



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΪΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Διπλωματική Εργασία

**Το φαινόμενο της «γήρανσης» του πληθυσμού στις χώρες - μέλη του
Ο.Ο.Σ.Α. και στην Ελλάδα.**

**Οι μέθοδοι κατανόησης και διαχείρισης του φαινομένου και το
«παραθυράκι» της ενεργούς γήρανσης.**

Του

ΚΥΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά

Οκτώβριος 2018

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται το ζήτημα της επίδρασης του φαινομένου της γήρανσης των πληθυσμών στα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα. Το φαινόμενο αυτό αποδείχθηκε πως είχε ήδη προβλεφθεί εδώ και δεκαετίες τόσο στην Ελλάδα όσο και σε παγκόσμια κλίμακα και έχουν γίνει προσπάθειες, περισσότερο νομοθετικής και συνεδριακής φύσεως, ώστε να το κατανοήσουν και να το διαχειριστούν.

Η βασική διαπίστωση ήταν ότι η αύξηση του προσδόκιμου ζωής σε συνάρτηση με άλλες παραμέτρους, εάν δεν λαμβάνονταν μέτρα, θα οδηγούσε τα νεοσυσταθέντα κοινωνικό-ασφαλιστικά συστήματα σε βέβαιη αποτυχία. Με την παρούσα εργασία επιχειρήθηκε να διαγνωσθεί το εάν τα όσα επιχειρήθηκαν προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της «αναπόφευκτης» γήρανσης των πληθυσμών ήταν αποτελεσματικά. Ειδικότερη αναφορά γίνεται στην περίπτωση της Ελλάδας, αφενός λόγω εγγύτητας προς την έννομη τάξη και αφετέρου εξαιτίας του γεγονότος ότι τα πρόσφατα κοινωνικό – οικονομικά γεγονότα δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για μια πιο ανεπηρέαστη αντίληψη του ζητήματος.

Από την μελέτη, ωστόσο, προέκυψε ότι η λύση δια της νομοθετικής οδού αποδείχθηκε τουλάχιστον αναποτελεσματική. Αυτό οδήγησε πολλούς θεωρητικούς να αναζητήσουν λύσεις στην διαδικασία της επιλογής των ατόμων να εργασθούν ή να συνταξιοδοτηθούν. Γίνεται, λοιπόν, μια απόπειρα με την παρούσα εργασία να παρουσιαστεί αυτή η διαδικασία με σκοπό να διαγνωστούν τόσο οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα στην συνταξιοδότηση και μάλιστα στην «πρόωρη» συνταξιοδότηση όσο και τα εργαλεία τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν αυτές τις επιλογές.

Προκειμένου, δε, η παρούσα εργασία να καταστεί πληρέστερη, παρουσιάζονται ορισμένες προτεινόμενες λύσεις για το «πρόβλημα» της γήρανσης των πληθυσμών, προερχόμενες από ελληνικές και ξένες πηγές, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρόταση για την αντιμετώπιση του «προβλήματος» με την σύλληψη της ιδέας της «ενεργούς γήρανσης».

Εντελώς συμπτωματικό, αλλά και κάπως ελπιδοφόρο, κατέστη το γεγονός ότι κατά το τελικό στάδιο εκπόνησης της παρούσας, το ζήτημα βρέθηκε στο επίκεντρο της ελληνικής επικαιρότητας με αποτέλεσμα να έχω πρόσβαση σε αρκετές γνώμες επιστημόνων που έχουν μελετήσει το αντικείμενο, οι οποίες γνώμες φαίνεται πως κατατείνουν στο ίδιο συμπέρασμα. Πως αν δεν υπάρξει συνολική αλλαγή στην

αντιμετώπιση της έννοιας τόσο της εργασίας όσο και της γήρανσης τα κοινωνικά κράτη δεν έχουν μεγάλο «προσδόκιμο επιβίωσης»

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	Error! Bookmark not defined.
Κεφάλαιο 1. Το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού στα κράτη – μέλη του Ο.Ο.Σ.Α. και στην Ελλάδα ειδικότερα.	3
1.1 Το ιστορικό υπόβαθρο του φαινομένου.	3
1.2 Οι προβλέψεις για το μέλλον.....	7
1.3 Η περίπτωση της Ελλάδας.	8
1.4 Γήρανση και ασφαλιστικά συστήματα	10
Κεφάλαιο 2. Η «πρόβλεψη» του φαινομένου από την ελληνική Ασφαλιστική Νομοθεσία κατά τις διαδοχικές φάσεις των μεταρρυθμίσεων και το παράδοξο των αιτιολογικών εκθέσεων. ..	14
2.1 Η κοινωνική προστασία στην Ελλάδα.....	14
2.2 Θεμελίωση της επίδρασης του φαινομένου της γήρανσης στα ασφαλιστικά συστήματα	15
2.3 Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα	18
2.3.1 Η πρώτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (1990-1992)	20
2.3.2 Η δεύτερη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (1993-1999)	21
2.3.3 Η τρίτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (2000-2004).....	21
2.3.4 Η τέταρτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (2004-σήμερα).....	22
2.3.5 Η νέα μεταρρυθμιστική προσπάθεια του ελληνικού ασφαλιστικού – Τι προβλέπεται στο Νόμο 4387/2016	24
2.4 Τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων σε σχέση με τους επιδιωκόμενους σκοπούς.	25
Κεφάλαιο 3. Η ανάλυση της επιλογής των ατόμων να συνταξιοδοτηθούν σύμφωνα με τα διδάγματα της Οικονομικής Επιστήμης σε συνάρτηση και με τον Δείκτη Ευτυχίας τους.	27
3.1 Η συνταξιοδότηση ως «επιλογή» του ατόμου	27
3.2 Η οικονομική θεωρία για την ηλικία συνταξιοδότησης	29
3.3 Κλασική οικονομική θεωρία - Οικονομικά της Συμπεριφοράς	33
Κεφάλαιο 4. Το «πρόβλημα» της πρόωρης συνταξιοδότησης.....	35
4.1 Η πρόωρη συνταξιοδότηση και τα αίτιά της	35
4.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα πρόωρης συνταξιοδότησης.....	38
Κεφάλαιο 5. Σύγχρονοι τρόποι διαχείρισης του φαινομένου στην Ελλάδα και διεθνείς λύσεις.	41
5.1 Οι προτεινόμενες λύσεις στην ελληνική έννομη τάξη.....	41
5.2 Η 2η Παγκόσμια Συνέλευση για τη γήρανση (Μαδρίτη 2002)	46
5.3 Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) και η συνεισφορά του.	49

Κεφάλαιο 6.	Ευτυχισμένοι πολίτες – χρεοκοπημένα κράτη; Η έννοια της ενεργούς γήρανσης	52
6.1	Τα Οικονομικά της ευτυχίας	52
6.2	Η έννοια της «ενεργούς γήρανσης»	54
6.3	Πολιτικές παρέμβασης για τη διαχείριση ενεργού γήρανσης	57
6.3.1	Μέτρο 1^ο Αλλαγή στερεοτύπων και στάσεων.	57
6.3.2	Μέτρο 2^ο Υποστήριξη του κόστους εργασίας.....	58
6.3.3	Μέτρο 3^ο Αύξηση της δημόσιας ενίσχυσης για κατάρτιση και κινητικότητα. Βελτίωση της παραγωγικότητας εργασίας.	59
6.4	Η διεθνής απάντηση στο πρόβλημα	61
6.5	Οι συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα κράτη μέλη σχετικά με τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης και η ελληνική περίπτωση.	62
6.5.1	Οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα κράτη μέλη	62
6.5.2	Πορίσματα και συστάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου προς την Ελλάδα.....	64
Κεφάλαιο 7.	Η Αρχή της Μέγιστης Ευτυχίας – Μια προσωπική εκτίμηση.....	66
7.1	Το παράδοξο της ευτυχίας.....	66
7.2	Ενεργώς γήρανση ή προς ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο;	66
	Βιβλιογραφικές αναφορές.....	69

Εισαγωγή

Για δεκαετίες οι άνθρωποι προσπαθούν να αναπτύξουν τρόπους ώστε να ζούν περισσότερο και καλύτερα. Πλέον μπορούμε να πούμε ότι ο στόχος επετεύχθη, οι άνθρωποι στον ανεπτυγμένο κόσμο ζουν περισσότερα χρόνια και το προσδόκιμο ζωής συνεχώς αυξάνεται. Αυτό που μέχρι πρότινος όμως αποτελούσε ευσεβή πόθο τώρα αντιμετωπίζεται ως μέγα πρόβλημα για την οικονομική ευμάρεια των κρατών και των πολιτών εξαιτίας της συρρίκνωσης του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται σε ηλικία για εργασία σε σχέση με αυτά που απαιτείται να συντηρηθούν από το κράτος.

Ο αριθμός των ατόμων ηλικίας άνω των 60 αναμένεται να τριπλασιαστεί ως το 2050 ενώ τα άτομα άνω των 80 αναμένεται να πενταπλασιαστούν. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την αύξηση της υπογεννητικότητας οδηγούν στο πρόβλημα της γήρανσης, δηλαδή στην αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων στο σύνολο του πληθυσμού και στη μείωση των διαθέσιμων εργαζομένων.

Το εμφανές πρόβλημα που δημιουργείται είναι η δυσλειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων λόγω του μεγάλου αριθμού των συνταξιούχων αλλά και λόγω της επιμήκυνσης του χρόνου καταβολής των συντάξεων. Σε συνδυασμό με την μειωμένη απασχόληση σε ηλικίες που θα μπορούσαν να είναι παραγωγικές το πρόβλημα διογκώνεται δημιουργώντας μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα καθώς αυξάνονται συνεχώς οι δαπάνες του κράτους για συντάξεις και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ως ποσοστό του ΑΕΠ. Υποστηρίζεται δε πως για να αντιμετωπιστεί η μελλοντική αύξηση των κρατικών δαπανών για τις συντάξεις ίσως απαιτείται τα άτομα να παρατείνουν τον εργασιακό τους βίο καθώς και κοινωνικές ομάδες που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.

Κατά την μελέτη του ζητήματος, προκειμένου να εκπονήσω την παρούσα διπλωματική εργασία, διαπίστωσα με έκπληξη πως το «φαινόμενο» της γήρανσης των πολιτών των ανεπτυγμένων κρατών, είχε προβλεφθεί τόσο από την διεθνή κοινότητα όσο και από την ελληνική έννομη τάξη ήδη μερικά χρόνια μετά το τέλος του δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου. Μάλιστα το ελληνικό Κράτος, όπως πιστοποιείτε σε επίσημη έκθεση του 1958, γνώριζε πως όφειλε να αντιμετωπίσει το ζήτημα των συντάξεων, ήδη τότε, ως *"εξαιρετικά επείγον"*.

Είναι, συνεπώς, απορίας άξιο, πώς, παρά το γεγονός ότι διαφαίνεται από το σύνολο των αιτιολογικών εκθέσεων όλων των ασφαλιστικών νομοθετημάτων ότι υπήρχε βεβαιότητα στον νομοθέτη σχετικά με την εμφάνιση του φαινομένου της γήρανσης του πληθυσμού, δεν λήφθηκε, εν τοις πράγμασι, κανένα μέτρο για την αντιμετώπισή του.

Η αποτυχία των ελάχιστων μέτρων που τελικώς λήφθηκαν, και κινούνταν κατά κύριο λόγο προς την κατεύθυνση της αυξομείωσης των ηλικιακών ορίων και της ελαστικότητας της συνταξιοδότησης φαίνεται πως οδήγησαν στην σημερινή χρηματοδοτική κρίση των ασφαλιστικών συστημάτων ανά τον ανεπτυγμένο κόσμο.

Η θεωρία, στη συνέχεια, από ότι προκύπτει, στράφηκε στην αναζήτηση λύσης στα θεωρητικά Οικονομικά και μάλιστα στην θεωρία των «Οικονομικών της Ευτυχίας». Πολύ επιγραμματικά αναφέρεται πως η λύση αναζητάται στην ανάλυση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων των πολιτών σχετικά με την επιλογή του χρόνου συνταξιοδότησής τους.

Το πώς, λοιπόν, επιλέγουν οι πολίτες τον χρόνο συνταξιοδότησής τους και τι αποτελέσματα έχουν αυτές οι επιλογές τελικώς αποτελεί κατά την θεωρία την «Λυδία λίθο» των ασφαλιστικών συστημάτων για τους λόγους που θα αναλυθούν. Επιπλέον τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και ο Ο.Ο.Σ.Α. έχουν ήδη αναδείξει την, με νομοθετικές κατά κύριο λόγο επεμβάσεις, διαμόρφωση των κριτηρίων επιλογής του χρόνου συνταξιοδότησης των πολιτών, ως την βασική στρατηγική για την αντιμετώπιση της πιθανολογούμενης με μεγάλη βεβαιότητα χρεοκοπίας των κοινωνικό – ασφαλιστικών τους συστημάτων.

Με την παρούσα εργασία επιχειρείται μια εξέταση των βασικότερων εφαρμοζόμενων σήμερα λύσεων για την αντιμετώπιση των συνεπειών του φαινομένου της γήρανσης των πληθυσμών σε διεθνές επίπεδο καθώς και των λύσεων που έχουν προταθεί για την χώρα μας τόσο από τρίτους, εξωτερικούς, Φορείς, όσο και από τα ελληνικά Ινστιτούτα και Πανεπιστήμια.

Ιδιαίτερη αναφορά θα γίνει στην ανάπτυξη και αξιοποίηση μιας διαφορετικής αντίληψης σχετικά με το επικρατές μοντέλου «ζωής» το οποίο προωθείτο μέχρι προσφάτως στα «πεφωτισμένα», ανεπτυγμένα σύγχρονα κράτη. Ο λόγος για την έννοια της «Ενεργούς Γήρανσης» στην ανάπτυξη και διάδοση της οποίας φαίνεται να έχουν εναποθέσει τις ελπίδες τους όλοι οι θεωρητικοί και οι μελετητές.

Αποτελούσε άλλωστε ανέκαθεν και προσωπική μου πεποίθηση το γεγονός ότι η αποσύνδεση της εργασίας από την έννοια της «ζωής» και η αναγόρευσή της σε «εργαλείο» απόκτησης πλούτου θα οδηγούσε σε δυσμενείς συνέπειες τόσο σε κοινωνικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο και πράγματι φαίνεται πως τα πρώτα «συμπτώματα» έκαναν την εμφάνισή τους κλυδωνίζοντας συθέμελα τα ασφαλιστικά συστήματα των ανεπτυγμένων κρατών που βρέθηκαν απροετοίμαστα όπως τελικώς θα αποδειχθεί.

Κεφάλαιο 1. Το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού στα κράτη – μέλη του Ο.Ο.Σ.Α. και στην Ελλάδα ειδικότερα.

1.1 Το ιστορικό υπόβαθρο του φαινομένου.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημείωσαν εντυπωσιακούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης οι οποίοι συνέβαλαν ουσιαστικά στην κοινωνική πρόοδο και ευημερία των ευρωπαίων πολιτών. Την περίοδο αυτή και κάτω από τις συγκεκριμένες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες δημιουργήθηκε η δυνατότητα για την ανάπτυξη του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος.

Μέχρι και τις αρχές τις δεκαετίας του 1970, οι δαπάνες για κοινωνική προστασία αυξάνονταν ραγδαία με ρυθμούς 6% ετησίως, σε πραγματικές τιμές. Με αυτόν τον τρόπο καλύφθηκαν οι ανάγκες ενός αυξανόμενου πληθυσμού, βελτιώνοντας σημαντικά την κάλυψη, την προσβασιμότητα και την ποιότητα στις παροχές υπηρεσιών υγείας. Οι οικονομικές παροχές για την ανεργία και η παροχή κοινωνικής βοήθειας βελτιώθηκαν. Οι παροχές προς τους ηλικιωμένους και τους συνταξιούχους αυξήθηκαν σημαντικά¹.

Είναι χαρακτηριστικό δε το γεγονός ότι αν και η ανάπτυξη έπαιξε σημαντικό ρόλο στην αύξηση των κοινωνικών δαπανών, οι ρυθμοί αύξησης των κοινωνικών δαπανών ήταν πολύ μεγαλύτεροι από τους αντίστοιχους του Α.Ε.Π. Προς διασφάλιση αυτών με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (10.12.1948), ορίστηκε ότι κάθε μέλος της κοινωνίας έχει δικαίωμα για κοινωνική ασφάλεια και ότι δικαιούται ασφάλεια για τις περιπτώσεις ανεργίας, ασθένειας, αναπηρίας, χηρείας και γηρατειών. Διαμορφώθηκε με αυτό τον τρόπο ένα κοινωνικό συμβόλαιο που στηρίχτηκε σε μια σειρά από συμφωνίες και συνθήκες, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, η Διεθνής Οδηγία Εργασίας, ο Χάρτης των

¹ Κ. Χρυσόγονος – Σ. Βλαχόπουλος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2017

Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλειας (1964).²

Φαίνεται λοιπόν πως αποτέλεσε πρωταρχικό σκοπό των κυβερνήσεων που κλήθηκαν να διαχειριστούν την μεταπολεμική περίοδο, η με Νόμο προστασία καινοφανών δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα για κοινωνική ασφάλεια, αναγορεύοντάς την σε αυτοσκοπό των Κρατών.

Ωστόσο, όπως καταγράφεται η πραγματικότητα μέσα από τις στατιστικές των παγκόσμιων οργανισμών, η υφήλιος γερνάει και η πίεση που ασκεί ένας διαρκώς γηράσκων πληθυσμός στο οικονομικό και κοινωνικό πλέγμα όπως αυτό έχει διαμορφωθεί μεταπολεμικά, είναι μεγάλη και από την σχετική βιβλιογραφία φαίνεται πως απαιτείται αφενός αναδιοργάνωση της οικονομικής ζωής, ωστόσο φαίνεται πως αυτή για να είναι επιτυχημένη θα πρέπει να επιτευχθεί μέσα από διαδικασίες που θα εξασφαλίζουν την μεγαλύτερη δυνατή κοινωνική συναίνεση.

Από το 1950 έως το 2002, άλλωστε, έχει λάβει χώρα μια αύξηση του προσδόκιμου μέσου όρου διαβίωσης στα 66 χρόνια, ηλικία που μεταφράζεται σε 20 επιπλέον έτη ζωής. Η διαδικασία γήρανσης του πληθυσμού αναμένεται να συνεχιστεί και στις επόμενες δεκαετίες, καθώς οι εκτιμήσεις αναφέρουν αύξηση του προσδόκιμου μέσου όρου διαβίωσης κατά 10 επιπλέον έτη έως το 2050.

Για να γίνει κατανοητή σε απόλυτα μεγέθη η διάσταση του ζητήματος αναφέρεται ενδεικτικά ότι, η ηλικιακή ομάδα των ατόμων που έχουν διανύσει το 60ο έτος της ηλικίας τους και πάνω, απαρτιθούσε 629 εκατομμύρια το 2000. Η ομάδα αυτή, μέχρι το 2050, αναμένεται να απαρτιθμεί 1.964 εκατομμύρια άτομα ήτοι αύξηση της τάξεως του 212,2%. Η ηλικιακή ομάδα των ατόμων που χαρακτηρίζονται «ηλικιωμένοι» (60+), αποτελούσαν το 1998 το 10% του παγκόσμιου πληθυσμού, ενώ έως το 2025 αναμένεται να φτάσουν το 15%. Ακόμη πιο χαρακτηριστικά της επικρατούσας τάσης, είναι τα στοιχεία που καταδεικνύουν τη σύγκλιση των μεριδίων στο σύνολο του πληθυσμού μεταξύ των ηλικιωμένων και των παιδιών. Στο χρονικό διάστημα 2000 – 2050 το ποσοστό των ηλικιωμένων αναμένεται να αυξηθεί από το 10% στο 21%, ενώ αντιθέτως το ποσοστό των παιδιών θα καταγράψει σημαντική μείωση από το 30% στο 21%.

² Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, Ασφαλιστικό σύστημα και σύστημα κοινωνικής Περίθαλψης, Μενέλαος Θεοδωρουλάκης-Βαγγέλης Κουμαριανός, 2012

Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο δείκτης πληθυσμιακής εξάρτησης που υπολογίζεται ως ο λόγος των ατόμων ηλικίας 0-14 και άνω των 65, προς τα άτομα ηλικίας 15-65. Ο λόγος αυτός απεικονίζει το ποσοστό των ατόμων που για αντικειμενικούς λόγους δεν αναμένεται να αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού προς τα άτομα που σε μεγάλο βαθμό τα συντηρούν. Αλλά δεν είναι μόνο η συνολική μείωση του εργατικού δυναμικού που θα λάβει χώρα τις επόμενες δεκαετίες, που προβληματίζει σε όρους μείωσης του δυνητικού Α.Ε.Π., του συνολικού προϊόντος δηλαδή που είναι σε θέση να παράγει η οικονομία σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Είναι και η γενικότερη γήρανση που θα παρατηρηθεί στην ηλικιακή διάρθρωσή του.

Συγκεκριμένα, οι νέοι ενήλικες ηλικίας 25 – 39 ετών αναμένεται να μειωθούν κατά ένα ποσοστό της τάξεως του 16% μέσα στο χρονικό διάστημα 2010 - 2030. Μείωση όμως θα παρουσιάσουν και οι εργαζόμενοι ηλικίας 40 – 54 μετά το 2010 ενώ αύξηση κατά 15,5% αναμένεται να παρουσιάσει η ηλικιακή ομάδα 55 - 64 κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, πριν αρχίσει να παρουσιάζει και αυτή κάμψη προς γηραιότερες ηλικιακές ομάδες. Αξίζει όμως να δούμε και μερικές επιμέρους ηλικιακές ομάδες εκτός εργατικού δυναμικού που παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Τα ηλικιωμένα άτομα 65 - 74 ετών αναμένεται να αυξηθούν κατά 37,4% μέχρι το 2030 ενώ τα υπέργηρα άτομα ηλικίας άνω των 80 ετών αναμένεται να αυξηθούν κατά 57,1% μέχρι το 2030. Οι διαδοχικές αυξήσεις των υπερήλικων έως το 2030 αναμένεται να αυξήσουν το ποσοστό που αυτοί κατέχουν στον σύνολο του πληθυσμού από το 18,8% που είναι σήμερα, στο 34,7%.³

Όμως η μακροβιότητα δεν είναι το μόνο πράγμα που θα μεταβληθεί στις δεκαετίες που έρχονται. Ήδη βλέπουμε γύρω μας να αλλάζει η τεχνολογία, ο τρόπος εργασίας αλλά και η σχέση μεταξύ χωρών, με την ανάδυση νέων ανταγωνιστών. Συγκεκριμένα, η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη συνεπάγονται την προέκταση της βιομηχανικής επανάστασης στη μεσαία τάξη. Κάθε εργασία που προϋποθέτει την εφαρμογή κανόνων ή αλγορίθμων μπορεί να αποκεντρωθεί και να επιτελεστεί από μηχανές. Η πρόοδος της "οικονομίας διαμοιρασμού" και της ευκαιριακής οικονομίας σημαίνει ότι ηλεκτρονικές πλατφόρμες θα διευκολύνουν τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης υπηρεσιών, χωρίς την ύπαρξη μεσαζόντων, όπως ήδη γίνεται με τις πλατφόρμες Airbnb και Uber.

³ ("International Plan of Action on Ageing 2002" Madrid, WHO, Non Communicable Disease Prevention and Health Protection, Ageing and Life Course (2002) "Active Ageing: A Policy Framework")

Έτσι, η μακροβιότητα δεν εξελίσσεται εν κενώ, αλλά μέσα σε εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον ριζικά διαφορετικό από αυτό του 20ου αιώνα. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον ραγδαίων και απρόβλεπτων αλλαγών, αυτό που προέχει είναι η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία. Οι γονείς μας μπορούσαν να ελπίζουν ότι πρόσληψη στα 20 θα οδηγούσε ανέφελα στη συνταξιοδότηση στα 65 από την ίδια εταιρεία. Όμως, ήδη οι επιχειρήσεις επιζούν κατά μέσο όρο λιγότερο από τη μέση εργασιακή ζωή ενός ατόμου. Έτσι, η προοπτική είναι για αλλαγές πορείας, εισόδους και εξόδους από την αγορά εργασίας, απαξίωση δεξιοτήτων και ανάγκη ανανέωσης. Η έκταση των αλλαγών αναμένεται να είναι τόσο μεγάλη, ώστε να πρέπει να εγκαταλείψουμε τη λογική της ζωής των τριών φάσεων—εκπαίδευση, εργασία, συνταξιοδότηση. Έτσι, για παράδειγμα, τα πανεπιστήμια πρέπει να συνηθίσουν να προσφέρουν εκπαίδευση σε άτομα σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους διαδρομής και όχι αποκλειστικά στη μετεφηβική ηλικία.

Η κοινωνική πολιτική θα κληθεί όλο και περισσότερο να ανταποκριθεί στα εργασιακά προβλήματα ατόμων που ανήκουν σε ηλικίες και επαγγέλματα που σήμερα συνταξιοδοτούνται πρόωρα. Για αυτές τις περιπτώσεις οι συγγραφείς δέχονται ότι ίσως χρειαστεί να λειτουργήσει μια προσέγγιση πολλαπλών ταχυτήτων. Κάποιοι, ενδεχομένως, να μην μπορούν να ξεπεράσουν τη ζωή των τριών φάσεων και να επιμείνουν στο παλιό μοντέλο κλασσικής συνταξιοδότησης μετά από πλήρη απασχόληση.

Η ανάθεση κεντρικού ρόλου στο Κράτος δεν είναι συμπτωματική, αλλά προκύπτει από την ίδια τη λογική της κοινωνικής ασφάλισης—τον λόγο για τον οποίο δεν αρκούμαστε στο να αναθέσουμε στα ίδια τα άτομα την ευθύνη για τα δικά τους γηρατειά. Θεωρείται ότι, ενόψει των αβεβαιοτήτων της πολύ μακράς περιόδου, αν αφεθούν τα άτομα μόνα τους, θα αποταμιεύσουν ανεπαρκή ποσά. Θα το κάνουν αυτό είτε επειδή θα υποεκτιμήσουν το πόσο θα ζήσουν μετά τη συνταξιοδότηση, από μια τάση να ευνοούν το σήμερα παρά το αύριο, είτε παραβιάζοντας τους κανόνες ορθολογισμού. Όλα τα επιχειρήματα αυτά καταλήγουν σε δόσεις πατερναλισμού—στην πεποίθηση ότι ορισμένες αποφάσεις είναι προτιμότερο να λαμβάνονται κεντρικά από το κράτος, παρά να αφήνονται στη διακριτική ευχέρεια του ατόμου.⁴

⁴ Πλάτων Τήνιος, 2018, Ολόκληρο το επίμετρο του Πλάτωνα Τήνιου στο νέο βιβλίο της διαΝΕΟσις "Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας". Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.dianeosis.org/2018/07/o-grifos-twn-100-etwn-kai-i-ellada/>

1.2 Οι προβλέψεις για το μέλλον

Σύμφωνα με προβολές του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, ο παγκόσμιος πληθυσμός θα ανέλθει στα 9,7 δις το 2050, από τα 7,3 δις που είναι σήμερα. Όπως, ωστόσο, διαφαίνεται από την έρευνα της διαNEΟσις για το δημογραφικό πρόβλημα της Ελλάδας, ενός think tank που ιδρύθηκε τον Φεβρουάριο του 2016, οι αυξητικές αυτές τάσεις δεν αναμένεται να παρατηρηθούν στη χώρα μας, καθώς τα αποτελέσματα των προβολών είναι σε πρώτη ανάγνωση μάλλον αποκαρδιωτικά. Ο πληθυσμός της χώρας αναμένεται το 2050 να έχει μειωθεί σε όλα τα σενάρια που έτυχαν επεξεργασίας: από τα 10,8 εκατομμύρια που είναι σήμερα, θα φτάσει στα 8,3 εκατομμύρια σύμφωνα με το χειρότερο σενάριο και στα 10 εκατομμύρια σύμφωνα με το καλύτερο. Επιπρόσθετα, η Ελλάδα είναι μια αυξανόμενη γηράσκουσα χώρα, καθώς οι πολίτες άνω των 65 ετών, που σήμερα αντιπροσωπεύουν το 21% του συνολικού πληθυσμού, το 2050 θα φτάσουν στο 30%-33%, ενώ ο πραγματικά οικονομικά ενεργός πληθυσμός αντίστοιχα θα μειωθεί σημαντικά.⁵

Οι επιπτώσεις αυτής της εξέλιξης – ακόμα και στα πλέον «θετικά» σενάρια – θα είναι καταλυτικές σε μια σειρά από ζητήματα όπως το ασφαλιστικό, η εκπαίδευση και η γεωπολιτική θέση της χώρας, μεταξύ άλλων. Γιατί όμως είναι σημαντικός ο πληθυσμός μιας χώρας; Γιατί είναι προτιμότερο η Ελλάδα ή οποιαδήποτε χώρα να έχει μεγαλύτερο πληθυσμό; Υπάρχουν πολυάριθμες χώρες με μικρούς πληθυσμούς που ευημερούν και κάποιες από τις μεγαλύτερες χώρες του κόσμου είναι, παράλληλα και από τις πιο φτωχές. Εκ πρώτης όψεως θα έλεγε κανείς ότι ο πληθυσμός δεν συνδέεται απαραίτητα με την οικονομική ευρωστία ή την ανάπτυξη. Στην πραγματικότητα, όμως, αυτό δεν ισχύει.

Η διεθνής εμπειρία έχει αποδείξει ότι η δημογραφία επηρεάζει καταλυτικά την οικονομία. Το σκεπτικό είναι μάλλον προφανές: όταν ο πληθυσμός μειώνεται, μειώνονται κατά κανόνα τόσο οι καταναλωτές της εγχώριας αγοράς, όσο και οι εν δυνάμει παραγωγοί. Χρειάζονται, δηλαδή, σημαντικές αυξήσεις στην παραγωγικότητα, οι οποίες θα αντισταθμίσουν τις αρνητικές επιπτώσεις του μειωμένου πληθυσμού. Ο κανόνας όμως είναι πως η μείωση του πληθυσμού είναι σε μεγάλο βαθμό συνυφασμένη με μειωμένες οικονομικές επιδόσεις.

⁵ Σ. Ρομπολης – Β. Μπέτσης, Εισήγηση στο Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ με τίτλο « Κοινωνική Ασφάλιση και οι επιπτώσεις της γήρανσης του πληθυσμού στο ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδος 2013-2050, 09-12-2013

Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για τη γήρανση του πληθυσμού. Σε εργασία που δημοσιεύτηκε από το National Bureau of Economic Research (NBER) των ΗΠΑ τον Ιούλιο του 2016, οι συγγραφείς Μέστας, Μάλλεν και Πάουελ τονίζουν πως παρά το γεγονός ότι οι αρνητικές δημογραφικές προβλέψεις έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομία, δεν υπάρχουν αρκετά εμπειρικά στοιχεία για το πραγματικό μέγεθος αυτών των επιδράσεων. Πιο συγκεκριμένα, μελετώντας το ποσοστό πληθυσμιακής γήρανσης σε πολιτείες των ΗΠΑ κατά το χρονικό διάστημα 1980-2010, επεδίωξαν να ποσοτικοποιήσουν την οικονομική επίδραση ενός πιο γερασμένου πληθυσμού στις οικονομικές επιδόσεις (κατά κεφαλήν ΑΕΠ). Βρήκαν ότι μια αύξηση του πληθυσμού άνω των 60 ετών κατά 10%, μειώνει το ρυθμό αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ κατά 5,5%. Τα αποτελέσματά τους υπονοούν πως η ετήσια αύξηση του ΑΕΠ θα επιβραδυνθεί κατά 1,2% αυτή τη δεκαετία και κατά 0,6% την επόμενη δεκαετία εξαιτίας της γήρανσης του πληθυσμού⁶.

Σε ένα πρώτο συμπέρασμα συνεπώς μπορεί κανείς να διαπιστώσει πως η ηλικιακή σύνθεση των πληθυσμών των κρατών, ανεξάρτητα από το πώς, που αποτελεί αντικείμενο μελέτης, εν μέρη και της παρούσας εργασίας, συνιστά παράγοντα που επιδρά στις προβλέψεις των οικονομικών μεγεθών και κατ' επέκταση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την διαδικασία λήψης αποφάσεων.

1.3 Η περίπτωση της Ελλάδας.

Η Ελλάδα δεν διαφοροποιείται από τις γενικότερες πληθυσμιακές τάσεις που επικρατούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αντίθετα, ανήκει στην ομάδα των χωρών για τις οποίες οι δημογραφικές προβλέψεις είναι ιδιαίτερα δυσσείωνες όπως αναλύθηκε ανωτέρω.

Οι δημογραφικές τάσεις που επικρατούν στην Ελλάδα, αποτυπώνονται με σαφήνεια από τις τιμές του δείκτη πληθυσμιακής εξάρτησης, που όπως θα αποδειχθεί στη συνέχεια, υπολογίζεται ως το πηλίκο του μη ενεργού προς τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Επισημαίνεται ότι οι υψηλές τιμές του δείκτη αξιολογούνται αρνητικά καθώς σημαίνουν ότι η αναλογία των ατόμων που δεν μπορούν για αντικειμενικούς λόγους να εργαστούν προς το εργατικό δυναμικό της χώρας, τείνει σε επίπεδα που γεννούν

⁶ Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL «Σύγχρονες πολιτικές αποτελεσματικής διαχείρισης της ενεργού γήρανσης του εργατικού δυναμικού» ΕΕΔΕ, Μάιος 2007

κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, όπως η βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων και η τωρινή ανεπάρκεια των συστημάτων υγείας.

Πίνακας : Δείκτης πληθυσμιακής εξάρτησης για την ελληνική οικονομία⁷

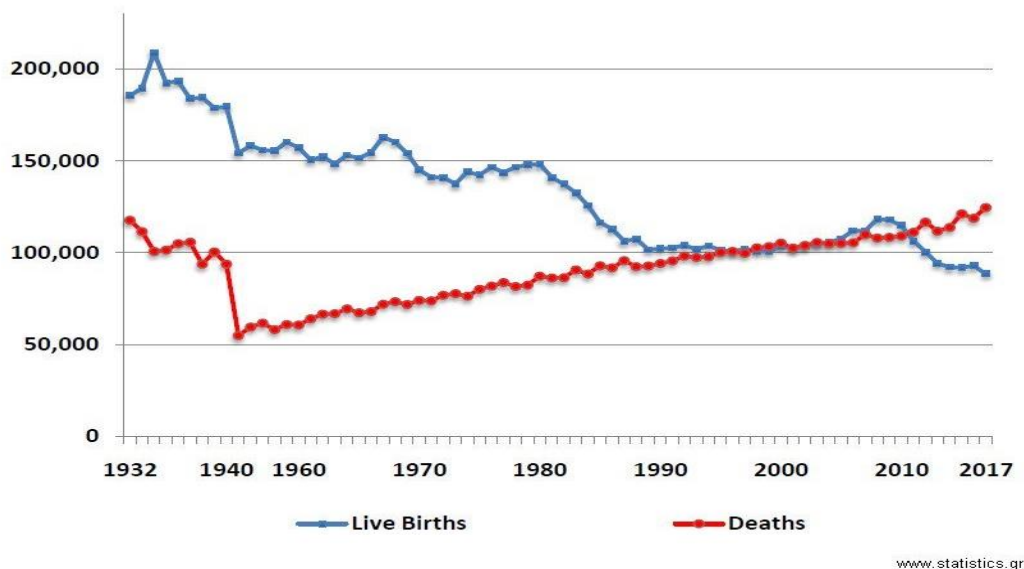
Έτος	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Δείκτης Πληθυσμιακής Εξάρτησης	48,14%	49,12 %	51,86 %	54,13 %	56,39 %	59,20 %

Ο εν λόγω δείκτης για την Ελλάδα, αναμένεται να εμφανίσει μια γνησίως αύξουσα ακολουθία τιμών, καθώς η τιμή του αναμένεται να εκτιναχθεί κατά 11,6 ποσοστιαίες μονάδες από 48,14% που ήταν το 2005 στο 59,2% το 2030. Το γεγονός αυτό εγείρει αρκετούς προβληματισμούς σε όρους διαχείρισης του γηράσκοντος ελληνικού πληθυσμού, δεδομένης της υστέρησης έναντι άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε επίπεδο μέριμνας και σχεδιασμού αντιμετώπισης των προβλημάτων που ανακύπτουν. Άλλωστε, το ζήτημα της βιωσιμότητας των ασφαλιστικών ταμείων είναι πάγιο αίτημα όλων των κοινωνικών φορέων και ένα από τα πλέον δαιδαλώδη προβλήματα που κληρονομεί η εκάστοτε κυβέρνηση. Το γεγονός αυτό είναι απτή απόδειξη της πολυπλοκότητας του ζητήματος που προκύπτει από την γήρανση του ελληνικού πληθυσμού.

Πράγματι όπως προκύπτει και από πρόσφατη έρευνα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής ο λόγος γεννήσεων προς θανάτους έχει ανατραπεί. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα που ακολουθεί, και όπως αναφέρει και σε άρθρο του ο κ. Παπαδόπουλος, δεν πρόκειται απλώς για μια ανησυχητική προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος αλλά είναι η προαναγγελία του τέλους του ελληνικού λαού.⁸

⁷ Βασικό σενάριο (baseline) προβολών πληθυσμού της Eurostat.

⁸ «Τα παιδιά των Ελλήνων», άρθρο του Π. Παπαδόπουλου, 01-10-2018, <https://www.protagon.gr/apopseis/ta-paidia-twn-ellinwn-44341698031>



1.4 Γήρανση και ασφαλιστικά συστήματα

Εάν προσπαθούσε κανείς επιφανειακά να αντιληφθεί τα αίτια του φαινομένου θα διαπίστωνε ότι ο προσδόκιμο επιβίωσης των ανθρώπων έχει αυξηθεί πάρα πολύ σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες. Η αυξητική του τάση πλέον δεν οφείλεται στη μείωση της θνησιμότητας των μικρότερων ηλικιών αλλά στην επιμήκυνση της ζωής των ηλικιωμένων. Σημαντικό ρόλο στη συνεχή αύξηση έχει η πρόοδος της ιατρικής αλλά και η βελτίωση των συνθηκών της ζωής. Αυτό έχει μεγάλο αντίκτυπο στα συνταξιοδοτικά συστήματα των περισσότερων χωρών καθώς παρόλο που το προσδόκιμο επιβίωσης αυξάνεται εδώ και αρκετά χρόνια η πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης έχει παραμείνει η ίδια έτσι οι συνταξιούχοι απολαμβάνουν τις κρατικές παροχές για περισσότερα χρόνια από όσα αρχικά αναμένονταν. Επιπλέον τα επίπεδα της γονιμότητας έχουν μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες με αποτέλεσμα οι νέοι να είναι πολύ λιγότεροι σήμερα αλλά ακόμα λιγότεροι αύριο σε σχέση με τους ηλικιωμένους. Συνυπολογίζοντας την αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης η ψαλίδα ανάμεσα στον αριθμό των συνταξιούχων και στον αριθμό των εργαζομένων, οι οποίοι χρηματοδοτούν τις συντάξεις, ανοίγει πάρα πολύ και ο τρόπος για να καλύψουμε το κενό είναι είτε χρησιμοποιώντας τους ηλικιωμένους είτε μακροχρόνια αυξάνοντας τη γεννητικότητα. Τέλος με ευκολία μπορεί κανείς να συμπεράνει πως η αύξηση της μετανάστευσης επηρεάζει την ηλικιακή δομή ενός

πληθυσμού καθώς εισέρχονται νέοι εργαζόμενοι με αποτέλεσμα να καλύπτεται το κενό των εργαζομένων σε μια γερασμένη κοινωνία.⁹

Η αλλαγές αυτές στη σύνθεση του πληθυσμού, άσκησαν αρνητική επίδραση στην απασχόληση και συνεπώς στην οικονομική αλλά και κοινωνική ζωή. Οι ασφαλιστικοί φορείς δεν μπορούν πλέον να αντεπεξέλθουν στην συρρίκνωση των οικονομικών τους (μικρότερος όγκος εισφορών καθώς είναι μικρότερο το εργατικό δυναμικό προς περισσότερους συνταξιούχους με μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής και η ταυτόχρονη ύπαρξη πρόωρων συνταξιοδοτήσεων) γεγονός που επιβαρύνει οικονομικά την δημοσιονομική πολιτική των κρατών που έχουν υποχρεωτική δημόσια ασφάλιση. Ο ενεργός πληθυσμός μειώνεται και αυξάνεται ο μη ενεργός ο οποίος και εξαρτάται και από τον προηγούμενο.

Ταυτόχρονα η γήρανση του πληθυσμού ακολουθείται και από υψηλές απαιτήσεις στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και στην ποιότητα του περιβάλλοντος στο οποίο τα άτομα ζουν και εργάζονται. Καθώς αυξάνεται η ηλικία, αυξάνονται και οι ανάγκες για νοσηλεία και φαρμακευτική αγωγή, καθώς και η απαίτηση για ποιοτικές συνθήκες διαβίωσης και εργασίας που να μην επιβαρύνουν την υγεία. Τούτο όμως συνεπάγεται ένα επιπλέον κόστος, που επιβαρύνει όχι μόνο το δημόσιο σύστημα ασφάλισης, αλλά και τους εργοδότες. Επιπλέον, οι ηλικιωμένοι βιώνουν συχνά κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό. Ο κοινωνικός αποκλεισμός έγκειται στην λανθασμένη αντίληψη ότι οι γηραιότεροι είναι φορείς αναχρονιστικών και ξεπερασμένων αντιλήψεων. Όσον αφορά την εργασία υπάρχει η πεποίθηση ότι είναι λιγότερο εκπαιδευσιμοι από τους νέους και ταυτόχρονα απολαμβάνουν υψηλούς μισθούς, λόγω της μεγάλης τους προϋπηρεσίας. Έτσι, αφενός μεν υφίστανται κοινωνική περιθωριοποίηση, αφετέρου δε απειλούνται από την ανεργία και από την οικονομική εξαθλίωση.

Οι τάσεις που οδηγούν στην επέκταση της μακροβιότητας –η πρόοδος στην ιατρική, το καλύτερο βιοτικό επίπεδο, η επέκταση της εκπαίδευσης, η ισότητα των φύλων– δεν έχουν μικρότερη επιρροή στην Ελλάδα –το αντίθετο μάλιστα. Η συνεκτική ελληνική οικογένεια και η έμφαση στην παιδική προστασία αποτελεί ασπίδα που μεταφράζεται σε ισομερή συμμετοχή της Ελλάδας στις παγκόσμιες εξελίξεις.

Συνεπώς, θα ήταν εξαιρετικά απίθανο αν η Ελλάδα αποτελούσε την εξαίρεση στις διεθνείς τάσεις μακροβιότητας. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι δεν υπάρχουν ζητήματα που

⁹ Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL «Σύγχρονες πολιτικές αποτελεσματικής διαχείρισης της ενεργού γήρανσης του εργατικού δυναμικού» ΕΕΔΕ, Μάιος 2007

απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση και αφορούν το πώς η οικονομική καθίζηση επηρεάζει τη δημογραφία. Ο μηχανισμός του brain drain μπορεί να λειτουργεί ήδη ως δημογραφική τιμωρία της ύφεσης αλλά πιθανόν να αποδειχθεί και επιβράβευση της ανάκαμψης. Το κατά πόσον τα επιπλέον χρόνια που θα κερδίζουμε θα είναι ενεργά χρόνια υγιούς ζωής ή θα συνεπάγονται υψηλότερη εξάρτηση από φροντίδα (δηλαδή κατά πόσο στην Ελλάδα θα υπάρχει σύντμηση ή επέκταση της νοσηρότητας) είναι άλλο κρίσιμο θέμα προς διερεύνηση. Όπως προκύπτει από την τελευταία παρατήρηση, στην Ελλάδα η μακροβιότητα, ίσως περισσότερο από αλλού, εξαρτάται από οικονομικές εξελίξεις αλλά και από πολιτικές επιλογές.

Κατ' επέκταση το ελληνικό Κράτος, όπως πιστοποιεί επίσημη έκθεση του 1958¹⁰, όφειλε να αντιμετωπίσει το ζήτημα των συντάξεων, ήδη τότε, ως "εξαιρετικά επείγον", με έμφαση στην ισονομία και στην κατάργηση προνομίων. Αντί να προβεί στα απαιτούμενα μέτρα τότε, τα έλαβε με μισό αιώνα καθυστέρησης και υπό εξωτερική πίεση μεταξύ 2010 και 2018. Στο μεταξύ, σύμφωνα με υπολογισμό του πρώην υπουργού Τάσου Γιαννίτση, ο δανεισμός του Κράτους για να καλύψει ελλείμματα του συστήματος συντάξεων ήταν βασικός λόγος της χρεοκοπίας του 2010. Τα ελλείμματα οφείλονταν πρωτίστως στη χορήγηση υψηλών συντάξεων σε προνομιούχες κατηγορίες (που σε πολλές περιπτώσεις υπερέβαιναν τον μισθό εργασίας), με το κόστος να καλύπτεται από τρίτους ή από τον φορολογούμενο. Ενώ το Κράτος αντιστάθηκε επανειλημμένα στη υιοθέτηση ουσιαστικών διαρθρωτικών αλλαγών, με πρόσχημα την προστασία των συντάξεων, οι συντάξεις τελικά δεν απέφυγαν πάνω από 12 περικοπές, οι οποίες πρόκειται να ολοκληρωθούν το 2019 ή και αργότερα.

Ο βασικός εχθρός στην προκοπή –ατομική των Ελλήνων και εθνική της Ελλάδας– φαίνεται πως είναι η προκατάληψη κατά της μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό στα αγγλικά αποκαλείται ageism, μια λέξη που αποδίδεται ως "ηλικιοφοβία". Παρά το ότι η Ελλάδα έχει μεταφέρει τη σχετική κοινοτική οδηγία στη νομοθεσία, στην πράξη κυριαρχεί η προκατάληψη. Είμαστε η μόνη χώρα που έλαβε δραστικά μέτρα το 2016 και 2017 να περιορίσει την εργασία συνταξιούχων, όταν οι εταίροι μας την ενθαρρύνουν (και, σημειωτέον, αφού περικόψαμε τις συντάξεις τους). Στην πράξη, η κοινή γνώμη κυριαρχείται από την πλάνη ότι οι μεγαλύτεροι παίρνουν δουλειές από τους νεότερους και ότι, τάχα, η πρόωγη συνταξιοδότηση βοηθάει στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Αυτό είναι μια εκδοχή της "Πλάνης του Σταθερού Αποθέματος Εργασίας", δηλαδή

¹⁰ Εισηγητική Έκθεση Καταστατικού Νόμου του ΙΚΑ, 1958

η εντύπωση ότι υπάρχει δεδομένος όγκος εργασίας που μοιράζεται ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους –σαν παιχνίδι με μουσικές καρέκλες.¹¹

Με δεδομένο ότι η μακροβιότητα είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των επόμενων δεκαετιών, η ηλικιοφοβία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί μόνο ως πρόθεση αυτοτραυματισμού. Αντιθέτως, η ενεργός και επιτυχημένη γήρανση θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν ως δυναμικά πλεονεκτήματα. Αυτά θα εξασφαλίζουν ποιότητα ζωής για τον πληθυσμό της Ελλάδας, αλλά θα μπορούν και να "εξαργυρωθούν" ως ουσιαστικά αναπτυξιακά πλεονεκτήματα στον διεθνή ανταγωνισμό.

Σε επόμενο κεφάλαιο θα αναλυθούν οι μηχανισμοί για την διαχείριση του «φαινομένου» της γήρανσης των πληθυσμών στο οποίο από επιλογή του γράφοντος δεν θα αναφερθούμε ως πρόβλημα και αυτό διότι *«ό,τι είναι άλτο στην Ελλάδα ονοματίζεται από ένα επίθετο στερούμενου ουσιαστικού, με τη λέξη "πρόβλημα" να αποσιωπάται ως ευκόλως εννοούμενη. Όπως έχουμε το "Κυπριακό", ή το "ασφαλιστικό", αποκτήσαμε και το "δημογραφικό"»*.¹²

Όπως αναφέρει και ο καθηγητής Τήνιος σε άρθρο του «οι συγγραφείς θα διαμαρτύρονταν για τη χρήση του όρου "πρόβλημα". Μια πρόβλεψη για το πώς θα εξελιχθεί η κοινωνία δεν είναι ποτέ "πρόβλημα", γίνεται πρόβλημα μόνο αν η προειδοποίηση αγνοηθεί. Η έκφραση παραπόνου για κάτι που σίγουρα θα συμβεί είναι αντίστοιχη με την ευχή να είμαστε κάποιοι άλλοι από αυτό που είμαστε, ή να βρισκόμαστε ως δια μαγείας κάπου αλλού.

¹¹ Πλάτων Τήνιος, 2018, Ολόκληρο το επίμετρο του Πλάτωνα Τήνιου στο νέο βιβλίο της διαΝΕΟσις "Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας". Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.dianeosis.org/2018/07/o-grifos-twn-100-etwn-kai-i-ellada/>

¹² Πλάτων Τήνιος, 2018, Ολόκληρο το επίμετρο του Πλάτωνα Τήνιου στο νέο βιβλίο της διαΝΕΟσις "Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας". Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.dianeosis.org/2018/07/o-grifos-twn-100-etwn-kai-i-ellada/>

Κεφάλαιο 2. Η «πρόβλεψη» του φαινομένου από την ελληνική Ασφαλιστική Νομοθεσία κατά τις διαδοχικές φάσεις των μεταρρυθμίσεων και το παράδοξο των αιτιολογικών εκθέσεων.

2.1 Η κοινωνική προστασία στην Ελλάδα

Η εξέλιξη της κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα αντανακλά τις εγγενείς και διαρθρωτικές αδυναμίες της δημιουργίας του σύγχρονου ελληνικού κράτους. Η απουσία ενός ισχυρού κοινωνικού κράτους, αναδεικνύει μεταξύ άλλων, την ευθύνη των πελατειακών σχέσεων στη συγκρότηση της κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίες συνέβαλλαν σε σημαντικό βαθμό στον κατακερματισμό και την πολυδιάσπασή του.

Το αυξανόμενο δημογραφικό πρόβλημα και η οικονομική κατάσταση στην οποία περιήλθε η Ελλάδα δημιούργησαν ασφυκτικές πιέσεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με τους κανόνες της Ε.Ε., η συνταξιοδοτική δαπάνη ως ποσοστό του Α.Ε.Π. αποτελεί κριτήριο βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος και οι καταβαλλόμενες συνταξιοδοτικές παροχές λογίζονται ως δημοσιονομικό κόστος που αποτελούν σημαντικό παράγοντα της εξέλιξής του.¹³ Έχει εκτιμηθεί δε πως το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης θα επιβαρυνθεί, μόνο εξαιτίας της αύξησης του προσδόκιμου ζωής, κατά 37,3 δισ. ευρώ σε παρούσες αξίες, ήτοι κατά περίπου 1,3 δισ. ευρώ ανά έτος για την περίοδο 2017-2057¹⁴.

Κατ' αρχήν θα πρέπει να αναφερθεί ότι η εξέλιξη του συστήματος των κοινωνικών ασφαλίσεων στην Ελλάδα, δεν εντάχθηκε σε ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο κοινωνικής προστασίας. Η λειτουργία του ως μηχανισμός για την εκτόνωση των λαϊκών διεκδικήσεων, είχε ως αποτέλεσμα η εμμονή σε αναζήτηση διεξόδων, κυρίως σε διαχειριστικό επίπεδο να μην έχει επιφέρει μέχρι σήμερα τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Τα ταμεία αλληλοβοήθειας και μετέπειτα, τα ασφαλιστικά ταμεία των επαγγελματικών ομάδων, τα οποία ιδρύθηκαν μετά τα μέσα του 19ου αιώνα, προσέφεραν μια υποτυπώδη και αποσπασματική υγειονομική προστασία, που περιοριζόταν κυρίως στην ασφάλιση του εργατικού ατυχήματος και της εργατικής αναπηρίας. Το 1928

¹³ Εθνική Αναλογιστική Αρχή, « Χρηματοοικονομική εξέλιξη του Συνταξιοδοτικού Συστήματος για ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, ΟΑΕΕ, ΟΓΑ και Δημόσιο, Προβολές 2015-2060, Απρίλιος 2016.

¹⁴ Ρ. Σαλούρου, «Η γήρανση του εργατικού δυναμικού εκτροχιάζει τις δαπάνες για συντάξεις»,19-08-2018, <http://www.kathimerini.gr/980597/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/h-ghransh-toy-ergatikoy-dynamikoy-ektroxiazei-tis-dapanes-gia-syntaxis>

λειτουργούσαν εξήντα οκτώ (68) ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία ανήκαν στους πλέον ισχυρούς επαγγελματικούς κλάδους, παρέχοντας συντάξεις γήρατος, αναπηρίας και θανάτου, ενώ λιγότερα από τα μισά ταμεία προσέφεραν ασφάλιση υγείας με τη μορφή απόδοσης χρημάτων για ιατροφαρμακευτικά έξοδα. Κάθε ασφαλιστικό σύστημα έχει υποχρέωση να ανταποκρίνεται στις παρούσες ανάγκες των ασφαλισμένων, αλλά να είναι και ορθολογικά οργανωμένο για να ανταποκρίνεται στις μελλοντικές ανάγκες. Η επιδοματική και συνταξιοδοτική πολιτική που ακολουθεί το κάθε Ταμείο προσδιορίζει και το βαθμό επιβίωσής του.

Θεωρητικά άλλωστε η βιωσιμότητα του συστήματος εξαρτάται από την ορθολογική αξιοποίηση των πόρων της εισπρακτικής περιόδου ώστε να μπορεί να αποδίδει στις όποιες μελλοντικές υποχρεώσεις. Τα ασφαλιστικά μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί στην Ε.Ε. αλλά και στην Υφήλιο είναι κυρίως το «Διανεμητικό σύστημα» και στηρίζεται στη λογική της αλληλεγγύης των γενεών και το «Κεφαλαιοποιητικό», το οποίο στηρίζεται στην αρχή της ανταποδοτικότητας, μέσω της αξιοποίησης της περιουσίας των Ταμείων και της επένδυσης των εσόδων, ώστε να υπάρξει απόδοση και συνεπώς ανταπόκριση στις υποχρεώσεις του Ταμείου προς τους ασφαλισμένους.

2.2 Θεμελίωση της επίδρασης του φαινομένου της γήρανσης στα ασφαλιστικά συστήματα

Τα σύγχρονα κράτη έχουν αναπτύξει συστήματα κοινωνικών συντάξεων τα οποία, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, αποτελούν ένα κοινωνικό συμβόλαιο μεταξύ κράτους-πολίτη και παράλληλα μεταξύ των γενεών. Ο βασικός τους στόχος είναι να εξασφαλίσουν εισόδημα για αυτούς που δεν μπορούν να εργαστούν λόγω ηλικίας, περιορίζοντας την ανισότητα και τη φτώχεια των συνταξιούχων. Οι γενικές αρχές στις οποίες βασίζεται το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν άγραφους κανόνες του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίοι διασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία του και η παραβίασή τους αποτελεί λόγο ακύρωσης των πράξεων των ασφαλιστικών φορέων.

Οι γενικές αρχές είναι :

- Αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης : επιβάλλει τη διαχωριστική ερμηνεία των τεχνικών υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών με σκοπό την ενίσχυση των χρηματοοικονομικών πόρων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης.

- Αρχή της εύνοιας των ασφαλισμένων : επιβάλλει την επίλυση διαφορών για ασφαλιστικές παροχές με στόχο την προστασία του αδύναμου μέρους.
- Αρχή της καλής πίστης : επιβάλλει την απόδοση δικαίου και τη μη εκμετάλλευση του πολίτη ή τη δημιουργία πλάνης ή απάτης ή απειλής αυτού.
- Αρχή της χρηστής διοίκησης : επιβάλλει στα διοικητικά όργανα να ασκούν τις αρμοδιότητες τους σύμφωνα με το περί δικαίου αίσθημα που επικρατεί γενικά στους πολίτες, να προστατεύουν τα έννομα συμφέροντα του πολίτη και να τον διευκολύνουν στην άσκηση των δικαιωμάτων του.¹⁵

Στη συνέχεια και στα πλαίσια της θεματολογίας της παρούσας εργασίας θα μελετηθεί το Διανεμητικό σύστημα ενόψει και του γεγονότος ότι στηρίζεται στην λογική της αλληλεγγύης των γενεών και άρα επηρεάζεται τα μέγιστα από το πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το στατικά διανεμητικό σύστημα (P.A.Y.G) αποτελεί το κυρίαρχο πρόγραμμα που εφαρμόστηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην πλειονότητα των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α όπως επίσης και στην Ελλάδα.

Ως αναδιανεμητικό σύστημα ορίζεται το πρόγραμμα μεταφοράς εισφορών από τις νεότερες γενεές στους ηλικιωμένους σε δεδομένο χρόνο, σε αντίθεση με το κεφαλαιοποιητικό σύστημα που ορίζεται ως η μεταφορά αξιών από τη νεαρή στη γεροντική ηλικία για το ίδιο το άτομο κατά μήκος του χρόνου.

Το στατικά διανεμητικό σύστημα (Pay-As-You-Go) στηρίζεται στην αρχή των τρεχουσών πληρωμών, όπου οι εισφορές των εργαζομένων μιας δεδομένης περιόδου χρηματοδοτούν τις συντάξεις των απερχομένων από την αγορά εργασίας της ίδιας περιόδου. Πρόκειται για ένα άτυπο κοινωνικό συμβόλαιο που εξασφαλίζει την

$$\text{Συντάξεις/ΑΕΠ} = f(\text{dr,er,tr,ir})$$

Όπου:

dr=dependency ratio Ασφαλισμένοι προς συνταξιούχους (δημογραφικός λόγος εξάρτησης ηλικιωμένων)

er=eligibility ratio (συνταξιοδοτική κάλυψη συνταξιούχων)

tr= transfer ratio (διανεμητικός λόγος μεταβίβασης εισοδήματος από τους απασχολούμενους στους συνταξιούχους)

ir= inactive ratio (μέρος του ενεργού δυναμικού που αδυνατεί να απασχοληθεί)

¹⁵ Γενική Γραμματεία κοινωνικής ασφάλισης, <http://www.ggka.gr/asfalistikokefii.htm>

αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Ο πρωταρχικός αυτός στόχος του συστήματος, όπως και ο στόχος της κάθετης και οριζόντιας ισότητας, δηλαδή οποίο επιπλέον φροντίζει και για τις τιμαριθμικές αναπροσαρμογές των συντάξεων ως προς τους τρέχοντες μισθούς. Το στατικά διανεμητικό σύστημα είναι δημόσιο και έχει καθολική εφαρμογή. Τα μεγέθη – δείκτες που εξετάζουν την ευρωστία και δίνουν βασικές πληροφορίες για τη βιωσιμότητα ενός διανεμητικού συστήματος προκύπτουν από την ακόλουθη παραμετρική σχέση¹⁶:

Η μείωση του πρώτου σκέλους της ασφαλιστικής εξίσωσης, μπορεί να επέλθει επίσης, ως αποτέλεσμα της επιβράδυνσης του ρυθμού συνταξιοδοτήσεων, με περιορισμό των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων και επιμήκυνση των νόμιμων ορίων της ηλικίας συνταξιοδότησης.

Από την παραπάνω σχέση γίνεται αντιληπτό ότι το μέγεθος ενός δημόσιου διανεμητικού συστήματος εκφράζεται από τη σχέση των δαπανών για συντάξεις ως προς το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν. Από το ποσοστό αυτό είναι εύκολο να διαπιστωθεί το οικονομικό κόστος του P.A.Y.G συστήματος και να εκτιμηθεί η αύξηση του κόστους ευκαιρίας σε άλλους εναλλακτικούς τομείς της κοινωνίας.

Στην ανωτέρω σχέση ο δείκτης του ποσοστού των δικαιούχων (Eligibility ratio) ορίζεται ως ο λόγος των συνταξιούχων προς τον πληθυσμό άνω των 65 ετών (Συνταξιούχοι/ Πληθυσμός 65+) στον πληθυσμό αυτό βρίσκεται το πλήθος των συνταξιούχων και των εν δυνάμει συνταξιούχων με το ηλικιακό κριτήριο εφόσον τυπικά αποχωρούν από το πλήθος του εργατικού δυναμικού.¹⁷

Για την αξιολόγηση της βιωσιμότητας του διανεμητικού συστήματος εξέχοντα ρόλο διαδραματίζει ο δείκτης των Ασφαλισμένων προς τους Συνταξιούχους. Ο δείκτης αυτός φανερώνει τη χρηματοδοτική υγεία ενός συνταξιοδοτικού σχεδίου.

Στο διανεμητικό σύστημα, τα παραμετρικά υποδείγματα εκφράζουν τη στατική και τη δυναμική ισορροπία του συστήματος, μπορούν να περιγράψουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση και να προδιαγράψουν το μέλλον τόσο στο σύνολο του συνταξιοδοτικού συστήματος όσο και σε κάθε μεμονωμένο Ταμείο (ασφαλιστικό Οργανισμό). Από τη σχετική βιβλιογραφία οι παράγοντες που επηρεάζουν το δείκτη Ασφαλισμένων προς Συνταξιούχους είναι οι εξής:

¹⁶ Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας, 2009

¹⁷ Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας, 2009

- Η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού επηρεάζει παράλληλα τόσο τον αριθμητή του δείκτη (ασφαλισμένοι), όσο και τον παρανομαστή (συνταξιούχοι).
- Τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης.
- Το μέσο εισοδηματικό επίπεδο, καθώς χρηματοδοτεί μέσω εισφορών τις παροχές της σύνταξης, το οποίο εξαρτάται από την παραγωγικότητα και την οικονομική ανάπτυξη.
- Το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης, καθώς όσο αυξάνεται τόσο βελτιώνεται ο λόγος Α/Σ. Στην επίδραση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης έχει ιδιαίτερη σημασία η διάσταση μεταξύ πραγματικής και νόμιμης ηλικίας.
- Η μέθοδος υπολογισμού της συνταξιοδοτικής παροχής και η βάση των ετών απασχόλησης επί των οποίων προσδιορίζεται η παροχή.

Ειδικά για το πρόβλημα της δημογραφικής γήρανσης του πληθυσμού, μείζον πρόβλημα για τα διανεμητικά συστήματα, ο Ο.Ο.Σ.Α προβλέπει ότι ο δείκτης εξάρτησης των ηλικιωμένων (άτομα ηλικίας 65+ προς τον ενεργά παραγωγικό πληθυσμό) θα διπλασιαστεί μέχρι το 2050, με έξαρση ανόδου την περίοδο 2035-2045, δημιουργώντας έντονες πιέσεις στο δημοσιονομικό πεδίο των χωρών. Η παραπάνω πρόβλεψη απεικονίζεται στο Διάγραμμα που ακολουθεί, στο οποίο γίνεται φανερό ότι στις περισσότερες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α ο δείκτης των ασφαλισμένων προς τους συνταξιούχους μειώνεται κατά το ήμισυ.¹⁸

Στα αμιγώς διανεμητικά συστήματα, συνεπώς, το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών των ασφαλισμένων μίας περιόδου αποτελεί και τη βασική πηγή χρηματοδότησης των συνταξιοδοτικών παροχών. Στις περιπτώσεις που αυξάνεται το πλήθος των συνταξιούχων, ακόμα και αν ο αριθμός των εργαζομένων – ασφαλισμένων παραμένει σταθερός, ο αριθμός των ασφαλισμένων που αντιστοιχεί σε κάθε συνταξιούχο μειώνεται με αρνητικές συνέπειες στη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, δημιουργώντας ελλείμματα. Στην περίπτωση αυτή, οι εισφορές των εργαζομένων δεν επαρκούν για την ισορροπημένη λειτουργία του συστήματος, με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται η κοινωνία μέσω της φορολογίας

2.3 Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα

Μολονότι η Ελλάδα ήταν από τις πρώτες χώρες που εφάρμοσε την κοινωνική ασφάλιση (1861) δεν ανταποκρίθηκε άμεσα στις απειλές του εσωτερικού και εξωτερικού

¹⁸ Society at a glance, OECD, 2014

περιβάλλοντος ούτε έδειξε να υιοθετεί τη μεταρρυθμιστική εμπειρία των ευρωπαϊκών χωρών. Παρακάτω ακολουθεί παρουσίαση των μεταρρυθμιστικών φάσεων των τελευταίων δεκαετιών από το 1990 του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος με κριτήριο το βαθμό των παρεμβάσεων και των αποτελεσμάτων που έφεραν.

Έμφαση πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι από τις αιτιολογικές εκθέσεις των νομοθετημάτων μέχρι και την πρώτη μεταρρυθμιστική περίοδο ορίζεται πως ο βασικός σκοπός του θεσμού της Κοινωνικής Ασφάλισης είναι η εξασφάλιση στους εργαζόμενους και τους «απόμαχους της εργασίας», όπως αναφέρει τους συνταξιούχους, του αισθήματος ασφάλειας.¹⁹

Επιπλέον πρέπει να επισημανθεί το γεγονός ότι με η παρ. 5 του άρθρου 22 Συντ. (όπως αναριθμήθηκε με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, πρώην παρ. 4 του ίδιου άρθρου) υποχρεώνει το κράτος να «μεριμνά» για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων. Στη θεωρία γίνεται λόγος άλλοτε για *κοινωνικό δικαίωμα* και άλλοτε για *θεσμική εγγύηση* ή συνταγματική εντολή, χωρίς πάντως η απόκλιση στη χρησιμοποιούμενη ορολογία να υποδηλώνει κατ' ανάγκη διαφοροποίηση επί της ουσίας. Κοινά αποδεκτή φαίνεται εξάλλου να είναι η θέση ότι η συνταγματική αυτή διάταξη δεν θεμελιώνει αγωγή αξίωση του ατόμου κατά του κράτους για καθορισμένη κατά το είδος και τη διάρκειά της παροχή. Η νομολογία μάλιστα δέχεται σταθερά ότι το άρθρο 22 παρ. 4 (ήδη 5) Συντ. δεν καθορίζει ευθέως αξίωση των εργαζομένων στο είδος ή την έκταση της ασφαλιστικής προστασίας, αλλά δημιουργεί απλώς υποχρέωση για το νομοθέτη να ρυθμίζει τα θέματα αυτά, με γνώμονα όμως την προστασία του ασφαλιστικού κεφαλαίου και την προαγωγή της κοινωνικής ασφάλισης. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι καταστάσεις από τις οποίες αποσκοπεί να προστατεύσει το άτομο η κοινωνική ασφάλιση (όπως ιδίως το γήρας και η αναπηρία), οφείλουν να αποτελούν αντικείμενο ειδικών μέτρων ή ειδικής φροντίδας από το κράτος, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3, καθώς ήδη και τη νέα παρ. 6, του άρθρου 21 Συντ. Από τον συνδυασμό επομένως των διατάξεων αυτών με το άρθρο 22 παρ. 5 Συντ. μπορεί να συναχθεί η υποχρέωση του κράτους όχι μόνο να θεσμοθετήσει ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, αλλά και να συμμετέχει στη χρηματοδότησή του, διαθέτοντας για τον σκοπό αυτό ένα μέρος των γενικών εσόδων του προϋπολογισμού. Η υποχρέωση αυτή εξειδικεύθηκε, σε επίπεδο κοινής νομοθεσίας, μεταξύ άλλων με το Ν. 2084/1992 που θέσπισε την κατά το ένα τρίτο κρατική χρηματοδότηση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Με το νέο ασφαλιστικό

¹⁹ Εισηγητική έκθεση για την τροποποίηση του Νόμου για το Ι.Κ.Α., 05-07-1978

σύστημα, το κράτος συμμετέχει μέσω της χρηματοδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό για την καταβολή της εθνικής σύνταξης (άρθρο 2 ν. 4387/2016), αλλά και για την επιχορήγηση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (άρθρο 56 παρ. 1 περ. γ' όπως προστέθηκε με το άρθρο 14 ν. 4455/2017)²⁰.

2.3.1 Η πρώτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (1990-1992)

Η πρώτη περίοδος των τότε κυβερνήσεων περιλαμβάνει το περίφημο «πακέτο» των τριών Νόμων 1902/1990, 1976/1991 και 2084/1992. Με κυριότερα χαρακτηριστικά τους τις μειώσεις παροχών και τις αυξήσεις εισφορών, οι νόμοι αυτοί απέβλεπαν σε βραχυπρόθεσμα μέτρα άμεσης απόδοσης τα οποία έφεραν βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα. Σύμφωνα με το πόρισμα της Επιτροπής για την εξέταση της μακροπρόθεσμης οικονομικής πολιτικής, ήδη μέσα σε λίγα χρόνια από την εφαρμογή των μέτρων αυτών το συνταξιοδοτικό σύστημα «απορρόφησε» την ευεργετική τους επίδραση και τα αυξανόμενα ελλείμματα επανήλθαν. (+ αιτιολογικές εκθέσεις). Με τον Νόμο 1902/1990 καθορίζεται το γενικό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη για τους άνδρες και στα 60 για τις γυναίκες, ενώ με 33 έτη εργασίας το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης ορίζεται στα 62 και 57 έτη αντίστοιχα. Η κατώτατη σύνταξη ορίζεται στα 4.500 ένσημα ή 15 έτη εργασίας και δεν είναι δυνατή πριν τα 60 και τα 55 έτη αντίστοιχα. Επιπλέον, η συνταξιοδότηση στο δημόσιο τομέα ορίζεται στα 25 έτη υπηρεσίας και στα 35 για πλήρη σύνταξη. Επιπλέον, καθορίζονται τα όρια ηλικίας και τύπος υπολογισμού της σύνταξης που αποθάρρυνε την πρόωρη σύνταξη. Τέλος, η διαχείριση των αποθεματικών των ταμείων γίνεται από τα ίδια και η συγκρότησή τους με αμοιβαία κεφάλαια.²¹

Η πρώτη περίοδος των μεταρρυθμίσεων ολοκληρώθηκε με την ψήφιση του Ν.2084/1992, του οποίου οι διατάξεις των άρθρων 22 έως 43 καθιερώνουν ενιαίο σύστημα συνταξιοδότησης για τα πρόσωπα που ασφαλίζονται για πρώτη φορά μετά την 31/12/1992 σε οποιοδήποτε φορέα εκτός του Δημοσίου, Ο.Γ.Α, Ν.Α.Τ και των άλλων Ν.Π.Δ.Δ. Οι διατάξεις αυτές που αποτελούν νέο σύστημα συνταξιοδότησης των μισθωτών ιδιωτικού τομέα και των αυτοαπασχολούμενων, αναφέρονται στα πρόσωπα που έχουν υπαχθεί ή θα υπαχθούν πρώτη φορά στην ασφάλιση μετά την 31/12/1992. Συνεπώς, οι υπαγόμενοι μέχρι 31.12.1992 σε κάποιο ασφαλιστικό καθεστώς θα εξακολουθούσαν να υπάγονται στις μέχρι τότε ισχύουσες διατάξεις, ενώ αυτοί που

²⁰ Κ. Χρυσόγονος – Σ. Βλαχόπουλος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2017

²¹ Πόρισμα της Επιτροπής Ειδικών για το Ασφαλιστικό, 2007

ασφαλιζόνταν για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993 θα υπάγονταν σε ένα νέο καθεστώς με αυστηρότερες προϋποθέσεις χορήγησης παροχών και υπολογισμού του ύψους τους. Με το νέο αυτό καθεστώς οι προσληφθέντες στην αγορά εργασίας από το 1993 και έπειτα υπόκεινται σε ομοίομορφους, πλην μη ευνοϊκούς όρους, αναφορικά με το συνταξιοδοτικό τους μέλλον με συνέπεια τη διάσπαση της αλληλεγγύης των γενεών.

Οι παρεμβάσεις που επιχειρήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου εξασφάλισαν σε σημαντική έκταση τη βιωσιμότητα του συστήματος, βάσει συμπερασμάτων που προέκυψαν από μεταγενέστερες μελέτες. Από την άλλη όμως πλευρά οδήγησαν σε μείωση ή και απώλεια ασφαλιστικών παροχών, ενώ εισήγαγαν μια ιδιαίτερα δυσμενή μεταχείριση για όσους ασφαλιζόνταν για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993. **Δόθηκε δηλαδή προτεραιότητα στη οικονομική βιωσιμότητα απέναντι στην κοινωνική αποτελεσματικότητα.**

2.3.2 Η δεύτερη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (1993-1999)

Η δεύτερη περίοδος των παρεμβάσεων χαρακτηρίζεται από την προώθηση της οργανωτικής αναδιάρθρωσης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και την έναρξη των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου για τη συνολική μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Συγκεκριμένα, τον Οκτώβριο του 1996 συστάθηκε με Φ.Ε.Κ «η επιτροπή για τη μελέτη της μακροπρόθεσμης οικονομικής πολιτικής» ή πιο γνωστή ως «επιτροπή Σπράου», η οποία ήταν υπεύθυνη για το ασφαλιστικό και για την κατάστροφη της στρατηγικής για την οικονομική σύγκλιση στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ο.Ν.Ε. Η επιτροπή σύνταξε συνολικά 7 εκθέσεις (για τον πληθωρισμό, εισοδηματική πολιτική, δημόσια έσοδα, δημόσια διοίκηση, γεωργία, δημόσιες δαπάνες και βιομηχανία), μεγαλύτερη δημοσιότητα έλαβε η έκθεση για το ασφαλιστικό. **Η έκθεση του ασφαλιστικού τόνιζε το δημογραφικό πρόβλημα και την ανάγκη επίτευξης των στόχων της Ο.Ν.Ε.**²²

2.3.3 Η τρίτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (2000-2004)

Ύστερα από εξαντλητική διαδικασία διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους κατά τη διάρκεια του Α' εξαμήνου του 2002, το Υπουργείο Εργασίας και

²² Γιαννίτσας, Το ασφαλιστικό (ως ορφανό πολιτικής) και μια διέξοδος, 2007

Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας επεξεργάστηκαν και κατέθεσαν στις αρχές του Ιουνίου 2002 Σχέδιο νόμου για την αναδιοργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο τελικά ψηφίστηκε στα μέσα Ιουνίου ως Νόμος 3029/2002 και φέρει τον τίτλο «Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης». Ο νόμος αυτός περιόρισε σημαντικά το ζήτημα της πολυδιάσπασης του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης²³

2.3.4 Η τέταρτη περίοδος των μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων (2004-σήμερα)

Η τέταρτη περίοδος χαρακτηρίζεται από σοβαρές και αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις με στόχο τη μεταρρύθμιση του Ελληνικού Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης που ψηφίστηκαν κατά τη διάρκεια των κατωτέρω τριών φάσεων.

Στην πρώτη φάση (2004 – έως Ιούνιο 2009) επανέρχεται στο προσκήνιο το ζήτημα της οικονομικής βιωσιμότητας του συστήματος ως πρωταρχικό στόχο των μεταρρυθμίσεων. Με τις διατάξεις του επόμενου Νόμου 3232/2004 δεν γίνονται μεγάλες αλλαγές, αλλά ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα απονομής σύνταξης και του υπολογισμού της²⁴.

Η μεταρρύθμιση που πραγματοποιήθηκε το 2008 με το Νόμο 3655/2008 (Φ.Ε.Κ 58/2008, τ. Α') εστιάζει στην εξάλειψη της γραφειοκρατίας του πολυσχιδούς συστήματος των 133 φορέων ασφάλισης, στον περιορισμό της σπατάλης των πόρων και της εισφοροδιαφυγής, στον έλεγχο της αδήλωτης εργασίας και στη μείωση της άνισης μεταχείρισης των ασφαλισμένων μεταξύ των φορέων. Μεταξύ δε των κύριων κατευθύνσεων του Νόμου 3655/2008 για την διοικητική αναδιοργάνωση του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος παρουσιάζονται παρακάτω:

- Σταδιακή μετατροπή της μειωμένης σύνταξης του Ι.Κ.Α-Ε.Τ.Α.Μ των μητέρων ανήλικων παιδιών σε πλήρη με όριο ηλικίας το 55ο έτος.
- **Σταδιακή αύξηση του ορίου ηλικίας** μητέρων ανήλικων παιδιών στα Ταμεία, εκτός του Ι.Κ.Α-Ε.Τ.Α.Μ, με προσαύξηση ενός εξαμήνου ανά έτος από το 2013.

²³ Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας, 2009

²⁴ Α. Αναγνώστου – Δεδούλη, Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές, , Ε.Π.Κο.Δι., 2007, <http://epkodi.gr/arhra-pinakas/110-i-prosarmogi-tou-ellinikou-asfalistikou-systimatos-stis-dimografikes-ke-kinonikes-allages>

- **Περιορισμός της πρόωρης συνταξιοδότησης** με τη λήψη μέτρων αποθάρρυνσης στα οποία περιλαμβάνεται η μείωση της σύνταξης από 4,5% που ίσχυε κατά 6% από το 2009.
- Ενθάρρυνση όσων παρατείνουν την παραμονή στην εργασία με προσαύξηση της σύνταξης κατά 3,3% μετά τα 35 έτη ασφάλισης.
- Δημιουργία Ασφαλιστικού Κεφαλαίου Αλληλεγγύης των Γενεών Α.Κ.Α.Γ.Ε) το οποίο θα χρηματοδοτείται κατά 10% από τα έσοδα των αποκρατικοποιήσεων, κατά 4% από τα ετήσια έσοδα του ΦΠΑ και το 10% των κοινωνικών πόρων ενώ θα ενεργοποιηθεί η δράση του με το 2019.²⁵

Η δεύτερη φάση (Ιούνιο 2009 – έως Ιούνιο 2012) συμπίπτει με την περίοδο της άσχημης οικονομικής κατάστασης της χώρας, όπου τον Απρίλιο 2010 ανακοινώνεται η προσφυγή της χώρας στον μηχανισμό στήριξης και υπογράφεται το πρώτο μνημόνιο με το Δ.Ν.Τ και την Ε.Ε. Τα μέτρα που έπρεπε να ληφθούν ώστε να ενεργοποιηθεί ο μηχανισμός στήριξης προέβλεπαν μεταξύ άλλων και αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στον δημόσιο τομέα στα 65 χρόνια έως το τέλος του 2013 με έναρξη από το 2011.

Κατά τη διάρκεια της δεύτερης φάσης ψηφίστηκαν οι Νόμοι 3863/2010 και 3966/2011. Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις του Ν.3863/2010 εισάγεται διάκριση μεταξύ βασικής και αναλογικής σύνταξης, διαχωρίζονται οι προνοιακού τύπου παροχές από τις κατά κυριολεξία συντάξεις, καταπολεμάται η σπατάλη στις δαπάνες υγείας και επιδιώκεται συστηματικά τόσο η αύξηση των εσόδων του ασφαλιστικού συστήματος, όσο και η διεύρυνση της βάσης των εσόδων αυτών με την παράλληλη καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, της εισφοροκλοπής και τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας.

Η τρίτη φάση (Ιούνιος 2012 έως σήμερα) συμπίπτει με τη περίοδο κατάρτισης του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Μ.Π.Δ.Σ), στο οποίο κρίθηκαν αναγκαίες πρόσθετες παρεμβάσεις στην κοινωνική ασφάλιση, οι οποίες περιλαμβάνονται στην υποπαράγραφο ΙΑ.3. του Νόμου 4093/2012 και αναφέρονται ενδεικτικά οι παρακάτω:

- Αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Μείωση συντάξεων.

²⁵ Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας, 2009

- Μείωση εφάπαξ βοηθημάτων.
- Ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών.
- Κατάργηση δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα και επιδόματος αδείας.
- Ανασχεδιασμός συνταξιοδότησης ανασφάλιστων υπερηλίκων.

2.3.5 Η νέα μεταρρυθμιστική προσπάθεια του ελληνικού ασφαλιστικού – Τι προβλέπεται στο Νόμο 4387/2016

Σκοπός του νέου νομοσχεδίου είναι η πλήρης αναμόρφωση του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, στο πλαίσιο ενός Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας, του οποίου γενική αρχή ορίζεται η εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών²⁶

Βασικές τομές της αποτελούν η ενοποίηση των κανόνων τόσο ως προς τους κανόνες ασφάλισης όσο και ως προς τις εισφορές και παροχές, η εθνική σύνταξη, η αξιοποίηση της περιουσίας των ταμείων και η προστασία των καταβαλλόμενων συντάξεων. Ειδικότερα, το Ι.Κ.Α – Ε.Τ.Α.Μ μετονομάζεται σε Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α) και αποτελεί το μοναδικό φορέα παροχής κύριας κοινωνικής ασφάλισης. Στον Ε.Φ.Κ.Α εντάσσονται από 1.1.2016 όλοι οι υφιστάμενοι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης, με εξαίρεση του Ν.Α.Τ και του Ο.Γ.Α που διατηρούν αυτοτελή νομική προσωπικότητα για την άσκηση των μη ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων. Επίσης, προβλέπεται η ίδρυση ενός φορέα επικουρικής ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α) στον οποίο ενσωματώνεται και το εφάπαξ. Στην περίπτωση δημιουργίας ελλειμμάτων θα αξιοποιούνται τα περιουσιακά στοιχεία της Επικουρικής Ασφάλισης. Παράλληλα δημιουργείται ένας μόνιμος μηχανισμός παρακολούθησης και αντιμετώπισης ελλειμμάτων, που θα λειτουργεί ως «προάγγελος» μελλοντικών περικοπών.²⁷

²⁶ Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4387/2016

²⁷ Ομάδα Μελέτης Πα. Πει., ΕΝΑ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΓΕΝΙΕΣ,
<http://epkodi.gr/arhra-pinakas/321-ena-neo-systima-syntaxon-gia-tis-nees-genies>

2.4 Τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων σε σχέση με τους επιδιωκόμενους σκοπούς.

Κάθε προϋπολογισμός είναι ένας ετήσιος προγραμματισμός δαπανών/ εσόδων. Συνεπώς, ως βραχυχρόνιο θέμα, σχολιάζεται ως προς την μακροοικονομική στάση, τα δημοσιονομικά κ.ο.κ. Όμως, ως το κορυφαίο εργαλείο υλοποίησης της κυβερνητικής πολιτικής, έχει και μια μακροχρόνια διάσταση που δεν πρέπει να διαφεύγει – το δούνα-λαβείν μεταξύ γενεών, δηλαδή την διαγενεακή ισορροπία. Σε κάθε προϋπολογισμό αποφασίζονται θέματα που επηρεάζουν αυτήν την ισορροπία: Οι συντάξεις παρέχονται στην μεγαλύτερη γενιά, προγράμματα κατάρτισης και δράσεις προς την οικογένεια προς την γενιά των εργαζομένων, παιδεία και αθλητισμός στη νέα γενιά που έρχεται. Η διαγενεακή ισορροπία μπορεί να επισκιάζεται από τρέχοντα θέματα της επικαιρότητας, αλλά διαμορφώνει το πλαίσιο για την πορεία της χώρας όπου οφείλουμε να διακρίνουμε το δάσος από τα δέντρα. :

Το έργο του καπετάνιου του πλοίου, τουλάχιστον ως προς το θέμα της διεύθησης της διαγενεακής ισορροπίας, δεν αναμένεται να είναι απλό. Ο λόγος για αυτό προκύπτει από εγγενή θέματα που υπάρχουν στην διαχείριση του συμβολαίου κοινωνικής πολιτικής . Το συμβόλαιο αυτό αφορά τρεις γενιές: Την χθεσινή (που εισπράττει, έχοντας κατοχυρώσει δικαιώματα), την σημερινή (που πληρώνει, δημιουργώντας μελλοντικά δικαιώματα) και την αυριανή (που θα πληρώσει, ελπίζοντας για τα δικά της δικαιώματα). Το συμβόλαιο αυτό δεν παράγει τίποτε, αλλά ανακατανέμει ποσά μεταξύ των τριών γενεών, παίρνοντας από τη μια και δίνοντας στην άλλη: Το παιχνίδι είναι μηδενικού αθροίσματος, αφού ότι κερδίζει μια γενιά, το χάνει άλλη²⁸.

Όμως, ανά πάσα στιγμή παρούσες είναι μόνο δύο γενιές, αυτή που εργάζεται και αυτή που παίρνει σύνταξη. Για αυτές τις δύο γενιές, που είναι οι μόνες παρούσες, το παιχνίδι είναι θετικού αθροίσματος. Δηλαδή, οι δύο παρούσες γενιές συμφωνούν αυξήσεις μεταξύ τους και στέλνουν τον λογαριασμό στην γενιά που αναμένεται – στην απύσα γενιά.

²⁸ Μ.Παπαμιχαήλ, «"Ακτινοσκόπηση" Ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων με το δείκτη ανταποδοτικότητας συντάξεων», 2017, <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/322-aktinoskopisi-asfalistikon-metarrythmiseon-me-to-dikti-antapodotikotitas-syntaxeon>

Το διαγενεακό παιχνίδι είναι ναρκοθετημένο, αφού υποκρύπτει μια εγγενή ανισορροπία. Σε περίπτωση αδράνειας ή αναβολής, το πρόβλημα μεγεθύνεται και μετατίθεται προς τα εμπρός – προς την απύσχα νεότερη γενιά.²⁹

Όπως μπορεί κανείς με ασφάλεια λοιπόν να συμπεράνει, ο «ελληνικός νομοθέτης» παραθέτοντας την διεθνή θεωρία σχετικά με την επίδραση της γήρανσης των πληθυσμών στην οικονομία εν γένη αλλά και στα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα ειδικώς κινήθηκε προς την κατεύθυνση της εξισορρόπησης ή τουλάχιστον έτσι φαίνεται από την μέθοδο αιτιολόγησης των επιλεγόμενων διατάξεων. Πράγματι, η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος αποτελούσε ανέκαθεν την σκοπούμενη βούληση του ελληνικού νομοθέτη και μάλιστα στο σύνολό τους οι αιτιολογικές εκθέσεις των κοινωνικοασφαλιστικών νομοθετημάτων απηχούν την παγκόσμια ανησυχία για το φαινόμενο.³⁰

Ωστόσο, όπως αποδείχθηκε από την πραγματικότητα, το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδας βρέθηκε αρκετές φορές στα όρια της κατάρρευσης. Πιθανότατα, λοιπόν, να μην αρκεί ο Νόμος για την συνολική αντιμετώπιση του φαινομένου αλλά να απαιτείται και οι κινητοποίηση των κοινωνικών δυνάμεων με σκοπό την επίτευξη του ζητούμενου, που δεν είναι άλλο από την μακροβιότητα και βιωσιμότητα των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων και των οικονομιών των Κρατών εν γένη.

Σε αυτά τα πλαίσια, και πιθανότατα συντασσόμενοι με την ως άνω λογική, οι επιστήμονες του κλάδου των ανθρωπιστικών επιστημών φαίνεται πως αναζητούν την «συμπλήρωση» του έργου του νομοθέτη με την παραπληρωματική λειτουργία των κοινωνικών δυνάμεων. Αναζητούν, δηλαδή, το πώς, αν επηρεαζόταν η καθαυτή ελευθερία του εργαζομένου στην επιλογή του χρόνου συνταξιοδότησης, θα άλλαζαν και τα δεδομένα των δεικτών βιωσιμότητας των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων.

²⁹ Γραφείο Προϋπολογισμού κράτους στη Βουλή

³⁰ Αναγνώστου – Δεδούλη, Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές, Ε.Π.Κ.Δ.,2018,

Κεφάλαιο 3. Η ανάλυση της επιλογής των ατόμων να συνταξιοδοτηθούν σύμφωνα με τα διδάγματα της Οικονομικής Επιστήμης σε συνάρτηση και με τον Δείκτη Ευτυχίας τους.

3.1 Η συνταξιοδότηση ως «επιλογή» του ατόμου

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»³¹.

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 επαρκείς οικονομικούς πόρους, φίλους, κοινωνικές δραστηριότητες, διασκεδαστικές και

³¹ Atchley, The social forces in later life: An introduction to social gerontology, 1977

ευχάριστες εμπειρίες όταν συνταξιοδοτηθούν συνήθως ανυπομονούν να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης.³²

Οι απόψεις και οι στάσεις των ατόμων απέναντι στη συνταξιοδότηση ποικίλουν αξιολογώντας 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 παρουσία τους δεν κρίνεται χρήσιμη ή απαραίτητη. 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. Υποστηρίζεται άλλωστε 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.³³

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

³² Barrow and Smith, *Ageing, ageism, and society*, 1979

³³ Atchley, *The social forces in later life: An introduction to social gerontology*, 1977

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. 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 συνταξιοδότησης³⁴

3.2 Η οικονομική θεωρία για την ηλικία συνταξιοδότησης

Οι περισσότεροι άνθρωποι φαίνεται πως 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 επενδύσεις³⁵.

Αξίζει να παρατηρηθεί ότι «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) προ διέγραφαν για το 2012 και οι νόμοι που έχουν ψηφιστεί και εφαρμόστηκαν το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η πλήρης υλοποίηση του Μνημονίου και ο κοινωνικός προϋπολογισμός ο οποίος είχε ευθυγραμμιστεί στα δεδομένα της δημοσιονομικής προσαρμογής για το επόμενο έτος.

Συνοπτικά σύμφωνα με την Οικονομική Θεωρία για την ηλικία συνταξιοδότησης

³⁴ Fletcher and Hansson, Assessing the social components of retirement anxiety, 1991

³⁵ Η ανάπτυξη του ανθρώπου, Baucum, 2008

1. Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης είναι συνήθως το ελάχιστο όριο στο οποίο μπορεί κάποιος να πάρει σύνταξη. Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση υπάρχει μόνο σε ειδικές περιπτώσεις όπως οι καθηγητές πανεπιστημίου ή οι στρατιωτικοί. Το ελάχιστο γενικό όριο στην Ελλάδα διαφέρει ανά φύλο, ανά ταμείο ακόμα και ανά κατηγορίες ασφαλισμένων εντός του ίδιου ταμείου.

2. Η έννοια της συνταξιοδότησης είναι διαφορετική από την έννοια της απόσυρσης από την αγορά εργασίας. Κάποιος μπορεί να συνταξιοδοτηθεί από την εργασία του αλλά να συνεχίσει να εργάζεται σε μια άλλη συνεχίζοντας την ασφάλιση.

3. Η απόφαση συνταξιοδότησης συνυπολογίζει και εναλλακτικά εισοδήματα. Κρίσιμο στοιχείο είναι το πόσο μεταβάλλεται η συνολική οικονομική θέση του δυνητικού συνταξιούχου αν ασφαλιστεί για ένα έτος ακόμη. Εάν η οικονομική του θέση επιδεινωθεί γιατί π. χ. δεν αυξάνεται η αναμενόμενη σύνταξη ή υπάρχει η δυνατότητα ανασφάλιστης εργασίας μετά τη συνταξιοδότηση τότε θα επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί το νωρίτερο δυνατόν.

5. Η προσδοκία επιδείνωσης των όρων ασφάλισης πιθανών να οδηγήσει σε γρηγορότερη έξοδο από την εργασία³⁶.

Η στιγμή της συνταξιοδότησης ενός ατόμου αποτελεί ένα σημείο καμπής για τη ζωή του και δημιουργεί μεγάλες αλλαγές στη δομή της οικονομίας, εξαιτίας του μεγάλου αριθμού των ατόμων της τρίτης ηλικίας. Τα άτομα φτάνοντας την ηλικία συνταξιοδότησής τους αφενός αλλάζουν ρόλο - από εργαζόμενοι που παράγουν εισόδημα (Μισθός) γίνονται συνταξιούχοι που χρειάζονται εισόδημα (Σύνταξη) - αφετέρου έρχονται αντιμέτωποι με τον κοινωνικό αποκλεισμό λόγω της αποχώρησης τους από την εργασία. Τα άτομα που συνταξιοδοτούνται έχουν πλέον εισόδημα προς κατανάλωση χωρίς να εργάζονται λόγω της σύνταξης που λαμβάνουν. Η κοινωνία από την πλευρά της χάνει ένα μέρος των ενεργών της πολιτών αποκτώντας άτομα τα οποία πρέπει να προστατέψει και να τους παρέχει δραστηριότητες ώστε να μπορέσει να διατηρήσει τη συνοχή της αλλά και το επίπεδο ευημερίας του συνόλου των πολιτών της. Το κράτος από πλευράς του έχει την υποχρέωση να φροντίζει ώστε να έχουν εισόδημα τα άτομα που εισέρχονται στην τρίτη ηλικία έτσι ώστε να μην μειωθεί η αγοραστική τους ικανότητα τόσο ώστε να δημιουργηθούν προβλήματα φτώχειας.

³⁶ Τήνιος, Ασφαλιστικό Μια μέθοδος ανάγνωσης, 2010

Η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης ορίζεται από το κράτος υπάρχει όμως μια ευελιξία ανάμεσα στην επίσημη και στην πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης του κάθε ατόμου καθώς εξαρτάται και από άλλους παράγοντες. Η μέση ηλικία συνταξιοδότησης γήρατος εμφανίζει μια συνεχή μείωση και πιο συγκεκριμένα στη Ελλάδα το ποσοστό των ατόμων που συνταξιοδοτείται στα 65 αποτελεί μειονότητα. Αυτό οφείλεται στις δυνατότητες παράκαμψης που έχουν δοθεί από τα συνταξιοδοτικά συστήματα αλλά και στα διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά. Οι ειδικές ρυθμίσεις όπως τα βαρέα και ανθυγιεινά ή η πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών τα εύκολα επιδόματα ή διάφορα επιδόματα αναπηρίας αλλά και η μακροχρόνια ανεργία αποτελούν κίνητρα για συνταξιοδοτήσεις πολύ πριν τα 65.

Η μετάβαση των ατόμων από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση είναι μια πολύπλοκη διαδικασία αλλά και μια διαδικασία με ανισότητες μεταξύ των ατόμων. Υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές μεταξύ διαφορετικών ομάδων ανθρώπων ως προς την ηλικία που επιλέγουν να αποσυρθούν από την εργασία όπως μεταξύ ανδρών και γυναικών, ατόμων διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου, διαφορετικής περιουσιακής κατάστασης αλλά και άλλων χαρακτηριστικών.

Η στιγμή που επιλέγει κάποιος να αποχωρήσει από την εργασία του εξαρτάται πρωτίστως από τη δυνατότητα αποχώρησης που του δίνεται από τους κανονισμούς του ταμείου στο οποίο είναι ασφαλισμένος. Εάν ο ασφαλισμένος ικανοποιεί τα προαπαιτούμενα για συνταξιοδότηση τότε συγκρίνει το ύψος των αποδοχών που αναμένει να λάβει αν συνεχίσει να εργάζεται με το ύψος της αναμενόμενης σύνταξης ώστε να επιλέξει εργασία ή σύνταξη.

Οι ρυθμίσεις από τις οποίες καθορίζεται η στιγμή της συνταξιοδότησης είναι :

- Η θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης η οποία εξαρτάται από το μήκος της ασφαλιστικής περιόδου (χρόνια εργασίας) δηλαδή τον αριθμό των ενσήμων. Μόλις ο ασφαλισμένος θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης έχει πλέον τη δυνατότητα να εισπράξει σύνταξη. Αυτό δημιουργεί αλλαγή στο κόστος ευκαιρίας της εργασίας καθώς μπορεί να επιλέξει να μην δουλεύει και να παίρνει σύνταξη.
- Η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης κατά την οποία μπορεί να ασκηθεί το θεμελιωμένο δικαίωμα. Σε κάποιες όμως περιπτώσεις η ηλικία αυτή είναι μέγιστη

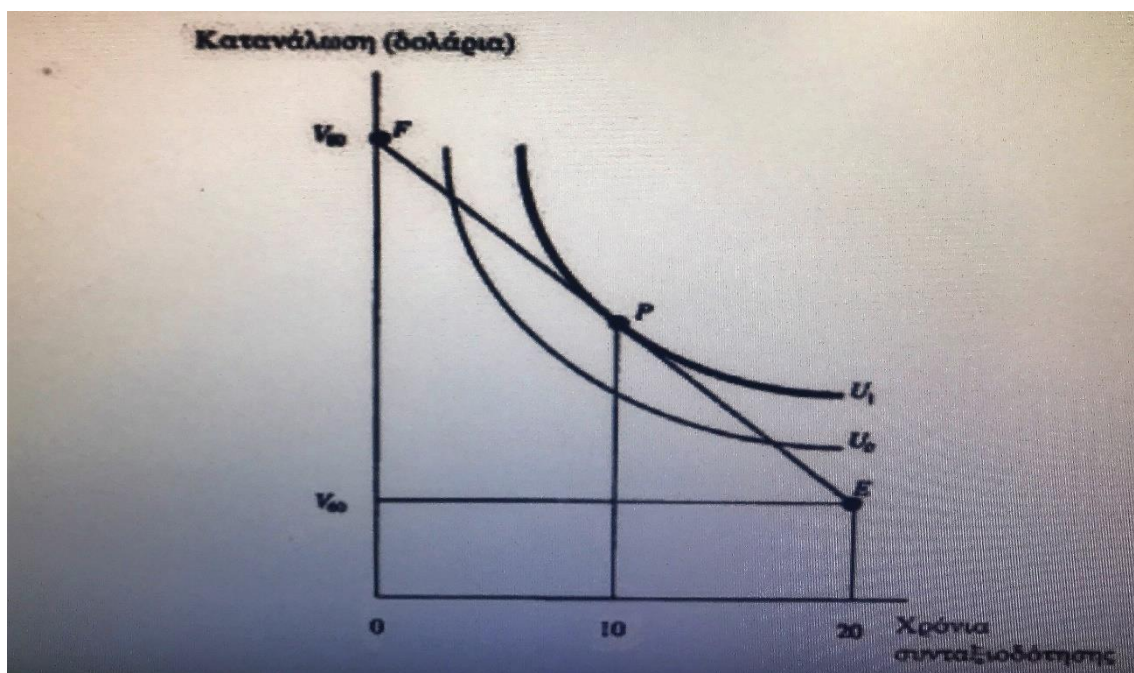
όπως για παράδειγμα στους καθηγητές και στους στρατιωτικούς πέραν της οποίας δεν τους επιτρέπεται να εργαστούν ακόμα και αν το επιθυμούν.³⁷

- Ο ελεύθερος χρόνος είναι ένα κανονικό αγαθό και η ζήτησή του επηρεάζεται από την τιμή του. Αυτό σημαίνει ότι μια αύξηση του εισοδήματος με σταθερές τις τιμές όλων των αγαθών προκαλεί αύξηση στην κατανάλωσή του. Τα άτομα ικανοποιούνται και από την κατανάλωση αγαθών (C) αλλά και από την κατανάλωση ελεύθερου χρόνου (F) αυτό συνοψίζεται από τη συνάρτηση ωφέλειας :

$$U=f(C, L)$$

Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο του δείκτη U, δηλαδή της ωφέλειας, τόσο πιο ικανοποιημένο είναι το άτομο από την κατανάλωση αγαθών και ελεύθερου χρόνου. Η γεωμετρική απεικόνιση της ωφέλειας γίνεται από τις καμπύλες αδιαφορίας. Στα άτομα μεγάλης ηλικίας δίνεται η επιλογή για εισόδημα που δεν προέρχεται από εργασία αλλά μέσω σύνταξης³⁸. Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται η απόφαση του ατόμου για κατανάλωση ελεύθερου χρόνου, δηλαδή για συνταξιοδότηση:

Σχεδιάγραμμα 1



Το σημείο E δίνει το συνδυασμό ελευθέρου χρόνου κατανάλωσης του εργαζόμενου αν συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 60 ετών. Το σημείο F δίνει το

³⁷ Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση, 2013

³⁸ George J. Borjas, Τα οικονομικά της εργασίας, 2003

συνδυασμό ελεύθερου χρόνου - κατανάλωσης του εργαζόμενου εάν αυτός δεν συνταξιοδοτηθεί ποτέ. Ένας εργαζόμενος που επιθυμεί να μεγιστοποιήσει την ωφέλειά του επιλέγει το σημείο P και συνταξιοδοτείται τουλάχιστον για 10 χρόνια

Όπως φαίνεται από το σχήμα εάν ένα άτομο επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 60 με προσδόκιμο επιβίωσής τα 20 χρόνια έχει τη δυνατότητα να αγοράσει καταναλωτικά αγαθά αξίας V60 (απεικονίζεται στο σημείο E), ενώ αν επιλέξει να συνεχίσει να εργάζεται έως το τέλος της ζωής του θα καταναλώνει V .

Η FE (καμπύλη εισοδηματικού περιορισμού) δείχνει ότι αν ο εργάτης επιθυμεί να απολαύσει μεγαλύτερη περίοδο συνταξιοδότησης (ελεύθερος χρόνος) θα πρέπει να παραιτηθεί από την κατανάλωση ορισμένων αγαθών. Οι διάφορες καμπύλες αδιαφορίας κατανάλωσης ελεύθερου χρόνου και κατανάλωσης μπορούν να καθορίσουν την βέλτιστη ηλικία συνταξιοδότησης στο σημείο όπου εφάπτονται με την καμπύλη εισοδηματικού περιορισμού. Έτσι ο ασφαλισμένος μεγιστοποιεί την ωφέλεια του επιλέγοντας ένα επίπεδο ελεύθερου χρόνου (δηλαδή μια ηλικία συνταξιοδότησης) και το αντίστοιχο επίπεδο κατανάλωσης. Η επιλογή της αποχώρησης εξαρτάται από την επιθυμητή κατανάλωση και άρα από τους μισθούς και από τα επιδόματα συνταξιοδότησης. Στο παρακάτω σχήμα φαίνεται πως επηρεάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης η αύξηση μισθού και συντάξεων.

Όπως φαίνεται στο σχήμα μια αύξηση του μισθού κάνει το άτομο να καθυστερήσει τη συνταξιοδότησή του ενώ η αύξηση των επιδομάτων συνταξιοδότησης αυξάνουν τη ζήτηση για ελεύθερο χρόνο και ωθούν το άτομο να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα.³⁹

3.3 Κλασσική οικονομική θεωρία - Οικονομικά της Συμπεριφοράς

Η κλασσική οικονομική θεωρία είναι βασισμένη στον Homo Economicus, τον ορθολογικό οικονομικό άνθρωπο, ο οποίος παίρνει τέτοιες αποφάσεις ώστε να μεγιστοποιήσει την ικανοποίησή του με δεδομένους τους πόρους που έχει στη διάθεσή του. Δηλαδή τα κλασσικά οικονομικά θεωρούν ότι τα άτομα προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν με ορθολογικό τρόπο μια συνάρτηση οφέλους σταθμίζοντας τα οφέλη έναντι των ζημιών. Ο homo economicus θεωρείται ότι έχει τα εξής χαρακτηριστικά :

- Έχει καλά ορισμένες και σταθερές προτιμήσεις

³⁹ George J. Borjas, Τα οικονομικά της εργασίας, 2003

- Προσπαθεί να μεγιστοποιήσει την αναμενόμενη ωφέλεια
- Είναι ιδιοτελής και ενδιαφέρεται για το ατομικό του συμφέρον
- Ενδιαφέρεται για το τελικό αποτέλεσμα και όχι για τα ενδιάμεσα στάδια

Στην πορεία όμως παρατηρήθηκε από κάποιους οικονομολόγους και ψυχολόγους ότι η ορθολογική αυτή συμπεριφορά δεν ακολουθείται πάντα. Έτσι ο Hebert Simon αμφισβητώντας τη μεθοδολογία αυτή εισήγαγε τον όρο Bounded Rationality (Περιορισμένη/Δεσμευμένη Ορθολογικότητα) όπου ο άνθρωπος δρα ορθολογικά με περιορισμένο όμως τρόπο. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχουν εμπόδια σε μια ορθολογική διαδικασία λήψης αποφάσεων λόγω φυσικών περιορισμών του ανθρώπινου εγκεφάλου. Επίσης ο Amos Tversky και Daniel Kahneman αμφισβήτησαν την ορθολογική δράση των ανθρώπων λόγω κυρίως της περιπλοκότητας των διαδικασιών λήψης αποφάσεων στον πραγματικό κόσμο.

Σε αντίθεση λοιπόν με την κλασική οικονομική υπόθεση του Homo Economicus τα οικονομικά της συμπεριφοράς έχουν ως στόχο την διεξαγωγή ρεαλιστικών κανόνων για τη συμπεριφορά των ατόμων χρησιμοποιώντας μεθόδους της ψυχολογίας. Αυτό που ερευνούν είναι από πού προκύπτει η συμπεριφορά των ατόμων όταν λαμβάνουν οικονομικές αποφάσεις σε συνθήκες αβεβαιότητας και προσπαθούν να τις προβλέψουν δημιουργώντας μοντέλα συμπεριφοράς τα οποία περιλαμβάνουν τους γνωσιακούς περιορισμούς του ανθρώπινου εγκεφάλου.⁴⁰

Κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα της καθημερινής ζωής περιλαμβάνει τη λήψη αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν την πορεία μας όπως η αγορά ενός αντικειμένου ή η απόφασή μας για συνταξιοδότηση, θυσιάζοντας χρήματα ή ελεύθερο χρόνο. Οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τα άτομα γενικά είναι :

1. Η σχέση κέρδους και απώλειας

Οι άνθρωποι αποστρέφονται την απώλεια πολύ περισσότερο από ότι εκτιμούν ένα ισόποσο κέρδος. Σύμφωνα με έρευνες οι άνθρωποι γίνονται δύο φορές πιο δυστυχημένοι όταν χάνουν κάτι σε σχέση με το πόσο ευτυχημένοι θα γίνονταν αν κέρδιζαν κάτι ισόποσης αξίας. Για παράδειγμα η κατάσχεση ενός σπιτιού από την τράπεζα πλήττει την ευτυχία πολύ περισσότερο από ότι η απόκτηση αυτού του σπιτιού. Έτσι μπορούν να θυσιάσουν μια ενδεχόμενη βελτίωση της θέσης τους μόνο και μόνο γιατί φοβούνται μια πιθανή χειροτέρευση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα αρκετές φορές να παραμένουν σε μια

⁴⁰ Mathew Rabin, A perspective on psychology and economics, 2002

κατάσταση αδράνειας ώστε να διατηρήσουν αυτά που θεωρούν δεδομένα και να μην πραγματοποιούν συναλλαγές τις οποίες υπό διαφορετικές συνθήκες θα έκαναν.

2. Η τάση για παραμονή στην ισχύουσα κατάσταση

Οι αλλαγές δεν είναι κάτι που οι άνθρωποι επιθυμούν να συμβαίνουν συχνά και αυτό συμβαίνει γιατί οι καταστάσεις στις οποίες παραμένουν για κάποιο διάστημα γεννούν συνήθειες. Η συνήθεια είναι κάτι που επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι σε πολλές αποφάσεις αποτελώντας ισχυρό κίνητρο για λιγότερες αλλαγές στην ζωή όλων. Η συνήθεια μπορεί να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα ακόμα και όταν είναι συμφέρουσα η αλλαγή όπως για παράδειγμα το κόψιμο του καπνίσματος ή η αλλαγή κατοικίας.

Συμπερασματικά, λοιπόν, γίνεται αντιληπτό πως τα άτομα, δεδομένης της «περιορισμένης ορθολογικότητας» που τα χαρακτηρίζει, παρασύρονται προς επιλογές οι οποίες είναι σε σύγκρουση με την αλληλεγγύη των γενεών και προκρίνουν το ατομικό απέναντι στο συλλογικό όφελος. Η βασικότερη, δε, πραγμάτωση του φαινομένου αυτού σε επίπεδο καθημερινότητας εκδηλώνεται με τη μορφή της «πρόωρης συνταξιοδότησης» των ατόμων.

Κεφάλαιο 4. Το «πρόβλημα» της πρόωρης συνταξιοδότησης

4.1 Η πρόωρη συνταξιοδότηση και τα αίτιά της

Η ηλικία συνταξιοδότησης αποτέλεσε σημαντική παράμετρο στα ασφαλιστικά συστήματα, καθώς η αποχώρηση του εργαζομένου από την εργασία περιορίζει τις εισφορές του από τα συνολικά έσοδα των ασφαλιστικών κλάδων αυξάνοντας ταυτόχρονα τις συνταξιοδοτικές παροχές. Η δημογραφική γήρανση και η επιδείνωση της αναλογιστικής βάσης των οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης, δηλαδή της αναλογίας του αριθμού των συνταξιούχων προς τον αριθμό των ασφαλισμένων, που επηρεάζουν σημαντικά τα Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης και προκαλούν ερωτήματα για τη βιωσιμότητά τους. Από τη μια πλευρά αυξάνουν τη ζήτηση των ασφαλιστικών παροχών, δηλαδή τα έξοδα και από την άλλη μειώνουν τις ασφαλιστικές εισφορές, δηλαδή τα έσοδα. Δημιουργούν επίσης πρόβλημα στην ανταποδοτικότητα και στη σχέση μεταξύ των διαφορετικών γενεών του Ασφαλιστικού Συστήματος, ιδιαίτερα των αναδιανεμητικών συστημάτων (pay as you go), που στηρίζουν τη λειτουργία τους στην αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και στην πληρωμή από τους σημερινούς εργαζόμενους

των παροχών στους σημερινούς συνταξιούχους. Με τα σημερινά δεδομένα, λόγω της ραγδαίας δημογραφικής μεταβολής που προκαλείται από την αύξηση του προσδόκιμου ζωής, αλλά και την υπογεννητικότητα, στο μέλλον θα έχουμε όλο και λιγότερους εργαζόμενους να πληρώνουν παροχές σε όλο και περισσότερους συνταξιούχους, με αβέβαιο για αυτούς το επίπεδο, την ποιότητα και 65 το είδος των παροχών που θα λάβουν και με μεγαλύτερη αμφισβήτηση της νομιμοποίησης του όλου συστήματος⁴¹.

Συνταξιοδότηση 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 εργασίας με ταυτόχρονη συνταξιοδότηση (σε μικρότερο ποσό από το κανονικό) ή εναλλασσόμενα διαστήματα εργασίας και συνταξιοδότησης, γνωστά και σαν προγράμματα σταδιακής συνταξιοδότησης⁴²

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 πολύτεχνες μητέρες, οι μοναχικές άπορες γυναίκες κ.λπ⁴³. Αναφορικά με την πρόωρη

⁴¹ Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, Ασφαλιστικό σύστημα και σύστημα κοινωνικής Περίθαλψης, Μενέλαος Θεοδωρουλάκης-Βαγγέλης Κουμαριανός, 2012

⁴² Geist, PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE AGING PROCESS, 1968

⁴³ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1997

συνταξιοδότηση οι συντάξεις είναι χαμηλότερες από το εισόδημα που θα είχαν οι συνταξιούχοι αν παρέμεναν στην ενεργό δράση.⁴⁴

Πάντως αν και 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.⁴⁵

Υποστηρίζεται, δε, 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 δευτερεύων αυτού της μητρότητας, της συζύγου, και της νοικοκυράς⁴⁶

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%.⁴⁷

Η συνήθης ηλικία συνταξιοδότησης θεωρείται το 65ο 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 εμπειρία⁴⁸

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.

⁴⁴ Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρία, 2000.

⁴⁵ Hendricks and Hendricks, 1977

⁴⁶ Geist, PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE AGING PROCESS, 1968

⁴⁷ Atchley, The social forces in later life: An introduction to social gerontology, 1977

⁴⁸ Reconstructing Old Age, Phillipson, 1998

4.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα πρόωρης 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 γεροντότερων.

- Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση είναι οικονομικά ασύμφορη για τις επιχειρήσεις, τα άτομα και την γενικότερη οικονομία.⁴⁹

4.3 Η έννοια της ελαστικής συνταξιοδότησης

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 καθεστάτα 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].⁵⁰

Ελαστική συνταξιοδότηση στην πλέον απλή μορφή σημαίνει ότι ένα στοιχείο ατομικής επιλογής επηρεάζει τον καθορισμό της ηλικίας και των προϋποθέσεων

⁴⁹ Barrow and Smith, *Ageing, ageism, and society*, 1979

⁵⁰ Μούσσης, *Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτικές*, 2009

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 συμπιέζουν 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 μελετών⁵¹.

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 εργαζομένων μπορούν να αντισταθμίσουν τις πρόσθετες δαπάνες υποστήριξης των συνταξιούχων που

⁵¹ Pensions at a Glance 2017 OECD and G20 indicators, OECD, 2017

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.⁵²

Κεφάλαιο 5. Σύγχρονοι τρόποι διαχείρισης του φαινομένου στην Ελλάδα και διεθνείς λύσεις.

5.1 Οι προτεινόμενες λύσεις στην ελληνική έννομη τάξη

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 υπογεννητικότητα⁵³

Όπως είδαμε η Ελλάδα δεν θα είναι ούτε η πρώτη ούτε η μόνη χώρα με μεγαλύτερους σε ηλικία πολίτες. Μάλιστα, αφού η έκρηξη των γεννήσεων καθυστέρησε στην Ελλάδα, τα ίδια φαινόμενα θα φτάνουν εδώ με χρονοκαθυστέρηση. Στην Ευρώπη υπάρχει και αυξάνεται δυναμικά μια πολυπληθής ομάδα υγιών ατόμων ηλικίας 60+ με χρόνο, χρήμα και με τη διάθεση μετακίνησης και πιθανώς μετεγκατάστασης στην Ελλάδα. Για να έλθουν τα άτομα αυτά πρέπει να υπάρχουν καλές επικοινωνίες, μεταφορές, χρηματοπιστωτικό σύστημα αλλά και ποιοτικές υπηρεσίες υγείας και φροντίδας. Ένα μοντέλο "αργυρής ανάπτυξης" (silver growth) έχει εφαρμοστεί με επιτυχία στη Φλόριντα, ενώ ήδη αναπτύσσεται ταχύτατα σε άλλες νότιες χώρες της Ευρώπης –Πορτογαλία, Ισπανία. Η Ελλάδα θα μπορούσε με αξιώσεις να διαμορφώσει

⁵² Βαρδιαμπάση, Κορδάκη, Τζομπανάκη, Ανοιχτή και κλειστή περίθαλψη ηλικιωμένων, 2005

⁵³ NewsTime, 2010

τη δική της ελκυστική πρόταση και έτσι να διεκδικήσει ουσιαστικό μερίδιο της αναδύμενης αγοράς –να γίνει η Φλόριντα της Ευρώπης.

Η μακροβιότητα δεν μπορεί να είναι πρόβλημα, απλώς και μόνο επειδή θα είναι η αναπόφευκτη καθημερινότητα. Με αυτή θα πρέπει να συμφιλιωθούμε, να γνωριστούμε και να προετοιμαστούμε. Όποιος το κάνει πρώτος θα βγει κερδισμένος. Ατομικά, κοινωνικά, εθνικά.⁵⁴

Μια πρώτη λύση για την αντιμετώπιση του φαινομένου έρχεται να δώσει με πόρισμά της η Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για την πρόταση ενός νέου ασφαλιστικού συστήματος (ΥΑ 37564/Δ9.10327/21.8.2015

Το μοντέλο που προκρίθηκε είναι εκείνο των εικονικών λογαριασμών καθορισμένων εισφορών. Σύμφωνα με την επιλογή αυτή, το σύστημα των συντάξεων είναι διανεμητικό με καθορισμένες εισφορές (Pay-As-You-Go Notional Defined Contributions).

Η βασική ιδέα του προτεινόμενου συστήματος που στοχεύει στην πραγματοποίηση της ανταποδοτικής δικαιοσύνης, είναι απλή : ο εργαζόμενος συσσωρεύει σ' έναν ατομικό λογαριασμό όλες τις εισφορές της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Οι ασφαλιστικές εισφορές που συγκεντρώνονται στην ατομική μερίδα του ασφαλισμένου, τοκίζονται με το παραπάνω εκάστοτε εικονικό επιτόκιο και σχηματίζουν το συνταξιοδοτικό κεφάλαιο. Είναι το κράτος εκείνο που εγγυάται τη λειτουργία ενός τέτοιου συστήματος.

Γενικά, το σύστημα των εικονικών λογαριασμών επιτρέπει την ελαστική συνταξιοδότηση, την επιλογή δηλαδή από τον ίδιο τον ασφαλισμένο της στιγμής συνταξιοδότησής του, πάνω από ένα καθορισμένο όριο ηλικίας.

Η σύνταξη είναι αναλογιστικά δίκαιη (actuarially fair), αφού το κεφάλαιο που σχηματίζεται (ατομικά) από τις συσσωρευμένες εισφορές του ασφαλισμένου, μετατρέπεται σε ισόβια σύνταξη, με βάση ένα συντελεστή μετατροπής (ράντα) ο οποίος εξαρτάται και από το προσδόκιμο ζωής της γενεάς του ασφαλισμένου. Λαμβάνεται

⁵⁴ Πλάτων Τήνιος, 2018, Ολόκληρο το επίμετρο του Πλάτωνα Τήνιου στο νέο βιβλίο της διαNEOσις "Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας". Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.dianeosis.org/2018/07/o-grifos-twn-100-etwn-kai-i-ellada/>

δηλαδή υπόψη, κατά τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, το προσδόκιμο όριο ζωής (unisex life expectancy).

Όλες οι ανωτέρω παράμετροι του συστήματος πρέπει να είναι μεταξύ τους συνεπείς, ώστε να αποφεύγεται η ανισορροπία του. Παράλληλα, το σύστημα μπορεί να έχει ενσωματωμένους αυτόματους σταθεροποιητές για την περίπτωση αρνητικών εξελίξεων σε δημογραφικές ή οικονομικές παραμέτρους.

(Πλεονεκτήματα του προκριθέντος μοντέλου) Επιτρέπει την ελαστική ηλικία συνταξιοδότησης. Ο διαχωρισμός των «προνοιακών» από τις «ασφαλιστικές» παροχές και η συνακόλουθη ενίσχυση της αναλογικότητας της σύνταξης αυξάνει τα περιθώρια των ατομικών επιλογών. Απομονώνοντας το «ανταποδοτικό» κομμάτι της σύνταξης, είναι δυνατόν να μεταφερθεί στο ίδιο το άτομο το βάρος (ευθύνη) των επιλογών, των συμβιβασμών ανάμεσα στην εργασία και τη σύνταξη. Ο ασφαλισμένος θα μπορεί να αποφασίζει μόνος του τη στιγμή της συνταξιοδότησής του. Δηλαδή, επέρχεται αποδέσμευση από ένα τυποποιημένο όριο με «τιμωρία» (πριν) και επιβράβευση (μετά). Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης μπορεί να κυμαίνεται από 62ο μέχρι 67ο.

(Μειονεκτήματα του προκριθέντος μοντέλου) Το νέο σύστημα δεν προχωρά σε διαφοροποίηση των κοινωνικοοικονομικών ομάδων που υπάγονται σε αυτό. Λόγω του ότι το προσδόκιμο της επιβίωσης είναι υψηλότερο για τους πλουσιότερους, η χρήση ενός ενιαίου προσδόκιμου επιβίωσης για όλους τους συνταξιούχους, ουσιαστικά οδηγεί σε μια αντίστροφη αναδιανομή.

Ωστόσο ο κ. Ρομπόλης, ο Καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου κρίνει την λύση αυτή ως αναποτελεσματική για τον λόγο ότι η χρήση των «ραντών» κατά την γνώμη του, αντιμετωπίζει μεν το πρόβλημα της μακροζωίας αλλά όχι το πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού.

Έτσι, από τη στιγμή που το σύστημα της νοητής κεφαλαιοποίησης λειτουργεί με αυτόν τον τρόπο, το πρόβλημα θα παραμένει. Απλά, μεταφέρεται από το κράτος στον ασφαλισμένο και αυτό γιατί ο ασφαλισμένος κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησής του μπορεί η παροχή που θα λάβει να είναι μικρότερη και από τις εισφορές που θα έχει καταβάλει.

Κι αυτό γιατί εάν οι εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι δεν επαρκούν για την κάλυψη των συντάξεών τους, τότε η σύνταξη θα περικόπτεται αυτόματα. Η εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος και στην κύρια σύνταξη, λαμβάνοντας υπόψη τις

δημογραφικές προβολές, τη γήρανση του πληθυσμού και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, θα οδηγήσει σε μία μέση κύρια σύνταξη περίπου στα 250 ευρώ (μεικτά) τον μήνα.

Με άλλα λόγια, σύμφωνα με την πρόταση αυτή, η οποία προσάδει περισσότερο με πρόταση ασφαλιστικού marketing και λιγότερο με πρόταση μεταρρύθμισης του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος στη χώρα μας, θα καταργηθεί η εθνική σύνταξη που χρηματοδοτεί το κράτος από τη φορολογία καθώς και η διανεμητικότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, για να αντικατασταθεί από μια μικρότερη σύνταξη που θα υπόκειται στον κίνδυνο της γήρανσης του πληθυσμού και των οικονομικών κύκλων.⁵⁵

Μια άλλη λύση (αλλά όχι η μοναδική) για το ασφαλιστικό πρόβλημα που δημιουργείται από το φαινόμενο της γήρανσης είναι να προχωρήσουμε σε κινήσεις που θα αυξήσουν το ΑΕΠ καθώς όλο και μεγαλύτερο μέρος του χρειάζεται για τις συντάξεις. Ένας τρόπος για να συμβεί αυτό είναι με αύξηση της παραγωγικότητας. Ένας άλλος τρόπος είναι να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό περισσότεροι εργαζόμενοι όπως άτομα που βρίσκονται στο περιθώριο: γυναίκες, άτομα μεγάλης ηλικίας ή άτομα με αναπηρίες που μπορούν να προσφέρουν σε αρκετούς τομείς. Η μείωση της τάσης για πρόωρη συνταξιοδότηση θα οδηγήσει σε αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης και θα τροφοδοτήσει το σύστημα με εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτό θα έχει αντίκτυπο στην αύξηση της παραγωγής αλλά και της κατανάλωσης. Τα ταμεία θα αποκομίσουν όφελος και από τις περισσότερες εισφορές αλλά και από τις λιγότερες συντάξεις. Από μακροοικονομική σκοπιά αυτό μπορεί να γίνει εύκολα αντιληπτό από την ανάλυση μιας συνάρτησης παραγωγής

Σε μια κλειστή οικονομία μια συνάρτηση παραγωγής είναι :

$$Y=A F (K, L)$$

Όπου Y:ΑΕΠ-Παραγωγή

K: Κεφάλαιο

L: Εργασία

ή

⁵⁵ Σ. Ρομπόλης, « Ρομπόλης: Το ασφαλιστικό, οι εναλλακτικές και οι παγίδες, ηλεκτρονικό άρθρο, <https://www.euro2day.gr/specials/opinions/article/1580982/rompolhs-to-asfalistiko-oi-enallaktikes-kai-oi-pag.html>

Y/N=A. f (L/N, K/N)

Όπου Y/N : Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ (Η ευημερία των πολιτών)

L/N: Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό

K/N: Παραγωγικό κεφάλαιο ανά εργαζόμενο

Από αυτή την εξίσωση βλέπουμε ότι με δεδομένο ότι ο ρυθμός αύξησης του πληθυσμού μειώνεται λόγω του φαινομένου της Γήρανσης ο τρόπος για να αυξήσουμε το ΑΕΠ ή το Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ είναι να αυξήσουμε τις άλλες παραμέτρους. Δηλαδή αυξάνοντας το παραγωγικό κεφάλαιο ανά εργαζόμενο ή αυξάνοντας την παραγωγικότητα ή αυξάνοντας τους εργαζόμενους και την εργασία.⁵⁶

Συνεπώς, η συνταξιοδότηση των εργαζομένων σε μεγαλύτερη ηλικία, από αυτή που εμφανίζεται σήμερα, φαίνεται πως αποτελεί πλέον μονόδρομο για την επίλυση του προβλήματος που αντιμετωπίζουν τα κράτη ως προς την χρηματοδότηση των συντάξεων αλλά και τα άτομα μεγάλης ηλικίας ως προς τη χρηματοδότηση της διαβίωσης τους. Ουσιαστικά οι συγγραφείς αναφέρονται στην μείωση της διαφοράς της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης από την θεσμοθετημένη ώστε να εμπλουτιστεί το εργατικό δυναμικό με άτομα μέσης ηλικίας.

Με αυτό τον τρόπο ο ρυθμός αύξησης του εργατικού δυναμικού προβλέπεται ότι θα αντισταθμίσει την επίδραση της γήρανσης του πληθυσμού στην οικονομική ανάπτυξη καθώς θα μειωθούν οι δαπάνες των πρόωρων συντάξεων και θα αυξηθούν οι εισφορές. Επιπροσθέτως η κατανομή των βαρών και των οφελών θα είναι κοινωνικά δικαιότερη αφού θέτοντας περιορισμούς στην είσπραξη σύνταξης σε μικρές ηλικίες, θα υπάρξει ανακατανομή των συνταξιοδοτικών πόρων προς τα μεγαλύτερα άτομα τα οποία και εξαρτώνται πλήρως από τη σύνταξη. Για να συμβεί αυτό και να δημιουργηθούν κίνητρα για εργασία δεν είναι αρκετό απλά να νομοθετηθεί, χρειάζεται να υπάρχει ζήτηση εργασίας από τους εργοδότες για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας αλλά και προσφορά εργασίας από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.⁵⁷

⁵⁶ Π. Τήνιος, Γήρανση του πληθυσμού και ασφαλιστική οικονομία, Αγορά εργασίας και ηλικιωμένοι, 2015

⁵⁷ Δελτίο Τύπου 17-01-2008 της ΤτΕ με τίτλο « Δημόσια συζήτηση: «Η Γήρανση του Πληθυσμού της Ευρώπης: Συνέπειες και Μεταρρυθμίσεις»

5.2 Η 2η Παγκόσμια Συνέλευση για τη γήρανση (Μαδρίτη 2002)

Το συνέδριο της Μαδρίτης το 2002, απέδωσε πολύ χρήσιμα κείμενα για την κατανόηση του μεγέθους του προβλήματος και κατόρθωσε να συμβάλλει ουσιαστικά σε μια ολιστική αντιμετώπισή του.

Μια αρκετά κατανοητή σύνοψη που καταγράφει την υφιστάμενη κατάσταση και τους βασικούς τομείς της κοινωνικής ζωής που επηρεάζει η γήρανση του πληθυσμού γίνεται στο «Final Declaration and Recommendations of the World NGO Forum on Ageing, Μαδρίτη, 2002» που δεν είναι άλλο, από το κείμενο των τελικών διακηρύξεων του συνεδρίου. Το κείμενο περιλαμβάνει μεταξύ άλλων μερικές αρκετά τολμηρές προτάσεις και θέσεις. Επί παραδείγματι, προτείνει μερική απαλλαγή από τα δημόσια χρέη για κράτη που βρίσκονται σε δυσχερή θέση με την προϋπόθεση ότι τα εξοικονομηθέντα έσοδα θα διατίθενται σε κοινωνικές παροχές για τους ηλικιωμένους.

Επίσης απαιτεί από τους διεθνείς χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς να σταματήσουν την σύνδεση χορηγούμενων δανείων και διευκολύνσεων σε αναπτυσσόμενες και υποανάπτυκτες χώρες με όρους που σχετίζονται με την μείωση των κοινωνικών παροχών.

Το σημαντικότερο όμως κείμενο σε όρους προγραμματικών θέσεων και κατευθύνσεων είναι αναμφίβολα το «International Plan of Action On Ageing 2002, Μαδρίτη, 2002» στο οποίο γίνεται ρητή αναφορά στην συμμετοχή των ηλικιωμένων ατόμων στην ανάπτυξη και στην ανάγκη σταθεροποίησης των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Επίσης κάνει σαφή μνεία στην ανάγκη να επιμηκυνθεί το χρονικό διάστημα παραμονής των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας, καθώς και στην ανάγκη για νομιμοποίηση του συνόλου των ηλικιωμένων εργατών, που εργάζονται αρκετές φορές σε όχι απόλυτα σύννομες συνθήκες εργασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στη θέση της ηλικιωμένης γυναίκας στην αγορά, καθώς η διαφοροποίηση βάσει του παράγοντα «φύλο», αρχίζει να αποκτά την αρμόζουσα σημασία. Ακόμα, επισημαίνεται η δεσπόζουσα θέση στην αντιμετώπιση του φαινομένου ενός παράγοντα που σχετίζεται άμεσα με την οικονομική ανάπτυξη, αυτού της εκπαίδευσης. Αναγνωρίζεται η ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων στο γηράσκον εργατικό δυναμικό με στόχο να τους δοθεί η δυνατότητα να συμμετέχουν απρόσκοπτα στην παραγωγική διαδικασία που διαρκώς μεταβάλλεται στο χρόνο.

Μια ενδιαφέρουσα δράση που προτείνεται στα πλαίσια της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης, είναι η χρησιμοποίηση των μέσων ενημέρωσης στην δημιουργία μιας διαφορετικής εικόνας των ηλικιωμένων από αυτή που υφίσταται σήμερα. Σύμφωνα με την πρόταση, ο ηλικιωμένος θα πρέπει να συνδεθεί με μια εικόνα σεβασμού και δυναμισμού που θα βοηθήσει στο να ξεπεραστούν στερεότυπα άλλων εποχών, που λειτουργούν ως ανάχωμα στη συμμετοχή των ηλικιωμένων στα κοινωνικά δρώμενα επί ίσοις όροις.

Δεν ήταν όμως μόνο τα τελικά κείμενα του συνεδρίου αυτά που παρουσίαζαν ενδιαφέρον. Στο συγκεκριμένο συνέδριο έλαβαν μέρος οι περισσότεροι διεθνείς οργανισμοί που άμεσα ή έμμεσα σχετίζονται με το ζήτημα της γήρανσης. Ενδιαφέρουσες απόψεις είχαν να καταθέσουν τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς περικλείει στους κόλπους της αρκετές χώρες με έντονο το δημογραφικό πρόβλημα⁵⁸, έχει βιώσει τις συνέπειες της γήρανσης του πληθυσμού τόσο σε επίπεδο μακροοικονομικών επιπτώσεων όσο και σε επίπεδο βιωσιμότητας του κοινωνικού της προσώπου. Αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα λοιπόν το κείμενο που κατέθεσε στο παγκόσμιο συνέδριο για την γήρανση καθώς σε αυτό αποκρυσταλλώνεται η εμπειρία της σχετικά με την γήρανση. Το κείμενο έχει την μορφή ανακοίνωσης της επιτροπής στο συμβούλιο και στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και τιτλοφορείται «*Η απάντηση της Ευρώπης στην παγκόσμια γήρανση. Προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου σε ένα κόσμο που γερνά. Μια συνεισφορά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη 2η παγκόσμια συνέλευση για τη γήρανση, Βρυξέλλες, 18.3.2002*». Στο κείμενο, περιγράφεται από την επιτροπή μια λογική αντιμετώπισης των προβλημάτων που ανακύπτουν από την διαδικασία γήρανσης του πληθυσμού, μέσω της παράτασης του επαγγελματικού βίου και συναφών μέτρων.

Προτείνεται μεταξύ άλλων, η δια βίου εκπαίδευση, η παράταση του χρόνου εργασίας, η μεταγενέστερη και πιο σταδιακή συνταξιοδότηση, καθώς και η γενικότερη δραστηριοποίηση των ηλικιωμένων σε ασχολίες που θα τονώνουν τη δημιουργικότητά τους και θα βελτιώνουν την υγεία τους.

⁵⁸ Ε. Ατσαβές, «Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των συντάξεων- Το Πανευρωπαϊκό Ατομικό Συνταξιοδοτικό Προϊόν (Pan-European Private Pension Product – PEPP)», 01-04-2018, <http://epkodi.gr/arhra-pinakas/378-politikes-tis-evropaikis-enosis-ston-tomea-ton-syntakseon-to-panevropaiko-atomiko-syntaksiodotiko-proion-pan-european-private-pension-product-pepp>

Όλη η φιλολογία που έχει αναπτυχθεί στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με την γήρανση, έχει ως αποτέλεσμα να διαμορφωθεί ένας άξονας ζητημάτων που θεωρείται ότι αποτελεί κοινή πρόκληση για την Ε.Ε. και τα κράτη – μέλη.

Τα κύρια σημεία όπως αυτά συνοψίζονται στο κείμενο, είναι:

- διαχείριση των οικονομικών επιπτώσεων της γήρανσης προκειμένου να διατηρηθεί η ανάπτυξη και τα υγιή δημόσια οικονομικά
- προσαρμογή της παραγωγικής διαδικασίας σε ένα εργατικό δυναμικό που γερνά και συρρικνώνεται
- εξασφάλιση επαρκών, βιώσιμων και προσαρμόσιμων συντάξεων
- επίτευξη της πρόσβασης όλων σε υγειονομική περίθαλψη υψηλής ποιότητας, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την οικονομική βιωσιμότητα των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η οπτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με το ποιες θεωρεί τις καίριες προκλήσεις που ανακύπτουν από το φαινόμενο της γήρανσης.

Το κείμενο αναφέρεται στην ανάγκη εξασφάλισης επαρκούς εργατικού δυναμικού, τη διαχείριση του αυξημένου κόστους στα δημόσια οικονομικά και την αντιμετώπιση της φτώχειας κατά το γήρας.

Το ζήτημα της εξασφάλισης του επαρκούς εργατικού δυναμικού, αναλύεται εκτενέστερα και αποτελεί τον κεντρικό άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφεται το κείμενο συμβολής του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) στο παγκόσμιο συνέδριο της Μαδρίτης, που τιτλοφορείται «An Inclusive Society for an Ageing Population: The employment and social protection challenge». Αξιοποιώντας την εμπειρία του σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, αναλύει τις επιμέρους παραμέτρους που προκύπτουν από το φαινόμενο της γήρανσης και προτείνει μέτρα πολιτικής και καλές πρακτικές.

Στο κείμενο εντοπίζονται πολλά σημεία όπου διακρίνεται ταύτιση απόψεων με την Ε.Ε., γεγονός που καταδεικνύει σύγκλιση απόψεων στην καταγραφή του προβλήματος και επιδρά θετικά στην εξεύρεση λύσεων που μπορούν να εφαρμοστούν από τους διεθνείς παράγοντες άσκησης πολιτικής. Θίγει τις οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις του φαινομένου της παγκόσμιας γήρανσης, κάνει μια ουσιαστική νύξη για τις διακρίσεις που υφίστανται βάσει του φύλλου του ηλικιωμένου, καταγράφει τις απόψεις του Οργανισμού σχετικά με το ζήτημα της απασχολησιμότητας των ηλικιωμένων και δεν

παραλείπει να αναφερθεί στο φλέγον ζήτημα της κοινωνικής προστασίας σε όρους εκσυγχρονισμού του ασφαλιστικού συστήματος και των υπηρεσιών υγείας και περίθαλψης.

5.3 Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) και η συνεισφορά του.

Η αποστολή του ΔΓΕ αφορά στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και ειρήνης καθώς και στην προστασία των δικαιωμάτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Οι πρωτοβουλίες του με τη μορφή Συνθηκών – Συστάσεων – Ψηφισμάτων ρυθμίζουν τους όρους απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων εστιάζοντας σε συγκεκριμένους τομείς «κινδύνου», όπως είναι για παράδειγμα ζητήματα που αφορούν στη νυκτερινή εργασία, στην άμβλυνση των ανισοτήτων των γυναικών στη μετανάστευση κ.α. Η Συνθήκη 111 αποτέλεσε το πρωταρχικό κείμενο - εργαλείο κατά των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, εντούτοις δεν αναφερόταν η ηλικία μεταξύ των επτά (7) πεδίων όπου απαγορεύονται οι διακρίσεις στο διεθνές δίκαιο.

Το ΔΓΕ δεσμεύεται στη διερεύνηση των ζητημάτων της δημογραφικής γήρανσης και της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Το πιο κατανοητό και ολοκληρωμένο εργαλείο – κείμενο αναφορικά με την ενεργό γήρανση να παραμένει η Σύσταση του, του 1980 όπου προέβλεπε:

«Ως μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι νοούνται όσοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εργασία και κατ'επέκταση στα καθήκοντά τους δεδομένης της προχωρημένης ηλικίας τους. Όλα τα κράτη – μέλη καλούνται να χαράξουν μια εθνική στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης των εργαζομένων, όλων των ηλικιών, να υιοθετήσουν μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, ειδικότερα, σε ότι αφορά στην πρόσβαση αυτών στην επαγγελματική συμβουλευτική, πρόσβαση σε θέση εργασίας την οποία θα επιλέξουν σύμφωνα πάντα με τα προσόντα τους, την εμπειρία τους, πρόσβαση στην κατάρτιση και στην επανακατάρτιση και τέλος διασφάλιση του δικαιώματός τους στη μόνιμη εργασία. Οι εθνικές στρατηγικές θα πρέπει επιπλέον να λαμβάνουν υπόψη τη σπουδαιότητα της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας. Τα δε μέτρα θα πρέπει να είναι έτσι σχεδιασμένα ώστε να επιτρέπουν στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να συνεχίσουν την εργασία τους σε ικανοποιητικές συνθήκες».

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας τοποθετεί ως κεντρικό ζήτημα στην ατζέντα του τις πολιτικές απασχόλησης οι οποίες εναρμονίζονται με τη Συνθήκη Απασχόλησης

(1964). Επιπλέον, δίνει έμφαση σε εκείνες τις πολιτικές που προάγουν την αξιοπρεπή απασχόληση.

Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν κάθε λόγο να επιθυμούν να παραμείνουν ενεργοί στον επαγγελματικό βίο ξεπερνώντας το όριο ηλικίας συνταξιοδότησής τους, άλλωστε η κοινωνία τους χρειάζεται. Παρά ταύτα, η παράταση του επαγγελματικού βίου απαιτεί συμπληρωματικά μέτρα τα οποία συνδέονται με :

- την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους σε ένα πλαίσιο δια βίου κατάρτισής τους,
- την βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- την καταπολέμηση ηλικιακών διακρίσεων
- την υιοθέτηση μιας νέας στάσης μεταξύ των εργοδοτών, συναδέλφων και των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.

Γίνεται ακόμα αναφορά στους λόγους εκείνους εξαιτίας των οποίων κατακρίνεται η εξακολούθηση της εργασίας σε μεγαλύτερη ηλικία, πιο συγκεκριμένα δίνεται απάντηση σε δύο από τα πιο συνήθη ερωτήματα / προκαταλήψεις που ισχύουν:

α) Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κοστίζουν περισσότερο για τις επιχειρήσεις;

Υπερισχύει η αντίληψη ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κοστίζουν περισσότερο για τις επιχειρήσεις σε σχέση με τους νεότερους εργαζομένους λόγω υψηλών αμοιβών, bonus παραγωγικότητας και κοινωνικών εισφορών. Πράγματι, το ΔΓΕ συμφωνεί όσον αφορά στους μισθούς και τα bonus παραγωγικότητας, εντούτοις δεν επιβεβαιώνεται η άποψη ότι η απόδοση και το αυξανόμενο know how της συγκεκριμένης ομάδας δεν μπορεί να αντισταθμιστεί με το υψηλό κόστος. Το ΔΓΕ ανατρέπει το επιχείρημα σύμφωνα με το οποίο οι εργοδότες δεν προτιμούν να επενδύσουν σε μεγαλύτερο σε ηλικία ανθρώπινο δυναμικό λόγω σύντομου εργασιακού βίου, αντιπαραβάλλοντας σε αυτό τη διαπίστωση ότι οι νέοι εργαζόμενοι τείνουν να αλλάζουν εργασία σε τακτά διαστήματα.

β) Είναι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι λιγότερο παραγωγικοί ;

Η εμφάνιση προβλημάτων υγείας θεωρείται η βασική αιτία πτώσης της παραγωγικότητας. Τα προβλήματα υγείας αυξάνονται ανάλογα με την ηλικία επηρεάζοντας τα ποσοστά του ορίου συνταξιοδότησης για ένα σημαντικό αριθμό μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Ωστόσο, στις περιπτώσεις όπου παρατηρείται

παράταση του εργασιακού βίου, τούτη συνοδεύεται από μια αρκετά ικανοποιητική κατάσταση της υγείας. Τα ευρήματα στα πλαίσια μιας πρόσφατης έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε οδηγούς λεωφορείων ηλικίας 60 – 64 ετών είναι ενδιαφέροντα : α) σημειώνεται μικρό ποσοστό ατυχημάτων σε σχέση με άλλες ηλικίες, β) προκύπτει ότι η σωστή κρίση και υπομονή της συγκεκριμένης ομάδας αντισταθμίζει τα χαμηλά αντανεκλαστικά ή την οξύνοια της όρασης, γ) όσον αφορά στα θέματα οργανωτικής συμπεριφοράς εμπειρικά σημειώνεται ότι σε αυτή την ομάδα παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά αποχής και ατυχημάτων, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και θετικότερες αξίες στην εργασία σε σχέση με νεότερους σε ηλικία εργαζομένου.⁵⁹ Οι προτάσεις διαμορφώθηκαν κατά την 89η Συνεδρία στην Γενεύη το 2001.

Λύσεις συνεπώς φαίνεται πως υπάρχουν και μάλιστα αρκετές οι οποίες πιθανότατα συνδυαζόμενες οδηγούν στο επιθυμητό αποτέλεσμα της βιωσιμότητας των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων με ταυτόχρονη μεγιστοποίηση της κοινωνικής ευημερίας. Ωστόσο υπάρχει μια προσέγγιση του ζητήματος που κατά την κρίση μου το αντιμετωπίζει με την μέγιστη κάλυψη των περισσότερων συνθετικών του όπως αυτά αναλύθηκαν ανωτέρω», η αντιμετώπιση της νέας πραγματικότητας με την αναγόρευση της έννοιας της «ενεργούς γήρανσης» σε καταλύτη των σύγχρονων κοινωνικών στερεοτύπων και αντιλήψεων.

Όπως, δε, σημειώνει εύστοχα και ο κ. Πιερρακάκης, διευθυντής ερευνών της διαΝΕΟσις, σε συνέντευξή του οι μεταρρυθμίσεις είναι σαν τις μεταμοσχεύσεις. Πρέπει να υπάρχει συμβατότητα ανάμεσα στην προτεινόμενη λύση και το κράτος στο οποίο προτείνεται να εφαρμοστεί. Χρειάζεται να προχωρήσουν τα κράτη σε προσαρμογές που θα υποδειχθούν από την έρευνα που θα πρέπει να έχει προηγηθεί, όχι μόνο σε τεχνικό επίπεδο αλλά και στον τρόπο που οι αλλαγές θα διαμορφωθούν και θα γνωστοποιηθούν στους πολίτες.⁶⁰

⁵⁹ ILO Employment paper 2000/2: «Ageing of the Labor Force in OCDE Countries»

⁶⁰ Η ισχυρή ανάπτυξη είναι εφικτή, Κ. Πιερρακάκης, Καθημερινής 09-09-2018, σ. 27

Κεφάλαιο 6. Ευτυχισμένοι πολίτες – χρεοκοπημένα κράτη; Η έννοια της ενεργούς γήρανσης

6.1 Τα Οικονομικά της ευτυχίας

Η έννοια της ευτυχίας είναι απλή αλλά συγχρόνως δύσκολη. Αποτελεί αντικείμενο έρευνας διάφορων επιστημονικών κλάδων καθώς είναι πολυδιάστατη εφόσον επηρεάζει τα άτομα αλλά και το σύνολο της κοινωνίας. Στο πεδίο της ψυχολογίας ορίζεται ως η ψυχική ικανοποίηση που αισθάνεται ο άνθρωπος η οποία προέρχεται από την εκπλήρωση των επιθυμιών του και την επιτυχία των στόχων του.

Στην ουσία της η λέξη ευτυχία είναι σύνθετη και προέρχεται από την πρόθεση – ευ και την λέξη τύχη δηλαδή καλή τύχη. Απλοποιώντας λοιπόν την έννοια της ευτυχίας μπορούμε να πούμε ότι είναι η ικανοποίηση που αντλεί ένα άτομο από τη ζωή του η οποία πηγάζει από την πραγματοποίηση των προσδοκιών του αλλά και η απόλαυση της ίδιας της ζωής.

Η ασαφής έννοια της ευτυχίας μπορεί μέσα από τα οικονομικά της ευτυχίας και τις μεθόδους που χρησιμοποιούν να μετρηθεί και να αποτελέσει έναν σημαντικό δείκτη αποτίμησης της κοινωνικής πολιτικής που ασκείται.

Τα οικονομικά της ευτυχίας αποτελούν κλάδο της οικονομικής επιστήμης και συγγενές αντικείμενο με τα οικονομικά της συμπεριφοράς. Μέσα από τη διερεύνηση νέων πεδίων και την ενδελεχή μελέτη νέων συσχετισμών, η νέα αυτή προσέγγιση κατάφερε να είναι εξίσου σημαντική για την προώθηση της ευημερίας ενός κράτους τόσο με άλλα σημαντικά τμήματα της οικονομικής επιστήμης όσο και με σημαντικές κοινωνικές επιστήμες με τις οποίες εξετάζουν το ίδιο αντικείμενο από διαφορετική οπτική γωνία.

Τα οικονομικά της ευτυχίας ουσιαστικά προήλθαν από τα οικονομικά της συμπεριφοράς αλλά ταυτόχρονα εκφράζουν έναν από τους πρωτογενείς στόχους της οικονομικής επιστήμης που είναι η μελέτη της ευτυχίας ως σκοπός της οικονομικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα ως κάτι μετρήσιμο και συγκρίσιμο μεταξύ διαφορετικών ατόμων.⁶¹

⁶¹ Measuring Subjective Wellbeing for Public Policy: Recommendations on Measures, Layard, 2011

Αναλύοντας τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι τοποθετούν το όριο εισοδήματος με βάση τις κοινωνικές συγκρίσεις παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι θέλουν το εισόδημά τους και ο τρόπος ζωής τους να είναι τα ίδια ή και καλύτερα από το κοινωνικό τους περιβάλλον. Για αυτό και οι περισσότεροι θα ήταν διατεθειμένοι να δεχθούν μια μείωση στο εισόδημα και στο βιοτικό τους επίπεδο αν έτσι βρίσκονταν σε καλύτερη θέση συγκριτικά με τους υπόλοιπους ή γινόταν ισόποση ή μεγαλύτερη μείωση στον περίγυρό τους.

Επίσης πρέπει να αναφέρουμε ότι η οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους και η αύξηση του ΑΕΠ δεν μπορεί να επηρεάσει άμεσα την ευτυχία λόγω αύξησης του εισοδήματος. Αυτό συμβαίνει γιατί καθώς αυξάνεται το εισόδημα του κάθε ατόμου αυξάνεται και το συνολικό εισόδημα στην κοινωνία και άρα το πρότυπο με βάση το οποίο συγκρινόμαστε μετατοπίζεται προς τα πάνω αφήνοντας την ευτυχία στο ίδιο επίπεδο. Συμπερασματικά οι άνθρωποι γίνονται ευτυχέστεροι όταν γίνονται πιο πλούσιοι από άλλους όχι όταν όμως γίνεται πλουσιότερη ολόκληρη η κοινωνία.

Γενικά ο κάθε άνθρωπος θέλει να ζει μια ευτυχισμένη ζωή. Έτσι ο καθένας μόνος του προσπαθεί για την ατομική του ευτυχία. Κάτι τέτοιο όμως δημιουργεί ένα μεγάλο φαύλο κύκλο μιας και όλοι στην κοινωνία προσπαθούν για το ίδιο. Αυτό συμβαίνει γιατί οι πόροι που υπάρχουν ,που όλοι τους θέλουμε ώστε να αυξήσουμε την ευτυχία μας, είναι δεδομένοι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα όταν ο ένας καταφέρνει να ανέβει σε υψηλότερο επίπεδο ευτυχίας κάποιος άλλος να κατεβαίνει σε χαμηλότερο. Έτσι η συνολική ευτυχία παραμένει αμετάβλητη και δεν καταφέραμε ούτε να βελτιώσουμε την ατομική μας ευτυχία ούτε να αυξήσουμε την ευημερία της κοινωνίας μας.

Ένας τρόπος για να μπορέσουμε να ξεφύγουμε από αυτό το παίγνιο μηδενικού αθροίσματος είναι να συνεργαστούμε και να επιδιώξουμε το κοινό καλό και όχι το ατομικό μας καλό. Έτσι θα μπορέσουμε να δημιουργήσουμε μια ευτυχισμένη κοινωνία η οποία θα ενισχύει την ευτυχία του κάθε μέλους της καθώς το άθροισμα δεν θα είναι πλέον μηδενικό. Αυτό συμβαίνει γιατί αφού όλοι συνεργάζονται με κοινό στόχο μια κοινωνία που ευημερεί δεν υπάρχει κερδισμένος και χαμένος. Βασική παράμετρος στη συνεργασία είναι να εμπιστεύεται ο ένας τον άλλον. Ωστόσο επειδή οι σημερινές κοινωνίες είναι πολυπληθείς και δεν εμπιστεύονται όλοι όλους υπάρχουν άλλοι μηχανισμοί που μπορούν να επιτρέψουν την ισορροπία της συνεργασίας, της αλληλοβοήθειας και της ηθικής συμπεριφοράς.⁶²

⁶² Measuring Subjective Wellbeing for Public Policy: Recommendations on Measures, Layard, 2011

Σε μια πρωτοποριακή έρευνα, ο Easterlin (1974) παρατήρησε ότι, αν και το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξανόταν συστηματικά μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, η αυτοαναφερόμενη <μέση ευτυχία> (ή ο βαθμός ικανοποίησης από τη ζωή του μέσου ανθρώπου) παρέμενε λίγο-πολύ στάσιμη. Αυτό έχει ονομαστεί «Παράδοξο του Easterlin» και ουσιαστικά σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν γίνονται περισσότερο ευτυχισμένοι όσο γίνονται πλουσιότεροι και ίσως αποτελεί και μια πρώτη εξήγηση της «περιορισμένης ορθολογικότητας» την οποία οι σύγχρονοι οικονομολόγοι «καταλογίζουν» στο άτομο.⁶³

6.2 Η έννοια της «ενεργούς γήρανσης»

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.λ.π. 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 αναπηρία⁶⁴.

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.⁶⁵

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., άρχισε 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

⁶³ Σημειώσεις από την Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία, άνευ εκδότη, Αθήνα, άνευ ημερομηνίας έκδοσης

⁶⁴ Γ. Αμίτσης, Η αξιολόγηση της Ασφαλιστικής Μεταρρύθμισης υπό το πρίσμα των πολιτικών της Ενεργού Γήρανσης, 04-06-2018, Ε.Π.Κο.Δι., <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/369-i-aksiologisi-tis-asfalistikis-metarrythmisis-ypoi-to-prisma-ton-politikon-tis-energoy-giransis>

⁶⁵ Ελληνική Εταιρία Διοικήσεως Επιχειρήσεων, 2007

πληθυσμού ηλικίας από 15-64 ετών θα αυξηθεί από 26,75% το 2005 σε 55,76% το 2050⁶⁶.

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 εργασιμίου 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 σημεία⁶⁷:

- 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.

⁶⁶ Ωρολόγια, Οι δημογραφικές εξελίξεις και οι ανάγκες πολιτικών απασχόλησης για την ενεργό γήρανση, 2007

⁶⁷ Κετσεντζοπούλου, Στρατηγικές Ενεργού Γήρανσης, 2007

- 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.

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.

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.⁶⁸

⁶⁸ Κετσεντζοπούλου, Στρατηγικές Ενεργού Γήρανσης, 2007

6.3 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 εργασιμου 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.

6.3.1 Μέτρο 1^ο 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 γήρανσης⁶⁹.

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

⁶⁹ Πάσχος-Μαλλιαρού-Μπαμίδης, « Η γήρανση του πληθυσμού πρόκληση για τα συστήματα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας – Μέθοδοι υποστήριξης της ενεργού γήρανσης, Επιστημονικά Χρονικά, Τόμος 21^{ος} – Τεύχος 1, σ. 11, 2016

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.

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.

6.3.2 Μέτρο 2^ο 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 αποτελεσματικότητάς 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.

6.3.3 **Μέτρο 3^ο** 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 επανεπένδυσης 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.

70

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 η βιώσιμες και δίκαιες για όλες τις γενιές.⁷¹

⁷⁰ Κετσεντζοπούλου, Στρατηγικές Ενεργού Γήρανης, 2007

⁷¹ Age Platform Europe, 2012

6.4 Η διεθνής απάντηση στο πρόβλημα

Το «Διεθνές Πρόγραμμα για την Ενεργό Γήρανση» το οποίο υιοθετήθηκε στην πρώτη διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τη Γήρανση (Βιέννη 1982), σήμανε την έναρξη των ενεργειών για την ενεργό γήρανση πριν από 20 χρόνια. Στη συνέχεια, το «Διεθνές Πρόγραμμα για την Ενεργό Γήρανση 2002» πραγματοποιήθηκε μια σειρά από ζητήματα τα οποία αποτελούν τους στόχους και τις δεσμεύσεις που πρέπει να τηρηθούν προκειμένου να επιτευχθεί η οικονομική και κοινωνική ευημερία για όλους. Ορίζεται έτσι ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να τοποθετηθεί η συνεισφορά και το ενδιαφέρον για τους ηλικιωμένους. Οι κανόνες που καθορίζουν το πλαίσιο αυτό είναι οι ακόλουθοι:

- Η πλήρης συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων και των αρχών ελευθερίας των ηλικιωμένων ανθρώπων.
- Η επίτευξη ασφαλών γηρατειών μέσω της επαναβεβαίωσης του στόχου για εξάλειψη της πενίας στην γηραιά ηλικία.
- Ευκαιρίες για πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των γηραιότερων στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή, συμπεριλαμβανομένης και της δημιουργίας εισοδήματος καθώς και της εθελοντικής εργασίας.
- Η παροχή ευκαιριών για ατομική ανάπτυξη, αυτοπραγμάτωση και ποιότητα διαβίωσης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.
- Η διασφάλιση της εξάλειψης όλων των μορφών βίας και διακρίσεων εις βάρος των γηραιότερων ατόμων και δέσμευση για την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων.
- Αναγνώριση της υψηλής σπουδαιότητας των οικογενειών, της σχέσης εξάρτησης μεταξύ των γενεών, της αμοιβαιότητας και της αλληλεγγύης για την κοινωνική ανάπτυξη.
- Παροχή υγειονομικής φροντίδας, στήριξης και κοινωνικής προστασίας για τους ηλικιωμένους.
- Διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ όλων των κυβερνητικών φορέων του ιδιωτικού τομέα και των ίδιων των γηραιών ατόμων, προκειμένου να ερμηνευθεί και να πραγματοποιηθεί το Διεθνές Πρόγραμμα Δράσης.

□ Στενή συνεργασία της επιστημονικής έρευνας και ειδίκευσης και συνειδητοποίηση της δυναμικής της τεχνολογίας, ώστε να εστιαστούν οι ατομικές, οι κοινωνικές και οι υγειονομικές επιπτώσεις της γήρανσης, ιδιαιτέρως στις ανεπτυγμένες χώρες.

Οι συγκεκριμένες επιμέρους συστάσεις των παγκόσμιων οργανισμών που δραστηριοποιούνται στο θέμα προς τα κράτη έχουν σαν πυρήνα τους τις παραπάνω θέσεις.

6.5 Οι συστάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα κράτη μέλη σχετικά με τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης και η ελληνική περίπτωση.

6.5.1 Οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα κράτη μέλη

Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης (15 και 16 Μαρτίου 2002) κρίνεται αναγκαία η χάραξη μιας αναθεωρημένης Στρατηγικής για την Απασχόληση, η οποία θα πρέπει να έχει ως επίκεντρο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, με προώθηση της απασχολησιμότητας και με εξάλειψη των εμποδίων και αντικινήτρων στην ανάληψη εργασίας ή στην παραμονή σε αυτήν, τηρουμένων ταυτόχρονα των υψηλών ευρωπαϊκών προδιαγραφών κοινωνικής προστασίας. Όπως αναφέρεται στην έκθεση για τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, χρειάζεται ισχυρή συνεργασία μεταξύ κοινωνικών εταίρων και δημόσιων αρχών, και ιδίως απόδοση προτεραιότητας στο στόχο της δια βίου μάθησης, της ποιότητας στην εργασία και της ισότητας των φύλων.

Όσον αφορά την ενεργοποίηση των γηραιότερων ατόμων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης κρίνει ότι τα κίνητρα για πρόωρη συνταξιοδότηση και η θεσμοθέτηση συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης από τις επιχειρήσεις θα πρέπει να ελαττωθούν. Επισημαίνει ότι μεγαλύτερη προσπάθεια θα πρέπει να καταβληθεί για να πολλαπλασιαστούν οι ευκαιρίες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, μέσω, για παράδειγμα, ευέλικτων και προοδευτικών μορφών συνταξιοδότησης και εξασφάλισης πραγματικής πρόσβασης σε δια βίου μάθησης.

Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Επιτροπής στις Βρυξέλλες στις 30/12/2003, τα συμπεράσματα που ανέκυψαν, όσον αφορά τη συμβολή που μπορούν να έχουν οι πολιτικές κοινωνικής προστασίας στην ικανότητα εργασίας και την απασχολησιμότητα, συνοψίζονται στα παρακάτω:

(1) Τα κράτη μέλη πρέπει να αναθεωρήσουν και να εκσυγχρονίσουν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας τους, ώστε να καταστούν αυτά περισσότερο φιλικά προς την εργασία, με την εξάλειψη των εμποδίων και των αντικινήτρων για εργασία και με τη δημιουργία των ορθών συνθηκών ώστε να γίνει η εργασία περισσότερο ελκυστική.

(2) Δεν αρκεί ένας ενιαίος μηχανισμός ή ένα σύστημα παροχών για να γίνει η εργασία περισσότερο ελκυστική. Επομένως, τα κράτη μέλη πρέπει να εξετάσουν τη διασύνδεση των στόχων σε τομείς της πολιτικής όπως η φορολογία, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας και τα συστήματα παροχών που εξαρτώνται από το εισόδημα, κατά την εφαρμογή πολιτικών για να καταστεί η εργασία περισσότερο ελκυστική.

(3) Τα κράτη μέλη πρέπει να εξετάσουν μη οικονομικά κίνητρα σε συνδυασμό με οικονομικά κίνητρα. Κατά το σχεδιασμό των μεταρρυθμίσεων για την κοινωνική προστασία, τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή σε θέματα που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά κίνητρα για εργασία όπως:

(α) την παροχή κατάλληλων (οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας) εγκαταστάσεων για τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτώμενων προσώπων, όπως ηλικιωμένων και ανάπηρων συγγενών.

(β) την ποιότητα της εργασίας, όπως καθορίζεται από παράγοντες όπως το ευέλικτο ωράριο εργασίας, οι δυνατότητες κατάρτισης, η ασφάλεια της θέσης εργασίας, η επαρκής κάλυψη κοινωνικής προστασίας.

(4) Κατά την επισκόπηση των πολιτικών κοινωνικής προστασίας, με στόχο την ανταμοιβή της εργασίας, ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην αλληλεπίδραση μεταξύ παθητικών συστημάτων παροχών και ενεργών μέτρων, ιδίως όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας και την κατάρτιση. Η θέσπιση αυστηρότερων προϋποθέσεων μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση οικονομικών αντικινήτρων για εργασία που ενυπάρχουν στα συστήματα φορολογίας και παροχών χωρίς να μειώνεται υποχρεωτικά η γενναιοδωρία τους (π.χ. η διάρκεια και το ύψος αναπλήρωσης του εισοδήματος).

(5) Κατά την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας σε σχέση με το κόστος των συστημάτων παροχών, τα κράτη μέλη πρέπει να προχωρήσουν σε μια περισσότερο ενδελεχή και συστηματική ανάλυση των επιδράσεών τους και να εξετάσουν επίσης τις μακροπρόθεσμες επιδράσεις τους. Συγκεκριμένα, καλά σχεδιασμένα μέτρα που αποσκοπούν στην επιστροφή των ατόμων στην αγορά εργασίας ή στην παράταση των

επαγγελματικών τους βίων μπορεί να είναι επωφελής τόσο για το μεμονωμένο άτομο όσο και για το σύνολο της κοινωνίας.

(6) Η εξάλειψη εμποδίων όσον αφορά τη γεωγραφική και την επαγγελματική κινητικότητα αποτελεί ένα σημαντικό στόχο, όμως η πρόοδος είναι αργή. Επομένως, οι πολιτικές για την υπέρβαση αυτών των εμποδίων πρέπει να ενταθούν. Τα κράτη μέλη πρέπει να επικεντρωθούν περισσότερο στην προώθηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, στη μετάβαση από την εργασία μερικού χρόνου στην εργασία πλήρους χρόνου, στη μετάβαση στην αυτοαπασχόληση ή στη μετάβαση σε σταδιακή συνταξιοδότηση και από την άτυπη στην κανονική απασχόληση

(7) Τέλος, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι τα επικουρικά συστήματα κοινωνικής προστασίας, που αποτελούν σημαντικό στοιχείο της κοινωνικής προστασίας, σχεδιάζονται κατά τρόπο που να μην εμποδίζουν τους εργαζόμενους όσον αφορά την κινητικότητα και την προαγωγή της σταδιοδρομίας τους.

6.5.2 Πορίσματα και συστάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου προς την Ελλάδα.

Παρότι 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 σε χαμηλά επίπεδα. Η συμμετοχή ενηλίκων σε κατάρτιση παραμένει επίσης ιδιαίτερα χαμηλή, ιδίως αν ληφθεί υπόψη το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής στην εκπαίδευση του ενεργού πληθυσμού.⁷²

Από την αξιολόγηση της ειδικής 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:

I. Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων

ο Υλοποίηση του πακέτου μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας που έχει συμφωνηθεί

⁷² «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης: Μέτρα και Δράσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ και εφαρμογές τους στην Ελλάδα», Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2004

αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης και ανάπτυξη υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης για μεγαλύτερη ποικιλότητα των εργασιακών ρυθμίσεων.

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

ο Προώθηση ενός επιχειρηματικού περιβάλλοντος περισσότερο φιλικού προς την απασχόληση.

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

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

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

ο 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.

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

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

ο 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 τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης αναφέρεται ότι:

ο 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 υποστήριξης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Κεφάλαιο 7. Η Αρχή της Μέγιστης Ευτυχίας – Μια προσωπική εκτίμηση

7.1 Το παράδοξο της ευτυχίας

Το παράδοξο με το οποίο έρχονται αντιμέτωπες οι ανεπτυγμένες κοινωνίες σήμερα είναι ότι παρόλο που αναπτύσσονται οικονομικά και γίνονται όλο και πλουσιότερες οι άνθρωποι που τις αποτελούν δεν γίνονται ευτυχέστεροι. Ο κάθε άνθρωπος προσπαθεί να κερδίσει περισσότερο εισόδημα και σε σχέση με προηγούμενους αιώνες ζει με περισσότερες ανέσεις παράυτα δεν έχει αυξήσει το επίπεδο της ευτυχίας. Ο Jeremy Bentham ένας από τους μεγαλύτερους στοχαστές της Διαφώτισης είπε πως η καλύτερη κοινωνία είναι εκείνη της οποίας οι πολίτες είναι οι ευτυχέστεροι. Επομένως, η άριστη δημόσια πολιτική είναι εκείνη που παράγει τη μεγαλύτερη ευτυχία. Και όσον αφορά την ιδιωτική συμπεριφορά, η σωστή ηθική πράξη είναι εκείνη που παράγει την περισσότερη ευτυχία για τα άτομα που επηρεάζει. Αυτή είναι η αρχή της Μέγιστης Ευτυχίας. Στην ουσία είναι αρχή της ισοτιμίας επειδή η ευτυχία όλων πρέπει να αξίζει το ίδιο και είναι ουσιαστικά ανθρωπιστική επειδή λέει ότι εκείνο που έχει σημασία τελικά είναι το τι νιώθουν οι άνθρωποι.⁷³

7.2 Ενεργώς γήρανση ή προς ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο;

Είναι παντελώς αβέβαιο τι ακριβώς «συνέβη» ή καλύτερα πόσα γεγονότα «συνέβησαν» ταυτόχρονα ώστε η νέα τάξη να ανατρέψει τόσες παγιωμένες αντιλήψεις ταυτόχρονα, όπως αυτή εγκαθιδρύθηκε στον «σύγχρονο δυτικό κόσμο» με το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου.

Αυτό το οποίο όμως δεν επιδέχεται καμίας αμφισβήτησης είναι ότι το άτομο βρέθηκε στο επίκεντρο και περιενδύθηκε δικαιώματα και υποχρεώσεις που άλλοτε «έπρεπαν» σε επιλεγμένες ομάδες των πληθυσμών. Η άλλοτε αναγκαία κοινωνική αλληλεξάρτηση, η οποία με τη μορφή της εκτεταμένης οικογένειας έτυχε ευρείας

⁷³ Measuring Subjective Wellbeing for Public Policy: Recommendations on Measures, Layard, 2011

εμφάνισης στην Χώρα μας, με αποδεδειγμένες θετικές συνέπειες δε, έγινε προαιρετική δίνοντας τη θέση της στην κατάκτηση της ατομικής επιβίωσης.

Το αποτέλεσμα ήταν τα άτομα να αφεθούν για πλέον των 50 ετών σε συνθήκες «ομαλότητας και ειρήνης» να επιλέγουν ελεύθερα με βάση το ατομικό τους συμφέρον και την μεγιστοποίηση της ωφέλειάς τους, όπως αποδεικνύουν και τα διδάγματα της Οικονομικής Επιστήμης, με καταστροφικά από ότι φαίνεται, μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.

Κατά την κρίση μου, ωστόσο, και όπως προκύπτει και από την παρούσα εργασία, η λύση δεν βρίσκεται ούτε μόνο στον «νομοθετικό ποιμενισμό» των ατόμων ώστε να κατευθυνθούν προς την κοινωνικά ωφέλιμη συμπεριφορά αλλά ούτε μόνο στην αλλαγή των κοινωνικών αντιλήψεων σχετικά με τον χρόνο παραμονής στην εργασία.

Λύση, πιθανόν, να μπορεί κανείς να αναζητήσει στις ρίζες των ιδεών οι οποίες οδήγησαν στην σύλληψη της ενεργούς γήρανσης, όπως αυτή περιγράφηκε ανωτέρω. Στην αντίληψη ότι η ιδιότητα του ατόμου δεν διαχωρίζεται από την ιδιότητα του εργαζόμενου και πως στόχος δεν είναι η ταχύτερη επίτευξη της δυνατότητας να ζει κανείς χωρίς να δουλεύει είτε αυτό σκοπεύει να το πετύχει ως συνταξιούχος είτε ως εισοδηματίας. Στην αντίληψη ότι το άτομο για να είναι ενεργό μέλος της κοινωνίας και να δικαιούται να απολαμβάνει των προνομίων που του επιτρέπει μια τόσο μεγάλη οργάνωση ανθρώπων σε ομάδα, θα πρέπει να θέλει να είναι παραγωγικό και να θέλει να θεωρεί την ομάδα ως μια προέκταση του εαυτού του.

Από μόνη της, λοιπόν, η ιδέα – η έννοια αν θέλετε- της ενεργού γήρανσης δεν θα καταφέρει τίποτα κατά την κρίση μου. Θα αποτελέσει άλλο ένα πεδίο συζητήσεων με αποτέλεσμα την μερική εφαρμογή ορισμένων από τα εργαλεία τα οποία αυτή προσφέρει με τα ανταπόδεια ολέθρια αποτελέσματα που έχει πάντα μια μερικώς εφαρμοσμένη λογική.

Θα πρέπει οι ίδιες θεμελιώδεις αρχές που αξιοποιήθηκαν ώστε να προκύψει η «σύλληψη» της ενεργού γήρανσης, να εφαρμοστούν από το σύνολο του κοινωνικού ιστού. Θα πρέπει το σύνολο του κοινωνικού ιστού να αρχίσει να αντιλαμβάνεται την συνυπευθυνότητά του στην διατήρηση της μακροβιότητας του συστήματος το οποίο θα δρα υπέρ όλων και ίσως και να πρέπει να οριστούν οι «εχθροί» της λογικής αυτής και «εχθροί» του κοινωνικού ιστού.

Ένα είδος κοινωνικού συμβολαίου αλλά όχι των ατόμων με την υπερκείμενη διοικητική δομή τους αλλά μεταξύ τους. Ένα συμβόλαιο που θα έρθει να αντικαταστήσει τους απαρχαιωμένους και ξεπερασμένους κοινωνικούς θεσμούς που προκρίνουν σήμερα την επιβίωση του ατόμου ως πρωταρχικό σκοπό με νέους που θα διατηρούν αφενός την προστασία του ατόμου στον πυρήνα τους αναδεικνύοντας ωστόσο και την φροντίδα του «περιβάλλοντος» μέσα στο οποίο το άτομο ζει και με το οποίο αλληλοεπιδρά ως μια από τις κύριες υποχρεώσεις του ατόμου – «πολίτη» με την αρχαιοελληνική έννοια του όρου.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Βιβλία

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Γιαννίτσης, Το ασφαλιστικό (ως ορφανό πολιτικής) και μια διέξοδος, 2007
- Κετσεντζοπούλου, Στρατηγικές Ενεργού Γήρανσης, 2007
- Μούσσης, Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτικές, 2009
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1997
- Π. Τήνιος, Ασφαλιστικό Μια μέθοδος ανάγνωσης, 2012
- Π. Τήνιος, Γήρανση του πληθυσμού και ασφαλιστική οικονομία, Αγορά εργασίας και ηλικιωμένοι, 2015
- Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας, 2009
- Ωρολόγα, Οι δημογραφικές εξελίξεις και οι ανάγκες πολιτικών απασχόλησης για την ενεργό γήρανση, 2007

Ξένη βιβλιογραφία

- Atchley, The social forces in later life: An introduction to social gerontology, 1977
- Barrow and Smith, Aging, ageism, and society, 1979
- Η ανάπτυξη του ανθρώπου, Baucum, 2008
- Fletcher and Hansson, Assessing the social components of retirement anxiety, 1991
- George J. Borjas, Τα οικονομικά της εργασίας, 2003
- Geist, PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE AGING PROCESS, 1968
- Measuring Subjective Wellbeing for Public Policy: Recommendations on Measures, Layard, 2011
- Mathew Rabin, A perspective on psychology and economics, 200
- Reconstructing Old Age, Phillipson, 1998

Μελέτες

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βασικό σενάριο (baseline) προβολών πληθυσμού της Eurostat
- Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρία, 2000

- Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης: Μέτρα και Δράσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ και εφαρμογές τους στην Ελλάδα», Παρατηρητήριο Απασχόλησης, 2004
- Βαρδιαμπάση, Κορδάκη, Τζομπανάκη, Ανοιχτή και κλειστή περιθάλψη ηλικιωμένων, 2005
- Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL «Σύγχρονες πολιτικές αποτελεσματικής διαχείρισης της ενεργού γήρανσης του εργατικού δυναμικού» ΕΕΔΕ, Μάιος 2007
- Πόρισμα της Επιτροπής Ειδικών για το Ασφαλιστικό, 2007
- Δελτίο Τύπου 17-01-2008 της ΤτΕ με τίτλο « Δημόσια συζήτηση: «Η Γήρανση του Πληθυσμού της Ευρώπης: Συνέπειες και Μεταρρυθμίσεις»
- Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, Ασφαλιστικό σύστημα και σύστημα κοινωνικής Περιθάλψης, Μενέλαος Θεοδωρουλάκης-Βαγγέλης Κουμαριανός, 2012
- Σ. Ρομπολής – Β. Μπέτσης, Εισήγηση στο Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ με τίτλο « Κοινωνική Ασφάλιση και οι επιπτώσεις της γήρανσης του πληθυσμού στο ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδος 2013-2050, 09-12-2013
- Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση, 2013
- Εθνική Αναλογιστική Αρχή, « Χρηματοοικονομική εξέλιξη του Συνταξιοδοτικού Συστήματος για ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, ΟΑΕΕ, ΟΓΑ και Δημόσιο, Προβολές 2015-2060, Απρίλιος 2016.
- Η πληθυσμιακή εξέλιξη της Ελλάδας, Εργαστήριο Δημογραφικών και Κοινωνικών Αναλύσεων, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2016
- Πάσχος-Μαλλιαρού-Μπαμίδης, « Η γήρανση του πληθυσμού πρόκληση για τα συστήματα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας – Μέθοδοι υποστήριξης της ενεργού γήρανσης, Επιστημονικά Χρονικά, Τόμος 21ος – Τεύχος 1, σ. 11, 2016
- ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, Αλεξία Συροκάκη, Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς, 2016
- Κ. Χρυσόγονος – Σ. Βλαχόπουλος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2017
- Ομάδα Μελέτης Πα. Πει., ΕΝΑ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΓΕΝΙΕΣ, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/321-ena-neo-systima-syntaxeon-gia-tis-nees-genies>
- Σημειώσεις από την Ελληνική Γεροντολογική Εταιρία, άνευ εκδότη, Αθήνα, άνευ ημερομηνίας έκδοσης

Ξένη Βιβλιογραφία

- Society at a glance, OECD, 2012
- Pensions at a Glance 2017 OECD and G20 indicators, OECD, 2017

- ILO Employment paper 2000/2: «Ageing of the Labor Force in OCDE Countries»

Άρθρα

- Α. Αναγνώστου – Δεδούλη, Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές, , Ε.Π.Κο.Δι., 2007, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/110-i-prosarmogi-tou-ellinikou-asfalistikou-systimatos-stis-dimografikes-ke-kinonikes-allages>
- Μ.Παπαμιχαήλ, «"Ακτινοσκόπηση" Ασφαλιστικών μεταρρυθμίσεων με το δείκτη ανταποδοτικότητας συντάξεων», 2017, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/322-aktinoskopisi-asfalistikon-metarrythmiseon-me-to-dikti-antapodotikotitas-syntaxeon>
- Πλάτων Τήνιος, 2018, Ολόκληρο το επίμετρο του Πλάτωνα Τήνιου στο νέο βιβλίο της διαΝΕΟσις "Η Ζωή των 100 Χρόνων. Ζωή και εργασία στην εποχή της μακροβιότητας". Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.dianeosis.org/2018/07/o-grifos-twn-100-etwn-kai-i-ellada/>
- «Τα παιδιά των Ελλήνων», άρθρο του Π. Παπαδόπουλου, 01-10-2018, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.protagon.gr/apopseis/ta-paidia-twn-ellinwn-44341698031>
- Ρ. Σαλούρου, «Η γήρανση του εργατικού δυναμικού εκτροχιάζει τις δαπάνες για συντάξεις», 19-08-2018, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.kathimerini.gr/980597/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/h-ghrانش-toy-ergatikoy-dynamikoy-ektroxiazai-tis-dapanes-gia-synta3eis>
- Σ. Ρομπόλης, « Ρομπόλης: Το ασφαλιστικό, οι εναλλακτικές και οι παγίδες, ηλεκτρονικό άρθρο, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: Η <https://www.euro2day.gr/specials/opinions/article/1580982/rompolhs-to-asfalistiko-oi-enallaktikes-kai-oi-pag.html>
- Ε. Ατσαβές, «Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των συντάξεων- Το Πανερωπαϊκό Ατομικό Συνταξιοδοτικό Προϊόν (Pan-European Private Pension Product – PEPP)», 01-04-2018, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/378-politikes-tis-evropaikis-enosis-ston-tomea-ton-syntakseon-to-paneuropaiko-atomiko-syntaksiodotiko-proion-pan-european-private-pension-product-pepp>
- Η ισχυρή ανάπτυξη είναι εφικτή, Κ. Πιερρακάκης, Εφημερίδα Καθημερινή 09-09-2018, σ. 27
- Γ. Αμίτσης, Η αξιολόγηση της Ασφαλιστικής Μεταρρύθμισης υπό το πρίσμα των πολιτικών της Ενεργού Γήρανσης, 04-06-2018, Ε.Π.Κο.Δι., <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/369-i-aksiologisi-tis-asfalistikis-metarrythmisis-y-po-to-prisma-ton-politikon-tis-energoy-giransis>

Νομικά και δικαιοπολιτικά κείμενα

- «Η απάντηση της Ευρώπης στην παγκόσμια γήρανση. Προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου σε ένα κόσμο που γερνά. Μια συνεισφορά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη 2η παγκόσμια συνέλευση για τη γήρανση, Βρυξέλλες, 18.3.2002».
- «An Inclusive Society for an Ageing Population: The employment and social protection challenge» Μια συνεισφορά του ΔΓΕ στη 2η παγκόσμια συνέλευση για τη γήρανση,
- Πράξη σύστασης ΔΓΕ
- Αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης (15 και 16 Μαρτίου 2002)
- Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις Βρυξέλλες στις 30/12/2003
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, “International Plan of Action on Ageing 2002” Madrid, WHO, Non Communicable Disease Prevention and Health Protection, Ageing and Life Course (2002) “Active Ageing: A Policy Framework”
- Γενική Γραμματεία κοινωνικής ασφάλισης,
<http://www.ggka.gr/asfalistikokefii.htm>
- Εισηγητική έκθεση για την τροποποίηση του Νόμου για το Ι.Κ.Α., 05-07-1978
- Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4387/2016
- Εισηγητική έκθεση Ν. 3029/2002