

ΕΝΕΡΓΟΣ ΓΗΡΑΝΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Απόστολος Ε. Ξυράφης

28 Μαΐου 2012

Το ζήτημα της «γήρανσης» από την οπτική γωνία της δημόσιας πολιτικής

=

✓ «απειλή» για την βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος και τα δημόσια οικονομικά

✓ παραγωγικό δυναμικό ανενεργό



Ευρωπαϊκή στρατηγική
Εθνικές πολιτικές

Ελλάδα

Πηγές: (Καραντινός,Μανούδη,2011),www.empeiria-dp.gr,

- ✓ Πέραν του υψηλότερου οικονομικού κόστους για την κοινωνία, η γήρανση του πληθυσμού έχει ορισμένες σοβαρές επιπτώσεις, όπως η αλλαγή των οικογενειακών δομών, οι νέες συνθήκες διαβίωσης και οι μεταβαλλόμενες σχέσεις μεταξύ των γενεών, επιπτώσεις για τις οποίες υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης.
- ✓ Γενικά υπάρχει έλλειψη κοινωνικής έρευνας σε ότι αφορά στην κατάσταση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας.

Η αγορά εργασίας

- Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων 55-64 ετών αυξήθηκε κατά την περίοδο 2000-2009 από 39% σε 42,2% (Eurostat,2011)
- Ως προς το μέσο ποσοστό απασχόλησης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας στην ΕΕ των 27, η Ελλάδα υπολείπεται όσο αφορά τις μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία ανδρών απασχολούνται στη γεωργία, τη βιομηχανική παραγωγή, τις κατασκευές, τις μεταφορές και στο εμπόριο.

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας απασχολούνται στην **γεωργία**, το εμπόριο, την βιομηχανική παραγωγή, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια.
- Το ποσοστό **αυτοαπασχόλησης** είναι πολύ υψηλότερο στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και των δύο φύλων σε σχέση με τους νεότερους σε ηλικία εργαζόμενους.
- Το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είναι σημαντικά **χαμηλότερο** από αυτό των νεότερων ατόμων.

Πρόσβαση στην αγορά εργασίας

- Οι πιθανότητες να καταστεί ένα άτομο άνεργο καθώς μεγαλώνει ηλικιακά είναι γενικά μειωμένες στην Ελλάδα.
- Οι άνδρες 55-64 ετών παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τις γυναίκες 55-64 ετών.
- Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μικρότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους λόγω του αυστηρού νομοθετικού πλαισίου για την προστασία της απασχόλησης και λόγω του υψηλού ποσοστού αυτοαπασχόλησης.

- Η τάση της αυξημένης ανεργίας για όλες τις ηλικιακές ομάδες έχει επηρεάσει τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.
- **Οι προοπτικές επαναπασχόλησης** είναι ένα στοιχείο που διαφοροποιεί τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους που καθίστανται άνεργοι, σε σχέση με τους συνήθεις εργαζόμενους, καθώς η επάνοδός τους στην εργασία θεωρείται ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολη.
- Η διακύμανση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας ανάλογα με την ηλικία ενισχύει το γεγονός ότι οι ευκαιρίες επαναπασχόλησης περιορίζονται με την αύξηση της ηλικίας

Λόγοι αδράνειας για τον μη ενεργό πληθυσμό ηλικίας 50+

- Συνταξιοδότηση (πρόωρη ή κανονική)
- Προβλήματα υγείας (εγείρεται το ζήτημα της ασφάλειας κατά την εργασία)
- Πολιτισμικοί παράγοντες (κυρίως για τις γυναίκες).

Τα άτομα που δεν εργάζονται πλέον, αναφέρουν ως λόγο, για τη μη παραμονή τους στην εργασία, την *έλλειψη ευέλικτου ωραρίου εργασίας και την έλλειψη ευκαιριών για την ενίσχυση των δεξιοτήτων.*

Διακρίσεις

Τα στοιχεία για την ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο βοηθούν στο να γίνουν ορισμένες επισημάνσεις.

- **Η τρέχουσα οικονομική κρίση** έχει οδηγήσει την ανεργία σε αυξημένα επίπεδα.
- Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν έχουν μείνει ανέπαφοι από την αύξηση της ανεργίας.

- Οι απώλειες ήταν ελαφρά μεγαλύτερες για τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες καθώς και για τα άτομα όχι τόσο μεγαλύτερης ηλικίας.

Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο γεγονός ότι πολλοί μεγαλύτεροι σε ηλικία άνδρες εργαζόμενοι απασχολούνται σε τομείς που έχουν πληγεί βαθιά από την ύφεση, όπως ο τομέας των κατασκευών και ο τομέας της βιομηχανικής παραγωγής.

Κυβερνητικές πολιτικές και μέτρα

Υπάρχει μια έλλειψη εκστρατειών ευαισθητοποίησης εκ μέρους της πολιτείας και περιορισμένες παρεμβάσεις προς όφελος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Η Ελλάδα έχει ενσωματώσει **τις κοινοτικές οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ** για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

Για διάφορους λόγους **η εφαρμογή του νόμου** δεν βρίσκεται στα επιθυμητά επίπεδα.

Στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης περιλαμβάνουν μέτρα που αφορούν είτε αποκλειστικά τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, είτε τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας σε συνδυασμό με άλλες πληθυσμιακές ομάδες.

Στις περισσότερες περιπτώσεις όμως, τα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας έχουν σχεδιαστεί έτσι ώστε να μπορούν να επωφεληθούν από αυτά και άλλες ηλικιακές ομάδες.

Υπάρχουν ενεργητικά μέτρα τα οποία αφορούν αποκλειστικά στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Στο πλαίσιο προγραμμάτων που επιδοτούνται από το Ταμείο Κοινωνικών Εταίρων και το ΛΑΕΚ, οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα επιδοτήθηκαν προκειμένου να προσλάβουν ανέργους οι οποίοι βρίσκονται πέντε έτη πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης. Το διάστημα της επιδότησης κυμαινόταν από 1 – 60 μήνες και το ποσό της επιδότησης κάλυπτε το 40% του μισθού.

Από το 2010, **200.000** εταιρίες επιδοτούνται με τη μορφή εξαιρέσεων καταβολής εισφορών **κοινωνικής ασφάλισης** σε αντάλλαγμα για την διατήρηση τουλάχιστον άλλων 200.000 θέσεων εργασίας.

Επίσης, υπήρξαν και νομοθετικές πρωτοβουλίες που δύνανται να ωφελήσουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους.

Ο **νόμος 3845/2010** έχει ως στόχο την μετατροπή του επιδόματος ανεργίας, εφόσον το επιθυμεί και ο άνεργος, σε *«επιταγή για την επανένταξη στην αγορά εργασίας»*. Η εν λόγω επιταγή λαμβάνεται ως επίδομα από τον εργοδότη που προσλαμβάνει έναν άνεργο ο οποίος είναι εγγεγραμμένος στις λίστες του ΟΑΕΔ.

Κανένα όμως από τα μέτρα που έχουν ως στόχο την υποστήριξη των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας **δεν έχει υποβληθεί σε ενδελεχή αξιολόγηση**, οπότε ο αντίκτυπος στην ομάδα στόχο παραμένει σε πολύ μεγάλο βαθμό άγνωστος.

Στο έγγραφο στρατηγικής ΠΡΟΟΔΟΣ που συνέταξε το Υπουργείο Απασχόλησης δεν γίνεται αναφορά σε καμιά συγκεκριμένη προτεραιότητα ή στρατηγική για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους.

Σύμφωνα με τα πορίσματα πρόσφατων μελετών, η πλειοψηφία των ανέργων που συμμετείχαν στα προγράμματα έμειναν χωρίς εργασία μετά την ολοκλήρωση της επιδοτούμενης περιόδου, ενώ μόνο το ένα τρίτο συνέχισαν να εργάζονται.

Αντιθέτως, η μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων που έλαβαν **επίδομα αυτοαπασχόλησης** συνεχίζουν να είναι ενεργοί ακόμη και μετά το τέλος της επιδότησης και οι περισσότεροι από αυτούς στην ίδια δραστηριότητα για την οποία επιδοτήθηκαν.

Καλές πρακτικές

Δύο παραδείγματα υλοποιημένων προγραμμάτων αυτού του είδους είναι:

- «Καινοτόμες Προσεγγίσεις Εφαρμογών Κοινωνικού Διαλόγου. Η Περίπτωση της Διαχείρισης της Ενεργού Γήρανσης», της Α.Σ. «Εμπειρία».
- «Διαχείριση της Αλλαγής στον Κλάδο της Ναυπηγικής Μέσα από την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού», της Α.Σ. Πλωηγός.

Βασικός στόχος του προγράμματος «Καινοτόμες Προσεγγίσεις Εφαρμογών Κοινωνικού Διαλόγου. Η Περίπτωση της Διαχείρισης της Ενεργού Γήρανσης», που υλοποίησε η Α.Σ. «Εμπειρία» στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL, ήταν η ανάπτυξη πρωτοβουλιών για επιτυχείς πολιτικές διαχείρισης του ζητήματος της ενεργού γήρανσης καθώς και την ανάπτυξη διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου για την καθιέρωση πολιτικών σχετικά με τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης στις επιχειρήσεις.

Σημαντικό επίτευγμα ήταν το ότι στα πλαίσια του προγράμματος, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθισαν στο ίδιο τραπέζι και άρχισαν έναν διάλογο πάνω στο ζήτημα της ενεργού γήρανσης.

Έχοντας υπόψη την γενική έλλειψη ενδιαφέροντος για ζητήματα της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα το πρόγραμμα της Α.Σ. «Εμπειρία» ήταν ιδιαίτερος καινοτόμος.

- Για πρώτη φορά έγινε καταγραφή των προβλημάτων σχετικά με την ενεργό γήρανση και των παραμέτρων της.
- Αναπτύχθηκε μεθοδολογία και δημιουργήθηκαν εργαλεία για την διαχείριση της ενεργού γήρανσης σε επίπεδο επιχειρήσεων.
- Η ομάδα-στόχος έλαβε υποστήριξη μέσω εφαρμογών συμβουλευτικής, εκπαίδευσης και καθοδήγησης.
- Πρακτική καινοτομία του Έργου υπήρξε η σύσταση και λειτουργία Παρατηρητηρίου για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για την ενεργό γήρανση καθώς και ενός δικτύου «κεραιών» σε όλη την Ελλάδα.

Το πρόγραμμα «Διαχείριση της Αλλαγής στον Κλάδο της Ναυπηγικής Μέσα από την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού», της Α.Σ. Πλω-ηγός, υλοποιήθηκε στα πλαίσια της Κ.Π.Εqual.

Στόχος του ήταν η Διαχείριση της Αλλαγής στον κλάδο της ναυπηγικής μέσω της ενημέρωσης των εργαζομένων και των εταιριών ότι η εισαγωγή των συλλογικών δράσεων για τις εργασιακές απαιτήσεις επιτρέπουν στο εργατικό δυναμικό την προσαρμογή στις αναμενόμενες αλλαγές, τη βελτίωση των δυνατοτήτων και την ενεργό συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία.

Κύριος αντίκτυπος του προγράμματος ήταν:

- Η βελτίωση της νοοτροπίας των εταιριών και της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζομένων.
- Η ενίσχυση των γνώσεων
- Η βελτίωση των επικοινωνιακών μηχανισμών
- Η αποτελεσματική διαχείριση της τυπικής γνώσης και η καταγραφή της σιωπηρής γνώσης
- Η βελτίωση της ποιότητας και της απόδοσης των διαδικασιών
- Η υποστήριξη των ανθρωπίνων πόρων.

Πρόσφατες εξελίξεις

Έχουν θεσπιστεί νόμοι από το Υπουργείο Εργασίας που **προβλέπουν περικοπές των συντάξεων και σημαντικές αλλαγές στις συνθήκες απασχόλησης** που επηρεάζουν τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας

Ο **N.3889/2010** επιτρέπει στις επιχειρήσεις την **παράκαμψη των συλλογικών συμβάσεων** που ισχύουν σε διάφορους κλάδους της οικονομίας. Σκοπός είναι η μείωση των μισθών συνάπτοντας ατομικές συμβάσεις εργασίας με κάθε εργαζόμενο.

Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, οι επιχειρήσεις, που πληρούν ορισμένα οικονομικά κριτήρια, θα μπορούν να παρέχουν στους εργαζόμενούς τους νέες ατομικές συμβάσεις με ετήσια αμοιβή μικρότερη από την προβλεπόμενη στις κλαδικές συμβάσεις, όχι όμως χαμηλότερη από ότι προβλέπεται στην εθνική συλλογική σύμβαση.

Αναμφίβολα οι πρώτοι που θα πληγούν από το νέο μέτρο θα είναι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας.

Οι ελάχιστοι μισθοί των Ελλήνων εργαζομένων, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, καθορίζονταν έως τώρα μέσω της ελεύθερης διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Πλέον, και βάσει των Ν.3833/2010 και 3871/2010 για το πάγωμα των μισθών των εργαζομένων, το νέο σύστημα καθορισμού των μισθών προωθεί τι παρεμβάσεις των κρατικών αρχών και σημαντικούς περιορισμούς στις ελεύθερες διαπραγματεύσεις, βάσει των οποίων καθορίζονταν οι μισθοί.

Είναι πολύ νωρίς για να αξιολογηθούν οι συνέπειες των μέτρων αυτών στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας.

Δεν υπάρχει όμως αμφιβολία ότι πρόκειται να τους επηρεάσουν αρνητικά.

Ειδικά το μέτρο της καταβολής αμοιβών κάτω του κατώτερου μισθού για τους νέους ενδέχεται να οδηγήσει σε **υποκατάσταση** των μεγαλύτερων σε ηλικία και πιο δαπανηρών εργαζομένων με άπειρους αλλά κατά πολύ φθηνότερους εργαζομένους.

- Η βελτίωση της συμμετοχής των 55-64 στην απασχόληση στη χώρα μας, με γνώμονα το δημογραφικό έλλειμμα, στις παρούσες συνθήκες εξαρτάται από :
- Επιχειρηματικότητα και ανάπτυξη σε τομείς όπου υπάρχουν συγκριτικά πλεονεκτήματα
- Αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών
- Διαβούλευση των εμπλεκόμενων μερών
- Στρατηγικό σχεδιασμό με θεσμικά μέτρα και οικονομική υποστήριξη από το κράτος