. την μελέτη και ανάπτυξη των προδιαγραφών και κριτηρίων πιστοποίησης των Δομών ΣΕΚ και των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ), των προγραμμάτων ΣΕΚ, των εκπαιδευτών ΣΕΚ και των στελεχών ΣΥΥ, γ. την εξασφάλιση των προϋποθέσεων και η εξυπηρέτηση των στόχων, που ρητά αναφέρονται στο Β' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης για την Ελλάδα (και αργότερα με το Ν. 2819/00, ΦΕΚ 84/Α/00 του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης) και αφορούν τον άξονα Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και Προώθηση της Απασχόλησης.

¹¹ Άρθρο 4, παράγραφος 3 του Ν 2009/1992: «Τα διάφορα τμήματα των ΙΕΚ μπορούν να παρακολουθήσουν απόφοιτοι γυμνασίου, τεχνικής και επαγγελματικής σχολής, σχολής μαθητείας του ΟΑΕΔ και κάθε τύπου λυκείου για να αποκτήσουν ή να αναβαθμίσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά προσόντα, καθώς και ενήλικες με γνώσεις κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας, για να αποκτήσουν χρήσιμες γνώσεις ή προσόντα ή να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους ή να εξοικειωθούν σε νέες μεθόδους και τεχνολογίες ή να μετακινηθούν από ένα επάγγελμα σε άλλο, με στόχο την καλύτερη ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία και στην κοινωνία».

¹² Υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

¹³ Ο.π. 99, άρθρο 2.

συγκεντρώνονται εισφορές από εργαζόμενους και εργοδότες και οι πόροι χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη δράσεων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης. Τομή στην αναδιοργάνωση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ επήλθε με τις

107

διατάξεις του Ν. 2956/2001 «*Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΑ και άλλες διατάξεις*», οι οποίες προέβλεπαν την δημιουργία τριών θυγατρικών Εταιριών του ΟΑΕΔ μεταξύ των οποίων της «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» με αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή αρχικής, συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Για τον συντονισμό των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας συγκροτήθηκε με το νόμο 3191/2003¹⁴ το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ). Στα πλαίσια υλοποίησης του Εθνικού Προγράμματος της Μεταρρύθμισης (βλ. παρακάτω) ψηφίζεται ο νόμος 3369/2005¹⁵ για τη στρατηγική για τη δια βίου μάθηση σε εθνικό επίπεδο. Σύμφωνα με τον ν. 3369/2005 οι υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση παρέχουν τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και σε αποφοίτους μέχρι και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης και σε αποφοίτους μέχρι και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι Σχολές Γονέων. Υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης σε αποφοίτους ανώτατης εκπαίδευσης, πανεπιστημιακής και τεχνολογικής, παρέχουν τα Ινστιτούτα Δια βίου Εκπαίδευσης.

Παρά τα ανωτέρω βήματα που έγιναν στην Ελλάδα προς την εδραίωση της ενεργούς γήρανσης η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις Αξιολογήσεις¹⁶ των ελληνικών ΕΣΔΑ και του ΕΠΜ και του ΕΣΠΑ προέβει σε Συστάσεις προς το Ελληνικό κράτος. Περιεχόμενο των Συστάσεων προς την Ελλάδα κάθε έτους ήταν η ανάπτυξη μιας περιεκτικής στρατηγική για τη δια βίου μάθηση καθώς ένα σημαντικό πρόβλημα με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι μεγαλύτερης ηλικίας άνεργοι είναι οι έλλειψη των κατάλληλων δεξιοτήτων. Επίσης Συστάσεις διατυπώθηκαν με τις οποίες καλούσε την Ελλάδα να εξετάσει και να καταργήσει τις στρεβλώσεις που οφείλονται στη φορολόγηση της εργασίας και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα προκειμένου να βελτιώσει τα κίνητρα για εργασία και ζήτησε από την Ελλάδα να προσδιορίσει τη συνολική στρατηγική για την παράταση του επαγγελματικού βίου με την παροχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και κινήτρων. Το 2004 η

³² «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση», ΦΕΚ 258/Α/03

¹⁵ Ν. 3369/2005 «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ 171/Α/05

¹⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Αξιολογήσεις: 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005

Ευρωπαϊκή Επιτροπή κάνει μία δριμεία κριτική στην Ελλάδα στην Αξιολόγηση της μιλώντας για ανεπαρκή ελληνική πολιτική για τη χάραξη μίας σφαιρικής στρατηγικής για την παράταση του επαγγελματικού βίου παρά τις σημαντικές συνέπειες που σύμφωνα με τις μελλοντικές προβολές θα έχει η δημογραφική γήρανση στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας.

Ωστόσο, πέρα των Συστάσεων στις Αξιολογήσεις της η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέφρασε την ικανοποίηση της με την μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος και αναγνώρισε πως η Ελλάδα παρουσιάζει καλή πρόοδο όσον αφορά την ηλικία εξόδου και το ποσοστό απασχόλησης των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς οι δείκτες αυτοί για την Ελλάδα είναι υψηλότεροι από το κοινοτικό μέσο όρο ή κοντά σε αυτό.

Ο ν. 2084/92¹⁷, γνωστός και ως νόμος Σιούφα, θέτει ενιαίες αρχές με στόχο να προσαρμόσει το ασφαλιστικό σύστημα στα οικονομικά δεδομένα με την αυστηροποίηση των διατάξεων. Αύξησε τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης στο 60ο και 65ο για το σύνολο των ασφαλισμένων για τις γυναίκες και τους άνδρες αντίστοιχα. Για τις πρόωρες συντάξεις εισάγονται στην 15ετία όρια ηλικίας, δηλαδή πρόωρη συνταξιοδότηση μπορεί να γίνει από τα 60 χρόνια και πάνω. Ανάλογο δικαίωμα υπάρχει στα 35 χρόνια υπηρεσίας με όριο ηλικίας τα 58 χρόνια. πως η σύνταξη γήρατος θα είναι μειωμένη κατά το 1/200 της πλήρους μηνιαίας συντάξεως για κάθε μήνα που λείπει από το όριο ηλικίας που προβλέπεται και μέχρι 60 μήνες. Μείωσε το συνολικό ποσοστό αναπλήρωσης κύριας και επικουρικής σύνταξης. Έθεσε πλαφόν τα 35 χρόνια ασφάλισης για το 80% των συντάξιμων αποδοχών και όρισε ως συντάξιμες αποδοχές το μέσο όρο των αποδοχών της τελευταίας πενταετίας. Παράλληλα επέφερε μία ριζοσπαστική τομή. Διαχώρισε τους ασφαλισμένους σε παλαιούς και νέους δηλαδή σε όσους ασφαλίστηκαν πριν το 1992 και μετά. Το νέο σύστημα εισάγει για τους νέους εργαζόμενους αυστηρότερους όρους ασφάλισης και προϋποθέσεις συνταξιοδότησης απ' ότι στους ήδη ασφαλισμένους, μετακυλώντας το οικονομικό κόστος του συστήματος προς τις νεώτερες γενιές πλήττοντας κατ' αυτό τον τρόπο τη διαγενειακή αλληλεγγύη, σε αντίθεση με τις κατευθύνσεις της ΕΕ, καθώς τα βάρη δεν μοιράζονται ισομερώς πλέον μεταξύ των γενεών.

Η δεύτερη ασφαλιστική μεταρρύθμιση πραγματοποιήθηκε με το ν.2676/99¹⁸ με βασικό αντικείμενο οργανωτικές και λειτουργικές αλλαγές (ενοποιήσεις, συγχωνεύσεις ταμείων κτλ.), ώστε να επέλθει μείωση στις λειτουργικές και

¹⁷ Ν. 2084/92, «Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 165/Α/92

¹⁸ Ν. 2676/99, «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 1/Α/99

οργανωτικές δαπάνες των ταμείων. Όσον αφορά την ενεργό γήρανση ο νέος νόμος προβλέπει διατάξεις που αντί να την ενισχύουν την αποτρέπουν καθώς η ενεργός συνταξιοδότηση καθίσταται μη συμφέρουσα. Με τις ρυθμίσεις που αφορούν την απασχόληση των συνταξιούχων θεσπίζονται περιορισμοί με αποτέλεσμα την αποθάρρυνση των συνταξιούχων για εργασία.

Ο ν. 3029/02 (αποτελεί την τρίτη ασφαλιστική μεταρρύθμιση της περιόδου που εξετάζουμε. Με τον νόμο αυτό επιχειρείται μεγαλύτερη προσαρμογή του ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές εξελίξεις. Επίσης ο ν. 3029/02 επιχειρεί την εν μέρει αποκατάσταση της πληγείσας από τον ν.2084/92 εμπιστοσύνης μεταξύ των γενεών με την διόρθωση των διαφοροποιήσεων και των αδικιών μεταξύ παλαιών και νέων ασφαλισμένων, ικανοποιώντας το αίτημα της ΕΕ για ενίσχυση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, ενόψει των έντονων δημογραφικών απειλών. Εναρμονίζει τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης σε παλαιούς και νέους ασφαλισμένους θεσπίζοντας το 65ο όριο ως γενικό όριο συνταξιοδότησης με 15 χρόνια ασφάλισης και το 60ο με 35 χρόνια ασφάλισης για άνδρες και γυναίκες. Μειώνει τα ποσοστά αναπλήρωσης στους παλαιούς από 80% σε 70% και αυξάνει το ποσοστό αυτό στους νέους από 60% σε 70% των συνταξίμων αποδοχών, εναρμονίζοντας τις δύο κατηγορίες. Με το νόμο καταργούνται οι συντάξεις χωρίς όρια ηλικίας, μπορεί ο δικαιούχος να κατοχυρώνει σύνταξη αλλά δε δικαιούται να την πάρει αν δε συμπληρώσει το κάθε φορά ηλικιακό όριο που ο νόμος Σιούφα καθορίζει, με μόνη εξαίρεση η συνταξιοδότηση με 37 χρόνια αμιγούς μισθωτής εργασίας. Περικόβονται δραστικά οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και μειώνεται αισθητά το ποσό της σύνταξης στις πρόωρες. Με τον ν. 3655/08 γίνεται ένα ακόμα βήμα στην μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Θεσπίζονται ισχυρά αντικίνητρα για πρόωρες συντάξεις καθώς μειώνεται το ποσό της σύνταξης ως και 10% στις περιπτώσεις πρόωρης συνταξιοδοτήσεως, τόσο στην κύρια όσο και στην επικουρική. Η μείωση αυτή προκύπτει από την αύξηση της «ποινής» για πρόωρη συνταξιοδότηση, όπως προβλέπει ο νέος ασφαλιστικός νόμος, από το 1/267 στο 1/200 για κάθε μήνα που υπολείπεται από την συμπλήρωση των κανονικών ορίων ηλικίας. Καταργείται επίσης η δυνατότητας συνταξιοδοτήσεως ανέργων με μειωμένη σύνταξη. Με τον Νόμο 3232/04¹⁹ αρχικά και στη συνέχεια με τον Νόμο 3518/06²⁰ δόθηκε η δυνατότητα συνταξιοδοτήσεως σε ανέργους που ήταν ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ να πάρουν σύνταξη, οι άνδρες στην ηλικία των 60 ετών και οι γυναίκες σε ηλικία 55

¹⁹Ν. 3232/04, «Θέματα κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 48/Α/04

²⁰Ν. 3518/06, «Αναδιάρθρωση των κλάδων του Ταμείου Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε) και ρύθμιση άλλων θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας», ΦΕΚ 272/Α/06

ετών, χωρίς να απαιτείται η συμπλήρωση 100 ενσήμων κάθε έτος την προηγούμενη πενταετία. Στην 1 - 1 - 2009 έληξε η ισχύς της συγκεκριμένης διατάξεως. Τέλος ο νόμος προβλέπει ότι οι ασφαλισμένοι από 1/1/93 θα λάβουν προσαύξηση της σύνταξης κατά 3,3% για κάθε έτος παραμονής στην εργασία και μέχρι 3 έτη, για όσους έχουν συμπληρώσει 35 έτη ασφάλισης και το 65ο έτος ηλικίας, δηλαδή θα φτάσει από 70% στο 80% η αναπλήρωση της σύνταξης. Για τους ασφαλισμένους μέχρι 31/12/92 προβλέπει την προσαύξηση της σύνταξης κατά 3,3% για κάθε έτος παραμονής στην εργασία και μέχρι 3 έτη, για όσους έχουν συμπληρώσει 35 έτη ασφάλισης και το 60ο έτος ηλικίας

Το νέο Νομοσχέδιο που κατατέθηκε στη Βουλή (Μάιος 2010) περιλαμβάνει αυξήσεις των ορίων ηλικίας για την 35ετία και τις μητέρες ανηλίκων, ωθεί τους ασφαλισμένους προς τα 40 έτη εργασίας και τη δραστική περικοπή των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων. Ενώ δεν επηρεάζονται τα όρια όσων συνταξιοδοτούνται με 37 έτη ασφάλισης χωρίς όριο ηλικίας. Τα μέτρα που αφορούν τον περιορισμό της πρόσβασης στην πρόωρη συνταξιοδότηση είναι η αύξηση της ελάχιστης ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης στα 60 έτη από 1ης Ιανουαρίου 2011, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στα βαρέα και ανθυγιεινά επάγγελμα και εκείνων με 40 χρόνια εισφορών. Η μείωση των συνταξιοδοτικών παροχών κατά 6% ετησίως για τα άτομα που συνταξιοδοτούνται μεταξύ των ηλικιών 60 και 65, με περίοδο συνεισφορών μικρότερη των 40 ετών. Εισάγονται αυστηρότεροι όροι και τακτική επανεξέταση της πλήρωσης των προϋποθέσεων για τις συντάξεις αναπηρίας. Τέλος, οι συντελεστές θα ξεκινούν από το 0,7% για τα 15 έτη ασφάλισης και θα ξεπερνούν το 2% για τα έτη ασφάλισης από τα 37 ως τα 40 έτη. Ο μέσος συντελεστής θα είναι 1,2%, ενώ το ποσοστό αναπλήρωσης με 35ετία στα 65 έτη θα είναι 65% .

Στα πλαίσια του άξονα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» του ΕΠ «Κατάρτιση και Απασχόληση» του Β' ΚΠΣ, υλοποιήθηκαν στοχευμένες δράσεις προώθησης στην απασχόληση ατόμων άνω των 55 ετών, μακροχρόνια ανέργων άνω των 45 ετών και άλλων κατηγοριών ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας²¹. Το ΕΠ εστιάσθηκε στην εφαρμογή ειδικών προγραμμάτων για τις ομάδες αυτές του πληθυσμού που

²¹ ΑΜΕΑ, παλιννοστούντες, πρόσφυγες και μετανάστες, αποφυλακισμένοι και νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο (ηλικίας 16-24 ετών), ειδικές πολιτισμικές ομάδες όπως οι Τσιγγάνοι, Πομάκοι κλπ., πρώην χρήστες ουσιών, ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, κακοποιημένες γυναίκες), οι οροθετικοί, οι άστεγοι, κτλ..

απειλούνται από ανεργία και κοινωνικό αποκλεισμό²². Περιελάμβαναν δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης, ενδυνάμωσης και προετοιμασίας (προκατάρτιση), κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση και οδήγησαν στην ανάπτυξη προσόντων για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των συμμετεχόντων

Εκτός του Β' ΚΠΣ και εντός της προγραμματικής περιόδου 1994-1999, υλοποιήθηκε στην Ελλάδα η Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση», η οποία αναφέρονταν άμεσα στην ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και στην Προώθηση της Απασχόλησης όλων με έμφαση στις ευπαθείς ομάδες μεταξύ των οποίων οι άνεργοι άνω των 55 ετών. Ο στόχος ήταν η συμβολή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η βελτίωση των μηχανισμών λειτουργίας της αγοράς εργασίας με στόχο την τόνωση της ανάπτυξης της απασχόλησης και την προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης. Στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας η Ελλάδα προχώρησε στη λήψη μέτρων για την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας εκείνων που δεν διαθέτουν βασικά προσόντα. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία «Απασχόληση» ολοκληρώθηκε σε δύο φάσεις υλοποίησης 1995-1997 η α' φάση και 1997-1999 η β' φάση .

Η ΕΕ το 2000 εξέδωσε την οδηγία 2000/78/EK για την *«Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία»*, αντιλαμβανόμενη τη σημαντικότητα του ζητήματος των διακρίσεων και της αρνητικής επίδρασης που αυτές έχουν στην αύξηση της απασχόλησης. Βάσει της οδηγίας αυτής απαγορεύονται οι διακρίσεις στην εργασία για λόγους όπως η **ηλικία**, το φύλο, η αναπηρία, η καταγωγή κτλ. Το ελληνικό δίκαιο ενσωμάτωσε την οδηγία αυτή με το νόμο 3304/2005 *«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, **ηλικίας** ή γενετήσιου προσανατολισμού»*. Αυτός ο νόμος πρώτη φορά απαγορεύει ρητώς την ηλικία ως κριτήριο διακρίσεων πρώτη φορά, εισάγοντας νομικά μέσα προστασίας και προβλέποντας κυρώσεις, παράλληλα με τη δημιουργία κατάλληλου θεσμικού πλαισίου για την προαγωγή και εδραίωση της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση.

Στα πλαίσια του Γ' ΚΠΣ αλλά και με την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL υλοποιήθηκαν στοχευμένες δράσεις προώθησης στην απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 55-64. Καινοτόμα εργαλεία, νέοι θεσμοί και πρακτικές στήριξης που έχουν ευρεία εφαρμογή, θεμελιώθηκαν, βασικά εκ' των οποίων αποτελούν:

²² Κρητικίδης, Γ., «Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Κατάρτιση και την Απασχόληση: Η πορεία υλοποίησης του Β' ΚΠΣ και οι προτάσεις για το Γ'ΚΠΣ, Παρατηρήσεις επί του απολογισμού του Β'ΚΠΣ», <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-48-doc10.htm>, ανακτήθηκε: 2 Φεβρ. 2010 και OMAS LTD, "Review of the Employment Strategies in Greece During the Period 1994-2001", December 2001

- Θεσμοθέτηση Συμβούλων Διακρίσεων, του Δικτύου Μεντόρων-Εργοδοτών κατά των Διακρίσεων
- Ανάπτυξη δράσεων συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών και η εφαρμογή ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για 60.000 άτομα ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας
- Πραγματοποιήθηκαν Προγράμματα Επιδότησης της Απασχόλησης Νέων Θέσεων Εργασίας & Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών Ατόμων Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων (ΟΑΕΔ)
- Επίσης προκηρύχθηκαν και υλοποιήθηκαν²³ προγράμματα Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας και άλλων ομάδων του πληθυσμού, από Φορείς Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΦΠΣΥΥ)

Το ΥΠΕΡΚΑ στα πλαίσια του EQUAL υλοποίησε το πρόγραμμα ΠΡΟΚΛΗΣΗ , με κεντρικό στόχο του την ανίχνευση και καταπολέμηση προβλημάτων διακρίσεων και ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν με αιτίες διάκρισης την ηλικία, το φύλο, την αναπηρία, κτλ.

Το 2004 ψηφίζεται ο νόμος Ν. 3227/2004 «*Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις*», με τον οποίο παρέχονται σημαντικά κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων, των γυναικών και των νέων.

Σήμερα οι πολιτικές ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας των κοινωνικά ευπαθών ομάδων πραγματοποιούνται στα πλαίσια του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» του ΕΣΠΑ 2007-2013, με τον Άξονα 3 , για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση με βασικές ομάδες στόχους

- Γυναίκες
- Νέοι/ες (15-24 ετών)
- **Άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών)**
- Μακροχρόνια άνεργοι
- Άτομα ευπαθών κοινωνικών ομάδων (μετανάστες, πρώην φυλακισμένοι, εξαρτημένα άτομα κτλ),

23 ΜΕΤΡΟ 2.ΑΞΟΝΑΣ 2: Πρόγραμμα επιδότησης ΝΘΕ & ΝΕΕ Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων στο πλαίσιο του Ε.Π. "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση" του Γ' ΚΠΣ

που απειλούνται περισσότερο από τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και τον με την παροχή όλου του φάσματος συνοδευτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών σε εξατομικευμένη βάση. Οι ειδικότεροι στόχοι αναφέρονται στην ενεργοποίηση των μακροχρόνια ανέργων (μεγάλο μέρος των ανέργων άνω των 55 ετών είναι μακροχρόνια άνεργοι) και των ατόμων από ειδικές κοινωνικές ομάδες, που απειλούνται περισσότερο από τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας μέσω της εφαρμογής ειδικά στοχευόμενων δράσεων.

Οι δράσεις των παραπάνω αξόνων ταξινομούνται σε δύο βασικές κατηγορίες²⁴. Η πρώτη κατηγορία δράσεων αναφέρεται σε προπαρασκευαστικές ενέργειες προκειμένου τα άτομα άνω των 55 ετών να προετοιμασθούν κατάλληλα για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και η δεύτερη κατηγορία δράσεων αναφέρεται σε μία σειρά ατομικών ολοκληρωμένων παρεμβάσεων.

Τέλος, στον Άξονα Προτεραιότητας 2 «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην εργασία» βασική κατεύθυνση στο σχεδιασμό της προγραμματικής περιόδου 2007 - 2013 που θα διέπει το σύνολο των βασικών προτεραιοτήτων στον τομέα της Πρόσβασης στην Απασχόληση και αποτελεί το βασικό πλαίσιο πολιτικής για την προώθηση της ένταξης των ατόμων μεγάλης ηλικίας στην εργασία είναι: η ενίσχυση μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση και στον εργασιακό χώρο.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2010-2012

Κατά την διετία 2010-2012 το θεσμικό πλαίσιο ως προς την αγορά εργασίας υπέστη ραγδαίες εξελίξεις. Σε κάποιες περιπτώσεις 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 που μάλιστα υπό τις συστάσεις της ΕΕ, οδηγήθηκε ή οδηγείται σε πολιτικές και παρεμβάσεις που δεν ευνοούν την ενεργό γήρανση των εργαζομένων.

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ -ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι βιβλιογραφικές πηγές στην πλειοψηφία τους εστιάζουν στα ποσοτικά χαρακτηριστικά του της διαχείρισης της ηλικιακής διάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα μας, με αποτέλεσμα να μην υφίστανται επαρκή επικαιροποιημένα ποιοτικά δεδομένα στο πλαίσιο δευτερογενούς έρευνας πόσω

²⁴ Ενδιαφέροντα στοιχεία που περιγράφουν διεξοδικά τα επιμέρους μέτρα του προγράμματος μπορεί να βρει ο αναγνώστης στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

μάλλον δε για την περίοδο της οικονομικής κρίσης που έχει μεταβάλλει τις συνθήκες και τις τάσεις της απασχόλησης στη χώρα μας.

Το 2011 οι οικονομικές εξελίξεις στην Ελλάδα επιδεινώθηκαν πέρα από κάθε προσδοκία, αφού οι μεταβολές των μακροοικονομικών μεγεθών ήταν κατά πολύ δυσμενέστερες, διαψεύδοντας όλες τις προβλέψεις που είχαν γίνει από εγχώριους φορείς και από διεθνείς οργανισμούς, οι οποίες απέτυχαν να εκτιμήσουν το εύρος της πτώσης στην τελική εγχώρια ζήτηση. Η ύφεση επεκτάθηκε το 2011 και το ΑΕΠ κατέγραψε πτώση 6,9% σε ετήσια βάση, ενώ συμπληρώνεται μία πενταετία συνεχούς συρρίκνωσής του.

Η δραματική αυτή επιδείνωση της ελληνικής οικονομίας είχε άμεσο αντίκτυπο στο μέτωπο της απασχόλησης, με τις δυσμενείς συνέπειες να πλήττουν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα.

Η διαρκής ρευστότητα, οι συνεχόμενες αλλαγές και ανακατατάξεις που επικράτησαν στους τομείς των εργασιακών σχέσεων, της απασχόλησης και της λειτουργίας του κοινωνικού κράτους, καθώς και η αυξημένη αβεβαιότητα που έχει, μεταξύ άλλων, και ψυχολογικές συνέπειες σε κοινωνικό και ατομικό επίπεδο, έχουν διαμορφώσει ένα περιβάλλον όπου τα δεδομένα αναθεωρούνται με ραγδαίους ρυθμούς.

Η κρίση επιδεινώνει τις συνθήκες απασχόλησης με την κατάργηση θέσεων εργασίας και την αύξηση της ανεργίας, με την καθιέρωση και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (κυρίως μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση), με την υποβάθμιση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την κατάργηση άλλων εργασιακών, δικαιωμάτων. Οδηγεί στην αύξηση των αβεβαιοτήτων απασχόλησης, διαβίωσης και ασφάλισης. Η πλήρης απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί ένα όραμα, αλλά οι δυνατότητες επίτευξής της περιορίζονται. Φαίνεται πιο ρεαλιστική η επίτευξη της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), δηλαδή ενός συνδυασμού της μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας με ένα ισχυρό δίκτυο ασφάλειας, που πρέπει να εξασφαλίσει το νέο κοινωνικό κράτος με την επιδότηση της ανεργίας και της εργασίας, με επιδοτούμενα προγράμματα μετεκπαίδευσης και δια βίου εκπαίδευσης, με τη χαμηλότερη φορολόγηση της εργασίας και με τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης.

Στις διεθνείς αγορές, ιδιαίτερα στις αγορές κεφαλαίων και εργασίας, οι αλλαγές έχουν πάρει ένα μοναδικό, ιστορικό χαρακτήρα. Όλο και περισσότερες εντεταλμένες θέσεις εργασίας (tasks) αρχικά στη μεταποίηση και στη συνέχεια στις υπηρεσίες, μεταφέρονται σε χώρες φτηνής εργατικής δύναμης προκαλώντας για

ένα χρονικό διάστημα στην αγορά εργασίας ελλείψεις τις οποίες, ιδιαίτερα οι ευρωπαϊκές χώρες, αδυνατούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά. Από την άλλη μεριά τα πλεονάσματα που σωρεύουν οι αναπτυσσόμενες, προπάντων οι αναδυόμενες οικονομίες (κυρίως η Κίνα και οι πετρελαιοπαραγωγές χώρες, αλλά και η Ινδία), διοχετεύονται και επενδύονται σε χώρες, όπως οι Η.Π.Α. και ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Σκανδιναβία αλλά και Ισπανία).

Η ελληνική αγορά εργασίας γνώρισε πρωτοφανείς θεσμικές ανατροπές κατά τη διετία 2010- 2012, ανατροπές οι οποίες άλλαξαν άρδην το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και ανέτρεψαν σταθερές Υπό το πρίσμα των παραπάνω διαπιστώσεων, έχει ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη του εργατικού κόστους τα τελευταία χρόνια και, συγκεκριμένα από το 2007, που ήταν το τελευταίο έτος με θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας, μέχρι σήμερα.

Το συνολικό κόστος εργασίας (άμεσο και έμμεσο) στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκε, μεταξύ του α' τετραμήνου του 2010 και του τελευταίου του 2011 κατά 14,3% σε ονομαστικές τιμές, με σημαντικές αποκλίσεις ανά κλάδο δραστηριότητας (Γαβρόγλου, 2012).¹¹ Αν προσθέσει κανείς και τον πληθωρισμό, η μείωση αγγίζει το 16%. Σε αυτό αναμένεται να προστεθεί άλλο ένα 10% περίπου περαιτέρω μείωση μέσα στο 2012. Έχουμε, δηλαδή, μια βίαιη μείωση των αποδοχών που επεβλήθη νομοθετικά στη διάρκεια της τελευταίας διετίας 2010-2012, η οποία, ωστόσο, δεν φάνηκε να συμβάλλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Αντιθέτως, η διεθνής θέση της Ελλάδας παραμένει σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα, εξαιτίας της συνεχιζόμενης βαθείας ύφεσης της οικονομίας, της 1

Ως εκ τούτου, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο 2010-2011 στη χώρα μας χαρακτηρίζονται από πρωτοφανείς απώλειες εργατικών δυνάμεων, κατά 900 θέσεις εργασίας καθημερινά και ραγδαία αύξηση της ανεργίας, όπου ο αριθμός μόνο των μακροχρόνια ανέργων το 2011 είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό του συνόλου των ανέργων το 2009. Παρουσιάζεται δε η υψηλότερη μείωση της απασχόλησης και η μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27. Μεγαλύτερο, συγκριτικά, βάρος της κρίσης υφίστανται οι άνδρες, κυρίως έως 45 ετών.

Σημειώνεται, επίσης, σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, καθώς και μείωση της πλήρους απασχόλησης και επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Οι μεταβολές στην αγορά εργασίας που παρατηρούνται τον τελευταίο χρόνο, φαίνεται να ακολουθούν μια διαφορετική πορεία σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Από το 1991 έως και το 2008 η απασχόληση αυξανόταν και η ελληνική

οικονομία είχε δημιουργήσει σχεδόν ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται σε σχετική έρευνα. Το 1/3 της αύξησης της απασχόλησης που σημειώθηκε τα 17 αυτά χρόνια, χάθηκε μέσα σε ένα χρόνο, κατά την περίοδο 2010-2011. Συγκεκριμένα, για την περίοδο αυτή η απασχόληση μειώθηκε κατά 323.600 άτομα. Η απώλεια θέσεων εργασίας είναι σημαντική για όλες τις ομάδες ηλικιών και για τα δύο φύλα, ωστόσο πλήττονται συγκριτικά περισσότερο οι άνδρες από τις γυναίκες, τα άτομα έως 45 ετών και στα δύο φύλα και ιδιαίτερα οι νέοι έως 29 ετών. Σε σχέση με το 2010, τα 2/3 της μεταβολής της συνολικής απασχόλησης αντιστοιχούν στη μείωση της απασχόλησης των ατόμων έως 45 ετών.

Σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ, ο δείκτης απασχόλησης στην Ελλάδα εμφανίζεται κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερος από το μέσο όρο της ΕΕ-27 αφενός, και αφετέρου το ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ για την περίοδο 2009-2011.

Οι μεταβολές στην απασχόληση κατά την περίοδο 2010-2011 επηρεάζουν σημαντικά και τους τρεις τομείς της οικονομίας. Ο δευτερογενής τομέας παρουσιάζει συγκριτικά υψηλότερη ποσοστιαία μείωση, υπερδιπλάσια από αυτή της συνολικής απασχόλησης, η οποία οφείλεται κυρίως στους δύο μεγαλύτερους κλάδους της οικονομίας, των Κατασκευών και της Μεταποίησης. Η μείωση της συνολικής απασχόλησης οφείλεται σχεδόν αποκλειστικά στην απώλεια θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, με μεγαλύτερο συγκριτικά κίνδυνο να αντιμετωπίζουν περισσότερο οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες και οι νέοι ηλικίας έως 29 ετών και των δύο φύλων.

Ένα χαρακτηριστικό των εξελίξεων της περιόδου 2010-2011 είναι η σημαντική ποσοστιαία αύξηση της μερικής απασχόλησης των ανδρών και ειδικότερα, αυτών ηλικίας άνω των 30 ετών, ενώ αντίθετα, η μερική απασχόληση των γυναικών μειώνεται. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του μεριδίου των ανδρών στο σύνολο των μερικά απασχολούμενων, όπου πλέον το 40% είναι άνδρες, η πλειοψηφία των οποίων αναγκάστηκε να δεχτεί τη μερική απασχόληση λόγω αδυναμίας να εξασφαλίσει πλήρη απασχόληση.

Άλλο χαρακτηριστικό των εξελίξεων είναι η ταχεία επέκταση νέων μορφών ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας (μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης) και ο περιορισμός της πλήρους απασχόλησης.

Η σημαντική μείωση της απασχόλησης μετατρέπεται σε ανεργία, η αύξηση της οποίας ανέρχεται σε πάνω από 40%, σε σχέση με το 2010. Η αύξηση αυτή αφορά

όλες τις ηλικίες και των δύο φύλων, ωστόσο περισσότερο πλήττονται τα άτομα έως 45 ετών, τα οποία αποτελούν τα 2/3 των ανέργων.

Ειδικότερα, και το 2011, το ποσοστό ανεργίας των νέων έως 29 ετών παραμένει υπερδιπλάσιο συγκριτικά με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Η ανεργία των γυναικών συνεχίζει να είναι υψηλότερη από αυτή των ανδρών. Ωστόσο, αυτό που χαρακτηρίζει τις εξελίξεις κατά την περίοδο 2010-2011 είναι το κλείσιμο της ψαλίδας στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων, γεγονός που οφείλεται στην αρκετά υψηλότερη, σε αριθμούς και σε ποσοστά, αύξηση της ανεργίας των ανδρών σε σχέση με αυτή των γυναικών, σε όλες τις ηλικίες και τα επίπεδα εκπαίδευσης.

Ιδιαίτερα ανησυχητική εξέλιξη αποτελεί η ραγδαία αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας, που είναι μεγαλύτερη της συνολικής, με αποτέλεσμα σχεδόν 500 χιλιάδες άτομα να αναζητούν εργασία για πάνω από 12 μήνες. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα κατέχει πλέον το υψηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27.

Από την εικόνα που παρουσιάζει η αγορά εργασίας σήμερα – ραγδαία αύξηση της ανεργίας και σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης με αυξανόμενους ρυθμούς μεταβολής – σε συνδυασμό με την ακολουθούμενη πολιτική δημοσιονομικής προσαρμογής μέσω μείωσης δαπανών και εισοδήματος, οι μελλοντικές εξελίξεις στην απασχόληση και την ανεργία διαφαίνονται ιδιαίτερα δυσμενείς. Δύσκολα θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι τα συμβατικά μέτρα και οι ενεργητικές πολιτικές που σχεδιάζονταν τα προηγούμενα χρόνια με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την εργασιακή ένταξη ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, θα επιφέρουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα. 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 βαρέα 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 την 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 που 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 και των όποιων επιτεύξεων σε αυτό το πεδίο έως σήμερα.

Σε αυτό ακριβώς το ραγδαία εξελισσόμενο πλαίσιο κατ' αρχήν η πρωτογενής έρευνα που θα διενεργηθεί στο πλαίσιο του παρόντος έργου αλλά πρωτίστως η ίδια η διαδραστική πλατφόρμα που αποτελεί το κομβικό προϊόν του και θα λειτουργεί ως εργαλείο διαρκούς έρευνας και παρατήρησης, διάδρασης, ανταλλαγής πρακτικών, εκπαίδευσης και συμβουλευτικής διαχείρισης για τους επιλεγμένους κλάδους θα αποτελέσουν τις κατ' εξοχήν αξιόπιστες πηγές άντλησης ποιοτικών δεδομένων για την διαχείριση της ηλικιακής διάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικά της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα.