



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα(Τ.Ε.Ι) Κρήτης

Σχολή Επαγγελματών Υγείας & Πρόνοιας

Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας

Πτυχιακή εργασία με θέμα:

**«ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ 50+ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΒΑΣΗ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ»**

Φοιτήτριες: Ζωντανού Παναγιώτα

Κακαράντζα Μαρία

Κυράνου Αικατερίνη

Λιανάκη Νίκη

Εισηγήτρια: Κούτρα Κλειώ

Ηράκλειο 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| Εισαγωγή..... | 5 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ | |
| 1.1 Ορισμός | 7 |
| 1.2 Η συνταξιοδότηση ως γεγονός..... | 8 |
| 1.3 Ο ρόλος του συνταξιούχου..... | 8 |
| 1.4 Τρόποι συνταξιοδότησης..... | 10 |
| 1.5 Προσδοκίες από την επικείμενη συνταξιοδότηση..... | 12 |
| 1.6 Μια σημαντική μεταβολή στην κοινωνική θέση..... | 13 |
| 1.7 Παράγοντες που επηρεάζουν την εισαγωγή στην συνταξιοδότηση..... | 14 |
| 1.8 Ελαστική και υποχρεωτική συνταξιοδότηση..... | 23 |
| 1.8.1 Πλεονεκτήματα/Μειονεκτήματα υποχρεωτικής συνταξιοδότησης..... | 24 |
| 1.8.2 Ελαστική συνταξιοδότηση..... | 25 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΕΝΕΡΓΟΣ ΓΗΡΑΝΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ | |
| 2.1 Ορισμός..... | 26 |
| 2.2 Η δημογραφική γήρανση στην Ελλάδα..... | 28 |
| 2.3 Στρατηγικές ενεργού γήρανσης..... | 31 |
| 2.4 Τα μέτρα για την ενεργό γήρανση στην Ελλάδα στο ΕΣΔΑ 2005..... | 32 |
| 2.4.1 Μέτρα και κίνητρα για την αύξηση της απασχολησιμότητας των ηλικιωμένων..... | 34 |
| 2.5 Αξιολόγηση του ΕΣΔΑ..... | 35 |
| 2.6 Καλές πρακτικές από δύο χώρες της Ε.Ε..... | 35 |
| 2.6.1 Αυστρία..... | 35 |
| 2.6.2 Αγγλία..... | 36 |
| 2.7 Κίνητρα προς επιχειρήσεις και εργοδότες για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας..... | 37 |
| 2.8 Πολιτικές παρέμβασης για τη διαχείριση ενεργού γήρανσης..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 2.9 Οι προτεραιότητες σχετικά με την ενεργό γήρανση στην Ελλάδα..... | 42 |
| 2.10 Πορίσματα και συστάσεις του ευρωπαϊκού συμβουλίου προς την Ελλάδα..... | 45 |
| 2.11 Πρόταση- απόφαση του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου για το ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης (2012)..... | 47 |
| 2.11.1 Πλαίσιο αναφοράς..... | 47 |
| 2.11.2 Αποτελέσματα διαβουλεύσεων από τα ενδιαφερόμενα μέλη και ο αναμενόμενος αντίκτυπος..... | 50 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ | |
| 3.1 Σημερινές προτάσεις κυβέρνησης και τι σημαίνουν αυτές..... | 55 |
| 3.1.1 Οι ρυθμίσεις του νέου Ασφαλιστικού Νόμου(Ν. 3863/2010)..... | 55 |
| 3.1.2 Αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα..... | 61 |
| 3.2 Εφεδρεία..... | 63 |
| 3.3 Διευκρινιστική εγκύκλιος..... | 65 |
| 3.4 Ποιοι βγαίνουν από τα βαρέα ανθυγιεινά..... | 65 |
| 3.5 Αλλαγές στις ασφαλιστικές και εργασιακές σχέσεις των μισθωτών με το Ν.3986/2011..... | 65 |
| 3.5.1 Ασφαλιστικές σχέσεις..... | 66 |
| 3.5.2 Εργασιακές σχέσεις..... | 66 |
| 3.6 Διορθωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις..... | 75 |
| 3.7 Αποτελέσματα στατιστικών μελετών..... | 81 |
| 3.8 Το θεσμικό πλαίσιο της ΚΕΑΔ..... | 81 |
| 3.8.1 Πεδίο παρέμβασης ΚΕΑΔ..... | 82 |
| 3.8.2 Μεθοδολογία μελέτης-Καταγραφή και μελέτη ισχύοντος θεσμικού πλαισίου..... | 83 |
| 3.8.3 Καταγραφή και αξιολόγηση υφιστάμενης κατάστασης..... | 83 |
| 3.8.4 Κριτήρια απλούστευσης..... | 85 |
| 3.8.5 Παράμετροι ποιότητας υπηρεσιών απονομής σύνταξης..... | 85 |

| | |
|---|----|
| 3.8.6 Βασικές θεσμικές και τεχνικές παρεμβάσεις βελτίωσης ποιότητας υπηρεσιών..... | 86 |
| 3.8.7 Συμπεράσματα..... | 87 |
| 3.8.8 Προτάσεις αντιμετώπισης θεσμικών, οργανωτικών και τεχνολογικών προβλημάτων..... | 88 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

| | |
|---|-----|
| 4.1 Προετοιμασία..... | 91 |
| 4.2 Προσυνταξιοδοτικά προγράμματα που υλοποιούνται στην Δανία και την Ιρλανδία..... | 95 |
| 4.3 Αλλαγές που επιφέρει η συνταξιοδότηση..... | 98 |
| 4.4 Βιολογικές και συναισθηματικές αλλαγές που επιφέρει η συνταξιοδότηση..... | 99 |
| 4.5 Εργασία συμβούλων με ηλικιωμένους..... | 102 |
| 4.6 Εθελοντική Εργασία στη SHARE(Ερευνα για την Υγεία, τη Γήρανση και τη Συνταξιοδότηση στην Ευρώπη)..... | 105 |
| 4.6.1 Σύγκριση εθελοντισμού ηλικίας 50 ετών και άνω στις διάφορες χώρες της Ευρώπης..... | 108 |
| 4.6.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εθελοντών..... | 108 |
| 4.6.3 Εκπαίδευση και καθεστώς απασχόλησης των εθελοντών..... | 109 |
| 4.6.4 Παρούσα Κατάσταση και Προοπτικές της εθελοντικής συμμετοχής στον πληθυσμό των ηλικιωμένων..... | 110 |
| 4.6.5 Πως οι Ευρωπαίοι ηλικιωμένοι περνούν τον χρόνο τους..... | 110 |
| 4.7 Ευρωπαϊκό Έτος για την Ενεργό Γήρανση και αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών το 2012 (ΕΥ2012)..... | 112 |

| | |
|--|-----|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ | |
| 5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων..... | 116 |
| 5.2 Συζήτηση..... | 126 |
| 5.3 Συμπεράσματα..... | 133 |
| 5.4 Προτάσεις..... | 134 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 139 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ..... | 144 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα το οποίο προτίθεται να εξεταστεί έχει ως τίτλο «Παράγοντες που επηρεάζουν τους εργαζομένους 50+ για την μετάβαση από την εργασία στην συνταξιοδότηση». Στις μέρες μας η οικονομική κρίση που πλήττει την χώρα μας και η περίοδος ύφεσης που περνά, επηρεάζουν αρνητικά όλους τους τομείς και τους θεσμούς του κράτους. Η κοινωνική ασφάλιση βρίσκεται στην δίνη αυτής της κρίσης και οι συνέπειες της είναι πολλές απέναντι σε εργαζόμενους και συνταξιούχους. Επιπλέον η χώρα μας σε αντίθεση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε δεν εξασφάλισε για τους πολίτες της ένα βιώσιμο συνταξιοδοτικό εισόδημα. Οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης έχουν ήδη ολοκληρώσει τις ασφαλιστικές τους μεταρρυθμίσεις ενώ την ίδια στιγμή στη χώρα μας οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι αποκομίζονται τις αρνητικές συνέπειες του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο επί χρόνια εκμεταλλευόταν τους εργαζόμενους και τους συνταξιούχους εις όφελος του κράτους και του κοινωνικού πλούτου. Το θέμα που επιλέξαμε να ασχοληθούμε προτάθηκε από την υπεύθυνη καθηγήτρια της πτυχιακής μας, το οποίο μας βρίσκεται σύμφωνες διότι είναι ένα θέμα που βρίσκεται στο επίκεντρο της επικαιρότητας. Επιπλέον, δεν έχουν υπάρξει μέχρι τώρα άλλες εργασίες πάνω σε αυτό το θέμα, και ήταν μια ευκαιρία να ασχοληθούμε εις βάθος και να μάθουμε πέρα από το θεωρητικό κομμάτι και την άποψη των ίδιων των εμπλεκόμενων στο θέμα.

Σκοπός της ακόλουθης εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εργαζομένων ηλικίας 50 και άνω σε Α.Ε επιχειρήσεις του νομού Ηρακλείου, σχετικά με τους λόγους που θα αποφάσιζαν να μεταβούν στην συνταξιοδότηση. Η ερευνητική υπόθεση που τέθηκε είναι η στάση των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω για τη μετάβαση από την εργασία στην συνταξιοδότηση σχετίζεται αρνητικά όταν προϋπάρχουν μέτρα και πολιτικές που τους επιτρέπουν να παραμείνουν στην εργασία. Όπως και τα ερευνητικά ερωτήματα:

-Το χαμηλό οικονομικό προφίλ του εργαζόμενου επηρεάζει θετικά την μετάβαση των ερευνώμενων από την αγορά εργασίας στη συνταξιοδότηση;

-Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν τους ερευνώμενους να εξέλθουν από την αγορά εργασίας;

-Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν κάποιους ερευνώμενους να αναβάλουν την έξοδο τους από την αγορά εργασίας;

-Επηρεάζει θετικά η γνώση των ερευνώμενων πάνω στις μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος στο να οδηγηθούν στην συνταξιοδότηση;

Η έρευνα μας βασίστηκε στην δημιουργία ερωτηματολογίων, τα οποία δόθηκαν σε εργαζομένους 50+ στην βιομηχανική περιοχή του Ηρακλείου Κρήτης. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα για να διατηρηθεί το προσωπικό απόρρητο των συμμετεχόντων. Η έρευνα μας οδήγησε να απορρίψουμε την ερευνητική υπόθεση που είχαμε θέσει στο ξεκίνημα της εργασίας μας και αντίστοιχα να απαντήσουμε στα ερευνητικά ερωτήματα που θέσαμε. Όσον αφορά το θεωρητικό κομμάτι, οι πληροφορίες αντλήθηκαν κυρίως από την ξένη αλλά και ελληνική βιβλιογραφία, καθώς και από αξιόπιστες πηγές ηλεκτρονικών ιστοσελίδων. Οι κυριότερες δυσκολίες που συναντήσαμε και αφορούν και το ερευνητικό και το θεωρητικό μέρος είναι η άρνηση συμμετοχής στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και η δυσκολία στην εύρεση ελληνικής βιβλιογραφίας όσον αφορά το θεωρητικό κομμάτι.

Παρουσιάζοντας την τα κεφάλαια και τα επιμέρους μέρη της, η δομή της εργασίας αποτελείται από τέσσερα επιμέρους κεφάλαια, ξεκινώντας από τον ορισμό της συνταξιοδότησης, ακολουθεί η σημασία της ενεργούς γήρανσης, οι αλλαγές τους ασφαλιστικού συστήματος και τέλος η ανάλυση των προσυνταξιοδοτικών προγραμμάτων και η προετοιμασία των εργαζομένων για την μετάβαση τους στην συνταξιοδότηση. Ακολουθεί η μεθοδολογία έρευνας, τα αποτελέσματα της, η συζήτηση, τα συμπεράσματα και οι προτάσεις μας για το μέλλον. Τελειώνοντας, πιστεύουμε πως είναι χρήσιμο και απαραίτητα να συνεχιστούν οι έρευνες πάνω σε αυτό το θέμα διότι απασχολεί και θα συνεχίσει να απασχολεί και στο μέλλον όλους του έλληνες πολίτες. Η αβεβαιότητα που επικρατεί στη χώρα μας αυτά τα χρόνια και η συνεχής αλλαγές που υφίσταται το ασφαλιστικό σύστημα δημιουργεί στους πολίτες ένα αίσθημα ανασφάλειας. Αξίζει λοιπόν, συνέχιση της έρευνας πάνω σε θέματα με αντίστοιχο αντικείμενο για την παρατήρηση και την έρευνα των θεμάτων αυτών το εκάστοτε χρονικό διάστημα.

1^ο κεφάλαιο : Το νόημα της συνταξιοδότησης

1.1 Ορισμός

Αν και απαντώνται αρκετοί και ίσως διαφορετικοί ορισμοί της συνταξιοδότησης, δεν υπάρχει κάποιος από αυτούς καθολικά αποδεκτός και με γενική εφαρμογή. Έτσι παρακάτω θα γίνει μια αναφορά στους κυριότερους στην προσπάθεια να παρουσιαστεί μια εποπτική εικόνα του ορισμού της συνταξιοδότησης.

«Πολλές μελέτες χρησιμοποιούν διοικητικούς ορισμούς όπως τον χρόνο συνταξιοδότησης ή την ηλικία συνταξιοδότησης, άλλες κατασκευάζουν κανονιστικούς ορισμούς, βασισμένους στην άποψη του συγγραφέα, χρησιμοποιώντας ως κριτήρια τις ώρες εργασίας ανά βδομάδα ή τα έτη εργασίας που έχουν προηγηθεί, ενώ κάποιες άλλες μελέτες χρησιμοποιούν την ατομική εκτίμηση του καθένα για το τι είναι ή όχι συνταξιούχος» (Bytheway, Keil, Allatt and Bryman, 1989).

«Λειτουργικού τύπου ορισμοί προσπαθούν να ορίσουν τη σύνθετη έννοια της συνταξιοδότησης με όρους συγκεκριμένων και αναγνωρίσιμων διαδικασιών. Κατά καιρούς ως συνταξιούχος, έχει οριστεί το άτομο που :

-Δεν ασκεί κάποια κερδοφόρα απασχόληση για ένα δεδομένο χρονικό διάστημα.

-Λαμβάνει σύνταξη από κάποιο πρόγραμμα Κοινωνικής Ασφάλισης.

-Δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση ολόκληρο τον χρόνο»(Atchley, 1977).

Πιο σύντομα και ίσως πιο εύστοχα η συνταξιοδότηση ορίζεται ως η αποχώρηση ή η έξοδος από το εργατικό δυναμικό με την ταυτόχρονη πληρωμή σύνταξης (Phillipson, 1998). Ακόμη χρησιμοποιείται από τον Atchley ένας σαφής ορισμός που δεν επιδέχεται αμφισβητήσεις και είναι ο εξής: «Ένα άτομο είναι συνταξιούχος όταν δεν εργάζεται σε αμειβόμενη εργασία με πλήρη απασχόληση και για ολόκληρο το χρόνο (ή δεν εργάζεται καθόλου) και όταν το εισόδημα του προέρχεται τουλάχιστον κατά ένα ποσοστό από σύνταξη που έχει κερδιστεί από τα προηγούμενα έτη εργασίας. Απαραίτητο είναι να ισχύουν και οι δύο αυτές προϋποθέσεις. Για παράδειγμα, πολλοί απόστρατοι εισπράττουν αλλά εργάζονται με πλήρη απασχόληση οπότε δεν θεωρούνται συνταξιούχοι» (Atchley, 1977).

Πέρα από την παραπάνω ανασκόπηση των κυριότερων ορισμών, δεν κρίνεται απαραίτητο να υιοθετηθεί κάποιος από αυτούς καθώς το φαινόμενο της συνταξιοδότησης είναι σύνθετο και με πολλές παραμέτρους και μια πιθανή στενή οριοθέτηση του δεν θα είχε να προσφέρει τίποτα σ' αυτήν.

1.2 Η συνταξιοδότηση ως γεγονός

Η συνταξιοδότηση σαν γεγονός έχει το χαρακτήρα της διαβατήριας τελετουργίας. Και αυτό γιατί το γεγονός της συνταξιοδότησης σηματοδοτεί το τέλος της περιόδου εργασίας και την έναρξη δίχως εργασία ζωής (τουλάχιστον όχι εργασίας πλήρους απασχόλησης). Σηματοδοτεί το πέρασμα από το ρόλο του εργαζόμενου σ' εκείνο του συνταξιούχου. Η τελετή που σηματοδοτείται με τη συνταξιοδότηση είναι άτυπη και το γεγονός συνήθως θίγεται σαν να ήταν τέτοιο που οι άνθρωποι θα προτιμούσαν να το ξεχάσουν παρά να το θυμούνται. Το γεγονός της συνταξιοδότησης αναπτύσσεται αργά ως «τελετή περάσματος». Κατά την τελετή συνήθως τονίζονται οι προηγούμενες επιτυχίες του ατόμου ως εργαζόμενου και σπάνια γίνεται λόγος για τον αποχωρισμό από την εργασία που αποτέλεσε ποικίλο πεδίο δράσης του ατόμου για πολλά έτη και τις νέες υποχρεώσεις της συνταξιοδότησης. Η συνταξιοδότηση δεν γίνεται ίσως ορατή ως διαβατήρια τελετουργία κυρίως γιατί αποτελεί μια σημαντική αλλαγή θέσης για την οποία η κοινωνία μας διδάσκει να σιωπούμε» (Atchley, 1977).

1.3 Ο ρόλος του συνταξιούχου

Η διαδικασία της συνταξιοδότησης εμπεριέχει τον αποχωρισμό του ατόμου από το ρόλο του εργαζόμενου που ασκείται για πληρωμή και την απόκτηση του ρόλου του συνταξιούχου. Σύμφωνα με τον Atchley (1977), ο όρος «ρόλος» μπορεί να αναφέρεται στην πολιτιστική μεταβίβαση γενικών κανόνων που ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις κάποιας συγκεκριμένης θέσης στην κοινωνία, είτε στη σχέση που προκύπτει ανάμεσα στους κατόχους συμπληρωματικών θέσεων. Ο ρόλος του συνταξιούχου συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τα ακόλουθα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Τα δικαιώματα του συνταξιούχου περιλαμβάνουν:

- Το δικαίωμα για οικονομική στήριξη δίχως το άτομο να εργάζεται (και την ίδια στιγμή δίχως αυτό να συνεπάγεται το στίγμα του εξαρτημένου από την κοινωνία, όπως συμβαίνει με τους ανέργους).

- Το δικαίωμα για ανεξαρτησία και αυτονομία σχετικά με τη χρήση του χρόνου που διαθέτει και άλλες πηγές.
- Κάποια πιο συγκεκριμένα δικαιώματα που συνδέονται με την προηγούμενη εργασιακή δραστηριότητα όπως το δικαίωμα χρήσης της βιβλιοθήκης της επιχείρησης στην οποία απασχολείται τα περασμένα έτη.

Ωστόσο, ο ρόλος του συνταξιούχου συνεπάγεται και καθήκοντα. Τέτοια είναι τα παρακάτω:

- Το άτομο αναμένεται να παραμείνει ο ίδιος τύπος ανθρώπου όπως ήταν πριν το γεγονός της συνταξιοδότησης.
- Οι συνταξιούχοι, αναμένεται να αναλάβουν την υποχρέωση να κατευθύνουν και να οργανώνουν μόνοι τις ζωές τους. Για πολλούς ανθρώπους, η συνταξιοδότηση σημαίνει την ευθύνη για ένα μεγάλο αριθμό πρόσθετων αποφάσεων.

Ο συνταξιούχος, αναμένεται να οργανώσει έτσι τη ζωή του μέσα στα πλαίσια που του επιτρέπει το εισόδημα του. Ασφαλώς, πολλοί άνθρωποι δεν μπορούν να ζήσουν σύμφωνα με την παραπάνω «απαίτηση», συνήθως όχι εξαιτίας δικού του σφάλματος, αλλά παρ' όλα αυτά η υποχρέωση εξακολουθεί να υφίσταται. Οι συνταξιούχοι αναμένεται να αποφύγουν να γίνουν εξαρτημένοι, είτε από την οικογένεια τους είτε από την ευρύτερη κοινωνία. Καθώς η συνταξιοδότηση συνεπάγεται ένα ρόλο για το άτομο που την επωφελείται, ο ρόλος αυτός συνήθως ορίζεται με ευέλικτους ποιοτικούς όρους παρά με χειροπιαστούς και αυστηρούς. Ίσως μάλιστα η απουσία του οργανωμένου στοιχείου που υπήρξε στον προηγούμενο ρόλο του εργαζομένου να αποτελεί την αιτία που έχει οδηγήσει πολλούς μελετητές να θεωρούν τη συνταξιοδότηση σαν ένα ρόλο δίχως ρόλο (Roleless role) γεγονός που δημιουργεί ένα αναπόφευκτο πρόβλημα για τον συνταξιούχο. Αυτοί οι μελετητές θεωρούν ότι η συνταξιοδότηση δημιουργεί ένα κενό που μονάχα με νέους οργανωμένους και λειτουργικούς ρόλους μπορεί να καλυφθεί. Τέλος αξίζει να αναφέρουμε ότι ο ρόλος του συνταξιούχου με την ασάφεια που τον χαρακτηρίζει, επιτρέπει στο φορέα του κάποια σημαντική ευελιξία προσαρμογής στις εκάστοτε περισσότερες ή πιο λίγες φυσικές ικανότητες του ατόμου (Atchley, 1977).

1.4 Τρόποι συνταξιοδότησης

Είναι ο τρόπος που ο εργαζόμενος μπορεί να επωφεληθεί από το δικαίωμα για σύνταξη. Συνοπτικά έχουμε:

- Την υποχρεωτική συνταξιοδότηση. Εδώ ο εργαζόμενος εφόσον έχει συμπληρώσει κάποιο προκαθορισμένο όριο ηλικίας (συνταξιοδότηση λόγω γήρατος) ή κάποια επίσης προκαθορισμένα έτη εργασίας υποχρεούται να παύσει να εργάζεται και συνταξιοδοτείται.
- Την ελαστική συνταξιοδότηση. Το κύριο χαρακτηριστικό του τρόπου αυτού της συνταξιοδότησης είναι η επιθυμία του εργαζόμενου να συνταξιοδοτηθεί. Βέβαια, βασική προϋπόθεση είναι να έχει συμπληρώσει ένα ελάχιστο χρόνο εργασίας (τα στοιχεία αυτά κάθε φορά ορίζονται από τις σχετικές διατάξεις του φορέα απασχόλησης του εργαζομένου) και συνήθως να έχει κάποια ελάχιστη ηλικία έπειτα από το πέρας της οποίας μπορεί να συνταξιοδοτηθεί.

Για την χώρα μας η ελάχιστη συνταξιοδότηση είναι σχεδόν συνώνυμη με την πρόωρη συνταξιοδότηση ενώ σε άλλες χώρες μεταφράζεται σε μια ποικιλία τρόπων που μπορούν να συνδυάζουν λιγότερη εργασία με ταυτόχρονη συνταξιοδότηση (σε μικρότερο ποσό από το κανονικό) ή εναλλασσόμενα διαστήματα εργασίας και συνταξιοδότησης, γνωστά και σαν προγράμματα σταδιακής συνταξιοδότησης (**Geist, 1968**). Η τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση ενισχύθηκε με τη θεσμοθέτηση κανόνων που έδιναν τη δυνατότητα ελαστικότητας (ευελιξίας) στην επιλογή του χρόνου αποχώρησης, για ομάδες εργαζομένων όπως οι εργαζόμενοι σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, οι μακροχρόνια άνεργοι κάποιας ηλικίας, οι μερικώς ανάκανοι προς εργασία, οι εργαζόμενες πολύτεκνες μητέρες, οι μοναχικές άπορες γυναίκες κ.λπ (**Νικολακοπούλου-Στεφάνου, 1996**). Αναφορικά με την πρόωρη συνταξιοδότηση οι συντάξεις είναι χαμηλότερες από το εισόδημα που θα είχαν οι συνταξιούχοι αν παρέμειναν στην ενεργό δράση (**Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρία, 2000**). Πάντως αν δεν έχουμε στην διάθεση μας ακριβείς απαντήσεις, οι ενδείξεις φανερώνουν ότι πολλοί εργαζόμενοι επωφελούνται από τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης υπό την προϋπόθεση ότι έχουν εξασφαλισμένο ένα επαρκές εισόδημα (**Hendricks and Hendricks, 1977**). Θα ήταν πάντως σφάλμα να θεωρήσουμε ότι η παραπάνω πρόταση έχει γενική εφαρμογή καθώς υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που οδηγούν στην επιλογή της πρόωρης συνταξιοδότησης όπως

είναι οι λόγοι υγείας, πιέσεις από τους ανωτέρους(διοίκηση), οικογενειακές υποχρεώσεις και άλλα που δεν συνυπάρχουν πάντα με μια καλή οικονομική κατάσταση.

Υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερη αναλογία από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών επιλέγουν την πρόωρη συνταξιοδότηση κυρίως επειδή προτιμούν τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου και επειδή ο ρόλος του ως εργαζόμενες είναι δευτερεύον αυτού της μητρότητας, της συζύγου, και της νοικοκυράς (**Geist, 1968**). Οι υποστηρικτές της πρόωρης συνταξιοδότησης δηλώνουν ότι είναι προτιμώμενο για τους ηλικιωμένους να επωφελούνται από αυτήν την επιλογή, καθώς έτσι μειώνεται «το ρίσκο» να μείνουν άνεργοι όταν δεν έχουν άλλη επιλογή από αυτή τη συνταξιοδότηση ανοιχτή για όλους. Σε μια έρευνα βρέθηκαν τα εξής αποτελέσματα σε σχέση με το πρωταρχικό λόγο που ώθησε τους εργαζόμενους στην επιλογή της πρόωρης συνταξιοδότησης. Οι λόγοι συνταξιοδότησης είναι το επαρκές εισόδημα σε ποσοστό 47,34%, η κακή υγεία σε ποσοστό 24,49%, η επιθυμία για ελεύθερο χρόνο σε ποσοστό 19,49%, μη ικανοποίηση με την δουλειά σε ποσοστό 5,52% και η κακή σχέση με το αφεντικό και τους συνεργάτες σε ποσοστό 3,16% (**Atchley, 1977**). Σύμφωνα με τον Phillipson (1998) υπάρχουν διάφοροι τρόποι αποχώρησης από την εργασία και έναρξης της συνταξιοδότησης. Η ποικιλία αυτή έχει οριστεί από διάφορες μελετητές του φαινομένου ως εξής:

- Επιβεβλημένη πρόωρη συνταξιοδότηση
- Εθελοντική πρόωρη συνταξιοδότηση
- Συνταξιοδότηση λόγω απόλυσης
- Συνταξιοδότηση λόγω ασθένειας ή ανικανότητας
- Συνταξιοδότηση λόγω ανεργίας
- Συνταξιοδότηση λόγω αποθάρρυνσης του εργαζομένου
- Υποχρεωτική συνταξιοδότηση λόγω ηλικίας σύμφωνα με τους κανονισμούς της πολιτείας.

Η πολυπλοκότητα της διαδικασίας της απόσυρσης από την εργασία αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στην ίδια την εμπειρία της συνταξιοδότησης. Σύμφωνα με τον Atchley (1977) αρκετοί εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται ξαφνικά, συνήθως εξαιτίας προβλημάτων υγείας ή διότι χάνουν τη δουλειά τους λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, αποτυχίας της επιχείρησης, μείωσης του προσωπικού και για άλλους

τέτοιους λόγους. Το 1/3 του εργατικού δυναμικού αναγκάζεται να συνταξιοδοτηθεί εξαιτίας της προσέγγισης της αναγκαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης. Στο μέλλον, όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναμένεται να επωφεληθούν από προγράμματα πρόωρης και σταδιακής συνταξιοδότησης.

1.5 Προσδοκίες από την επικείμενη συνταξιοδότηση

Ένα κεντρικό σημείο στη διαπραγμάτευση του θέματος της προσαρμογής του ατόμου στη συνταξιοδότηση, είναι οι προσδοκίες που τρέφει το άτομο για την καινούργια κατάσταση στην οποία αναμένει να εισέλθει. Οι προσδοκίες αυτές μπορεί να είναι ρεαλιστικές ή μη εκτιμήσεις και να διαμορφώνονται από μια πληθώρα παραγόντων(οικονομική ασφάλεια, ηλικία κ.λπ) πάντοτε όμως επηρεάζουν την προσαρμογή του ατόμου, όπως επίσης και την απόφαση του να συνταξιοδοτηθεί(όταν υπάρχει δυνατότητα για κάτι τέτοιο). Όσοι είχαν σύμφωνα με τους Thomson, Streid, Kosa (1960) είχαν αρνητική στάση απέναντι στην συνταξιοδότηση παρουσίασαν την τάση να μην έχουν καλή προσαρμογή όταν αυτή συνέβαινε. Ο Glasmer (1976) βρήκε ότι η θετική συμπεριφορά στη συνταξιοδότηση εξαρτάται από τις προσδοκίες του ατόμου. Στην έρευνα του καταδείχθηκε ότι για τα άτομα που αναμένουν να έχουν επαρκές οικονομικούς πόρους, φίλους, κοινωνικές δραστηριότητες, διασκεδαστικές και ευχάριστες εμπειρίες όταν συνταξιοδοτηθούν συνήθως ανυπομονούν να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης (**Barrow and Smith, 1979**).

Οι απόψεις και οι στάσεις των ατόμων απέναντι στη συνταξιοδότηση ποικίλουν αξιολογούμενα από τον ενθουσιασμό μέχρι το φόβο για το επικείμενο συμβάν. Υπάρχουν άνθρωποι που θεωρούν τη συνταξιοδότηση ως επιβράβευση για τα χρόνια που αφιέρωσαν στην εργασία ή ως τη μεγάλη τους ευκαιρία να πραγματοποιήσουν όλα τους τα όνειρα που έμειναν απραγματοποίητα λόγω των εργασιακών τους υποχρεώσεων. Κάποιοι άλλοι όμως αρνούνται το γεγονός ή το θεωρούν ως ότι πιο χειρότερο θα μπορούσε να τους συμβεί. Πιστεύουν ότι όταν συνταξιοδοτηθούν θα νιώθουν ανία, θα χάσουν το κύρος τους, θα οδηγηθούν στη φτώχεια ή θα μείνουν για πάντα στο περιθώριο. Αυτές είναι ενδεικτικά κάποιες αντιδράσεις που παρατηρούνται και φυσικά υπάρχουν διαφορετικές εκφάνσεις τους αλλά η παρουσίας τους δεν κρίνεται χρήσιμη ή απαραίτητα. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση και τις προσδοκίες απέναντι στη συνταξιοδότηση. Η ύπαρξη τους δρα θετικά

και η απουσία τους αρνητικά. Αυτοί είναι οι προηγούμενη προετοιμασία, η οικονομική εξασφάλιση, ο θετικός προσανατολισμός προς τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, το υψηλό επίπεδο κοινωνικότητας που αναμένεται. Παράλληλα υπάρχουν και άλλοι παράγοντες όπως η κακή υγεία, η ισχυρή δέσμευση με την επιχείρηση ή οι προσδοκίες για επαγγελματική άνοδο και άλλοι, οι οποίοι όταν υπάρχουν συχνά συμβάλλουν στην αρνητική εκτίμηση της επερχόμενης συνταξιοδότησης. Ο Atchley (1977) υποστηρίζει ότι γενικά οι ιδέες των ανθρώπων που σχετίζονται με την συνταξιοδότηση είναι ευχάριστες και μόνο λίγοι είναι αυτοί που την φοβούνται. Η σχέση ανάμεσα στο εισόδημα, την εκπαίδευση και το επάγγελμα από τη μια και στη στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση είναι σύνθετη. Πάντως το θετικότερο προσανατολισμό προς τη συνταξιοδότηση παρουσιάζουν οι άνθρωποι που ανήκουν στο μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο ενώ αυτοί που κατέχουν δουλειές χαμηλόμισθες αν και επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν φοβούνται τη φτώχεια. Για εκείνους που ανήκουν στο ανώτερο επαγγελματικό επίπεδο τα πράγματα είναι πιο σύνθετα και συχνά περιπλέκονται.

Η ηλικία επίσης επηρεάζει τη στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση. Σχετικές έρευνες κατέδειξαν ότι όσο μεγαλύτερο είναι το άτομο τόσο περισσότερο τον τρομάζει η επικείμενη συνταξιοδότηση. Σ' αυτή τη στάση συμβάλλουν κυρίως οικονομικοί παράγοντες καθώς αν ένα επαρκές εισόδημα ήταν εξασφαλισμένο η αναλογία των όσων θα συνταξιοδοτούνταν θα αυξάνονταν σταδιακά με την ηλικία σταθερά μέχρι την ηλικία των 64 ετών. Το γεγονός της συνταξιοδότησης αποτελεί απειλή και φόβο για το άτομο όταν εκλαμβάνεται σαν να είναι εκτός από τον έλεγχο του ατόμου που το αφορά (Floyd et al, 1992). Τα άτομα που αντιμετωπίζουν αρνητικά τη συνταξιοδότηση παρουσιάζουν συνταξιοδοτικό άγχος. Το συνταξιοδοτικό άγχος είναι ένα γενικευμένο αίσθημα ανησυχίας που αφορά τις αβέβαιες, απρόβλεπτες και πιθανά καταστροφικές συνέπειες της επικείμενης συνταξιοδότησης (Fletcher and Hansson, 1991).

1.6 Μια σημαντική μεταβολή στην κοινωνική θέση

Ένας από τους πρωταρχικούς στόχους της τρίτης ηλικίας είναι η προσαρμογή στη συνταξιοδότηση. Ιστορικά, η προσαρμογή αυτή επηρέαζε τους άνδρες πολύ περισσότερο από τις γυναίκες εξαιτίας της μεγαλύτερης συμμετοχής των ανδρών στο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, τα τελευταία 30 χρόνια η διαφορά των δύο φύλων έχει

διαφοροποιηθεί σημαντικά καθώς οι γυναίκες με αυξανόμενους αριθμούς έχουν εισέλθει και έχουν παραμείνει στο εργατικό δυναμικό έως τη συνταξιοδότηση. Επίσης, στο παρελθόν, η συνταξιοδότηση ήταν το αποκορύφωμα μιας μεγάλης και σταθερής επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Και αυτό, επίσης, έχει διαφοροποιηθεί. Στη σύγχρονη εποχή σημαντικός αριθμός εργαζομένων δεν παραμένουν στο ίδιο επάγγελμα και δεν εργάζονται στην ίδια εταιρεία όλα τους τα χρόνια και αυτό επηρεάζει, συχνά με αρνητικό τρόπο, τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες μετά την συνταξιοδότηση. Μάλιστα, ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζει το πώς αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι τη συνταξιοδότηση είναι το εάν πράγματι επέλεξαν να συνταξιοδοτηθούν, σε αντίθεση με το αν εξαναγκάστηκαν να συνταξιοδοτηθούν εξαιτίας της ηλικίας τους, της αντικατάστασης τους από ένα άτομο μικρότερης ηλικίας ή εξαιτίας περικοπών στην εταιρεία.

Ωστόσο, η συνταξιοδότηση είναι η πιο σημαντική μεταβολή κοινωνικής θέσης κατά την τρίτη ηλικία. Η εργασία προσφέρει δομή ζωής και καθημερινό χρονοδιάγραμμα. Προσφέρει συνεργάτες και άλλους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος αλληλεπιδρά τακτικά. Η εργασία προσφέρει επίσης ρόλους και λειτουργίες και με τον τρόπο αυτό συνεισφέρει στην προσωπική ταυτότητα. Επομένως, η συνταξιοδότηση μπορεί να απαιτεί ουσιαστική προσαρμογή. Η συνταξιοδότηση δεν συνεπάγεται μόνο τη διαχείριση του υπερβολικά αυξανόμενου ελεύθερου χρόνου. Ένας άνθρωπος πρέπει να εκτιμήσει επιλογές, διαπραγματεύσεις και τρόπους αντιμετώπισης που να είναι συνεπείς με τα προσωπικά του νοήματα. Ουσιαστικά κάθε άνθρωπος δομεί την κοινωνική του πραγματικότητα για τη συνταξιοδότηση. Το πόσο εύκολα προσαρμόζεται ένας άνθρωπος στο νέο ρόλο εξαρτάται από μια σειρά παράγοντες. Εάν η μετάβαση στη συνταξιοδότηση είναι αιφνίδια και θεαματική ή η ταυτότητα ενός ανθρώπου είναι στενά συνδεδεμένη με τον επαγγελματικό ρόλο, η μετάβαση θα είναι μάλλον ιδιαίτερος δύσκολη (Baucum, 2008).

1.7 Παράγοντες που επηρεάζουν τη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση

Ο τρόπος και η προσαρμογή στη συνταξιοδότηση είναι αποτέλεσμα ποικίλων παραγόντων: τη σωματική υγεία, την οικονομική κατάσταση, τις στάσεις των άλλων και την ανάγκη για επαγγελματική ικανοποίηση. Όπως διαπιστώθηκε, οι άνδρες και οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν διαφορετικές συνθήκες, όταν συνταξιοδοτηθούν.

- **Υγεία**

Μια ευρέως διαδεδομένη αντίληψη, υποστηρίζει ότι η συνταξιοδότηση έχει συχνά καταστροφικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία του ηλικιωμένου. Η αντίληψη αυτή εκφράζεται συχνά και από τα ίδια τα άτομα που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν. Αν και υπάρχει στην πραγματικότητα κάποια σχέση και διαπλοκή της συνταξιοδότησης και της υγείας, η σχέση αυτή δεν έχει τη διάσταση του μύθου που κυκλοφορεί στις αντιλήψεις πολλών ανθρώπων. Από τις διάφορες μελέτες και έρευνες που έχουν εκπονηθεί προκύπτει ότι υπάρχει κάποια σχέση ανάμεσα στην κατάθλιψη και τη συνταξιοδότηση. Στην έρευνά τους οι Regula Hezrag A, House J.S and Morgan J.N(1991) υποστηρίζουν ότι η παύση της εργασίας μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην υγεία και γενικότερα στην καλή κατάσταση του ατόμου στην περίπτωση που επιτρέπει στον εργαζόμενο να απομακρυνθεί από μια απαιτητική και δίχως επιβραβεύσεις εργασία και αρνητικές όταν η εργασία δίνει κίνητρα και επιβραβεύσεις. Είναι επιζήμιο και το να αναγκάζεται κάποιος να σταματήσει να εργάζεται όταν η εργασία είναι επιθυμητή και το να αναγκάζεται να συνεχίσει να εργάζεται όταν η εργασία γίνεται πηγή άγχους και στερείται επιβραβεύσεων για το άτομο. Στα άτομα που η απασχόληση ή η μη απασχόληση τους αντανάκλα τις προσωπικές τους επιλογές παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα σωματικής και ψυχικής υγείας σε σχέση με εκείνα που η απασχόληση ή μη απασχόληση τους υπαγορεύεται από άλλους παράγοντες (**Regula Hezrag, House J.S and Morgan, 1991**).

Οι περισσότεροι άνθρωποι βιάζονται να συνταξιοδοτηθούν, αλλά μια νέα αμερικανική επιστημονική έρευνα διαπίστωσε ότι η οριστική διακοπή της απασχόλησης και η συνταξιοδότηση κάποιου μπορεί να προκαλέσει σοβαρά προβλήματα υγείας, σε σημείο να τον οδηγήσει πρόωρα ακόμα και στο θάνατο. Η μελέτη, που αφορούσε πάνω από 12.000 ανθρώπους, ηλικίας 51 - 61 ετών, βρήκε ότι όσοι, μετά τη σύνταξή τους, διατηρούν μια περιστασιακή ή μερική απασχόληση, έχουν λιγότερες σοβαρές ασθένειες και λειτουργούν καλύτερα στην καθημερινή ζωή τους, σύμφωνα με το BBC και τη βρετανική "Τέλεγκραφ". Η έρευνα έγινε από ερευνητές του πανεπιστημίου του Μέριλαντ και δημοσιεύτηκε στο "Journal of Occupational Health Psychology" (Περιοδικό Επαγγελματικής Ψυχικής Υγείας) της

Αμερικανικής Ψυχολογικής Ένωσης. Σύμφωνα με την μελέτη, όσοι άνθρωποι έχουν εργασία μετά τη σύνταξή τους, η οποία σχετίζεται με την πρώην καριέρα τους, έχουν καλύτερη νοητική υγεία σε σχέση με όσους συνταξιοδοτούνται πλήρως. Όσοι όμως απασχολούνται κάποιες ώρες σε δουλειά που δεν έχει σχέση με την πρώην εργασία τους, δεν έχουν το ίδιο πλεονέκτημα νοητικής και ψυχικής υγείας. Αυτό, κατά τους ερευνητές, οφείλεται στο ότι οι συνταξιούχοι συχνά αγχώνονται, επειδή πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον που τους είναι άγνωστο. Η έρευνα έδειξε ότι όσοι συνταξιούχοι έχουν οικονομικά προβλήματα, είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν σε διαφορετικό πεδίο από αυτό της πρώην καριέρας τους και σε "κατώτερη" δουλειά, πράγμα που μπορεί να αποτελεί πλήγμα για το γόητρό τους και το αίσθημα αυτο-εκτίμησης. Οι επιστήμονες επισήμαναν ότι η καλή νοητική και ψυχική υγεία, με τη σειρά της, βοηθά στη διατήρηση της σωματικής υγείας και απομακρύνει τις σοβαρές ασθένειες. Αν ένας συνταξιούχος αποσυρθεί πλήρως από την εργασία, θα πρέπει να φροντίσει να έχει κάποια χόμπι σαν υποκατάστατο, σύμφωνα με την έρευνα (ΑΠΕ-ΜΠΕ, 2009).

Ένας μεγάλος αριθμός ηλικιωμένων εγκαταλείπει το εργατικό δυναμικό, είτε ηθελήμενα είτε όχι, εξαιτίας ασθένειας. Σε μια μελέτη μιας μεγάλης ομάδας ανδρών που επρόκειτο να συνταξιοδοτηθούν καταδείχτηκε ότι οι υγιείς άνδρες που ήθελαν να συνταξιοδοτηθούν ευημερούσαν. Εκείνοι που ήταν ασθενείς, δεν ευημερούσαν ανεξαρτήτως του αν ήθελαν να συνταξιοδοτηθούν ή όχι. Αυτό μπορεί να συμβαίνει επειδή, συνήθως η συνταξιοδότηση συντελείται περισσότερο αιφνίδια για τους ασθενείς. Επομένως, μπορεί να είναι λιγότερο προετοιμασμένοι οικονομικά και ψυχολογικά από εκείνους που είχαν χρόνο να σχεδιάσουν τη συνταξιοδότηση τους. Επιπλέον, τα έξοδα για την υγεία μπορεί να αποτελέσουν σημαντική οικονομική επιβάρυνση, ιδιαίτερα εάν έχουν κάποια αναπηρία. Συνολικά, για τα 2/3 των ενηλίκων ηλικίας 65 ετών ή άνω που είχαν συνταξιοδοτηθεί στις Η.Π.Α, οι παροχές από την κοινωνική ασφάλιση αποτελούν τη βασική πηγή εισοδήματος. Για το 1/3 των συνταξιούχων οι παροχές από την κοινωνική ασφάλιση αποτελούσαν ουσιαστικά το μοναδικό τους εισόδημα. Άτομα με αναπηρία που είχαν συνταξιοδοτηθεί βασίζονταν πολύ περισσότερο στις παροχές αυτές σε σύγκριση με άλλους συνταξιούχους. Οι στάσεις συχνά μεταβάλλονται στα λίγα πρώτα χρόνια της συνταξιοδότησης. Έχει καταδειχτεί ότι οι υγιείς άνδρες που δεν ήταν πρόθυμοι να συνταξιοδοτηθούν, σύντομα δυσαρεστούνταν. Αποσύρονταν κοινωνικά και έτειναν

να είναι δύστροποι και θυμωμένοι. Ωστόσο, τελικά έτειναν να ανακτούν την ισορροπία τους, και να υιοθετούν στάσεις παρόμοιες με εκείνες των ανθρώπων που ήθελαν να συνταξιοδοτηθούν. Αντιθέτως, εκείνοι που ήταν ασθενείς όταν συνταξιοδοτήθηκαν ακόμα και αν ανυπομονούσαν να συνταξιοδοτηθούν, επιδείκνυαν μικρή βελτίωση στη στάση τους με την πάροδο του χρόνου (Baucum, 2008).

- **Οικονομική κατάσταση-Μείωση του εισοδήματος.**

Η οικονομική κατάσταση αποτελεί ακόμη ένα σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την προσαρμογή του συνταξιούχου σε ένα νέο τρόπο ζωής. Σε αντίθεση με ότι πιστεύεται οι περισσότεροι ηλικιωμένοι στις Η.Π.Α έχουν αρκετά περιουσιακά στοιχεία που του παρέχουν προς το ζην. Ως προς τα καθαρά έσοδα, οι ηλικιωμένοι τείνουν να είναι πιο ευκατάστατοι από τους νεότερους ενήλικες. Ωστόσο, 1 στους 10 ανθρώπους ηλικίας 65 ετών και άνω εξακολουθεί να ζει κάτω από το όριο της ένδειας. Αυτό το ποσοστό είναι χαμηλότερο από εκείνο των νέων ενηλίκων, αλλά συγκαλύπτει τις οικονομικές συνθήκες υπό τις οποίες ζουν ορισμένες υπο-ομάδες ηλικιωμένων. Οι άγαμοι είναι πολύ πιθανότερο να ζουν σε συνθήκες ένδειας σε σύγκριση με τους έγγαμους. Οι άνθρωποι που ανήκουν σε κάποια μειονότητα έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι φτωχοί. Για παράδειγμα το 24% περίπου των ισπανόφωνων ηλικιωμένων βρίσκονται κάτω από το όριο της ένδειας. Οι γυναίκες είναι πιθανότερο να ζουν σε συνθήκες ένδειας σε σύγκριση με τους άνδρες. Από τις λευκές γυναίκες τρίτης ηλικίας, ποσοστό μεγαλύτερο από το 11% ζουν σε συνθήκες ένδειας, σε σύγκριση με ποσοστό κάτω του 6% των ανδρών. Όσες υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου και συμμετοχής σε κάποια μειονοτική ομάδα είναι πιθανό να ζουν σε συνθήκες ένδειας. Το 29% περίπου των μαύρων γυναικών τρίτης ηλικίας και περισσότερες από το 26% των ισπανόφωνων ζουν σε συνθήκες ένδειας. Επιπλέον, οι ηλικιωμένοι έχουν λιγότερες πιθανότητες σε σύγκριση με τους νεαρούς ενήλικες να απαλλαχτούν από τη φτώχεια. Αυτό ισχύει κυρίως όταν ο ηλικιωμένος υπήρξε φτωχός για περισσότερο από 3 χρόνια. Η πλειονότητα των νεαρών ενηλίκων που ζουν σε συνθήκες ένδειας θα βελτιώσουν την κατάσταση τους, σε σύγκριση με μόνο το 5% των ηλικιωμένων (Baucum, 2008).

Ανεξάρτητα από την κοινωνική θέση και από την εργασία που εκτελούσε το άτομο πριν συνταξιοδοτηθεί κατά κανόνα υπάρχει μια αξιοσημείωτη μείωση του εισοδήματος του. Το άτομο καλείται να προσαρμοστεί στα νέα οικονομικά του

δεδομένα και η κοινωνία προσδοκά να τα καταφέρει σ' αυτό το τομέα, μένοντας έτσι ανεξάρτητος. Οι Hendricks and Hendricks (1977) επισημαίνουν ότι η ελάττωση του εισοδήματος με τη συνταξιοδότηση σε όλες τις βιομηχανικές χώρες πλησιάζει το 50% των χρημάτων που κερδίζονταν στο παρελθόν από την εργασία. Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια πολλοί ηλικιωμένοι άνθρωποι να αναγκάζονται να επιβιώνουν χωρίς πολλά από τα αγαθά και τις υπηρεσίες που ο υπόλοιπος πληθυσμός θεωρεί σημαντικά.

Οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις στη συνταξιοδοτική πολιτική που χαράζουν επιδιώκουν να καθορίζουν τις συντάξεις πάνω από το ελάχιστο εισόδημα που θεωρείται απαραίτητο για τη συντήρηση και την επιβίωση του ατόμου. Αυτή είναι μια πρακτική που τους προφυλάσσει από την κριτική για τις χαμηλές συντάξεις. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα κάνουν τις δικές τους αξιολογήσεις για την οικονομική τους κατάσταση. Αν και ένας συνταξιούχος μπορεί να έχει μεγαλύτερο εισόδημα από αυτό που ορίζεται τυπικά ως ελάχιστο μπορεί να νοιώθει φτωχός. Το προσδοκώμενο εισόδημα είναι ένας παράγοντας που επιδρά σημαντικά στην απόφαση του ατόμου για πρόωγη συνταξιοδότηση. Η οικονομική ασφάλεια ενισχύει την αυτονομία και την ανεξαρτησία του συνταξιούχου. Στις χώρες που έχουν προνοήσει για πρόσθετες οικονομικές παροχές στις συντάξεις για τα άτομα που ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας μόνο ένα μικρό ποσοστό των δικαιούχων τις διεκδικούν. Αυτό οφείλεται κυρίως στην άγνοια τους για τις παροχές αυτές ή στην αίσθηση υπερηφάνειας η οποία δρα απαγορευτικά στην έκκληση για βοήθεια από πηγές που χαρακτηρίζονται ως «φιλανθρωπικές». Η ελάττωση του εισοδήματος με τη συνταξιοδότηση, συνοδεύεται από την αύξηση των απαιτούμενων εξόδων με βασικούς τομείς της ζωής και από τη μικρή μείωση άλλων. Οι δαπάνες για την υγεία αυξάνονται κατακόρυφα καθώς είναι τριπλάσιες από εκείνες που απαιτούνταν κατά τα προηγούμενα χρόνια. Τα σημαντικότερα και πιο συχνά απαντώμενα χρόνια προβλήματα υγείας είναι συνυφασμένα με τα γεράματα. Επίσης οι ηλικιωμένοι είναι περισσότερο επιρρεπείς σε ατυχήματα και χρειάζονται συχνότερα πολλαπλή φαρμακευτική αγωγή για μακρά χρονικά διαστήματα. Τα έξοδα για τη συντήρηση του σπιτιού συνήθως αυξάνονται καθώς παλιώνουν και χρειάζονται επισκευές και εξαρτώνται επίσης από την κατάσταση της υγείας του ατόμου. Αυτό συμβαίνει γιατί ένα ανήμπορο άτομο θα πρέπει να πληρώσει για τις καθημερινές δουλειές του νοικοκυριού και για οτιδήποτε μπορούσε να διεκπεραιώσει μόνο του στο παρελθόν. Τα έξοδα για την αγορά

ρουχισμού μειώνονται ενώ οι δαπάνες για τη διατροφή δεν υφίστανται κάποια αξιολογη μεταβολή αν και συνήθως μειώνονται (**Hendricks and Hendricks, 1977**).

Ο Geist H(1968), αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια των ετών όπου το άτομο εργαζόταν κέρδιζε χρήματα κυρίως από την αμοιβή του μισθού του. Όταν συνταξιοδοτείται, τα έξοδα προέρχονται από τη σύνταξη, τις αποταμιεύσεις του ή από άλλες πηγές που είναι προϊόν των στερήσεων του. Το άτομο ή το ζευγάρι που συνταξιοδοτείται πρέπει να περιορίσει βασικά έξοδα που είχε για όσο εργαζόταν. Ίσως θα πρέπει να μετακομίσει σε ένα μικρότερο σπίτι, να απλοποιήσει τη διασκέδαση και τις διακοπές του ή να περιορίσει τα έξοδα του νοικοκυριού. Συχνά μάλιστα περιορίζει τις κοινωνικές του δραστηριότητες λόγω του μειωμένου εισοδήματος(**Geist, 1968**). Οι Featherston M. and Wernick A. θεωρούν ότι η συνταξιοδότηση σημαίνει εξαναγκασμένη αδράνεια για τους πολλούς και ανεπαρκές εισόδημα για την εκπλήρωση πολλών καταναλωτικών αξιών στη σύγχρονη κοινωνία(**Featherston and Wernick, 1995**).

- **Οικογένεια-Γάμος**

Το γεγονός της συνταξιοδότησης ως κρίσιμο ορόσημο στη ζωή του ατόμου επιδρά και στο στενό του περιβάλλον. Οι περισσότεροι συνταξιούχοι είναι παντρεμένοι και ζουν με τον/την σύζυγο. Η συνταξιοδότηση αποτελεί πρόκληση στη συζυγική σχέση. Η σχέση αυτή μπορεί να βελτιωθεί ή και σε ακραίες περιπτώσεις να διαλυθεί με την αφορμή της συνταξιοδότησης και των αλλαγών που επιφέρει (**Atchley, 1977**). Σύμφωνα με την Amet Conniidis I.(1989)αν κατά την όλη πορεία του συζυγικού βίου δεν έχουν αναπτυχθεί αμοιβαία-κοινά ενδιαφέροντα ανάμεσα στους συζύγους, ο περισσότερος διαθέσιμος χρόνος για το ζευγάρι μπορεί να αποτελέσει σημείο κρίσης για την σχέση. Τα ζευγάρια που ανήκουν στην εργατική τάξη παρουσιάζουν μεγαλύτερη δυσκολία στη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση κυρίως του συζύγου καθώς είναι πιο πιθανό οι δύο σύζυγοι να έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα. Με την απουσία των συναδέλφων και την απώλεια της εργασίας, το βάρος για τη διατήρηση της αυτοεκτίμησης και της θετικής αυτοεικόνας πέφτει στην οικογένεια και αυτό συμβαίνει κυρίως για τους άνδρες. Έτσι υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να αναπτυχθούν τριβές στο γάμο έπειτα από τη συνταξιοδότηση, αν οι καινούργιες ανάγκες δε βρουν ικανοποίηση συνήθως από τη σύζυγο. Η μεγαλύτερη εγγύτητα και ο πρόσθετος

χρόνος που επιτρέπονται για το ζευγάρι από τη συνταξιοδότηση μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για μεγαλύτερο ερεθισμό ή στενότερη ανάπτυξη της σχέσης. Η αυξημένη εξάρτηση του συνταξιούχου στη σύζυγο του για συντροφιά και επιβεβαίωση της αξίας του, μπορεί να δημιουργήσει μια αλληλεξαρτημένη σχέση ανάμεσα στους συζύγους, η οποία μπορεί να εξυψώσει το γάμο ή να δημιουργήσει μια απειλητική ανισορροπία. Οι γυναίκες σύζυγοι αναφέρουν πιο συχνά άσχημες πτυχές της συνταξιοδότησης από τους συζύγους τους. Τα πιο συχνά αναφερόμενα μειονεκτήματα της συνταξιοδότησης που αναφέρονται από τις συζύγους, αφορούν αλλαγές στη συζυγική σχέση όπως είναι η συρρίκνωση της προσωπικής ελευθερίας, οι απαιτήσεις της συζύγου από το χρόνο της και ο υπερβολικός χρόνος που περνάνε μαζί. Αντίθετα τα μειονεκτήματα που τονίζουν οι σύζυγοι τους αναφέρονται σε απώλειες που δεν σχετίζονται με το γάμο. Η αυξημένη ανάγκη για συντροφιά από τις συζύγους δημιουργεί μια μη ισορροπημένη εξάρτηση την οποία πολλές γυναίκες βρίσκουν υπέρμετρη. Σε μία από τις ελάχιστες έρευνες που εξετάζουν την επίδραση της συνταξιοδότησης σε πρώην εργαζόμενες συζύγους βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από το γάμο είναι εξαιρετικά υψηλή ανάμεσα στις εργαζόμενες και συνταξιούχες γυναίκες. Μάλιστα, στις περιπτώσεις που η υψηλή επαγγελματική θέση της συζύγου δημιουργεί ένταση στο γάμο, η συνταξιοδότηση της συχνά βελτιώνει τη ποιότητα της σχέσης. Τα ζευγάρια εκείνα τα οποία βασίζονται ένα μέρος της ικανοποίησής τους στο κύρος που απορρέει από την δουλειά του συζύγου ενδέχεται να βρουν επιζήμια την επίδραση της συνταξιοδότησης στη σχέση τους. Η οικογενειακή και συζυγική σχέση όχι μόνο επηρεάζεται αλλά και αυτή με τη σειρά της επηρεάζει την απόφαση για τη συνταξιοδότηση. Οι ανύπαντροι άνδρες τείνουν να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τους παντρεμένους ενώ αντίθετα οι παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τις ανύπαντρες. Το φαινόμενο αυτό αποδίδεται μερικώς σε λόγους οικονομικούς αλλά και στην επιθυμία των γυναικών να συνταξιοδοτηθούν ταυτόχρονα με τους κατά κύριο λόγο μεγαλύτερους συζύγους τους. Τα ζευγάρια που έχουν ένα ευτυχισμένο γάμο και απολαμβάνουν το κοινό χρόνο που έχουν τείνουν να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τα λιγότερο ευτυχισμένα παντρεμένα ζευγάρια (Conniidis, 1989).

- **Ηλικία συνταξιοδότησης**

Μολονότι οι περισσότεροι άνθρωποι συνταξιοδοτούνται, περίπου στην ηλικία των 65 ετών, άλλοι συνταξιοδοτούνται στην ηλικία των 55 ετών και άλλοι στην ηλικία των 75 ετών. Οι αποφάσεις για συνταξιοδότηση σε οποιαδήποτε δεκαετία εξαρτώνται από θέματα όπως την υγεία, το επίπεδο ενεργητικότητας και τη φύση της εργασίας. Η απόφαση συνταξιοδότησης εξαρτάται επίσης από παράγοντες που σχετίζονται με τις διαπροσωπικές σχέσεις, όπως η υγεία του/της συζύγου και η αλλαγή κατοικίας των φίλων, καθώς και από «περιβαλλοντικά» ζητήματα, όπως το οικογενειακό εισόδημα. Μολονότι ένας άνθρωπος 68 ετών με ισχνούς διαθέσιμους οικονομικούς πόρους είναι πιθανόν να εξαναγκαστεί να συνεχίσει να εργάζεται για να πληρώσει τους λογαριασμούς ένας άλλος ενδεχομένως μπορεί να συνταξιοδοτηθεί χωρίς δυσκολίες με σύνταξη και με άλλες ασφαλιστικές παροχές ή σχετικές επενδύσεις **(Baucum, 2008)**.

«Αυτόματες» αυξήσεις -έως και 3 έτη- στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, μειώσεις παροχών και επιδομάτων και αυξήσεις εισφορών στον ΟΓΑ και το ΕΤΑΑ (δικηγόροι, μηχανικοί, γιατροί) σε αντιδιαστολή με το ΙΚΑ (όπου σχεδιάζεται μείωση εισφορών για τους συνεπείς) προδιαγράφουν για το 2012 οι νόμοι που έχουν ψηφιστεί και εφαρμόζει το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η πλήρης υλοποίηση του Μνημονίου και ο κοινωνικός προϋπολογισμός ο οποίος έχει ευθυγραμμιστεί στα δεδομένα της δημοσιονομικής προσαρμογής για το επόμενο έτος.

Μέσα στο πρώτο δίμηνο του 2012 και παράλληλα με τα μέτρα που ήδη λαμβάνονται για την «κάλυψη» των ελλειμμάτων των ταμείων, ύστερα και από τη μείωση της κρατικής επιχορήγησης (παρακράτηση εισφορών κυρίως από τις μεσαίες και τις υψηλές συντάξεις, περιορισμός παροχών υγείας, έλεγχος της ιατροφαρμακευτικής δαπάνης και των πληρωμών συντάξεων και παροχών σε μη δικαιούχους, μείωση πρόωρων συνταξιοδοτήσεων με καθεστώς βαρέων και ανθυγιεινών, περιορισμός αναπηρικών κ.α.), το 2012 η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα προχωρήσει συνολικά σε 12 αλλαγές. Με «πilotο» το νέο ασφαλιστικό νόμο, αυξάνονται κατά 6 μήνες έως 3 έτη τα απαιτούμενα για συνταξιοδότηση όρια ηλικίας. Η αύξηση των ορίων στο μεν δημόσιο τομέα ολοκληρώνεται το 2013 στο δε ιδιωτικό τομέα και στα ειδικά ταμεία έως το 2015 (και

για λίγες περιπτώσεις έως το 2017), οπότε θα ισχύουν ως γενικά όρια το 65ο έτος και το 60ό με 40 έτη ασφάλισης (Γάτος, 2011).

Σύμφωνα με το δημοσίευμα, η Κομισιόν θεωρεί ότι τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης πρέπει να αυξηθούν κατά τρόπον ώστε ένας εργαζόμενος να μην περνά περισσότερο από το εν τρίτον της ενήλικης ζωής του στη σύνταξη. Χωρίς τη μεταρρύθμιση των ορίων ηλικίας διαφαίνεται η προοπτική ενός επώδυνου συνδυασμού περιορισμού των συντάξεων και αύξησης των ασφαλιστικών εισφορών. Η μέση ηλικία συνταξιοδότησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι σήμερα λίγο περισσότερο από τα 60 έτη, σύμφωνα με τους υπολογισμούς της Επιτροπής, δηλαδή σε ένα επίπεδο σαφώς κατώτερο από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, όπου η μέση ηλικία συνταξιοδότησης τοποθετείται σε 63,5 χρόνια για τους άνδρες και 62,3 για τις γυναίκες.

Ο πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ζοζέ Μανουέλ Μπαρόζο είχε δηλώσει τον Φεβρουάριο στη Μαδρίτη ότι θεωρεί αναγκαία μία γενική μεταρρύθμιση των συστημάτων συνταξιοδότησης στις χώρες της Ε.Ε απέναντι στην αύξηση του προσδόκιμου ζωής και στην υπογεννητικότητα (NewsTime, 2010).

- **Ανάγκη για επαγγελματική ικανοποίηση**

Η δια βίου στάση ενός ανθρώπου ως προς την εργασία επηρεάζει και τα συναισθήματα του ως προς τη συνταξιοδότηση. Σε ορισμένες περιοχές των Η.Π.Α υπάρχει σχεδόν θρησκευτική αφοσίωση στην εργασία. Πολλοί άνθρωποι έχουν επενδύσει τόσο πολύ χρόνο και ενέργεια στο επάγγελμά τους, ώστε η γενική αίσθηση αυταξίας και αυτοεκτίμησης να εξαρτάται από την εργασία τους. Για πολλούς, οι δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου είναι επιφανειακές και επομένως χωρίς νόημα. Η συνταξιοδότηση για τέτοιου είδους άνδρες ισοδυναμεί ουσιαστικά με απομάκρυνση από την προηγούμενη ζωή τους. Η απεμπλοκή είναι ιδιαίτερα δυσχερής για τους ανθρώπους που δεν έχουν βρει ποτέ την ικανοποίηση έξω από το επάγγελμά τους με τη μορφή δραστηριοτήτων αναψυχής, διαβάσματος, συνεχούς εκπαίδευσης ή συμμετοχής σε κοινωνικές οργανώσεις. Το πρόβλημα επιδεινώνεται για τους ανθρώπους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, τους οικονομικά αδύναμους και όσους έχουν ελάχιστη κοινωνική και πολιτική συμμετοχή. Ωστόσο, και οι επαγγελματίες και τα διοικητικά στελέχη ενδεχομένως να δυσκολευτούν να βρουν

κάτι να κάνουν με τον ιδιαίτερα αυξανόμενο ελεύθερο χρόνο τους. Αυτός είναι ένας βασικός λόγος για τον οποίο σημαντικός αριθμός ανθρώπων συνεχίζει μετά τη συνταξιοδότηση να εργάζεται με μερική απασχόληση.

- **Διαφορές φύλου ως προς την συνταξιοδότηση**

Έως την προηγούμενη δεκαετία στις μελέτες που περιλαμβάνουν άνδρες και γυναίκες (και σε ορισμένες περιπτώσεις μόνο γυναίκες) αναφέρθηκαν ευρήματα παρόμοια με εκείνα των προηγούμενων μελετών που περιελάμβαναν μόνο άνδρες: παράγοντες όπως η καλή υγεία, η οικονομική ασφάλεια και το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο προβλέπουν θετική προσαρμογή στη συνταξιοδότηση τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Ωστόσο, δυστυχώς, πολλές γυναίκες έχουν μικρότερους μισθούς και συνήθως είναι λιγότερο οικονομικά ασφαλείς από τους άνδρες μετά την συνταξιοδότηση, ιδιαίτερα εάν είναι άγαμες ή αν πρόσφατα χήρεψαν ή πήραν διαζύγιο. Επιπλέον, η ικανοποίηση των γυναικών μετά τη συνταξιοδότηση μπορεί να μειωθεί σημαντικά εάν είναι επιβεβλημένη εξαιτίας της ανάγκης για παροχή φροντίδας στον άρρωστο σύντροφο ή γονέα. Ωστόσο, επικρατεί η δημοφιλής άποψη ότι οι γυναίκες προσαρμόζονται στη συνταξιοδότηση ευκολότερα από τους άνδρες, επειδή πολλές από αυτές κατά διαστήματα διέκοπταν την εργασίας τους και επομένως έχουν εμπειρία του να είναι άνεργες. Ωστόσο, αυτή η άποψη δεν υποστηρίζεται πλήρως από ερευνητικά δεδομένα. Μάλιστα, μελέτη σε γυναίκες που εργάζονται αδιάλειπτος για μεγάλο διάστημα της ενήλικης ζωής τους, κατέδειξε ότι προσαρμόστηκαν ευκολότερα στη συνταξιοδότηση. Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες με αδιάλειπτη εργασιακή εμπειρία είχαν μεγαλύτερη οικονομική ασφάλεια και ήταν καλύτερα προετοιμασμένες για τη συνταξιοδότηση από εκείνες που είχαν διακοπτόμενη εμπειρία στο εργατικό δυναμικό (**Baucum, 2008**).

1.8 Ελαστική και υποχρεωτική συνταξιοδότηση

Η συνήθης ηλικία συνταξιοδότησης θεωρείται το 65^ο έτος για την πλειοψηφία των εργαζομένων. Η πρόταση αυτή όμως δεν αποτελεί κανόνα καθώς υπάρχουν άνθρωποι που επιλέγουν (ηθελημένα ή όχι) τη πρόωρη συνταξιοδότηση ή άλλες οδούς εξόδου από την εργασία. Η πολυπλοκότητα των διαδικασιών εξόδου από την εργασία

προκαλεί σημαντικές παραλλαγές στη συνταξιοδοτική εμπειρία (**Phillipson C., 1998**). Η εθελοντική ή υποχρεωτική συνταξιοδότηση έχει θεωρηθεί από πολλούς μελετητές ως σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη μετέπειτα προσαρμογή του συνταξιούχου. Σε σχετική έρευνα έχει βρεθεί ότι τα άτομα που συνταξιοδοτούνται εθελοντικά και έχουν ενδιαφέροντα και στόχους «στα σκαριά» επιτυγχάνουν καλύτερα επίπεδα προσαρμογής από εκείνα που αναγκάζονται να συνταξιοδοτηθούν ακόμη και αν έχουν αρνητική στάση απέναντι στην εργασία τους.

1.8.1 Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα υποχρεωτικής συνταξιοδότησης

Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση προσφέρει τα παρακάτω πλεονεκτήματα:

- Επιτρέπει στον ηλικιωμένο να αποσυρθεί από την εργασία του καθώς εξασθενεί η υγεία και η παραγωγικότητα του τη στιγμή που κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο.
- Αποτελεί μια πρακτική διοικητική μέθοδο η οποία είναι αντικειμενική, απρόσωπη, αμερόληπτη και με την οποία αποφεύγονται οι προκαταλήψεις, οι διακρίσεις και οι εύνοιες σε ορισμένα πρόσωπα.
- Κρατάει ανοιχτά τα κανάλια της προαγωγής των νεότερων, εξασφαλίζει ανοδικότερη κινητικότητα και ενισχύει τα κίνητρα του νεότερου προσωπικού, βοηθώντας έτσι στην καλύτερη επάρκεια και αποδοτικότητα της επιχείρησης.
- Ενθαρρύνει το άτομο να προετοιμαστεί για τη συνταξιοδότηση του και να τη σχεδιάσει. Επίσης, βοηθά την επιχείρηση στο να κάνει σχέδια για την αντικατάσταση των συνταξιούχων.

Τα μειονεκτήματα ωστόσο έχουν ως εξής:

- Η απότομη μείωση του εισοδήματος και η πρόκληση για προσαρμογή σε χειρότερες καταστάσεις που προκαλούνται από τη συνταξιοδότηση δημιουργούν υπερβολική δυσκολία και μνησικακία στον συνταξιούχο.
- Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση αγνοεί σημαντικές ατομικές διαφορές στις ικανότητες όπως επίσης και διαφορές στις απαιτήσεις της εργασίας. Αγνοεί την ενδεχόμενη παραγωγική ικανότητα των ανθρώπων και τους στερεί την κοινωνική και επαγγελματική τους σπουδαιότητα που προκύπτει από την εργασία τους.
- Η άποψη ότι η υποχρεωτική συνταξιοδότηση αποτελεί ένα βολικό και πρακτικό διοικητικό μέτρο για την απομάκρυνση των ηλικιωμένων εργαζόμενων και

για τη διατήρηση των τρόπων και των ευκαιριών για τη προαγωγή νεαρών εργαζομένων παραβλέπει την αποτελεσματική εναλλακτική λύση της ελαστικής συνταξιοδότησης και τα πλεονεκτήματα της επιλογής του προσωπικού και της χρησιμοποίησης των γηροντότερων.

- Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση είναι οικονομικά ασύμφορη για τις επιχειρήσεις, τα άτομα και την γενικότερη οικονομία (**Barrow, and Smith, 1979**).

1.8.2 Ελαστική συνταξιοδότηση

Η Ευρωπαϊκή επιτροπή κοινωνικής προστασίας, αποτελούμενη από δύο εκπροσώπους κάθε κράτους μέλους και από δύο εκπροσώπους της Επιτροπής, είναι συμβουλευτικός φορέας επιφορτισμένος να επικουρεί το Συμβούλιο και την Επιτροπή (άρθρο 160 ΣΛΕΕ και απόφαση 2004/689). Τα κύρια καθήκοντά της είναι να παρακολουθεί τις πολιτικές κοινωνικής προστασίας στα κράτη μέλη και στην Ένωση, να προωθεί την ανταλλαγή πληροφοριών, πείρας και ορθής πρακτικής μεταξύ των κρατών μελών και με την Επιτροπή, καθώς και να εκπονεί μια ετήσια έκθεση. Η επιτροπή έθεσε σε λειτουργία, το 1990, ένα σύστημα αμοιβαίας πληροφόρησης για την κοινωνική προστασία (πρόγραμμα MISSOC), το οποίο διαχειρίζεται ένα δίκτυο εθνικών παρατηρητών και συντονίζεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την προοδευτική γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης, τα προβλήματα της σύνταξης και της ζωής μετά από αυτήν γίνονται όλο και περισσότερο οξεία και επιζητούν την συνεργασία των κρατών μελών. Σε ψήφισμα σχετικά με τα καθεστώτα ελαστικής συνταξιοδότησης, το Συμβούλιο εκφράζει την επιθυμία να παραμένουν τα ηλικιωμένα άτομα ενεργά μέλη της κοινωνίας και να διατηρούν ζωντανούς δεσμούς με την αγορά εργασίας. Υπογραμμίζει ότι μια ελαστική συνταξιοδοτική πολιτική μπορεί να αποτελέσει ορθολογική απάντηση στην εξέλιξη της δημογραφικής κατάστασης και στις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας, αλλά, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, την ευθύνη για την πολιτική αυτή έχει κάθε κράτος μέλος. Καλεί, όμως, την επιτροπή να προωθήσει τις ανταλλαγές πληροφοριών στο θέμα αυτό και να εξετάσει αν πρέπει να συμπληρωθούν τα μέτρα που παίρνουν τα κράτη μέλη. Προς τούτο, το ευρωπαϊκό σύστημα ολοκληρωμένων στατιστικών κοινωνικής προστασίας ευρωπαϊκό σύστημα ολοκληρωμένων στατιστικών κοινωνικής προστασίας («Esspros») παρέχει ένα μεθοδολογικό πλαίσιο βασισμένο σε κοινά πρότυπα, ορισμούς, ταξινομήσεις και

κανόνες λογιστικής που θα χρησιμοποιείται για την κατάρτιση των στατιστικών σε συγκρίσιμη βάση προς όφελος της Ένωσης [Κανονισμός 458/2007] (Μούσης, 2009).

Ελαστική συνταξιοδότηση στην πλέον απλή μορφή σημαίνει ότι ένα στοιχείο ατομικής επιλογής επηρεάζει τον καθορισμό της ηλικίας και των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Διάφορες χώρες έλαβαν μέτρα ελαστικότητας των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης και ανέτρεψαν τη φυσική ωρίμανση των κοινωνικο-ασφαλιστικών τους συστημάτων. Ειδικότερα, για την καταπολέμηση της ανεργίας χρησιμοποιήθηκε η μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης, η πρόωγη συνταξιοδότηση με ανάλογα μειωμένη σύνταξη, η μερική συνταξιοδότηση σε συνδυασμό με μερική απασχόληση, η διευκόλυνση των συντάξεων αναπηρίας κ.λπ. Σύμφωνα με σχετική έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το ελαστικό σύστημα συνταξιοδότησης ανταποκρίνεται περισσότερο στους σημερινούς τρόπους ζωής και εργασίας. Ανταποκρίνεται στην ελαστικότητα που απαιτούν οι επιχειρήσεις, οι οποίες αφενός δεν υποχρεώνονται να καταβάλλουν αποζημιώσεις για απολύσεις εργαζομένων και αφετέρου συμπίπτουν το εργατικό κόστος, προσλαμβάνοντας νέους χαμηλόμισθους εργαζομένους στη θέση γηραιότερων υψηλόμισθων, όπως και στην ολοένα εντονότερη επιθυμία των γυναικών να μπορούν να εναλλάσσουν περιόδους εργασίας και περιόδους κατάρτισης ή εκπαιδευτικής άδειας, καθώς και να μπορούν να αφιερώνονται για ορισμένα διαστήματα στην ανατροφή των παιδιών ή την περιποίηση των οικείων σε περίπτωση ανάγκης χωρίς να υπάρχει κίνδυνος να χάσουν τη δουλειά τους ή την ασφάλεια που παρέχει η δυνατότητα συνταξιοδότησης στα γεράματά τους.

Στον αντίποδα της άποψης αυτής βρίσκεται βέβαια ο ισχυρισμός ότι η ελαστική συνταξιοδότηση αυξάνει το οικονομικό που φέρουν οι παραγωγικοί εργαζόμενοι, όταν οι συνταξιούχοι δεν αντικαθίστανται με νέους εργαζόμενους, διότι εκτός από την επιδείνωση της οικονομικής θέσης των ασφαλιστικών φορέων με νέες συντάξεις, δεν αναπληρώνονται τα έσοδά τους από ασφαλιστικές εισφορές ή και , όταν αντικαθίστανται οι αποδοχές και συνακόλουθα και οι εισφορές των νεοπροσλαμβανομένων είναι μικρότερες από εκείνες του προσωπικού που αντικαθίστανται. Παράλληλα, αν δεν υπάρχει αντικατάσταση μειώνεται η φορολογική βάση, η οποία πρέπει και στηρίζει οικονομικά τους συνταξιούχους. Ο παράγοντας αυτός θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαμόρφωση πολιτικής

αναφορικά με τα όρια ηλικίας αποχώρησης, όπως και τα πορίσματα των δημογραφικών μελετών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αναλογία των εργαζομένων ηλικίας 55 ετών και άνω μειώθηκε μεταξύ 1950 και 1985 σημαντικά για την Ευρώπη, από 51,2% σε 20,5%. Η ανάπτυξη και η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της απασχόλησης νέων εργαζόμενων μπορούν να αντισταθμίσουν τις πρόσθετες δαπάνες υποστήριξης των συνταξιούχων που προκύπτουν από την πρόωρη συνταξιοδότηση. Η προοδευτική μείωση της ανεργίας, εξάλλου ως επακόλουθο και αυτή της ανάπτυξης, εξισορροπεί τις πιέσεις από την πρόωρη συνταξιοδότηση ενώ, έχει ως παράλληλο αποτέλεσμα την αύξηση των θέσεων μερικής απασχόλησης που κυρίως καλύπτονται από γυναίκες ή άτομα προχωρημένης ηλικίας. Με το πνεύμα αυτό εκδόθηκε το 1982 η Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την προώθηση της ελαστικής συνταξιοδότησης. Η πρόταση οδηγίας του συμβουλίου για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα εκ του νόμου και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, που προαναφέρθηκε, προβλέπει μερικές περιπτώσεις ελαστικής συνταξιοδότησης που καλύπτουν και την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσο αφορά την ηλικία χορήγησης σύνταξης **(Βαρδιαμπάση, Κορδάκη, Τζομπανάκη, 2005)**.

2^ο κεφάλαιο : Ενεργός γήρανση και εργασία.

2.1 Ορισμός

Με τον όρο «ενεργός γήρανση» ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) εννοεί τη διαδικασία βελτίωσης των ευκαιριών στην υγεία, στην δραστηριότητα και στην ασφάλεια με γνώμονα στην επαύξηση της ποιότητας της ζωής, καθώς οι άνθρωποι κοινωνικά, οικονομικά, πολιτισμικά, πνευματικά κ.λπ και όχι απλώς η φυσική δραστηριότητα και η συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Σκοπός της ενεργού γήρανσης είναι η διερεύνηση τόσο της διάρκειας, όσο και της ποιότητας της ζωής όσων μεγαλώνουν, συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων με φυσική ανικανότητα ή αναπηρία.

Η προσέγγιση της ενεργού γήρανσης βασίζεται στην αναγνώριση των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων και στις αρχές του Ο.Η.Ε περί ανεξαρτησίας, δραστηριότητας, σεβασμού, φροντίδας και αυτό-πληρότητας των ατόμων όλων των ηλικιών, υπάρχει μια στροφή από την καθιερωμένη θέση βασίζεται στις ανάγκες η οποία θεωρεί τους ηλικιωμένους παθητικό στόχο προς την λογική που βασίζεται στα δικαιώματα η οποία αναγνωρίζει τα δικαιώματα των ανθρώπων στις ίσες ευκαιρίες και στην ίδια μεταχείριση σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους, καθώς μεγαλώνουν (ΕΕΔΕ, 2007).

Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, από το 2005 μέχρι το 2050 ο συνολικός πληθυσμός, μετά από μια ενδιάμεση αύξηση από 11,08 εκατ. σε 11,3 εκατ., θα αρχίσει να μειώνεται από το 2009 καταλήγοντας στα 10,7 εκατ. το 2050. Σύμφωνα, με τις ίδιες προβολές, ο πληθυσμός άνω των 65 ετών, ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας από 15-64 ετών θα αυξηθεί από 26,75% το 2005 σε 55,76% το 2050(Ωρολόγια, 2007).

2.2 Η δημογραφική γήρανση στην Ελλάδα

Η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα των χωρών για τις οποίες οι δημογραφικές προβλέψεις είναι ιδιαίτερα δυσοίωνες. Το 2010, για όλες τις δημογραφικές ομάδες ατόμων ηλικίας μικρότερης των 39 ετών, έχει σημειωθεί μείωση του πληθυσμού τους. Εξαιρεση αποτελούν τα άτομα ηλικίας 0-14 ετών, των οποίων η μείωση πληθυσμού είναι αρκετά μικρή, ώστε να γίνεται λόγος για στασιμότητα, καθώς η υποχώρηση κατά -0,02% δεν μπορεί να χαρακτηριστεί βαρύνουσα. Διαφορετική είναι η

κατάσταση στα άτομα ηλικίας 15-29 ετών όπου υπάρχει σημαντική μείωση του μεγέθους τους κατά -12,99%. Μείωση έχει καταγράψει και ο πληθυσμός της ηλικιακής ομάδας των ατόμων 25-39 ετών, καθώς τα επίπεδα του 2010 είναι κατά -2,20% μικρότερα από τα αντίστοιχα του 2005.

Αντίθετα, σύμφωνα με τα πληθυσμιακά σενάρια (2007), όλες οι ηλικιακές ομάδες των ατόμων ηλικίας άνω των 39 ετών έχουν εμφανίσει αύξηση του πληθυσμού τους έως το 2010. Συγκεκριμένα, η ηλικιακή ομάδα των ατόμων 40-54 έχει εμφανίσει αύξηση της τάξεως του 7,75%, λίγο μικρότερη από την αύξηση που έχουν εμφανίσει τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 55-64 με 10,88%. Η μεγαλύτερη αύξηση έχει παρατηρηθεί στα άτομα που χαρακτηρίζονται ως υπέργηροι, καθώς το ποσοστό της αύξησης του πληθυσμού τους έχει διαμορφωθεί στο 32,54% έως το 2010.

Οι τάσεις γήρανσης δεν θα μεταβληθούν μέχρι το 2030, σύμφωνα πάντα με το βασικό σενάριο προβολών πληθυσμού που πραγματοποιήθηκε από την Eurostat στα πλαίσια του προγράμματος EUROPRO2004. Για τις ηλικιακές ομάδες των ατόμων μέχρι και 39 ετών, αναμένεται να συνεχιστεί η μείωση του πληθυσμού τους με μοναδική εξαίρεση τις ηλικίες 0-14 ετών που θα παρουσιάσουν οριακή αύξηση 1,40%. Ο πληθυσμός των ατόμων 15-24 ετών θα παρουσιάσει περαιτέρω κάμψη της τάξεως του -5,56%, ενώ την μεγαλύτερη πτώση θα παρουσιάσει ο πληθυσμός των ατόμων 25-39 ετών καθώς θα καταγράψει μείωση της τάξεως του -8,37%. Οι ανοδικές τάσεις των υπολοίπων ηλικιακών ομάδων θα διατηρηθούν μέχρι το 2030. Η ηλικιακή ομάδα των ατόμων 40-54 ετών θα αυξηθεί κατά 5,11%, των ατόμων 55-64 κατά 7,03% και τα άτομα ηλικίας 65-79 ετών κατά 1,77%. Τη μεγαλύτερη αύξηση κατά 25,5% θα παρουσιάσουν πάντως για ακόμα μια φορά οι υπερήλικες, γεγονός που εγείρει πολλούς προβληματισμούς σχετικά με τις κοινωνικές εξελίξεις(ΕΕΔΕ,2007).

Παρόλο που οι συνέπειες της γήρανσης πάνω στην παραγωγικότητα δεν έχουν μελετηθεί διεξοδικά, μια ενδεχόμενη συνέπεια θα είναι η αδυναμία δημιουργίας και αφομοίωσης νέων τεχνολογιών από τα ηλικιακά μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό, κάτι το οποίο θα μπορούσε να επηρεάσει μακροχρόνια τα μεγέθη της παραγωγικότητας και της ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό κρίνονται πλέον σημαντικές, μεταξύ άλλων, οι παρεμβάσεις για την ενεργό γήρανση. Σύμφωνα με τις υπάρχουσες προβολές για την επίδραση της γήρανσης του πληθυσμού στη μακροχρόνια βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών, οι δημογραφικές εξελίξεις που περιγράφηκαν οδηγούν σε σημαντική

αύξηση του ποσοστού της δαπάνης για συντάξεις στο Α.Ε.Π μέχρι το 2050. Μικρότερη θα είναι η επιβάρυνση για τις δαπάνες υγείας, ενώ δεν προκύπτει επιβάρυνση για τα συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας των ηλικιωμένων και εκπαίδευσης, ή των επιδομάτων ανεργίας.

Σε συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Νοέμβριο 2000 με θέμα τη δημογραφικό γήρανση και το μέλλον της κοινωνίας της γνώσης αναφέρθηκαν τα εξής: Το πιο εύπορο και το πιο ηλικιωμένο βόρειο ημισφαίριο κατευθύνεται προς το τελευταίο στάδιο της δημογραφικής εξέλιξης. Η σημαντική αύξηση του προσδόκιμου ζωής, η οποία αντικατοπτρίζει τα υψηλά επίπεδα ευημερίας που έχουν επιτευχθεί, αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό της δημογραφικής εξέλιξης από το 1950 και μετά. Σήμερα, για πρώτη φορά στην ανθρώπινη ιστορία συναντάται το φαινόμενο της συνύπαρξης ανθρώπων που ανήκουν σε τέσσερις διαφορετικές γενιές. Επίσης από δημογραφικής άποψης πρέπει να σημειωθεί ότι η επέκταση αυτή στη πυραμίδα των ηλικιών έχει καταστήσει τις δημογραφικές τάσεις πιο ευαίσθητες στις απότομες δημογραφικές διακυμάνσεις. Η παρατήρηση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στον τομέα χάραξης πολιτικής.

Στο ίδιο συνέδριο αναφέρθηκε επίσης ότι κατά την περίοδο 2000-2025 η Ευρώπη και η Ιαπωνία θα αποτελούν τις περιοχές του κόσμου με τις εμφανέστερες τάσεις γήρανσης. Το 2025 η ηλικιακή ομάδα των ατόμων άνω των 60 ετών στην Ευρώπη και στην Ιαπωνία θα αποτελεί το 30% του πληθυσμού, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στη Βόρεια Αμερική θα ανέρχεται στο 25%. Από τις προβλέψεις προκύπτει επίσης ότι άλλες χώρες, όπως η Κίνα θα αντιμετωπίσουν παρόμοιες τάσεις δημογραφικής γήρανσης 20 χρόνια αργότερα. Στις Η.Π.Α, όπου κατά το 2000 τα ποσοστά απασχόλησης υπερβαίνουν το 70%, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας θα αυξάνεται με ρυθμούς ελαφρώς ταχύτερους από τους ρυθμούς αύξησης του συνολικού πληθυσμού για τα επόμενα 15 χρόνια, και μετά θα ακολουθήσει μια περίοδος σταθεροποίησης. Η αμερικανική προσφορά εργασίας φαίνεται ότι δεν θα αντιμετωπίσει εμφανείς δημογραφικούς περιορισμούς, τουλάχιστον για τις επόμενες δύο δεκαετίες. Η κατάσταση όμως στην Ευρώπη είναι αρκετά διαφορετική. Το μέσο ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού 15-64 ετών βρισκόταν στο 62% στα τέλη του 1999 ενώ στην Ελλάδα δεν θα ξεπερνούσε το 56%. Από την πρώτη δεκαετία του

εικοστού πρώτου αιώνα θα αρχίσει για τα περισσότερα κράτη μια περίοδος ταχείας μετάβασης λόγω δημογραφικών αλλαγών. Οι δημογραφικές αυτές αλλαγές έχουν τέσσερις κύριες μορφές:

-Η διεύρυνση της ηλικιακής ομάδας των ατόμων άνω των 65 ετών επιτείνει την ανάγκη για μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής πολιτικής

-Η αύξηση της ηλικιακής ομάδας άνω των 80 ετών εγείρει το ζήτημα της ιατρικής περίθαλψης και φροντίδας

-Η αύξηση της ηλικιακής ομάδας 50-64 ετών εγείρει το ζήτημα της ενεργού γήρανσης

-Η μείωση της ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών εγείρει το ζήτημα της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού(Ωρολόγια, 2007).

2.3 Στρατηγικές ενεργού γήρανσης

Δεδομένου ότι η πολιτική για τη διατήρηση της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων είναι ακόμα πολύ περιορισμένη στην Ελλάδα, μία στρατηγική διαχείρισης της ενεργού γήρανσης θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα μείγμα κινήτρων και αντικινήτρων. Η αποτελεσματική διαχείριση σχετίζεται περισσότερο με μία ολιστική, κατευθυνόμενη προς όλα τα στάδια του εργασιμου βίου προσέγγιση για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού φιλικού προς όλους τους απασχολούμενους εργασιακού περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο να υποστηρίζεται η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, η διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, η συνεργασία και αλληλεγγύη μεταξύ των γενιών, παρά με μια προσέγγιση επικεντρωμένη στην ηλικία. Η προληπτική προσέγγιση είναι προφανώς καλύτερη από τη διορθωτική παρόλο που, δεδομένης της τρέχουσας κατάστασης και η δεύτερη είναι απαραίτητη.

Η ανάπτυξη μιας εν δυνάμει στρατηγικής ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα θα πρέπει να προβλέπει τα εξής κύρια σημεία:

- Σχεδιασμός πρωτοβουλιών πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης με στόχο την αλλαγή των αντιλήψεων και στερεοτύπων απέναντι στην γήρανση γενικά και στο μεγαλύτερο σε ηλικία εργατικό δυναμικό.

- Σχεδιασμός πολιτικών λύσεων με την εισαγωγή ευέλικτων, αποτελεσματικών, ολοκληρωμένων νομοθετικών ρυθμίσεων και άλλων παρεμβάσεων για την διευκόλυνση της πρόσβασης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων στην αγορά εργασίας και της παραμονής τους στην απασχόληση, και γενικά, για την διασφάλιση, στην πράξη, του δικαιώματος στην εργασία όλων των ατόμων, ανεξάρτητα από φύλο ή ηλικία.
- Εισαγωγή κινήτρων προς τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας με στόχο την ενίσχυση της απασχολημότητάς τους, την διατήρηση της εργασιακής ικανότητας και την ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό γενικά, μέσω διάφορων ενεργειών για την βελτίωση της ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία.
- Προώθηση θεσμικών και άλλων κινήτρων προς εργοδότες και επιχειρήσεις για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.
- Εξασφάλιση συνεργασίας ανάμεσα σε όλους τους εμπλεκόμενους σε ζητήματα απασχόλησης φορείς και προώθηση ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου. Προώθηση της συστηματικής έρευνας για τα προβλήματα και τις ευκαιρίες που συνδέονται με την γήρανση. **(Κετσετζοπούλου, 2007)**

2.4 Τα μέτρα για την ενεργό γήρανση στην Ελλάδα στο ΕΣΔΑ 2005

Τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι, παρά τις προόδους που έχουν επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια όσον αφορά την εισοδηματική ενίσχυση των ηλικιωμένων, η μεγαλύτερη ηλικία εξακολουθεί να αποτελεί το σοβαρότερο επιβαρυντικό παράγοντα κινδύνου φτώχειας στην Ελλάδα (28,1% το 2003). Σύμφωνα με τις διαπιστώσεις των αρμοδίων φορέων, η επιβάρυνση αυτή των ηλικιωμένων εξηγεί και το μέγεθος της διαφοράς του συνολικού ποσοστού φτώχειας στη Ελλάδα οφείλεται σε ένα μεγάλο βαθμό στην οικονομική θέση των ηλικιωμένων ως ξεχωριστή πληθυσμιακή ομάδα.

Για την εξάλειψη της φτώχειας στα ηλικιωμένα άτομα το ΕΣΔΑ2005 υιοθετεί μέτρα εισοδηματικής και ασφαλιστικής ενίσχυσης, υγειονομικής περίθαλψης, και αύξηση απασχόληση ατόμων ηλικίας 55 και άνω. Τα μέτρα αυτά τα οποία λαμβάνουν τη μορφή δράσεων αναφέρονται στην διαχείριση της ενεργού γήρανσης, συνοψίζονται παρακάτω:

Μέτρα εισοδηματικής- ασφαλιστικής ενίσχυσης

-Στήριξη του εισοδήματος εξασφαλίζεται, μέσω της βασικής σύνταξης του ΟΓΑ, και στους ανασφάλιστους ηλικιωμένους (υπό συγκεκριμένες, εισοδηματικές κ.α. προϋποθέσεις). επίσης, προβλέπεται (α) η παροχή επιδομάτων (επιδόματα απόλυτης αναπηρίας, εξωιδρυματικό επίδομα) σε συνταξιούχους με συγκεκριμένα προβλήματα αναπηρίας. Με το νόμο Ν.3232/2004 το δικαίωμα λήψης αυτών των δύο επιδομάτων επεκτάθηκε και σε νέες κατηγορίες (β) η οικονομική ενίσχυση σε ανασφάλιστους και οικονομικά αδύναμους ηλικιωμένους που στερούνται στέγης (επίδομα στεγαστικής συνδρομής).

-Επιπλέον, μέσω του προγράμματος «Τηλεβοήθεια στο Σπίτι», δίδεται η δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ηλικιωμένων ατόμων που εξυπηρετούνται από το πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι», με το συγγενικό ή φιλικό τους περιβάλλον, καθώς και με συγκεκριμένες υπηρεσίες άμεσης παρέμβασης.

-Τα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η) έχουν ως αποστολή τη φιλοξενία, κατά την διάρκεια της ημέρας, ηλικιωμένων ατόμων μη δυνάμενων να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα

-Η κλειστή περίθαλψη των ηλικιωμένων ατόμων παρέχεται από τις Μονάδες Φροντίδας Ηλικιωμένων, οι οποίες λειτουργούν με τη μορφή ΝΠΙΔ και είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα(ιδρύονται από ιδιώτες)

-Επίσης λειτουργούν Μονάδες Φροντίδας Ηλικιωμένων από ιδιώτες επιχειρηματίες.

-Εξασφάλιση χρηματοδότησης και επέκταση του θεσμού «Βοήθεια στο Σπίτι» με την παροχή υγειονομικής περίθαλψης στο σπίτι, ιδίως για ηλικιωμένα άτομα που ζουν μόνα.

-Επαναξιολόγηση των πολιτικών για την Τρίτη ηλικία δίδοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στις συνθήκες που επικρατούν στις μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων.

-Εξετάζεται ο επαναπροσδιορισμός του συστήματος πρόωρων συνταξιοδοτήσεων.

-Δράσεις για την προώθηση της πρόωρης συνταξιοδότησης για τους ηλικιωμένους αγρότες(**ΕΕΔΕ, 2007**).

2.4.1 Μέτρα και κίνητρα για την αύξηση της απασχολησιμότητας των ηλικιωμένων

-Για άτομα πλησίον της σύνταξης, δηλ για ηλικιωμένους άνεργους που δεν έχουν συμπληρώσει της προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότηση τους από φορέα κύριας ασφάλισης επειδή υπολείπονται μέχρι 1500 ένσημα και μέχρι πέντε(5) χρόνια για την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας τους για την συνταξιοδότηση τους, υφίσταται ειδικό πρόγραμμα του ΟΑΕΔ (χρηματοδοτούμενο από πόρους του ΛΑΕΚ). Το πρόγραμμα θεωρείται εξαιρετικά σημαντικό, καθώς αφορά μια ιδιαίτερα ευάλωτη κατηγορία πληθυσμού, δηλαδή τα άτομα προχωρημένης ηλικίας που πλήττονται περισσότερο από τις διαδικασίες της παραγωγικής αναδιάρθρωσης. Μάλιστα, τον Ιούνιο του 2005 ενεκρίθησαν επιπλέον 1.800 θέσεις, με αυξημένη μάλιστα, επιχορήγηση των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

- Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη μακροχρονίως ανέργων ηλικίας 55 ετών και άνω, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 6.000 ημέρες ασφάλισης, επιδότηση του εργοδότη ισότοπη με το 50% των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανόμενων . η διάταξη αυτή εφαρμόζεται εφόσον ο εργοδότης δεν έχει προβεί κατά την διάρκεια του τελευταίου εξαμήνου πριν από την πρόσληψη ή την τοποθέτησης σε απόλυση προσωπικού της επιχείρησής του, χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, αλλιώς χάνει το δικαίωμα επιδότησης.

-Οι δομές κοινωνικής φροντίδας ενισχύθηκαν με τη σημαντική συμβολή του Δικτύου Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, με συμβάσεις μερικής απασχόληση απευθύνεται κυρίως σε άνεργους που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από τη συνταξιοδότηση, σε ποσοστό 25%, με προτεραιότητα σε εκείνους με τη μεγαλύτερη ηλικία. Το 60% των απασχολούμενων στις κοινωνικές υπηρεσίες θα είναι γυναίκες.

-Σε μακροχρόνια άνεργους που προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόληση τουλάχιστον τεσσάρων ωρών ημερησίως χορηγείται από τον ΟΑΕΔ ως κίνητρο για την επανένταξη στην ενεργό απασχόληση, μηνιαία οικονομική ενίσχυση ύψους 88^E κατά την διάρκεια της σχέσης εργασίας με ανώτερο όριο τους δώδεκα μήνες(**ΕΕΔΕ, 2007**).

2.5 Αξιολόγηση του ΕΣΔΑ

Αξιολογώντας το ΕΣΔΑ 2005 βάσει των δράσεων για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης, διαπιστώνεται ότι τα μέτρα για την αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων ηλικίας 55 ετών και άνω, ενώ σε γενικές γραμμές ανταποκρίνονται στις συστάσεις της Ε.Ε προς την Ελλάδα, περιορίζονται στο πλαίσιο της απόκτησης των υπολειπόμενων ενσήμων των ανέργων, ώστε να λάβουν τη νόμιμη σύνταξη και δεν στοχεύουν στη συνέχιση των ανέργων, ώστε να λάβουν τη νόμιμη σύνταξη και δεν στοχεύουν στη συνέχιση της επαγγελματικής καριέρας της ομάδας στόχου και μετά τη συνταξιοδότηση. Επιπλέον, έλλειμμα αποτελεί η σχετική έλλειψη πρόνοιας για παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας. Πολλά και ποικίλα μέτρα λαμβάνονται σχετικά με την ιατρική περίθαλψη και τις παροχές υγείας για την ομάδα- στόχο.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι η επιτυχία των δράσεων για τη διαχείριση της ενεργούς γήρανσης του ΕΣΔΑ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επιτυχή υλοποίηση του στην αγορά εργασίας, τόσο από την πλευρά της προσφοράς, όσο και της ζήτησης εργασίας(άτομα ηλικίας 55 και άνω και επιχειρήσεις) (ΕΕΔΕ,2007).

2.6 Καλές πρακτικές από δύο χώρες της Ε.Ε

2.6.1 Αυστρία

Σε σχέση με την αγορά εργασίας και της πολιτικές απασχόλησης και σε συνάρτηση με το σύστημα συνταξιοδότησης και τις μεταρρυθμίσεις του τα τελευταία χρόνια προς την κατεύθυνση της αύξησης της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης, μια ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα. Ενώ ο ρυθμός απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας από 55 έως 64 ετών ήταν 28,8% το 2004, αυξήθηκε στο 31,8% το 2005. Το πακέτο των μέτρων των σχεδιασμένων να προωθούν την ενσωμάτωση των μεγαλύτερων σε ηλικία τόμων στην αγορά εργασίας ποικίλει:

Από το 2004 οι άνεργοι άνω των 50 έχουν την ευκαιρία κατάρτισης ή καριέρας τρεις μήνες αφού μείνουν άνεργοι. Το 2005 αυτή η εντατικοποιημένη παρέμβαση βοήθησε στη μείωση του αριθμού των ατόμων άνω των 50 που ήταν άνεργοι για διάστημα άνω των 6 μηνών σε ποσοστό μεγαλύτερο κατά 6.7% σε σχέση με το 2004. Η

επιχορήγηση μερικής απασχόλησης για ηλικιωμένους εργαζόμενους ενθαρρύνει τους εργοδότες να μειώσουν τις ώρες εργασίας των εργαζομένων αυτών κατά 40-60% ενώ παράλληλα αναβαθμίζουν την εργασιακή τους σχέση πετυχαίνοντας με αυτόν τον τρόπο προώθηση της απασχόληση. Τα κόστη της επιχορήγησης αυτής καλύπτονται από τους πόρους ασφάλισης της ανεργίας. Χρηματοοικονομικά κίνητρα για την απασχόληση αυτής της ομάδας στόχου από την πλευρά της ζήτησης δίνονται με την μορφή της εξαιρέσεως από ασφαλιστικές εισφορές ειδικότερα για γυναίκες άνω των 56 και για άνδρες άνω των 58 καθώς και με τη μορφή ενός συστήματος bonus malus σε σχέση με πρόσληψη/απόλυση εργαζομένων άνω των 50. Μέρος του ειδικού προγράμματος της ΔΥΑ της Αυστρίας για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους συγχρηματοδοτείται από τους κοινωνικούς εταίρους και περιλαμβάνει καινοτόμα προγράμματα που υλοποιούνται στη περίοδο 2005-2007. Αυτά αποσκοπούν στον σχεδιασμό εργασιακού περιβάλλοντος βασισμένου στις ηλικίες αυτές καθώς και στη παροχή κατάρτισης και προγραμμάτων ενσωμάτωσης για άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες να βρουν εργασία. Η πρωτοβουλία αυτή έχει ως ομάδες στόχους τους εργαζομένους άνω των 40 και τους αναζητούντες εργασία από 50 ετών και άνω. Προκειμένου να ενθαρρύνου τις επιχειρήσεις να αλλάξουν την στάση τους στο θέμα της ενεργού γήρανσης, υλοποιούνται μέτρα ευαισθητοποίησης όπως ανταμοιβές σε επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν ειδικές δράσεις για την απασχόληση των ατόμων αυτών.

2.6.2 Αγγλία

Για να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της συμμετοχής μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην αγορά, και στην παράταση της εργασιακής ζωής. Μέτρα της αγγλικής πολιτικής απασχόλησης προς αυτή τη κατεύθυνση περιλαμβάνουν: ευθυγράμμιση της πρόσθετης υποστήριξης για μακροχρόνια ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας με εκείνη που απευθύνεται σε ομάδες στόχου νέων με την προϋπόθεση ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας προσλαμβάνουν επιπρόσθετη υποστήριξη για ενεργή αναζήτηση εργασίας. Επίσης, βελτίωση της παρεχόμενης υποστήριξης για επιστροφή στην εργασία για τους δικαιούχους της επιχορήγησης των ενεργά αναζητούντων εργασία καθώς και εξαρτημένων από αυτούς μελών άνω των 50 ετών. Πιλοτικές συνεδρίες «πρόσωπο με πρόσωπο» ώστε να παρέχονται υποστηρικτικές υπηρεσίες κατάλληλες για κάθε μια

περίπτωση. Συνεργασία των αρμοδίων υπηρεσιών με τους εργοδότες για επέκταση των ευέλικτων ευκαιριών απασχόλησης.

Σημαντικός στόχος για την βρετανική πολιτική είναι η εξάλειψη ανισοτήτων και διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων. Για τον σκοπό αυτό ετοιμάζεται πακέτο νομοθετικών κανονισμών που έχει τεθεί σε ισχύ από τον Οκτώβριο του 2006. Σύμφωνα με τους νέους κανονισμούς οι εργοδότες δεν θα μπορούν να προωθούν άτομα προς παραίτηση πριν την ηλικία των 65, εκτός αν μπορούν να δικαιολογήσουν πλήρως την ανάγκη ατόμων μικρότερης ηλικίας και αυτό σε ειδικές περιπτώσεις σχετικά με το αντικείμενο της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι, επίσης θα έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν αίτημα για εργασία στον εργοδότη τους πέραν της συντάξιμης ηλικίας, αίτημα που ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να λάβει υπόψη. (Ωρολόγια, 2007)

2.7 Κίνητρα προς επιχειρήσεις και εργοδότες για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας

Η επιφύλαξη των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη και την διατήρηση στην εργασία εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αντικατοπτρίζουν ορισμένες προκαταλήψεις και διακρίσεις λόγω ηλικίας. Επομένως, εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, σχεδιασμός οδηγιών αλλά και κατάλληλης νομοθεσίας κατά των διακρίσεων αποτελούν απαραίτητες πρωτοβουλίες για την αλλαγή των στερεοτύπων και στάσεων απέναντι στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Σχετικά με την νομοθεσία κατά των διακρίσεων, το έναυσμα έχει εν μέρει δοθεί με την οδηγία της ΕΕ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση από το 2000 (2000/78/EC). Σύμφωνα με την οδηγία, τα κράτη μέλη της ΕΕ καλούνται να υιοθετήσουν νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας το αργότερο μέχρι το 2006, παρόλο που υπάρχει μεγάλη διακριτική ευχέρεια στον τρόπο προσαρμογής και εφαρμογής, στην πράξη, της οδηγίας σε εθνικό επίπεδο.

Γενικά, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας έχει πλεονεκτήματα, αλλά και ορισμένα μειονεκτήματα, όπως έχει διαπιστωθεί από την υπάρχουσα εμπειρία. Από την άλλη πλευρά, αυξάνει το κόστος απόλυσης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, εφόσον οι εργοδότες θα πρέπει να συμμορφωθούν με την νομοθεσία για την απαγόρευση διακρίσεων, γεγονός που ενδέχεται να οδηγήσει στην

διασφάλιση των θέσεων εργασίας και την μεγαλύτερη παραμονή των εργαζομένων στην εργασία. Από την άλλη πλευρά, αυτό ενδέχεται να αποτρέπει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, ιδιαίτερα εφόσον θα είναι πιο δύσκολο να υπάρχουν αποδείξεις για διακρίσεις κατά την πρόσληψη από ότι κατά την απόλυση.

Ωστόσο, υπάρχουν και άλλοι, περισσότερο αντικειμενικοί παράγοντες που καθορίζουν τις στάσεις των εργοδοτών. Συχνά, οι εξωτερικές συνθήκες της αγοράς, οι κλαδικές αλλαγές, οι δημογραφικοί παράγοντες, οι εσωτερικές διοικητικές ικανότητες, οι ανάγκες ανάπτυξης σύγχρονων δεξιοτήτων σε συνδυασμό με την επικρατούσα δημόσια πολιτική, αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την πολιτική των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα δύσκολα να εντοπισθούν συγκεκριμένοι παράγοντες με σχετικά σημαντικότερη επίδραση. Όπως δείχνει η εμπειρία πάντως, οι κυβερνήσεις παίζουν κρίσιμο ρόλο όσο αφορά στην δημιουργία κινήτρων προς εργοδότες και επιχειρήσεις για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Τα κίνητρα μπορεί να περιλαμβάνουν για παράδειγμα, πρωτοβουλίες άμεσης χρηματοδότησης ή επιχορήγησης θέσεων εργασίας, μείωση κόστους σε συνδυασμό με φορολογικά κίνητρα, αυξημένη κρατική υποστήριξη για κατάρτιση και κινητικότητα, επιδότηση δραστηριοτήτων διαχείρισης της ενεργού γήρανσης σε επιχειρήσεις, εισαγωγή ευέλικτων, αποτελεσματικών θεσμικών ρυθμίσεων. Όλες αυτές, οι εν δυνάμει πολιτικές χρειάζεται να συζητηθούν και να εξετασθούν με τους κοινωνικούς εταίρους, έτσι ώστε να σχεδιασθούν αποδεκτές από όλες τις πλευρές λύσεις για παρότρυνση και αλλαγή στάσεων των εργοδοτών, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων προς την βελτίωση και την διατήρηση της απασχόλησής τους (Κετσετζοπούλου, 2007).

2.8 Πολιτικές παρέμβασης για τη διαχείριση ενεργού γήρανσης

Δεδομένου ότι η πολιτική για την διατήρηση της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων είναι ακόμη πολύ περιορισμένη στην Ελλάδα, μια στρατηγική διαχείρισης της ενεργού γήρανσης θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα μείγμα κινήτρων και αντικινήτρων. Η αποτελεσματική διαχείριση σχετίζεται περισσότερο με μια ολιστική, κατευθυνόμενη προς όλα τα στάδια του εργάσιμου βίου προσέγγιση για την δημιουργία ενός ευνοϊκού, φιλικού προς όλους τους απασχολούμενους εργασιακού περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο να υποστηρίζεται η αξιοποίηση του ανθρώπινου

δυναμικού, η διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, η συνεργασία και η αλληλεγγύη μεταξύ των γενιών, παρά μια προσέγγιση επικεντρωμένη στην ηλικία. Η προληπτική προσέγγιση είναι προφανώς καλύτερη από τη διορθωτική παρόλο που, δεδομένης της τρέχουσας κατάστασης, και η δεύτερη είναι απαραίτητη.

Μέτρο 1 Αλλαγή στερεοτύπων και στάσεων. Υποστήριξη δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων και διαχείρισης της ενεργού γήρανσης στο χώρο εργασίας.

Γενικά δυο προσεγγίσεις διακρίνονται όσο αφορά την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας και την αλλαγή αρνητικών αντιλήψεων απέναντι στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Η πρώτη βασίζεται στην εισαγωγή και εφαρμογή της νομοθεσίας για απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Η άλλη προσέγγιση σχετίζεται με την εθελοντική προσπάθεια, μέσω δημόσιων εκστρατειών συστηματικής ενημέρωσης, καθοδήγησης και ευαισθητοποίησης για να αλλάξουν τα στερεότυπα και οι στάσεις απέναντι στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Πολλές χώρες της ΕΕ έχουν πραγματοποιήσει ευρείας κλίμακας εκστρατείες ενημέρωσης με κρατική χρηματοδότηση για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων λόγω ηλικίας στο χώρο εργασίας και την διάδοση καλών πρακτικών διαχείρισης της ενεργού γήρανσης.

Η συμμετοχή των εργοδοτών και των συνδικάτων στην διαδικασία ευαισθητοποίησης σχετικά με τις επιπτώσεις των δημογραφικών μεταβολών στην αγορά εργασίας φαίνεται γενικά να είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εργοδότες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην αποθάρρυνση της παραμονής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην εργασία, περιορίζοντας συχνά τις δυνατότητες απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων αυτών. Καλά σχεδιασμένες ενημερωτικές εκστρατείες με την ενεργό εμπλοκή των εργοδοτών και των εκπροσώπων των εργαζομένων, σε συνδυασμό με κατάλληλη νομοθεσία κατά των διακρίσεων μπορούν να βοηθήσουν στην αλλαγή των αντιλήψεων τόσο των εργοδοτών, όσο και των ίδιων των εργαζομένων.

Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια η γήρανση έχει αναδειχθεί ως μια νέα πρόκληση για την διοίκηση στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, η

εξασφάλιση της δέσμευσης των αρμοδίων για το ανθρώπινο δυναμικό και των στελεχών μιας επιχείρησης γενικότερα, έχει πρωταρχική σημασία για την ανάπτυξη ευνοϊκού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος, φιλικού απέναντι στους ώριμους εργαζομένους, καθώς και για την επιτυχία και την βιωσιμότητα κάθε πρωτοβουλίας σε επίπεδο επιχείρησης. Βασικό ζήτημα αποτελεί η εκπαίδευση και η απόκτηση κατάλληλης τεχνογνωσίας των διοικητικών στελεχών στα θέματα που σχετίζονται με την ενεργό γήρανση, αλλά και η εμπειρία και η ικανότητα να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν στην πράξη στρατηγικές διαχείρισης της ενεργού γήρανσης.

Η διαχείριση της ενεργού γήρανσης, η αναγνώριση δηλαδή των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων των ατόμων ανάλογα και με την ηλικία, καθώς και η αποτελεσματική αξιοποίηση αυτών επιφέρει οφέλη τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους εργαζομένους. Διαχρονικές μελέτες έχουν δείξει ότι η θετική αντίληψη και στάση των προϊσταμένων απέναντι στους εργαζομένους συμβάλλει σημαντικά στην βελτίωση των εργασιακών ικανοτήτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα, των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι διοικητές θα πρέπει να αποκτήσουν βασικές γνώσεις για την γήρανση, τις μορφές εκδηλώσεώς της, τις ενδεχόμενες επιπτώσεις στο χώρο εργασίας, καθώς και για τις μεθόδους διευθέτησής της για να μπορέσουν να υιοθετήσουν κατάλληλη στάση απέναντι στους πιο ώριμους σε ηλικία εργαζόμενους. Οι διοικητές θα πρέπει να γνωρίζουν βασικά τουλάχιστον δεδομένα για την γήρανση, για παράδειγμα: την σύγχρονη αντίληψη για τις εργασιακές ικανότητες και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, τη σχέση μεταξύ εργασιακών ικανοτήτων και οικονομικών αποτελεσμάτων για την επιχείρηση, τη σχέση μεταξύ γήρανσης και υγείας, τη σχέση μεταξύ γήρανσης και λειτουργικών ικανοτήτων, τους παράγοντες που επηρεάζουν τη γήρανση και την μάθηση, τις αρχές διαχείρισης της γήρανσης στην πράξη, όπως και τις υπάρχουσες προκαταλήψεις απέναντι στην ηλικία και την πρόληψη των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Μέτρο 2 Υποστήριξη του κόστους εργασίας.

Σε όλες τις χώρες το ύψος των αποδοχών από εργασία σχετίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό με την ηλικία και αυτό αποθαρρύνει συχνά τους εργοδότες να προσλαμβάνουν ή να διατηρούν μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα στην εργασία, κρίνοντας ότι το κόστος εργασίας υπερβαίνει την παραγωγικότητα τους. Στις περισσότερες χώρες έχουν υιοθετηθεί πρακτικές επιδότησης των μισθών ή μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά

στον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών με σκοπό να μειωθεί το κόστος εργασίας των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο, η επιδότηση μισθών και τα προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας γενικά, θέτουν διάφορα προβλήματα από την άποψη της αποτελεσματικότητας τους. Καταρχήν ενδέχεται οι επιδοτούμενες θέσεις να είχαν δημιουργηθεί ακόμα και χωρίς την επιδότηση («νεκρό βάρος »). Ενδέχεται επίσης οι επιδοτούμενες θέσεις εργασίας για άτομα που πληρούν τα κριτήρια να οδηγήσουν σε περιορισμό ή απώλεια θέσεων εργασίας ή δυνατοτήτων απασχόλησης για άλλες ομάδες εργαζομένων (υποκατάσταση θέσεων). Οι πιθανότητες αυτές δύσκολα μπορούν να εκτιμηθούν στην πράξη. Επιπλέον, η επιδότηση του κόστους εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων ενδέχεται να οδηγήσει σε στιγματισμό και ενίσχυση των αρνητικών αντιλήψεων απέναντι στα άτομα αυτά. Έτσι, η αποτελεσματικότητα της επιδότησης μισθολογικού κόστους που χορηγείται αποκλειστικά λόγω ηλικίας αποτελεί ένα ζήτημα που συζητείται και ορισμένες φορές αμφισβητείται, όπως αναφέρεται σε σχετικές μελέτες.

Γενικά, αυτά τα μέτρα δημόσιας πολιτικής φαίνεται να παίζουν περιορισμένο ρόλο στην αλλαγή πρακτικών εκ μέρους των εργοδοτών, εφόσον σε μια ελεύθερη αγορά είναι δύσκολο άμεσα να υποχρεωθούν οι εργοδότες να προσλάβουν ή να διατηρήσουν στην εργασία εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο έμμεσοι τρόποι για την ενθάρρυνση των εργοδοτών προς την κατεύθυνση αυτή και για ακόμα μια φορά θα πρέπει να τονισθεί ότι η επίτευξη της ενεργού συμμετοχής και συνεργασίας τόσο των εργοδοτών, όσο και των συνδικάτων για την υιοθέτηση φιλικότερων προς τους εργαζόμενους πρακτικών απασχόλησης, αναφέρεται ως καθοριστικής σημασίας παράγοντας.

Μέτρο 3 Αύξηση της δημόσιας ενίσχυσης για κατάρτιση και κινητικότητα. Βελτίωση της παραγωγικότητας εργασίας.

Οι πρακτικές καθορισμού των μισθών με τρόπο ώστε να σχετίζονται πιο άμεσα με την ατομική απόδοση και η επιδότηση του κόστους εργασίας είναι δυο μέτρα που ενδέχεται να μειώσουν το εργασιακό κόστος για τους εργοδότες. Ωστόσο, η αποτελεσματικότερη συσχέτιση μεταξύ παραγωγικότητας και κόστους εργασίας μπορεί να επιτευχθεί με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, μέσω της συνεχούς αναβάθμισης των δεξιοτήτων, της διατήρησης των εργασιακών τους ικανοτήτων και της υποστήριξης της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των

εργαζομένων προς τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της οικονομίας και της τεχνολογίας. Οι εταιρίες έρχονται αντιμέτωπες με διακυμάνσεις στη ζήτηση και την ανάγκη τακτικών εσωτερικών αναδιοργανώσεων. Οι διαδικασίες προσαρμογής ή και διατήρησης της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων συχνά επιδιώκονται και με την απόλυση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Όπως αναφέρεται στην μελέτη του ΟΟΣΑ, εκπρόσωποι επιχειρήσεων παραδέχονται ότι όσο υπάρχει αυτή η διέξοδος, χωρίς μεγάλες συνέπειες ως προς το κόστος, οι ίδιοι έχουν λιγότερα κίνητρα να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες μέσω επαν-επένδυσης σε εργαζομένους και ειδικά, μεγαλύτερης ηλικίας.

Από την άλλη πλευρά, ενώ οι εργαζόμενοι αποσύρονται ή απολύονται από την εργασία, οι θέσεις τους δεν αντικαθίστανται συνήθως με νέες προσλήψεις, αλλά τα καθήκοντα επιμερίζονται εκ νέου μεταξύ εκείνων που παραμένουν στο χώρο εργασίας. Αυτή η λανθασμένη μορφή αναδιοργάνωσης της εργασίας με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας με τις παλιές μεθόδους, αλλά με λιγότερους εργαζομένους ενδέχεται να επιφέρει αντίθετα αποτελέσματα, οδηγώντας σε εξάντληση των εργαζομένων. Ωστόσο, η κατάρτιση και η κινητικότητα εργαζομένων συμβάλλουν στην βελτίωση της παραγωγικότητας και μπορούν να τονωθούν με διάφορους τρόπους. Ειδικότερα, για τις μεσαίες και πολύ μικρές επιχειρήσεις που συνήθως δύσκολα επιβιώνουν στις συνθήκες ανταγωνισμού και δεν διαθέτουν πόρους για επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, η δημόσια ενίσχυση για αναβάθμιση δεξιοτήτων είναι απαραίτητη. Ορισμένα παραδείγματα επιλογών από την διεθνή εμπειρία, σε επίπεδο πολιτικών για την τόνωση των επενδύσεων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αφορούν στα φορολογικά κίνητρα, τις επιδοτήσεις ασφαλιστικών εισφορών και σε άλλα υποστηρικτικά μέτρα με απώτερο στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας (Κετσετζοπούλου, 2007).

2.9 Οι προτεραιότητες σχετικά με την ενεργό γήρανση στην Ελλάδα

Οι δημογραφικές αλλαγές σε συνδυασμό με την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στη χώρα, καθορίζουν και τον βαθμό αναγκαιότητας λήψης μέτρων για την επιμήκυνση της εργασιακής ζωής των ενηλίκων. Οι αλλαγές στη πυραμίδα των ηλικιών επιδρούν άμεσα:

- Στην παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού

- Στα κόστη κοινωνικής ασφάλισης και στη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων
- Στο δυναμικό της οικονομίας προς τη κοινωνία της γνώσης και τη ψηφιακή τεχνολογία
- Στις ανάγκες προσαρμογής των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών υπηρεσιών

Ένας από τους κεντρικούς στόχους πολιτικής, στο χώρο της βιώσιμης απασχόλησης, έτσι όπως εκφράζεται στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 (ΕΠΜ) είναι η περαιτέρω ενεργοποίηση του εργατικού δυναμικού της χώρας. Στην Έκθεση Εφαρμογής για το 2006 του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005-2008, που εκδόθηκε το ΥΠΟΙΟ τον Οκτώβριο του 2006 αναφέρεται ότι, σε αντίθεση με το πρόσφατο παρελθόν, όπου οι ενεργητικές πολιτικές για την ενεργό συμμετοχή του γηράσκοντα εργατικού δυναμικού, ήταν σχεδόν ανύπαρκτες, το τοπίο έχει αρχίσει να αλλάζει. Η στατιστική ανάλυση στον τομέα αυτό έδειχνε υστέρηση της χώρας, και κατά συνέπεια οι ενεργητικές πολιτικές στόχευαν στην ενδυνάμωση άλλων ομάδων, όπως οι γυναίκες και οι νέοι. Κατά συνέπεια η κυβέρνηση αρχίζει να θέτει μεγαλύτερη έμφαση στις πολιτικές ενεργού γήρανσης, όπως ευέλικτα συνταξιοδοτικά σχήματα, δια βίου μάθηση με σκοπό τη βελτίωση των δεξιοτήτων ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, και ενίσχυση της απασχόλησης των ατόμων αυτών. Στις δράσεις για μεγαλύτερης ηλικίας άτομα που εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ επωφελήθηκαν το 2005 και το πρώτο τρίμηνο του 2006 περίπου 2,500 άτομα. Τα προγράμματα κρίθηκαν ιδιαίτερα αποτελεσματικά και αναμένεται να συνεχιστούν και την επόμενη χρονική περίοδο. Περαιτέρω στη διάρκεια της νέας προγραμματικής περιόδου 2007-2013 θα δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην κατάρτιση ανέργων, αλλά και εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας, με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων.

Πιο αναλυτικά, και σύμφωνα με στοιχεία της Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Απασχόλησης, οι κυριότερες δράσεις του ΟΑΕΔ για την ενεργό γήρανση περιλαμβάνουν τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις δηλαδή στοχευμένα προγράμματα σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας ή σε ομάδες απολυμένων από επιχειρήσεις που κλείνουν και αφορούν ανέργους έως 64 ετών. Στα προγράμματα αυτά οι άνεργοι άνω των 50 λαμβάνουν αυξημένη επιχορήγηση σε σχέση με τους υπόλοιπους ανέργους. Τα ΚΠΑ προς τη κατεύθυνση αυτή δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε άτομα

μεγαλύτερης ηλικίας λόγω της αυξημένης δυσκολίας στην αναζήτηση εργασίας. Μια καλή πρακτική στον τομέα αυτό ήταν η εφαρμογή ειδικού ολοκληρωμένου προγράμματος για τους απολυμένους της εταιρίας TRIUMPH HELLAS S.A. Το πρόγραμμα ξεκίνησε πριν την απόλυση των εργαζομένων, στους χώρους της εταιρίας, με καταγραφή αναγκών προφίλ των υπό απόλυση εργαζομένων, εντάσσοντας τους στη διαδικασία τα εξατομικευμένης παρέμβασης. Στα άτομα που ήταν περίπου 180 και ηλικίας μέχρι 56 ετών δόθηκε σε πρώτη φάση η δυνατότητα να ενταχθούν σε προγράμματα επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού, τεχνικών αναζήτησης εργασίας και συμβουλευτικής επιχειρηματικότητας, ενώ σε επόμενη φάση, μετά την απόλυση τους και ανάλογα με το προφίλ και τα προσόντα τους εντάχθηκαν σε προγράμματα κατάρτισης, ειδικά σχεδιασμένα για τις ανάγκες τους. Μερικά άτομα τοποθετήθηκαν σε κενές θέσεις στην αγορά χωρίς επιδότηση.

Επιπλέον ένα από τα σημαντικότερα μέτρα ενεργητικής πολιτικής, πέρα των στοχευμένων προγραμμάτων σε ομάδες απολυμένων, είναι η παρέμβαση για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας («ενεργός γήρανση» ειδικό πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση και τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης). Συγκεκριμένα το πρόγραμμα «Επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης» αφορά στη τοποθέτηση 1,800 ατόμων που δεν έχουν τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότηση τους από το φορέα κύριας ασφάλισης τους, επειδή τους υπολείπονται μέχρι 1,500 έτη και έως 5 χρόνια για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας για σύνταξη. Η διάρκεια της επιδότησης καθορίζεται από ένα μήνα έως και 60 μήνες. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από το ΛΑΕΚ.

Από πλευράς πολιτικής ασφαλίσεων, τα μέτρα υπέρ της ενεργού γήρανσης περιλαμβάνουν: κίνητρα για τη παραμονή στην εργασία, με προσαύξηση του ποσού της σύνταξης των εργαζομένων που έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα μετά την 1/1/93 και παραμένουν στην εργασία μετά τη συμπλήρωση του 65^{ου} έτους της ηλικίας τους και πέραν των 35 ετών ασφάλισης. Επίσης το σύστημα παρέχει την δυνατότητα, με περιορισμούς, στους συνταξιούχους να λαμβάνουν σύνταξη γήρατος και συγχρόνως να αναλαμβάνουν εκ νέου αμειβόμενη απασχόληση. Επίσης, τα μέτρα στο πεδίο αυτό περιλαμβάνουν και αντικίνητρα για πρόωρη

συνταξιοδότηση, με την έννοια ότι οι ασφαλισμένοι πρόωρα συνταξιοδοτημένοι δεν θα έχουν ποτέ το δικαίωμα να μετατρέψουν τη μερική σύνταξη σε πλήρη.

Η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL έχει καταγράψει κάποιες καλές πρακτικές για την ενεργό γήρανση, στη βάση υλοποιημένων προγραμμάτων. Τέτοια προγράμματα είναι για παράδειγμα το πρόγραμμα «ΕΜΠΕΙΡΙΑ» που υλοποιείται με συντονιστή την ΟΚΕ. Από το πρόγραμμα αυτό ξεχωρίζουν οι δράσεις σεμιναρίων διαχείρισης ενεργού γήρανσης, και ιδιαίτερα η δημιουργία και επιμόρφωση σώματος μεντόρων από μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, για την υποστήριξη της ανέλιξης νεοεισερχομένων εργαζόμενων. Ένα άλλο πρόγραμμα αφορά τη διαχείριση της αλλαγής στον κλάδο της ναυπηγικής μέσα από την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, του οποίου ενδιαφέρον σημείο είναι η μεθοδολογία υλοποίησης στην αξιοποίηση του γηράσκοντος δυναμικού, το οποίο κατέχει κατά τεκμήριο το μεγαλύτερο μέρος της γνώσης σε νέους εργασιακούς ρόλους όπως αυτός του «εργάτη γνώσης»(knowledge worker) ή του εμπνευστή-μεσολαβητή (facilitator)(**Ωρολόγια, 2007**).

2.10 Πορίσματα και συστάσεις του ευρωπαϊκού συμβουλίου προς την Ελλάδα

Παρ' ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας αυξήθηκε συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη, η Ελλάδα εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στην ΕΕ, ιδίως όσον αφορά τις γυναίκες, και φθίνουσα αλλά υψηλή ανεργία. Η αδήλωτη εργασία λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις. Η παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού έχει αυξηθεί σημαντικά, αλλά παραμένει επίσης ιδιαίτερα χαμηλή, ιδίως αν ληφθεί υπόψη το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής στην εκπαίδευση του ενεργού πληθυσμού.

Από την αξιολόγηση της ομάδας εργασίας και την ανάλυση στην κοινή έκθεση απασχόλησης για την υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ και των συστάσεων του Συμβουλίου για το 2003, προκύπτει ότι η Ελλάδα πρέπει να δώσει άμεση προτεραιότητα στα ακόλουθα:

1. Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
-Υλοποίηση του πακέτου μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας που έχει συμφωνηθεί
αύξηση της ελαστικότητας της μερικής απασχόλησης και ανάπτυξη υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης για μεγαλύτερη ποικιλότητα των εργασιακών ρυθμίσεων.

-Μείωση του μισθολογικού εργατικού κόστους διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την βελτίωση της δημοσιονομικής κατάστασης μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε τακτική απασχόληση με τη βελτίωση της ελκυστικότητας των τυποποιημένων και άτυπων συμβάσεων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους και ενίσχυση της ικανότητας επιβολής του νόμου.

2. Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και να καταστεί η εργασία πραγματική επιλογή για όλους.

-Ανάληψη δραστικών ενεργειών για την αύξηση του επιπέδου και της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, ώστε να ελαττώνεται το ποσοστό άεργων και άνεργων.

-Επιτάχυνση της ανάπτυξης αποτελεσματικών υπηρεσιών απασχόλησης σε όλη τη χώρα, οι οποίες θα προσφέρουν προληπτικές και προσωποποιημένες υπηρεσίες, αναβάθμιση των συστημάτων παρακολούθησης.

-Αύξηση των κινήτρων για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, αύξηση της διαθεσιμότητας και της οικονομικής προσιτότητας των υποδομών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα.

3. Μεγαλύτερη και πιο αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη δια βίου μάθηση

-Μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και μεγαλύτερη σύνδεση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας

-Ανασκόπηση των κινήτρων για την προώθηση της δια βίου μάθησης και αύξηση της συμμετοχής σε κατάρτιση, ιδίως για άτομα με χαμηλή ειδίκευση και για μετανάστες.

Σχετικά με τις πολιτικές που πρέπει να υιοθετήσει η Ελλάδα για την διαχείριση της ενεργού γήρανσης αναφέρεται ότι:

-Προσδιορισμός μιας εκτενούς στρατηγικής για την επέκταση του επαγγελματικού βίου, με την παροχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, κινήτρων για την ενθάρρυνση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν περισσότερο στην απασχόληση και υποστήριξη για την ανάπτυξη δεξιοτήτων(ΕΕΔΕ, 2007).

2.11 Πρόταση- απόφαση του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου για το ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης (2012)

2.11. 1. Πλαίσιο της πρότασης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται σε μια διαδικασία γήρανσης σημαντικού μέρους του πληθυσμού της, όπως τονίστηκε από την Επιτροπή το 2008 στη 2η έκθεση για τη δημογραφία με τίτλο «Αντιμετώπιση των κοινωνικών αναγκών σε μια γηράσκουσα κοινωνία». Σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες προβλέψεις της Eurostat, που δημοσιεύτηκαν το 2008, έως το 2060 θα υπάρχουν μόνο δύο άτομα σε εργάσιμη ηλικία (15-64) για κάθε άτομο ηλικίας άνω των 65 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε σύγκριση με τη σημερινή αναλογία τέσσερις προς έναν. Η σημαντικότερη ώθηση προς αυτή την κατεύθυνση αναμένεται να συμβεί κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου 2015-35, όταν θα συνταξιοδοτηθούν οι γενιές ανθρώπων που γεννήθηκαν κατά την περίοδο της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης. Η αλλαγή αυτή οφείλεται στον συνδυασμό της υπογεννητικότητας και της αύξησης του προσδόκιμου ζωής. Όντως, οι Ευρωπαίοι σήμερα διάγουν ζωή μεγαλύτερη σε διάρκεια και πιο υγιή από ότι ποτέ πριν. Από το 1960, το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε κατά οκτώ χρόνια, και οι δημογραφικές προβλέψεις διαβλέπουν μια περαιτέρω αύξηση πέντε ετών στα επόμενα σαράντα έτη. Πρόκειται για ιστορικό επίτευγμα, που πρέπει όντως να εξαρθεί.

Η πληθυσμιακή πυραμίδα της ΕΕ φανερώνει με σαφήνεια μια αύξηση στο μέγεθος των γενεών μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, που σηματοδότησε την έναρξη της δημογραφικής έκρηξης. Από το 2012 ο ευρωπαϊκός ενεργός πληθυσμός θα αρχίσει να συρρικνώνεται, ενώ ο πληθυσμός ηλικίας άνω των 60 ετών θα συνεχίσει να αυξάνεται κατά περίπου δύο εκατομμύρια άτομα ανά έτος, σύμφωνα με ένα σενάριο που συνυπολογίζει πιθανές αυξήσεις των μεταναστών και των γεννήσεων.

Αυτές οι δημογραφικές αλλαγές αποτελούν τόσο πρόκληση όσο και ευκαιρία. Η γήρανση του πληθυσμού ενδέχεται να αυξήσει την πίεση στους δημόσιους προϋπολογισμούς και τα συστήματα συνταξιοδότησης, καθώς και στη στελέχωση των κοινωνικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών φροντίδας για ηλικιωμένους. Το γήρας εξακολουθεί να συνδέεται συχνά με τις ασθένειες και την εξάρτηση, και οι

ηλικιωμένοι άνθρωποι μπορεί να αισθάνονται αποκλεισμένοι από την απασχόληση καθώς και από την οικογενειακή ζωή και τη ζωή της κοινότητας. Υπάρχει ο φόβος ότι οι πιο ηλικιωμένες γενιές μπορεί να γίνουν μεγάλο βάρος για τα νεότερα, ενεργά άτομα και ότι αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε εντάσεις μεταξύ των γενεών.

Ωστόσο, η άποψη αυτή αγνοεί τη σημαντική υφιστάμενη και δυνητική συμβολή που μπορούν να προσφέρουν στην κοινωνία οι ηλικιωμένοι άνθρωποι —και ειδικότερα οι γενιές που γεννήθηκαν κατά την περίοδο της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης. Συνεπώς, μια βασική ευκαιρία για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της δημογραφικής γήρανσης και της διατήρησης της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών θα είναι να διασφαλίσουμε ότι οι γενιές που γεννήθηκαν κατά την περίοδο της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης παραμένουν για μεγαλύτερο διάστημα στην αγορά εργασίας και ότι διατηρούνται υγιείς, ενεργές και ανεξάρτητες όσο το δυνατόν περισσότερο.

Στο πλαίσιο της στρατηγικής για την απασχόληση, τα κράτη μέλη έχουν αρχίσει να αντιστρέφουν την τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση, έτσι ώστε το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ των 27 για άτομα ηλικίας 55-64 ετών να έχει αυξηθεί από 36,9% το 2000 σε 46% το 2009. Η ενθάρρυνση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων να εξακολουθήσουν να απασχολούνται προϋποθέτει κυρίως τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προσαρμογή τους στην κατάσταση υγείας και τις ανάγκες τους, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους με την παροχή καλύτερης πρόσβασης στη διά βίου μάθηση και την επανεξέταση των συστημάτων φορολόγησης και παροχών για να διασφαλιστεί ότι παρέχονται επαρκή κίνητρα για μεγαλύτερη παραμονή στην εργασία.

Η ενεργός γήρανση αποτελεί επίσης αποτελεσματικό εργαλείο για την καταπολέμηση της φτώχειας στην τρίτη ηλικία. Το 2008, το 19% των ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετώπιζαν τον κίνδυνο της φτώχειας. Σημαντικός αριθμός ηλικιωμένων βιώνουν το γήρας ως περίοδο περιθωριοποίησης. Ενώ οι ευκαιρίες για καλύτερη απασχόληση για τους ηλικιωμένους θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση ορισμένων αιτίων της φτώχειας σ' αυτήν την ομάδα ηλικίας, η ενεργός συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες θα μπορούσε να περιορίσει την απομόνωση των ηλικιωμένων ατόμων. Οι τεράστιες δυνατότητες που

παρουσιάζουν οι ηλικιωμένοι για την κοινωνία ως εθελοντές ή πάροχοι φροντίδας θα μπορούσαν να οργανωθούν καλύτερα με την εξάλειψη των υφιστάμενων εμποδίων στη μη αμειβόμενη εργασία και με την ύπαρξη του σωστού πλαισίου.

Η ανακοίνωση της Επιτροπής « Ευρώπη 2020 – Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη » καθορίζει τρόπους εξόδου από την κρίση και προετοιμάζει την οικονομία της ΕΕ για την επόμενη δεκαετία. Στο πλαίσιο της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, η Επιτροπή τονίζει τη σημασία της προαγωγής ενός υγιούς και ενεργού γηράσκοντος πληθυσμού, που θα συμβάλει, μεταξύ άλλων, στην επίτευξη υψηλής απασχόλησης, στην επένδυση στις δεξιότητες και στη μείωση της φτώχειας.

Το προτεινόμενο ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης θα ενθαρρύνει και υποστηρίξει τις προσπάθειες που καταβάλλουν τα κράτη μέλη, οι περιφερειακές και τοπικές αρχές τους, οι κοινωνικοί εταίροι και η κοινωνία των πολιτών για να προωθήσουν την ενεργό γήρανση και να αξιοποιήσουν αποτελεσματικότερα το δυναμικό των γενεών της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης.

Θα πρέπει να θεωρηθεί το επίκεντρο μιας τεράστιας προσπάθειας κατά την περίοδο 2011-2014, στη διάρκεια της οποίας η ΕΕ θα εστιάσει πολλά προγράμματα και πολιτικές της στο ζήτημα της ενεργού γήρανσης και θα εφαρμόσει ένα πλαίσιο στο οποίο θα μπορούν να ενθαρρύνονται και να δημοσιοποιούνται νέες πρωτοβουλίες και συνεργασίες που υποστηρίζουν την ενεργό γήρανση σε όλα τα επίπεδα (σε επίπεδο κρατών μελών, σε περιφερειακό επίπεδο, σε τοπικό επίπεδο, σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων, σε επίπεδο κοινωνίας των πολιτών).

Το 2011 οι δημόσιες αρχές, οι κοινωνικοί εταίροι και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε όλα τα επίπεδα πρέπει να ενθαρρυνθούν να δεσμευτούν για συγκεκριμένους στόχους σχετικά με την ενεργό γήρανση· η εστίαση θα αφορά τα επιτεύγματα του ευρωπαϊκού έτους. Οι στόχοι θα τεκμηριώνονται σε έναν ευρωπαϊκό δικτυακό τόπο, ο οποίος στη συνέχεια θα αποτελέσει τον δικτυακό τόπο του ευρωπαϊκού έτους και θα λειτουργεί επίσης ως εργαλείο παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Το 2012 το ευρωπαϊκό έτος θα εστιαστεί στην υλοποίηση των δεσμεύσεων του 2011, στην αύξηση της ευαισθητοποίησης του ευρέος κοινού, στη δημοσιοποίηση των πρωτοβουλιών αυτών μέσω δραστηριοτήτων των μέσω ενημέρωσης και της συμμετοχής άλλων πολλαπλασιαστικών συντελεστών. Θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα των σχεδίων ενεργού γήρανσης που θα χρηματοδοτηθούν βάσει των υφιστάμενων γραμμών του προϋπολογισμού και των υπάρχοντων προγραμμάτων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

2.11.2 Αποτελέσματα διαβουλεύσεων από τα ενδιαφερόμενα μέλη και ο αναμενόμενος αντίκτυπος

- Διαβουλεύσεις

Η Επιτροπή, έχοντας ταχθεί υπέρ της συμμετοχικής προσέγγισης κατά την ανάπτυξη και την εφαρμογή των πολιτικών της ΕΕ, ζήτησε τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με το ζήτημα της ενεργού γήρανσης και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, καθώς και τη μορφή που μπορεί να λάβει ένα σχετικό ευρωπαϊκό έτος, προκειμένου να αποσπάσει σχόλια για την επίσημη πρότασή της, να ενισχύσει τη διαφάνεια και να προωθήσει τον έγκαιρο συντονισμό.

Οι πρώτες διαβουλεύσεις έγιναν μέσω ενός ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, το οποίο έδωσε στα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη και ειδικούς την ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους. Το ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο για περισσότερους από δύο μήνες στην ιστοσελίδα «Η φωνή σας στην Ευρώπη», που είναι το ενιαίο σημείο πρόσβασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για ευρύ φάσμα διαβουλεύσεων. Το ερωτηματολόγιο εστιαζόταν στα ακόλουθα ζητήματα: απειλές και ευκαιρίες της γήρανσης ως προς την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, συνιστώμενα μέτρα πολιτικής, ο συγκεκριμένος ρόλος της ΕΕ στην προώθηση των ορθών πολιτικών απαντήσεων, θέματα και δραστηριότητες για ένα ευρωπαϊκό έτος και συμμετοχή των ενδιαφερομένων.

Οι συμμετέχοντες τάχθηκαν γενικά υπέρ ενός ευρωπαϊκού έτους για την ενεργό γήρανση. Επικρότησαν την πτυχή της αύξησης της ευαισθητοποίησης, που εντάσσει σε μεγαλύτερο βαθμό τα βασικά ζητήματα στην πολιτική ατζέντα και στα προγράμματα δημόσιας πολιτικής. Έκριναν επίσης ότι το ευρωπαϊκό έτος θα παρείχε

αναγνώριση και υποστήριξη σε άτομα που ήδη ασχολούνται με τα θέματα αυτά, θα υποστήριζε την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και θα δημιουργούσε πρωτοποριακές προσεγγίσεις και νέες συνέργειες μεταξύ των υφιστάμενων παραγόντων. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν επίσης την επιθυμία να αφήσει το ευρωπαϊκό έτος και μια μακροπρόθεσμη κληρονομιά, εν μέρει μέσω της δημιουργίας πρωτοβουλιών μεγάλης διάρκειας. Όλοι οι συμμετέχοντες (οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, δημόσιες αρχές, κοινωνικοί εταίροι κ.λπ.) επέδειξαν μεγάλη προθυμία να εμπλακούν στο ευρωπαϊκό έτος, υποδεικνύοντας δραστηριότητες τις οποίες σχεδίαζαν να πραγματοποιήσουν και οι οποίες θα μπορούσαν να ενταχθούν σε ένα τέτοιο έτος και προτείνοντας πρόσθετα σχέδια.

- Αναμενόμενος αντίκτυπος

Η πολιτική στον τομέα της ενεργού γήρανσης εμπίπτει καταρχήν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, τα οποία εντείνουν τις προσπάθειές τους να αξιοποιήσουν το δυναμικό των ηλικιωμένων ατόμων. Ωστόσο, οι απαντήσεις των εθνικών αρχών των κρατών μελών επικροτούσαν έντονα την ιδέα της δράσης σε επίπεδο Ένωσης και, ιδιαιτέρως, την ιδέα ενός ευρωπαϊκού έτους. Επισήμαναν ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θα μπορούσε να στηρίζει τις προσπάθειές τους δημιουργώντας ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον, το οποίο θα αυξήσει την ευαισθητοποίηση των υπεύθυνων για τη χάραξη πολιτικής και του ευρέος κοινού, συμβάλλοντας στην κινητοποίηση των υπεύθυνων για τη χάραξη πολιτικής και των ενδιαφερόμενων μερών σε κάθε επίπεδο, στηρίζοντας την αμοιβαία μάθηση στην Ευρώπη, παρακολουθώντας την πρόοδο και συμβάλλοντας στη χάραξη κοινών στόχων και σκοπών.

Οι τρέχουσες δραστηριότητες σε επίπεδο Ε.Ε δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν σωστά όσα πρέπει να γίνουν: (1) την αύξηση της ευαισθητοποίησης του ευρέος κοινού, των υπεύθυνων για τη χάραξη πολιτικής και άλλων ενδιαφερόμενων μερών για τη σημασία της ενεργού γήρανσης και την ανάγκη να αξιοποιηθεί το δυναμικό των γενεών που γεννήθηκαν κατά την περίοδο της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης· (2) την προαγωγή της ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειρίας μεταξύ των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών· (3) την παροχή της ευκαιρίας στα κράτη μέλη και τα ενδιαφερόμενα μέρη να αναπτύξουν πολιτικές μέσω συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και μέσω της δέσμευσης για συγκεκριμένους στόχους.

Θα χρειαστεί ευρεία υποστήριξη σε κάθε επίπεδο της κοινωνίας και από ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων μερών. Η κύρια πρόκληση είναι η κινητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών κατά τρόπο που θα παράγει σημαντική δράση σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και εταιρικό επίπεδο στην Ε.Ε. Οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής, διαθέτοντας μεγαλύτερη πολιτική ώθηση και προβολή για τις πολιτικές ενεργού γήρανσης, μπορούν να ενθαρρυνθούν να λαμβάνουν πιο φιλόδοξες πρωτοβουλίες.

Στη διάρκεια ενός ευρωπαϊκού έτους με δραστηριότητες που συντονίζονται σε επίπεδο Ε.Ε, η Επιτροπή θα μπορεί να διασφαλίσει ότι οι συγκεκριμένες δραστηριότητες του ευρωπαϊκού έτους συνάδουν με άλλες πρωτοβουλίες και προγράμματα της Ε.Ε.

- Νομικά στοιχεία της πρότασης.

Το άρθρο 151 της συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η Ένωση και τα κράτη μέλη θα έχουν ως στόχο τους «την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού». Για την επίτευξη των στόχων αυτών, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών όσον αφορά τους όρους εργασίας, την αφομοίωση των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας προσώπων και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού (άρθρο 153 παράγραφος 1 ΣΛΕΕ).

Οι στόχοι που απαριθμούνται στο άρθρο 151 υποστηρίζουν την πρόταση απόφασης σχετικά με το ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης (2012), το οποίο στοχεύει στην ενθάρρυνση και την υποστήριξη των προσπαθειών των κρατών μελών, των περιφερειακών και τοπικών αρχών, των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών για την προώθηση της ενεργού γήρανσης.

Ο κύριος σκοπός της πρότασης εμπίπτει στο πλαίσιο του άρθρου 153 παράγραφος 1, καθώς η πρόταση στοχεύει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού και στην

ενθάρρυνση του διαλόγου και της αμοιβαίας μάθησης μεταξύ των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών για την προώθηση καλύτερων ευκαιριών και συνθηκών εργασίας, με στόχο τη συμμετοχή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Πρωταρχική πρόθεση είναι η προώθηση της ενεργού γήρανσης στην απασχόληση με τη δημιουργία καλύτερων ευκαιριών για τη συμμετοχή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, και η προώθηση της ενεργού γήρανσης στην κοινωνία, με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού μέσω της εθελοντικής εργασίας, της υγιούς γήρανσης και της ανεξάρτητης διαβίωσης. Συνεπώς, η πρόταση απόφασης έχει ως νομική βάση το άρθρο 153 παράγραφος 2 της συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η πρόταση απόφασης συνάδει με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς οι στόχοι του προτεινόμενου ευρωπαϊκού έτους δεν μπορούν να επιτευχθούν πλήρως σε επίπεδο κράτους μέλους λόγω της ανάγκης για διακρατική ανταλλαγή πληροφοριών και διάδοση ορθών πρακτικών σε όλη την Ε.Ε, και μπορούν κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας της προτεινόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ε.Ε.

- Δημοσιονομικές επιπτώσεις.

Δεν ζητείται πρόσθετη χρηματοδότηση για το ευρωπαϊκό έτος. Η ευελιξία για καθορισμό προτεραιοτήτων σε ετήσια ή πολυετή βάση στο πλαίσιο των γραμμών του προϋπολογισμού και των προγραμμάτων της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και άλλων σχετικών προγραμμάτων παρέχει επαρκές δημοσιονομικό περιθώριο για την πραγματοποίηση του έτους σε κλίμακα ανάλογη με εκείνων προηγούμενων ευρωπαϊκών ετών. Οι διοικητικοί πόροι μπορούν επίσης να προέρχονται από υπάρχοντες διοικητικούς προϋπολογισμούς (**Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010**).

3^ο Κεφάλαιο : Η σημερινή κατάσταση του συνταξιοδοτικού συστήματος

Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί ως γνωστό βασικό μοχλό «παραγωγής» και υλοποίησης των επιδιώξεων του σύγχρονου κοινωνικού κράτους πρόνοιας. Πρόκειται για ένα θεσμό που προσέλαβε την παρούσα μορφή του μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο, με την αναγνώριση του ευρύτερου κοινωνικού ρόλου στο κράτος και την έμφαση της οικονομικής πολιτικής σε αναδιανεμητικούς στόχους.

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα αντιστοιχεί στον κύριο στόχο του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετείται μέσω τριών συστημάτων :

- Του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων
- Του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την φροντίδα των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης και
- Του Ε.Σ.Υ για την κάλυψη όλων των ατόμων που διαμένουν στην ελληνική επικράτεια.

Από διοικητική άποψη, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συντονίζεται και εποπτεύεται κατά κύριο λόγο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώ τα συστήματα υγείας και πρόνοιας συντονίζονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας(ΓΓΚΑ,2009).

Λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης διακρίνουμε την ιστορική εξέλιξη του σε πέντε περιόδους που οριοθετούνται ως εξής :

- 1) **Η περίοδος γέννησης του θεσμού :** Από την δημιουργία του Νέου Ελληνικού Κράτους έως και την πρώτη δεκαετία του 20^{ου} αιώνα με την γέννηση των πρώτων ταμείων αλληλοβοήθειας και την σταδιακή διερεύνηση του αριθμού τους.
- 2) **Η περίοδος εδραίωσης του θεσμού και της θεμελίωσης του ΙΚΑ :** Από τις αρχές της δεύτερης δεκαετίας του 20^{ου} αιώνα έως και την απελευθέρωση.
- 3) **Η περίοδος της σταδιακής επέκτασης του θεσμού :** Από το 1944 έως και την μεταπολίτευση του 1974.

- 4) Η περίοδος ολοκλήρωσης της επέκτασης και αντιμετώπισης των προβλημάτων ωρίμανσης του θεσμού : Από την μεταπολίτευση έως το 1989.
- 5) Η περίοδος των παρεμβάσεων : Από το 1990 έως σήμερα(Θεοδωρουλάκης, 2008).

3.1 Σημερινές προτάσεις κυβέρνησης και τι σημαίνουν αυτές

3.1.1 Οι ρυθμίσεις του νέου Ασφαλιστικού Νόμου (Ν. 3863/2010)

Άρθρο 1: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί

1. Βασική σύνταξη: Το ποσό της σύνταξης που δεν αναλογεί σε ασφαλιστικές εισφορές και χορηγείται μετά την 1.1.2018 υπό τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος αυτός.
2. Αναλογική σύνταξη: Το ποσό της σύνταξης που αναλογεί στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών για τα έτη ασφάλισης, από 1.1 2013 και εφεξής, κάθε ασφαλισμένου που θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης μετά τη 1.1.2018 σε φορείς κύριας ασφάλισης. Το αναλογικό ποσό σύνταξης βαρύνει τους προϋπολογισμούς των ασφαλιστικών οργανισμών κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο.

Άρθρο 2: Βασική Σύνταξη

1. Από 1.1.2018 και εφεξής καθιερώνεται βασική σύνταξη. Το ύψος του ποσού της βασικής σύνταξης για το έτος 2010 καθορίζεται το ποσό των 360,00€ και αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 11 του νόμου αυτού.
2. Την ανωτέρω βασική σύνταξη δικαιούνται:
 - A. Οι ασφαλισμένοι των οργανισμών κύριας ασφάλισης, καθώς και οι τακτικοί υπάλληλοι του δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμίδας ανεξαρτήτου χρόνου υπαγωγής στην ασφάλιση, που θεμελιώνουν για πρώτη φορά συνταξιοδοτικό δικαίωμα από τη 1.1.2018 και εφεξής. Η βασική σύνταξη καταβάλλεται από την ημερομηνία έναρξης της συνταξιοδότησης από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα ή το Δημόσιο. Στους ασφαλισμένους των οποίων η σύνταξη, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κεφαλαίου αυτού, αποτελεί άθροισμα δύο τμημάτων, η βασική σύνταξη υπολογίζεται αναλογικά με βάση τα έτη ασφάλισης από 1.1.2013 και εφεξής προς το συνολικό χρόνο

ασφάλισης. Το ποσό της βασικής σύνταξης μειώνεται στις περιπτώσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος σε μειωμένη σύνταξη λόγω γήρατος, σε μειωμένη σύνταξη λόγω αναπηρίας καθώς και στην περίπτωση χορήγησης λόγω θανάτου. Η μείωση της βασικής σύνταξης προκειμένου για τους ασφαλισμένους που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη γήρατος ανέρχεται σε 1/200 για κάθε μήνα που υπολείπεται από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης. Για τους συνταξιούχους που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη λόγω αναπηρίας με ποσοστό 67% έως και 79,99% χορηγείται το 50% αυτής. Η μείωση αυτή δεν έχει εφαρμογή σε όσους συνταξιοδοτούνται με τις διατάξεις του ν. 612/1977 (Α'164). Στις περιπτώσεις χορήγησης σύνταξης λόγω θανάτου, το ποσό της βασικής σύνταξης προσδιορίζεται για τον επιζώντα σύζυγο και κάθε συνδικαιούχο, με βάση το δικαιούμενο σύμφωνα με τη νομοθεσία κάθε φορέα ή σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις, ποσοστό σύνταξης λόγω θανάτου, όπως διαμορφώνεται. Προκειμένου για τέκνα, η καταβολή του εν λόγω ποσοστού της βασικής σύνταξης λήγει με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας που ορίζονται από τη νομοθεσία. Το καταβαλλόμενο σε αυτά ποσοστό, μετά τη διακοπή χορήγησης του, προστίθεται στο ποσοστό που χορηγείται στον δικαιούχο επιζώντα σύζυγο και έως το ποσοστό της δικαιούμενης σύνταξης. Εάν ο συνταξιούχος λόγω του θανάτου λαμβάνει σύνταξη και από ίδιο δικαίωμα ή περισσότερες της μιας συντάξεις λόγω του θανάτου, δικαιούται βασική σύνταξη για την εξ ιδίου δικαιώματος σύνταξη και για την μεγαλύτερη από τις συντάξεις λόγω θανάτου. Εάν ο συνταξιούχος λόγω θανάτου σύζυγος εργάζεται ή απασχολείται δικαιούται βασική σύνταξη. Σε περίπτωση επιμερισμού της εξ ιδίου δικαιώματος σύνταξης μεταξύ δικαιούχου και τέκνων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του νόμου αυτού, όπως ισχύει κάθε φορά, το ποσό της βασικής σύνταξης κατανέμεται κατά τα ίδια ποσοστά. Προκειμένου για συνταξιούχους εξ ιδίου δικαιώματος με περισσότερες της μιας συντάξεις χορηγείται μια βασική σύνταξη. Στην περίπτωση συνταξιούχου ή δικαιούμενου μιας πλήρους σε ποσό και μιας μειωμένης κύριας σύνταξης, το ποσό της χορηγούμενης βασικής σύνταξης είναι πλήρες και καταβάλλεται από τον φορέα που χορηγεί την πλήρη σύνταξη. Αρμόδιος φορέας καταβολής της βασικής σύνταξης σε αυτή την κατηγορία συνταξιούχων είναι ο απονέμων την αναλογική σύνταξη φορέας κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο.

Β. Οι ανασφάλιστοι και όσοι έχουν πραγματοποιήσει λιγότερες από 4.500 ημέρες ή 15 έτη ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο, εφόσον πληρούν αθροιστικά τα παρακάτω κριτήρια:

α) έχουν συμπληρώσει το 65^ο έτος της ηλικίας τους.

β) το ατομικό και το οικογενειακό τους εισόδημα από οποιαδήποτε πηγή, κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, δεν υπερβαίνουν το 14πλάσιο και το 28πλάσιο του κατά τα ανωτέρω πλήρους ποσού βασικής σύνταξης αντίστοιχα.

γ) διαμένουν στην Ελλάδα για τουλάχιστον 15 έτη μεταξύ του 15^{ου} και του 65^{ου} έτους της ηλικίας τους.

Το ύψος της βασικής σύνταξης είναι πλήρες για όσους πληρούν αθροιστικά τα ανωτέρω κριτήρια και έχουν συμπληρώσει στη χώρα τουλάχιστον 35 πλήρη έτη διαμονής και μειώνεται κατά 1/35 για κάθε έτος που υπολείπεται των 35 ετών διαμονής. Η βασική σύνταξη στην κατηγορία αυτή των δικαιούχων δεν μεταβιβάζεται σε δικαιούχα πρόσωπα. Αρμόδιος φορέας καταβολής της βασικής σύνταξης γι' αυτή τη κατηγορία είναι ο φορέας κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο από τον οποίο καταβάλλεται αναλογικό ποσό σύνταξης ή ο ΟΓΑ σε περίπτωση μη δικαιούχων αναλογικού ποσού σύνταξης.

Άρθρο 3: Αναλογικό ποσό σύνταξης ασφαλισμένων από 1.1.2013 και εφεξής.

Οι ασφαλισμένοι για πρώτη φορά σε φορείς κοινωνικής ασφάλισης από 1.1.2013 και εφεξής που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.2018, δικαιούνται αναλογικού ποσού σύνταξης με βάση το συνολικό χρόνο ασφάλισης τους, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ενός πλήρους έτους ασφάλισης ή 300 ημερών και με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία κατά περίπτωση. Όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, αν ο χρόνος ασφάλισης είναι μικρότερος των 15 ετών ή 4.500 ημερών ασφάλισης, καθορίζεται το 65^ο έτος. Η μηνιαία σύνταξη των ανωτέρω, υπολογίζεται για κάθε πλήρες έτος ασφάλισης, με βάση ποσοστά επί των προβλεπόμενων συντάξιμων αποδοχών ή ασφαλιστικών κατηγοριών, τα οποία καθορίζονται ως εξής:

A. ΜΙΣΘΩΤΟΙ

Οι συντάξιμες αποδοχές με βάση τις οποίες ορίζονται τα αντίστοιχα ποσοστά, κατατάσσονται στις παρακάτω ασφαλιστικές κατηγορίες (Α.Κ)

Συντάξιμες αποδοχές μέχρι 850^E στην 1^η Α.Κ.

Συντάξιμες αποδοχές από 850,01-1000^E στην 2^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 1000,01-1200^E στην 3^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 1200,01-1400^E στην 4^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 1400,01-1600^E στην 5^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 1600,01-1800^E στην 6^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 1800,01-2000^E στην 7^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 2000,01-2400^E στην 8^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 2400,01-2800^E στην 9^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 2800,01-3400^E στην 10^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 3400,01-4200^E στην 11^η Α.Κ.
Συντάξιμες αποδοχές από 4200,01^E και άνω στην 12^η Α.Κ.

Τα αντίστοιχα ποσοστά ανά κατηγορία ορίζονται ως εξής:

Για την 1^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,7% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία κατά 0,02% και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 1,1% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 2^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,7% ανά έτος ασφάλισης, προσαυξανόμενο ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία κατά 0,02% και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 1,8% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 3^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,7% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,01% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 1,8% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 4^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,7% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,16% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 2,8% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 5^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,71% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,2% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 2,8% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 6^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,77% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,21% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 2,8% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 7^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,85% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,2% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 8^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 0,95% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,19% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 9^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 1,03% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,19% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 10^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 1,12% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,18% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 11^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 1,21% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,17% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

Για την 12^η Α.Κ. και μέχρι το 15^ο έτος ποσοστό 1,27% ανά έτος ασφάλισης προσαυξανόμενο κατά 0,17% ανά έτος για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο έτος ασφάλισης. Από το 37^ο έτος και άνω, η προσαύξηση ανέρχεται σε 3% για κάθε έτος ασφάλισης.

B. ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

1. Τα ποσοστά ανά ασφαλιστική κατηγορία ορίζονται ως εξής:

Για τις Α.Κ. από την 1^η μέχρι και την 6^η ποσοστό 0,9%.

Για την 6^η Α.Κ. ποσοστό 1%.

Για την 7^η Α.Κ. ποσοστό 1,1%.

Για την 8^η Α.Κ. ποσοστό 1,2%.

Για την 9^η Α.Κ. ποσοστό 1,3%.

Για την 10^η Α.Κ.-14^η ποσοστό 1,4% και μέχρι το 27^ο έτος ασφάλισης.

Από το 28^ο έτος, το ανωτέρω ποσοστό προσαυξάνεται ανά έτος κατά 0,1% για κάθε επόμενη τριετία και μέχρι το 36^ο ασφάλισης.

2. Ως μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης γήρατος και αναπηρίας, στους φορείς κύριας ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, λαμβάνεται υπόψη το ηλικίο της διαίρεσης του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών που έλαβε ο ασφαλισμένος καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, πλην των αποδοχών του μήνα κατά τον οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης και επί των οποίων καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές χωρίς τον υπολογισμό δώρων εορτών και επιδόματος άδειας, δια του αριθμού των μηνών απασχόλησης που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος εντός της χρονικής αυτής περιόδου. Για τους φορείς κύριας ασφάλισης μισθωτών, στους οποίους ως βάση υπολογισμού των παροχών θεωρείται η ημέρα εργασίας, η κατά το προηγούμενο εδάφιο διαίρεση, γίνεται με τον αριθμό ημερών εργασίας για το ίδιο χρονικό διάστημα και το ηλικίο πολλαπλασιάζεται 25. Για τον προσδιορισμό των παραπάνω συντάξιμων αποδοχών, οι αποδοχές του ασφαλισμένου ή ο συντάξιμος μισθός του προηγούμενου εδαφίου, για κάθε ημερολογιακό έτος, πλην των αποδοχών ή του μισθού του τελευταίου έτους ή τμήματος έτους κατά το οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, λαμβάνονται υπόψη αυξημένες κατά τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή και με συντελεστή ωρίμανσης 0,06 για κάθε έτος ασφάλισης. Για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης στους φορείς κύριας ασφάλισης αυτοαπασχολουμένων, λαμβάνονται υπόψη οι ασφαλιστικές κατηγορίες ου προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, βάσει των οποίων καταβλήθηκαν εισφορές καθ' όλο το χρόνο ασφάλισης του ασφαλισμένου, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31^η Δεκεμβρίου του προηγούμενου της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης έτους. Για τους μισθωτούς ασφαλισμένους στους ανωτέρω φορείς, εφαρμόζονται αναλόγως τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του πρώτου, δεύτερου και τέταρτου εδαφίου της παραγράφου αυτής.

3. Το άθροισμα των ποσών της βασικής και της αναλογικής σύνταξης λόγω γήρατος για χρόνο ασφάλισης τουλάχιστον 15 ετών ή λόγω αναπηρίας με ποσοστό 80% και

άνω ή λόγω εργατικού ατυχήματος δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού που αντιστοιχεί σε 15 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, όπως καθορίζονται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το κατώτατο όριο που προβλέπεται από την ανωτέρω διάταξη μειώνεται σε κάθε περίπτωση που ο συνταξιούχος λαμβάνει σύνταξη μειωμένη. Το συνολικό ποσό της σύνταξης λόγω θανάτου του επιζώντος συζύγου και των τέκνων δεν μπορεί να είναι κατώτερο 80% των δύο προηγούμενων εδαφίων.

4. Για θέματα που δεν ρυθμίζονται από τις διατάξεις του άρθρου αυτού έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 1 έως 43 του ν. 2084/1992 (Α'165), όπως ισχύουν (Taxheaven, 2011).

3.1.2 Αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα

- **Το χρονοδιάγραμμα**

Με την ψήφιση του νέου ασφαλιστικού νόμου από την 1/1/2011 επεκτάθηκε και στους πρόωρα συνταξιοδοτούμενος από το Δημόσιο η ποινή μείωσης των συντάξεων που ήδη ισχύει στον ιδιωτικό τομέα και είναι 6% ετησίως και έως 30% για συνταξιοδότηση 5 έτη νωρίτερα από τα γενικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης (πριν από τα 65 οι άνδρες και πριν από τα 60 οι γυναίκες). Από φέτος, επίσης, προβλέπει τη μείωση κατά 3% - 8% των συντάξεων που ξεπερνούν τα 1.500 ευρώ σε ΟΤΕ και ΔΕΗ λόγω περικοπής της κρατικής χρηματοδότησης καθώς και η επιβολή ενιαίας ποινής στους συνταξιούχους που απασχολούνται (αναστολή της καταβολής της σύνταξης αν είναι κάτω από τα 55 και μείωση για τους μεγαλύτερους σε ηλικία, για ποσά πάνω από τα 730 ευρώ, όπως ήδη ισχύει για όσους έχουν συνταξιοδοτηθεί από τον ιδιωτικό τομέα και δεν απασχολούνται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών). Από το 2013 θα υπολογίζονται (χαμηλότερα) οι συντάξεις των ελεύθερων επαγγελματιών, των επιστημόνων και ενδεχομένως και των δημοσιογράφων. Οι συντάξεις στο πρώην ΤΕΒΕ, για το τμήμα ασφάλισης που διανύεται από την 1/1/2013 και μετά, θα υπολογίζονται με συντελεστή 2% ετησίως (αντί του 3% - 3,5% σήμερα, οδηγώντας σε μειώσεις έως 7% . Από την ίδια χρονιά θα ξεκινήσει και η περικοπή των επικουρικών συντάξεων (εντός 3ετίας και όχι της 8ετίας που προβλέπει ο ν. Πετραλιά) στα ελλειμματικά ταμεία των μισθωτών έτσι ώστε να μην ξεπερνά η επικουρική σύνταξη το 20% της κύριας. Δύο τμήματα συντάξεων, ένα για την

ασφάλισή τους έως το 2012 που θα υπολογίζεται με την ισχύουσα νομοθεσία και ένα δεύτερο τμήμα για ασφάλιση από το 2013 και μετά που θα υπολογίζεται με τους νέους χαμηλούς συντελεστές και με βάση τις αποδοχές της 10ετίας, θα εισπράττουν όσοι θα συνταξιοδοτούνται από το 2018. Κύκλοι του υπουργείου, αντικρούοντας όσους εκτιμούν ότι τα ποσά των συντάξεων θα είναι μειωμένα έως και 30%, τονίζουν ότι «δεν μπορεί να συγκρίνονται οι συντάξεις που απονέμουν τα Ταμεία στους παλαιούς ασφαλισμένους με τις κατά πολύ χαμηλότερες συντάξεις που καταβάλλονται στους νέους, μετά την 1/1/93, ασφαλισμένους». Το τελικό ύψος των μειώσεων θα εξαρτηθεί, ωστόσο, από το εάν θα καταβάλλεται και πριν από τα 65 έτη η βασική σύνταξη (σε διαφορετική περίπτωση ο ασφαλισμένος που συνταξιοδοτείται νωρίτερα, θα πρέπει να αναμένει τη συμπλήρωση του 65ου έτους για να εισπράξει τη βασική εφόσον δεν έχει πολύ υψηλό εισόδημα).

- **Αυξήσεις ορίων ηλικίας**

Το ασφαλιστικό νομοσχέδιο, θα ενισχύει (με τον υψηλότερο συντελεστή υπολογισμού της σύνταξης) όσους απασχολούνται και ασφαλίζονται 40 χρόνια. Με την απόφαση αυτή η ηγεσία του υπουργείου «απαντά» στις πιέσεις που ασκούνται για την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 65 στα 67 έτη. Για την αύξηση του μέσου πραγματικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, θα επιβληθεί από το 2013 η αύξηση (τουλάχιστον κατά 5 έτη) των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων. Η αύξηση αυτή θα «τρέξει» παράλληλα με την εφαρμογή του ν. Πετραλιά που αυξάνει τα όρια και τα έτη εργασίας σε ΔΕΚΟ, τράπεζες και ιδιωτικό τομέα (από το 2011 θα αυξηθεί κατά 1 έτος, από τα 50 στα 51, το όριο για τις μητέρες ανηλίκων στο ΙΚΑ και από το 2013 στα υπόλοιπα ταμεία ώστε το 2017 να μη συνταξιοδοτείται καμία μητέρα πριν από τα 55 έτη και στα 60 έτη με 35ετία στο ΙΚΑ).

- **Το χρονοδιάγραμμα των αλλαγών στις συντάξεις**

2010: Επιβολή κλιμακωτής εισφοράς ΛΑΦΚΑ έως 10% στις συντάξεις άνω των 1.400 ευρώ. Μείωση των συντάξεων στους συνταξιούχους της ΔΕΗ και του ΟΤΕ.

2011: Εφαρμογή της ποινής για πρόωρη συνταξιοδότηση στους εργαζόμενους στο Δημόσιο. Αύξηση ορίων ηλικίας για μητέρες ανηλίκων ασφαλισμένες στο ΙΚΑ.

2012: Καταβολή συντάξεων σε δύο τμήματα που θα υπολογίζονται με χαμηλούς συντελεστές και με βάση τις αποδοχές της δεκαετίας

2013: Σταδιακή εξομοίωση του ορίου ηλικίας ανδρών και γυναικών στο Δημόσιο. Μείωση συντάξεων στον ΟΑΕΕ και σε άλλα ελλειμματικά ταμεία.

2018: Σημαντική μείωση των συντάξεων με την καθιέρωση νέου τρόπου υπολογισμού τους. Καθιέρωση αναλογικής σύνταξης (**Γάτος, 2010**).

3.2 Εφεδρεία

Αρχίζει να εφαρμόζεται η εφεδρεία με τους υπαλλήλους που είναι άνω των 53 ετών και έχουν συμπληρώσει 33 χρόνια υπηρεσίας να μπαίνουν στο προθάλαμο της απόλυσης, λαμβάνοντας επί δύο έτη μόνο το 60% της αμοιβής τους. Όσοι από αυτούς δεν βρουν δουλειά σε δύο χρόνια βγαίνουν υποχρεωτικά στη σύνταξη. Η διαδικασία μετακίνησης του προσωπικού των οργανισμών που συγχωνεύονται ή καταργούνται θα έχει ολοκληρωθεί έως τις 30 Νοεμβρίου 2011. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2011 οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου που απέχουν 2 χρόνια από τη σύνταξη θα μπαίνουν σε εφεδρεία. Κυβερνητικές πηγές εκτιμούν ότι φέτος οι αποχωρήσεις από το Δημόσιο συμπεριλαμβανομένων των προγραμματισμένων συνταξιοδοτήσεων, θα ξεπεράσουν τις 50.000. Για την κατηγορία υπαλλήλων αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου που βγαίνουν σε εφεδρεία, η αποζημίωση τους θα συμψηφιστεί με το ποσό αποζημίωσης που θα λάμβαναν σε περίπτωση που έβγαιναν σε σύνταξη με τη συμπλήρωση των ετών προϋπηρεσίας.

- **Το δεύτερο κύμα**

Η επόμενη φάση της εφεδρείας ξεκινάει από την Πρωτοχρονιά και μέχρι τα τέλη του 2013 η αναμόρφωση του Δημοσίου, υπό την καθοδήγηση ξένων συμβούλων, θα έχει ολοκληρωθεί. Οι μετατάξεις προσωπικού, συγχωνεύσεις και αλλαγές στις υπηρεσίες έχουν ως στόχο, όπως υποστηρίζει η κυβέρνηση, ένα μικρότερο και αποδοτικότερο Δημόσιο. Δεκάδες υπηρεσίες θα βρεθούν χωρίς αντικείμενο και χιλιάδες θέσεις εργασίας θα καταργηθούν με τους υπαλλήλους να απολύονται. Μέχρι το 2014, όπως έχει απαιτήσει η τρόικα, στο Δημόσιο θα υπηρετούν 150.000 υπάλληλοι λιγότεροι. Δεδομένου ότι οι συνταξιοδοτήσεις υπολογίζονται περί τις 50.000, οι εργαζόμενοι που θα οδηγηθούν υποχρεωτικά στη συνταξιοδότηση ή στην απόλυση θα είναι περί

τις 100.000. «Αν δεν επιτύχουμε τον στόχο των 30.000 «εφέδρων», τότε θα χρειαστεί να ληφθούν επιπρόσθετα μέτρα οπότε θα ενταχθούν στην εφεδρεία εργαζόμενοι με προϋπηρεσία ακόμα και 10 ετών, κυρίως από τις κατηγορίες της δευτεροβάθμιας και της υποχρεωτικής εκπαίδευσης» δηλώνουν κυβερνητικά στελέχη, εκφράζοντας ωστόσο την αισιοδοξία τους ότι δεν θα χρειαστεί να φθάσουν έως εκεί.

- **Ποιοι εξαιρούνται**

Τους καταλόγους των υπαλλήλων που πρόκειται να βγουν σε εφεδρεία συντάσσουν οι διευθύνσεις προσωπικού στα υπουργεία, στα Ν.Π.Δ.Δ και στους ΟΤΑ. Μέχρι τις 20 Νοεμβρίου 2011 έληγε η προθεσμία για την κατάθεση της αίτησης εξαίρεσης με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για όσους υπαλλήλους δεν θέλουν να συμπεριληφθούν στην εφαρμογή του μέτρου. Από την εφεδρεία εξαιρούνται:

- Οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, οι ερευνητές και οι ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες.
- Οι υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου και όσων κλάδων του Υπ. Εξωτερικών εξομοιώνονται με τους διπλωματικούς υπαλλήλους καθώς και όσοι υπηρετούν στην αλλοδαπή.
- Οι κληρικοί, οι δεσμοφύλακες και οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.
- Οι πυροσβέστες και όσοι κατέχουν θέση ευθύνης.
- Το νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ, των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, των φορέων κοινωνικής πρόνοιας του ΕΚΑΒ και των ασφαλιστικών ταμείων.
- Το καλλιτεχνικό προσωπικό της Ορχήστρας της Λυρικής Σκηνής και των Κρατικών Ορχηστρών Αθηνών και Θεσσαλονίκης.
- Οι υπάλληλοι των ο/η σύζυγος έχει ενταχθεί σε εφεδρεία.
- Οι υπάλληλοι που έχουν σύζυγο ή τέκνο με ποσοστό αναπηρίας 67%.
- Οι πολύτεκνοι με τέκνα που τους βαρύνουν φορολογικά.
- Οι προστάτες μονογονεϊκών οικογενειών.

Από τους υπαλλήλους αορίστου χρόνου που θέλουν δύο χρόνια για να συνταξιοδοτηθούν εξαιρούνται από την εφεδρεία οι ερευνητές και οι ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες καθώς και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που προαναφέρονται(**Ζούγκλα, 2011**).

3.3 Διευκρινιστική εγκύκλιος

Για το θέμα υπαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων αορίστου χρόνου σε καθεστώς εφεδρείας το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης πρόκειται να εκδώσει διευκρινιστική εγκύκλιο. Ο υπουργός κ. Γ. Κουτρουμάνης αναμένεται να αποσαφηνίσει ότι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α και άλλα ασφαλιστικά ταμεία μπορούν να τεθούν σε εφεδρεία μόνο εάν στο τέλος του 2011 έχουν 36 έτη προϋπηρεσίας και είναι άνω των 58 ετών(Ζούγκλα, 2011).

3.4 Ποιοι βγαίνουν από τα βαρέα και ανθυγιεινά

Μειώνονται κατά 170.000 οι ασφαλισμένοι στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, χάνοντας την πρόωγη συνταξιοδότηση τους καθώς η νέα λίστα του Υπουργείου Εργασίας τους περιορίζει στους περίπου 350.000 εργαζόμενους. Εβδομήντα χιλιάδες άνθρωποι που εργάζονται στον κλάδο του επισιτισμού και του τουρισμού, όπως καμαριέρες, σερβιτόροι και μάγειρες, βγαίνουν εκτός νέας λίστας. Επίσης από τη νέα λίστα βαρέων και ανθυγιεινών εξαιρούνται άλλοι 100.000 εργαζόμενοι:

- Διοικητικοί υπάλληλοι στη βαριά βιομηχανία, τη χημική και τη φαρμακοβιομηχανία.
- Πλανόδιοι πωλητές.
- Οικιακοί βοηθοί.
- Κομμωτές.
- Εργαζόμενοι σε πλυντήρια αυτοκινήτων και γκαράζ.
- Θερμάστρες.
- Φορτοεκφορτές
- Εργαζόμενοι στο χώρο της ψυχαγωγίας.

Οι 170.000 εργαζόμενοι που θα βγουν από τη λίστα των βαρέων και ανθυγιεινών χάνουν ταυτόχρονα το δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης(Ζούγκλα, 2011).

3.5 Αλλαγές στις ασφαλιστικές και εργασιακές σχέσεις των μισθωτών με τον Ν. 3986/2011

Η προσφυγή της χώρας μας στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Δ.Ν.Τ.) είχε ως συνέπεια τη λήψη εκ μέρους της ελληνικής κυβέρνησης σειράς φορολογικών και

διαρθρωτικών μέτρων. Οι αποδοχές και οι συντάξεις των Ελλήνων εργαζομένων επηρεάστηκαν άμεσα από τα μέτρα αυτά, που -εκτός από σκληρά και άδικα για τους χαμηλομισθωτούς και χαμηλοσυνταξιούχους- ήταν και αναποτελεσματικά. Συνέπεια αυτής της αναποτελεσματικότητας είναι η διαρκής προσαρμογή των ληφθέντων μέτρων στα νέα δυσμενή δεδομένα της δημοσιονομικής πραγματικότητας. Έτσι, με συνεχή νομοθετήματα, ξανά ρυθμίζονται τα ήδη ληφθέντα ή λαμβάνονται και νέα μέτρα, που είναι πάντοτε δυσμενέστερα για τους εργαζόμενους και συνταξιούχους. Ο νόμος 3986/2011 (ΦΕΚ 152 Α'/1.7.2011) και ο Ν. 3996/2011 επέφεραν πολλές δυσμενείς αλλαγές στις εργασιακές και ασφαλιστικές σχέσεις των Ελλήνων εργαζομένων -οι κυριότερες των οποίων σημειώνονται παρακάτω-, ενώ έχει αναγγελθεί και νέο μπαράζ μέτρων για τα ίδια θέματα (Λεοντάρης, 2010).

3.5.1 Ασφαλιστικές σχέσεις

α) Αύξηση εισφοράς ανεργίας (Ο.Α.Ε.Δ.) που εισπράττεται από το Ι.Κ.Α. Από 1ης Αυγούστου 2011 αυξήθηκε η υπέρ του κλάδου ανεργίας εισφορά κατά 1% (βαρύνουσα τον εργοδότη 0,50% και τον εργαζόμενο 0,50%). Βλ. άρθρο 44 § 9 του Ν.3986/2011 και εγκύκλιο Ι.Κ.Α. 48/22.7.2011.

β) Το Ι.Κ.Α. διευκρινίζει με το έγγραφό του 23/18.8.2011 ότι όσοι συνταξιούχοι δεν μπορούν να προσέλθουν αυτοπροσώπως (ασθενείς, υπερήλικες) θα λαμβάνουν την σχετική πιστοποίηση ότι ευρίσκονται εν ζωή από αστυνομικό όργανο ή υπάλληλο του Ι.Κ.Α. που θα τους επισκέπτεται στον τόπο κατοικίας τους (Λεοντάρης, 2010).

3.5.2 Εργασιακές σχέσεις

α) Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Με το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 τροποποιούνται οι διατάξεις του Π.Δ. 81/2003 και του τροποποιητικού αυτού Π.Δ. 180/2004, που προέβλεπαν τη δυνατότητα σύναψης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου μέχρι τριών συνολικά διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Τώρα επιτρέπεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

β) Διευθέτηση χρόνου εργασίας: Με το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 επαναρρυθμίζονται οι διατάξεις που αφορούν το θεσμό της διευθέτησης του χρόνου

εργασίας σε εξάμηνη και ετήσια βάση (όπως είχαν διαμορφωθεί με τους νόμους 1892/1990, 2639/1998, 2874/2000, 3385/2005 και 3846/2010).

γ) Αμοιβή εργασίας νέων 18 έως 25 ετών: Σύμφωνα με το άρθρο 43 του Ν. 3986/2011, νέοι ηλικίας από 18 έως 25 ετών επιτρέπεται να συνάπτουν με τους εργοδότες συμβάσεις εργασίας με αποδοχές μέχρις είκοσι τοις εκατό (20%) μικρότερες από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς του, στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας.

δ) Αύξηση του παρακρατούμενου Φ.Μ.Υ. όλων των μισθωτών και συνταξιούχων
Με το άρθρο 27 § 2 του Ν. 3986/2011 θεσπίστηκε νέα κλίμακα φορολογίας και μειώθηκε το αφορολόγητο ποσό από 12.000 σε 8.000 . Συνέπεια τούτου ήταν η αύξηση του παρακρατούμενου φόρου εισοδήματος για όλους τους μισθωτούς και συνταξιούχους από 1ης Ιουλίου 2011 (σχετική η εγκύκλιος του Υπουργείου Οικονομικών πολ. 1148/12.7.2011, που καταχωρίστηκε στο τεύχος Αυγούστου-Σεπτεμβρίου.

➤ *Άρθρο 1, Εγγυήσεις – Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί*

1. Το Δημόσιο εγγυάται τη βιωσιμότητα του Ασφαλιστικού Συστήματος της χώρας με σκοπό τη διασφάλιση αξιοπρεπούς σύνταξης για κάθε δικαιούχο.

2. Βασική σύνταξη: Το ποσό της σύνταξης που δεν αναλογεί σε ασφαλιστικές εισφορές και χορηγείται μετά την 1.1.2015, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος αυτός.

3. Αναλογική σύνταξη: Το ποσό της σύνταξης που αναλογεί στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών για τα έτη ασφάλισης, από 1.1.2011 και εφεξής, κάθε ασφαλισμένου που θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.2015 σε φορείς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο. Το αναλογικό ποσό σύνταξης βαρύνει τους προϋπολογισμούς των ασφαλιστικών οργανισμών κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο για τους ασφαλισμένους του Δημοσίου.

4. Τα θέματα του νόμου αυτού που αναφέρονται στους τακτικούς υπαλλήλους και λειτουργούς του Δημοσίου, τους στρατιωτικούς και τους τακτικούς υπαλλήλους των

Ν.Π.Δ.Δ., οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμίδας θα ρυθμιστούν με ειδικό συνταξιοδοτικό νόμο των αρμόδιων Υπουργών.

Για τους υπαλλήλους της Βουλής τα θέματα του νόμου αυτού θα κανονιστούν από τον Κανονισμό της Βουλής (Νόμος ΥΠ.ΑΡΙΘ. 3863).

➤ *Άρθρο 2, Βασική Σύνταξη*

1. Από 1.1.2015 και εφεξής καθιερώνεται βασική σύνταξη. Το ύψος της βασικής σύνταξης, για το έτος 2010, καθορίζεται στο ποσό των τριακοσίων εξήντα (360,00) ευρώ μηνιαίως, για 12 μήνες και αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 11 του νόμου αυτού.

2. Την ανωτέρω βασική σύνταξη δικαιούνται:

Α. Οι ασφαλισμένοι των οργανισμών κύριας ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, καθώς και οι τακτικοί υπάλληλοι και λειτουργοί του Δημοσίου, οι στρατιωτικοί και οι τακτικοί υπάλληλοι των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμίδας, ανεξαρτήτως χρόνου υπαγωγής στην ασφάλιση, που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από την 1.1.2015 και εφεξής. Η βασική σύνταξη καταβάλλεται από την ημερομηνία συνταξιοδότησης από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα ή το Δημόσιο. Στους ασφαλισμένους των οποίων η σύνταξη, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κεφαλαίου αυτού, αποτελεί άθροισμα δύο τμημάτων, η βασική σύνταξη υπολογίζεται αναλογικά, με βάση τα έτη ασφάλισης από 1.1.2011 και εφεξής προς το συνολικό χρόνο ασφάλισης. Το ποσό της βασικής σύνταξης μειώνεται για τους συνταξιούχους λόγω γήρατος κατά 1/35 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των 35 ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του 15ου και του 65ου έτους της ηλικίας. Το ποσό της βασικής σύνταξης μειώνεται στις περιπτώσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος σε μειωμένη σύνταξη λόγω γήρατος, σε μειωμένη σύνταξη λόγω αναπηρίας, καθώς και στην περίπτωση χορήγησης σύνταξης λόγω θανάτου. Η μείωση της βασικής σύνταξης προκειμένου για τους ασφαλισμένους που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη γήρατος, ανέρχεται σε 1/200 για κάθε μήνα που υπολείπεται για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης. Για τους συνταξιούχους που λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη λόγω αναπηρίας με ποσοστό 67% έως και 79,99% χορηγείται το 75% της βασικής σύνταξης, και με ποσοστό από

50% έως και 66,99% χορηγείται το 50% αυτής. Οι μειώσεις αυτές δεν έχουν εφαρμογή σε όσους συνταξιοδοτούνται με τις διατάξεις του ν. 612/1977 (ΦΕΚ 164 Α'), καθώς και για τα πρόσωπα του τετάρτου εδαφίου της περίπτωσης α' της παραγράφου 1 των άρθρων 1 και 26 του π.δ. 169/2007 (ΦΕΚ 210 Α'). Στις περιπτώσεις χορήγησης σύνταξης λόγω θανάτου, το ποσό της βασικής σύνταξης προσδιορίζεται για τον επιζώντα σύζυγο και κάθε συνδικαιούχο με βάση το δικαιούμενο, σύμφωνα με τη νομοθεσία κάθε φορέα ή σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις, ποσοστό σύνταξης λόγω θανάτου.

Προκειμένου για τέκνα, η καταβολή του εν λόγω ποσοστού της βασικής σύνταξης λήγει με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας που ορίζονται από τη νομοθεσία. Το καταβαλλόμενο σε αυτά ποσοστό, μετά τη διακοπή χορήγησής του, προστίθεται στο ποσοστό που χορηγείται στο δικαιούχο επιζώντα σύζυγο και έως το ποσοστό της δικαιούμενης σύνταξης. Εάν ο συνταξιούχος λόγω θανάτου λαμβάνει σύνταξη και από ίδιο δικαίωμα ή περισσότερες της μιας σύνταξης λόγω θανάτου, δικαιούται βασική σύνταξη για την εξ ιδίου δικαιώματος σύνταξη και για τη μεγαλύτερη από τις συντάξεις λόγω θανάτου. Εάν ο συνταξιούχος, λόγω θανάτου, σύζυγος εργάζεται ή απασχολείται δικαιούται βασική σύνταξη. Σε περίπτωση επιμερισμού της εξ ιδίου δικαιώματος σύνταξης μεταξύ δικαιούχου και τέκνων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του νόμου αυτού, το ποσό της βασικής σύνταξης κατανέμεται κατά τα ίδια ποσοστά.

Προκειμένου για συνταξιούχους εξ ιδίου δικαιώματος με περισσότερες της μίας συντάξεις χορηγείται μία βασική σύνταξη. Στην περίπτωση συνταξιούχου ή δικαιούμενου μιας πλήρους σε ποσό και μιας μειωμένης κύριας σύνταξης, το ποσό της χορηγούμενης βασικής σύνταξης είναι πλήρες και καταβάλλεται από το φορέα που χορηγεί την πλήρη σύνταξη. Αρμόδιος φορέας καταβολής της βασικής σύνταξης, σε αυτή την κατηγορία συνταξιούχων, είναι ο απονέμων την αναλογική σύνταξη φορέας κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο.

Β. Οι ανασφάλιστοι και όσοι έχουν πραγματοποιήσει λιγότερες από 4.500 ημέρες ή δεκαπέντε (15) έτη ασφάλισης σε ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο, εφόσον πληρούν αθροιστικά τα παρακάτω κριτήρια:

α) Έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους.

β) Το ατομικό και το οικογενειακό τους εισόδημα, από οποιαδήποτε πηγή, κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, δεν υπερβαίνουν το ποσό των πέντε χιλιάδων σαράντα (5.040) ευρώ και δέκα χιλιάδων ογδόντα (10.080) ευρώ αντίστοιχα. Τα ανωτέρω ποσά ανακαθορίζονται κατά το ποσοστό αναπροσαρμογής της βασικής σύνταξης.

γ) Διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα για τουλάχιστον δεκαπέντε (15) έτη, μεταξύ του 15ου και του 65ου έτους της ηλικίας τους. Η μόνιμη διαμονή αποδεικνύεται με τη διαδικασία που προβλέπεται για τη χορήγηση άδειας διαμονής στους πολίτες τρίτων Χωρών.

Το ύψος της βασικής σύνταξης είναι πλήρες για όσους πληρούν αθροιστικά τα ανωτέρω κριτήρια και έχουν συμπληρώσει στη χώρα τουλάχιστον τριάντα πέντε (35) πλήρη έτη διαμονής και μειώνεται κατά 1/35 για κάθε ένα (1) έτος που υπολείπεται των τριάντα πέντε (35) ετών διαμονής. Η βασική σύνταξη σε αυτή την κατηγορία των δικαιούχων δεν μεταβιβάζεται σε δικαιούχα πρόσωπα. Αρμόδιος φορέας καταβολής της βασικής σύνταξης είναι ο ΟΓΑ σε περίπτωση μη δικαιούχων αναλογικού ποσού σύνταξης και οι φορείς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο από τους οποίους καταβάλλεται το αναλογικό ποσό σύνταξης.

3. Η εφαρμογή των παραπάνω διατάξεων γίνεται με την επιφύλαξη των ρυθμίσεων περί προστασίας των πολιτών των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και των σχετικών συμβάσεων που έχει επικυρώσει η Ελλάδα (Νόμος ΥΠ.ΑΡΙΘ. 3863).

➤ *Άρθρο 3 Αναλογικό ποσό σύνταξης ασφαλισμένων από 1.1.2011 και εφεξής*

1. Οι ασφαλισμένοι για πρώτη φορά, από 1.1.2011 και εφεξής, σε φορείς κύριας ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.2015, δικαιούνται αναλογικού ποσού σύνταξης, με βάση το συνολικό χρόνο ασφάλισής τους, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ενός πλήρους έτους ασφάλισης ή τριακοσίων (300) ημερών και με τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία κατά περίπτωση. Όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, αν ο χρόνος ασφάλισης είναι μικρότερος των δεκαπέντε (15) ετών ή 4.500 ημερών ασφάλισης, καθορίζεται το 65ο έτος.

2. Ως μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους φορείς κύριας ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, λαμβάνεται υπόψη το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών που έλαβε ο ασφαλισμένος, καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, πλην των αποδοχών του μήνα κατά τον οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, επί των οποίων καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς τον υπολογισμό δώρων εορτών και επιδόματος αδείας, δια του αριθμού των μηνών απασχόλησης που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος εντός της χρονικής αυτής περιόδου. Για τους φορείς κύριας ασφάλισης μισθωτών, στους οποίους ως βάση υπολογισμού των παροχών θεωρείται η ημέρα εργασίας, η κατά το προηγούμενο εδάφιο διαίρεση γίνεται με τον αριθμό ημερών εργασίας για το ίδιο χρονικό διάστημα και το πηλίκο πολλαπλασιάζεται επί 25.

Για τον προσδιορισμό του συντάξιμου μισθού των αυτοαπασχολούμενων που υπάγονται στην ασφάλιση των Τομέων του κλάδου κύριας ασφάλισης του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ-ΜΜΕ) λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των ποσών των ασφαλιστικών κατηγοριών επί των οποίων καταβλήθηκαν εισφορές καθ' όλο το χρόνο ασφάλισής τους ή ο μέσος όρος των συντάξιμων αποδοχών, όπως αυτές προσδιορίζονται από τις οικείες καταστατικές διατάξεις και διαμορφώνονται καθ' όλο τον εργασιακό τους βίο.

Για τον προσδιορισμό των παραπάνω συντάξιμων αποδοχών, οι αποδοχές του ασφαλισμένου ή ο συντάξιμος μισθός του προηγούμενου εδαφίου, για κάθε ημερολογιακό έτος, πλην των αποδοχών ή του μισθού του τελευταίου έτους ή τμήματος έτους κατά το οποίο υποβάλλεται η αίτηση συνταξιοδότησης, λαμβάνονται υπόψη αυξημένες κατά τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή και με συντελεστή ωρίμανσης που προσδιορίζεται κάθε έτος, με νόμο μετά από γνώμη της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και της Εθνικής Αναλογιστικής Αρχής.

Για τον υπολογισμό της αναλογικής σύνταξης στους φορείς κύριας ασφάλισης αυτοαπασχολούμενων, λαμβάνονται υπόψη οι ασφαλιστικές κατηγορίες που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, βάσει των οποίων καταβλήθηκαν εισφορές καθ' όλο το χρόνο ασφάλισης του ασφαλισμένου, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η Δεκεμβρίου, του προηγούμενου της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, έτους.

Για τους μισθωτούς ασφαλισμένους στους ανωτέρω φορείς, εφαρμόζονται αναλόγως τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις της παραγράφου αυτής.

3. Το άθροισμα των ποσών της βασικής και της αναλογικής σύνταξης λόγω γήρατος, για χρόνο ασφάλισης τουλάχιστον δεκαπέντε (15) ετών ή λόγω αναπηρίας με ποσοστό 80% και άνω ή λόγω εργατικού ατυχήματος, δεν μπορεί να υπολείπεται του ποσού που αντιστοιχεί σε δεκαπέντε (15) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, όπως καθορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2015, αναπροσαρμοζόμενο εφεξής κατά το ποσοστό αύξησης των συντάξεων. Το κατώτατο αυτό όριο μειώνεται σε κάθε περίπτωση που ο συνταξιούχος λαμβάνει σύνταξη μειωμένη λόγω γήρατος σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 του νόμου αυτού ή μειωμένη σύνταξη λόγω αναπηρίας. Το συνολικό ποσό της σύνταξης λόγω θανάτου του επιζώντος συζύγου και των τέκνων δεν μπορεί να είναι κατώτερο του 80% των δύο προηγούμενων εδαφίων.

4. Για θέματα που δεν ρυθμίζονται από τις διατάξεις του άρθρου αυτού έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των άρθρων 1 έως 43 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α'), όπως ισχύουν (Νόμος ΥΠ.ΑΡΙΘ. 3863).

➤ *Άρθρο 4 Αναλογικό ποσό σύνταξης ασφαλισμένων πριν από την 1.1.2011*

1. Όσοι έχουν υπαχθεί για πρώτη φορά στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο έως και 31.12.2010 και θεμελιώνουν δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας μετά την 1.1.2015, δικαιούνται:

α) Τμήμα σύνταξης που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισής τους έως 31.12.2010, το οποίο υπολογίζεται με βάση τα ποσοστά και τις συντάξιμες αποδοχές ή ασφαλιστικές κατηγορίες ή τα οριζόμενα κατ' έτος ποσά συντάξεων, όπως ισχύουν κατά το χρόνο συνταξιοδότησης και όπως προβλέπονται για κάθε φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο από γενικές ή καταστατικές διατάξεις που εξακολουθούν να ισχύουν.

β) Τμήμα σύνταξης που αντιστοιχεί στο χρόνο ασφάλισής τους από 1.1.2011 έως την ημερομηνία συνταξιοδότησής τους.

Το ποσό για το αναλογικό τμήμα της σύνταξης για κάθε πλήρες έτος υπολογίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 3 του Κεφαλαίου αυτού, αφού πρώτα

συνυπολογιστούν τα έτη ασφάλισης που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος έως 31.12.2010, οι δε συντάξιμες αποδοχές ή ο συντάξιμος μισθός ή οι ασφαλιστικές κατηγορίες για τον υπολογισμό του αναλογικού τμήματος της σύνταξης από 1.1.2011 και εφεξής είναι αυτές που προσδιορίζονται από το έτος αυτό και μετά. Το συνολικό ποσό σύνταξης που προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής και της παραγράφου 2 του άρθρου 2 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό της σύνταξης που προκύπτει από την εφαρμογή των καταστατικών και ειδικών διατάξεων ή των νόμων που ισχύουν για τους έως 31.12.1992 και από 1.1.1993 ασφαλισμένους αντίστοιχα. Για τον υπολογισμό των προσαυξήσεων τέκνων ή και συζύγου, όπου προβλέπεται, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις που ισχύουν για κάθε κατηγορία ασφαλισμένων, ανάλογα με το χρόνο υπαγωγής τους στην ασφάλιση.

2. Ειδικά για όσους θεμελιώνουν δικαίωμα σε σύνταξη γήρατος ή αναπηρίας από φορείς κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο μέχρι 31.12.2014, το ετήσιο ποσοστό υπολογισμού της σύνταξης που αντιστοιχεί σε κάθε έτος ασφάλισης από 1.1.2013 και εφεξής δεν μπορεί να υπερβαίνει το 2% των συντάξιμων αποδοχών ή των ασφαλιστικών κατηγοριών, όπως αυτές ισχύουν με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 25 του νόμου αυτού και της παραγράφου 7 του άρθρου μόνου του ν. 3847/2010 (ΦΕΚ 67 Α').

3. Για τον υπολογισμό του αναλογικού ποσού σύνταξης από 1.1.2011 και εφεξής, σε φορείς ή τομείς στους οποίους δεν προβλέπονται συντάξιμες αποδοχές ή συντάξιμος μισθός ή ασφαλιστικές κατηγορίες, οι ασφαλισμένοι κατατάσσονται στην πλησιέστερη ασφαλιστική κατηγορία των νέων ασφαλισμένων, με βάση τις εισφορές που κατέβαλαν στο φορέα ή τομέα από τον οποίο προέρχονται, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η Δεκεμβρίου, του προηγούμενου της υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης, έτους.

4. Οι δικαιούχοι και το ποσό σύνταξης λόγω θανάτου ορίζονται σύμφωνα με τις γενικές ή καταστατικές διατάξεις κάθε φορέα κύριας ασφάλισης, πλην ΟΓΑ, και τις διατάξεις του νόμου αυτού.

5. Η εκδίκαση συνταξιοδοτικών υποθέσεων που αφορούν δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι από 1.1.2011 υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ υπάγεται στην

αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου κατά την περίπτωση στ' της παραγράφου 1 του άρθρου 98 του Συντάγματος(Νόμος ΥΠ.ΑΡΙΘ. 3863).

➤ *Άρθρο 11 Αναπροσαρμογή συντάξεων και ορίων ηλικίας*

1. α) Από 1.1.2014 οι συντάξεις των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων του Δημοσίου αναπροσαρμόζονται κατ' έτος με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στη βάση συντελεστή που διαμορφώνεται κατά 50% από τη μεταβολή του ΑΕΠ και κατά 50% από τη μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του προηγούμενου έτους και δεν υπερβαίνει την ετήσια μεταβολή του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.

β) Οι διατάξεις της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του Δημοσίου με τις οποίες προβλέπεται αναπροσαρμογή ή αύξηση των συντάξεων, που καταβάλλονται από αυτό, κατά τρόπο διαφορετικό από τον οριζόμενο με τις διατάξεις της προηγούμενης περίπτωσης ή με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά μισθολογικές διατάξεις, καταργούνται από 1.1.2014.

2. Από την 1.1.2011 και ανά διετία η Εθνική Αναλογιστική Αρχή εκπονεί αναλογιστικές μελέτες, οι οποίες επικυρώνονται από την Επιτροπή Οικονομικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αντικείμενο τη συνεχή παρακολούθηση της εξέλιξης της εθνικής συνταξιοδοτικής δαπάνης. Με ειδικό νόμο ανακαθορίζονται οι συντάξεις με στόχο τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος. Το ύψος των ανωτέρω δαπανών για τη βασική, την αναλογική και την επικουρική σύνταξη, προβαλλόμενο έως το έτος 2060, δεν πρέπει να υπερβαίνει το περιθώριο αύξησης των 2,5 ποσοστιαίων μονάδων του ΑΕΠ, με έτος αναφοράς το 2009.

3. Τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των ασφαλισμένων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης και του Δημοσίου, ανεξαρτήτως χρόνου υπαγωγής στην ασφάλιση, τα οποία προβλέπονται στο άρθρο 10 του παρόντος νόμου και σε καταστατικές ή γενικές διατάξεις νόμων, ανακαθορίζονται κατά τη μεταβολή του προσδόκιμου ζωής του πληθυσμού της χώρας, με σημείο αναφοράς την ηλικία των 65 ετών. Η ισχύς της παραγράφου αυτής αρχίζει από 1.1.2021 και κατά την πρώτη εφαρμογή της,

λαμβάνεται υπόψη η μεταβολή της δεκαετίας 2010 έως και 2020. Από 1.1.2024 τα ανωτέρω όρια ανακαθορίζονται ανά τριετία. Η αναπροσαρμογή των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, γίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που εκδίδεται κατά το τελευταίο έτος κάθε περιόδου με βάση τους σχετικούς δείκτες που προσδιορίζονται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή και την Eurostat και αφορούν στην επόμενη περίοδο (Νόμος ΥΠ.ΑΡΙΘ. 3863) (Λεοντάρης, 2010).

3.6 Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' συστήνεται Ν.Π.Δ.Δ με την επωνυμία «Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας» (εφεξής Ε.Ο.Π.Υ.Υ. ή Οργανισμός). Με τη λειτουργία του, που άρχεται έξι μήνες μετά τη δημοσίευση του νόμου, επιδιώκεται να ασφαλιστεί:

α) Η ισότιμη πρόσβαση όλων των ασφαλισμένων σε ενιαίο σύστημα παροχής υπηρεσιών υγείας, που έχει ως σκοπό την πρόσληψη, διατήρηση, προαγωγή, βελτίωση, αποκατάσταση και προστασία της υγείας με την παροχή πιστοποιημένων ιατρικών υπηρεσιών, εξετάσεων και φαρμάκων και την υιοθέτηση κοινών κανόνων πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και

β) Η σύμπραξη των μονάδων πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας με τις υπάρχουσες δομές τους, των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, των μονάδων υγείας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των άλλων Ν.Π.Δ.Δ, καθώς και των συμβεβλημένων ιατρών κ.λ.π στο πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας ενιαίου δικτύου πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας.

Στο άρθρο 17 προβλέπεται, στο πλαίσιο υλοποίησης των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 3863/2010 (Α'115), η σύσταση του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. και η υπαγωγή του στην εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στον οργανισμό εντάσσονται ο κλάδος Υγείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με τις μονάδες υγείας του καθώς και το Νοσοκομείο Βραχείας Νοσηλείας αυτού, οι κλάδοι Υγείας του ΟΓΑ και του ΟΑΕΕ όσον αφορά τις παροχές σε είδος. Επίσης υπάγεται ο ΟΠΑΔ, ενώ προβλέπεται η δυνατότητα να εντάσσονται στο μέλλον και άλλα Ν.Π.Δ.Δ ή Ν.Π.Ι.Δ που δραστηριοποιούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών υγείας, καθώς και άλλη

κατηγορία δικαιούχων υγειονομικής περίθαλψης. Στον Ε.Ο.Π.Υ.Υ. μεταφέρεται επίσης, από την έναρξη λειτουργίας του, από τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η Υπηρεσία Ελέγχου Δαπανών Υγείας Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΥΠ.Ε.Δ.Υ.Φ.Κ.Α.) και υπάγεται απευθείας στο διοικητή του Οργανισμού. Τέλος προβλέπεται ότι η έκδοση Προεδρικού Διατάγματος για τη ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

Στο άρθρο 18 προσδιορίζεται ο σκοπός λειτουργίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. που είναι κυρίως η παροχή υπηρεσιών υγείας στους δικαιούχους βάσει ενός ενιαίου κανονισμού παροχών και η επίτευξη συνεργασίας στα πλαίσια ενός δικτύου πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας, των Κέντρων Υγείας και των Περιφερειακών Ιατρείων του ΕΣΥ, των ιατρών υπόχρεων υπηρεσίας υπαίθρου, των μονάδων πρωτοβάθμιας υγείας των ΟΑ και των άλλων Ν.Π.Δ.Δ, των μονάδων του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. και των συμβεβλημένων ιατρών του.

Στο άρθρο 19, στην παράγραφο 1, αναφέρονται οι πόροι του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., ενώ στην παράγραφο 2 προβλέπεται ο τρόπος είσπραξης των ασφαλιστικών εισφορών από τους εντασσόμενους φορείς. Στην παράγραφο 3 δίνεται εξουσιοδότηση στους Υπουργούς Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, να καθορίζουν ετησίως τα ποσά που μεταφέρονται, τον τρόπο, τη διαδικασία και τη διασφάλιση της έγκαιρης μεταβίβασης τους καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Τέλος προβλέπεται ότι κατά την έναρξη λειτουργίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ, τα λειτουργικά έξοδα προβλέπεται να καλυφθούν από πιστώσεις του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του ΟΠΑΔ και βαρύνουν τους εν λόγω οργανισμούς.

Στο άρθρο 20 καθορίζεται ότι ο ΕΟΠΥΥ διοικείται από Διοικητή, δύο Υποδιοικητές και επταμελές Δ.Σ. Προβλέπονται τα προσόντα και ο τρόπος διορισμού του Διοικητή, των Υποδιοικητών και των λοιπών μελών του Δ.Σ., όπως και η σύνθεση του Δ.Σ. και άλλα θέματα σχετικά με τις συνεδριάσεις αυτού.

Στο άρθρο 21 καθορίζονται οι αρμοδιότητες του Διοικητή του Οργανισμού που συνοψίζονται στην ευθύνη του για τη διοίκηση του Οργανισμού και την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Στο άρθρο 22 καθορίζονται αναλυτικά οι αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού. Κυρίως καθορίζει την πολιτική δράσης του, αποφασίζει για όλα τα

θέματα οργάνωσης και διαχείρισης, εγκρίνει τον προϋπολογισμό, απολογισμό και ισολογισμό κάθε οικονομικού έτους, διαχειρίζεται την περιουσία του, αποφασίζει για την επενδυτική πολιτική και την εν γένει αξιοποίηση των κεφαλαίων, της κινητής και ακίνητης περιουσίας, αποφασίζει τη σύναψη συμβάσεων με τους τρίτους παρόχους υγείας, ήτοι θεραπευτήρια, ιδιωτικές κλινικές, διαγνωστικά κέντρα, κέντρα αποκατάστασης-αποθεραπείας, φαρμακοποιούς και ιατρούς.

Στο άρθρο 23 ορίζεται η δομή των υπηρεσιών του Ε.Ο.Π.Υ.Υ., οι οποίες διακρίνονται σε Κεντρική Υπηρεσία και Περιφερειακές Υπηρεσίες. Η Κεντρική Υπηρεσία αποτελείται από τη Γενική Διεύθυνση Διαχείρισης και Αγοράς Υπηρεσιών Υγείας, τη Γενική Διεύθυνση Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Υπηρεσιών Υγείας και την ΥΠ.Ε.Δ.Υ.Φ.Κ.Α. Σχετικά με τις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Οργανισμού ορίζεται ότι θα λειτουργούν ως αυτοτελείς οργανικές μονάδες, κατανέμονται δε σε 7 περιφέρειες, τα γεωγραφικά όρια των οποίων συμπίπτουν με τα όρια των Υγειονομικών Περιφερειών. Επίσης προβλέπεται ότι η ένταξη των φορέων στις ως άνω περιφέρειες δύναται να είναι σταδιακή και πραγματοποιείται με την έκδοση κοινής απόφασης των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης στην οποία καθορίζεται και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης. Επίσης προβλέπεται ότι για την εποπτεία και το συντονισμό των Περιφερειακών Υπηρεσιών θα ορίζεται, με απόφαση του Διοικητή του Οργανισμού, σε κάθε περιφέρεια ως Συντονιστής ένας εκ των υπηρετούντων προϊσταμένων Διεύθυνσης των εντασσόμενων μονάδων. Με την παράγραφο 2 διευκρινίζεται ότι η αρμοδιότητα της πιστοποίησης της αναπηρίας για συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας ή εργατικού ατυχήματος παραμένει στις υπηρεσίες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

Στο άρθρο 24 περιγράφονται οι αρμοδιότητες των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων ανάλογα με τον τομέα ευθύνης τους.

Στο άρθρο 25 εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ.

Στο άρθρο 26 καθορίζεται ο τρόπος μεταφοράς και η υπηρεσιακή κατάσταση του πάσης φύσεως προσωπικού των υπηρεσιών και των μονάδων παροχής περίθαλψης που μεταφέρονται στον Ε.Ο.Π.Υ.Υ. Επίσης προβλέπεται ότι συμβάσεις μίσθωσης

έργου που έχουν συναφθεί με ιατρούς, οδοντιάτρους, φαρμακοποιούς και λοιπά φυσικά πρόσωπα εξακολουθούν να ισχύουν έναντι τους Ε.Ο.Π.Υ.Υ. Διαδικασίες που βρίσκονται σε εξέλιξη για πληρωσή θέσεων διοικητικού, ιατρικού και υγειονομικού προσωπικού για την εκάστοτε περιφέρεια, συνεχίζονται κανονικά για λογαριασμό του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. και για λογαριασμό του.

Στο άρθρο 27, παράγραφος 1 ορίζεται ο τρόπος πλήρωσης των οργανικών θέσεων διοικητικού και υγειονομικού προσωπικού του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. Με την παράγραφο 2 προβλέπεται ότι ο Οργανισμός μπορεί να συνάπτει συμβάσεις μίσθωσης έργου με θεραπευτές και ελεγκτές ιατρούς και οδοντιάτρους.

Στο άρθρο 28 καθορίζεται η διαδικασία μεταφοράς των στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού των εντασσόμενων φορέων και κλάδων στον νέο οργανισμό και ορίζεται ο τρόπος αντιμετώπισης των ελλειμμάτων. Ρυθμίζεται η λογιστική διαδικασία κατά την πρώτη εφαρμογή της ενοποίησης των φορέων και κλάδων στον Ο.Π.Υ., καθώς και τα θέματα μεταβίβασης της κινητής και ακίνητης περιουσίας και μεταφοράς των στοιχείων του ισολογισμού τους. Ορίζεται η διαδικασία κατάρτισης και το περιεχόμενο του προϋπολογισμού, ο τρόπος έγκρισης του καθώς και οι προσαρτώμενοι σε αυτόν πίνακες. Επιπλέον καθορίζονται θέματα απογραφής περιουσιακών στοιχείων των εντασσόμενων φορέων και κλάδων, καθώς και θέματα αποτίμησης της αξίας τους. Με τις προτεινόμενες διατάξεις ρυθμίζεται η διαδικασία διενέργειας των επενδύσεων του νέου Οργανισμού. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι η αξιοποίηση της κινητής και της ακίνητης περιουσίας του Οργανισμού γίνεται υποχρεωτικά μέσω εξωτερικών διαχειριστών. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η αξιοποίηση της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας επαγγελματιών διαχειριστών, ώστε να επιτυγχάνονται οι καλύτερες δυνατές αποδόσεις της περιουσίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ.. Η επιλογή των διαχειριστών γίνεται βάσει του σχετικού Νομοθετικού πλαισίου και οι συμβάσεις θα περιλαμβάνουν όλους τους απαραίτητους όρους για τη διασφάλιση των συμφερόντων του Ε.Ο.Π.Υ.Υ..

Στο άρθρο 29 ορίζεται ότι ο Ε.Ο.Π.Υ.Υ. υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εντασσόμενων φορέων και κλάδων ως καθολικός διάδοχος αυτών(παράγραφος 1). Παρέχεται επίσης εξουσιοδότηση στους εποπτεύοντες Υπουργούς να ρυθμίζουν τις αρμοδιότητες του Διοικητή, των Υποδιοικητών και του

Δ.Σ του Οργανισμού, καθώς και τον αριθμό των συνεδριάσεων του Δ.Σ ανά μήνα(παράγραφος 2).

Στο άρθρο 30 ορίζεται ότι με απόφαση των υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης εγκρίνεται ο ενιαίος κανονισμός παροχών υγείας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ του Οργανισμού. Με τον κανονισμό αυτό καθορίζεται το είδος, η έκταση, το ύψος των παροχών, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησης τους, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Από την έναρξη λειτουργίας του Ε.Ο.Π.Υ.Υ εφαρμόζεται ο ενιαίος κανονισμός παροχών υγείας, που έχει καταρτισθεί από Συντονιστικό Συμβούλιο Παροχών Υγείας (ΣΥΣΠΥ) κατ' εφαρμογή του άρθρου 32 παρ. 2 του ν. 3863/2010. Τυχόν ενστάσεις ή προσφυγές, που αφορούν στην εφαρμογή του εν λόγω κανονισμού, εξετάζονται από το Δ.Σ του Οργανισμού ή από προς τούτο εξουσιοδοτημένα όργανα.

Στο άρθρο 31, παράγραφος 1, τροποποιείται το άρθρο 32 του ν. 3863/2010, ώστε να εξασφαλιστεί η συμμετοχή του Διοικητή του ΕΟΠΥΥ στο Συμβούλιο Συντονισμού. Ομοίως με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, προβλέπεται η συμμετοχή του στο ΣΥΣΠΥ. Τέλος, με τη παράγραφο 3 προβλέπεται ότι το ΣΥΣΠΥ θα αποφασίζει και για το σχεδιασμό ενιαίων κανόνων αγοράς υπηρεσιών υγείας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα για λογαριασμό τους ΕΟΠΥΥ.

Στο άρθρο 32 με την παράγραφο 1 και στο πλαίσιο διαμόρφωσης ενιαίου πλαισίου παροχής υπηρεσιών υγείας, οι νοσοκομειακές μονάδες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εντάσσονται από την δημοσίευση του παρόντος νόμου στο ΕΣΥ και σε συγκεκριμένα νοσοκομεία, των οποίων λειτουργούν ως παράρτημα, όπως αποσαφηνίζεται στην παράγραφο 2. Περαιτέρω ρυθμίζεται το θέμα της μεταφοράς του προσωπικού. Ειδικότερα προβλέπεται ότι το πάσης φύσεως προσωπικό, όπως αναφέρεται αναλυτικά, που υπηρετεί κατά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, μεταφέρεται με την ίδια εργασιακή σχέση, οργανική θέση, κλάδο, βαθμό και ειδικότητα που κατέχει στον αντίστοιχο φορέα υποδοχής, το δε απασχολούμενο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, μεταφέρεται σε αντίστοιχες κενές θέσεις της συγκεκριμένης ειδικότητας. Σε περίπτωση που αυτό δεν είναι εφικτό, τότε το προσωπικό αυτό καταλαμβάνει ισάριθμες προσωποπαγείς θέσεις, που συστήνονται αυτοδίκαια στους φορείς υποδοχής και καταργούνται με την αποχώρηση του

συγκεκριμένου προσωπικού από την Υπηρεσία, για οποιοδήποτε λόγο. Μετά την μεταφορά του εν λόγω προσωπικού, για την υπηρεσιακή του κατάσταση εφαρμόζονται οι διατάξεις που διέπουν το αντίστοιχο προσωπικό των φορέων υποδοχής. Όσον αφορά τη μισθοδοσία του, αυτή γίνεται από τους φορείς υποδοχής και στο επίπεδο των αποδοχών της αντίστοιχης κατηγορίας του προσωπικού των φορέων αυτών. Σε περίπτωση όμως που μετά την μεταφορά προκύπτουν μικρότερες συνολικές μηνιαίες αποδοχές στο προσωπικό των φορέων υποδοχής, η τυχόν διαφορά αποδοχών του μεταφερόμενου προσωπικού διατηρείται ως προσωπική μέχρι την κάλυψη της από οποιαδήποτε αύξηση των νέων αποδοχών. Προβλέπεται τέλος, ότι το προσωπικό που μεταφέρεται θα συνεχίσει να διέπεται από το ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς που είχε πριν την μεταφορά του. Με την παράγραφο 3 προβλέπεται ότι το λοιπό προσωπικό (μόνιμο και με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ιατρικό και οδοντιατρικό), που υπηρετεί στις εντασσόμενες νοσοκομειακές μονάδες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, μεταφέρεται, εφόσον επιθυμεί την ένταξη, με την οργανική θέση, κλάδο και ειδικότητα στους φορείς υποδοχής, που αναλαμβάνουν τη μισθοδοσία του και καταλαμβάνει ισάριθμες προσωποπαγείς θέσεις που συστήνονται αυτοδίκαια με την έναρξη ισχύος του παρόντος. Όσοι επιθυμούν την ένταξη μεταφέρονται στον Ε.Ο.Π.Υ.Υ.. Με την παράγραφο 4 ορίζεται ότι όλη η περιουσία (ακίνητη, κινητή, εξοπλισμός, κ.λ.π) του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ η οποία είχε διατεθεί από αυτό για την εξυπηρέτηση του σκοπού των Υπηρεσιών Νοσοκομειακής Υποστήριξης του, περιέρχεται κατά κυριότητα στο Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την έκδοση διαπιστωτικής πράξης, χωρίς την κατάρτιση συμβολαιογραφικής πράξης, η οποία μεταγράφεται ατελώς στα οικεία βιβλία του υποθηκοφυλακείου ή του κτηματολογίου. Με την παράγραφο 5 ορίζεται ότι τυχόν συμβάσεις που έχουν καταρτιστεί με συμβαλλόμενους το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και τρίτους (εκμισθωτές, προμηθευτές κ.λ.π), καθώς και με γιατρούς και οδοντιάτρους απασχολούμενους με σχέση μίσθωσης έργου, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι τη λήξη τους και παράγουν δικαιώματα και υποχρεώσεις έναντι των φορέων υποδοχής που υπεισέρχονται αυτοδίκαια σε αυτές. Τέλος, με την παράγραφο 6 παρέχεται εξουσιοδότηση για τη ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Taxheaven, 2011).

3.7 Αποτελέσματα στατιστικών μελετών

Η παρούσα Έκθεση παρουσιάζει τις διαπιστώσεις και τις προτάσεις της ΚΕΑΔ (Κεντρική Επιτροπή Απλούστευσης Διαδικασιών) για την διαδικασία της Κοινωνικής Ασφάλισης και ειδικότερα για τις περιπτώσεις απονομής των συντάξεων γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, και αυτές της Διαδοχικής Ασφάλισης. Η Έκθεση αναφέρεται σε 12 Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης 1 (ΦΚΑ), 9 Φορείς Κύριας Ασφάλισης και 3 Φορείς Επικουρικής Ασφάλισης. Η Έκθεση δεν θίγει ευρύτερα ζητήματα τα οποία απασχολούν τους δικαιούχους σύνταξης και επηρεάζουν την ποιότητα εξυπηρέτησής τους, όπως είναι το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των διαφόρων κατηγοριών ασφαλισμένων και η πολυδιάσπαση του τομέα της Κοινωνικής Ασφάλισης σε μεγάλο αριθμό ΦΚΑ. Η καταγραφή και αξιολόγηση των διαδικασιών απονομής σύνταξης και οι προτάσεις που υποβάλλονται από την ΚΕΑΔ με την παρούσα Έκθεση βασίζονται στην διαβούλευση της Επιτροπής με εκπροσώπους των 12 ΦΚΑ με τη χρήση ειδικού ερωτηματολογίου και σε ειδική μελέτη που διεξήγαγε ο Τεχνικός Σύμβουλος της ΚΕΑΔ. Η μελέτη περιέλαβε επιτόπιες συνεντεύξεις με ανώτερα στελέχη των ΦΚΑ και του ΚΗΥΚΥ (Κέντρο Ηλεκτρονικού Υπολογιστού Κοινωνικών Υπηρεσιών) (ΚΕΑΔ, 2007).

3.8 Το θεσμικό πλαίσιο της ΚΕΑΔ

Η Κεντρική Επιτροπή Απλούστευσης Διαδικασιών (ΚΕΑΔ) συστάθηκε από τη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του ΥΠΕΣΔΔΑ με το άρθρο 10 του Ν. 3242/2004 (ΦΕΚ 102 Α' / 24-5-2004).

Σύμφωνα με τις διατάξεις της §3 του άρθρου 10, όπως αυτές αναλύονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της ΚΕΑΔ (Απόφαση αριθ. ΔΙΑΔΠ/Ε/6596 /31-3-2005 Υπουργού ΕΣΔΔΑ), η Επιτροπή έχει τη δυνατότητα – μεταξύ άλλων – να εξετάζει περίπλοκες και πολύπλοκες νομοθετικές και διοικητικές διαδικασίες που δημιουργούν οικονομικές, διοικητικές και κοινωνικές επιβαρύνσεις στους πολίτες και τις επιχειρήσεις, και να επεξεργάζεται και προτείνει πρόσφορες οργανωτικές δομές για την υποστήριξη και καλή εφαρμογή της πολιτικής απλούστευσης διαδικασιών.

Η Επιτροπή επεξεργάζεται και αξιολογεί τη διαδικασία που θα απλουστευθεί, επιλέγει τρόπους απλούστευσης της συγκεκριμένης διαδικασίας (π.χ. κατάργηση ή

αντικατάσταση δικαιολογητικού με υπεύθυνη δήλωση) και το νομικό τύπο της ρυθμιστικής παρέμβασης για την αναθεώρηση, κατάργηση και επαναδιατύπωση των σχετικών διατάξεων. Τέλος, η ΚΕΑΔ επεξεργάζεται και προτείνει σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης της προόδου του έργου της απλούστευσης κατά Φορέα και εισηγείται μέτρα βελτίωσης και επιτάχυνσης πραγματοποίησης των διαδικασιών(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.1 Πεδίο παρέμβασης ΚΕΑΔ

Όπως εμφανίζεται και από τα παραπάνω η Κοινωνική Ασφάλιση παρουσιάζει μεγάλο εύρος και πολυπλοκότητα. Η Επιτροπή, προκειμένου να προβεί σε προτάσεις αποτελεσματικής απλούστευσης της διαδικασίας, έλαβε υπόψη της ορισμένα γενικά κριτήρια για την οριοθέτηση της. Ειδικότερα τα κριτήρια είναι:

1. **Σημασία / σχετικότητα:** Η διαδικασία που επελέγη προς απλούστευση πρέπει να ικανοποιεί το κριτήριο της σημασίας για τον Πολίτη, και επίσης να επιδέχεται απλούστευση. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το 68%, από τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια των ΦΚΑ, η Διαδοχική Ασφάλιση αποτελεί το σημαντικότερο πρόβλημα της Κοινωνικής Ασφάλισης. Επίσης η Κύρια και Επικουρική σύνταξη βρίσκεται στην δεύτερη θέση, σύμφωνα με το 40% από τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια των φορέων
2. **Χρόνος υλοποίησης:** Οι διεργασίες προς ανάλυση και απλούστευση πρέπει, προκειμένου να φέρουν απτά αποτελέσματα, να είναι υλοποιήσιμες σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα. Επιπλέον θα πρέπει να μπορούν να προταθούν τόσο άμεσες όσο και μεσοπρόθεσμες ενέργειες.
3. **Εύρος διαδικασίας:** Οι διεργασίες πρέπει να είναι σαφώς περιγεγραμμένες και να μην διαθέτουν πολύ μεγάλο εύρος, το οποίο διαχέει την σχετική ευθύνη απλούστευσης υλοποίησης
4. **Εκτίμηση αποτελεσματικότητας απλούστευσης:** Πρέπει να είναι δυνατή η παρακολούθηση και η εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των προτάσεων απλούστευσης της Επιτροπής

Επιπλέον, και σε ενίσχυση των παραπάνω κριτηρίων, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πολίτες στις συναλλαγές τους με τους ΦΚΑ καταγράφηκαν πρόσφατα σε έρευνα 700 ατόμων για τον τομέα της Κοινωνικής Ασφάλισης και

Πρόνοιας που διεξήχθη για λογαριασμό του ΥΠΕΣΔΔΑ μέσω των ΚΕΠ σε αντιπροσωπευτικές περιοχές της χώρας. Τα αποτελέσματα της έρευνας και το πόσο σημαντικά θεωρούνται από τους πολίτες σημαντικά και παρουσιάζονται στο πίνακα που ακολουθεί. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν το χαμηλό βαθμό εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων (τα οποία διαπιστώνει και η παρούσα Έκθεση) με κυριότερα προβλήματα τις χρονοβόρες διαδικασίες απονομής της σύνταξης, τα πολλά απαιτούμενα δικαιολογητικά και τους πολλούς εμπλεκόμενους φορείς.

Βάσει όλων των παραπάνω, η Επιτροπή εστίασε την παρέμβασή της στην διαδικασία απονομής σύνταξης ως εξής:

- Κύρια και Επικουρική Σύνταξη Γήρατος και Θανάτου
- Διαδοχική Ασφάλιση
- Αναπηρική Σύνταξη(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.2 Μεθοδολογία μελέτης - Καταγραφή και μελέτη ισχύοντος θεσμικού πλαισίου

Η μελέτη του Θεσμικού πλαισίου κρίθηκε απαραίτητη για την ολοκληρωμένη εξέταση και λήψη αποφάσεων της θεματικής ενότητας της Κοινωνικής Ασφάλισης. Η μελέτη της ισχύουσας νομοθεσίας και των διατάξεων που ρυθμίζουν τις διαδικασίες συνταξιοδότησης οδήγησε στο να εκτιμηθεί το εύρος της αλληλεπίδρασης μεταξύ των επιδιώξεων της Κοινωνικής Ασφάλισης και της υφιστάμενης κατάστασης.

Στο πλαίσιο αυτό καταγράφηκε, συγκεντρώθηκε και κωδικοποιήθηκε το ακριβές Νομικό και Θεσμικό πλαίσιο που αφορά σε κάθε έναν από τους επιλεγόμενους ΦΚΑ για τη διαδικασία έκδοσης σύνταξης. Το σύνολο των ισχυόντων νομοθετημάτων που καταγράφηκαν σε σχέση με το ισχύον αντικείμενο, κάποιοι θεσμικοί κανόνες (π.χ. κανόνες για τη σύσταση του ΦΚΑ ή για τη συχνότητα πρόσληψης προσωπικού σε αυτό) καθώς και τα μέτρα εναρμόνισης στην Κοινωνική Ασφάλιση, λήφθηκαν υπόψη για την περαιτέρω επεξεργασία της συλλεγείσας πληροφορίας(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.3 Καταγραφή και αξιολόγηση υφιστάμενης κατάστασης

Η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης πραγματοποιήθηκε μέσα από συναντήσεις με στελέχη ΦΚΑ, Κύριας και Επικουρικής. Συνολικά διεξήχθησαν 23

αναλυτικές, δομημένες συνεντεύξεις (τουλάχιστον 2 με κάθε Ταμείο) σε επίπεδο Διευθυντών ή Προϊσταμένων τμήματος συντάξεων. Τα βασικότερα θέματα συζήτησης των συναντήσεων αφορούσαν την παρουσίαση της πορείας λειτουργίας του κάθε Φορέα, τη στελέχωσή του, την αναλυτική καταγραφή της διαδικασίας έκδοσης σύνταξης σε σχέση με τα εμπλεκόμενα τμήματα και τα χρησιμοποιούμενα δικαιολογητικά, την παροχή μηχανογραφικής υποστήριξης, καθώς και τον προσδιορισμό του βαθμού αυτοματοποίησης στη διαδικασία έκδοσης σύνταξης. Τα στοιχεία αυτά συνοψίστηκαν επιπλέον σε ερωτηματολόγια για τη διευκόλυνση της διεξαγωγής των συνεντεύξεων και την μετέπειτα ανάλυση των στοιχείων. Η εν λόγω έρευνα μέσω ερωτηματολογίων διεξήχθη από την ΚΕΑΔ κατά το διάστημα 27/01/06 έως 20/02/06 και συμμετείχαν 16 ΦΚΑ. Η έρευνα συνετέλεσε στο να δημιουργηθεί μια πρώτη εικόνα για την υφιστάμενη κατάσταση στο πεδίο της Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς για και τις αντιλήψεις των ΦΚΑ σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, είτε στο σύνολο τους, είτε ο κάθε Φορέας ξεχωριστά.

Τα αποτελέσματα των συναντήσεων καταγράφηκαν σε πρακτικά συναντήσεων, τα οποία τηρούνται για την τήρηση της ιστορικότητας της πληροφορίας και αποτελούν σημείο αναφοράς για τον προσδιορισμό της υφιστάμενης κατάστασης της διαδικασίας συνταξιοδότησης της Κοινωνικής Ασφάλισης. Η πραγματοποίηση των συναντήσεων με τα στελέχη των ΦΚΑ διήρκεσε από τον Δεκέμβριο του 2006 έως τον Απρίλιο 2007 και συμπεριέλαβε ένα δείγμα 12 ΦΚΑ (9 Φορείς Κύριας Ασφάλισης και 3 Φορείς Επικουρικής), οι οποίοι συνοψίζονται στους εξής:

A. Φορείς Κύριας Ασφάλισης:

1. ΟΓΑ
2. ΟΑΕΕ (ΤΕΒΕ, ΤΣΑ, ΤΑΕ)
3. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ
4. ΤΑΠ-ΟΤΕ
5. Ταμείο Συντάξεων Εφημεριδοπωλών και Υπαλλήλων Πρακτορείων (ΤΣΕΥΠ)
6. Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος (ΤΣΠ-ΕΤΕ)
7. Ταμείο Νομικών
8. Ταμείο Σύνταξης και Αυτασφαλίσεως Υγειονομικού (Τ.Σ.Α.Υ)
9. Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.)

B. Φορείς Επικουρικής Ασφάλισης:

1. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης(ΤΕΑΠΟΚΑ)
2. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισεως Υπαλλήλων Εμπορίου Τροφίμων (ΤΕΑΥΕΚ)
3. Μετοχικό Ταμείο Πολιτικών Υπαλλήλων (ΜΤΠΥ)

Οι παραπάνω συναντήσεις έλαβαν χώρα στα γραφεία των στελεχών των ΦΚΑ, μετά από έγκαιρη ενημέρωσή τους για το περιεχόμενο και την αναγκαιότητα πραγματοποίησης των συναντήσεων(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.4 Κριτήρια Απλούστευσης

Ως βασικό κριτήριο απλούστευσης της διαδικασίας έκδοσης σύνταξης τέθηκε η αντικειμενική αναγκαιότητα υποβολής καθενός από τα δικαιολογητικά που προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία. Μέσα από μια όσο το δυνατόν υπεύθυνη προσέγγιση για τη βελτίωση της διαδικασίας συνταξιοδότησης, εξετάσθηκε αν:

- η απαίτηση υποβολής κάθε δικαιολογητικού είναι αναγκαία, ή καλύπτεται από κάποιο άλλο δικαιολογητικό ή διενέργεια ελέγχου από τα στοιχεία που έχει τη διάθεσή του ο Φορέας.
- η απαίτηση υποβολής κάθε δικαιολογητικού μειώνει ή αυξάνει τον χρόνο έκδοσης σύνταξης.
- η κατάργηση του δικαιολογητικού είναι άμεσα εφικτή, ή εξαρτάται από άλλες προϋποθέσεις.

Επιπλέον, μέσα από τη μελέτη της ισχύουσας νομοθεσίας, λήφθηκε σοβαρά υπόψη η τροποποίηση συγκεκριμένων κανόνων και νόμων(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.5 Παράμετροι ποιότητας υπηρεσιών απονομής σύνταξης

Η κεντρική παράμετρος με την οποία προσεγγίζεται η μελέτη της διαδικασίας της Κοινωνικής Ασφάλισης είναι η ποιότητα των υπηρεσιών απονομής της σύνταξης για τον δικαιούχο, η οποία χαρακτηρίζει τις διεργασίες συναλλαγής του ασφαλισμένου με τις υπηρεσίες του ΦΚΑ, ή περισσότερων ΦΚΑ στην περίπτωση της Διαδοχικής Ασφάλισης. Η παράμετρος αυτή προσδιορίζεται με μια σειρά από επί μέρους παραμέτρους οι κυριότερες από τις οποίες είναι:

1. Η πρόσβαση στις υπηρεσίες των ΦΚΑ.
2. Η πληροφόρηση και η σαφήνεια για τον δικαιούχο σε ότι αφορά την διαδικασία και τους όρους απονομής σύνταξης καθώς και τις ενέργειες που απαιτούνται εκ μέρους του για την απονομή της σύνταξης.
3. Η ποιότητα κατά την διαπροσωπική επικοινωνία και συναλλαγή του δικαιούχου με τις υπηρεσίες του ΦΚΑ.
4. Η ανάλωση χρόνου από τον δικαιούχο στην διεκπεραίωση της διαδικασίας απονομής της σύνταξης και στην συναλλαγή του με τον ΦΚΑ.
5. Ο χρόνος –ειδικότερα η καθυστέρηση- απονομής της σύνταξης από την στιγμή της αναζήτησης της απαραίτητης πληροφόρησης ή της υποβολής της αίτησης για συνταξιοδότηση μέχρι την στιγμή της απονομής της σύνταξης και της έναρξης της καταβολής της στον δικαιούχο(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.6 Βασικές Θεσμικές & Τεχνικές Παρεμβάσεις Βελτίωσης Ποιότητας Υπηρεσιών

Προκειμένου να βελτιωθούν οι υπηρεσίες που παρέχουν οι ΦΚΑ στους ασφαλισμένους απαιτείται μια σειρά από θεσμικές και τεχνικές παρεμβάσεις. Οι παρεμβάσεις αυτές αφορούν ιδιαίτερα στη διαδικασία απονομής της σύνταξης, βελτιώνουν όμως τη λειτουργία των ΦΚΑ συνολικά. Οι εν λόγω παρεμβάσεις είτε έχουν θεσμοθετηθεί, είτε αναφέρονται ως στόχοι, είτε τέλος αποτελούν μέρος του σχεδιασμού της Γ.Γ.Κ.Α., ή άλλων εμπλεκόμενων Φορέων (όπως π.χ. ΚΗΥΚΥ, ΚτΠ Α.Ε., κλπ), η εφαρμογή τους όμως ή έχει ατονήσει, ή προχωρά με τόσο αργούς ρυθμούς, ώστε να μην είναι δυνατή οποιαδήποτε ασφαλής πρόβλεψη πραγματοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί.

Οι θεσμικές και τεχνικές παρεμβάσεις εντάσσονται σε 2 ενότητες :

1. Εισαγωγή του Δελτίου Διαδοχικής Ασφάλισης.

Η θεσμοθέτησή του Δελτίου χρονολογείται από τον Φεβρουάριο του 2004, αλλά μέχρι σήμερα δεν έχει υλοποιηθεί. Η εφαρμογή του έχει ατονήσει και δεν έχουν υλοποιηθεί ακόμη ούτε οι βασικές θεσμικές παρεμβάσεις, ούτε οι τεχνικές ενέργειες εφαρμογής του

2. Εκσυγχρονισμός των Μητρώων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης

Η κακή κατάσταση των Μητρώων αποτελεί γνωστή και καίρια δυσλειτουργία των ΦΚΑ και προκαλεί ανάσχεση της εισαγωγής του ΑΜΚΑ. Η θεσμοθέτηση χρονολογείται από τον Οκτώβριο του 1992, αλλά οι περισσότεροι ΦΚΑ δεν έχουν εκσυγχρονίσει τα Μητρώα τους (τα οποία παραμένουν στάσιμα), καθυστερούν δε υπερβολικά σε ότι αφορά την εφαρμογή του ΑΜΚΑ(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.7 Συμπεράσματα

Η καταγραφή και αξιολόγηση της ισχύουσας κατάστασης σε επιλεγμένους ΦΚΑ ανέδειξε σοβαρές δυσλειτουργίες και παθογένειες, οι οποίες εντάσσονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- Προβλήματα που αφορούν στην ποιότητα εξυπηρέτησης των δικαιούχων σύνταξης στις συναλλαγές τους με τις υπηρεσίες των ΦΚΑ.
- Προβλήματα (θεσμικά, οργανωτικά, τεχνολογικά) που αφορούν στην εσωτερική λειτουργία των Φορέων, τα οποία επιβαρύνουν όχι μόνο τις υπηρεσίες των ίδιων των ΦΚΑ και την όλη απόδοση τους, αλλά και την ποιότητα εξυπηρέτησης των δικαιούχων. Ειδικότερα, σε ότι αφορά τις συναλλαγές μεταξύ των δικαιούχων σύνταξης και των υπηρεσιών των Φορέων έγιναν δύο βασικές διαπιστώσεις:
- Πολλά δικαιολογητικά (σε σημαντικό ποσοστό) είτε είναι περιττά και πρέπει να καταργηθούν, είτε μπορούν να αναζητηθούν αυτεπάγγελτα, είτε τέλος μπορούν να ενσωματωθούν στην αίτηση συνταξιοδότησης. Επιπλέον άλλα δικαιολογητικά μπορούν να καταργηθούν και οι σχετικές πληροφορίες να αναζητηθούν εσωτερικά υπό την προϋπόθεση ύπαρξης ενημερωμένων μητρώων των ΦΚΑ.
- Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει, υπάρχουν σοβαρές καθυστερήσεις στην διαδικασία απονομής της σύνταξης, οι οποίες στις περιπτώσεις Διαδοχικής Ασφάλισης ξεπερνούν και το 1 έτος, ενώ δεν εφαρμόζεται κατά κανόνα η δυνατότητα πρόωμης ανακεφαλαίωσης και άμεσης απονομής προσωρινής σύνταξης.

Σε ότι αφορά την εσωτερική λειτουργία των ΦΚΑ, διαπιστώθηκαν ως πλέον σοβαρές δυσλειτουργίες και παθογένειες:

- Οι πολύ σοβαρές ελλείψεις στην τήρηση των μητρώων των περισσότερων ΦΚΑ και η καθυστέρηση εφαρμογής του ΑΜΚΑ, παρά το γεγονός ότι η θεσμοθέτηση του χρονολογείται από το 1992.
- Η μη εφαρμογή του ΔΔΑ, η θεσμοθέτηση του οποίου χρονολογείται από το 2004, με το οποίο μπορεί να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά οι καθυστερήσεις απονομής της σύνταξης στις περιπτώσεις Διαδοχικής Ασφάλισης. Έκθεση Απλούστευσης Διαδικασιών Κοινωνικής Ασφάλισης.
- Η απουσία στρατηγικής και σχεδίου δράσης για την αξιοποίηση των σύγχρονων ΤΠΕ από τους ΦΚΑ και την διασφάλιση διαλειτουργικότητας, και η σοβαρή υστέρηση, με μερική εξαίρεση το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, εγκατάστασης πληροφοριακών συστημάτων, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή αξιοποίηση του ΚΗΥΚΥ και την ανεπαρκή έως ανύπαρκτη στελέχωση των υπηρεσιών των ΦΚΑ με εξειδικευμένο προσωπικό ΤΠΕ.
- Οι ελλείψεις προσωπικού των υπηρεσιών πολλών ΦΚΑ, που έχουν ως αποτέλεσμα καθυστερήσεις στην εξυπηρέτηση των δικαιούχων και αδυναμία κάλυψης αναγκών εσωτερικής λειτουργίας (π.χ. αναδιοργάνωση των μητρώων). Διαπιστώθηκαν επίσης η έλλειψη συστήματος αξιολόγησης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν οι ΦΚΑ στους δικαιούχους και η έλλειψη ιστορικών στοιχείων για τους χρόνους και τις καθυστερήσεις απονομής της σύνταξης(ΚΕΑΔ, 2007).

3.8.8 Προτάσεις Αντιμετώπισης Θεσμικών, Οργανωτικών και Τεχνολογικών Προβλημάτων

Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών προτείνεται ως βασική προϋπόθεση η άμεση επεξεργασία από την ΓΓΚΑ ολοκληρωμένης στρατηγικής και στη συνέχεια η δρομολόγηση της εφαρμογής σχεδίου δράσης για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και παθογενειών που χαρακτηρίζουν την πλειονότητα των ΦΚΑ, με προτεραιότητα σε παρεμβάσεις κομβικής σημασίας για την εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων και την αποδοτική λειτουργία των ΦΚΑ, όπως είναι:

- Η άμεση δρομολόγηση της εισαγωγής του ΔΔΑ με την υλοποίηση των απαιτούμενων θεσμικών και τεχνικών προϋποθέσεων και την ολοκλήρωση από τους ΦΚΑ του έργου της εφαρμογής του Δελτίου για τους υπάρχοντες ασφαλισμένους σε χρονικό ορίζοντα διετίας.

- Η ολοκλήρωση το ταχύτερο δυνατό της εφαρμογής του ΑΜΚΑ για το σύνολο των ασφαλισμένων και συνταξιούχων και η δρομολόγηση του εκσυγχρονισμού των μητρώων των ΦΚΑ σε χρονικό ορίζοντα διετίας.

- Η αξιοποίηση των ΤΠΕ και η διασφάλιση διαλειτουργικότητας μεταξύ των ΦΚΑ, με την προϋπόθεση εξορθολογισμού και αναδιοργάνωσης των διεργασιών λειτουργίας των Φορέων, σε συνδυασμό με την διασφάλιση της στελέχωσης των Φορέων με το κατάλληλο εξειδικευμένο προσωπικό και με την αξιοποίηση του ΚΗΥΚΥ.

- Η συστηματική εφαρμογή της πρώιμης ανακεφαλαίωσης και της απονομής προσωρινής σύνταξης ιδιαίτερα όταν υπάρχουν καθυστερήσεις στις περιπτώσεις Διαδοχικής Ασφάλισης. Υπογραμμίζεται ιδιαίτερα η σημασία τριών βασικών προϋποθέσεων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και παθογενειών των ΦΚΑ που έχει διαπιστώσει η Έκθεση.

1. Η ανάγκη μηδενισμού του χρόνου της καθυστέρησης απονομής της σύνταξης, περιλαμβανομένων και των περιπτώσεων της Διαδοχικής Ασφάλισης.

2. Η επεξεργασία ολοκληρωμένης στρατηγικής και εφαρμογής σχεδίου δράσης για την συνδυασμένη αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και παθογενειών των ΦΚΑ, που θα οδηγεί προς τον στόχο μηδενισμού του χρόνου απονομής της σύνταξης. Για το σκοπό αυτό μπορούν να αξιοποιηθούν και οι πόροι του Επιχειρησιακού προγράμματος "Βελτίωση της διοικητικής ικανότητας της Δημόσιας Διοίκησης", Δ' ΚΠΣ 2007-2013 των ΦΚΑ. Αποσπασματικές παρεμβάσεις οι οποίες περιορίζονται σε ένα ή σε ορισμένα μόνο από τα προβλήματα που υπάρχουν δεν επιφέρουν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα, δεδομένου ότι η αντιμετώπιση ενός προβλήματος προϋποθέτει την αντιμετώπιση και άλλων προβλημάτων που σχετίζονται με αυτό (π.χ. κατάργηση δικαιολογητικών - οργάνωση μητρώων - εφαρμογή ΑΜΚΑ - μηχανογράφηση μητρώων).

3. Η δραστηκή επιτάχυνση των ρυθμών εκσυγχρονισμού του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Εάν διατηρηθούν οι μέχρι τώρα ρυθμοί, όπως έχουν καταγραφεί στην Έκθεση σε κομβικής σημασίας παρεμβάσεις (π.χ. ΔΔΑ, ΑΜΚΑ, διαμόρφωση στρατηγικής αξιοποίησης των ΤΠΕ και εισαγωγή εφαρμογών μηχανογράφησης), τα προβλήματα των ΦΚΑ δεν θα αντιμετωπιστούν ούτε μακροπρόθεσμα, δεδομένου ότι οι συνθήκες εξελίσσονται και προκύπτουν νέα προβλήματα.

Παράλληλα είναι σκόπιμο να καθιερωθεί η συστηματική αξιολόγηση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν οι ΦΚΑ προς τους δικαιούχους με τις κατάλληλες έρευνες πεδίου και την παρακολούθηση των χρόνων και των καθυστερήσεων έκδοσης της σύνταξης. Σημειώνεται επίσης, ότι οι περισσότερες από τις δυσλειτουργίες και παθογένειες που διαπίστωσε η Έκθεση, αν και προέρχονται από ένα δείγμα 12 ΦΚΑ, χαρακτηρίζουν πιθανότατα το σύνολο των ΦΚΑ της χώρας, και επομένως οι προτάσεις της Έκθεσης έχουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής. Εκτιμάται ότι έρευνα και στους λοιπούς ΦΚΑ θα καταλήξει σε ανάλογα συμπεράσματα και προτάσεις κατάργησης δικαιολογητικών(ΚΕΑΔ, 2007).

4^ο Κεφάλαιο : Συμβουλευτικές παρεμβάσεις για τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση

4.1 Προετοιμασία

Η μεγάλη πιθανότητα που υπάρχει στην εποχή μας για έναν μεσήλικα να επιβιώσει μέχρις ότου να συνταξιοδοτηθεί, αλλά και να ζήσει αρκετά χρόνια ως συνταξιούχος καθιστούν ιδιαίτερα σημαντικό τον προγραμματισμό και την προετοιμασία του ατόμου για τα βασικά γεγονότα και τις ανάγκες της συνταξιοδότησης (Geist, 1968).

Η διαδικασία της συνταξιοδότησης ξεκινά όταν το άτομο αναγνωρίζει και συνειδητοποιεί ότι κάποια μέρα θα συνταξιοδοτηθεί. Η προετοιμασία για την συνταξιοδότηση είναι μια αναγνωρισμένη ανάγκη. Στο εξωτερικό, αρκετές επιχειρήσεις εθελοντικές οργανώσεις και κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων ενδιαφέρονται γι' αυτήν την ανάγκη. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν συνειδητοποιούν το πρόβλημα αρκετά νωρίς και εισέρχονται στη συνταξιοδότηση ανεπαρκώς προετοιμασμένοι. Η προετοιμασία συνίσταται στην εξοικονόμηση χρημάτων, στη κατάλληλη διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων, στη φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας και στη συγκέντρωση πληροφοριών και συμβούλων για ενδιαφέρουσες δραστηριότητες. Το πνευματικό επίπεδο, η εκπαίδευση και κάποιοι κοινωνικοί παράγοντες επιδρούν στη προετοιμασία του ατόμου για τη συνταξιοδότηση του. Για την καλή προετοιμασία απαιτούνται η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων, συμπεριφορών και κοινωνικών σχέσεων.

Οι πιο σημαντικοί τομείς για τους οποίους μπορεί να γίνει κάποια πρόβλεψη είναι:

- Το εισόδημα και τα περιουσιακά στοιχεία, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η υλική ασφάλεια για τον συνταξιούχο
- Η συνέχιση των προηγούμενων δραστηριοτήτων και κοινωνικών σχέσεων έτσι ώστε το άτομο να νοιώθει ότι συμμετέχει και ανήκει σε κάποιο κύκλο
- Η προσοχή στις σωματικές ανέσεις και την υγεία προκειμένου να μπορεί το άτομο να παραμείνει δραστήριο και ασφαλές
- Η κατάλληλη αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου έτσι ώστε το άτομο να νοιώθει άξιο, ευτυχισμένο και ικανό να πετύχει τους στόχους του (Stoppard, 1983)

Αποτελέσματα των ερευνών (Taylor and McFarlane, 1995) υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι αξιολογούν τους εαυτούς τους ανάλογα με το αν μπορούν να πραγματοποιήσουν με επιτυχία το πέρασμα στο στάδιο της ζωής τους που χαρακτηρίζεται από τη συνταξιοδότηση. Αυτό σχετίζεται άμεσα με την προετοιμασία που έχει προηγηθεί της συνταξιοδότησης. Οι άνθρωποι που νοιώθουν ανίκανοι να προσαρμοστούν στη νέα φάση της ζωής τους, θεωρούν τη συνταξιοδότηση ως εποχή μοναξιάς, απουσίας ικανοποίησης και γενικότερα την αξιολογούν αρνητικά. Όταν όμως έχει υπάρξει προετοιμασία από τα χρόνια της νεότητας ή αργότερα, οι άνθρωποι έχουν αυτοπεποίθηση ότι θα τα καταφέρουν ικανοποιητικά στα τελευταία χρόνια της ζωής τους.

Οι προσδοκίες από τη συνταξιοδότηση μπορούν να αποτελέσουν μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Δυστυχώς στη χώρα μας δεν υπάρχουν οργανωμένα προγράμματα προετοιμασίας του ατόμου για τη συνταξιοδότηση του-τουλάχιστον όχι τέτοια που να προχωρούν παραπέρα από την οικονομική πρόβλεψη. Έτσι το άτομο από μόνο του θα πρέπει από νωρίς να αναγνωρίσει την ανάγκη να σχεδιάσει τα χρόνια της συνταξιοδότησης του έτσι ώστε να επιτύχει τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση του (Taylor, and McFarlane 1995).

Τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα υπάρχουν σχεδόν εδώ και 30 χρόνια (Hunter, 1965). Τέτοια προγράμματα έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν την μετάβαση στην συνταξιοδότηση και να μειώσουν τα προβλήματα, τα οποία μπορεί να ανακύψουν. Θεωρήθηκαν απαραίτητα εξαιτίας της σημαντικότητας του ρόλου των εργαζομένων, ως πηγή της ταυτότητας και της ιδιότητας τους (Donahue, 1960, Friedmaa & Havighurst, 1954, Maddox, 1966, Miller, 1965). Η απώλεια αυτού του ρόλου θεωρήθηκε πιθανή πηγή ενός αριθμού παθολογικών αποτελεσμάτων για τον συνταξιούχο. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι η αναγκαιότητα της εργασίας έχει υπερεκτιμηθεί ως παράγοντας στην προσαρμογή στην συνταξιοδότηση (Atchley, 1976, Glamsner, 1976, Goudy, 1975, Simpson, 1966). Ο πιο σημαντικός παράγοντας στην προσαρμογή στην συνταξιοδότηση είναι η υγεία και η οικονομική κατάσταση, και ότι σε μερικούς συνταξιούχους τους λείπει η δουλειά τους (Atchley, 1976, Ward, 1979).

Παρά τις μεταβαλλόμενες απόψεις των γεροντολόγων με σεβασμό στην συνταξιοδότηση, έχει υπάρξει μια σημαντική αύξηση στην επικράτηση των

προσυνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Εκτός από την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων τα προγράμματα αυτά μπορεί να θεωρηθούν επωφελή για τους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν να προωθήσουν την βελτίωση των εργασιακών τους σχέσεων και να ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση των υψηλόμισθων εργαζομένων. Η πρόσφατη νομική απαγόρευση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης πριν από την ηλικία των 70 κάνει την τελευταία αυτή μελέτη, διπλά σημαντική.

Τα προγράμματα συνταξιοδότησης είναι γνωστά με πολλά ονόματα: σχεδιασμός συνταξιοδότησης, εκπαίδευση προσυνταξιοδότησης, συμβουλευτική προσυνταξιοδότηση, και προετοιμασία για την συνταξιοδότηση. Αυτά τα προγράμματα έχουν είτε ένα άτομο είτε μια ομάδα προσέγγισης. Η εξατομικευμένη προσέγγιση διαθέτει μία ή περισσότερες ενημερώσεις με τον υποψήφιο συνταξιούχο κατά την διάρκεια της οποίας αυτός ή αυτή έχει ενημερωθεί για τις συνταξιοδοτικές παροχές, την κοινωνική ασφάλιση, και γενικά πληροφορίες για την συνταξιοδότηση. Αυτή η μέθοδος είναι η πιο κοινή στην βιομηχανία και συνήθως την αναλαμβάνει ο διευθυντής προσωπικού της εταιρείας. Η ομαδική μέθοδος είναι πιο περιεκτική και συνήθως είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιηθεί από μεγαλύτερους οργανισμούς, όπου υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να περιέχει ομαδικές συζητήσεις, παιχνίδι ρόλων, διαλέξεις, έντυπο υλικό, και/ή οπτικοακουστικό υλικό προκειμένου να προβάλλουν μια ευρεία κάλυψη των θεμάτων συνταξιοδότησης και να ασχοληθούν με συναισθήματα και ανησυχίες των συμμετεχόντων. Παρ' όλα αυτά, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι πιθανόν όχι πάνω από το 15% των μεγάλων επιχειρήσεων παρέχουν ένα ολοκληρωμένο προσυνταξιοδοτικό πρόγραμμα (O' Meara, 1977).

Λόγω του αυξανόμενου ενδιαφέροντος για τη προετοιμασία στην συνταξιοδότηση, είναι έκπληξη το γεγονός ότι υπάρχει μικρή ουσιαστική ένδειξη για την μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα των εν λόγω προγραμμάτων. Ενώ έχουν υπάρξει πολυάριθμες εκθέσεις από έρευνες που επιδιώκουν την αξιολόγηση των προγραμμάτων προσυνταξιοδότησης, οι περισσότερες από τις οποίες αποτυγχάνουν να δώσουν μια οριστική δοκιμή λόγω μεθοδολογικών προβλημάτων (Charles, 1971, Hunter, 1957, Mack, 1958). Σε διαφορετικό βαθμό οι περισσότερες μελέτες πάσχουν σε μία ή περισσότερες από τις παρακάτω ελλείψεις: δεν υπάρχει ομάδα ελέγχου, αυτό-επιλεγμένα δείγματα (εθελοντές), και/ή η άμεση μέτρηση των αποτελεσμάτων. Μια μελέτη επιχείρησε να ξεπεραστούν αυτά τα προβλήματα με την χρησιμοποίηση

ενός πειραματικού σχεδιασμού με τυχαία επιλογή ομάδων και 4 εβδομάδες καθυστέρηση μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος πριν από τη δοκιμή (Glamser & DeJong, 1975). Μεταξύ των εργαζομένων μελετήθηκε η ομαδική μέθοδος συζήτησης, η οποία ήταν αποτελεσματική στην αύξηση της γνώσης των θεμάτων συνταξιοδότησης. Οι συμμετέχοντες αισθάνθηκαν καλύτερα προετοιμασμένοι για την συνταξιοδότηση και παρατηρήθηκε λιγότερη αβεβαιότητα για το μέλλον. Θα παρατηρούνταν επίσης μια αύξηση στις δραστηριότητες και τα σχέδια προετοιμασίας για την συνταξιοδότηση. Ωστόσο, επειδή οι συμμετέχοντες δεν έχουν συνταξιοδοτηθεί ήταν αδύνατο να υπάρξουν συμπεράσματα ως προς την πραγματική εμπειρία συνταξιοδότησης. Μια παρόμοια αλλά πιο εξελιγμένη μελέτη είναι αυτή του Tiberi (1978). Πάνω από 500 ηλικιωμένοι εργαζόμενοι προσφέρθηκαν να συμμετέχουν εθελοντικά σε ένα από τα τέσσερα εκπαιδευτικά προσυνταξιοδοτικά προγράμματα, το καθένα από τα οποία περιλάμβανε ένα διαφορετικό μοντέλο προετοιμασίας για την συνταξιοδότηση. Τα μοντέλα έχουν χαρακτηριστεί ως: 1. Διευκόλυνση της αλληλεπίδραση, 2. Ερέθισμα ημιδομημένων συζητήσεων, 3. Κοινό παρουσίασης, 4. Ατομική έρευνα. Οι συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων των μελών της ομάδας ελέγχου, συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια πριν από την έναρξη του προγράμματος και τρεις μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι ο τύπος του προγράμματος προσυνταξιοδότησης που απασχολούνται είναι ένας σημαντικός παράγοντας στη συμπεριφορά τους, ενημερωτικά, και συμπεριφορικά αποτελέσματα. Η διευκολυμένη αλληλεπίδραση και τα μοντέλα συζήτησης ήταν πιο αποτελεσματικά στον τομέα της αλλαγής της συμπεριφοράς καθώς και η διευκολυμένη αλληλεπίδραση και τα μοντέλα παρουσίασης του κοινού ήταν πιο αποτελεσματικά όσον αφορά την ενημερωτική αλλαγή. Καθώς η αλλαγή νοοτροπίας ήταν μικρή (όπως συνέβη και στις άλλες μελέτες), δυο από τα μοντέλα, το ακροατήριο και η ατομική έρευνα φαίνεται να είχαν αρνητικές επιπτώσεις στην συνταξιοδότηση. Οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι ένα πρόγραμμα το οποίο δεν προβλέπει συγκεκριμένες διαδικασίες για να λάβει σημαντικά υπ' όψιν τους τα συναισθήματα και τις ανησυχίες του προσυνταξιούχου μπορεί να είναι αντιπαραγωγική. Μια σημαντική μελέτη που ασχολήθηκε με πραγματικούς συνταξιούχους, είναι του Greene (1969) που περιλάμβανε 648 ηλικιωμένους εργαζόμενους και συνταξιούχους. Τα θέματα επιλέχτηκαν από οχτώ εταιρίες, εκ των οποίων τέσσερις είχαν συμβουλευτικό

προσυνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Οι συνταξιούχοι που είχαν λάβει μέρος σε ένα πρόγραμμα παροχής συμβουλών προσαρμόζονταν καλύτερα από εκείνους που δεν είχαν. Αυτό ίσχυε ιδιαίτερα κατά την σύγκριση των εργαζομένων από την ίδια εταιρεία. Οι άνθρωποι με ευνοϊκό προσανατολισμό στην συνταξιοδότηση είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν πληροφορίες σχετικά με τη συνταξιοδότηση (Simpson, 1966). Η εξήγηση αυτή υποστηρίζεται από το γεγονός ότι όταν όλοι οι συνταξιούχοι από τις εταιρείες με συμβουλευτικά προγράμματα συγκρίνονται με συνταξιούχους από άλλες εταιρείες χωρίς συνταξιοδοτικά προγράμματα, παρατηρήθηκαν μερικές σημαντικές διαφορές (Glamsner, 1981).

4.2 Προσυνταξιοδοτικά προγράμματα που υλοποιούνται στην Δανία και την Ιρλανδία

ΔΑΝΙΑ

Κάποιες χώρες καταβάλουν προσπάθειες προκειμένου να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους να προσαρμοστούν όσο το δυνατό καλύτερα στη συνταξιοδότησή τους. Ένα προσυνταξιοδοτικό πρόγραμμα με στόχο τη παροχή σχετικών πληροφοριών και τη καθοδήγηση των ηλικιωμένων έχει αναπτυχθεί και εφαρμόζεται με μεγάλη επιτυχία στο Aahhus της Δανίας. Επιτρέπει στους ηλικιωμένους να πληροφορηθούν και να εμπνευστούν από τους δασκάλους. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται σε τρεις κύριους στόχους:

- Προσδιορισμός και απομάκρυνση από παραδοσιακά στερεότυπα που αφορούν την συνταξιοδότηση. Είναι δύσκολο για πολλούς να βρουν την δική τους πορεία πριν διώξουν τις παραδοσιακές εικόνες της συνταξιοδότησης. Μια καλή αρχή είναι να προσδιορίσουν και να συζητήσουν αυτές τις ντεμοντέ εικόνες πριν να σχεδιάσουν την νέα τους ζωή.
- Εντοπισμός βασικών ικανοτήτων και πώς να τις αναπτύξουν. Το καλύτερο βήμα είναι να χρησιμοποιήσουν παραδείγματα όπως π.χ σε ποιόν τομέα ήταν πιο παραγωγικοί κατά την διάρκεια της ζωής τους. Ως μεγαλύτεροι ξέρουν τώρα πια ποιοι είναι, τι θέλουν και τι μπορούν να κάνουν.
- Να βρουν νόημα, σκοπό και πάθος στην καριέρα, είτε την άμισθη είτε την έμμισθη δραστηριότητα.

Για μια καλύτερη ποιότητα ζωής στην ενεργό γήρανση τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα είναι προς όφελος των ηλικιωμένων καθώς και της ίδιας της κοινωνίας έχοντας στόχο να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση της δημογραφικής πρόκλησης που αντιμετωπίζει η Ε.Ε. Τα αποτελέσματα αποδεικνύουν πως τα μαθήματα αυτά παρακινούν τους ηλικιωμένους να βρουν νέους τρόπους για να είναι ενεργή στον τομέα της απασχόλησης μέσω του εθελοντισμού, της φροντίδας της υγείας τους και της ανάληψης δραστηριοτήτων δικτύωσης. Η πρωτοβουλία αυτή είναι σε αρμονία με το γενικό στόχο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού έτους 2012 για την Ενεργό Γήρανση και Αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών για να ενδυνάμωση τους ηλικιωμένους να γερνάνε με καλή υγεία και να συμβάλουν πιο ενεργά στην κοινωνία.

Την άνοιξη του 2011 στο Aarhus μια έρευνα βασισμένη στην αξιολόγηση 92 συμμετεχόντων μέσω πέντε προσυνταξιοδοτικών μαθημάτων έδειξε πως οι άνθρωποι αυτοί μέσω του διαλόγου έγιναν ικανοί να βασιστούν στις δικές τους δυνάμεις, να απαλλαγούν από στερεότυπα και να δημιουργήσουν νέους τρόπους για μια ουσιαστική και γεμάτο νόημα ζωή. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το 38% αποφάσισε να παραμείνει περισσότερο στην εργασία, το 44% να προσφέρει εθελοντικά, το 39% να βελτιώσει τις συνθήκες υγείας και το 53% να βελτιώσει το κοινωνικού του δίκτυο. Τα αποτελέσματα δείχνουν πολύ καθαρά πως δεν είναι άσχετα με τον ισχυρισμό ότι τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα αποτελούν μια συντόμευση της ενεργού γήρανσης και της καλύτερης απάντησης στις δημογραφικές προκλήσεις στην Ε.Ε.

Το απόλυτο όνειρο: Τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα να είναι υποχρεωτικά στην Ε.Ε. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η σημερινή γενιά των 60 έως 80 ετών είναι πιο υγιής και μορφωμένοι σε ολόκληρη την ιστορία. Αν δεν μπορούμε να γίνουμε καλύτεροι στο να αναπτύξουμε να χρησιμοποιήσουμε τις αρμοδιότητες και τους πόρους αυτών των γενεών θα έχουμε τη μεγαλύτερη απώλεια πόρων και ικανοτήτων σε όλη την ιστορία. Τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα δεν θεωρούνται ως η καθολική απάντηση στις δημογραφικές προκλήσεις. Αλλά οι διάλογοι είναι ένα πρώτο σημαντικό βήμα. Τα αποτελέσματα των ερευνών στο Aarhus είναι πράγματι πολύ ελπιδοφόρα. Το πρώτο βήμα για την υλοποίηση του ονείρου θα μπορούσε να αρχίσει σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε συνεργασία με το ευρωπαϊκό έτος ενεργούς γήρανσης του 2012 (**Age Platform Europe, 2011**).

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Καθώς οι άνθρωποι περνούν τον περισσότερο χρόνο της ζωής τους στη συνταξιοδότηση, πολλές οργανώσεις έχουν συσταθεί για να υποστηρίξουν τους συνταξιούχους στην προσπάθεια τους να βρουν νέα χόμπι, δραστηριότητες ψυχαγωγίας και εκπαίδευσης. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα οργανώσεων από συνταξιούχους με μέλη άνω των 23.000 και οι περισσότερες από αυτές εμπίπτουν σε μία από τις ακόλουθες κατηγορίες:

- **Δραστηριότητες:** Οι ομάδες που βασίζονται στις δραστηριότητες περιλαμβάνουν αθλητισμό, τέχνη και πολιτιστικές ομάδες. Κάποια από αυτά σε μεγάλο βαθμό σχετίζονται με το να παρέχουν ένα κοινωνικό διέξοδο ενώ άλλα οργανώνουν κάθε είδος δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένου της παράδοσης, της αναψυχής και της εκπαιδευτικής κατάρτισης.
- **Εκστρατεία:** Α. Ένας αριθμός από οργανώσεις ειδικεύεται για τα συμφέροντα των ηλικιωμένων στην Ιρλανδία. Εκστρατεύονται να ευαισθητοποιήσουν για θέματα που επηρεάζουν αυτούς τους ανθρώπους και για την επιρροή της κυβερνητικής πολιτικής. Το δίκτυο παρέχει μια ηλεκτρονική σελίδα για γυναίκες άνω των 55 ώστε να μπορούν να μοιραστούν εμπειρίες και να συζητήσουν θέματα που τις ανησυχούν. Β. Η οργάνωση εκπροσωπεί τα συμφέροντα των πολιτών στην κυβέρνηση και σε άλλους δημόσιους φορείς πάνω σε θέματα εισοδήματος, υγείας και στέγασης. Η Age Action Ireland είναι ένας εθνικός φορέας στήριξης της γήρανσης και των ηλικιωμένων. Η οργάνωση στοχεύει να επιτύχει ουσιαστική αλλαγή στη ζωή τους με το να τους παρέχει την δυνατότητα να είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας.
- **Υποστήριξη και πληροφόρηση:** Α. Υπάρχουν διάφορες ομάδες που προσφέρουν υποστήριξη και πληροφόρηση στους ηλικιωμένους. Η γραμμή βοήθειας είναι μια εμπιστευτική υπηρεσία ακρόασης για οποιονδήποτε στην Ιρλανδία. Β. Το συμβούλιο σχεδιασμού συνταξιοδότησης στοχεύει στο να προετοιμάσει τους ανθρώπους για τις αλλαγές στη ζωή τους μετά την συνταξιοδότηση. Γ. Πρόγραμμα Alone: Υποστηρίζει ευάλωτα άτομα παρέχοντας στέγαση προσωρινή ή μόνιμη και συντροφικότητα από εθελοντές φιλανθρωπικής οργάνωσης που επισκέπτονται όσα άτομα ζουν μόνα με στόχο την καταπολέμηση της απομόνωσης και της μοναξιάς στην κοινωνία (**Citizens Information, Active Retirement Groups in Ireland, 2011**).

4.3 Αλλαγές που επιφέρει η συνταξιοδότηση

Στις διαπροσωπικές σχέσεις: Αποτελούν ένα σημαντικό τομέα στη ζωή κάθε ατόμου, καθώς μέσα από αυτό το άτομο καλύπτει ανάγκες του όπως η συντροφικότητα, η ψυχαγωγία, η κοινωνική καταξίωση αλλά και η αναγνώριση. Η οποιαδήποτε αλλαγή μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τον ψυχικό κόσμο του ατόμου και την αυτοεικόνα του. Στις διαπροσωπικές σχέσεις μπορούν να προστεθούν η σχέση του ατόμου με το σύντροφο του, τα παιδιά και τα εγγόνια, άλλους συγγενείς, φίλους, συναδέλφους αλλά και πραγματοποίηση νέων γνωριμιών.

-Σχέσεις με τον/την σύζυγο: Στην ελληνική κοινωνία η οικογένεια παίζει πρωταρχικό ρόλο στην κοινωνικοποίηση του ατόμου. Το μεγαλύτερο ποσοστό των «ηλικιωμένων» περιορίζεται σε δραστηριότητες μέσα στο πλαίσιο της οικογένειας. Στις διαπροσωπικές σχέσεις συγκαταλέγεται και η επαφή του συνταξιοδοτούμενου με την γυναίκα του. Με τη συνταξιοδότηση οι σχέσεις του ανδρόγυνου μπαίνουν σε άλλο επίπεδο. Ειδικότερα, με την αποχώρηση των παιδιών από το σπίτι, το ζευγάρι καταλήγει να στηρίζεται και να στηρίζει ο ένας τον άλλο. Τότε η δύο τους περνάνε ένα διάστημα προσπαθώντας να καλύψουν το κενό, να ξαναγνωρίσουν το σύντροφο τους και να επαναπροσδιορίσουν τη σχέση μεταξύ τους. «Η αποχώρηση έχει άλλη σημασία για τους άνδρες και άλλη για τις γυναίκες, στις συμβατικές οικογένειες. Μια βρετανική έρευνα με ζευγάρια άνω των 50 ετών στο Μπρίστολ, βρήκε ότι το 35% των γυναικών περιμένουν με ανυπομονησία να βλέπουν περισσότερο τους άνδρες τους, όταν θα πάρουν σύνταξη, αλλά μόνο το 15% των ανδρών περιμένουν με ανυπομονησία να βλέπουν τις γυναίκες τους πιο πολλές ώρες»

« Η ισορροπία ανάμεσα στη σύζυγο και τη σύζυγο μπορεί να διαφοροποιηθεί. Πριν από δέκα χρόνια ο άνδρας μπορεί να βρισκόταν στο απόγειο της σταδιοδρομίας του και εκείνη να υπέφερε από το σύνδρομο της άδειας φωλιάς και απώλεια αυτοεκτίμησης. Τώρα μπορεί κάποια εξωτερική απασχόληση να της δώσει ξανά την αυτοπεποίθηση της ενώ εκείνος αισθάνεται ότι όπου να 'ναι θα παραμεριστεί από τους νεότερους του. Αργότερα, όταν αποχωρήσει μπορεί να υπάρξουν δυσκολίες αν το εισόδημα της γυναίκας του είναι μεγαλύτερο από τη σύνταξη»

-Σχέσεις με τα παιδιά, τα εγγόνια και τους άλλους συγγενείς: Ακόμη, μετά τη συνταξιοδότηση παρατηρείται και αλλαγή της σχέσης γονιού-παιδιών εννοώντας την

ποιοτική διάσταση των επαφών που έχουν πλέον οι γονείς και τα παιδιά μεταξύ τους. Στους περισσότερους ηλικιωμένους αρέσει να είναι κοντά αλλά όχι πολύ κοντά στα παιδιά και τα εγγόνια τους ακόμα και τα δισέγγονα τους. «Οι κοινωνιολόγοι και οι ψυχολόγοι βρίσκουν ότι και οι ίδιοι οι ηλικιωμένοι προτιμούν ένα σύνδεσμο απόστασης και εμπλοκής, αυτό που ένας Αυστριακός γεροντολόγος ονόμασε ανακλητέα απομάκρυνση» (Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία, χχ).

Δηλαδή γίνεται προσπάθεια να επιτευχθεί μια οριοθέτηση στις σχέσεις με τα παιδιά και τα εγγόνια του με τρόπο ευέλικτο και λειτουργικό, θέτοντας ανοιχτά και κλειστά όρια στις σχέσεις τους, αρκετά ανοιχτά ώστε ο ηλικιωμένος να μετέχει ενεργά στη ζωή της οικογένειας των παιδιών του και να μην νιώθει παραγκωνισμένος, αρκετά κλειστά ώστε να μην εισβάλλει στο χώρο που φυσιολογικά ανήκει στη νέα γενιά, αναλαμβάνοντας ρόλους που ανήκουν σε άλλους. Πάντως όταν οι σχέσεις είναι καλές με τα παιδιά και τα εγγόνια τους αυτό τους προσφέρει γαλήνη και ασφάλεια. Όταν τα παιδιά τους δείχνουν ότι ακόμα και αν δημιούργησαν τη δική τους οικογένεια, συνεχίζουν να τους σέβονται και να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τις συμβουλές τους, ικανοποιούνται γιατί βλέπουν ότι συνεχίζουν να είναι λειτουργικοί και χρήσιμοι.

-Σχέσεις με πρόσωπα εκτός οικογένειας: Αυτά τα πρόσωπα μπορεί να είναι φίλοι και γενικότερα μελέτη ευρύτερης κοινωνίας. Η σημαντικότητα αυτών επιτείνεται όταν δεν υπάρχει στενή επαφή με τα παιδιά ή δεν έχουν καλές σχέσεις με αυτά. Ο ρόλος τους είναι πολύτιμος καθώς μπορεί να είναι υποστηρικτικός στις δύσκολες στιγμές, συντροφικός μιας και μετά τη συνταξιοδότηση ο ελεύθερος χρόνος είναι μεγάλος και παρακινητικός ξεσηκώνοντας τα άτομα να συμμετέχουν σε νέες ασχολίες, να πηγαίνουν βόλτες, ταξίδια (Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία, χχ).

4.4 Βιολογικές και συναισθηματικές αλλαγές που επιφέρει η συνταξιοδότηση

Τα συμπτώματα που μπορεί να παρατηρηθούν μετά τη συνταξιοδότηση μπορεί να είναι η απουσία ενεργητικότητας, έλλειψη διάθεσης για ενασχόληση με νέα πράγματα, σωματική αποδυνάμωση, χαλάρωση των αντανακλαστικών. Η εξασθένηση της μνήμης και η επιβάρυνση με επιπλέον κιλά είναι πολύ συχνά φαινόμενα. Ως συμπέρασμα μπορεί να ληφθεί το γεγονός ότι η απότομη μετάβαση

από την ενεργό δράση στην αδράνεια μπορεί να προκαλέσει καταστολή στις υπάρχουσες δυνατότητες και στην ανθρώπινη ζωτικότητα.

Με βάση μια μελέτη του Robert J. Willis που δημοσιεύθηκε στο οικονομικό περιοδικό *Journal of Economic Perspectives* αποδεικνύει πως η πρόωρη συνταξιοδότηση εξασθενεί τη μνήμη. Μελέτησε στοιχεία από τις Η.Π.Α. και 12 χώρες της Ευρώπης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι, αν οι άνθρωποι θέλουν να διατηρήσουν υγιή τη μνήμη τους, θα πρέπει να συνεχίζουν να είναι ενεργοί στη ζωή τους και επαγγελματικά. Αν και δεν έχουν πειστεί όλοι οι επιστήμονες από τη νέα έρευνα, αρκετοί θεωρούν ότι φαίνεται να επιβεβαιώνει μια υπόθεση που μέχρι τώρα ήταν δύσκολο να αποδειχθεί. Οι επιστήμονες εδώ και καιρό έχουν ανακαλύψει πως οι συνταξιούχοι ως ομάδα τείνουν να έχουν χειρότερες επιδόσεις στα νοητικά τεστ, σε σχέση με όσους συνεχίζουν να εργάζονται. Θα μπορούσε, όμως, να υπάρχει μια αντίστροφη σχέση αιτίου-αιτιατού, δηλαδή απλώς να συνταξιοδοτούνται κυρίως όσοι αρχίζουν να έχουν υποβάθμιση της μνήμης και των άλλων γνωστικών δεξιοτήτων τους, δηλαδή αυτά τα προβλήματα να προϋπάρχουν και να μην έρχονται μετά τη συνταξιοδότηση.

Το κλασικό μνημονικό τεστ είναι πόσο καλά ένας άνθρωπος μπορεί να θυμηθεί έναν κατάλογο δέκα ονομάτων αμέσως μετά που τον άκουσε, καθώς και ύστερα από δέκα λεπτά (το άριστα είναι 20, αν κάποιος θυμηθεί όλα τα ονόματα). Σύμφωνα με τη νέα συγκριτική μελέτη με βάση αυτό το τεστ, υπάρχουν διαφορές στις επιδόσεις ανάλογα με τη χώρα: στις Η.Π.Α. η μέση «βαθμολογία» είναι 11, στη Δανία και την Αγγλία λίγο πάνω από 10, στη Γαλλία 8, στην Ιταλία 7 και στην Ισπανία 6 .

Οι Αμερικανοί ερευνητές έλαβαν υπ' όψιν τους τη διαφορετική μέση ηλικία στην οποία βγαίνουν στη σύνταξη οι κάτοικοι των διαφορετικών χωρών. Στις χώρες με το καλύτερο μνημονικό (Η.Π.Α., Δανία, Αγγλία) οι άνθρωποι βγαίνουν στη σύνταξη αργότερα, ενώ στον ευρωπαϊκό Νότο νωρίτερα. Στις χώρες με τις υψηλές μνημονικές επιδόσεις, το 65% έως 70% των κατοίκων συνεχίζει να εργάζεται μετά τα 60 τους χρόνια, ενώ στη Γαλλία και την Ιταλία το αντίστοιχο ποσοστό είναι μόλις 10 – 20% και στην Ισπανία 38%. Κάπως έτσι, οι Αμερικανοί ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει άμεση σχέση ανάμεσα στο ποσοστό των ανθρώπων που εργάζονται ακόμα στα 60 – 64 χρόνια τους και στην υψηλότερη «βαθμολογία» τους στα τεστ μνήμης. Όσο μάλιστα βγαίνουν πιο αργά στη σύνταξη οι εργαζόμενοι μιας

χώρας, τόσο καλύτερα φαίνεται να τα πηγαίνουν με τη μνήμη τους. Η μελέτη δεν αναφέρει, πάντως, ποιο είδος εργασίας μπορεί να βοηθήσει περισσότερο στη διατήρηση μιας υγιούς μνήμης.

Από την άλλη, ερευνητές, όπως ο καθηγητής ψυχολογίας Χιού Χέντρι της Ιατρικής Σχολής του πανεπιστημίου της Ιντιάνα, εμφανίζονται επιφυλακτικοί, θεωρώντας ότι η νέα μελέτη δεν καταφέρνει να αποδείξει ότι πράγματι υπάρχει σχέση αιτίου-αιτιατού ανάμεσα στην πρόωρη σύνταξη και στην πρόωρη επιδείνωση της μνήμης (Willis, 2010).

Πολλοί θα αντιμετωπίσουν μια ολοκληρωτική αλλαγή στον τρόπο ζωής τους. Για παράδειγμα, να αλλάξουν σπίτι ή να βρουν μια δουλειά γεγονός που επιβαρύνει ακόμα περισσότερο την ψυχολογική τους κατάσταση. Πέρα από αυτό χάνονται ακόμα και οι σχέσεις που έφερνε αυτή η απασχόληση: πελάτες, συνάδερφοι, και όλος ο κύκλος των ανθρώπων που συναντά κανείς όταν εργάζεται. Μπορεί να υπάρξει μια σοβαρή απώλεια αυτοεκτίμησης ακόμα και σε εκείνους που έχουν ήδη εξασφαλίσει μια άλλη απασχόληση. Η απώλεια του επαγγελματικού κύρους ήταν στο παρελθόν πιο οδυνηρή για τον άνδρα παρά για τη γυναίκα, γιατί στα μάτια της κοινής γνώμης η δουλειά μιας γυναίκας εξακολουθεί να μην αποτελεί μέρος της ταυτότητας της. Αλλά αυτό τείνει να εξαφανιστεί, καθώς η ταυτότητα της συνδέεται όλο και περισσότερο με τη σταδιοδρομία της. Ο τρόπος που τα διαχειρίζεται καθώς και το ποσοστό που το κάθε άτομο ενδοβάλλει τα συναισθήματα ματαιώσης που μπορεί να αποτελέσει γόνιμο έδαφος για την ανάπτυξη του καταθλιπτικού συνδρόμου. Πιο απλά η κατάθλιψη είναι πολύ συχνή μετά τη συνταξιοδότηση. Η συχνότητα εμφάνισης της κατάθλιψης αυξάνει με την ηλικία, όπως δείχνουν διεθνείς στατιστικές. Επιπλέον μόνο ένα μικρό ποσοστό των ηλικιωμένων καταθλιπτικών που δεν ξεπερνά το 20% λαμβάνει κατάλληλη αντικαταθλιπτική αγωγή. Συνοπτικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η κατάθλιψη στους ηλικιωμένους είναι μία από τις πιο υποδιαγνωσμένες και ελλιπώς αντιμετωπιζόμενες νόσους.

Η κατάθλιψη δεν είναι χαρακτηριστικό των ηλικιωμένων και δεν θα πρέπει να θεωρείται φυσιολογική μία καταθλιπτική αντίδραση σ' αυτή την ηλικία. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ηλικιωμένων προσαρμόζεται με επιτυχία στις μεταβολές που συμβαίνουν όταν εισέρχονται σ' αυτό το στάδιο της ζωής. Έτσι, συμπτώματα όπως η μείωση των κοινωνικών επαφών και δραστηριοτήτων, η ελάττωση λήψης

πρωτοβουλιών, το άγχος και η ανησυχία δεν είναι φυσικά επακόλουθα της γήρανσης, αλλά σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να αντιπροσωπεύουν την παρουσία κατάθλιψης. Δυστυχώς οι περισσότεροι ασθενείς αλλά και οι συγγενείς τους δεν αναγνωρίζουν ότι πίσω από αυτές τις εκδηλώσεις μπορεί να κρύβεται μία κατάθλιψη, με αποτέλεσμα οι άνθρωποι αυτοί να μην αναζητούν ποτέ βοήθεια. Ως σήμερα η θεραπεία της κατάθλιψης των ηλικιωμένων είχε αρκετά προβλήματα, με σημαντικότερα τις παρενέργειες που εμφανίζουν οι ασθενείς κατά τη διάρκεια θεραπείας με τα Τρικυκλικά Αντικαταθλιπτικά (ΤΚΑ). Αυτές οι ανεπιθύμητες ενέργειες εμπόδιζαν τη χορήγηση θεραπευτικής δόσης, αλλά επιπλέον επηρέαζαν και τη συμμόρφωση του ασθενούς.

Σε επιδημιολογικές μελέτες που έγιναν σε ηλικιωμένους βρέθηκε ότι 10-25% εμφανίζουν σημαντικά συμπτώματα κατάθλιψης. Από αυτούς το 1-5% πάσχουν από μείζονα κατάθλιψη και το 2-8% πάσχουν από δυσθυμία. Σε μελέτες που έγιναν σε γηροκομεία και οίκους ευγηρίας το ποσοστό των ατόμων με μείζονα κατάθλιψη ανέρχεται σε 5-15%, ενώ ένα 30% επιπλέον αυτών εμφανίζει σημαντικά καταθλιπτικά συμπτώματα όπως δυσφορία, μελαγχολία, διαταραχές της όρεξης και του ύπνου. Τέλος σε μελέτες που έγιναν σε ηλικιωμένους ασθενείς γενικών νοσοκομείων ένα 5-10% εμφάνιζαν συμπτώματα μείζονος κατάθλιψης, ενώ ένα επιπρόσθετο 15-25% παρουσίαζαν σημαντική καταθλιπτική συμπτωματολογία.

Είναι άξιο προσοχής ότι στα γενικά νοσοκομεία μόνο το 2% των ασθενών αξιολογείται ψυχιατρικά, ποσοστό πολύ χαμηλότερο από την πραγματική συχνότητα εμφάνισης κατάθλιψης σ' αυτά τα ιδρύματα. Ανάμεσα στους λόγους που αναφέρονται για να εξηγηθεί αυτή η διαφορά είναι: α) η δυσκολία στην αναγνώριση και διάγνωση της κατάθλιψης λόγω της άτυπης συνήθως εμφάνισης στους ηλικιωμένους, β) η προτεραιότητα της αντιμετώπισης των σωματικών κυρίως προβλημάτων, γ) η υποτίμηση συχνότητας εμφάνισης της κατάθλιψης κ.ά. (Lundbeck Hellas, 2011).

4.5 Εργασία συμβούλων με ηλικιωμένους

Οι Σύμβουλοι των ηλικιωμένων ενηλίκων θα πρέπει να μελετήσουν την ανάπτυξη και τη γήρανση για να τους βοηθήσουν να κατανοήσουν πώς ο πληθυσμός διαφέρει από τους νέους ενήλικες, τους έφηβους, τα παιδιά προσχολικής ηλικίας. Αλλά πρέπει

κανείς να παραδεχτεί την μεγάλη δυσκολία όταν τελειώνει η ενηλικίωση, όταν η μέση ηλικία αρχίζει και τελειώνει, και όταν το γήρας αρχίζει. Ποιο είναι το πραγματικό παράδειγμα του γήρατος; Αυτό που έχει σημασία είναι η λειτουργική ηλικία, παρά η χρονολογική ηλικία. Πόσο καλά ο άνθρωπος αγαπά, εργάζεται και παίζει; Αν υπάρχει μία ποιότητα που χαρακτηρίζει τους ενήλικες όλων των ηλικιών, είναι η μεταβλητότητα. Υπάρχουν οι παππούδες στα 40 και 80, πρώτη φορά οι γονείς στα 20 και 40, πρόσφατα διαζευγμένοι άνθρωποι στα 20 και 60, καθώς και νέες αγάπες και δεσμεύσεις σε 40, 60, και 80. Υπάρχουν σχεδόν τόσο πολλές μορφές, όπως υπάρχουν άνθρωποι.

Ο Neugarten (1976) προτείνει, επίσης, ότι «η ψυχολογία της ζωής» δεν είναι μια ψυχολογία της συμπεριφοράς κρίσης τόσο πολύ όσο ότι είναι μια ψυχολογία του χρόνου». Αν και η ενηλικίωση δε χαρακτηρίζεται από τις δραματικές βιολογικές αλλαγές που προκαλούν ψυχολογική ανάπτυξη στην παιδική και εφηβική ηλικία, οι περισσότεροι ενήλικες έχουν «κοινωνικά ρολόγια» με τα οποία κρίνουν κατά πόσον είναι «στην ώρα τους» ή «εκτός χρόνου». Αυτά τα ρολόγια δεν είναι καθολικά, και αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Για παράδειγμα, πριν από 30 χρόνια ήταν «εκτός χρόνου» για έναν ενήλικα να ξεκινήσει τη νομική σχολή στα 40. Δέκα χρόνια πριν, ήταν θαυμάσιο. Τα «ρολόγια» καθορίζονται από την κοινωνία στην οποία ζουν και την κουλτούρα που υπάρχει μέσα στην κοινωνία. Αυτό εξηγεί γιατί ορισμένες οργανώσεις έχουν άγραφες συμφωνίες ότι οι ηλικιωμένοι θα πρέπει να φεύγουν στην ηλικία των 60 ετών, αν υποθεθεί ότι δεν μπορούν να λειτουργήσουν τόσο παραγωγικά, όπως έκαναν όταν ήταν νεότεροι. Φυσικά, μερικοί άνθρωποι στα 62 θα πρέπει να είχαν συνταξιοδοτηθεί σε ηλικία 32 ετών - δεν έχουν όλοι απεριόριστη πνευματική και σωματική ικανότητα - αλλά πολλοί εξακολουθούν να είναι ακόμη ενεργοί.

Επειδή στην κοινότητα τα κέντρα με θέμα την ψυχική υγεία προσανατολίζονται σε ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας στην πραγματικότητα εξυπηρετούν μόνο το 4 τοις εκατό του πληθυσμού αυτού. Είναι προφανές ότι πολλοί ενήλικες δεν ζητούν ούτε δέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες και όταν αναζητούν επαγγελματική βοήθεια, περίπου το ένα τρίτο των ασθενών εγκαταλείπουν (Gatz, 1985). Μία προσέγγιση για την επίλυση του προβλήματος της επίτευξης των μεγάλων αριθμών, που ποτέ δεν βλέπουν έναν επαγγελματία σύμβουλο είναι να διδάξει τους ανθρώπους

να βοηθήσουν τον εαυτό τους. Υπάρχουν πολλές πιθανές τρόπους να το κάνουμε αυτό, αλλά μια είναι η στρατηγική ανάπτυξης των εργαστηρίων. Τα εργαστήρια αυτά μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να μάθουν πώς να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά. Μπορούν επίσης να είναι αρωγοί στο να διδάσκουν πώς να βοηθήσουν και άλλους. Σύμβουλοι μπορούν να εκπαιδευθούν για να αναπτύξουν εργαστήρια για διαφορετικές ομάδες. Μερικές φορές είναι χρήσιμο να επικεντρωθούν σε μια γενική μετάβαση. Άλλες φορές είναι χρήσιμο να επικεντρωθούν σε μια συγκεκριμένη μετάβαση, σε μια εργασία ή μια σχέση, για παράδειγμα. Η επιλογή του εργαστηρίου μπορεί να εξαρτάται από τη συγκεκριμένη ρύθμιση, τον αριθμό των μελών της ομάδας και τις ικανότητες των συμβούλων. Απαιτείται έρευνα για να καθοριστεί πότε τα άτομα μπορούν να επωφεληθούν από μία ή την άλλη.

Κύρια Αλλαγή

Ένα περίπλοκο θέμα, μπορεί να αναλυθεί σε τρία βασικά βήματα: προσέγγιση, απολογισμός, και ανάληψη ευθύνης της αλλαγής.

Προσεγγίζοντας την αλλαγή: Το πρώτο βήμα είναι να διδάξουν στους ανθρώπους πώς να εξετάζουν τις αλλαγές στη ζωή τους και να καθορίσουν το πόσο εκτεταμένες είναι. Μπορούν να εκτιμήσουν το βαθμό στον οποίο η αλλαγή έχει αλλοιώσει τους ρόλους, τις σχέσεις, ρουτίνες, ή τις παραδοχές. Όσο περισσότερο έχει αλλάξει η ζωή ενός ανθρώπου- είτε για καλό ή κακό -τόσο περισσότερο το άτομο θα πρέπει να ανταπεξέλθει.

Απολογισμός των πόρων του: Ο καθένας έχει τη δυνατότητα για την αντιμετώπιση της αλλαγής. Σύμβουλοι μπορεί να διδάξουν τους ενήλικες για τον εντοπισμό αυτών των πόρων και να αποφασίσουν ποιοι πρέπει να ενισχυθούν. Μια σύντομη επισκόπηση των πιο κοινών πόρων είναι οι εξής: Κατάσταση. Τι είδους μετάβαση είναι αυτή; το πρόσωπο το βλέπει ως θετικό, αρνητικό, αναμενόμενο ή απροσδόκητο, επιθυμητό ή επίφοβο. Μήπως η μετάβαση έρχεται στη χειρότερη ή καλύτερη δυνατή στιγμή; Είναι «στην ώρα τους» ή «εκτός σχεδίου»; Είναι εθελοντική ή επιβεβλημένη; Είναι το πρόσωπο στην αρχή, μέση ή στο τέλος της μεταβατικής περιόδου; Αλλάζει τα πάντα διαδικασίες, τους ρόλους, τις παραδοχές και τις σχέσεις;

Εαυτός: Τι είδους πλεονεκτήματα και αδυναμίες φέρει το άτομο κατά τη μετάβαση; Ποια είναι η προηγούμενη εμπειρία του ατόμου μια παρόμοια μετάβαση; Πιστεύει ότι υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις; Είναι αισιόδοξοι και σε θέση να ασχοληθούν με την ασάφεια;

Υποστήριξη: Το άτομο έχει την υποστήριξη από την οικογένεια, τους φίλους, τους επαγγελματίες (γιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί, σύμβουλοι), τους συναδέλφους, και τους επόπτες; Με ποιο τρόπο αυτοί οι άνθρωποι μπορούν να υποστηρίξουν ή να παρεμποδίσουν τις προσπάθειες του ατόμου;

Στρατηγικές: Μήπως το πρόσωπο χρησιμοποιεί πολλές στρατηγικές για την αντιμετώπιση; Μπορεί το άτομο να επιλέξει μια στρατηγική που είναι κατάλληλη για την κατάσταση, αντί να στηρίζεται σε μια οικεία στρατηγική;

Λήψη αναδοχής: Για να γίνει αυτό, το άτομο ζητά μια σειρά από ερωτήματα: Μπορώ να αλλάξω την κατάσταση που είναι ενοχλητική, εδραιώνοντας τον εαυτό μου, διαπραγματεύοντας και αναλαμβάνοντας δράση; Μπορώ να αλλάξω την έννοια της κατάστασης επαναξιολογώντας; Αφού οι περισσότεροι ενήλικες δεν αναζητούν βοήθεια, σύμβουλοι πρέπει να εκπαιδευθούν για να δώσουν ό, τι ξέρουν, να διδάξει τους ανθρώπους να βοηθήσουν τον εαυτό τους και ο ένας τον άλλον. Οι Σύμβουλοι είναι σε θέση να αναλάβουν ηγετικό ρόλο στον προσδιορισμό των κρίσιμων αρωγών στην κοινότητα (Schlossberg, 1990).

4.6 Εθελοντική Εργασία στη SHARE(Ερευνα για την Υγεία, τη Γήρανση και τη Συνταξιοδότηση στην Ευρώπη)

Η SHARE συντονίζεται κεντρικά στο Ερευνητικό Ίδρυμα του Μανχαιμ για τα Οικονομικά της Γήρανσης(Mannheim Research Institute for the Economics of Aging-MEA), με σημαντικές κεντρικές αρμοδιότητες να λαμβάνουν χώρα στην Ιταλία και την Ολλανδία. Πρόκειται για μια συντονισμένη προσπάθεια 150 και πλέον ερευνητών παγκοσμίως, η οποία οργανώνεται σε διεπιστημονικές εθνικές ομάδες και σε διεθνείς ομάδες εργασίας. Το Επιστημονικό Συμβούλιο της έρευνας αποτελείται από διακεκριμένους επιστήμονες σε διεθνές επίπεδο (3 Nobel Laureales) προκειμένου να διασφαλίζεται και να βελτιώνεται το επιστημονικό επίπεδο έρευνας. Ωστόσο, χωρίς την γενναιόδωρη χρηματοδότηση από τους εθνικούς και τους διεθνείς χρηματοδότες, το εγχείρημα της έρευνας SHARE δεν θα ήταν εφικτό.

Η συλλογή δεδομένων της SHARE έχει χρηματοδοτηθεί κυρίως από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαμέσου του 5^{ου} προγραμματικού πλαισίου (έργο QLK6-CT-2001-00360 του θεματικού προγράμματος για την Ποιότητα ζωής) και διαμέσου του 6^{ου} προγραμματικού πλαισίου (έργο SHARE-13, RII-CT-2006-062193, και COMPARE, CIT5-CT-2005-028857). Πρόσθετη χρηματοδότηση αντλήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο των Η.Π.Α για την γήρανση (U01 AG0974013S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, Y1-AG-4553-01 and OGHA 04-064, IAG BSR06-11, OGHA04-064). Τα ερευνητικά προγράμματα SHARE-PREP και SHARE-LEAP χρηματοδοτούνται μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (7th framework programme).

Η συλλογή δεδομένων SHARE χρηματοδοτήθηκε από εθνικούς πόρους στην Αυστρία (διαμέσου των Belgian Science Policy Administration, Institute for the Promotion of Innovation by Science and Technology στην Φλάνδρα), στη Γαλλία και την Ελβετία. Η συλλογή δεδομένων για τη SHARE στο Ισραήλ χρηματοδοτήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο των Η.Π.Α για τη γήρανση, από το Γερμανο-Ισραηλινό Ίδρυμα για την Επιστημονική Έρευνα και την Ανάπτυξη, και από το Εθνικό Ινστιτούτο Ασφάλισης του Ισραήλ.

Λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη γήρανση δεν πρέπει να αγνοήσουμε το σημαντικό παραγωγικό δυναμικό του ηλικιωμένου πληθυσμού. Η παρούσα συμβολή επικεντρώνεται στη συμμετοχή των ηλικιωμένων Ευρωπαίων στην εθελοντική εργασία η οποία μπορεί να οριστεί ως μη αμειβόμενη εργασία που παρέχεται σε αυτούς που ο εργαζόμενος έχει οικογενειακές ή φιλικές υποχρεώσεις (Wilson and Musick, 1997).

Την ώρα του εθελοντισμού ηλικιωμένοι άνδρες και γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην πραγματικότητα από τους νεότερους συναδέλφους τους, ακόμα και όταν το καθεστώς απασχόλησης ελέγχεται (Gallagher, 1994), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι παλαιότεροι εθελοντές δεσμεύονται περισσότερο από άλλες ηλικιακές ομάδες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η παραγωγική φύση του εθελοντισμού πρέπει να είναι ιδιαίτερα επωφελής για τη ζωή των ηλικιωμένων, την ικανοποίηση και την υγεία. Ο εθελοντισμός, όμως, δεν θα πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα από το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα: «ως ένα πολιτιστικό και οικονομικό φαινόμενο, ο εθελοντισμός αποτελεί μέρος του

τρόπου που οι κοινωνίες οργανώνονται, που κατανέμουν κοινωνικές ευθύνες, και κατά πόσο περιμένουν την εμπλοκή και τη συμμετοχή από τους πολίτες» (Salamon, Anheier, 1999).

Μέχρι στιγμής, ωστόσο, τα διασταυρωμένα συγκρίσιμα εθνικά δεδομένα ,σχετικά με την ενεργό συμμετοχή στην εθελοντική εργασία, είναι λιγοστά. Η συνεισφορά αυτή διερευνά διακρατικά πρότυπα του εθελοντισμού μεταξύ του Ευρωπαϊκού πληθυσμού ηλικίας 50 ετών και άνω. Επιπλέον, το ευρύ φάσμα των διεπιστημονικών πληροφοριών στη SHARE μας επιτρέπει να παρέχουμε στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη συσχέτιση δημογραφικών, κοινωνικο-οικονομικών , υγείας χαρακτηριστικών από τη μία πλευρά, και τη συμμετοχή σε εθελοντική εργασία από την άλλη πλευρά. Τα συμπεράσματά μας τονίζουν την ανάγκη να λάβουμε μια συμφραζόμενη προοπτική στις μελλοντικές αναλύσεις του εθελοντισμού, πολιτικές υποστήριξης και προγραμμάτων που αποβλέπουν να ενθαρρύνουν τους ηλικιωμένους πολίτες να κάνουν χρήση του παραγωγικού δυναμικού τους - προς όφελος των ίδιων αλλά και της κοινωνίας. Ενώ πολλές μελέτες επικεντρώνονται στην συμμετοχή σε εθελοντικές οργανώσεις, θα αξιοποιήσουμε τις πληροφορίες σχετικά με το εάν ο ερωτώμενος έχει εμπλακεί ενεργά σε εθελοντική ή φιλανθρωπική εργασία κατά τη διάρκεια του μήνα πριν από τη συνέντευξη. Αν και τα μέλη είναι σε μεγάλο βαθμό δραστηριοποιημένα, το προηγούμενο μέτρο θα μπορούσε να οδηγήσει σε υπερεκτίμηση των πραγματικών δεσμεύσεων. Από τότε που εφαρμόζεται η εθελοντική εργασία σε τακτική βάση οι αναδρομικές ερωτήσεις σχετικά με τη συμμετοχή καλύπτουν ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (π.χ. το τελευταίο έτος), τα στοιχεία είναι ακόμη πιο πιθανό να δώσουν μια πολύ συντηρητική εκτίμηση του επιπολασμού του εθελοντισμού στις χώρες που ερευνά η SHARE. Χρησιμοποιείται ένας δυαδικός δείκτης του εθελοντισμού(συμπεριλαμβανομένου του φιλανθρωπικού έργου), ο οποίος συμπληρώνεται με πληροφορίες για τη συχνότητα της εμπλοκής και των κινήτρων του ατόμου να το πράξει (αυτές οι μεταβλητές λαμβάνονται από ερωτηματολόγιο που διατυπώθηκε από την ομάδα εργασίας της SHARE για την «ευημερία και την κοινωνική παραγωγικότητα», με επικεφαλής τον Johannes Siegrist. Επιπλέον, περιλαμβάνεται ένα ευρύ φάσμα συμμεταβλητών στην ανάλυση συμπεριλαμβανομένων των δεικτών άλλων κοινωνικών δραστηριοτήτων, δημογραφικών χαρακτηριστικών, εκπαίδευσης, την

κατάσταση απασχόλησης, καθώς και μεταβλητών που αφορούν την υγεία. Περαιτέρω έρευνες επιτρέπουν μια πιο σύνθετη πτυχή της εθελοντικής εργασίας και των αιτιωδών μεταξύ τους σχέσεων (SHARE, 2012).

4.6.1 Σύγκριση εθελοντισμού ηλικίας 50 ετών και άνω στις διάφορες χώρες της Ευρώπης

Όσον αφορά τα επίπεδα του εθελοντισμού, οι χώρες που ερευνά η SHARE χωρίζονται σε τρεις ομάδες. Πρώτον, οι χώρες της Μεσογείου με «χαμηλή συμμετοχή» όπου 7% των Ιταλών και μόνο το 2-3% των Ελλήνων και Ισπανών ερωτηθέντων ασχολούνται με την εθελοντική εργασία. Δεύτερον, 9-14% είναι οι εθελοντές στη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ελβετία, την Αυστρία με μεσαία επίπεδα δραστηριότητας. Οι υπόλοιπες υψηλής συμμετοχής χώρες είναι η Σουηδία και η Δανία (όπου το 17% προσφέρονται εθελοντικά) και η Ολλανδία με περισσότερο από το 20% στον πληθυσμό των ηλικιωμένων. Τα δύο πιο συχνά κίνητρα που αναφέρονται για τους εθελοντές είναι η επιθυμία να συνεισφέρουν κάτι χρήσιμο (68%), ακολουθούμενη από τη χαρά που προέρχεται από τον εθελοντισμό (56%). Σε ορισμένες χώρες, π.χ. στη Σουηδία και τις Κάτω Χώρες, αυτή η σειρά κατάταξης αντιστρέφεται. Πέρα από την κοινωνική αξία της δραστηριότητας πολλοί εθελοντές περιμένουν προφανώς ένα πρόσθετο, μη χρηματικό προσωπικό κέρδος (SHARE, 2012).

4.6.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά των εθελοντών

Οι διαφορές των φύλων στο πλαίσιο του εθελοντισμού είναι γενικά μικρή (της τάξης των 2 ποσοστιαίων μονάδων). Ενώ υπάρχει κάποια τάση των ανδρών να είναι πιο δραστήριοι από τις γυναίκες (κυρίως στη Σουηδία και Γαλλία), υπάρχουν και εξαιρέσεις όπως η Ολλανδία και η Ελβετία, όπου λίγο υψηλότερα μερίδια των γυναικών συμμετέχουν σε εθελοντικές εργασίες. Παραλλαγές στον εθελοντισμό από το καθεστώς της εταιρικής σχέσης είναι επίσης μικρή (κατά μέσον όρο κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες), με κάποια ένδειξη για μία μεγαλύτερη εμπλοκή ανάμεσα σε εκείνους που ζουν με ένα σύντροφο σε σχέση με άτομα που ζουν μόνα (ιδιαίτερα στη Δανία και τη Γερμανία, για παράδειγμα). Η κλίμακα της ηλικίας των εθελοντικών δραστηριοτήτων των ηλικιωμένων είναι αρκετά σαφής. Στις περισσότερες χώρες, ο εθελοντισμός μειώνεται

μόνο ελαφρώς μεταξύ των δύο νεότερων ηλικιακών ομάδων :από 12% μεταξύ εκείνων που είναι 50-64 ετών έως 9% ηλικίας 65-74 ετών. Ενώ η μείωση του μεριδίου των εθελοντών έως την ηλικία των 74 είναι ισχυρότερη από ό, τι ο μέσος όρος στην Αυστρία και την Ιταλία (μείον 6 ποσοστιαίες μονάδες), στην Ολλανδία και τη Γαλλία, παρουσιάζουν αύξηση της τάξης του 3-4 ποσοστιαίες μονάδες σε αυτή την ηλικιακή ομάδα. Ωστόσο, όταν εξετάζονται οι ερωτηθέντες ηλικίας 75 ετών και άνω, τα ποσοστά απασχόλησης μειώνονται κατά το ένα τρίτο παντού (στις Κάτω Χώρες, ακόμη και από τα δύο τρίτα), σε ένα μέσο επίπεδο του 5 τοις εκατό. Ωστόσο, στις σκανδιναβικές χώρες, το 12-13% του πληθυσμού 75 + συνεχίζουν να εμπλέκονται σε εθελοντική εργασία(**SHARE, 2012**).

4.6.3 Εκπαίδευση και καθεστώς απασχόλησης των εθελοντών

Η μετοχή των εθελοντών ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των εκπαιδευτικών ομάδων. Τα ποσοστά συμμετοχής αυξάνονται κατά σχεδόν 5%, όταν οι ερωτηθέντες με χαμηλό βαθμό εκπαίδευσης συγκρίνονται με εκείνους με ένα μέσο βαθμό, και με 7-8 %, όταν λαμβάνεται υπόψη η υψηλότερη εκπαιδευτική ομάδα . Η κλίση μεταξύ των δύο τελευταίων κατηγοριών είναι κάπως λιγότερο έντονη στη Σουηδία, την Ελβετία και την Αυστρία. Στις Κάτω Χώρες, σημαντικές διαφορές στον εθελοντισμό μέσω της εκπαίδευσης μπορεί μόνο να παρατηρηθεί μεταξύ του υψηλού μορφωτικού επιπέδου (29%) και εκείνων με χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο (περίπου 20%). Στις περισσότερες χώρες, το ποσοστό των εθελοντών διαφέρει μόνο μεταξύ εργασίας, συνταξιοδότησης και άλλων μη εργαζόμενων ερωτηθέντων (της τάξης των 2%). Στην Αυστρία, την Ελβετία και την Ιταλία, όμως, τα ποσοστά του εθελοντισμού είναι έως και 5 εκατοστιαίες μονάδες (δηλαδή περίπου το ένα τρίτο) χαμηλότερα μεταξύ των συνταξιούχων από ότι μεταξύ εκείνων που ασχολούνται με την αγορά εργασίας . Το αντίθετο συμβαίνει στη Γαλλία. Στην Ελβετία, ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό του 23% στην ετερογενή ομάδα αυτών που δεν εργάζονται ήταν ενεργές και το οποίο είναι περισσότερο από το διπλάσιο του μεριδίου των εθελοντών μεταξύ των Ελβετών συνταξιούχων(**SHARE, 2012**).

4.6.4 Παρούσα Κατάσταση και Προοπτικές της εθελοντικής συμμετοχής στον πληθυσμό των ηλικιωμένων

Η ανάλυσή των δεδομένων SHARE αποκαλύπτει ένα διακρατικό μοτίβο του εθελοντισμού με υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στη Βόρεια Ευρώπη και σημαντικά χαμηλότερα στις χώρες της Μεσογείου. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία του ευρύτερου κοινωνικού, θεσμικού και πολιτιστικού υπόβαθρου για ιδιωτική εθελοντική συμμετοχή. Ακόμα και κατά τον έλεγχο για κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά σε μια πολύ παραγοντική παλινδρόμηση βρίσκονται ισχυρές ενδείξεις σε μια πιθανότητα να συμμετέχουν σε εθελοντική εργασία. Αυτές οφείλονται σε διάφορους πολιτιστικούς, θεσμικούς, και οικονομικούς παράγοντες, που θα πρέπει σαφώς να ερευνηθούν πιο λεπτομερή σε μελλοντικές αναλύσεις.

Όσον αφορά τις μελλοντικές εξελίξεις και πολιτικές, θα είναι σημαντικό σε ποιο βαθμό οι άνθρωποι θα είναι σε θέση να μεγαλώσουν υγιής και σε ποιο βαθμό θα είναι δυνατή η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για τους ηλικιωμένους (και ευαίσθητους) εθελοντές. Ένα πρώτο βήμα για να επιτευχθεί το τελευταίο θα μπορούσε να είναι η δημιουργία τοπικών θεσμών που να ταιριάζουν με τις οργανώσεις εθελοντών τις οποίες μπορεί να χρειαστούν. Οι προσπάθειες για προσελκυστούν «νέοι» εθελοντές θα ήταν επίσης χρήσιμες επικεντρώνοντας σε άτομα μέσης ηλικία που δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης (Erlinghagen, Hank, 2006)

4.6.5 Πως οι Ευρωπαίοι ηλικιωμένοι περνούν τον χρόνο τους

Οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πολύ δραστήριοι : περίπου 30 % από αυτούς εργάζονται , ενώ το 23% παρέχει βοήθεια στους συγγενείς και φίλους, ή φροντίζει έναν άρρωστο ενήλικα. Επίσης, αρκετοί συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες: κάνοντας εθελοντική ή φιλανθρωπική εργασία, αθλητισμό, κοινωνικές ή άλλου είδους δραστηριότητες συμμετέχοντας μέσω θρησκείας, πολιτικής ή μέσω κοινοτικών οργανώσεων. Μερικοί από αυτούς παρακολουθούν ακόμη και μαθήματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Το υπόλοιπο της συνεισφοράς ερευνά τη συχνότητα και το χρόνο που αφιερώνουν σε τρεις δραστηριότητες που αποτελούν σημαντικές πτυχές της ζωής τους: αγορά

εργασίας, παροχή βοήθειας στους συγγενείς νοικοκυριό, φίλοι, γείτονες και η φροντίδα των εγγονών. Και οι άνδρες και οι γυναίκες συμμετέχουν στις δραστηριότητες αυτές, αν και οι άνδρες είναι πολύ πιο πιθανό να εργάζονται, με το ποσοστό των ανδρών που εργάζονται με αμοιβή να κυμαίνεται από 30% στη Γαλλία και την Αυστρία για περισσότερο από 60 % στην Ελβετία. Το ποσοστό των ανδρών που παρέχει βοήθεια ποικίλλει από 50% στη Δανία στο 13 % στην Ισπανία. Ίσως προκαλεί έκπληξη, ο χαμηλότερος επιπολασμός της παροχής βοήθειας μεταξύ των Χωρών της Μεσογείου. Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο γεγονός ότι αυτή η βοήθεια δίνεται σε ανθρώπους έξω από το νοικοκυριό και οι χώρες της Μεσογείου έχουν τα νοικοκυριά μεγαλύτερου μεγέθους. Αν υπάρχει αυτός ο παραγκωνισμός μεταξύ βοηθώντας συγγενείς και φίλους εντός και εκτός του νοικοκυριού, το αποτέλεσμα αυτό θα μπορούσε να είναι αναμενόμενο. Στις περισσότερες χώρες, πάνω από 4 στους 10 ερωτηθέντες ηλικίας κάτω των 60 παρέχει κάποια βοήθεια σε άλλους συγγενείς ή φίλους. Η Ισπανία και η Ελλάδα είναι οι μόνες χώρες που αναφέρουν επιπολασμό κάτω του 30% στη νεότερη ηλικιακή ομάδα όπως έχει εξετασθεί. Φαίνεται ότι οι άνδρες στις σκανδιναβικές χώρες(Σουηδία, Δανία και Κάτω Χώρες), ασχολούνται περισσότερο σε αυτό από τα θηλυκά αντίστοιχά τους. Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσο αφορά την παροχή βοήθειας δεν έχει μια μόνο μοναδική κατεύθυνση. Εκτός από την ομάδα των 55 έως 60 ετών, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να παρέχουν βοήθεια, ίσως επειδή είναι λιγότερο πιθανό να εργάζονται. Σε μεγαλύτερες ηλικίες, το ποσοστό των ερωτηθέντων που παρέχει βοήθεια μειώνεται, ίσως επειδή ενδέχεται να έχει την ανάγκη να βοηθήσει τον εαυτό του λόγω κακής υγείας. Πολλοί παππούδες στην Ευρώπη φροντίζουν τα εγγόνια τους. Αυτή είναι μια δραστηριότητα η οποία ενεργοποιεί πολλούς παππούδες και γιαγιάδες σε όλες τις ηλικίες. Η συχνότητα ποικίλλει μεταξύ χωρών και μεταξύ των ηλικιών, με αιχμές μεταξύ 60 και 65. Οι χώρες όπου υπάρχει μεγαλύτερη επικράτηση της φροντίδας των εγγονών είναι η Δανία και οι Κάτω Χώρες, όπου περισσότερες από 6 στις 10 γυναίκες και πάνω από 4 στους 10 άνδρες μεταξύ 60 και 65 το πράττει.

Εν κατακλείδι, ο χρόνος που δαπανάται κατά τη διάρκεια μιας τυπικής ημέρας ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα, ακόμα και από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την υγεία. Η συμβολή στην οικονομική

δραστηριότητα από ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας δεν περιορίζεται στην αγορά εργασίας.. Τα δεδομένα της SHARE μας επιτρέπουν να μετρήσουμε περίπου το 20% του διαθέσιμου ημερήσιου χρόνου του συνολικού πληθυσμού και το περίπου 40% του διαθέσιμου ημερήσιου χρόνου του ενεργού πληθυσμού. Το ποσοστό των ωρών που χρησιμοποιείται για να βοηθούν τους άλλους ή να φροντίζουν τα εγγόνια δεν είναι ασήμαντο(**Croda, Gonzalez-Chapela, 2005**)

4.7 Ευρωπαϊκό Έτος για την Ενεργό Γήρανση και αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών το 2012 (EY2012)

Αυτό το Ευρωπαϊκό Έτος προσφέρει την ευκαιρία για την κινητοποίηση όλων των φορέων και των πόρων για την εξεύρεση καινοτόμων λύσεων για την αντιμετώπιση της δημογραφικής πρόκλησης και για την δημιουργία ενός πιο φιλικού με την ηλικία περιβάλλοντος, επιτρέποντας σε όλους τους πολίτες να οδηγηθούν σε μια πιο ενεργή και ανεξάρτητη ζωή για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Αυτό το έτος της ΕΕ είναι ένα σημαντικό επίτευγμα για την ηλικία, η οποία έχει ενεργή εκστρατεία για αρκετά χρόνια τώρα, για την προώθηση της χρονιάς και μια συνολική προσέγγιση της έννοιας της ενεργού γήρανσης στο πλαίσιο ενός αυξανόμενου συνασπισμού των ενδιαφερομένων

Το 2012 θα είναι η 10^η επέτειος του Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών δράσης για τη γήρανση. Σε απάντηση στη δημογραφική πρόκληση όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ αντιμετωπίζουν το EY2012 στοχεύοντας σε :

- Προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου στην απασχόληση
- Προώθηση της ενεργού γήρανσης στην κοινωνία μέσω του εθελοντισμού και της φροντίδας
- Προώθηση της υγιούς γήρανσης και της ανεξάρτητης διαβίωσης
- Ενίσχυση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, ώστε να δημιουργήσουμε μια κοινωνία για όλες τις ηλικίες

Δημιουργώντας μια φιλική προσέγγιση στην ηλικία η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και επιτρέπει την ενεργό συμμετοχή και εμπλοκή όλων των ηλικιακών ομάδων στην κοινωνία, ενώ τους παρέχει την κατάλληλη υποστήριξη και προστασία.

Η ηλικία και ο συνασπισμός των ενδιαφερομένων για το Ευρωπαϊκό Έτος 2012, για την Ενεργό Γήρανση και την Αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, έχει εκδώσει το Μανιφέστο που παρουσιάζει τον Δεκάλογο της φιλικής προσέγγισης της ηλικίας(Age-Friendly) και περιλαμβάνει μια σειρά από συστάσεις προς την ΕΕ και τους ενδιαφερόμενους φορείς σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την επίτευξη μιας φιλικής προσέγγισης της ηλικίας(Age-Friendly) στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2020. Ο στόχος αυτής της πολιτικής δήλωσης είναι να ενθαρρύνουν τους ενδιαφερόμενους να αξιοποιήσουν τη δυναμική που δημιουργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Έτος 2012 για τη δημιουργία συνεργασιών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο προκειμένου να προωθήσουν την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Ολόκληρη η κοινωνία θα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες του γηράσκοντος πληθυσμού της, αλλά θα πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άλλες ηλικιακές ομάδες, έτσι ώστε όλες οι γενεές να είναι σε θέση να συνεχίσουν να στηρίζουν ο ένας τον άλλον και να ζουν μαζί ειρηνικά. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να επανεξετάσουν από κοινού τις πολιτικές και τις πρακτικές μας σε ότι αφορά την πολεοδομία, την αγροτική ανάπτυξη, τις δημόσιες μεταφορές, την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη, την οικογενειακή πολιτική, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την κοινωνική προστασία, απασχόληση, συμμετοχή των πολιτών, αναψυχής, κλπ. Η δημογραφική αλλαγή θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια ευκαιρία, που μπορεί να προσφέρει καινοτόμες λύσεις σε πολλά τρέχοντα οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις, αλλά αυτό θα απαιτούσε νέα εκτίμηση και αναδιατύπωση των διαφόρων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών μέσα στην κοινωνία. Η ενδυνάμωση των ηλικιωμένων να γερνάνε με καλή υγεία και να συμβάλουν πιο ενεργά στην αγορά εργασίας και στις κοινότητές τους θα τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις δημογραφικές προκλήσεις με έναν τρόπο που είναι δίκαιος και βιώσιμος για όλες τις γενιές. Η συμμετοχή των νέων στα πρώτα στάδια είναι απαραίτητη για να εμπνευστούν και να συνειδητοποιήσουν την αλληλεξάρτηση των γενεών, π.χ. όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά συστήματα.

Το Ευρωπαϊκό Έτος έχει σχεδιαστεί για να χρησιμεύσει ως πλαίσιο για:

- την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη συμβολή των ηλικιωμένων στην κοινωνία και το σημαντικό ρόλο που παίζουν οι νέοι για μια ολιστική κοινωνία
- τον εντοπισμό και τη διάδοση των ορθών πρακτικών

- χάραξη πολιτικής και την κινητοποίηση των ενδιαφερόμενων φορέων σε όλα τα επίπεδα για την προώθηση της ενεργού γήρανσης
- έκκληση για μεγαλύτερη συνεργασία και αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών.

Ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων: εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, τους εργοδότες και τα συνδικάτα, ο επιχειρηματικός τομέας, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ερευνητές, κλπ. θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν αυτήν την ευκαιρία για να υποστηρίξουν την ενεργό γήρανση στον τομέα της: απασχόλησης, κοινωνικής προστασίας, πολιτικές για την οικογένεια, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την υγεία και κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς και τη στέγαση, τις μεταφορές, αναψυχή, και τις δημόσιες υποδομές. Όλοι μαζί μπορούν να βοηθήσουν για τις αναγκαίες αλλαγές, την επίτευξη μιας κοινωνίας για όλες τις ηλικίες και την εξεύρεση καινοτόμων λύσεων που είναι βιώσιμες και δίκαιες για όλες τις γενιές (**Age Platform Europe, 2012**).

5ο Κεφάλαιο Μεθοδολογία Έρευνας-Αποτελέσματα Έρευνας

Το Επιμελητήριο Ηρακλείου αποτελεί συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό όργανο της Πολιτείας. Σκοπό έχει την εκπροσώπηση, παρακολούθηση και προώθηση της βιομηχανικής και βιοτεχνικής παραγωγής, του εμπορίου και των υπηρεσιών, με γνώμονα την ανάπτυξη της Οικονομίας.

Ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνεται η έρευνα μας είναι οι εργαζόμενοι 50 ετών και άνω των Α.Ε επιχειρήσεων του νομού Ηρακλείου Κρήτης. Για τον καθορισμό του πληθυσμού στόχου, καθώς και του δείγματος της μελέτης, θα λάβουμε από το Εμπορικό Επιμελητήριο Ηρακλείου τη λίστα με τις εγγεγραμμένες Α.Ε.

Ο συνολικός αριθμός των εργοδοτών Α.Ε του Νομού Ηρακλείου Κρήτης με βάση την μελέτη αρχείου υπολογίζονται ότι είναι 2.134 επιχειρήσεις. Για τον καθορισμό του δείγματος έχει επιλεγεί το 10 % αυτών των επιχειρήσεων, περίπου 200. Από αυτές επιλέχτηκαν τυχαία από το μητρώο των εργαζομένων το 30% των απασχολούμενων που είναι 50 ετών και άνω. Επισκεφθήκαμε τους εργοδότες στο χώρο εργασίας τους, έπειτα από τηλεφωνική επικοινωνία και ραντεβού. Κατά την επίσκεψή μας στο χώρο εργασίας επιλέγει το δείγμα των εργαζομένων και έπειτα από την απαιτούμενη ενημέρωση και σύμφωνη γνώμη τους συμπληρώθηκε το ερωτηματολόγιο.

Ο ακριβής αριθμός του δείγματος είναι 112. Η μέθοδος δειγματοληψίας είναι απλή τυχαία. Σε αυτό δεν υπολογίστηκε η απώλεια λόγω μη απάντησης (άρνησης συμμετοχής ή καχυποψίας). Η μέθοδος συλλογής στοιχείων που ακολουθήσαμε είναι η έρευνα με ερωτηματολόγιο. Επίσης θα τονιστεί το απόρρητο των απαντήσεων των εργοδοτών και η ανωνυμία των ερωτηματολογίων.

Οι θεματικοί άξονες του ερωτηματολογίου είναι:

Για την σύνταξη του εργαλείου έρευνας χρησιμοποιήσαμε κάποιες από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με θέμα: Οι κοινωνικές συνθήκες και η συνταξιοδότηση των Λομβαρδών ηλικίας 50-64, τις οποίες διαμορφώσαμε κατάλληλα. Επίσης βασιστήκαμε πάνω σε ένα δελτίο τύπου που αφορά έρευνα για τη μετάβαση από την αγορά εργασίας στη συνταξιοδότηση και η οποία πραγματοποιήθηκε από την Eurostat (2006). Με τη βοήθεια των παραπάνω χωρίσαμε το ερωτηματολόγιο σε 3 βασικούς άξονες ώστε να συλλέξουμε τα πλήρη στοιχεία του ερωτούμενου και να

καταλήξουμε σε εγκυρότερα αποτελέσματα. 1^ο Ατομικά στοιχεία, 2^ο Οικογενειακά στοιχεία, 3^ο Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου μετά τη συνταξιοδότηση.

Ερευνητική υπόθεση

Η στάση των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω για τη μετάβαση από την εργασία στην συνταξιοδότηση σχετίζεται αρνητικά όταν προϋπάρχουν μέτρα και πολιτικές που τους επιτρέπουν να παραμείνουν στην εργασία.

Ερευνητικά ερωτήματα:

- Το χαμηλό οικονομικό προφίλ του εργαζόμενου επηρεάζει θετικά την μετάβαση των ερευνώμενων από την αγορά εργασίας στη συνταξιοδότηση;
- Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν τους ερευνώμενους να εξέλθουν από την αγορά εργασίας;
- Ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν κάποιους ερευνώμενους να αναβάλουν την έξοδο τους από την αγορά εργασίας;
- Επηρεάζει θετικά η γνώση των ερευνώμενων πάνω στις μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος στο να οδηγηθούν στην συνταξιοδότηση;

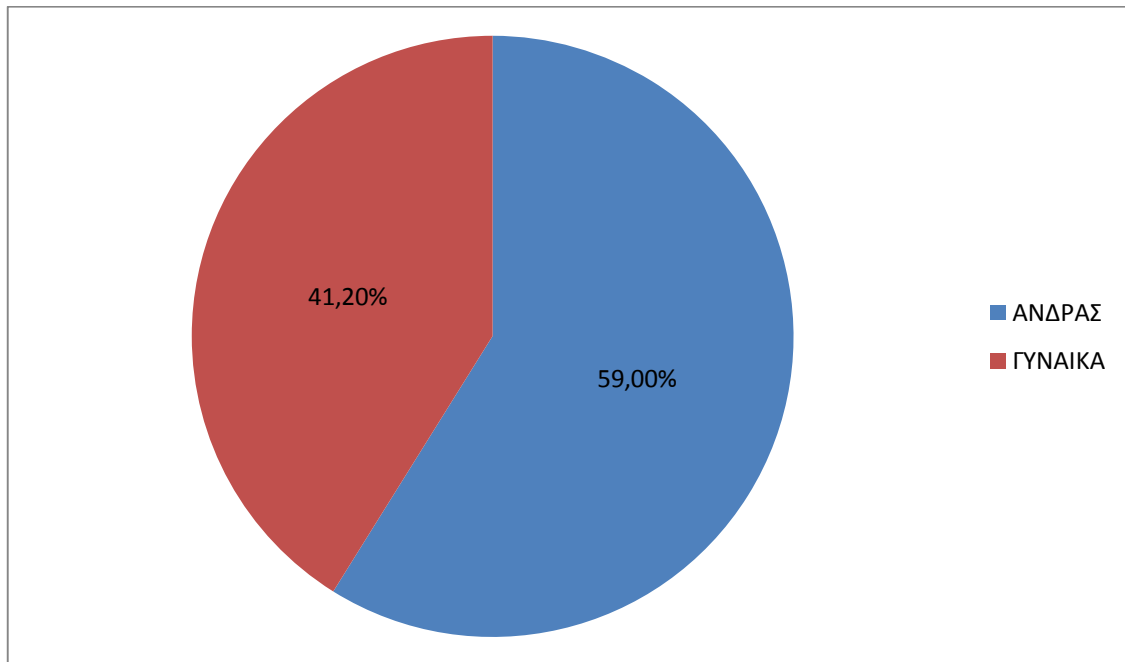
5.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

A. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΦΥΛΟ

Σε σχέση με το φύλο του δείγματος αποτυπώθηκε ότι, το 41,2% του δείγματος είναι γυναίκες ενώ το 59,8% άντρες (Πίν.1).

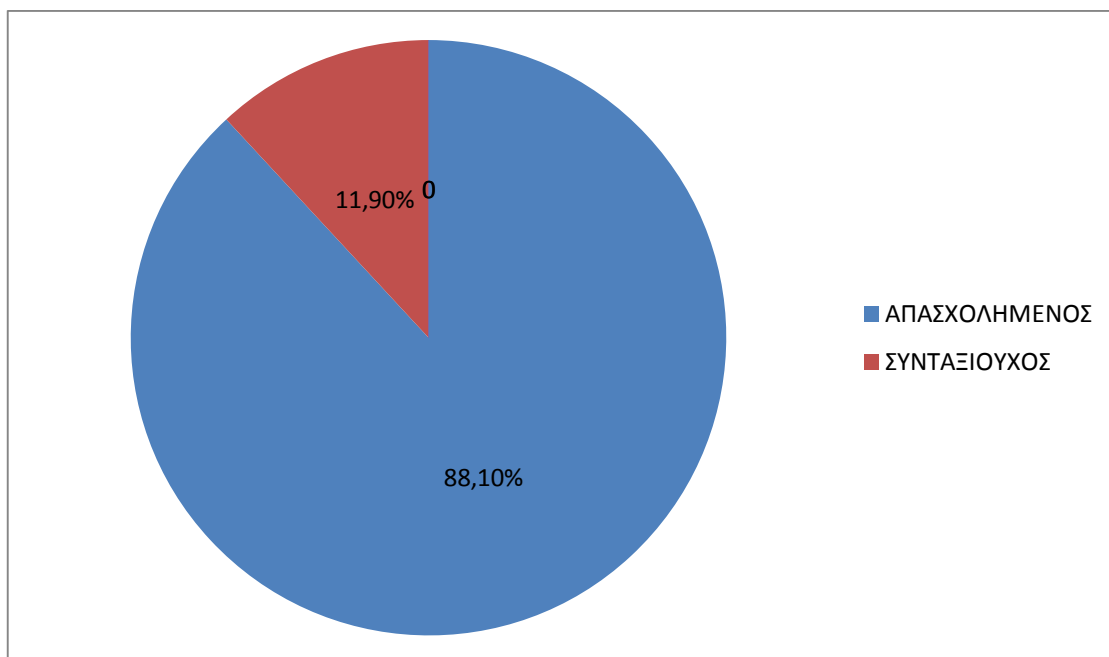
Γράφημα 1: ΦΥΛΟ



2. ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Μόλις το 11,9% του δείγματος είναι συνταξιούχοι αυτή τη στιγμή σε αντίθεση με το 88,1% που εργάζονται (Πίν.2).

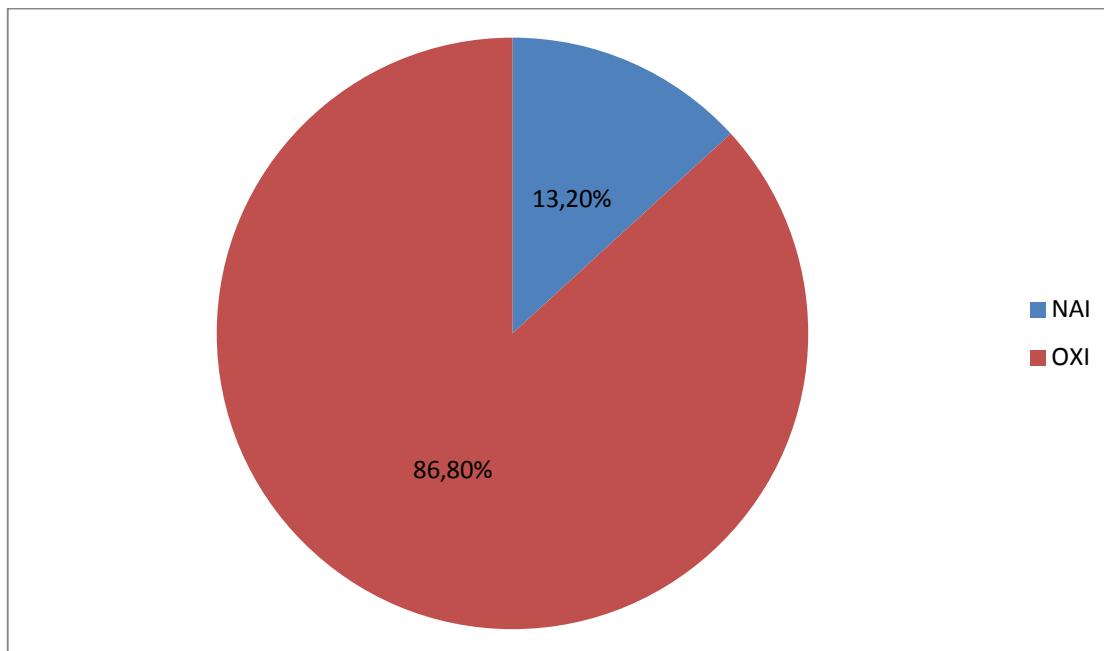
Γράφημα 2: ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



3. ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΚΑΠΟΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ

Μόλις το 13,2% των ερωτηθέντων παίρνει κάποια σύνταξη σε αντίθεση με το 86,8% που δεν λαμβάνει σύνταξη(Πίν.3).

Γράφημα 3: ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ



4.ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το 26,1% των ερωτηθέντων είναι απόφοιτοι λυκείου. Ακολουθεί το 22,5% το οποίο είναι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ. Το 18% είναι απόφοιτοι δημοτικού ενώ το 12,6% έχει τελειώσει κάποια επαγγελματική σχολή. Μόλις το 4,5% έχει μεταπτυχιακό τίτλο και το ίδιο ποσοστό κατέχουν και οι απόφοιτοι Ι.Ε.Κ. Το 9% είναι απόφοιτοι γυμνασίου και τέλος το 2,7% ημιτελούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. (Πίν.4).

5.ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΙΤΕ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΤΕ ΠΡΙΝ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Από 1-10 ώρες μέσο όρο εργασίας την εβδομάδα αντιστοιχεί το 5,2%, 21-30 ώρες το 8,2%, 31-40 ώρες το 45,4%, 41-50 ώρες το 37,1%, 51-60 το 1%, 61-70 ώρες το 1%, και 71-80 και 81-90 ώρες το 1% επίσης(Πίν.5).

6.ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΑΝ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ, ΠΩΣ ΑΠΟΚΤΗΣΑΤΕ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Στη συγκεκριμένη ερώτηση δεν απάντησε το 80,4% του συνολικού δείγματος, διότι δεν λαμβάνει σύνταξη ακόμη. Συνεπώς, από 19,6% του δείγματος που απάντησε μόλις το 50% απάντησε ότι εργάστηκε και διεκδίκησε το δικαίωμα σύνταξης γήρατος. Το 4,5% λαμβάνει σύνταξη λόγω χηρείας, το 13,6% λαμβάνει σύνταξη λόγω αναπηρίας, ενώ το ίδιο ποσοστό πήρε πρόωρη σύνταξη για να προλάβει τις μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού(Πίν.6).

7.ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΣΕ ΠΟΙΑ ΗΛΙΚΙΑ ΑΡΧΙΣΑΤΕ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΣΥΝΤΑΞΗ

Το 87,5% του δείγματος δεν έχει απαντήσει σε αυτή την ερώτηση, διότι εργάζεται ακόμα και δεν έχει λάβει ακόμα σύνταξη. Από τους υπόλοιπους που απάντησαν το 7,1% πήρε σύνταξη στην ηλικία των 40 ετών. Το ίδιο ποσοστό αντιστοιχεί στις ηλικίες 50 και 54 ετών, το 14,3% σε ηλικία των 55 ετών και το 35,7% στην ηλικία των 60(Πίν. 7).

8.ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΕΧΕΤΕ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΕΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ ΓΗΡΑΤΟΣ

Μόλις το 35,1% έχει καταχωρήσει το δικαίωμα για σύνταξη γήρατος σε αντίθεση με το 64,9%, που δεν έχει καταχωρήσει το δικαίωμα για σύνταξη(Πίν.8).

9.ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΕΧΕΤΕ ΕΡΓΑΣΘΕΙ ΜΕ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το 11,7% των ερωτηθέντων εργάζονται με κανονική σύμβαση εργασίας από 1 έως 10 χρόνια, το 29,1% από 11 έως 20 χρόνια, από 21 έως 30 χρόνια συνολικά το 45,6% , το 12,7% από 31-40 χρόνια και το 1,8% εργάζεται με κανονική σύμβαση εργασίας 41-50 χρόνια(Πιν.9).

10.ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΕΧΕΤΕ ΕΡΓΑΣΘΕΙ ΧΩΡΙΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μεγαλύτερο ποσοστό 67,8% έχει εργαστεί από 1-10 χρόνια χωρίς σύμβαση εργασίας, από 11-20 χρόνια το 23,6%, από 21 έως και 30 χρόνια το 12,8%. Ακόμη, το

2,7% εργάζεται χωρίς σύμβαση από 31-40 χρόνια και τέλος το 1,7% από 41-50 χρόνια(Πιν.10).

11.ΠΙΝΑΚΑΣ 11: ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΘΕ

Το 26,3% εργάζεται ως ανώτερα ή ανώτατα στελέχη, το 11,1% σε καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα- μη χειρωνακτικά, το 25,3% ως κατώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι και ειδικευμένοι επαγγελματίες- μη χειρωνακτικά, το 19,2% ως ειδικευμένοι εργάτες και τέλος το 18,2% ως ημιδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες- χειρωνακτικά επαγγέλματα(Πίν.11).

12.ΠΙΝΑΚΑΣ 12: ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΠΟΥ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

Το βασικότερο κίνητρο για το οποίο κάποιος συνεχίζει να εργάζεται είναι για να στηρίξει το οικογενειακό εισόδημα, 79%. Μόλις το 8% συνεχίζει να εργάζεται για να εξασφαλίσει υψηλότερη σύνταξη όταν σταματήσει, ενώ το υπόλοιπο 13% για κάποιο άλλο λόγο, τον οποίο δεν διευκρίνισαν(Πιν.12).

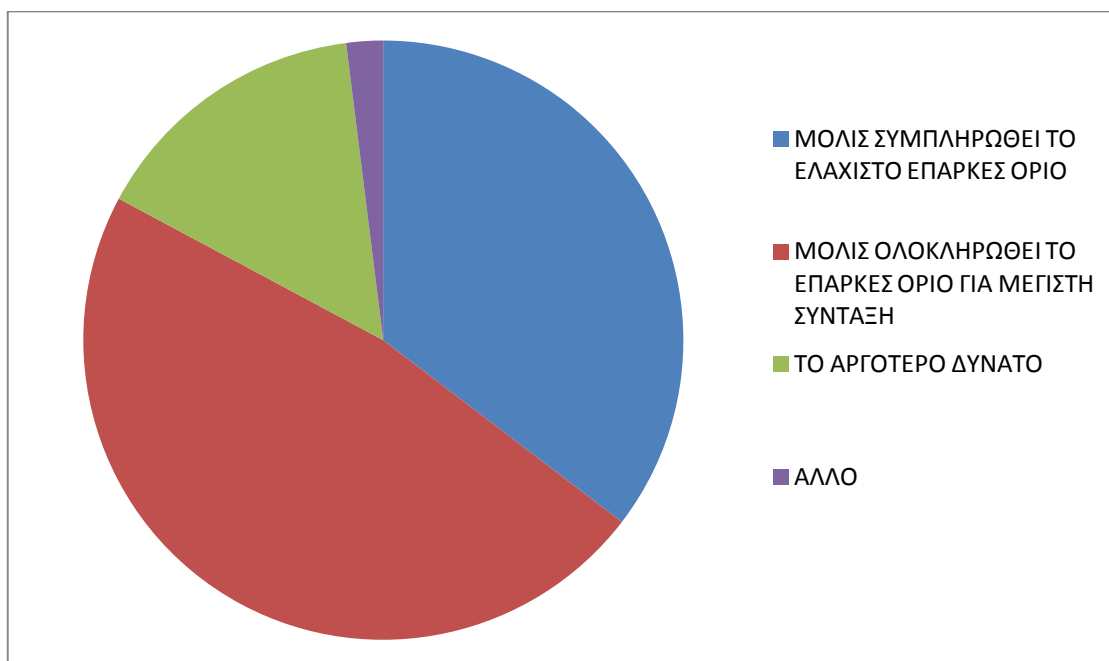
13.ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΣΑΣ

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων, περίπου το 45,53% εργάζεται από 16 μέχρι και 30 έτη, το 19,65% περίπου εργάζονται περισσότερα από 30 έτη(από 31 μέχρι και 45),ενώ το 18,75% εργάστηκε μόνο από 1 έως 15 έτη, και τέλος το 2,7% από 46 έως 60 έτη(Πίν.13).

14.ΠΙΝΑΚΑΣ 14: ΠΟΤΕ ΣΚΕΦΤΕΣΤΕ ΝΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΘΕΙΤΕ

Το 35,4% των ερωτηθέντων σκέφτονται να συνταξιοδοτηθούν όταν συμπληρώσουν το ελάχιστο επαρκές όριο, το 47,5% μόλις συμπληρωθεί το επαρκές όριο για μέγιστη σύνταξη, το 15,2% το αργότερο δυνατό, ενώ το 2% για κάποιο άλλο λόγο(Πίν.14).

Γράφημα 14: ΠΟΤΕ ΣΚΕΦΤΕΣΤΕ ΝΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΘΗΤΕ



15.ΠΙΝΑΚΑΣ 15: ΑΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΑ ΕΡΓΑΖΟΣΑΣΤΑΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ

Το 48,1% απάντησε πως θα εργαζότανε περισσότερα χρόνια αν είχαν πιο ευέλικτο ωράριο σε αντίθεση με το 46,3% που δεν θα έκανε κάτι τέτοιο. Στην ερώτηση αυτή δεν απάντησε το 5,6%(Πίν.15).

16.ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΑΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΕΤΕ ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΣΑΣ Η ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΝΕΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ

Το 45,5% απάντησε πως θα αποφάσιζε να εργαστεί περισσότερο αν είχε περισσότερες ευκαιρίες να βελτιώσει τα προσόντα ή να αποκτήσει νέες γνώσεις. Το 47,3% αντιθέτως δε θα έκανε κάτι τέτοιο. Τα 7,3% δεν απάντησε καθόλου.(Πίν.16).

17.ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΑΝ ΥΠΗΡΧΑΝ ΥΓΙΕΣΤΕΡΕΣ Η ΑΣΦΑΛΕΣΤΕΡΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ

Το 50,5% των ερωτηθέντων θα αποφάσιζε να εργαστεί περισσότερα χρόνια αν υπήρχαν υγιέστερες ή ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας, σε αντίθεση με το 46,8% που απάντησε αρνητικά. Το 2,8% δεν απάντησε καθόλου(Πίν.17).

18.ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΑΝ ΔΕΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΟΙΝΗ ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΘΑ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

Το 44,7% δήλωσε πώς να δεν υπήρχε ποινή από το κράτος θα εξακολουθούσε να εργάζεται. Αντιθέτως, το 41,7% δε θα έκανε κάτι τέτοιο. Το 13,6% δεν απάντησε(Πίν.18).

19.ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Το 58,8% δηλώνει ότι κάποιος πρέπει να συνεχίσει να εργάζεται χωρίς να αυξηθεί το υποχρεωτικό όριο ηλικίας. Το 31,4% δηλώνει ότι η αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης είναι μια υποχρεωτική επιλογή για την διατήρηση του συνταξιοδοτικού, και το 8,8% κάτι άλλο χωρίς να προσδιορίζει τι ακριβώς(Πίν.19).

B. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

20. ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το 68,2% του δείγματος είναι παντρεμένοι. Το 12,7% δηλώνει ότι είναι ελεύθερος/η. Το 7,3% βρίσκεται σε διάσταση ενώ το 6,4% είναι χωρισμένος/η. Τέλος, το 5,5% είναι χήρος/α(Πίν.20).

21.ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ

Το 58,7% ζει με τον/την σύζυγο και τα παιδιά. Ακολουθεί το 17,4% που ζει μόνος/η, ενώ το 12,8% δηλώνει ζευγάρι και μένει με τον σύντροφό του. Τέλος, το 5,5% μένει με τα ανύμφευτα παιδιά αλλά χωρίς τον/την σύζυγο, το 0,9% με τον/την σύζυγο και τους γονείς ή τα πεθερικά, και το 0,9% με τον/την σύζυγο, τα παιδιά και τους γονείς ή τα πεθερικά. Το 3.7% ανήκει σε διαφορετικό τύπο οικογένειας από τους παραπάνω(Πίν.21).

22.ΠΙΝΑΚΑΣ 22: ΠΟΣΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ

Στο 48,5% των ερωτηθέντων εργάζονται τα 2 μέλη της οικογένειας, ενώ στο 32,7% μόνο το 1. Στο 14,9% εργάζονται 3 άτομα και μόλις στο 3% εργάζονται 4 άτομα, το 1% πάνω από 5 άτομα(Πιν.22).

23.ΠΙΝΑΚΑΣ 23: ΣΥΜΒΑΛΛΕΤΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΕ ΚΑΠΟΙΟ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ

Το 67% του δείγματος συμβάλλει οικονομικά βοηθώντας κάποιο μέλος της οικογένειάς του ενώ το 28,2% δεν κάνει κάτι τέτοιο(Πίν.23).

24.ΠΙΝΑΚΑΣ 24: ΑΝ ΝΑΙ ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΔΥΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΕΤΕ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ

Το 48,4% προσφέρει οικονομική βοήθεια στα παιδιά του προκειμένου να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους. Το 20,4% προσφέρει οικονομική βοήθεια στα άνεργα παιδιά. Το 12,9% προσφέρει οικονομική βοήθεια στο παιδί του το οποίο δεν τα βγάζει πέρα οικονομικά. Το 9,7% προσφέρει οικονομική βοήθεια σε γονείς και πεθερικά, και το 8,6% για να βοηθήσουν το παιδί τους στην αγορά κατοικίας(Πίν.24).

Γ. ΟΔΕΥΟΝΤΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

25.ΠΙΝΑΚΑΣ 25: Η ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ Ή Η ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΣΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΘΑ ΕΠΙΦΕΡΕΙ:

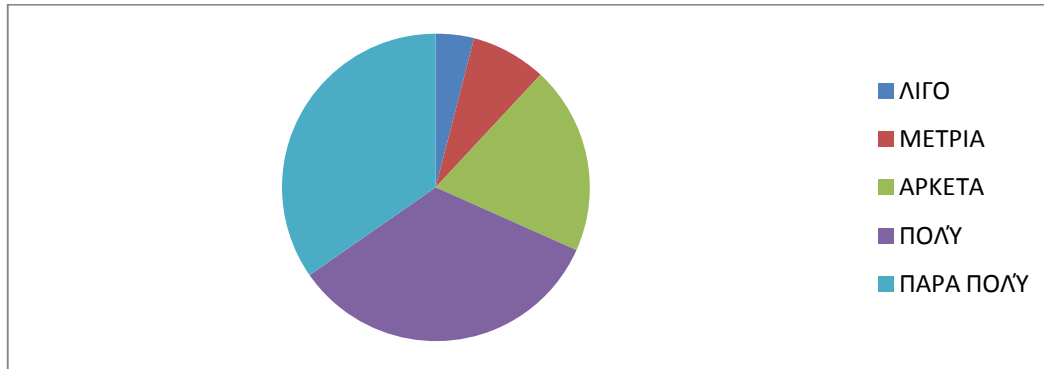
ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το 8,1% θέλει λίγο απελευθέρωση από την εργασία, το 19,2% μέτρια απελευθέρωση, το 23,2% αρκετά, το ίδιο ποσοστό πολύ και το 26,3% πάρα πολύ απελευθέρωση(Πίν.25.1).

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Το 4% θέλει λίγο χρόνο με την οικογένεια, το 7,9% μέτρια, το 19,8 αρκετό χρόνο, το 33,7% πολύ χρόνο και το 34,7% πάρα πολύ χρόνο.(Πίν. 25.2).

Γράφημα 25.2: ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ



ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΑΦΙΕΡΩΣΗΣ ΣΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΣΑΣ

Το 8% θέλει λίγο χρόνο για τα ενδιαφέροντα του, το 10% μέτριο χρόνο, το 26% αρκετό χρόνο, το 23% θέλει πολύ χρόνο και το 33% πάρα πολύ χρόνο(Πίν.25.3).

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

Το 26,3% αντιμετωπίζει αρκετά οικονομικά προβλήματα, το 17,2% αντιμετωπίζει από πολλά, το 16,2% πάρα πολλά οικονομικά προβλήματα, ενώ το 18,2% λίγα, το 22,2% αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα σε μέτριο βαθμό(Πίν.25.4).

ΤΗΝ ΑΙΣΘΗΣΗ ΟΤΙ ΔΕΝ ΕΙΣΤΕ ΠΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΣ

Το 43,9% δηλώνει πως αισθάνεται λίγο ότι δεν είναι πια χρήσιμος, το 14,3% σε μέτριο βαθμό, το 18,4% σε αρκετό βαθμό ενώ το 13,3% αισθάνεται ότι δεν είναι πού χρήσιμος και το 10,2% δεν αισθάνεται πάρα πολύ (Πίν.25.5).

ΤΗΝ ΑΙΣΘΗΣΗ ΟΤΙ ΓΕΡΝΑΤΕ

Το 42,6% έχει λίγο την αίσθηση ότι γερνάει, το 16,8% το πιστεύει σε μέτριο βαθμό, το 11,9% σε αρκετό βαθμό. Το ίδιο ποσοστό 11,9% του δίνεται η αίσθηση ότι γερνάει σε μεγάλο βαθμό και τέλος το 10,9% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό(Πίν.25.6).

26.ΠΙΝΑΚΑΣ 26: ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΣΚΕΠΤΕΣΤΕ ΝΑ ΑΦΙΕΡΩΘΕΙΤΕ ΣΕ ΚΑΠΟΙΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Το 38,24% αυτών που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν σκέφτονται να αφιερώσουν χρόνο στην βοήθεια των παιδιών τους στις δουλειές του σπιτιού, αλλά

και στο μεγάλωμα των παιδιών τους. Το 21,56% να βοηθήσει γενικότερα κάποιο μέλος της οικογένειας του, ενώ το 20,59% θα συνεχίσει να εργάζεται κατά κάποιο τρόπο. Τέλος το 18,63% περίπου σκέφτεται να ασχοληθεί με άλλες δραστηριότητες, όπως το διάβασμα, το πλέξιμο, η χειροτεχνία, η προσωπική φροντίδα, και η συμμετοχή σε Κ.ΑΠ.Η και σχεδόν το 0,98% να ασχοληθεί με πολιτιστικές δραστηριότητες, την παρακολούθηση έργων στο σινεμά και την παρακολούθηση συναυλιών(Πίν.26).

27.ΠΙΝΑΚΑΣ 27: ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΑΣ

1.ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΓΕΙΑΣ

Το 31,3% των ατόμων παρουσιάζουν θετική και το ίδιο ποσοστό παρουσιάζει πολύ θετική κατάσταση υγείας, το 21,2% μια ικανοποιητική κατάσταση υγείας, το 10,1% μια αρνητική και το 3% πολύ αρνητική (Πίν.27.1).

2.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το 15,2% παρουσιάζουν πολύ θετική οικονομική κατάσταση, το 24,2% θετική, 37,4% μια επαρκής οικονομική κατάσταση, ενώ το 18,2% μια αρνητική οικονομική κατάσταση και το 5,1% πολύ αρνητική (Πίν.27.2).

3.ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το 46,9% και το 25,5% έχουν πολύ θετικές οικογενειακές σχέσεις και θετικές αντίστοιχα. Το 22,4% παρουσιάζουν επαρκής οικογενειακές σχέσεις, και τέλος το 4,1% και το 1% παρουσιάζουν αρνητικές έως πολύ αρνητικές σχέσεις αντίστοιχα(Πίν.27.3).

4.ΦΙΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το 34,3% δηλώνει ότι έχει επαρκής φιλικές σχέσεις, ενώ το 31,3% πολύ θετικές σχέσεις, το 32,3% έχει θετική άποψη. Ενώ το 1% δηλώνει αρνητικές και το ίδιο ποσοστό πολύ αρνητικές φιλικές σχέσεις(Πίν. 27.4).

5.ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Το 31,6% έχει επαρκή ελεύθερο χρόνο για να τον χρησιμοποιήσει όπως θέλει, το 16,3% έχει πάρα πολύ ελεύθερο χρόνο, το 19,4% πολύ ενώ το 14,3% λίγο χρόνο

και στο 17,3% δεν απομένει σχεδόν καθόλου ελεύθερος χρόνος για να αξιοποιηθεί(Πίν.27.5).

28.ΠΙΝΑΚΑΣ 28: ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΣΕ ΠΟΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΣΕ ΕΥΡΩ

Το 35,6% διαθέτει οικογενειακό εισόδημα μεταξύ των 1001 έως 1500 ευρώ. Το 26,7% διαθέτει εισόδημα από 1501 έως 2000 ευρώ. Το 16,8% διαθέτει εισόδημα έως 1000 ευρώ. Το 7,9% έχει οικογενειακό εισόδημα από 2001 έως 2500 ευρώ. Το 4% από 2501 έως 3000 ευρώ ενώ μόλις το 7,9% διαθέτει οικογενειακό εισόδημα από 3000 ευρώ κ πάνω(Πίν.28)

5.2 ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση

Λαμβάνοντας υπ' όψιν το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας μας, σύμφωνα με μια έρευνα του Atchley (1977), υποστηρίζει ότι οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα στην συνταξιοδότηση είναι το επαρκές εισόδημα, η κακή υγεία η επιθυμία για ελεύθερο χρόνο, η μη ικανοποίηση από την δουλειά, και η κακή σχέση με το αφεντικό ή τους συνεργάτες, ξεκινώντας με τα μεγαλύτερα ποσοστά. Οι παραπάνω λόγοι έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας, σύμφωνα με την οποία οι ερωτηθέντες σκέφτονται να συνταξιοδοτηθούν όταν συμπληρώσουν το επαρκές όριο για μέγιστη συνταξιοδότηση, με την συμπλήρωση του ελάχιστου επαρκές ορίου, και ένα μικρό ποσοστό του δείγματος το αργότερο δυνατό(15,2%), και το 2% για κάποιο άλλο λόγο που δεν διευκρίνισε.

Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα των Barrow and Smith, (1979) τα άτομα που έχουν επαρκής οικονομικούς πόρους, φίλους, κοινωνικές δραστηριότητες και ευχάριστες εμπειρίες όταν συνταξιοδοτηθούν συνήθως αναμένουν να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης. Συνδυάζοντας, την έρευνα αυτή με τις καλές φιλικές σχέσεις που διατηρούν οι ερωτηθέντες της δικής μας έρευνας δείχνουν ότι θέλουν περισσότερο χρόνο για τα ενδιαφέροντα τους. Το παραπάνω θα μπορούσε να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι ανυπομονούν να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης, όπως υποστηρίζει και η έρευνα των Barrow and Smith (1979), διότι επιθυμούν να

περάσουν περισσότερο χρόνο με την οικογένεια τους και φίλους και να ασχοληθούν με άλλες ψυχαγωγικές δραστηριότητες. Σύμφωνα με τα παραπάνω το δείγμα μας αναμένει να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης, αλλά ένας σημαντικός παράγοντας που κρατάει ένα ποσοστό στην εργασία είναι η κακή οικονομική τους κατάσταση.

Στην Ε.Ε ο μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης είναι 63,5 για τους άνδρες και 62,3 για τις γυναίκες (News Times, 2010). Αν και στην ερώτηση για την ηλικία συνταξιοδότησης δεν απάντησαν οι περισσότεροι διότι η πλειοψηφία εργάζεται ακόμη, ο μέσος όρος ηλικίας της Ε.Ε συμβαδίζει με τις ηλικίες που το δείγμα αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί. Οι περισσότεροι αποφασίζουν μετά τα 60 έτη να βγουν στην συνταξιοδότηση, πιθανότατα για να αποφύγουν τις τυχόν κυρώσεις που θα προκύψουν από τις συνεχείς αλλαγές του συνταξιοδοτικού. Η πλειοψηφία αυτών προσπαθεί να λάβει την υψηλότερη δυνατή σύνταξη σύμφωνα με τα χρόνια εργασίας τους, χωρίς να υποστούν μειώσεις.

Σύμφωνα με μια μελέτη η αναλογία των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών μειώθηκε μεταξύ 1950 και 1985 σημαντικά για την Ευρώπη, από 51,2% σε 20,5% (Βαρδιαμπάση, Κορδάκη, Τζομπανάκη, 2005). Η ανάπτυξη και η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της απασχόλησης νέων εργαζόμενων μπορούν να αντισταθμίσουν τις πρόσθετες δαπάνες υποστήριξης των συνταξιούχων που προκύπτουν από την πρόωρη συνταξιοδότηση. Η μελέτη αυτή έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας, η οποία έδειξε ότι μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων, των οποίων ο μέσος όρος ηλικίας είναι 55 έτη, δεν έχουν καταχωρήσει ακόμα το δικαίωμα συνταξιοδότησης, αν και έχουν το δικαίωμα να καταθέσουν τα χαρτιά τους για σύνταξη, το οποίο δείχνει την πρόθεση τους να συνεχίσουν να εργάζονται, χωρίς να επιδιώκουν την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Επιπτώσεις εργασίας

Μια ακόμη σύγκριση της κατάστασης υγείας των ερωτηθέντων θα μπορούσε να γίνει ανάμεσα στα αποτελέσματα της έρευνας μας και της έρευνας των Regula Hezrag A, House and Morgan(1991). Η τελευταία έρευνα υποστηρίζει ότι η παύση της εργασίας μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην υγεία και γενικότερα στην καλή κατάσταση του ατόμου στην περίπτωση που επιτρέπει στον εργαζόμενο να απομακρυνθεί από μια απαιτητική και δίχως επιβραβεύσεις και κίνητρα εργασία.. Επιπλέον,

υποστηρίζουν ότι όταν η απασχόληση ή μη σε μια εργασία αντανακλά τις προσωπικές τους επιλογές παρατηρούνται υψηλά επίπεδα σωματικής και ψυχικής υγείας σε σχέση με εκείνα που η απασχόληση ή μη υπαγορεύονται από άλλους παράγοντες. Οι ερωτηθέντες της έρευνας που πραγματοποιήσαμε δείχνει υψηλά θετικά ποσοστά για την υγεία των ερωτηθέντων. Οι περισσότεροι από αυτούς δουλεύουν σε απαιτητικό περιβάλλον εργασίας, αλλά είναι προσωπική επιλογή να συνεχίζουν την εργασία τους μέχρι να αποφασίσουν οι ίδιοι την χρονική περίοδο που θα αποχωρίσουν. Αν συνδέσουμε τα αποτελέσματα και των δύο ερευνών μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι τα υψηλά ποσοστά καλής υγείας που παρουσιάζει το δείγμα μας δείχνουν ότι είτε η συνέχιση, είτε η παύση της εργασίας τους είναι προσωπική επιλογή των εργαζομένων. Επομένως, η υγεία των ερωτηθέντων επηρεάζεται θετικά εφόσον είναι επιλογή τους η συνέχιση της εργασίας τους και αντανακλά τις προσωπικές επιλογές τους.

Προετοιμασία συνταξιοδότησης -Συνέχιση δραστηριοτήτων

Η προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση είναι μια αναγνωρισμένη ανάγκη. Για την καλή προετοιμασία απαιτούνται η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και κοινωνικών σχέσεων. Σύμφωνα με έρευνα του Stoppard (1983) ένας από τους πιο σημαντικούς τομείς της προετοιμασίας αυτής είναι η συνέχιση των προηγούμενων δραστηριοτήτων έτσι ώστε το άτομο να νιώθει πως συμμετέχει και ανήκει σε κάποιο κύκλο. Το συμπέρασμα αυτό συμπίπτει με τα ευρήματα της έρευνας που διεξήγαμε αφού ένα ποσοστό των ερωτηθέντων εκφράζουν την επιθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται και μετά τη συνταξιοδότηση αν μπορούν να έχουν περισσότερες ευκαιρίες ώστε να βελτιώσουν τα προσόντα τους και να αποκτήσουν νέες γνώσεις.

Σύμφωνα με αμερικανική έρευνα που έγινε από ερευνητές του πανεπιστημίου του Μέριλαντ σοι διατηρούν μια περιστασιακή ή μερική απασχόληση μετά την συνταξιοδότηση έχουν λιγότερες σοβαρές ασθένειες και λειτουργούν καλύτερα στην καθημερινή ζωή. Ακόμη θετικότερη επίδραση στην νοητική και ψυχική υγεία, έχει η συνέχιση εργασίας σε δουλειές που έχουν σχέση με την προηγούμενη εργασίας τους(ΑΠΕ-ΜΠΕ, 2009).Η έρευνα αυτή συμφωνεί με τα αποτελέσματα των δικών μας ερευνών. Το δείγμα που έλαβε μέρος στην έρευνα μας εμφάνισε υψηλά ποσοστά στην συνέχιση εργασιακής δραστηριότητας. Ακόμη, όσον αφορά την πλήρως απόσυρση από την εργασία το άτομο πρέπει να φροντίσει να έχει κάποιο χόμπι σαν

υποκατάστατο, όπως επισημάνθηκε παραπάνω. Και αυτό συμφωνεί και το δικό μας δείγμα που έδειξε ότι αν και οι ερωτώμενοι της έρευνας μας δεν έχουν ακόμη προγραμματίσει την συνταξιοδότηση τους έχουν ήδη βρει δραστηριότητες απασχόλησης για μετά την συνταξιοδότηση

Όσο αναφορά τον επαναπροσδιορισμό των σχέσεων της οικογένειας, σύμφωνα με την Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία στην ελληνική κοινωνία η οικογένεια παίζει πρωταρχικό ρόλο στην ζωή του ατόμου. Στις διαπροσωπικές σχέσεις συγκαταλέγεται και η επαφή του συνταξιοδοτούμενου με την γυναίκα του και αντιστρόφως. Με τη συνταξιοδότηση οι σχέσεις του ανδρόγυνου μπαίνουν σε άλλο επίπεδο. Ειδικότερα, με την αποχώρηση των παιδιών από το σπίτι, το ζευγάρι καταλήγει να στηρίζεται και να στηρίζει ο ένας τον άλλο. Τότε οι δύο τους μη έχοντας εργασιακές υποχρεώσεις που τους απορροφούν πολύτιμο χρόνο όπως παλαιότερα καταβάλλουν προσπάθειες ώστε να καλύψουν το κενό, να ξαναγνωρίσουν το σύντροφο τους και να επαναπροσδιορίσουν τη σχέση μεταξύ τους (Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία,χχ). Το παραπάνω εύρημα συμπίπτει με την έρευνα μας καθώς οι ερωτηθέντες δείχνουν με ποσοστό 68,4% πως μετά την αποδέσμευση από την εργασία θα ήθελαν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στην οικογένεια.

Ο εθελοντισμός αποτελεί σημαντικό κομμάτι σε χώρες όπως η Σουηδία και πολύ λιγότερα σε χώρες όπως η Ελλάδα, περίπου 2-3%. Η ανάλυσή των δεδομένων SHARE στις χώρες της Ευρώπης αποκαλύπτει ένα διακρατικό μοτίβο του εθελοντισμού με υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής στη Βόρεια Ευρώπη και χαμηλότερα στις χώρες της Μεσογείου. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία του ευρύτερου κοινωνικού, θεσμικού και πολιτιστικού υπόβαθρου για εθελοντική συμμετοχή (Hank and Erlinghagen, 2006). Στη χώρα μας η έλλειψη υποδομών είναι εμφανής καθώς και η πρωτοβουλία για δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης, τοπικών θεσμών που να ταιριάζουν με τις εθελοντικές οργανώσεις είναι περιορισμένες έως ανύπαρκτες.

Ο ελεύθερος χρόνος που δαπανάτε κατά τη διάρκεια μιας τυπικής ημέρας ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα, ακόμα και από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την οικονομική κατάσταση και την υγεία. Αρκετοί συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες: κάνοντας εθελοντική ή φιλανθρωπική εργασία, αθλητισμό, κοινωνικές ή άλλου είδους δραστηριότητες συμμετέχοντας μέσω

θησκευτικών, πολιτικών ή κοινοτικών οργανώσεων. Μερικοί από αυτούς παρακολουθούν ακόμη και μαθήματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης (Croda, Gonzalez-Chapela, 2005). Αντιθέτως, οι περισσότεροι ερωτηθέντες της έρευνας μας σκέφτονται μετά τη συνταξιοδότηση να αφιερωθούν περισσότερο στη φροντίδα της οικογένειας ή στη συνέχιση κάποιας εργασιακής δραστηριότητας, για να βοηθήσουν περαιτέρω οικονομικά τις οικογένειες τους και τους ίδιους, και λιγότερο να ασχοληθούν με καινούργιες εθελοντικές δραστηριότητες.

Ενεργός γήρανση

Σε συνέδριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000) με θέμα τη δημογραφική γήρανση και το μέλλον της κοινωνίας της γνώσης αναφέρθηκε ότι κατά την περίοδο 2000-2025 η Ευρώπη και η Ιαπωνία θα αποτελούν τις περιοχές του κόσμου με τις εμφανέστερες τάσεις γήρανσης. Συμπεραίνουμε ότι η διεύρυνση της ηλικιακής ομάδας των ατόμων άνω των 65 ετών επιτείνει την ανάγκη για μεταρρυθμίσεις της κοινωνικής πολιτικής.

Τα μέτρα για την ενεργό γήρανση στην Ελλάδα στο ΕΣΔΑ το 2005 προτείνονται ως εξής:

- Αλλαγή στερεοτύπων και στάσεων. Υποστήριξη δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων και διαχείρισης της ενεργού γήρανσης στο χώρο εργασίας.
- Υποστήριξη του κόστους εργασίας.
- Αύξηση της δημόσιας ενίσχυσης για κατάρτιση και κινητικότητα. Βελτίωση της παραγωγικότητας εργασίας.

Με βάση την έρευνα μας αποδεικνύεται ότι τα παραπάνω μέτρα συμφωνούν με το δείγμα που έγινε

Ωστόσο, οι δημογραφικές αλλαγές σε συνδυασμό με την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στη χώρα, καθορίζουν και τον βαθμό αναγκαιότητας λήψης μέτρων για την επιμήκυνση της εργασιακής ζωής των ενηλίκων. Οι αλλαγές στη πυραμίδα των ηλικιών επιδρούν άμεσα:

- Στην παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού.

- Στα κόστη κοινωνικής ασφάλισης και στη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων.
- Στο δυναμικό της οικονομίας προς τη κοινωνία της γνώσης και τη ψηφιακή τεχνολογία.
- Στις ανάγκες προσαρμογής των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών υπηρεσιών.

Τέλος το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έβγαλε τα παρακάτω πορίσματα στα οποία η Ελλάδα θα πρέπει να δώσει άμεση προτεραιότητα :

- Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και να καταστεί η εργασία πραγματική επιλογή για όλους.
- . Μεγαλύτερη και πιο αποτελεσματική επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη δια βίου μάθηση.

Στο ερευνητικό μέρος της πτυχιακής εργασίας παρατηρήθηκε ότι πολλά από τα παραπάνω εκφράστηκαν μέσω των απαντήσεων που έδωσε το δείγμα μας στο ερωτηματολόγιο. Βασική παρατήρηση είναι ότι σχεδόν το 50% του δείγματος εξέφρασε την επιθυμία να συνεχίσει να εργάζεται με προϋποθέσεις όπως το να βελτιώσει τα ήδη υπάρχοντα προσόντα του ή να αποκτήσει νέες γνώσεις. Επίσης, απάντησαν ότι θα συνέχιζαν να εργάζονται για περισσότερα χρόνια αν υπήρχαν υγιέστερες ή ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας. Φαίνεται ξεκάθαρα ότι το ώριμο εργατικό δυναμικό έχει την διάθεση για εμπλουτισμό των γνώσεων του και για την εξέλιξη της προσφοράς του στην αγορά εργασίας.

Αλλαγές στην συνταξιοδότηση

Στη περίοδο που διανύουμε πραγματοποιούνται, λόγω του οικονομικού αδιεξόδου που έχει βρεθεί η χώρα ραγδαίες αλλαγές σε όλους τους τομείς του ελληνικού δημοσίου. Ένα μεγάλο τμήμα των αλλαγών έχει αγγίξει το συνταξιοδοτικό – ασφαλιστικό μέρος της χώρας.

Η καταγραφή και αξιολόγηση της ισχύουσας κατάστασης σε επιλεγμένους ΦΚΑ ανέδειξε σοβαρές δυσλειτουργίες και παθογένειες, οι οποίες εντάσσονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- Προβλήματα που αφορούν στην ποιότητα εξυπηρέτησης των δικαιούχων σύνταξης στις συναλλαγές τους με τις υπηρεσίες των ΦΚΑ.
- Προβλήματα (θεσμικά, οργανωτικά, τεχνολογικά) που αφορούν στην εσωτερική λειτουργία των Φορέων, τα οποία επιβαρύνουν όχι μόνο τις υπηρεσίες των ίδιων των ΦΚΑ και την όλη απόδοση τους, αλλά και την ποιότητα εξυπηρέτησης των δικαιούχων. Ειδικότερα, σε ότι αφορά τις συναλλαγές μεταξύ των δικαιούχων σύνταξης και των υπηρεσιών των Φορέων έγιναν δύο βασικές διαπιστώσεις:
- Πολλά δικαιολογητικά (σε σημαντικό ποσοστό) είτε είναι περιττά και πρέπει να καταργηθούν, είτε μπορούν να αναζητηθούν αυτεπάγγελτα, είτε τέλος μπορούν να ενσωματωθούν στην αίτηση συνταξιοδότησης. Επιπλέον άλλα δικαιολογητικά μπορούν να καταργηθούν και οι σχετικές πληροφορίες να αναζητηθούν εσωτερικά υπό την προϋπόθεση ύπαρξης ενημερωμένων μητρώων των ΦΚΑ.
- Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει, υπάρχουν σοβαρές καθυστερήσεις στην διαδικασία απονομής της σύνταξης, οι οποίες στις περιπτώσεις Διαδοχικής Ασφάλισης ξεπερνούν και το 1 έτος, ενώ δεν εφαρμόζεται κατά κανόνα η δυνατότητα πρόωμης ανακεφαλαίωσης και άμεσης απονομής προσωρινής σύνταξης.

Με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' συστήνεται νπδδ με την επωνυμία «Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας» (εφεξής Ε.Ο.Π.Υ.Υ. ή Οργανισμός). Με τη λειτουργία του, που άρχεται έξι μήνες μετά τη δημοσίευση του νόμου, επιδιώκεται να εξασφαλιστεί: α) η ισότιμη πρόσβαση όλων των ασφαλισμένων σε ενιαίο σύστημα παροχής υπηρεσιών υγείας, που έχει ως σκοπό την πρόληψη, διατήρηση, προαγωγή, βελτίωση, αποκατάσταση και προστασία της υγείας με την παροχή πιστοποιημένων ιατρικών υπηρεσιών, εξετάσεων και φαρμάκων και την υιοθέτηση κοινών κανόνων πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και β) η σύμπραξη των μονάδων πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) με τις υπάρχουσες δομές τους, των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, των μονάδων υγείας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και άλλων ΝΠΔΔ, καθώς και των συμβεβλημένων

ιατρών κλπ στο πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας ενιαίου δικτύου πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας.

Σίγουρα οι αλλαγές που γίνονται επηρεάζουν τους εργαζόμενους βαθιά στην απόφαση τους να μεταβούν στην συνταξιοδότηση. Στην έρευνα μας όμως οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι θα συνεχίζουν να εργάζονται έτσι ώστε να μπορέσουν να λάβουν την μεγαλύτερη δυνατή σύνταξη. Επίσης απάντησαν ότι αν δεν είχαν νομικές κυρώσεις θα συνέχιζαν να εργάζονται και μετά την συνταξιοδότηση.

5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όσον αφορά την ερευνητική υπόθεση της έρευνας απορρίπτεται διότι η στάση των εργαζομένων 50+ απέναντι στην συνταξιοδότηση δεν σχετίζεται αρνητικά όταν προϋπάρχουν μέτρα και πολιτικές που τους επιτρέπουν να παραμείνουν στην εργασία. Αντίθετα, η πλειοψηφία αυτών εργάζονται μέχρι να μπορέσουν να λάβουν την μέγιστη δυνατή συνταξιοδότηση και αργότερα να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες.

Απαντώντας στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα το χαμηλό οικονομικό προφίλ του δείγματος επηρεάζει αρνητικά την μετάβαση στην συνταξιοδότηση, οι οποίοι συνεχίζουν να εργάζονται για να ενισχύουν το οικογενειακό τους εισόδημα.

Επιπλέον, οι παράγοντες που οδηγούν τους ερευνώμενους στην συνταξιοδότηση είναι είτε η συμπλήρωση του επαρκές ορίου για μέγιστη συνταξιοδότηση, είτε η συμπλήρωση ελαχίστου επαρκές ορίου, και για άλλους αδιευκρίνιστους λόγους σε σειρά από το μεγαλύτερο στο μικρότερο ποσοστό, απαντώντας στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα.

Αντίθετα, οι παράγοντες που οδηγούν κάποιους από τους ερωτηθέντες να αναβάλουν την έξοδο τους από την εργασία έχει ως βασικό κίνητρο την στήριξη του οικογενειακού εισοδήματος, ένα ποσοστό της τάξεως του 13% δεν διευκρίνισε τους λόγους ενώ το μικρότερο ποσοστό αυτών για να εξασφαλίσει υψηλή σύνταξη.

Τέλος, η στάση των ερωτηθέντων απέναντι στις αλλαγές στην συνταξιοδότηση δείχνει να μην συμφωνούν με αυτές και να υποστηρίζουν την παραμονή στην εργασία τους χωρίς την αύξηση του ορίου ηλικίας.

5.4 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η προετοιμασία των ατόμων κατά τη συνταξιοδότηση αποτελεί το σημαντικότερο κεφάλαιο καθώς συνίσταται στην εξοικονόμηση χρημάτων και διαχείρισής τους, στη διατήρηση της καλής υγείας και στην ενεργοποίηση μέσω διαφόρων δραστηριοτήτων έτσι ώστε τα άτομα να νιώθουν χρήσιμα.

- Τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα υπάρχουν και υλοποιούνται σε αρκετές χώρες εδώ και 30 χρόνια με επιτυχία. Αξιοσημείωτο είναι πως αποτελούν μια συντόμευση της ενεργούς γήρανσης και της αντιμετώπισης της δημογραφικής πρόκλησης. Στη χώρα μας δυστυχώς δεν υπάρχουν οργανωμένα προγράμματα προετοιμασίας. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να οργανώνονται από τις επιχειρήσεις με τη βοήθεια επαγγελματικών συμβούλων που διαθέτουν ανάλογες γνώσεις. Στην πράξη αυτά μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές ανάλογα με τις συνθήκες τις εκάστοτε επιχείρησης. Θα μπορούσαν να αποτελέσουν και ένα πιθανό τομέα εργασίας για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς υπό την προϋπόθεση ότι η εκπαίδευση τους θα διαμορφωθεί έτσι ώστε να εμβαθύνουν στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των εξυπηρετούμενων.
- Σε επίπεδο πολιτείας το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να εκπαιδεύει τους ανθρώπους από μικρή ηλικία για όλο το φάσμα ζωής συμπεριλαμβανομένου και των γηρατειών. Οι άνθρωποι αξιολογούν τους εαυτούς τους ανάλογα με το αν μπορούν να πραγματοποιήσουν με επιτυχία το πέρασμα στο στάδιο της ζωής τους που χαρακτηρίζεται από τη συνταξιοδότηση. Αν υπάρξει προετοιμασία από τη μεριά του κράτους έχουν αυτοπεποίθηση ότι θα τα καταφέρουν ικανοποιητικά. Η εκπαίδευση πρέπει να είναι ανοιχτή όχι μόνο για τους νέους αλλά και για όσους επιθυμούν να επωφεληθούν από αυτή, θα πρέπει να παρέχεται η ευκαιρία στους εργαζομένους για διαρκή εκπαίδευση προκειμένου να παρακολουθούν τις ταχείες σύγχρονες εξελίξεις και να μην καθίστανται άχρηστες και ξεπερασμένες οι γνώσεις τους. Με το Ελεύθερο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο δίνεται μια ευκαιρία να σπουδάσουν και για την αξιοποίηση αυτής της ευκαιρίας πρέπει να δημιουργηθούν ενδιαφέροντες κλάδοι που να καλύπτουν τις ιδιαίτερές τους ανάγκες. Με την επιλογή αυτή θα διατηρήσουν και θα

καλλιεργήσουν περαιτέρω τις πνευματικές τους ικανότητες και θα έρθουν πιο κοντά στη νεότερη γενιά μέσω της επαφής που θα αναπτύξουν μεταξύ τους.

- Το κράτος οφείλει επιπλέον να επιβάλει ειδικά μέτρα στις επιχειρήσεις αξιωνοντας την κατάργηση των προς τα πάνω ορίων ηλικίας στις προσλήψεις και επιδοτώντας εκείνες που προσλαμβάνουν ηλικιωμένους εργαζόμενους. Επιπροσθέτως, η συνέχιση σχέσης μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων μετά τη συνταξιοδότηση είναι πολύ σημαντική γιατί αποτρέπει την αίσθηση τους συνταξιούχου ότι αποκόβεται εντελώς από την προηγούμενη του ζωή, του δημιουργεί την αίσθηση ότι είναι σεβαστός και έχει εκτιμηθεί η προσφορά εργασίας του. Αυτό μπορεί να υλοποιηθεί με το να προσκαλεί τους συνταξιούχους να συμμετέχουν σε κοινωνικές και επαγγελματικές υποθέσεις της επιχείρησης, να αξιοποιεί τις γνώσεις και την εμπειρία τους σε διάφορα προγράμματα.
- Ένα εξίσου σημαντικό κομμάτι είναι αυτό του εθελοντισμού. Στη χώρα μας δυστυχώς δεν είναι ανεπτυγμένη η εθελοντική εργασία για λόγους πολιτιστικούς και απουσίας σχετικών δομών. Με την αξιοποίηση της παραγωγικής ικανότητας των συνταξιούχων μπορεί να γίνει σημαντική εξοικονόμηση πόρων και να ενισχυθεί η αίσθηση προσφοράς. Τα δεδομένα από την εφαρμογή προγραμμάτων εθελοντικής εργασίας στο εξωτερικό είναι πολύ ελπιδοφόρα και θα πρέπει να αποτελούν έναυσμα και για τη δική μας χώρα.
- Η δημιουργία μιας ηλεκτρονικής ιστοσελίδας από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία θα απευθυνόταν στις ανάγκες των ατόμων 50+ για την μετάβαση τους στην συνταξιοδότηση και την ενημέρωση τους για τις επόμενες ενέργειες τους και δραστηριότητες. Η ιστοσελίδα αυτή θα ήταν πολύ χρήσιμη για τους ίδιους τους εμπλεκόμενους αλλά και για τις οικογένειες τους και τα άτομα που συναναστρέφονται αλλά και των αρμόδιων φορέων ώστε να πληροφορούνται για οτιδήποτε τους αφορά.
- Ο ρόλος της Κοινωνικής Εργασίας, καθώς και η συμμετοχή κι άλλων επαγγελματικών συμβούλων π.χ ψυχολόγων, στη δημιουργία, οργάνωση και διεκπεραίωση προγραμμάτων προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους θα ήταν πολύ χρήσιμος. Στόχος αυτών θα είναι αρχικά η ενημέρωση και προετοιμασία. Μέσα από το πρόγραμμα αυτό θα

διευκολύνεται ο μελλοντικός συνταξιούχος πάνω στον οικονομικό προγραμματισμό, την απόκτηση γνώσεων για τη φροντίδα της υγείας του, την ανάπτυξη νέων ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων, την επαφή του με πηγές της κοινότητας, υπηρεσίες, οργανώσεις.

- Σε αρκετά πλαίσια άσκησης της Κοινωνικής Εργασίας κάποιος από τους εξυπηρετούμενους ενδέχεται να είναι άτομα που έχουν συνταξιοδοτηθεί, ενώ σε κάποια άλλα οι εξυπηρετούμενοι ανήκουν σχεδόν αποκλειστικά στην ομάδα των συνταξιούχων (γηροκομεία, Κ.ΑΠ.Η κ.λ.π). Ο κοινωνικός λειτουργός που εργάζεται σε τέτοια πλαίσια και φιλοδοξεί να είναι βοηθητικός και αποδοτικός στην εργασία του, οφείλει να έχει βαθιά γνώση και ευαισθησία για τις επιρροές και τις επιδράσεις που ασκεί η συνταξιοδότηση στο άτομο. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει η εκπαίδευση του κοινωνικού λειτουργού να διαμορφωθεί έτσι ώστε να παρέχει τουλάχιστον ένα σοβαρό υπόβαθρο γνώσεων σε σχέση με τη τρίτη ηλικία και τα συγκεκριμένα προβλήματα που αντιμετωπίζει. Το ισχύον πρόγραμμα σπουδών στις σχολές της Κοινωνικής Εργασίας, τουλάχιστον στη χώρα μας περιορίζεται σε γενικές αναφορές και δεν εμβαθύνει στα θέματα που αφορούν τους ηλικιωμένους. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι για τον κοινωνικό λειτουργό που εργάζεται σε κοινωνικές υπηρεσίες επιχειρήσεων, να γνωρίζει τα προβλήματα που ενδεχομένως μπορούν να προκύψουν από την συνταξιοδότηση των εργαζομένων καθώς και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ελαττωθεί ή να εξαιρεθεί η επίδραση αυτών των προβλημάτων. Ο κοινωνικός λειτουργός είναι ο επαγγελματίας εκείνος που μπορεί να οργανώσει και να πραγματοποιήσει προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότηση τους, αλλά για να διεκδικήσει αυτή τη θέση θα πρέπει προηγουμένα να έχει κατακτήσει τη σχετική γνώση. Σε χώρες του εξωτερικού που λειτουργούν σε αυτά τα προγράμματα οι κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται σ' αυτά επιδεικνύουν αξιοσημείωτο έργο. Αντιθέτως στη χώρα μας δεν λειτουργούν παρόμοια προγράμματα με αυτά στο εξωτερικό και η εργασία των κοινωνικών λειτουργών περιορίζεται σε προσωπικό επίπεδο.
- Στις ήδη υπάρχουσες υπηρεσίες που απευθύνονται στην ηλικιακή ομάδα 50+ θα ήταν χρήσιμη και αποτελεσματική η ύπαρξη σχεδιασμού. Ο σχεδιασμός

υποδηλώνει την παρακολούθηση της υπηρεσίας λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες των ανθρώπων, τις ηθικές τους αξίες, την προσωπικότητά τους. Θα πρέπει ωστόσο να συνοδεύεται από συνεχόμενη εξακρίβωση της αποτελεσματικότητας του η όχι.

- Είναι απαραίτητο να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές για την παράταση του επαγγελματικού βίου, προκειμένου να κρατήσει τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας στην απασχόληση. Είναι σημαντικό για τις επιχειρήσεις να στρέψουν την προσοχή τους σε στρατηγικές για την υποστηρίξουν το εργατικό δυναμικό που αποτελείται από τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, επειδή η εργασία τους έχει μεγάλη αξία. Κάποιες από τις προτάσεις είναι οι ακόλουθες:
 - Σχεδιασμός πρωτοβουλιών πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης με στόχο την αλλαγή των αντιλήψεων και στερεοτύπων απέναντι στην γήρανση γενικά και στο μεγαλύτερο σε ηλικία εργατικό δυναμικό.
 - Σχεδιασμός πολιτικών λύσεων με την εισαγωγή ευέλικτων, αποτελεσματικών, ολοκληρωμένων νομοθετικών ρυθμίσεων και άλλων παρεμβάσεων για την διευκόλυνση της πρόσβασης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων στην αγορά εργασίας και της παραμονής τους στην απασχόληση, και γενικά, για την διασφάλιση, στην πράξη, του δικαιώματος στην εργασία όλων των ατόμων, ανεξάρτητα από φύλο ή ηλικία.
 - Εισαγωγή κινήτρων προς τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας με στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους, την διατήρηση της εργασιακής ικανότητας και την ενθάρρυνση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό γενικά, μέσω διάφορων ενεργειών για την βελτίωση της ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία.
 - Προώθηση θεσμικών και άλλων κινήτρων προς εργοδότες και επιχειρήσεις για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.
 - Εξασφάλιση συνεργασίας ανάμεσα σε όλους τους εμπλεκόμενους σε ζητήματα απασχόλησης φορείς και προώθηση ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου. Προώθηση της συστηματικής έρευνας για τα προβλήματα και τις ευκαιρίες που συνδέονται με την γήρανση.
 - Πολιτικές παρέμβασης για την διαχείριση της ενεργού γήρανσης :

- Αλλαγή στερεοτύπων και στάσεων. Υποστήριξη δράσεων καταπολέμησης των διακρίσεων και διαχείρισης της ενεργού γήρανσης στο χώρο εργασίας.
- Υποστήριξη του κόστους εργασίας.
- Αύξηση της δημόσιας ενίσχυσης για κατάρτιση και κινητικότητα. Βελτίωση της παραγωγικότητας εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρεία (2000) *Θέματα γεροντολογίας και γηριατρικής*. Αθήνα: Σύνοδρον
2. Ελληνική Γεροντολογική Εταιρεία, άνευ εκδότη, Αθήνα, άνευ ημερομηνία έκδοσης.
3. Εφημερίδα της Ελληνικής κυβερνήσεως, Νόμος υπ' αριθμόν 3655, Φύλλο 58, Τεύχος πρώτο, άρθρο 136, παρ.3, (24/11/2011)
4. Θεωδορουλάκης, Μ.(Διδακτορική Διατριβή) *Οι εξωτερικοί παράγοντες της κρίσης της κοινωνικής ασφάλισης, οι επιδράσεις τους και οι εναλλακτικές πολιτικές αντιμετώπισης του*. Αθήνα, 2008, σελ.20-22. 203-204. 298-300
5. Κετσετζοπούλου, Μ. (2007). *Στρατηγικές ενεργού γήρανσης*. Αθήνα: European Profiles.
6. Νικολακοπούλου- Στεφάνου, Η., (1996) *Γήρανση και Κοινωνία*. Αθήνα: ΕΚΚΕ
7. Νικολακοπούλου-Στεφάνου,(1996) *Ελαστική ηλικία συνταξιοδότησης*. Αθήνα: Παπαζήσης.
8. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού,(2008) *Προαιρετική ασφάλιση μακροχρόνια ανέργων για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος*
9. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού,(2008) *Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης*.

ΔΙΑΔΥΚΤΙΟ

1. Βαρδιαμπάση, Κ.Μ., Κορδάκη, Χ., Τζομπανάκη, Ε., (2005) *Ανοιχτή και κλειστή Περίθαλψη Ηλικιωμένων*
<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/nos/2005/Vardiabasi/attached-document/2005Vardiabasi.pdf> {18-10-11}
2. Μούσης, Ν.,(2009) *Κοινωνική προστασία στην ΕΕ*. http://europedia.moussis.eu/books/Book_2/5/13/05/03/?lang=gr&all=1&s=1&e=10 {28-09-11}

3. Σφίγγει ο βρόγχος με την εφεδρεία και τα ανθυγιεινά (2011), <http://www.zougla.gr/page.ashx?pid=2&aid=421973&cid=4> {20-11-11}
4. Σημαντική αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ζητά η Κομισιόν (2010), <http://www.newstime.gr/?i=nt.el.article&id=45909> {30-11-11}
5. Δώδεκα αλλαγές στις συντάξεις και στα επιδόματα από 1/1/2012 (2011), <http://www.alfavita.gr/artro.php?id=51469> {28-11-11}
6. ΑΠΕ-ΜΠΕ(Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων- Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων), (2009) *Η απότομη και πλήρης συνταξιοδότηση μπορεί να σκοτώσει πρόωρα κάποιον* http://ygeiaonline.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2121:2009-10-22-08-07-42&catid=63:psychology&directory=152 {21-11-11}
7. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου για το Ευρωπαϊκό Έτος.*(2010), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010PC0462:EL:NOT> [13.10.2011].
8. Ωρολόγια Α. *Οι δημογραφικές εξελίξεις και οι ανάγκη πολιτικών απασχόλησης για την ενεργό γήρανση.* (2007), www.sbbe.gr [2.10.2011]
9. Σεμινάριο Επιμόρφωσης Στελεχών. (2007). *Σύγχρονες πολιτικές αποτελεσματικής διαχείρισης της ενεργού γήρανσης του εργατικού δυναμικού»* (2007) http://www.empeiria-dp.gr/stud/11_1el.pdf, [14-09-11]
10. Λεοντάρης, Μ. *Αλλαγές στις ασφαλιστικές και εργασιακές σχέσεις των μισθωτών.* <http://www.taxnews.info/news/nomos-3863-2010/> (28/11/2011).
11. Τεχνικός Σύμβουλος Κεντρικής Επιτροπής Απλούστευσης Διαδικασιών.(2007). *5 Παράμετροι και παράγοντες ποιότητας,* http://www.kead.gr/FKA_Report.pdf (15/11/2011).
12. Age Platform Europe, *Pre-Retirement courses in Denmark*,(2011). <http://www.age-platform.eu/en/best-practices/128-employment/1373-rre-retirement-courses-in-denmark>(09-01-12)
13. Citizens Information, *Active Retirement Groups in Ireland*,(2011). http://www.citizensinformation.ie/en/employment/retirement/retirement_from_work/active_retirement.html(09-01-12)
14. SHARE - Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, (2012). <http://share-dev.mpisoc.mpg.de/> (01-01-12)

15. Taxheaven, *Διορθωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και σε άλλες διατάξεις*(2011). <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/index/circular/11809>
16. Taxheaven, *Σχέδιο Νόμου-Ασφαλιστικό Νομοσχέδιο*,(2011) <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/11216>
17. Η Κατάθλιψη μετά τη σύνταξη(2011), <http://sciencearchives.wordpress.com/2011/09/19/%CE%AC-%CE%AC-%CF%8D-2/#more-3054> {15-10-2011}
18. Η πρόωρη συνταξιοδότηση εξασθενεί τη μνήμη(2011), <http://stress.gr/disorder.php?id=10>{16-10-2011}

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

1. Atchley, R.(1977) *The social forces in later life. An introduction to social Gerontology* Second edition. Belmont, California:Wadsworth Publishing Company Inc.
2. Batles, M.M and Lang, F.R, (1997),Everyday Functioning and Successful Aging: The impact of Resources.*Psychology and Aging*, 12(3), 433-443
3. Barrow, G.M., Smith, P.A., (1979)*Aging, Ageism and Society*.USA, Minesota: West Publishing CO
4. Baucum, C., (2008) *Η ανάπτυξη του ανθρώπου*. Αθήνα: Παπαζήση
5. Bosse, R., Aldwin, C.M., and Levenson, M.R., Workman-Daniels, K., Ekerdt, D.J(1990), Differences in Social Support Among Retirees and Workers:Findings From The Normative Aging Study. *Psychology and Aging*, 5(1), 41-47
6. Bytheway, B., Keil T., Allat P., Bryman A., (1989) *Becoming and being Old.Sociological Approaches to Later Life*. Bristol: J.W Arrowsmith LTD
7. Connidis, I.A., (1989) *Family Ties and Aging*. Canada: Butterworth's Canada Ltd.
8. Commission of The European Communities (1978) *The attitude of the working population to retirement*. Brussels
9. Croda, E., Gonzalez-Chapela, J., (2005) *How do European older adults use their time*, *Aging and Society* (265-272)
10. Erlinghagen, M., Hank, K., (2006) *The participation of older Europeans in Volunteer Work*, *Aging and Society* 26, (259-265)

11. Featherstone, M., Wernick, A., (1995) *Images of Aging Cultural representations of Later Life*. London: Routledge
12. Fletcher, W.L., Hansson, R.O., (1991) *Assesing the Social Components of Retirement Anxiety, Psychology and Aging*. 6 (1), 76-85
13. Floyd, F.J., Hoynes, S.N., Rogers Doll E., Winemiller, D., Lemsky, C., Murphy Burgy, C., Werle, M., Heilman, N., (1992) *Assessing Retirement Satisfaction and Perceptions of Retirement Experiences*, *Psychology and Aging*.7(4), 609-621
14. Geist, H., (1968)*The psychological Aspects of Retirement* Springfield. Illinois. USA : Charles Thomas
15. Glamser, F.D., (1981) *The impact of the preretirement programs on the retirement experience*. *Journal of Gerontology*,36(2), 244-250
16. Hendricks, G., Davis Hendricks, C., (1977) *Aging in Mass Society Myths and Realities*. Cambridge Massachusetts: Winthrop Publishers, Inc
17. Hayes, N., (1998) *Εισαγωγή στην ψυχολογία*. Β' τόμος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
18. Loether , H., (1969) *Problems of Aging :sociological and social psychological perspectives*.USA: Dickenson Publishing Company
19. Philipson, C., (1998) *Reconstructing old age: New Agendas in Social Theory and Practice*. London : Sage Publications
20. Pushkar, D., Arbuckle, T., and Maag, U., (1997) *Everyday Activity Paraments and Competence in Older Adults, Psychology and Aging*,12(4) ,600-609
21. Regula Herzog, A., House, J.S., Morgan , J.N., (1991) *Relation of Work and Retirement to Health and Well- Being in Older Age, Psychology and Aging*. 6(2), 202-211.
22. Regula Herzog, A., Franks, M.M., Markus, H.R., Holmberg, D., (1998) *Activities and Well- Being in Older Age: Effects of Self – Consept and Educational Attainment, Psychology and Aging*. 13(2), 179-184
23. Rapkid, B.D., and Fisher, K., (1992) *Framing the Construct of Life Satisfaction in Terms of Older Adult's Personal Goals*.*Psychology and Aging*.7(1), 138-148
24. Schlossberg, N.K.,(1990) *Training counselors to work with older adults* Psychology and Behavioral Sciences Collection.14(1).
25. Stoppard, M.,(1983) *The best years of your life*. USA: Villard Books

26. Taylor, M., and McFarlane Shore, L.,(1995) Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging*10(1), 76-83

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α

Πρόταση

- Απόφαση του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου για το ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης (2012) (κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ).

Έχοντας υπόψη: τη συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 2, την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια, τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής [2], τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών [3], Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

1. Σύμφωνα με το άρθρο 147 της Συνθήκης, η Ένωση συμβάλλει στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ κρατών μελών, υποστηρίζοντας και, εάν χρειάζεται, συμπληρώνοντας τη δράση τους.
2. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 1 της Συνθήκης, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών όσον αφορά τους όρους εργασίας, την αφομοίωση των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας προσώπων και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.
3. Σύμφωνα με το άρθρο 25 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων, η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ηλικιωμένων προσώπων να διάγουν αξιοπρεπή και ανεξάρτητη ζωή και να συμμετέχουν στον κοινωνικό και πολιτιστικό βίο.
4. Διαδοχικά Ευρωπαϊκά Συμβούλια έχουν αναγνωρίσει την ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις που έχει η γήρανση του πληθυσμού στα ευρωπαϊκά κοινωνικά μοντέλα. Η καίρια απάντηση σ' αυτήν την ταχεία αλλαγή της ηλικιακής διάρθρωσης του πληθυσμού συνίσταται στην προώθηση της ενεργού γήρανσης και, κατά συνέπεια, στη διασφάλιση ότι οι γενιές που γεννήθηκαν κατά την περίοδο της

μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης, οι οποίες, γενικά, είναι πιο υγιείς και διαθέτουν καλύτερη μόρφωση από οποιαδήποτε προηγούμενη γενιά, έχουν κατάλληλες ευκαιρίες για απασχόληση και ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία.

5. Το αυξανόμενο ποσοστό ηλικιωμένων στην Ευρώπη καθιστά σημαντικότερη από ποτέ την προώθηση της ενεργού γήρανσης. Η υγιής γήρανση μπορεί να αυξήσει τη συμμετοχή των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας, να τους επιτρέψει να παραμένουν ενεργοί στην κοινωνία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, να βελτιώσει την ατομική ποιότητα της ζωής τους και να περιορίσει τις καταπονήσεις των συστημάτων υγείας και κοινωνικής προστασίας.

6. Η Επιτροπή παρουσίασε τις απόψεις της σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ΕΕ και τις ευκαιρίες αντιμετώπισής τους στις ανακοινώσεις της «Το δημογραφικό μέλλον της Ευρώπης, μετατροπή μιας πρόκλησης σε ευκαιρία», στις 12 Οκτωβρίου 2006, και «Η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της δημογραφικής γήρανσης στην ΕΕ», την 21η Απριλίου 2009.

7. Στις 22 Φεβρουαρίου 2007 το Συμβούλιο εξέδωσε ψήφισμα με θέμα «Ευκαιρίες και προκλήσεις της δημογραφικής μεταβολής στην Ευρώπη: η συνεισφορά των ηλικιωμένων στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη», το οποίο τόνιζε την ανάγκη για αύξηση των δυνατοτήτων ενεργού συμμετοχής των ηλικιωμένων, τις νέες οικονομικές ευκαιρίες («πολιά οικονομία») που προκύπτουν από την αυξανόμενη ζήτηση των ηλικιωμένων για συγκεκριμένα αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και τη σημασία της θετικής δημόσιας εικόνας των ηλικιωμένων.

8. Στις 8 Ιουνίου 2009 το Συμβούλιο ενέκρινε συμπεράσματα με θέμα «Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών: ενεργός και αξιοπρεπής γήρανση», στα οποία αναγνωρίζεται ότι, σε όλη την ΕΕ, οι ηλικιωμένοι άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις στην προσπάθειά τους να διάγουν μια ενεργό ζωή και να γεράσουν με αξιοπρέπεια, και προτείνεται μια σειρά από μέτρα στα κράτη μέλη και στην Επιτροπή.

9. Στις 20 Νοεμβρίου 2009 το Συμβούλιο ενέκρινε συμπεράσματα με θέμα την υγιή και αξιοπρεπή γήρανση, στα οποία κάλεσε την Επιτροπή, μεταξύ άλλων, «να αναπτύξει δραστηριότητες αύξησης της ευαισθητοποίησης για την προώθηση της

δραστήριας γήρανσης, μεταξύ άλλων ενδεχομένως με τη θέσπιση Ευρωπαϊκού έτους για τη δραστήρια γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών το 2012».

10. Η Επιτροπή, στην ανακοίνωσή της με θέμα «Ευρώπη 2020 — Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη», τόνιζε τη σημασία που έχει για την Ευρωπαϊκή Ένωση η εξασφάλιση ενός υγιούς και ενεργού γηράσκοντος πληθυσμού προς όφελος της κοινωνικής συνοχής και της υψηλότερης παραγωγικότητας. Πρότεινε την ανάληψη μιας εμβληματικής πρωτοβουλίας με τίτλο «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη θα πρέπει κυρίως να προωθούν τις πολιτικές ενεργού γήρανσης, και την ανάληψη εμβληματικής πρωτοβουλίας με τίτλο «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας». Η επίτευξη αυτών των στόχων πολιτικής απαιτεί τη συμμετοχή όλων των κυβερνητικών επιπέδων και διαφόρων μη κυβερνητικών ενδιαφερόμενων μερών· αυτοί με τη σειρά τους μπορούν να υποστηριχθούν, σε επίπεδο Ένωσης, από τις δραστηριότητες του ευρωπαϊκού έτους με στόχο την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την ενθάρρυνση της ανταλλαγής ορθών πρακτικών. Οι εθνικοί συντελεστές θα πρέπει να μεριμνούν για τον συντονισμό των εθνικών μέτρων και τη συμμόρφωσή τους με τους γενικούς στόχους του ευρωπαϊκού έτους. Προγραμματίζεται επίσης η συμμετοχή άλλων οργάνων και ενδιαφερόμενων μερών.

11. Στις 7 Ιουνίου 2010 το Συμβούλιο ενέκρινε συμπεράσματα με θέμα την ενεργό γήρανση, στα οποία κάλεσε την Επιτροπή να επιδιώξει την προετοιμασία ενός ευρωπαϊκού έτους για την ενεργό γήρανση το 2012, κατά τη διάρκεια του οποίου μπορούν να προβληθούν τα οφέλη της ενεργού γήρανσης και η συμβολή της στην αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και μπορούν να δημοσιοποιηθούν ελπιδοφόρες πρωτοβουλίες που υποστηρίζουν την ενεργό γήρανση σε κάθε επίπεδο.

12. Στην πρότασή της για απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις «κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών», της 27ης Απριλίου 2010, η οποία καλεί τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές 7 και 8, να αυξήσουν τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό μέσω πολιτικών προώθησης της ενεργού γήρανσης, η Επιτροπή πρότεινε να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων μέσω καινοτομιών στην οργάνωση της εργασίας και να αυξηθεί η ικανότητα απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία

εργαζομένων μέσω αναβάθμισης των δεξιοτήτων και συμμετοχής σε συστήματα διά βίου μάθησης. Η κατευθυντήρια γραμμή 10 τονίζει την ανάγκη βελτίωσης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, της διά βίου μάθησης και των πολιτικών ενεργού ένταξης με στόχο τη δημιουργία ευκαιριών σε διάφορα στάδια της ζωής των ανθρώπων και την προστασία τους από τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

13. Στην ανακοίνωσή της με θέμα «Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη», την πρώτη εμβληματική πρωτοβουλία της ΕΕ2020, που υιοθετήθηκε στις 19 Μαΐου 2010, η Επιτροπή τόνισε τη σημασία των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) για την ευγηρία, προτείνοντας συγκεκριμένα την ενίσχυση του κοινού προγράμματος «αυτόνομη διαβίωση υποβοηθούμενη από το περιβάλλον» (AAL). Το ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη συνιστούσε επίσης τη λήψη συντονισμένων μέτρων για την αύξηση των ψηφιακών δεξιοτήτων όλων των Ευρωπαίων, συμπεριλαμβανομένων των ηλικιωμένων, μιας ομάδας που υπερεκπροσωπείται στο πλαίσιο των 150 εκατομμυρίων πολιτών, ήτοι περίπου 30% του συνόλου, οι οποίοι δεν έχουν χρησιμοποιήσει ποτέ το διαδίκτυο.

14. Η Επιτροπή υλοποιεί το ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης για την αναπηρία, που περιέχει σχετικές δράσεις για ηλικιωμένα άτομα, δεδομένης της συσχέτισης μεταξύ αναπηρίας και γήρανσης. Ειδικότερα, θα ήταν κατάλληλο να αναληφθούν δράσεις για την προσβασιμότητα που να βασίζονται σε προσεγγίσεις «Σχεδίασης για όλους» («Design for all»). Επιπρόσθετα, η ΕΕ και όλα τα κράτη μέλη έχουν υπογράψει τη σύμβαση των ΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, που περιέχει σχετικές διατάξεις για τους ηλικιωμένους.

15. Η ενεργός γήρανση αποτελεί αντικείμενο πολλών προγραμμάτων της Ένωσης, όπως είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το πρόγραμμα PROGRESS, το πρόγραμμα διά βίου μάθησης, το πρόγραμμα για τη δημόσια υγεία, τα ειδικά προγράμματα τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας και κοινωνικοοικονομικών και ανθρωπιστικών επιστημών του έβδομου προγράμματος-πλαίσιου έρευνας και ανάπτυξης, το σχέδιο δράσης «Η ευγηρία στην κοινωνία της πληροφορίας», το κοινό πρόγραμμα αυτόνομης διαβίωσης υποβοηθούμενης από το περιβάλλον (AAL) για έρευνα και καινοτομία, το πρόγραμμα για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία με

πιλοτικά σχέδια με θέμα τις ΤΠΕ για την ευγηρία και το σχέδιο δράσης για τις αστικές μετακινήσεις. Η χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων του ευρωπαϊκού έτους από την Ένωση θα συμμορφώνεται με τις προτεραιότητες και τους κανόνες που ισχύουν, σε ετήσια ή πολυετή βάση, για υφιστάμενα προγράμματα και ανεξάρτητες γραμμές του προϋπολογισμού στον τομέα της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και των ίσων ευκαιριών. Όπου κρίνεται σκόπιμο, προγράμματα και πολιτικές που εφαρμόζονται σε άλλους τομείς, όπως στην εκπαίδευση και τον πολιτισμό, την υγεία, την έρευνα, την κοινωνία της πληροφορίας, την περιφερειακή πολιτική και την πολιτική μεταφορών, είναι δυνατόν να στηρίζουν το ευρωπαϊκό έτος.

16. Οι στόχοι του προτεινόμενου ευρωπαϊκού έτους ενεργού γήρανσης δεν μπορούν να επιτευχθούν πλήρως σε επίπεδο κράτους μέλους λόγω της ανάγκης για διακρατική ανταλλαγή πληροφοριών και διάδοση των ορθών πρακτικών σε όλη την ΕΕ, και μπορούν κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας της προτεινόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η παρούσα απόφαση δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων αυτών.

Παράρτημα Β

Εξέδωσαν την παρούσα απόφαση:

Άρθρο 1 Αντικείμενο:

Το έτος 2012 ορίζεται ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανσης (εφεξής: «ευρωπαϊκό έτος»).

Άρθρο 2 Στόχος:

Ο γενικός στόχος του ευρωπαϊκού έτους θα είναι να ενθαρρύνει και να υποστηρίξει τις προσπάθειες που καταβάλλουν τα κράτη μέλη, οι περιφερειακές και τοπικές αρχές τους, οι κοινωνικοί εταίροι και η κοινωνία των πολιτών για να προωθήσουν την ενεργό γήρανση και να αξιοποιήσουν αποτελεσματικότερα το δυναμικό του ταχέως αυξανόμενου πληθυσμού που κοντεύει ή έχει ξεπεράσει τα 60, διαφυλάσσοντας με

τον τρόπο αυτό την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Η ενεργός γήρανση συνεπάγεται τη δημιουργία καλύτερων ευκαιριών και συνθηκών εργασίας, ώστε οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να μπορέσουν να διαδραματίσουν τον ρόλο τους στην αγορά εργασίας, καταπολεμώντας τον κοινωνικό αποκλεισμό με την ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής στην κοινωνία, και ενθαρρύνοντας την υγιή γήρανση. Στη βάση αυτή, οι στόχοι θα είναι οι ακόλουθοι:

- Η αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με την αξία της ενεργού γήρανσης, προκειμένου να τονιστεί η χρήσιμη συμβολή των ηλικιωμένων στην κοινωνία και την οικονομία, να προωθηθεί η ενεργός γήρανση και να αξιοποιηθεί αποτελεσματικότερα το δυναμικό των ηλικιωμένων ατόμων·
- Η ενίσχυση του διαλόγου και η ανάπτυξη της αμοιβαίας μάθησης μεταξύ των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να προωθηθούν οι πολιτικές ενεργού γήρανσης, να εντοπιστούν και να διαδοθούν ορθές πρακτικές και να ενθαρρυνθούν η συνεργασία και οι συνέργειες·
- Η διαμόρφωση ενός πλαισίου για δέσμευση και συγκεκριμένη δράση, που θα επιτρέψει στα κράτη μέλη και τα ενδιαφερόμενα μέρη σε όλα τα επίπεδα να χαράξουν πολιτικές μέσω συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και να δεσμευτούν για συγκεκριμένους στόχους σχετικά με την ενεργό γήρανση.

Άρθρο 3 Περιεχόμενο των μέτρων:

Τα μέτρα που λαμβάνονται για την επίτευξη των στόχων που καθορίζονται στο άρθρο 2 περιλαμβάνουν τις ακόλουθες δραστηριότητες σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο:

- Συνέδρια, εκδηλώσεις και πρωτοβουλίες για την προώθηση του διαλόγου και την ευαισθητοποίηση και ενθάρρυνση για την ανάληψη συγκεκριμένων δεσμεύσεων·
- Εκστρατείες ενημέρωσης, προβολής και εκπαίδευσης·
- Ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειρίας και ορθών πρακτικών·
- Έρευνα και μελέτες σε επίπεδο Ένωσης ή σε εθνική κλίμακα, και διάδοση των αποτελεσμάτων.
- Η Επιτροπή ή τα κράτη μέλη μπορούν να προσδιορίσουν άλλες δραστηριότητες που συμβάλλουν στους στόχους του ευρωπαϊκού έτους και να

επιτρέψουν τη χρησιμοποίηση της ονομασίας του ευρωπαϊκού έτους για την προώθηση των δραστηριοτήτων αυτών, στο μέτρο που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων που προβλέπονται στο άρθρο 2.

- Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη, κατά την υλοποίηση του έτους, λαμβάνουν υπόψη τους την ενσωμάτωση της έννοιας του φύλου.

Άρθρο 4 Συντονισμός με τα κράτη μέλη

Κάθε κράτος μέλος ορίζει έναν εθνικό συντονιστή επιφορτισμένο με την οργάνωση της συμμετοχής του στο ευρωπαϊκό έτος. Οι εθνικοί συντονιστές οφείλουν επίσης να μεριμνούν για τον σωστό συντονισμό των εθνικών δραστηριοτήτων.

Άρθρο 5 Συντονισμός σε επίπεδο Ένωσης

Η Επιτροπή συγκαλεί συνεδριάσεις των εθνικών συντονιστών με σκοπό τον συντονισμό σε επίπεδο Ένωσης και την ανταλλαγή πληροφοριών, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις δεσμεύσεις που αναλήφθηκαν και την υλοποίησή τους στα κράτη μέλη.

Ο συντονισμός σε επίπεδο Ένωσης αποτελεί επίσης αντικείμενο των υφιστάμενων επιτροπών πολιτικής και των συμβουλευτικών ομάδων.

Η Επιτροπή συγκαλεί, επίσης, συνεδριάσεις των εκπροσώπων των ευρωπαϊκών οργανώσεων ή φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενεργού γήρανσης, για να βοηθήσουν στην πραγματοποίηση του ευρωπαϊκού έτους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τα κράτη μέλη, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και η Επιτροπή των Περιφερειών συμμετέχουν στις εν λόγω δραστηριότητες.

Άρθρο 6 Συνοχή και συμπληρωματικότητα

Η Επιτροπή —από κοινού με τα κράτη μέλη— εξασφαλίζει τη συνοχή των μέτρων που προβλέπονται από την παρούσα απόφαση με άλλα ενωσιακά, εθνικά και περιφερειακά προγράμματα και πρωτοβουλίες που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του ευρωπαϊκού έτους.

Άρθρο 7 Αξιολόγηση

Έως τις 30 Ιουνίου 2014 η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών έκθεση σχετικά με την εφαρμογή, τα αποτελέσματα και την γενικότερη αξιολόγηση των πρωτοβουλιών που προβλέπονται από την παρούσα απόφαση.

Άρθρο 8 Έναρξη ισχύος

Η παρούσα απόφαση αρχίζει να ισχύει την επομένη της δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης .

Άρθρο 9

Η παρούσα απόφαση απευθύνεται στα κράτη μέλη. 2010/0242 (COD).

Παράρτημα Γ

A) Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης (ΟΑΕΔ ΛΑΕΚ 1)

Οι βασικές αρχές του προγράμματος είναι η επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση 2.500 ανέργων που δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για την συνταξιοδότηση τους από φορέα κύριας ασφάλισης, επειδή τους υπολείπονται μέχρι 1.500 ένημα ή μέχρι πέντε χρόνια για τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση ορίου ηλικίας τους για τη συνταξιοδότηση τους και ο τελευταίος ασφαλιστικός φορέας είναι το ΙΚΑ. Από τις ως άνω 2.500 θέσεις, οι 500 θα κατανέμονται με απόφαση του διοικητή του ΟΑΕΔ στις υπηρεσίες του οργανισμού όταν παρουσιάζονται έκτακτες ανάγκες. Στο πρόγραμμα αυτό μπορούν να ενταχθούν όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την υπαγωγή στο παραπάνω πρόγραμμα είναι Α. Η μη απόλυση από τις επιχειρήσεις ή τα υποκαταστήματα τους που λειτουργούν στον ίδιο νόμο προσωπικού (απασχολούμενοι σε αντίστοιχη θέση μ' αυτή που θα

καλυφθεί με το πρόγραμμα αυτό) κατά τη χρονική διάρκεια των 6 μηνών που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της σχετικής αίτησης υπαγωγής τους στο πρόγραμμα.

Β. Οι άνεργοι που θα προσβληθούν θα πρέπει να είναι ή επιδοτούμενοι άνεργοι ή εγγεγραμμένοι επί 2 τουλάχιστον μήνες στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους και να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα κράτους μέλους της Ε.Ε ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα.

Γ. Δεν είναι δυνατή η υπαγωγή στο πρόγραμμα επιχειρήσεων για μισθωτούς που έχουν απασχολήσει την τελευταία πενταετία πριν την υποβολή της αίτησης τους.

Η διάρκεια της επιδότησης καθορίζεται από ένα μήνα έως και εξήντα, κατ' ανώτατο όριο μήνες. η προθεσμία πληρωμής των θέσεων είναι ένας μήνας το αργότερο από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης. Στο πρόγραμμα είναι δυνατόν να ενταχθούν και επιχειρήσεις που το αργότερο εντός δύο μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης μισθωτού υποβάλλουν στην πλησιέστερη του τόπου απασχόλησης υπηρεσία του ΟΑΕΔ αίτηση με τα σχετικά δικαιολογητικά. Η έναρξη της επιχορήγησης είναι από την ημερομηνία πρόσληψης πλην των περιπτώσεων που η πρόσληψη έχει πραγματοποιηθεί πριν την υποβολή της αίτησης για υπαγωγή στο πρόγραμμα. Στις περιπτώσεις αυτές η έναρξη της επιχορήγησης θα είναι η ημερομηνία έκδοσης της εγκριτικής απόφασης.

Το ποσό επιχορήγησης καθορίζεται με τις μέρες πλήρους απασχόληση. Για να υπαχθεί στο πρόγραμμα αυτό κάποια επιχείρηση ή εργοδότης γενικά, πρέπει να υποβάλλει στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ του τόπου απασχόλησης των υπό πρόσληψη μισθωτών κάποια δικαιολογητικά. Όπως επίσης το ίδιο ισχύει και για την καταβολή της επιχορήγησης. Υπάρχει ορισμένη προθεσμία υποβολής δικαιολογητικών για την καταβολή επιχορήγησης, και οι κατά τόπους αρμόδιοι προϊστάμενοι των υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ κρίνουν την ύπαρξη των προϋποθέσεων υπαγωγής επιχειρήσεων στο πρόγραμμα. Τέλος, η απόφαση υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα επιχορήγησης θα ανακαλείται μετά από απόφαση του προϊσταμένου, εφόσον διαπιστωθεί πριν την καταβολή της πρώτης επιχορήγησης ότι δεν πληρούνται πλέον οι προϋποθέσεις υπαγωγής ή δεν έχει γίνει χρήση του προγράμματος.

Β) Προαιρετική ασφάλιση μακροχρόνια ανέργων για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (άρθρο 10 Ν. 2874/2000).

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 2874/2000(ΦΕΚ Α/286/29.12.2000) παρέχεται η δυνατότητα σε μακροχρόνια ανέργους (άνεργους επί δώδεκα τουλάχιστον μήνες), ηλικίας εξήντα (60) ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και πενήντα πέντε (55) ετών συμπληρωμένων για τις γυναίκες στους οποίους υπολείπονται μέχρι πέντε (5) έτη για την θεμελίωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης από τον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ, να ζητήσουν την προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης τους μέχρι τη συμπλήρωση του ελάχιστου αριθμού ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού τους δικαιώματος.

Στο άρθρο 10 του Ν. 2874/2000 ΠΑΡ.2 ΟΡΙΖΕΤΑΙ: «Δικαιούχοι είναι οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ και στα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ασφαλίζουν μισθωτούς, οι οποίοι για κύρια σύνταξη είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ ανεξάρτητα από το χρόνο εισόδου στην ασφάλιση και από το χρόνο διακοπής της υποχρεωτικής ασφάλισης τους, εφόσον έχουν εγγραφεί στον ΟΑΕΔ ως άνεργοι για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχών μηνών πριν την υποβολή της αίτησης για την υπαγωγή τους στις διατάξεις του παρόντος, εξακολουθούν να είναι άνεργοι και κατέχουν κάρτα ανεργίας ανανεωμένη ανά μήνα.

Οι άνεργοι αυτοί, θα πρέπει να κατέχουν δελτίο ανεργίας ανανεωμένο ανά μήνα ή ανά τρίμηνο για τους δώδεκα (12) συνεχείς μήνες που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης τους για υπαγωγή και να παραμένουν άνεργοι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ και να κατέχουν δελτίο ανεργίας ανανεωμένο ανά μήνα καθ' όλη τη διάρκεια ένταξης τους στην προαιρετική συνέχιση της ασφάλισης τους. Η ίδια υποχρέωση (ανανέωση ανά μήνα του δελτίου ανεργίας) υπάρχει και στην περίπτωση λήξης της αναστολής της προαιρετικής ασφάλισης και συνέχισης εκ νέου αυτής **(ΟΑΕΔ, 2008)**.

Παράρτημα Δ

Α. ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΑΝΔΡΑΣ | 67 | 59,8 | 59,8 | 59,8 |
| | ΓΥΝΑΙΚΑ | 45 | 41,2 | 41,2 | 100,0 |
| | Total | 112 | 100,0 | 100,0 | |

Πίνακας 1

2. ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΟΣ | 96 | 85,7 | 88,1 | 88,1 |
| | ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ | 13 | 11,6 | 11,9 | 100,0 |
| | Total | 109 | 97,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 2,7 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 2

3. ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΚΑΠΟΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΝΑΙ | 14 | 12,5 | 13,2 | 13,2 |
| | ΟΧΙ | 92 | 82,1 | 86,8 | 100,0 |
| | Total | 106 | 94,6 | 100,0 | |
| Missig | System | 6 | 5,4 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 3

4.ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ | 3 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | ΗΜΙΤΕΛΗΣ | | | | |
| | ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ | 20 | 17,9 | 18,0 | 20,7 |
| | ΓΥΜΝΑΣΙΟ/ΚΑΤΑΡΤΙΣ | 10 | 8,9 | 9,0 | 29,7 |
| | Η | | | | |
| | ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ | 14 | 12,5 | 12,6 | 42,3 |
| | ΣΧΟΛΗ | | | | |
| | ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ | 29 | 25,9 | 26,1 | 68,5 |
| | ΛΥΚΕΙΟΥ | | | | |
| | ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΙΕΚ | 5 | 4,5 | 4,5 | 73,0 |
| | ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΤΕΙ/ΑΕΙ | 25 | 22,3 | 22,5 | 95,5 |
| | ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ | 5 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | ΔΙΠΛΩΜΑ | | | | |
| | Total | 111 | 99,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 1 | ,9 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 4

5. ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΙΤΕ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΤΕ ΠΡΙΝ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 -10 | 5 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| | 21-30 | 8 | 8,2 | 8,2 | 13,4 |
| | 31-40 | 43 | 45,4 | 45,4 | 58,8 |
| | 41-50 | 36 | 37,1 | 37,1 | 95,9 |
| | 51-60 | 1 | 0,9 | 1,0 | 96,9 |
| | 61-70 | 1 | 0,9 | 1,0 | 97,9 |
| | 71-80 | 1 | 0,9 | 1,0 | 99,0 |
| | 81-90 | 1 | 0,9 | 1,0 | 100,0 |
| | Total | 97 | 86,6 | 100,0 | |
| Missing | System | 15 | 13,4 | | |

| | | | | |
|-------|-----|-------|--|--|
| Total | 112 | 100,0 | | |
|-------|-----|-------|--|--|

Πίνακας 5

6.ΑΝ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ, ΠΩΣ ΑΠΟΚΤΗΣΑΤΕ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ΕΡΓΑΣΤΗΚΑ ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΑ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΓΗΡΑΤΟΣ | 11 | 9,8 | 50,0 | 50,0 |
| ΛΑΜΒΑΝΩ ΣΥΝΤΑΞΗ ΛΟΓΩ ΧΗΡΕΙΑΣ | 1 | 0,9 | 4,5 | 54,5 |
| ΛΑΜΒΑΝΩ ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ | 3 | 2,7 | 13,6 | 68,2 |
| ΕΛΑΒΑ ΠΡΟΩΡΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΓΙΑ ΝΑ ΠΡΟΛΑΒΩ ΤΙΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕ | 3 | 2,7 | 13,6 | 81,8 |
| Total | 22 | 19,6 | 100,0 | 100,0 |
| Missing System | 90 | 80,4 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 6

7. ΣΕ ΠΟΙΑ ΗΛΙΚΙΑ ΑΡΧΙΣΑΤΕ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΣΥΝΤΑΞΗ

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 40,00 | 1 | ,9 | 7,1 | 35,7 |
| 50,00 | 1 | ,9 | 7,1 | 42,9 |
| 54,00 | 1 | ,9 | 7,1 | 50,0 |
| 55,00 | 2 | 1,8 | 14,3 | 64,3 |
| 60,00 | 5 | 4,5 | 35,7 | 100,0 |

| | | | | |
|---------------|-----|-------|-------|--|
| Total | 14 | 12,5 | 100,0 | |
| Missig System | 100 | 87,5 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 7

8. ΕΧΕΤΕ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΕΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ ΓΗΡΑΤΟΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | NAI | 34 | 30,4 | 35,1 | 35,1 |
| | OXI | 59 | 52,7 | 64,9 | 100,0 |
| | Total | 97 | 86,6 | 100,0 | |
| Missig System | | 15 | 13,4 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 8

9. ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΕΧΕΤΕ ΕΡΓΑΣΘΕΙ ΜΕ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-10 | 12 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| | 11-20 | 30 | 29,1 | 29,1 | 40,8 |
| | 21-30 | 47 | 45,6 | 45,6 | 86,4 |
| | 31-40 | 12 | 12,7 | 12,7 | 98,1 |
| | 41-50 | 2 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| | Total | 103 | 92,0 | 100,0 | |
| Missin g System | | 9 | 8,0 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 9

10. ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΕΧΕΤΕ ΕΡΓΑΣΘΕΙ ΧΩΡΙΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-10 | 40 | 67,8 | 67,8 | 67,8 |
| | 11-20 | 8 | 23,6 | 23,6 | 81,4 |
| | 21-30 | 14 | 12,8 | 12,8 | 93,2 |
| | 31-40 | 3 | 2,7 | 2,7 | 98,3 |
| | 41-50 | 1 | 0,9 | 1,7 | 100,0 |
| | Total | 59 | 52,7 | 100,0 | |
| Missing | System | 53 | 47,3 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 10

11. ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΘΕ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΑΝΩΤΕΡΑ ΚΑΙ ΑΝΩΤΑΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΥΨΗΛΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ STATUS (π.χ. ιδιοκτήτης επιχείρησης, manager, διευθυντής, κλπ) | 26 | 23,2 | 26,3 | 26,3 |
| | ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ –ΜΗ ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΑ (π.χ. λογιστής, τεχνολόγος | 11 | 9,8 | 11,1 | 37,4 |

| | | | | |
|---|-----|-------|-------|-------|
| μηχανικός, κλπ) | | | | |
| ΚΑΤΩΤΕΡΟΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ – ΜΗ ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΑ (π.χ. υπάλληλος, ταμίας, κλπ) | 25 | 22,3 | 25,3 | 62,6 |
| ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ (π.χ. χειριστής μηχανών, γραμματέας, μηχανικός, κλπ) | 19 | 17,0 | 19,2 | 81,8 |
| ΗΜΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ – ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (π.χ. καθαριστής, θυρωρός, τηλεφωνητής, φύλακας, κλπ) | 18 | 16,1 | 18,2 | 100,0 |
| Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missing System | 13 | 11,6 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 11

**12. ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΠΟΥ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ
ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | | | | |
| ΓΙΑ ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΩ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ- ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ | 79 | 70,5 | 79,0 | 79,0 |
| ΓΙΑ ΝΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΩ ΥΨΗΛΟΤΕΡΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΟΤΑΝ ΣΤΑΜΑΤΗΣΩ | 8 | 7,1 | 8,0 | 87,0 |
| ΑΛΛΟ | 3 | 12,7 | 13,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 89,3 | 100,0 | |
| Missing System | 12 | 10,7 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 12

**13.ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ
ΖΩΗΣ ΣΑΣ**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|---------------|-----------|---------|------------------|------------------------|
| Valid | | | | |
| 1,00 -15,00 | 21 | 18,75 | 18,75 | 18,75 |
| 16,00 – 30,00 | 51 | 45,53 | 45,53 | 64,28 |
| 31,00 – 45,00 | 22 | 19,65 | 19,65 | 83,93 |
| 46,00 – 60,00 | 3 | 2,7 | 2,7 | 86,63 |
| Total | 97 | | | |
| Missig System | 15 | 13,37 | 13,37 | |
| Total | 112 | 100,0 | | 100,0 |

Πίνακας 13

14. ΠΟΤΕ ΣΚΕΦΤΕΣΤΕ ΝΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΘΕΙΤΕ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΜΟΛΙΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΘΕΙ ΤΟ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΕΠΑΡΚΕΣ ΟΡΙΟ ΜΟΛΙΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ ΤΟ ΕΠΑΡΚΕΣ ΟΡΙΟ ΓΙΑ ΜΕΓΙΣΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ | 35 | 31,3 | 35,4 | 35,4 |
| | ΤΟ ΑΡΓΟΤΕΡΟ ΔΥΝΑΤΟ | 47 | 42,0 | 47,5 | 82,8 |
| | ΑΛΛΟ | 15 | 13,4 | 15,2 | 98,0 |
| | Total | 1 | ,9 | 2,0 | 100,0 |
| Missing | System | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Total | | 13 | 11,6 | | |
| | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 14

15. ΑΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΑ ΕΡΓΑΖΟΣΑΣΤΑΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΝΑΙ | 52 | 46,4 | 48,1 | 48,1 |
| | ΟΧΙ | 50 | 44,6 | 46,3 | 94,4 |
| | ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕ | 6 | 5,4 | 5,6 | 100,0 |
| | Total | 108 | 96,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 4 | 3,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 15

16. ΑΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΕΤΕ ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΣΑΣ Η ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΝΕΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΝΑΙ | 50 | 44,6 | 45,5 | 45,5 |
| | ΟΧΙ | 52 | 46,4 | 47,3 | 92,7 |
| | ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕ | 8 | 7,1 | 7,3 | 100,0 |
| | Total | 110 | 98,2 | 100,0 | |
| | Missing System | 2 | 1,8 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 16

17. ΑΝ ΥΠΗΡΧΑΝ ΥΓΙΕΣΤΕΡΕΣ Η ΑΣΦΑΛΕΣΤΕΡΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΝΑΙ | 55 | 49,1 | 50,5 | 50,5 |
| | ΟΧΙ | 51 | 45,5 | 46,8 | 97,2 |
| | ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕ | 3 | 2,7 | 2,8 | 100,0 |
| | Total | 109 | 97,3 | 100,0 | |
| | Missing System | 3 | 2,7 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 17

18. ΑΝ ΔΕΝ ΕΙΧΑΤΕ ΠΟΙΝΗ ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΘΑ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| ΝΑΙ | 46 | 41,1 | 44,7 | 44,7 |
| ΟΧΙ | 43 | 38,4 | 41,7 | 86,4 |
| ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕ | 14 | 12,5 | 13,6 | 100,0 |
| Total | 103 | 92,0 | 100,0 | |
| Missing | | | | |
| System | 9 | 8,0 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 18

19. ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙ ΚΑΠΟΙΟΣ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΧΩΡΙΣ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ ΤΟ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟ ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ | 60 | 53,6 | 58,8 | 58,8 |
| ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙ ΚΑΠΟΙΟΣ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΧΩΡΙΣ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ ΤΟ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟ ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΙΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ | 32 | 28,6 | 31,4 | 90,2 |

| | | | | | |
|---------|---------------------|-----|-------|-------|-------|
| | ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙ ΚΟΥ | | | | |
| | ΑΛΛΟ | 7 | 6,3 | 8,8 | 100,0 |
| | Total | 102 | 91,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 8,9 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 19

B. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

20. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ-Η | 14 | 12,5 | 12,7 | 12,7 |
| | ΠΑΝΤΡΕΜΕΝΟΣ -Η | 75 | 67,0 | 68,2 | 80,9 |
| | ΣΕ ΔΙΑΣΤΑΣΗ | 8 | 7,1 | 7,3 | 88,2 |
| | ΧΩΡΙΣΜΕΝΟΣ-Η | 7 | 6,3 | 6,4 | 94,5 |
| | ΧΗΡΟΣ-Α | 5 | 4,5 | 5,5 | 100,0 |
| | Total | 110 | 98,2 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 1,8 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 20

21. ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | ΖΩ ΜΟΝΟΣ-Η | 19 | 17,0 | 17,4 | 17,4 |
| | ΖΕΥΓΑΡΙ | 14 | 12,5 | 12,8 | 30,3 |
| | ΜΕ ΤΟ ΣΥΖΥΓΟ ΚΑΙ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ | 64 | 57,1 | 58,7 | 89,0 |

| | | | | |
|--|-----|-------|-------|-------|
| ΜΕ ΤΑ ΑΝΥΜΦΕΥΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΑΛΛΑ ΧΩΡΙΣ ΤΟ ΣΥΖΥΓΟ | 6 | 5,4 | 5,5 | 94,5 |
| ΜΕ ΤΟΝ-ΤΗΝ ΣΥΖΥΓΟ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΜΟΥ Η ΤΑ ΠΕΘΕΡΙΚΑ | 1 | ,9 | ,9 | 95,4 |
| ΜΕ ΤΟΝ-ΤΗΝ ΣΥΖΥΓΟ, ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΜΟΥ Η ΤΑ ΠΕΘΕΡΙΚΑ | 1 | ,9 | ,9 | 96,3 |
| ΑΛΛΟ | 4 | 3,6 | 3,7 | 100,0 |
| Total | 109 | 97,3 | 100,0 | |
| Missing System | 3 | 2,7 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 21

22. ΠΟΣΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00 | 33 | 29,5 | 32,7 | 32,7 |
| | 2,00 | 49 | 43,8 | 48,5 | 81,2 |
| | 3,00 | 15 | 13,4 | 14,9 | 96,0 |
| | 4,00 | 3 | 2,7 | 3,0 | 99,0 |
| | 5+ | 1 | ,9 | 1,0 | 100,0 |
| | Total | 101 | 90,2 | 100,0 | |
| Missig System | | 11 | 9,8 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 22

23. ΣΥΜΒΑΛΛΕΤΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΕ ΚΑΠΟΙΟ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΝΑΙ | 69 | 61,6 | 67,0 | 67,0 |
| | ΟΧΙ | 29 | 25,9 | 28,2 | 100,0 |
| | Total | 103 | 92,0 | 100,0 | |
| Missig | System | 9 | 8,0 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 23

24. ΑΝ ΝΑΙ ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΔΥΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΕΤΕ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΕΣ | 45 | 40,2 | 48,4 | 48,4 |
| | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΠΑΙΔΙ ΛΟΓΩ ΑΝΕΡΓΙΑΣ | 19 | 17,0 | 20,4 | 68,8 |
| | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑΣΤΟ ΠΑΙΔΙ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΤΑ ΒΓΑΖΕΙ ΠΕΡΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ | 12 | 10,7 | 12,9 | 81,7 |
| | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΠΑΙΔΙ ΓΙΑ ΑΓΟΡΑ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ | 8 | 7,1 | 8,6 | 90,3 |
| | ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΕ ΓΟΝΕΙΣ-ΠΕΘΕΡΙΚΑ | 9 | 8,0 | 9,7 | 100,0 |
| Total | | 93 | 83,0 | 100,0 | |

| | | | | |
|----------------|-----|-------|--|--|
| Missing System | 19 | 17,0 | | |
| Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 24

Γ. ΟΔΕΥΟΝΤΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

25.Η ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ Ή Η ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΣΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΘΑ ΕΠΙΦΕΡΕΙ: ΑΠΕΛΕΥΘΕΡΩΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 8 | 7,1 | 8,1 | 8,1 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 19 | 17,0 | 19,2 | 27,3 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 23 | 20,5 | 23,2 | 50,5 |
| | ΠΟΛΥ | 23 | 20,5 | 23,2 | 73,7 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 26 | 23,2 | 26,3 | 100,0 |
| | Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missing System | | 13 | 11,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 25.1

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 4 | 3,6 | 4,0 | 4,0 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 8 | 7,1 | 7,9 | 11,9 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 20 | 17,9 | 19,8 | 31,7 |
| | ΠΟΛΥ | 34 | 30,4 | 33,7 | 65,3 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 35 | 31,3 | 34,7 | 100,0 |
| | Total | 101 | 90,2 | 100,0 | |
| Missing System | | 11 | 9,8 | | |

| | | | | |
|-------|-----|-------|--|--|
| Total | 112 | 100,0 | | |
|-------|-----|-------|--|--|

Πίνακας 25.2

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΑΦΙΕΡΩΣΗΣ ΣΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΣΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 8 | 7,1 | 8,0 | 8,0 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 10 | 8,9 | 10,0 | 18,0 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 26 | 23,2 | 26,0 | 44,0 |
| | ΠΟΛΥ | 23 | 20,5 | 23,0 | 67,0 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 33 | 29,5 | 33,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 89,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 12 | 10,7 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 25.3

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 18 | 16,1 | 18,2 | 18,2 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 22 | 19,6 | 22,2 | 40,4 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 26 | 23,2 | 26,3 | 66,7 |
| | ΠΟΛΥ | 17 | 15,2 | 17,2 | 83,8 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 16 | 14,3 | 16,2 | 100,0 |
| | Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 13 | 11,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 25.4

ΤΗΝ ΑΙΣΘΗΣΗ ΟΤΙ ΔΕΝ ΕΙΣΤΕ ΠΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 43 | 38,4 | 43,9 | 43,9 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 14 | 12,5 | 14,3 | 58,2 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 18 | 16,1 | 18,4 | 76,5 |
| | ΠΟΛΥ | 13 | 11,6 | 13,3 | 89,8 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 10 | 8,9 | 10,2 | 100,0 |
| | Total | 98 | 87,5 | 100,0 | |
| | Missing | System | 14 | 12,5 | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 25.5

ΤΗΝ ΑΙΣΘΗΣΗ ΟΤΙ ΓΕΡΝΑΤΕ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΛΙΓΟ | 43 | 38,4 | 42,6 | 42,6 |
| | ΜΕΤΡΙΑ | 17 | 15,2 | 16,8 | 59,4 |
| | ΑΡΚΕΤΑ | 12 | 10,7 | 11,9 | 71,3 |
| | ΠΟΛΥ | 12 | 10,7 | 11,9 | 83,2 |
| | ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ | 11 | 9,8 | 10,9 | 100,0 |
| | Total | 101 | 90,2 | 100,0 | |
| | Missing | System | 11 | 9,8 | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 25.6

26. ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΣΚΕΠΤΕΣΤΕ ΝΑ ΑΦΙΕΡΩΘΕΙΤΕ ΣΕ ΚΑΠΟΙΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΑΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΚΑΠΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΑΛΛΕΣ ΑΣΧΟΛΙΕΣ (διάβασμα, πλέξιμο, χειροτεχνίες, προσωπική φροντίδα, Καπή) | 39 | 34,8 | 38,24 | 38,24 |
| | ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ, ΣΙΝΕΜΑ-ΣΥΝΑΥΛΙΕΣ | 22 | 19,6 | 21,56 | 59,8 |
| | | 21 | 18,75 | 20,59 | 80,39 |
| | | 19 | 16,96 | 18,63 | 99,02 |
| | | 1 | 0,9 | 0,98 | 100,00 |
| | Total | 102 | 91,01 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 8,99 | | |
| | Total | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 26

27.ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΑΣ

1.ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΓΕΙΑΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ | 31 | 27,7 | 31,3 | 31,3 |
| | ΘΕΤΙΚΗ | 31 | 27,7 | 31,3 | 62,6 |
| | ΕΠΑΡΚΗΣ | 21 | 18,8 | 21,2 | 83,8 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 10 | 8,9 | 10,1 | 93,9 |
| | ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 3 | 2,7 | 3,0 | 100,0 |
| | Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missig | System | 13 | 11,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 27.1

2.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ | 15 | 13,4 | 15,2 | 15,2 |
| | ΘΕΤΙΚΗ | 24 | 21,4 | 24,2 | 39,4 |
| | ΕΠΑΡΚΗΣ | 37 | 33,0 | 37,4 | 76,8 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 18 | 16,1 | 18,2 | 94,9 |
| | ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 5 | 4,5 | 5,1 | 100,0 |
| | Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missig | System | 13 | 11,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 27.2

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|--------|-------------|-----|-------|-------|-------|
| Valid | ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ | 46 | 41,1 | 46,9 | 46,9 |
| | ΘΕΤΙΚΗ | 25 | 22,3 | 25,5 | 72,4 |
| | ΕΠΑΡΚΗΣ | 22 | 19,6 | 22,4 | 94,9 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 4 | 3,6 | 4,1 | 99,0 |
| | ΠΟΛΥ | 1 | ,9 | 1,0 | 100,0 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | | | | |
| | Total | 98 | 87,5 | 100,0 | |
| Missig | System | 14 | 12,5 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 27.3

4.ΦΙΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ | 31 | 27,7 | 31,3 | 31,3 |
| | ΘΕΤΙΚΗ | 32 | 28,6 | 32,3 | 63,6 |
| | ΕΠΑΡΚΗΣ | 34 | 30,4 | 34,3 | 98,0 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 1 | ,9 | 1,0 | 99,0 |
| | ΠΟΛΥ | 1 | ,9 | 1,0 | 100,0 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | | | | |
| | Total | 99 | 88,4 | 100,0 | |
| Missig | System | 13 | 11,6 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 27.4

5. ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΗ | 16 | 14,3 | 16,3 | 16,3 |
| | ΘΕΤΙΚΗ | 19 | 17,0 | 19,4 | 35,7 |
| | ΕΠΑΡΚΗΣ | 31 | 27,7 | 31,6 | 67,3 |
| | ΑΡΝΗΤΙΚΗ | 14 | 12,5 | 14,3 | 81,6 |
| | ΠΟΛΥ | 17 | 15,2 | 17,3 | 100,0 |

| | | | | | |
|----------|--------|-----|-------|-------|--|
| ΑΡΝΗΤΙΚΗ | | | | | |
| Total | | 98 | 87,5 | 100,0 | |
| Missing | System | 14 | 12,5 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 27.5

28. ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΣΕ ΠΟΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΣΕ ΕΥΡΩ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <ΑΠΟ 1000 | 17 | 15,2 | 16,8 | 16,8 |
| | 1001 ΕΩΣ | 36 | 32,1 | 35,6 | 52,5 |
| | 1500 | | | | |
| | 1501 ΕΩΣ | 27 | 24,1 | 26,7 | 79,2 |
| | 2000 | | | | |
| | 2001 ΕΩΣ | 8 | 7,1 | 7,9 | 87,1 |
| | 2500 | | | | |
| | 2501 ΕΩΣ | 4 | 3,6 | 4,0 | 91,1 |
| | 3000 | | | | |
| | ΑΠΟ 3000 | 8 | 7,1 | 7,9 | 100,0 |
| | Total | 101 | 90,2 | 100,0 | |
| Missig | System | 11 | 9,8 | | |
| Total | | 112 | 100,0 | | |

Πίνακας 28