

**Χαιρετισμός του κ. Διονύση Νικολάου,
Γενικού Διευθυντή του ΣΕΒ
στην Ημερίδα της ΟΚΕ
με θέμα:
«Ενεργός Γήρανση:
Ένα Κοινωνικό Συμβόλαιο Αλληλεγγύης
μεταξύ των Γενεών»**

**6 Μαρτίου 2008
Αθήνα, Παλαιά Βουλή**

Κυρία Υπουργέ, κύριοι Πρόεδροι, κυρίες και κύριοι,

Εκ μέρους του Προέδρου του ΣΕΒ, κ. Δ. Δασκαλόπουλου αλλά και εγώ προσωπικά θα ήθελα να συγχαρώ την ΟΚΕ για τη διοργάνωση της σημερινής εκδήλωσης που πραγματοποιείται στο πλαίσιο του Έργου «Καινοτόμες Προσεγγίσεις Εφαρμογών Κοινωνικού Διαλόγου. Η Περίπτωση της Ενεργού Γήρανσης» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, στο οποίο ο ΣΕΒ συμμετέχει ως εταίρος.

Τέτοιου είδους εκδηλώσεις είναι πολύ χρήσιμες και δίνουν την ευκαιρία σε όλους μας να ανταλλάξουμε απόψεις, εμπειρίες και προβληματισμούς σε ιδιαίτερα σοβαρά ζητήματα όπως αυτό της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης.

Η δημογραφική ωρίμανση του πληθυσμού, η οποία βάσει ερευνών πρόκειται να ενταθεί τις επόμενες δεκαετίες, κυρίως στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες, επιφέρει μεταβολές με αρνητικές συχνά επιπτώσεις όχι μόνο κοινωνικό – πολιτικές αλλά ιδιαίτερες οικονομικές.

Η συνειδητοποίηση των κινδύνων που επιφέρει λοιπόν η αναδιάρθρωση του δημογραφικού χάρτη των χωρών τις τελευταίες δεκαετίες έχει οδηγήσει σε αναθεώρηση των πολιτικών που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση. Οι στρατηγικές για την απασχόληση θα πρέπει να έχουν πλέον ως πυρήνα τους την ανάπτυξη και υλοποίηση της ιδέας της «ενεργού

γήρανσης», με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας των ηλικιωμένων πολιτών, τη διατήρηση των εργαζομένων που βρίσκονται προ της συνταξιοδότησης, την αγορά εργασίας μέσω της παροχής κινήτρων προς τους ιδίους και τις επιχειρήσεις και ακόμα την αναμόρφωση του περιβάλλοντος εργασίας.

Η διαχείριση του προβλήματος της ενεργού γήρανσης προκύπτει ως κοινωνική και οικονομική αναγκαιότητα ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών και διαρθρωτικών αλλαγών στις επιχειρήσεις, των δημογραφικών εξελίξεων, των ασφαλιστικών συστημάτων αλλά και του ευρύτερου ανταγωνισμού σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Για μια οικονομία στο σύνολό της, η αύξηση στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτικής σημασίας, προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό της προσφοράς εργασίας και να διατηρηθούν η οικονομική μεγέθυνση, τα φορολογικά έσοδα και η βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, ιδιαίτερα όταν υπάρχει άμεσα η προοπτική μείωσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, λόγω υπογεννητικότητας.

Πέραν όμως της οικονομικής και κοινωνικής αναγκαιότητας που προκύπτει, ας μην ξεχνάμε και την αναγκαιότητα «συνεργασίας και διαλόγου» μεταξύ των γενεών για την αλληλοσυμπλήρωση συμφερόντων και προοπτικών: Με τέτοιες πολιτικές συνδέονται αφενός οι νέοι, άπειροι ως προς την επαγγελματική δραστηριότητα και αφετέρου οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι με τις αποσκευές τους γεμάτες εμπειρίες που πρέπει να μεταλαμπαδεύσουν. Οι νέοι δεν θα πρέπει να νιώθουν απειλή από την παρουσία των

μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, αντίθετα θα πρέπει να μάθουν να τους θεωρούν συντελεστές της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001 έθεσε τον φιλόδοξο στόχο, μέχρι το 2010 ο μισός πληθυσμός της Ε.Ε. στην ηλικιακή ομάδα 55-64 να απασχολείται. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην έκθεσή της προς το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004 έχει ορίσει την παράταση του επαγγελματικού βίου ως *«ένα από τους τρεις τομείς προτεραιότητας όπου απαιτείται ταχεία ανάληψη δράσης για να υλοποιηθεί η στρατηγική της Λισσαβώνας»*.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επίσης, έχει επισημάνει πρόσφατα ότι *«υποστηρίζει την παράταση του επαγγελματικού βίου των εργαζομένων»* Στην ίδια ανακοίνωση τονίζει ότι *«οι προσπάθειες των κρατών μελών να δώσουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να εργάζονται σε μεγάλη ηλικία μπορούν να επιτύχουν μόνο εφόσον συμμετάσχουν ενεργά και οι κοινωνικοί εταίροι»*.

Ο ΣΕΒ πολλές φορές έχει επαναλάβει τη θέση του ότι οι πολιτικές που καταρτίζονται για την απασχόληση δεν δύνανται να προκαλέσουν από μόνες τους μια αλλαγή στην αγορά εργασίας χωρίς την απαραίτητη συνδρομή των δυνάμεων που διαμορφώνουν την προσφορά και τη ζήτηση σε αυτήν, δηλαδή των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Η αποτελεσματική διαχείριση της ενεργού γήρανσης συνεπώς εξαρτάται:

A) από την επίγνωση και κατανόηση του προβλήματος από την πλευρά των επιχειρήσεων και την θέληση των εργαζομένων για συμμετοχή και δραστηριοποίηση στην οικονομικά ενεργό ζωή.

B) από την υιοθέτηση ορθών πολιτικών που προάγουν την αύξηση της απασχόλησης και την οικονομική ευημερία των ηλικιωμένων εργαζομένων και του συνόλου της κοινωνίας, και οι οποίες θα πρέπει να βασίζονται σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- Τη Δια βίου μάθηση
- Το Θεσμικό Πλαίσιο
- Τα Οικονομικά Κίνητρα
- Την Υγιεινή και ασφάλεια της Εργασίας

Κυρίες και Κύριοι,

Μια αποτελεσματική διαχείριση της ενεργού γήρανσης οφείλει να περιλαμβάνει πρακτικές που εφαρμόζονται τόσο σε επίπεδο δημόσιων πολιτικών όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων. Οι πολιτικές είναι σημαντικό να προσανατολίζονται στην αντιμετώπιση των αιτιών του προβλήματος και να μην αρκούνται στην προσωρινή επούλωση των δυσμενών συνεπειών του στην οικονομία και την κοινωνία. Επίσης, θα πρέπει να συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας, η οποία να κατανοεί τη διαφορετικότητα και να προάγει την ισότητα στις ευκαιρίες και την αλληλεγγύη μεταξύ των πολιτών διαφορετικής ηλικίας, ενισχύοντας έτσι την ευρεία κοινωνική και οικονομική ευημερία.

Σημαντικό ρόλο μπορούν και πρέπει να παίξουν οι κοινωνικοί εταίροι. Ήδη η συμμετοχή και η συνεργασία όλων των κοινωνικών εταίρων μέσω του Προγράμματος αυτού αναδεικνύει το ενδιαφέρον αλλά και την πρόθεσή τους να αντιμετωπίσουν από κοινού το ζήτημα της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης. Το πρόβλημα θεωρώ ότι όλοι πια το έχουμε κατανοήσει.

Το ερώτημα είναι:

- Τι κάνουμε μετά;
- Τι μέτρα θα λάβουμε;
- Ποιους τρόπους θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε;

Εύχομαι η σημερινή μας εκδήλωση να δώσει όλες τις απαντήσεις.

Καλή συνέχεια και επιτυχία στις εργασίες της ημερίδας.