

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

Κατά την επόμενη δεκαετία, οι κυβερνήσεις, οι κοινωνικοί εταίροι, οι επιχειρήσεις και τα συνδικάτα – καλούνται να υιοθετήσουν συντονισμένες, θετικές πολιτικές και προσεγγίσεις που θα επιτρέπουν στους ηλικιωμένους να επιλέγουν να συνεχίσουν την επαγγελματική ζωή τους. Με αυτό τον τρόπο θα παρασχεθούν στους ηλικιωμένους εργαζόμενους νέες ευκαιρίες, σε έναν νέο χώρο προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων που θα δημιουργηθεί προς όφελος των επιχειρήσεων και θα ενισχύσει την οικονομία.

Ακολουθεί ένα τρίπτυχο προσέγγισης της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης σε επίπεδο Ρυθμιστικό-Οργανωτικό, Κοινωνικό-Επιχειρησιακό και Υποστηρικτικό-Τεχνολογικό.

1. ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ-ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

Σε επίπεδο πολιτικής βούλησης, κανονιστικών ρυθμίσεων και δημιουργίας εθνικών πολιτικών και πλαισίων στήριξης της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης, δύναται να υλοποιηθεί μία σειρά παρεμβάσεων που συνοψίζεται στα εξής:

ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ-ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ
1. Πολιτικές Απασχόλησης και συνταξιοδότησης που θα παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία στους ηλικιωμένους ώστε να έχουν τη δυνατότητα επιλογής να παραμένουν ενεργοί επαγγελματικά
2. Κανονισμοί και πολιτικές παροχής κινήτρων στις επιχειρήσεις ώστε να συνεργάζονται και να επιλέγουν ηλικιωμένους εργαζόμενους στο πλαίσιο του θεμιτού ανταγωνισμού
3. Αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των ηλικιωμένων εργαζόμενων για την παραγωγή επιχειρησιακής αξίας και την τόνωση της καινοτομίας
4. Ενθάρρυνση νέων μορφών φορέων διαμεσολάβησης που θα προωθούν ευκαιρίες απασχόλησης, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς ώστε οι ηλικιωμένοι να προωθούνται σε θέσεις απασχόλησης
5. Ενίσχυση βιώσιμων μοντέλων χρηματοδότησης - τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα - και πολιτική βούληση υποστήριξης νέων μορφών συνεργατικών εταιριών και δομών διαμεσολάβησης
6. Προσβασιμότητα όλων των εμπλεκόμενων μερών σε δράσεις εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης, καθώς και παράλληλες υποστηρικτικές δομές και υπηρεσίες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με εξειδικευμένη διαχείριση των ηλικιωμένων εργαζόμενων και παράλληλη υποστήριξη της μετάβασης από την ενεργό στην ανενεργό επαγγελματική ζωή
7. Κίνητρα και πλαίσια (νομικά και θεσμικά) για νέα οργανωτική κουλτούρα στις επιχειρήσεις, για την αξιοποίηση των ηλικιωμένων εργαζόμενων

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #1: ΒΕΛΓΙΟ: Εθνική Συλλογική Σύμβαση για την Εφαρμογή Σχεδίου για την Απασχόληση των Ηλικιωμένων Εργαζομένων

Στο Βέλγιο, με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση της 27ης Ιουνίου 2012 για την Εφαρμογή Σχεδίου για την Απασχόληση των Εργαζομένων Μεγαλύτερης Ηλικίας στις Επιχειρήσεις, προβλέπεται και επιβάλλεται η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε πλάνο για την απασχόληση βάσει του οποίου οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν την πολιτική και λειτουργία τους ώστε να διατηρηθούν ή/και να αυξηθούν οι θέσεις εργασίας των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Η σύμβαση συνάπτεται για αόριστο χρονικό διάστημα και τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2013.

Η σύμβαση αυτή έχει ως στόχο να ρυθμίσει τις προϋποθέσεις, τις διαδικασίες και τις λεπτομέρειες βάσει των οποίων τηρείται στις επιχειρήσεις ένα σχέδιο απασχόλησης για τη διατήρηση ή την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων ηλικίας 45 ετών. Με βάση τη σύμβαση κάθε εργοδότης καταρτίζει πλάνο απασχόλησης ηλικιωμένων εργαζομένων με στόχο τη διατήρηση και την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων ηλικίας 45 ετών και άνω. Η σύμβαση αυτή εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους. Ενδεικτικές δράσεις που προτείνεται να περιλαμβάνονται στο πλαίσιο του σχεδίου απασχόλησης αφορούν:

- επιλογή και πρόσληψη νέων εργαζομένων (άνω των 45 ετών)
- ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην εκπαίδευση
- εξέλιξη της σταδιοδρομίας και αλλαγή και προαγωγή θέσεων εργασίας ενδοεπιχειρησιακά
- δυνατότητες ανάπτυξης ικανοτήτων και δεξιοτήτων μέσω συστήματος ανταλλαγής γνώσης και τεχνογνωσίας ενδοεπιχειρησιακά
- δυνατότητες ευέλικτων ρυθμίσεων όσον αφορά στο χρόνο εργασίας και τις συνθήκες εργασίας
- προστασίας της υγείας των εργαζομένων, με δυνατότητες και παροχές πρόληψης και θεραπείας των επαγγελματικών ασθενειών (λόγω σωματικής ή/και ψυχικής κόπωσης)
- συστήματα και εργαλεία καταγραφής και αναγνώρισης δεξιοτήτων

Αξίζει να επισημανθεί ότι η διαδικασία σύνταξης του σχεδίου απασχόλησης λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο διαβούλευσης του εργοδότη με εκπροσώπους των

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #1: ΒΕΛΓΙΟ: Εθνική Συλλογική Σύμβαση για την Εφαρμογή Σχεδίου για την Απασχόληση των Ηλικιωμένων Εργαζομένων

εργαζομένων, οι απόψεις και προτάσεις των οποίων θα πρέπει να ενσωματωθούν στο σχέδιο, είτε να τεκμηριωθεί αναλυτικά από τον εργοδότη η μη ενσωμάτωσή τους. Σε επιχειρήσεις που λόγω μεγέθους δεν υφίστανται επίσημα όργανα εκπροσώπησης εργαζομένων, ο εργαζόμενος ενημερώνει συνολικά τους εργαζόμενους.

Κατά την υλοποίηση του προγράμματος, ο εργοδότης ενημερώνει διαρκώς τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους για την πορεία εξέλιξης, τα αποτελέσματα και την επίτευξη των στόχων.

Το πρόγραμμα για την απασχόληση μπορεί να είναι μονοετές ή πολυετές και περιλαμβάνει ενδεικτικά και κατ' ελάχιστον τα ακόλουθα:

- Τα βασικά στοιχεία και τα μεγέθη της επιχείρησης
- Η ημερομηνία σύναψης του σχεδίου
- Η περίοδος ισχύος του σχεδίου
- Οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν για τη διατήρηση ή/και αύξηση των εργαζομένων άνω των 45 ετών
- Προσδιορισμός των επιλεγμένων τομέων παρέμβασης και περιγραφή των μέτρων που θα εφαρμόσει η επιχείρηση
- Περιγραφή των θέσεων εργασίας
- Καθορισμός τους Υπευθύνου για την υλοποίηση του σχεδίου
- Τον τρόπο αξιολόγησης του σχεδίου
- Προηγούμενα Σχέδια ή Στόχοι
- Οι προτάσεις που διατυπώθηκαν από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και οι οποίες δεν έχουν ενσωματωθεί στο σχέδιο
- Τεκμηρίωση για την μη ενσωμάτωση προτάσεων των εργαζομένων.

Η αξιολόγηση της συνολικής σύμβασης πραγματοποιείται δύο χρόνια από την έναρξη ισχύος της από τους κοινωνικούς εταίρους που την υπέγραψαν βάσει των αποτελεσμάτων της εφαρμογής της.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #2: Προγράμματα ΟΑΕΔ για την υποστήριξη της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (Δήμων και Περιφερειών), για την απασχόληση ανέργων ηλικίας 55–64 ετών

- Σκοπός του προγράμματος είναι η απασχόληση 5.000 ανέργων ηλικίας 55 έως 64 ετών.
- Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 5 του Ν. 3863/2010 (115 Α) όπως τροποποιήθηκε με τις διατάξεις του Ν. 3996/2011 (Α' 170), και του Ν.3852/2010 (87 Α) για απασχόληση πρώην εργαζομένων ηλικίας 55–64 ετών και μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55–64 ετών, κατά παρέκκλιση του άρθρου 1 του ν. 3812/2009 (ΦΕΚ 234 Α).
- Οι ενισχύσεις χορηγούνται βάσει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1998/2006 της Επιτροπής για τις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis).
- Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιχειρήσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (Δήμων και Περιφερειών)
- Ωφελοούμενοι : 5.000 άνεργοι 55-64 ετών
- Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους, στο πλαίσιο του Θεματικού Άξονα 3, Άξονες Προτεραιότητας 3.1,3.2,3.3: «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007 – 2013.
- Επιλέξιμες γεωγρ. περιοχές : όλες οι περιφέρειες της χώρας.
- Προϋπολογισμός : 75 εκατ. ευρώ
- Δικαιούχοι είναι οι επιχειρήσεις τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (Δήμων και Περιφερειών).

Δεν υπάγονται:

- Οι επιχειρήσεις που θα απασχολήσουν τους άνεργους τις βραδινές ώρες πέραν της 22ης ώρας.
- Οι επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.
- Οι επιχειρήσεις εις βάρος των οποίων εκκρεμεί ανάκτηση παλαιάς κρατικής ενίσχυσης.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #2: Προγράμματα ΟΑΕΔ για την υποστήριξη της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης

- Άνεργοι: Πρώην εργαζόμενοι ηλικίας 55–64 ετών (να έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος και το 64ο έτος της ηλικίας τους αντίστοιχα κατά την υπόδειξη τους από την Υπηρεσία), που έχει καταγγελθεί η σύμβασή τους από την 15η Ιουλίου 2010 και μετά (ημερομηνία δημοσίευσης του ν.3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις») ή/και Μακροχρόνια άνεργοι ηλικίας 55–64 ετών (να έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος και το 64ο έτος της ηλικίας τους αντίστοιχα).
- Η επιχορήγηση για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο ποσό των 25 €.
- Κάθε άτομο που υπάγεται στο πρόγραμμα επιχορηγείται από την ημερομηνία ένταξής του.
- Η συνολική διάρκεια του προγράμματος ορίζεται στους είκοσι επτά (27) μήνες (είκοσι τέσσερις (24) μήνες επιχορήγηση και τρεις (3) μήνες δέσμευση).

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης

- Σκοπός του προγράμματος είναι η επιδότηση της ασφαλιστικής εισφοράς ανέργων ηλικίας 55 έως 64 ετών.
- Απόφαση Δ.Σ.: 4092/58/21-12-2007 (ΦΕΚ 2512/Β/31-12-2007)
- Το Πρόγραμμα χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους.
- Επιλέξιμες γεωγρ. περιοχές: όλες οι περιφέρειες της χώρας.
- Ωφελοούμενοι : άνεργοι που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή τους από φορέα κύριας ασφάλισης, επειδή τους υπολείπονται μέχρι 1.500 ένσημα ή μέχρι πέντε (5) χρόνια για τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση ορίου ηλικίας τους για τη συνταξιοδότησή τους και ο τελευταίος ασφαλιστικός τους φορέας είναι το ΙΚΑ.
- Στο πρόγραμμα αυτό είναι δυνατόν να ενταχθούν όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- Η διάρκεια της επιδότησης καθορίζεται έως και εξήντα (60), κατ' ανώτατο όριο μήνες.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #2: Προγράμματα ΟΑΕΔ για την υποστήριξη της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης

- Το ποσό επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης καθορίζεται: 22 € για τον πρώτο χρόνο, 24 € για τον δεύτερο χρόνο, 26 € για τον τρίτο χρόνο, 28 € για τον τέταρτο χρόνο, 30 € για τον πέμπτο χρόνο με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι κάθε μήνα οι μισθωτοί θα ασφαλίζονται για δέκα οκτώ (18) τουλάχιστον ημέρες εργασίας.
- Λιγότερες από 18 ημέρες απασχόλησης το μήνα θα επιχορηγούνται για τρεις (3) κατ' ανώτατο όριο μήνες ανά έτος επιχορήγησης
- Παρέχεται η δυνατότητα να επιχορηγηθούν επιχειρήσεις που θα απασχολήσουν μισθωτούς με μειωμένο ωράριο εργασίας από τέσσερις (4) και άνω τουλάχιστον ώρες ημερησίως. Στην περίπτωση αυτή το ποσό της επιχορήγησης που θα καταβάλλεται ανέρχεται στα :
11 € για τον πρώτο χρόνο, 12 € για τον δεύτερο χρόνο,
13 € για τον τρίτο χρόνο, 14 € για τον τέταρτο χρόνο,
15 € για τον πέμπτο χρόνο

Πρόγραμμα επιδότησης ασφαλιστικής εισφοράς ανέργων ηλικίας 55–64 ετών

- Σκοπός του προγράμματος είναι η επιδότηση της ασφαλιστικής εισφοράς ανέργων ηλικίας 55 έως 64 ετών.
- Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 66 του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170 Α/5-8-2011) – «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.»
- Το Πρόγραμμα χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους.
- Επιλέξιμες γεωγρ. περιοχές : όλες οι περιφέρειες της χώρας.
- Ωφελούμενοι: Πρώην εργαζόμενοι, ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ–ΕΤΑΜ, ηλικίας 55 έως 64 ετών, των οποίων η σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 4.500 ημέρες ή δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης σε οποιονδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης και παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού μπορεί να γίνει εντός εξήντα (60) ημερών από την καταγγελία της

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ #2: Προγράμματα ΟΑΕΔ για την υποστήριξη της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης

σύμβασης εξηρητημένης εργασίας. Η δυνατότητα υπαγωγής στις ρυθμίσεις αυτές λήγει στις 31.12.2012.

- Οι απολυθέντες ασφαρίζονται για τον Κλάδο Σύνταξης και για τον Κλάδο Παροχής Ασθένειας σε είδος του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Ως βάση για τον υπολογισμό των μηνιαίων εισφορών, λαμβάνονται οι αποδοχές που αντιστοιχούν στον κατώτατο βασικό μισθό, όπως ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- Στο κόστος της αυτασφάλισης υποχρεούται να συμμετέχει ο πρώην εργοδότης – καταγγέλλον τη σύμβαση εξηρητημένης εργασίας με:

αα) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών συμπληρωμένων έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τη συμπλήρωση από τον απολυθέντα τόσο του ορίου ηλικίας όσο και των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος εξ ιδίου δικαιώματος και μέχρι τρία (3) χρόνια κατ' ανώτατο όριο.

ββ) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τη συμπλήρωση από τον απολυθέντα τόσο του ορίου ηλικίας όσο και των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος εξ ιδίου δικαιώματος και μέχρι τρία (3) χρόνια κατ' ανώτατο όριο.

Ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει την κάλυψη του υπολειπόμενου κόστους αυτασφάλισης, για όσο χρόνο υφίσταται υποχρέωση καταβολής από τον καταγγέλλοντα τη σύμβαση εργοδότη και για ποσοστό 50% ή 20% του κόστους αυτασφάλισης. Η σχετική δαπάνη βαρύνει τον κλάδο Λ.Α.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ

2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

Σε επίπεδο κοινωνικό και επιχειρησιακό οι επιχειρήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τον πρώτο λόγο διαμόρφωσης πολιτικών και πρακτικών διαχείρισης της ενεργού γήρανσης και, κυρίως, καλλιέργειας μίας νέας κουλτούρας όσον αφορά τους ηλικιωμένους εργαζόμενους. Ακολουθώς αναφέρονται βασικές πτυχές αυτής της προσέγγισης:

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

1. Ενίσχυση της θετικής αντίληψης της κοινωνίας σχετικά με την αξία των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και της εμπειρίας των ηλικιωμένων εργαζόμενων, λαμβάνοντας υπόψη και το φύλο τους
2. Ευαισθητοποίηση και παροχή κινήτρων στους ηλικιωμένους εργαζόμενους ώστε να συμμετάσχουν ενεργά σε οργανώσεις και όργανα εκπροσώπησής τους
3. Υποστήριξη διαπολιτισμικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ηλικιωμένων εργαζόμενων, καθώς και για την άρση των διακρίσεων
4. Προώθηση των συλλογικών αναγκών των ηλικιωμένων εργαζόμενων
5. Υποστήριξη της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ηλικιωμένων εργαζομένων με τους νεότερους εργαζόμενους για την αλληλεγγύη και την κατανόηση μεταξύ των γενεών
6. Αξιοποίηση της εμπειρίας, της εμπιστοσύνης και της συνέπειας ως των κύριων αυξημένων ικανοτήτων των ηλικιωμένων εργαζόμενων
7. Εφαρμογή ενιαίου οργανωμένου πλαισίου διαχείρισης της ενεργού γήρανσης με:
 - Χαρτογράφηση/Διάγνωση της υφιστάμενης κατάστασης της επιχείρησης ως προς το προφίλ των εργαζομένων της, το προφίλ της ίδιας της επιχείρησης και τις δομές και πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση και με την ηλικία

- Καθορισμό της πολιτικής και στρατηγικής της διοίκησης και δέσμευση της διοίκησης για την πρόθεση και τους στόχους διαχείρισης της ενεργού γήρανσης
- Ευαισθητοποίηση-Κατάρτιση των Διευθυντικών Στελεχών για τη Διαχείριση των Ηλικιών στην Εργασία
- Πλάνο Διαχείρισης Σταδιοδρομίας των Ηλικιωμένων Εργαζόμενων (και του συνόλου των εργαζομένων)
- Δράσεις Κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης
- Διαχείριση Γνώσης και Μεταφορά Τεχνογνωσίας
- Διαγενεακή Αλληλεπίδραση στην Εργασία
- Εναλλαγή Θέσεων Εργασίας – Εσωτερική Κινητικότητα
- Διασφάλιση Ασφάλειας, Υγείας και Ευεξίας των Εργαζομένων
- Υποστήριξη Μετάβασης από την Εργασία στην Συνταξιοδότηση

3. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΗ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

Κατά την επόμενη δεκαετία, η τεχνολογία θα διευκολύνει ώστε να καταστεί δυνατή η συνέχιση της ενεργού συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία επαγγελματιών του κοινωνικο-οικονομικού συστήματος. Μέσα από την εμπλοκή με τους τελικούς χρήστες, νέες πλατφόρμες συνεργασίας και εργαλεία ΤΠΕ θα αναπτυχθούν και θα υποστηρίζουν τη δημιουργία νέων οργανωτικών μορφών που συνδέουν και ενδυναμώνουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη ώστε να διευκολυνθεί η αλληλεπίδραση μεταξύ τους.

Αυτές οι τεχνολογίες θα είναι προσβάσιμες σε όλους, «φιλικές» και θα επιτρέπουν στους ηλικιωμένους να επεκτείνουν τις δυνατότητές τους, αφήνοντας σημαντική κληρονομιά γνώσης και εμπειρίας και δημιουργώντας υπεραξία.

Παράλληλα, η τυποποίηση διαδικασιών λειτουργίας των επιχειρήσεων βάσει προκαθορισμένων προτύπων αποτελούν υποστηρικτικά εργαλεία διαχείρισης των ηλικιών στην εργασία.

Ενδεικτικά, ως τέτοια πρότυπα και εργαλεία αναφέρονται:

- 1.** Πρότυπα συστημάτων διαχείρισης ποιότητας που περιλαμβάνουν στόχους-δείκτες για την διαχείριση των ηλικιών, την αποφυγή διακρίσεων και την διαχείριση γνώσης
- 2.** Μοντελοποιημένες διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που διέπονται από συγκεκριμένα κριτήρια και αρχές αποφυγής διακρίσεων στην εργασία, χαρτογράφησης των ηλικιών στην εργασία, αποτύπωσης των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας και των ιδιαίτερων ταλέντων που επιβάλλουν, χαρτογράφησης των εργαζόμενων και του αναλυτικού προφίλ τους
- 3.** Μοντελοποιημένες ενδοεπιχειρησιακές δράσεις ανταλλαγής γνώσης και τεχνογνωσίας
- 4.** Συστήματα έξυπνης διαχείρισης γνώσης
- 5.** Εργαλεία διάγνωσης υφιστάμενης κατάστασης ανθρωπίνων πόρων και διαχείρισης θέσεων εργασίας, πόρων, δεξιοτήτων και ταλέντων

- 6.** Εργαλεία Αξιολόγησης Απαιτήσεων και Αξιολόγησης Υλοποίησης Δράσεων Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Δια βίου Μάθησης
- 7.** Εργαλεία αξιολόγησης συνθηκών εργασίας
- 8.** Εργαλεία αξιολόγησης ψυχοσωματικής κατάστασης και ικανότητας προς εργασία