

### ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ

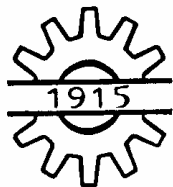
Ο κ. Νικόλαος Γκαντίνας συμμετείχε στο Διεθνές Συμπόσιο που διοργάνωσε το Φεβρουάριο του τρέχοντος έτους στην Θεσσαλονίκη ο ΣΒΒΕ στα πλαίσια του προγράμματος BASE με θέμα: “Αξιοποιώντας το κεφάλαιο το κεφάλαιο της Εμπειρίας: μια καινοτόμος προσέγγιση για την προώθηση απασχολησιμότητας ατόμων ηλικίας 50-65 ετών”. Ο κ. Γκαντίνας εξέφρασε τις απόψεις του Συνδέσμου για το ζήτημα της ενεργού γήρανσης. Τα κυριότερα σημεία της εισήγησής του παρατίθενται παρακάτω.

Οι δημογραφικές τάσεις που επικρατούν στην Ευρώπη την τελευταία δεκαετία, με την γήρανση του μέσου όρου ηλικίας του πληθυσμού, έχουν στρέψει το ενδιαφέρον προς θέματα που αφορούν την θέση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64) στην αγορά εργασίας, γεγονός που τονίστηκε και κατά την θέσπιση του στρατηγικού στόχου της Λισσαβόνας. Η προσέγγιση της ενεργού γήρανσης από την Ε.Ε. έχει ως στόχο την κινητοποίηση του δυναμικού ανθρώπων κάθε ηλικίας, όχι μόνο της ομάδας-στόχου αλλά και όσων πλησιάζουν να ενταχθούν σε αυτή.

Στην Ελλάδα, οι δημογραφικές αλλαγές αποτυπώνονται στον δείκτη πληθυσμιακής εξάρτησης (μη ενεργός / οικονομικά ενεργός πληθυσμός), ο οποίος αναμένεται να παρουσιάζει αυξητική τάση και να διαμορφωθεί στο 59,2% το 2030 από 48,14% το 2005. Όπως είναι λογικό, η προοπτική αυτή προκαλεί προβληματισμό σε όρους διαχείρισης του γηράσκοντος πληθυσμού, δεδομένης της υστέρησης που παρουσιάζει η Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε. σε επίπεδο μέριμνας και σχεδιασμού αντιμετώπισης των σχετικών ζητημάτων.

Η προώθηση της κουλτούρας η οποία εκτιμά και αξιοποιεί την εμπειρία και την συσσωρευμένη γνώση ως «κεκτημένα της ηλικίας» εμφανίζεται ως η κύρια πρόκληση σήμερα. Κύρια ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν επιτυχώς είναι:

- ❖ ο σχεδιασμός και υλοποίηση ολοκληρωμένων στρατηγικών παράταξης του επαγγελματικού βίου, με αποφυγή της πρόωρης εξόδου από την αγορά εργασίας,
- ❖ η διαρκής αξιολόγηση και λήψη μέτρων για την προσαρμογή δημοσίων πολιτικών που αφορούν ζητήματα της «ενεργού γήρανσης» προς όφελος της απασχόλησης,
- ❖ η υιοθέτηση πολιτικών που ενθαρρύνουν και αξιοποιούν την εμπειρία και επιτρέπουν την ενεργό απασχόληση μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου,
- ❖ η υιοθέτηση στρατηγικών που θα υποστηρίζουν το εργατικό δυναμικό της ηλικίας αυτής (π.χ. συνθήκες εργασίας, δυνατότητα επανατοποθέτησης σε άλλη θέση),
- ❖ η ανάπτυξη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των διακρίσεων στην απασχόληση, με ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ,
- ❖ η ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ της κυβέρνησης, των εργοδοτικών φορέων και των κοινωνικών κινημάτων, με στόχο της δημιουργία των προϋποθέσεων ενσωμάτωσης και αξιοποίησης του πληθυσμού που όλο και γερνά,
- ❖ η δημιουργία και διάδοση της κουλτούρας διαχείρισης της ηλικιακής διαφορετικότητας.



## ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ

Εν αντιθέσει με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, όπου η «ηλικιακή διαχείριση» απασχολεί ήδη τις επιχειρήσεις, στην Ελλάδα, παρ' ότι το πρόβλημα της γήρανσης είναι σημαντικό, δεν φαίνεται να εφαρμόζονται μέτρα υπέρ της ενεργού γήρανσης τόσο από την Πολιτεία, όσο και από τις επιχειρήσεις. Οι σημαντικότερες πρωτοβουλίες – πολιτικές που προωθούνται βάσει της ευρωπαϊκής εμπειρίας είναι:

- Σχεδιασμός επαγγελματικής εξέλιξης, δηλαδή συζήτηση και ανάλυση της προοπτικής συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
- Κατάρτιση και «ανακύκλωση» απασχόλησης και προαγωγής, δηλαδή προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης των εργαζομένων και αποφυγή περιθωριοποίησής τους λόγω απαξίωσης της γνώσης τους. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να επιτευχθεί η αξιοποίηση όχι μόνο των γνώσεων, αλλά και της εμπειρίας των στελεχών, μέσω της τοποθέτησής τους σε θέσεις συντονιστικού παρά παραγωγικού χαρακτήρα (mentoring). Η πολιτική αυτή βρίσκει ιδιαίτερα πρόσφορο έδαφος για την εφαρμογή της σε θέματα μείωσης κόστους παραγωγής, ανάπτυξης νέων προϊόντων, επανασχεδιασμού δραστηριοτήτων και αξιολόγησης και συντονισμού συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Ελαστικά ωράρια και μερική απασχόληση, ευνοώντας παράλληλα την σταδιακή αποχώρηση από την εργασία.
- Σχεδιασμός θέσεων εργασίας λαμβάνοντας υπ' όψιν μέτρα για την αντιμετώπιση προβλημάτων που συνδέονται με φυσικές ικανότητες.
- Ηλικιακή διαφορετικότητα, καθώς η μείξη διαφορετικών ηλικιών και ικανοτήτων φαίνεται να αποδίδει θετικά στις επιχειρήσεις.
- Πολιτικές κατά της ηλικιακής διάκρισης.

Εκ κατακλείδι, η επιχειρηματική νοοτροπία πρέπει να προσαρμοστεί στην έννοια της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό σε όρους εκπαίδευσης και κατάρτισης, με σκοπό την αύξηση του διανοητικού κεφαλαίου της επιχείρησης.

*Ο κ. Γκαντίνας Νικόλαος είναι Γενικός Διευθυντής του εργοστασίου γάλακτος ιδιοκτησίας της εταιρίας ΕΥΡΩΤΡΟΦΕΣ ΑΕΒΕ (εώς τον Σεπτέμβριο του 2006 NESTLE HELLAS A.E.) στο Πλατύ Ημαθίας από το 1988 μέχρι σήμερα. Επίσης, διετέλεσε Διευθυντής Παραγωγής πριν τη σημερινή του θέση.*