

**ΔΡΑΣΗ**

**28**

---

**Δράση 28: Οριοθέτηση δραστηριοτήτων και προσδιορισμός πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας Παρατηρητηρίου Προώθησης Κοινωνικού Διαλόγου**

ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ:

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

---

**«Κανονισμός λειτουργίας Παρατηρητηρίου και αντενών – εξειδίκευση αρμοδιοτήτων»**

---

**Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.)**

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΦΟΡΕΑΣ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ :

---

**ΑΦΡΟΔΙΤΗ ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ**

---

ΑΦΡΟΔΙΤΗ ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ

ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΞΥΡΑΦΗΣ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΧΑΝΤΑΒΑΣ

---

ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΜΕΛΕΤΗΣ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

---

**30/10/ 06**

---



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ  
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΠΟΡΩΝ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>A.</b> Εισαγωγικές Επισημάνσεις	3
<b>B.</b> Σύντομη παρουσίαση του Παρατηρητηρίου Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση	5
<b>Γ.</b> Θεσμικό Πλαίσιο Λειτουργίας	7
<b>Δ.</b> Αναλυτικό Σχέδιο Δράσης	9
<b>1.</b> Οργανόγραμμα Λειτουργίας του Παρατηρητηρίου Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση	9
<b>2.</b> Αναλυτική Περιγραφή του Έργου	12
<b>α.</b> Η Υφιστάμενη Κατάσταση στο Διεθνές Περιβάλλον	12
<b>β.</b> Η ελληνική περίπτωση	16
<b>γ.</b> Το Παρατηρητήριο Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση	18
<b>1)</b> Ανάπτυξη Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Εξελίξεων	18
<b>2)</b> Μεθοδολογική Προσέγγιση	19
<b>I.</b> Συνεχής Παρακολούθηση της Υφιστάμενης Κατάστασης	19
<b>II.</b> Αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών	20
<b>III.</b> Διατύπωση Εναλλακτικών Προτάσεων/Επιπροσθέτων Μέτρων	22
<b>IV.</b> Παράλληλη Δραστηριότητα	22
<b>V.</b> Ενημέρωση – Πληροφόρηση – Ευαισθητοποίηση	23
<b>VI.</b> Δημιουργία Front Office	24
<b>VII.</b> Προώθηση του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση	28
<b>Παράρτημα</b>	31

## **Οριοθέτηση δραστηριοτήτων και προσδιορισμός πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας Παρατηρητηρίου Προώθησης Κοινωνικού Διαλόγου**

### **A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ**

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου πλαισίου σύστασης και λειτουργίας του Παρατηρητηρίου για την ενεργό γήρανση. Η επιτυχής ενεργοποίηση του Παρατηρητηρίου προώθησης του κοινωνικού διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση προαπαιτεί σαφή προσδιορισμό των δραστηριοτήτων του και καθορισμό του θεσμικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας του.

Βασικός σκοπός της σύστασης του Παρατηρητηρίου είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση και η διαχείριση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Η υλοποίηση του προαναφερόμενου στόχου βασίζεται:

- στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων σε διεθνές επίπεδο,
- στον καθορισμό του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας με βάση τη διεθνή εμπειρία, αλλά και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας τόσο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής όσο και ανάλογων θεσμών στη χώρα μας,
- στον αναλυτικό προσδιορισμό της μεθοδολογίας υλοποίησης της διαδικασίας παρακολούθησης της υφιστάμενης κατάστασης,
- στον προσδιορισμό των συμμετεχόντων στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου (προσέγγιση των ομάδων στόχων τόσο από την πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης),
- στη δημοσιοποίηση των δράσεων του Παρατηρητηρίου ώστε να μεγιστοποιηθεί η επιδιωκόμενη πληροφόρηση-ευαισθητοποίηση των άμεσα εμπλεκόμενων στο ζήτημα της ενεργού γήρανσης και
- στην ανταλλαγή προβληματισμών και εμπειριών με άλλα ανάλογα κέντρα και φορείς του εξωτερικού

Μέχρι στιγμής επίσης έχει προσεγγισθεί αναλυτικά από τις μελέτες που έχουν διενεργηθεί από τους συμμετέχοντες στην αναπτυξιακή σύμπραξη φορείς η υφιστάμενη κατάσταση όσον αφορά τη θέση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας και στους τρεις τομείς παραγωγικών δραστηριοτήτων. Επίσης έχουν προσεγγισθεί οι βασικές διαφοροποιήσεις που

ανακύπτουν με βάση τους τομείς και τους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Η διερεύνηση της διεθνούς κατάστασης συμπεριέλαβε και πρωτογενές υλικό το οποίο συγκεντρώθηκε από τις επισκέψεις που έλαβαν χώρα σε ανάλογους θεσμούς στα πλαίσια της διακρατικής συνεργασίας για τον εμπλουτισμό του πλαισίου λειτουργίας του Παρατηρητηρίου καθώς επίσης και από τις ομιλίες και συζητήσεις που έγιναν κατά την Ημερίδα που διοργάνωσε η Α.Σ. Εμπειρία στις 9/11/06 στην Αθήνα με θέμα «Η Διαχείριση της Ενεργού Γήρανσης».

Με βάση τους τομείς αρμοδιότητας και εξειδίκευσης των εταίρων, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ανέλαβε την υλοποίηση της συγκεκριμένης δράσης, καθώς είναι ο κύριος φορέας διενέργειας του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας. Επειδή το ζήτημα της ενεργού γήρανσης εμφανίζεται με διαφορετική ένταση στους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και στόχος του Παρατηρητηρίου μεταξύ των άλλων είναι και η διαχείριση αυτών των φαινομένων, οι βασικοί άξονες πάνω στους οποίους θα δομηθεί η λειτουργία του είναι οι παρακάτω:

A. Συνεχής συγκέντρωση στοιχείων αναφορικά με τις εξελίξεις που σημειώνονται στην αγορά εργασίας, στο εργασιακό θεσμικό πλαίσιο και στις πολιτικές προώθησης της ενεργού γήρανσης.

B. Διερεύνηση και εντοπισμός των διαφοροποιήσεων διαχρονικά και αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών παρέμβασης για την προώθηση της ενεργού γήρανσης.

Γ. Διενέργεια δράσεων ενημέρωσης-πληροφόρησης-ευαισθητοποίησης τόσο της ομάδας στόχου του εργατικού δυναμικού, όσο και των επιχειρήσεων και στους τρεις τομείς παραγωγικών δραστηριοτήτων.

Δ. Έκδοση έντυπου και ηλεκτρονικού υλικού αναφορικά με τις εξελίξεις και τις νέες δυνατότητες.

## **B. ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΓΗΡΑΝΣΗ**

Η προώθηση της ενεργού γήρανσης και η διευκόλυνση της ποιοτικής συμμετοχής σε θέσεις πλήρους απασχόλησης των μεγάλων σε ηλικία εργαζομένων αποτελεί πρωτεύοντα στόχο πολιτικής τόσο της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισαβόνας όσο και της εθνικής στρατηγικής για την ενίσχυση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής. Η διατήρηση των μεγάλων σε ηλικία ατόμων στην αγορά εργασίας σε θέσεις ποιοτικής και πλήρους απασχόλησης αποτελεί το ζητούμενο μιας οικονομίας με κοινωνικό προσανατολισμό και απαιτεί τη συνέργεια και την προσθετικότητα του συνόλου των πολιτικών. Απαιτεί επίσης συστηματική και συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων στο θεσμικό πλαίσιο και των επιπτώσεών τους στην ενεργοποίηση, στην ποιότητα και αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και στην κοινωνική συνοχή.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή θεωρεί ότι, στα πλαίσια του ρόλου της, είναι ιδιαίτερα σημαντική η ενεργοποίησή της στην κατεύθυνση της συστηματικής παρακολούθησης των εξελίξεων που σημειώνονται στην ελληνική αγορά εργασίας και στους τρεις τομείς παραγωγικών δραστηριοτήτων (πρωτογενής, δευτερογενής, τριτογενής), καθώς και η ανάπτυξη και προώθηση του κοινωνικού διαλόγου στα ζητήματα της ενεργού γήρανσης. Προς υλοποίηση αυτής της επιδίωξης, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή θα αναπτύξει το Παρατηρητήριο στο πλαίσιο της Αναπτυξιακής Σύμπραξης «ΕΜΠΕΙΡΙΑ», με τη χρηματοδότηση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "EQUAL", το οποίο δεν αποτελεί μεμονωμένη δράση αλλά άρρηκτη συνέχεια του συνόλου του έργου της. Ειδικότερα, η λειτουργία του Παρατηρητηρίου είναι επικεντρωμένη:

α) Στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των εθνικών πολιτικών που στοχεύουν στην προώθηση της ενεργού γήρανσης μέσα από δράσεις αναβάθμισης των δεξιοτήτων των μεγάλων σε ηλικία απασχολούμενων και παροχή κινήτρων τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους εργαζομένους για την ενίσχυση της ενεργού συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

β) Στην παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης και των επιπτώσεων στη διαδικασία ενίσχυσης της ενεργού γήρανσης των επί μέρους δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο των προαναφερόμενων πολιτικών.

γ) Στον εντοπισμό καθυστερήσεων και ελλείψεων και τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων βελτίωσης.

δ) Στη σύνταξη περιοδικών εκθέσεων αναφορικά με τα προαναφερόμενα.

ε) Στην πραγματοποίηση δράσεων Ευαισθητοποίησης-Πληροφόρησης μέσα από τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου.

Η ισοδύναμη ανάπτυξη και των πέντε τομέων δράσης του Παρατηρητηρίου θα εξασφαλίσει την ουσιαστική συνεισφορά του στην κατεύθυνση της ενίσχυσης των αποτελεσμάτων των πολιτικών προώθησης της ενεργού γήρανσης. Η συνεργασία με το επιστημονικό δυναμικό των φορέων που συμμετέχουν στην αναπτυξιακή σύμπραξη αποτελεί βασική προϋπόθεση στην επιτυχία του όλου εγχειρήματος εξασφαλίζοντας την απαραίτητη σε παρόμοια εγχειρήματα τεχνογνωσία, επιστημονική στήριξη και εποικοδομητικό διάλογο.

Η ομάδα εργασίας της Ο.Κ.Ε η οποία είναι υπεύθυνη για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου, θα αναλάβει το συντονισμό της όλης δράσης, θέτοντας τις προδιαγραφές, δίνοντας κατευθύνσεις, αξιολογώντας και καθορίζοντας τους βασικούς τομείς παρέμβασης, ενσωματώνοντας την κοινωνική συναίνεση και δημοσιοποιώντας τις τελικές επιστημάνσεις.

## **Γ. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ**

Το Παρατηρητήριο Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση λειτουργεί στο πλαίσιο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σύμφωνα με τους κανόνες λειτουργίας και τις αρμοδιότητες της όπως αυτές έχουν ορισθεί από το Σύνταγμα της Ελλάδας τον Ιδρυτικό της Νόμο 2232/1994 και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της.

Η Ο.Κ.Ε. αποτελείται από τον Πρόεδρο και άλλα σαράντα οκτώ μέλη τα οποία συνθέτουν τρεις ομάδες με ίσο αριθμό μελών. Από αυτές η πρώτη ομάδα εκπροσωπεί τους εργοδότες, η δεύτερη τους εργαζομένους και η τρίτη λοιπές κατηγορίες.

Τα Μέλη της πρώτης Ομάδας ορίζονται ανά τέσσερα (4) από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), και ανά ένα (1) από την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.), την Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών, το Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών και Εταιρειών Περιορισμένης Ευθύνης (Σ.Α.Τ.Ε.).

Στη δεύτερη Ομάδα έντεκα (11) Μέλη ορίζονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και πέντε (5) από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), επιλεγόμενα κατά το δυνατόν από διαφορετικούς κλάδους.

**Σ**την τρίτη Ομάδα τα Μέλη ορίζονται: α) πέντε (5) από την Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών (ΠΑ.Σ.Ε.ΓΕ.Σ.) και δύο (2) από τη Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε.), β) ένα (1) Μέλος που ασκεί ελευθέριο επάγγελμα από τη Συντονιστική Επιτροπή Δικηγόρων, τον Πανελλήνιο Ιατρικό Σύλλογο, το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, το Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, γ) έναν (1) εκπρόσωπο των καταναλωτών και δ) τρία (3) Μέλη από την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.).

Συνοπτικά, τα όργανα της Ο.Κ.Ε. είναι η Ολομέλεια, η Εκτελεστική Επιτροπή, ο Πρόεδρος και οι τρεις Αντιπρόεδροι, ένας από κάθε ομάδα.

Η Ολομέλεια είναι αρμόδια για τη διατύπωση της Γνώμης, την έκδοση κανονισμών που αφορούν την οργάνωση ή τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε, καθώς και για οποιοδήποτε άλλο θέμα που δεν έχει ανατεθεί σε άλλο όργανο. Η Ολομέλεια μπορεί επίσης με πλειοψηφία των 2/3 των προταθέντων μελών της να αναθέτει την έκφραση γνώμης για ορισμένο θέμα στην Εκτελεστική Επιτροπή. Τα μέλη κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ενεργούν με ανεξαρτησία γνώμης. Η Ολομέλεια

συνέρχεται υποχρεωτικά σε δύο συνεδριάσεις το χρόνο, μία φορά ανά εξάμηνο και οποτεδήποτε μετά από πρόσκληση του Προέδρου.

Η γνώμη της Ο.Κ.Ε. διαβιβάζεται στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και στον κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργό με όλα τα αναγκαία έγγραφα στα οποία συμπεριλαμβάνονται και τα πρακτικά των συνεδριάσεων.

Η Εκτελεστική Επιτροπή αποτελείται από τον πρόεδρο, τους τρεις αντιπροέδρους και από τρεις εκπροσώπους από κάθε ομάδα που ορίζονται από τις αντίστοιχες ομάδες. Η Εκτελεστική Επιτροπή, αν δεν αποφασίσει άλλως η Ολομέλεια, διαχειρίζεται τα τρέχοντα θέματα της Ο.Κ.Ε., προβαίνει στη συλλογή πληροφοριών και στην προπαρασκευή των προτάσεων για τις Γνώμες που εκφέρει η Ο.Κ.Ε. τις οποίες και υποβάλλει προς τελική ψήφιση στην Ολομέλεια.

Για το σχηματισμό Γνώμης απαιτείται απαρτία του ημίσεως των προταθέντων μελών και πλειοψηφία των παρόντων. Οι προτάσεις της διαβιβάζονται στον Πρόεδρο και κοινοποιούνται στα μέλη της Ολομέλειας που συγκαλείται για την τελική Γνώμη. Η Εκτελεστική συνέρχεται ύστερα από πρόταση του Προέδρου.

Ο Πρόεδρος της Ο.Κ.Ε. ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών για μία τριετία μετά από πρόταση της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. Η επιλογή του Προέδρου γίνεται από προσωπικότητες αναγνωρισμένου κύρους που προέρχονται και υποδεικνύονται διαδοχικά ανά τριετία από καθεμία των τριών ομάδων που συγκροτούν την Ο.Κ.Ε. Ο Πρόεδρος εκπροσωπεί την Ο.Κ.Ε., έχει την ευθύνη δράσης της, διευθύνει τις συνεδριάσεις της Ολομέλειας και της Εκτελεστικής Επιτροπής, καθορίζει την ημερήσια διάταξη και προβαίνει στη θεώρηση των πρακτικών.

Η Ο.Κ.Ε. επίσης έχει τρεις Αντιπροέδρους τους οποίους εκλέγει η Ολομέλεια για μία τριετία από τα μέλη των τριών ομάδων αντιστοίχως. Οι Αντιπρόεδροι αντικαθιστούν και επικουρούν τον Πρόεδρο, όπως ορίζει ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας.

#### **Δ. ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ**

##### 1. ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΓΗΡΑΝΣΗ

Όπως καθίσταται εμφανές από την προηγούμενη συνοπτική παρουσίαση της σύνθεσης και της λειτουργίας της Ο.Κ.Ε., εκπροσωπούνται σε αυτήν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι οι οποίοι συμμετέχουν και στην αγορά εργασίας είτε από την πλευρά της ζήτησης (εργοδότες) είτε από την πλευρά της προσφοράς (εργαζόμενοι). Είναι εμφανές ότι η Ο.Κ.Ε. είναι ο πλέον κατάλληλος θεσμός για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου για την ενεργό γήρανση.

Στο πλαίσιο επομένως της Ο.Κ.Ε. θα αναπτυχθεί και το Παρατηρητήριο Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την ενεργό γήρανση, η λειτουργία του οποίου θα είναι σύμφωνη με τον τρόπο λειτουργίας της Ο.Κ.Ε. ο οποίος περιγράφηκε συνοπτικά προηγούμενα. Συγκεκριμένα, οι τελικές αποφάσεις θα λαμβάνονται από την Ολομέλεια μετά από την εισήγηση των ομάδων εργασίας και της Εκτελεστικής Επιτροπής, ενώ υπεύθυνος για τη συνολική λειτουργία του όλου εγχειρήματος θα είναι ο Πρόεδρος.

Για την ολοκληρωμένη λειτουργία του Παρατηρητηρίου διαμορφώθηκαν στο εσωτερικό της Ο.Κ.Ε. οι ακόλουθες Επιτροπές οι οποίες όμως, και στη βάση του κανονισμού λειτουργίας της, έχουν μόνο εισηγητικές αρμοδιότητες. Ειδικότερα:

α) Υπεύθυνο Όργανο για την λειτουργία του Παρατηρητηρίου στα πλαίσια της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και το σχεδιασμό των δραστηριοτήτων του είναι η **Συντονιστική Επιτροπή** η οποία συνέρχεται σε μηνιαία βάση και αποτελείται από τους:

- Πρόεδρο Συντονιστικής
- Δύο (2) Εκπρόσωποι Ομάδας Α – Μέλη Εκτελεστικής ή Ολομέλειας
- Δύο (2) Εκπρόσωποι Ομάδας Β – Μέλη Εκτελεστικής ή Ολομέλειας
- Δύο (2) Εκπρόσωποι Ομάδας Γ- Μέλη Εκτελεστικής ή Ολομέλειας

Αναλυτικότερα η Συντονιστική Επιτροπή, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις εισηγήσεις της Επιστημονικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαχείρισης, θα αποφασίζει για τις μελέτες διερεύνησης της υφιστάμενης κατάστασης οι οποίες θα υλοποιούνται από το Παρατηρητήριο, για τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων τους καθώς και για τις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου που θα λαμβάνουν χώρα για τα καίρια ζητήματα που αφορούν την προώθηση της ενεργού γήρανσης.

Στις συνεδριάσεις τις Συντονιστικής μετέχουν με δικαίωμα λόγου ο Γενικός Γραμματέας, οι Επιστημονικοί Συνεργάτες και ο Οικονομικός Υπεύθυνος της Ο.Κ.Ε. καθώς και όποιο άλλο πρόσωπο καλέσει ο Πρόεδρος της Ο.Κ.Ε. κρίνοντας αναγκαία ή χρήσιμη την παρουσία του.

β) Παράλληλα με την Συντονιστική Επιτροπή συγκροτείται και η **Επιτροπή Διαχείρισης** η οποία συνέρχεται σε μηνιαία βάση. Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής θα είναι:

α) Να εισηγείται στη Συντονιστική Επιτροπή για τις οικονομικές πτυχές των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν,

β) Να συντάσσει και να υποβάλει προς έγκριση στη Σ.Ε. ετήσιο Προϋπολογισμό και απολογισμό του Παρατηρητηρίου και

γ) Να παρακολουθεί την υλοποίηση του εγκεκριμένου Προϋπολογισμού και να ενημερώνει τη Συντονιστική Επιτροπή σε περίπτωση σημαντικών αποκλίσεων.

Η Επιτροπή Διαχείρισης αποτελείται από τρία μέλη της Ε.Ε. ή της Ολομέλειας (που δεν είναι και μέλη της Συντονιστικής Επιτροπής) και από τον Οικονομικό Υπεύθυνο της Ο.Κ.Ε.

γ) Επιστημονικά, το έργο της Συντονιστικής Επιτροπής και της Επιτροπής Διαχείρισης και η υλοποίηση των σχεδιαζόμενων ενεργειών στηρίζεται από την **Επιστημονική Επιτροπή**. Αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι οι εξής:

α) Εισηγείται στη Συντονιστική Επιτροπή για τις επιστημονικές πτυχές των αποφάσεων που πρόκειται να ληφθούν και, μεταξύ άλλων, υποδεικνύει τα θέματα τα οποία χρήζουν αναλυτικής διερεύνησης στη βάση των εξελίξεων που σημειώνονται στο θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων καθώς και τα αντικείμενα αιχμής που θα αποτελέσουν το θεματικά πεδία διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου.

β) Στο πλαίσιο των αποφάσεων της Συντονιστικής Επιτροπής, συγκροτεί ομάδες εργασίας οι οποίες θα είναι υπεύθυνες για την επιστημονική τεκμηρίωση των μελετών που διεξάγονται καθώς και για την επιστημονική στήριξη των διαφόρων ενοτήτων του κοινωνικού διαλόγου.

γ) Είναι υπεύθυνη για την υλοποίηση του επιστημονικού έργου του Παρατηρητηρίου.

Απαρτίζεται από τους:

- Επιστημονικούς Συνεργάτες της Ο.Κ.Ε.
- Ένα Εμπειρογνώμονα που ορίζεται από την Ομάδα Α
- Ένα Εμπειρογνώμονα που ορίζεται από την Ομάδα Β
- Ένα εμπειρογνώμονα που ορίζεται από την Ομάδα Γ

Ο προεδρεύων της Επιστημονικής Επιτροπής ορίζεται με απόφαση της Συντονιστικής Επιτροπής.

Όλα τα παραπάνω όργανα συγκαλούνται από τον Πρόεδρο ή τον προεδρεύοντά τους και έχουν απαρτία εφ' όσον τα παρόντα μέλη είναι περισσότερα από τα απόντα. Καταβάλλεται προσπάθεια να λαμβάνονται με ομοφωνία οι αποφάσεις τους και σε περίπτωση μη επίτευξης ομοφωνίας απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία επί του όλου αριθμού των μελών τους.

δ) Τέλος, το έργο τόσο της Συντονιστικής όσο και της Επιστημονικής Επιτροπής στηρίζεται γραμματειακά από τη **Γραμματεία του Παρατηρητηρίου** που αποτελείται από το τακτικό ή το έκτακτο προσωπικό της Ο.Κ.Ε.

## **2. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ**

### **A. Η Υφιστάμενη Κατάσταση στο Διεθνές Περιβάλλον**

Η γήρανση δεν είναι ένα ζήτημα που εμφανίζεται σε ορισμένες μόνο χώρες, αλλά ένα γενικό φαινόμενο το οποίο δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μεμονωμένα. Τα τελευταία χρόνια πραγματοποιήθηκαν σημαντικές εξελίξεις στη συνεργασία της Ε.Ε. σε ζητήματα γήρανσης. Η ανάπτυξη πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι σημαντική, καθώς αν δεν αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής τους, η γήρανση του πληθυσμού θα επηρεάσει σημαντικά τη διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού, την οικονομική ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Από το 2000 και μετά έχει σημειωθεί πρόοδος στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55 – 64, αλλά η ενεργός συμμετοχή παραμένει ανεπαρκής και πρέπει να ενισχυθεί για να στηρίξει την οικονομική ανάπτυξη, τα φορολογικά έσοδα και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας.

Σε ένα μεγάλο βαθμό, το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην αγορά εργασίας αντικατοπτρίζει τη βαθιά ριζωμένη αντίληψη για πρόωρη συνταξιοδότηση, καθώς και την έλλειψη συνεργασίας και ενιαίου προσανατολισμού μεταξύ εργοδοτών, εργατικών ενώσεων και πολιτικών. Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. έχουν πάρει σημαντικά μέτρα για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αλλά εξ ίσου σημαντική για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου είναι και η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην όλη διαδικασία ώστε να διευκολυνθεί η εξέλιξη μιας πιο μακροχρόνιας και καλύτερης ποιότητας επαγγελματικής ζωής.

Στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Στοκχόλμης (2001) και της Βαρκελώνης (2002) καθορίστηκαν δύο στόχοι για τις πολιτικές που αποσκοπούν στην ενεργό γήρανση που θα πρέπει να υλοποιηθούν ως το 2010:

- να εργάζεται το ήμισυ του πληθυσμού της Ευρώπης που ανήκει στην ομάδα ηλικίας 55 – 64 ετών (Στοκχόλμη 2001)
- η μέση πραγματική ηλικία στην οποία οι άνθρωποι θα σταματούν να εργάζονται στην Ε.Ε. πρέπει να αυξηθεί σταδιακά κατά 5 περίπου έτη (Βαρκελώνη 2002).

Η διαχείριση της γήρανσης σύμφωνα με την οπτική της ηλικιακής σύνθεσης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας και των ποσοστών συμμετοχής του στην απασχόληση επικεντρώνεται στις προσπάθειες περιορισμού των ποσοστών ανεργίας ή και «πρόωρης» αποχώρησης από την εργασία, κυρίως με τη συνταξιοδότηση πριν από την τυπικά οριζόμενη ηλικία. Μία άλλη σημαντική

διάσταση αναφορικά με τη διαχείριση της απασχόλησης των ατόμων έπειτα από μία ορισμένη ηλικία (συνήθως μετά τα 50 για τις γυναίκες και τα 55 για τους άνδρες) προσδιορίζεται από το αν η απασχόληση μετά από αυτή την ηλικία συνιστά δικαίωμα του ατόμου που ασκείται σε εθελοντική βάση με σκοπό την αντιμετώπιση φαινομένων κοινωνικής απομόνωσης και αποκλεισμού (σκανδιναβικές χώρες) ή επιβάλλεται ως υποχρέωση προκειμένου να διατηρηθεί το δικαίωμα συνταξιοδότησης και η βιωσιμότητα των ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Σύμφωνα με τη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τους γενικούς προσανατολισμούς της οικονομικής πολιτικής, οι ευρωπαϊκές χώρες προσανατολίζονται στην εφαρμογή *ολοκληρωμένων στρατηγικών παράτασης του επαγγελματικού βίου* που προσφέρουν κίνητρα για τη διατήρηση στην απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι πολιτικές προώθησης της ενεργού γήρανσης εστιάζονται στα μέτρα περιορισμού των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης, τη θεσμοθέτηση της ευέλικτης (part-time) σχέσης μεταξύ σύνταξης και απασχόλησης, την επαναρύθμιση των συστημάτων αμοιβών, την αλλαγή θέσεων εργασίας ή επαγγελματικών καθηκόντων στα άτομα μετά από μία ορισμένη ηλικία και μέτρα εργονομικής διευθέτησης των θέσεων εργασίας.

Ειδικότερα, τα κίνητρα για παραμονή στην ενεργό απασχόληση αναφέρονται σε:

- οικονομικά κίνητρα για την αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης και για την εξασφάλιση ικανοποιητικής ανταμοιβής από την εργασία,
- διευκόλυνση της πρόσβασης στις στρατηγικές κατάρτισης και δια βίου μάθησης,
- αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας,
- καλές εργασιακές συνθήκες που συντελούν στη διατήρηση θέσεων εργασίας, ειδικότερα σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια, τις ρυθμίσεις νέων μορφών εργασίας και τις υπηρεσίες φροντίδας.

Είναι προφανές ότι τα κίνητρα για να παραμείνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό πρέπει να αποτυπώνονται σε πραγματικές προοπτικές για απασχόληση.

Όσον αφορά στα οικονομικά κίνητρα, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο στοχεύουν στη μεταρρύθμιση των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και γενικότερα στην εξασφάλιση της καλής εφαρμογής άλλων συστημάτων παροχών όπως εκείνες που αφορούν περιπτώσεις μακροχρόνιας ανεργίας, μακροχρόνιας ασθένειας και αναπηρίας που μπορούν να αποτελέσουν λύσεις αποφυγής της αποχώρησης από την αγορά εργασίας, μετατρέποντας σε επικερδή την παραμονή στην αγορά εργασίας.

Βέβαια, δεν θα πρέπει να αντιπαρέλθει κανείς το γεγονός ότι τα οικονομικά κίνητρα και οι ρυθμίσεις κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι οι μόνοι καθοριστικοί παράγοντες για την παράταση του επαγγελματικού βίου των μεγάλων σε ηλικία εργαζομένων (55 – 64 ετών). Μη οικονομικοί λόγοι παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην απόφασή τους να παραμείνουν ή να επανέλθουν στην αγορά εργασίας.

Αναλυτικότερα, σημαντική επιρροή στην απόφαση παραμονής στην ενεργό επαγγελματική ζωή έχουν:

- Οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία

Τα προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία κατέχουν κεντρική θέση για την ευεξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την ικανότητά τους να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό. Ευνοϊκές ρυθμίσεις από την πλευρά των εργοδοτών όσον αφορά τα προαναφερόμενα ζητήματα είναι δυνατόν να οδηγήσουν ορισμένους εργαζομένους είτε να καθυστερήσουν την έξοδο τους από την αγορά εργασίας είτε να αναζητήσουν μεταβατική απασχόληση μέχρις ότου αρχίσει η πλήρης συνταξιοδότηση τους.

- Βελτίωση της ποιότητας απασχόλησης

Σχετική με τα ανωτέρω ζητήματα είναι και η ποιότητα της απασχόλησης που αποτελεί βασικό παράγοντα για την επιστροφή στην αγορά εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

- Η καλή ποιότητα και η ευκολία πρόσβασης στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.

- Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας

Διάφορες έρευνες καταδεικνύουν ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας προτιμά μια διαδικασία προοδευτικής αποχώρησης, κυρίως για λόγους υγείας που σχετίζονται με τη γήρανση.

- Η πρόσβαση στην κατάρτιση

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δεν φθίνει λόγω ηλικίας, αλλά λόγω παρωχημένων δεξιοτήτων. Το πρόβλημα της απαξίωσης των εργασιακών δεξιοτήτων είναι δυνατόν να αντιμετωπισθεί αποτελεσματικά μέσω της κατάρτισης. Μέχρι σήμερα η ηλικιακή διάρθρωση των εργαζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης δεικνύει ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας επωφελοούνται λιγότερο από την κατάρτιση σε σύγκριση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Είναι σημαντικό να αντιστραφεί αυτή η τάση, επειδή το δυναμικό παραγωγικότητας των ηλικιωμένων εργαζομένων δεν μειώνεται από την ηλικία, αλλά από την αχρήστευση των προσόντων.

- Αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές της αγοράς εργασίας

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας πλήττονται περισσότερο συγκριτικά με άλλες ηλικιακές ομάδες εργαζομένων σε περιπτώσεις συγχώνευσης, εξαγοράς ή

αναδιάρθρωσης ή μείωσης του προσωπικού της επιχείρησης για οικονομο-τεχνικούς λόγους. Η επανένταξη στην αγορά εργασίας προωθείται μέσα από πολιτικές κατάρτισης, καθώς και υπηρεσίες εξατομικευμένης παρέμβασης, συμβουλευτικής και στήριξης. Οι προαναφερόμενες πολιτικές έχουν σαφώς θετικότερες επιπτώσεις στην προσπάθεια επανένταξης των μεγάλων σε ηλικία εργαζομένων από τις λεγόμενες «παθητικές» πολιτικές, όπως τα επιδόματα ανεργίας.

Πρέπει επομένως να τεθεί ως άμεση προτεραιότητα η υποκατάσταση των παθητικών πολιτικών από ενεργές πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας, καθώς και με πολιτικές που υποστηρίζουν τις προσλήψεις ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ παρέχουν και καθοδήγηση που ενθαρρύνει τη μετάβαση σε άλλη εργασία ή στην αυτοαπασχόληση. Η προώθηση παρόμοιων πολιτικών παράτασης του επαγγελματικού βίου στην απασχόληση έχει πρωταρχική σημασία για την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Επίσης, είναι θεμελιώδης για την επίτευξη του στόχου της Ε.Ε. για μετάβαση της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας στην πλήρη απασχόληση.

- Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα

Η απασχόληση και το επάγγελμα αποτελούν ουσιαστικά στοιχεία για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης για όλους και συμβάλλουν στην πλήρη συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική, πολιτιστική ζωή.

## **β. Η ελληνική περίπτωση**

Η διαχείριση της ενεργού γήρανσης στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal αναφέρεται στο δικαίωμα στην απασχόληση και στο κοινωνικό γίνεσθαι των ατόμων ηλικίας μεταξύ 55 και 65 ετών.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, οι μεταβολές που αφορούν στη θέση των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών στην αγορά εργασίας την περίοδο 1993-2004 δεν ήταν, σε γενικές γραμμές, ιδιαίτερα έντονες<sup>1</sup>.

Εξαίρεση ίσως αποτελούν οι άνδρες ηλικίας 60-64 ετών, στο βαθμό που οι εξελίξεις υποδηλώνουν, έστω και οριακά, μια σχετικά πρόωμη έξοδό τους από την αγορά εργασίας. Οι εξελίξεις φανερώνουν επίσης, την διευρυμένη παρουσία των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Πάντως, οι ασθενείς μεταβολές που παρατηρούνται για τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα αντικατοπτρίζονται και στο γεγονός ότι στην Ελλάδα, μέσα στο πλαίσιο σχεδιασμού πρακτικών διαχείρισης του εργατικού δυναμικού από την πλευρά των επιχειρήσεων, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δεν αποτελούν μια ξεχωριστή ομάδα.

Σε ότι αφορά στις προοπτικές, θα πρέπει να τονιστούν δύο αναμενόμενες αποκλίνουσες δημογραφικές μεταβολές οι οποίες, ως ένα βαθμό θα μπορούσαν να επηρεάσουν την παρουσία των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων στην αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια και συγκεκριμένα:

- α) η μείωση του πληθυσμού ηλικίας 15-54 ετών και
- β) η αύξηση του αριθμού των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών.

Οι μεταβολές αυτές δε φαίνεται ότι τα επόμενα 15-20 χρόνια μπορούν να συνδυαστούν με μείωση των ποσοστών απασχόλησης, από την πλευρά της προσφοράς, για τον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, από τη στιγμή που το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών στον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας θα διευρύνεται, η αύξηση της συνολικής απασχόλησης θα συμβαδίζει με τη διεύρυνση της παρουσίας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε αυτήν. Διαχρονικά, η αύξηση της συνολικής απασχόλησης δεν είναι δυνατό να συμβαδίζει με αποκλεισμό των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας από την αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα βρισκόμαστε σε μια μεταβατική περίοδο η οποία δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί όσον αφορά τους ηλικιωμένους εργαζόμενους, αλλά και γενικότερα τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Ταυτόχρονα, σημαντικά προβλήματα αναδύονται στην αγορά εργασίας από τις αναδιαρθρώσεις που σημειώνονται στις παραγωγικές δραστηριότητες και τη συνεχή μείωση της απασχόλησης στον

---

<sup>1</sup> ΕΣΥΕ

πρωτογενή τομέα, λόγω των επιπτώσεων της Κοινής Αγροτικής Πολιτικής και των μεταβολών που συντελούνται στη γεωργική παραγωγή. Ταυτόχρονα, μεταβολές στην αγορά εργασίας έχουν προκληθεί από τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου του πληθυσμού, από τη μείωση των διαφοροποιήσεων μεταξύ των φύλων καθώς και από την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

Η αποφυγή φαινομένων αποκλεισμού των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας από την αγορά εργασίας, θα εξαρτηθεί από την όσο το δυνατόν πιο ομαλή ολοκλήρωση των αναδιαρθρώσεων που συντελούνται στην αγορά εργασίας. Άλλωστε οι παράγοντες που συνδέονται με την προσφορά, συνηγορούν σε μια αυξημένη παρουσία των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια, στο βαθμό που οι εργαζόμενοι που θα εισέρχονται στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών θα διαθέτουν διαφοροποιημένα εργασιακά χαρακτηριστικά από τους σημερινούς εργαζόμενους των αντίστοιχων ηλικιών.

Τα διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά θα αφορούν, μεταξύ των άλλων, στο υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και στην υψηλότερη ηλικία πρώτης ένταξης στην αγορά εργασίας των πιο νέων ατόμων, η οποία συναρτάται με τη σχετικά μακροχρόνια παραμονή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας. Αποφασιστικό ρόλο στη μεγαλύτερη ενσωμάτωση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην αγορά εργασίας, εκτός των μεταβολών στη ζήτηση, θα διαδραματίσουν οι πρακτικές διαχείρισης του εργατικού δυναμικού και οι επιλογές αναφορικά με την οργάνωση της εργασίας, οι οποίες μέχρι σήμερα δεν ήταν ιδιαίτερα ευνοϊκές.

## **γ. Το Παρατηρητήριο Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση**

### **1) Ανάπτυξη Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Εξελίξεων**

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, ως συντονιστής εταίρος της αναπτυξιακής σύμπραξης «Εμπειρία» και ως το κύριο όργανο κοινωνικό διάλογου με την ισότιμη συμμετοχή όλων των παραγωγικών τάξεων, θεωρεί ως άμεση προτεραιότητα την ανάπτυξη ενός Συστήματος Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των εξελίξεων που σημειώνονται στην αγορά εργασίας αναφορικά με την ομάδα – στόχο. Ταυτόχρονα, η επιτυχής προώθηση της ενεργού γήρανσης απαιτεί τη συνεχή ενημέρωση των άμεσα εμπλεκόμενων (εργαζομένων μεγάλης ηλικίας – εργοδοτών) και την ανάπτυξη ενός διαύλου επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης. Το προτεινόμενο έργο θα αναπτυχθεί και θα συντονισθεί από το Παρατηρητήριο Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση το οποίο λειτουργεί στο πλαίσιο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.) με την ενεργό συμμετοχή όλων σχεδόν των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Το όλο εγχείρημα αποτελεί πιλοτική προσπάθεια υποδειγματικής εφαρμογής του κοινωνικού διαλόγου. Οι βασικοί επιμέρους στόχοι του προτεινόμενου έργου είναι:

α) Η συνεχής παρακολούθηση των εθνικών πολιτικών και των επιμέρους δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της Ενεργού Γήρανσης και η αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης και των επιπτώσεών τους στην αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας αναφορικά με την ομάδα – στόχο, στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και στην προσαρμογή της ομάδας-στόχου στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος και στην ενίσχυση και διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

β) Η διατύπωση εναλλακτικών προτάσεων/επιπροσθέτων μέτρων μέσα από διαδικασίες κοινωνικής διαβούλευσης, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο για την αντιμετώπιση καθυστερήσεων και ελλείψεων που παρεμποδίζουν την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων.

Τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων και οι προτάσεις που θα προκύψουν από τη προτεινόμενη Διαδικασία Παρακολούθησης των εξελίξεων που σημειώνονται στην αγορά εργασίας θα ενσωματώνουν και θα υπηρετούν την κοινωνική διάσταση ως κινητήρια δύναμη για την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη. Είναι κοινά αποδεκτό ότι η περαιτέρω ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών συνεργασιών αποτελεί σημαντικό τμήμα του

εργασιακού περιβάλλοντος και απαραίτητο μέσο για την επίτευξη πλήρους ενσωμάτωσης της ομάδας στόχου στην αγορά εργασίας. Η προώθηση της ενεργού γήρανσης απαιτεί την ουσιαστική εμπλοκή και ευαισθητοποίηση όλων των κοινωνικών δυνάμεων.

## **2) Μεθοδολογική Προσέγγιση**

Μεθοδολογικά η υλοποίηση του προτεινόμενου συστήματος Παρακολούθησης και του Μηχανισμού Ενημέρωσης-Ευαισθητοποίησης περιλαμβάνει τις ακόλουθες επιμέρους δράσεις:

### **I. Συνεχής Παρακολούθηση της Υφιστάμενης Κατάστασης.**

Η συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων που σημειώνονται στα μεγέθη απασχόληση και ανεργίας των μεγάλων σε ηλικία εργαζομένων και γενικά η αναλυτική και συνεχής διερεύνηση των δεδομένων που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας καθώς και των εξελίξεων όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα θέματα της ενεργού γήρανσης, αποτελεί προαπαιτούμενο για τον εντοπισμό στη συνέχεια των προβλημάτων και δυσλειτουργιών και τη διατύπωση εναλλακτικών προτάσεων αντιμετώπισης τους.

Η πληρότητα των εθνικών πολιτικών θα αξιολογηθεί στη λογική της ολοκληρωμένης προσέγγισης όλων των επιμέρους στόχων της στρατηγικής για την ενεργό γήρανση. Ειδικότερα, η διαδικασία της αξιολόγησης διακρίνεται:

α) στην αναλυτική περιγραφή της δράσης ή της νομοθετικής ρύθμισης που περιλαμβάνεται στη Στρατηγική προώθησης της Ενεργού Γήρανσης και στην παρακολούθηση της εξέλιξής της. Η περιγραφή αναφέρεται στον ακριβή προσδιορισμό:

- i) του τομέα παρέμβασης,
- ii) των διαφόρων κατηγοριών ωφελουμένων,
- iii) του τελικού προϊόντος και
- iv) της συμπληρωματικότητας με τις λοιπές δράσεις.

Η ολοκλήρωση της διαδικασίας θα οδηγήσει στον καθορισμό ποσοτικών δεικτών που θα απεικονίζουν την εξέλιξη της δράσης, ή της νομοθετικής ρύθμισης.

β) στον προσδιορισμό δεικτών αποτελέσματος. Ο προσδιορισμός των δεικτών αποτελέσματος είναι μια σύνθετη διαδικασία της οποίας το τελικό αποτέλεσμα είναι συνάρτηση των επιδιωκόμενων στόχων αλλά και του χρονικού ορίζοντα της αξιολόγησης και της διαθεσιμότητας των στοιχείων. Η τελική επιλογή των δεικτών οφείλει να ικανοποιεί τη βασική επιδίωξη της «ολοκληρωμένης

προσέγγισης των επιτευγμάτων και της έγκαιρης χρονικά διαπίστωσης προβλημάτων και καθυστερήσεων».

## **II. Αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών**

*ι) Υπολογισμός των δεικτών εξέλιξης των διαφόρων παρεμβάσεων στο εργασιακό πλαίσιο και του ποσοστού υλοποίησης των επιμέρους δράσεων.*

Οι δείκτες εξέλιξης μέσω των οποίων παρακολουθείται η εξέλιξη των διαφόρων ρυθμίσεων που ικανοποιούν το στόχο της ενεργού γήρανσης διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

α) επιδίωξης μέσω των οποίων απεικονίζεται το αναμενόμενο αποτέλεσμα τη δεδομένη χρονική στιγμή της αξιολόγησης στη βάση του προγραμματισμένου φυσικού αντικειμένου και

β) επίτευξης μέσω των οποίων απεικονίζεται το πραγματικό «αποτέλεσμα» όπως έχει διαμορφωθεί κατά το χρόνο που η συγκεκριμένη παρέμβαση ή θεσμική ρύθμιση αξιολογείται. Η σχέση μεταξύ των δύο προαναφερόμενων δεικτών απεικονίζει το βαθμό επιτυχίας των εφαρμοζόμενων παρεμβάσεων. Τυχόν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των τιμών των δύο προαναφερόμενων κατηγοριών δεικτών είναι ενδεικτικές πιθανής αναποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων ρυθμίσεων γεγονός που θα μας κατευθύνει σε προτάσεις τροποποίησης ή συμπλήρωσης τους.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων δεικτών εξέλιξης είναι η διασύνδεση του Παρατηρητηρίου με τους υπεύθυνους φορείς της κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης. Μόνο η άμεση επικοινωνία θα καταστήσει δυνατή τη συστηματική συγκέντρωση και παρακολούθηση των διαφόρων επιμέρους ρυθμίσεων.

*ii) Υπολογισμός των δεικτών αποτελέσματος.*

Οι δείκτες αποτελέσματος περιλαμβάνουν όπως και οι δείκτες εξέλιξης δύο βασικές ομάδες τιμών:

- α) τιμές επιδίωξης οι οποίες αποτυπώνουν ποσοτικά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα,
- β) τιμές επίτευξης οι οποίες αποτυπώνουν ποσοτικά το πραγματικό «αποτέλεσμα» της δράσης τη δεδομένη στιγμή της αξιολόγησης. Αναγκαία προϋπόθεση για τον υπολογισμό των δεικτών αποτελέσματος αποτελεί η δυνατότητα άμεσης απόκτησης/διάθεσης πρωτογενών στοιχείων.

*iii) Διαμόρφωση πίνακα επιδόσεων (score-board) και προσδιορισμός του βαθμού επίτευξης του στόχου της ενεργού γήρανσης*

Οι εξελίξεις που σημειώνονται στην αγορά εργασίας και στο εργασιακό περιβάλλον αναφορικά με την υλοποίηση του στόχου της ενεργού γήρανσης θα παρακολουθούνται μέσω της ανάπτυξης ενός πίνακα επιδόσεων (score-board table). Η συμπλήρωση του πίνακα θα βασισθεί στην ανάπτυξη των κατάλληλων οικονομετρικών υποδειγμάτων με τη χρήση των αντίστοιχων για κάθε περίπτωση μεταβλητών.

*iv) Ποιοτική Αξιολόγηση*

Οι διάφορες παρεμβάσεις δεν θα αξιολογηθούν μόνο με ποσοτικούς δείκτες αλλά και ποιοτικά. Η ποιοτική αξιολόγηση αποτελεί κοινό αίτημα των κοινωνικών εταίρων το οποίο έχει εκφρασθεί και μέσα από τις Γνώμες της Ο.Κ.Ε.<sup>2</sup> Η αξιολόγηση της επάρκειας θα προκύψει μέσα από διαδικασίες διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους και την αποτύπωση των κοινών ή μη προσεγγίσεών τους. Η ενσωμάτωση της διαδικασίας της κοινωνικής διαβούλευσης είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ενεργοποίηση και την εμπλοκή της κοινωνίας των πολιτών στη όλη προσπάθεια προώθησης της ενεργού γήρανσης.

---

<sup>2</sup> Γνώμη Πρωτοβουλίας Νο 124 «Εκθεση Ομάδας Υψηλού Επιπέδου του Wim Kok», 2004

Γνώμη Πρωτοβουλίας Νο 129 «Τομείς Προτεραιότητας ενόψει της ενδιάμεσης αξιολόγησης-2005 της στρατηγικής της Λισαβόνας», 2005

### **III. Διατύπωση Εναλλακτικών Προτάσεων/Επιπροσθέτων Μέτρων**

#### **i) Συνολική Αξιολόγηση Πολιτικών.**

Το τελικό ζητούμενο του προτεινόμενου συστήματος Παρακολούθησης είναι η ολοκληρωμένη αξιολόγηση των υλοποιούμενων πολιτικών στη βάση της ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησής τους. Κεντρικό κριτήριο της αξιολόγησης αποτελεί η καταλληλότητα και η αποτελεσματικότητα των δράσεων για την προώθηση της ενεργού γήρανσης.

#### **ii) Συμπληρωματικές- Εναλλακτικές προτάσεις.**

Βασική προϋπόθεση ώστε το όλο εγχείρημα να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας είναι η διατύπωση προτάσεων κοινής αποδοχής τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τους εργοδότες και στους τρεις τομείς παραγωγικών δραστηριοτήτων. Με τον τρόπο αυτό, η ενεργός γήρανση θα περάσει από τη σφαίρα του επιθυμητού στην πραγματικότητα.

#### **iii) Ετήσιες εκθέσεις πορείας υλοποίησης.**

Οι διαπιστώσεις, τα συμπεράσματα και οι προτάσεις βελτίωσης που θα προκύπτουν μέσα από το μηχανισμό παρακολούθησης των εξελίξεων που σημειώνονται στην αγορά εργασίας, των υιοθετούμενων ρυθμίσεων από την πλευρά της πολιτείας για την προώθηση της ενεργού γήρανσης, καθώς επίσης και των επιχειρηματικών πρακτικών στο συγκεκριμένο ζήτημα, θα δημοσιοποιούνται με περιοδικές εκθέσεις.

### **IV. ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**

Παράλληλα με την ανάπτυξη και λειτουργία του μηχανισμού Παρακολούθησης των εξελίξεων που σημειώνονται στην αγορά εργασίας, όσον αφορά το ζήτημα της ενεργού γήρανσης, μέσα από το Παρατηρητήριο θα εκφράζονται οι θέσεις και οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων στο συγκεκριμένο ζήτημα. Ειδικότερα, και ανάλογα με τις εκάστοτε υιοθετούμενες ρυθμίσεις και πολιτικές, το Παρατηρητήριο θα εισηγείται στην Ο.Κ.Ε. την έκδοση Γνωμών Πρωτοβουλίας για ζητήματα που βρίσκονται κάθε φορά στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου και είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ενεργού γήρανσης.

## **V. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ-ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ-ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ**

- ***Δημιουργία ηλεκτρονικής σελίδας στο Διαδίκτυο***

Έχει ήδη δημιουργηθεί ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Προώθησης του Κοινωνικού Διαλόγου για τα ζητήματα της Ενεργού Γήρανσης όπου αναλύονται οι στόχοι της λειτουργίας του και παρουσιάζονται οι μέχρι σήμερα δραστηριότητές του. Άμεσος στόχος είναι να καταστεί η ιστοσελίδα ένα forum ανταλλαγής απόψεων όλων των εμπλεκόμενων φορέων σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

- ***Αποστολή Δελτίων Τύπου***

Θα αποστέλλονται δελτία Τύπου σχετικά με τις δραστηριότητες και το έργο του Παρατηρητηρίου.

- ***Δημοσίευση περιοδικών εκθέσεων***

Οι διαπιστώσεις, τα συμπεράσματα και οι προτάσεις βελτίωσης θα δημοσιοποιούνται με περιοδικές εκθέσεις αναφορικά με τις εξελίξεις που σημειώνονται στην αγορά εργασίας και τις επιπτώσεις των πολιτικών προώθησης της ενεργού γήρανσης.

- ***Συνεργασία με Ν.Ο.Κ.Ε.***

Σε συνεργασία με τις νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές, όπου αυτές λειτουργούν, θα καταβάλλεται προσπάθεια για τη μεγαλύτερη δυνατή δημοσιοποίηση των πορισμάτων και σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο. Η διενέργεια ειδικών εκδηλώσεων αλλά και η ένταξη της σχετικής θεματολογίας στη θεματολογία της ετήσιας συνάντησης των Ν.Ο.Κ.Ε. αποτελούν μερικά από τα μέσα για την προώθηση αυτού του στόχου.

Ο θεσμός των ΝΟΚΕ θα αξιοποιηθεί ως "πολλαπλασιαστής" στο πλαίσιο της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου.

## **VI. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ FRONT OFFICE**

### *i) Ο ρόλος του «πολλαπλασιαστή» (front office)*

Ο «πολλαπλασιαστής» είναι μια λειτουργία που ξεκινά με σκοπό να δώσει πληροφόρηση, βοήθεια, καθοδήγηση και εκπαιδευτικές υπηρεσίες στο πλαίσιο του Παρατηρητηρίου για την ενεργό γήρανση που θα λειτουργήσει στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), σύμφωνα με τη σχετική πρόβλεψη στο ΟΑΣΔ της Α.Σ. «ΕΜΠΕΙΡΙΑ». Ειδικότερα εξυπηρετεί τους ακόλουθους στόχους:

- Την κατανόηση του ζητήματος της ενεργού γήρανσης σε τοπικό επίπεδο
- Τη μετάδοση της γνώσης για τη διαχείριση της γήρανσης στους τοπικούς οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες (Οδηγός)
- Την επαγγελματική και ανθρώπινη ανάπτυξη των εργαζομένων 55+ και των επιχειρηματιών σε τοπικό επίπεδο.

Το «Front Office» επομένως είναι μια δυναμική περιφερειακή «λειτουργία», ικανή να παρακολουθεί τις εξελίξεις και συγχρόνως να καταγράφει τους σχετικούς δείκτες και να παρέχει αμφίδρομη πληροφόρηση, τόσο στην σύμπραξη και στους φορείς που την απαρτίζουν όσο και σε επίπεδο οικονομικής μονάδας. Οι προαναφερόμενες λειτουργίες της παρακολούθησης και της ενημέρωσης θα διασφαλισθούν μέσω:

- της συγκέντρωσης στοιχείων και δεικτών και συνεχή παρακολούθησή τους
- της διάχυσης του Οδηγού για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης σε όλους τους εμπλεκόμενους
- της διαρκούς πληροφόρησης - ενημέρωσης των άμεσα εμπλεκόμενων στη διαδικασία της ενεργού γήρανσης (επιχειρήσεων και εργαζομένων)

Το Έργο «Καινοτόμες προσεγγίσεις εφαρμογών κοινωνικού διαλόγου - Η περίπτωση της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης» αναφέρεται σε εργαζόμενους ηλικίας 55+ και έχει ως στόχο την ενίσχυση των προσόντων και των ικανοτήτων τους με σκοπό τη διατήρηση της επαγγελματικής τους ενασχόλησης. Όπως έχει αναφερθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο η διαχείριση της ενεργού γήρανσης θα βρεθεί στον πυρήνα των αποφάσεων που οι οικονομικοί παράγοντες, οι κοινωνικοί φορείς και τα θεσμικά όργανα θα κληθούν να λάβουν. Η αγορά εργασίας και το ασφαλιστικό σύστημα, επηρεάζουν και επηρεάζονται από τις δημογραφικές εξελίξεις του πληθυσμού, καθιστώντας κεντρικό σημείο αναζήτησης λύσεων τη βέλτιστη διαχείριση της ενεργού γήρανσης. Εκτιμάται ότι μέχρι το έτος 2009, το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 55-64 θα υπερβεί το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 15-54

Το «Front Office» θα μπορεί να παρέχει τις υπηρεσίες του για την διαχείριση της ενεργού γήρανσης σε τοπικό επίπεδο και θα ενθαρρύνει την ανάπτυξη ενός δικτύου που θα μεταδίδει τη συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία πάνω στο ζήτημα της διαχείρισης της ενεργού γήρανσης στις οικονομικές μονάδες.

Ως εκ τούτου το «Front Office» αναλαμβάνει να:

- Αναπτύξει τις κατάλληλες υπηρεσίες για τους τελικούς δικαιούχους σε τοπικό επίπεδο
- Διασφαλίσει την παροχή των ανωτέρω υπηρεσιών του, στον ευρύτερο δυνατό αριθμό τελικών δικαιούχων στην περιοχή του
- Να ενθαρρύνει την ανάπτυξη ενός δικτύου υπηρεσιών πληροφόρησης για το ζήτημα της ενεργού γήρανσης και την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού στην περιοχή του
- Να ενισχύει την ανάπτυξη πρότυπων υπηρεσιών (mentoring, tutoring) σε ενδο-επιχειρησιακό επίπεδο
- Να συνεισφέρει στην εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού στην περιοχή που θα συμβαδίζουν με τα χαρακτηριστικά της εν λόγω περιοχής (π.χ. περιοχή με έντονο αγροτικό τομέα ή με σημαντική παρουσία μικρομεσαίων επιχειρήσεων). Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης αλλά και γενικότερα για την ανάπτυξη του συνόλου της οικονομίας. Κεντρικό στοιχείο που προάγει την ευελιξία και την ποιότητα στην εργασία είναι η μετάδοση της γνώσης και της τεχνογνωσίας. Η μεταβίβαση των δεξιοτήτων (mentoring) και η δια βίου μάθηση αποτελούν σήμερα μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τις επιχειρήσεις, σε έναν κόσμο που συνεχώς αλλάζει.

## ii) Μεθοδολογία

Η ανάπτυξη του «Front Office» στο πλαίσιο της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου Παρακολούθησης της ενεργού γήρανσης μεθοδολογικά διακρίνεται στα ακόλουθα στάδια:

### **α) Διενέργεια μελέτης σκοπιμότητας.**

Η μελέτη σκοπιμότητας αποτελεί το πρώτο και βασικό βήμα για την υλοποίηση της προτεινόμενης δράσης. Συγκεκριμένα απαιτείται η αναλυτική διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης σε τοπική επίπεδο και η συγκριτική ανάλυση με τα μεγέθη σε εθνικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού σε ότι αφορά την ηλικιακή ομάδα της ενεργού γήρανσης.

Στη συνέχεια θα διερευνηθούν οι ανάγκες και θα συγκεντρωθούν και θα αξιολογηθούν τα αιτήματα όσον αφορά την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης των αναγκών και των αιτημάτων σημαντικά θα συμβάλλει η προσέγγιση και η ανάλυση καλών πρακτικών και ιδιαίτερα εκείνων που είναι εύκολα προσαρμόσιμες ανάλογα με την περίπτωση.

Στο τέλος θα επιλεγεί η πλέον κατάλληλη διαδικασία ώστε να είναι επιτυχής η παρέμβαση. Η προτεινόμενη παρέμβαση θα βασίζεται στην ευελιξία, θα διασφαλίζει την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας και θα προωθεί την δια βίου μάθηση και την μεταβίβαση της γνώσης ως το πρωταρχικό εργαλείο που θα εγγυάται την ενεργή παραμονή στη αγορά εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.

### **β) Αναλυτικός προσδιορισμός των επιμέρους υπηρεσιών - Διαμόρφωση του Οργανωτικού Προτύπου**

Οι υπηρεσίες που θα παρέχει το «Front Office» προυποθέτουν αφενός την συλλογή σε τακτά χρονικά διαστήματα στοιχείων όσον αφορά α) την τοπική αγορά εργασίας και το τοπικό κοινωνικό και οικονομικό δίκτυο, β) το θεσμικό πλαίσιο και γ) τις διεθνείς καλές πρακτικές και αφετέρου την ανάπτυξη διαδικασιών για την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών στους άμεσα ενδιαφερόμενους (επιχειρήσεις και τελικοί δικαιούχοι).

Σχηματικά το όλο σύστημα θα βασισθεί στην ανάπτυξη βάσης δεδομένων η οποία θα είναι προσβάσιμη τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από τους ενδιαφερόμενους της ομάδας στόχου. Η βάση δεδομένων θα είναι δομημένη με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχονται οι αιτούμενες πληροφορίες σε διαρκή βάση και να είναι δυνατή η συνεχής ενημέρωση της από όλους τους εμπλεκόμενους συλλογικούς φορείς, ώστε η πληροφορία να είναι πάντα επικαιροποιημένη.

Αναλυτικότερα όσον αφορά τις δύο γενικές κατηγορίες ενδιαφερομένων τα στοιχεία τα οποία θα συλλέγονται και οι πληροφορίες οι οποίες θα παρέχονται είναι οι ακόλουθες:

#### *Η επιχείρηση:*

- Επαγγελματικό προφίλ της επιχείρησης (τομέας δραστηριοποίησης, αριθμός εργαζομένων, ειδικότητες, ηλικιακή σύνθεση των απασχολούμενων.....).
- Πρόσβαση στις υπηρεσίες του «Front Office» και διαρκής ενημέρωση

#### *Ο τελικός δικαιούχος (55+):*

- Ανάλυση των αναγκών. Η ανάλυση των αναγκών του ενδιαφερόμενου θα στηριχθεί στην διερεύνηση του επαγγελματικού του προφίλ (ειδικότητα, εμπειρία, χρόνια απασχόλησης.....) σε συνδυασμό και με τα τρέχοντα δεδομένα στην τοπική αγορά εργασίας. Η προαναφερόμενη ανάλυση θα λάβει χώρα με προσωπική

επαφή του ενδιαφερόμενου με το γραφείο υποδοχής που θα λειτουργεί στο πλαίσιο του Front Office και θα είναι στελεχώμενο με τα κατάλληλα άτομα

- Πληροφόρηση-Συμβουλευτική. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής-πληροφόρησης θα παρέχονται σε δύο επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο αφορά γενικές πληροφορίες αναφορικά με τις υφιστάμενες συνθήκες στην τοπική αγορά όσον αφορά την ομάδα στόχο(+55). Το δεύτερο επίπεδο αφορά εξατομικευμένη προσέγγιση αναφορικά με τις δυνατότητες, το θεσμικό πλαίσιο της απασχόλησης και τις προϋποθέσεις/απαιτούμενα πρόσθετα προσόντα για την ενεργό παραμονή στην αγορά εργασίας.

- Προοπτική mentoring - Στοχευμένη κατάρτιση. Στο τέλος θα αναπτυχθούν εξατομικευμένες υπηρεσίες καθοδήγησης και στοχευμένης κατάρτισης στη βάση της αναλυτικής και εξατομικευμένης προσέγγισης των αναγκών κάθε ενδιαφερόμενου.

### **γ) Χειρισμός αιτήματος από το «front office» και διάχυση της πληροφορίας**

Οι ενδιαφερόμενοι θα επικοινωνούν με το «front office» είτε προσωπικά καθώς όπως αναφέρθηκε θα λειτουργεί γραφείο υποδοχής κατάλληλα στελεχωμένο το οποίο θα διαχειρίζεται τα αιτήματα αλλά και την πληροφορία σε ένα πρώτο στάδιο. Επίσης από το γραφείο υποδοχής θα γίνεται και η τυπολογία των αιτούμενων θεμάτων των πληροφοριών.

Παράλληλα σε τακτά χρονικά διαστήματα θα οργανώνονται εκδηλώσεις/ημερίδες σε τοπικό επίπεδο ώστε να είναι δυνατή η ενημέρωση, η επικοινωνία και η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μερών στη διαδικασία της ενεργού γήρανσης (επιχειρήσεων και εργαζομένων).

Επίσης όσον αφορά τη διάχυση της πληροφόρησης, πέραν του εντύπου υλικού το οποίο θα διανέμεται στους ενδιαφερόμενους, αυτή θα υλοποιείται και ηλεκτρονικά μέσω του διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Συγκεκριμένα θα αναπτυχθεί ιστοσελίδα με όλη την δυνατή πληροφόρηση η οποία θα είναι άμεσα προσβάσιμη σε όλους τους εμπλεκόμενους.

### **δ) Παρεχόμενες Υπηρεσίες**

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες του «front office» διακρίνονται σε 1) πληροφορίες, 2) Οδηγίες και 3) Καθοδήγηση. Ειδικότερα:

#### **1) Οι πληροφορίες αφορούν:**

- στη διάδοση καλών πρακτικών

- στο Θεσμικό περιβάλλον
- σε επιτυχείς πιλοτικές δράσεις
- στις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης
- σε κίνητρα και βοηθήματα
- στη νομοθεσία: διαδικασίες και τελικά κίνητρα
- στις ενεργές εθνικές πολιτικές σε διάφορους τομείς (κοινωνικός τομέας, εργασιακές σχέσεις, κοινωνικός διάλογος, ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, επαγγελματική κατάρτιση)
- στις τοπικές πολιτικές
- σε μεμονωμένες δράσεις για την ενεργό γήρανση

## **2) Οι Οδηγίες αφορούν:**

- σε καλές πρακτικές
- στη βέλτιστη αξιοποίηση της συσσωρευμένης επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσης
- στην εφαρμογή πιλοτικών δράσεων (σε ατομικό και εταιρικό επίπεδο)
- στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων στον επαγγελματικό τομέα και επανατροφοδότηση του συστήματος
- στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων στο δίκτυο, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο

## **3) Η Καθοδήγηση - παρακολούθηση αφορούν**

- στις εξελίξεις και αλλαγές που σημειώθηκαν κατά την πιλοτική εφαρμογή και σύγκριση με την αρχική κατάσταση
- στην αποτίμηση του αποτελέσματος και επανατροφοδότηση του συστήματος
- στη διάδοση των εμπειριών ως καλή πρακτική

## **VII. ΠΡΩΤΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟ ΓΗΡΑΝΣΗ**

### **• Διοργάνωση ημερίδων και εκδηλώσεων**

Η ενεργοποίηση των κοινωνικών εταίρων και η ουσιαστική συμμετοχή τους στη διαδικασία ενίσχυσης της συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων θα ενισχυθεί μέσα από διαδικασίες ενημέρωσης-πληροφόρησης-ευαισθητοποίησης και ανταλλαγής απόψεων πάνω στα κεντρικά ζητήματα που άπτονται του ζητήματος της ενεργού γήρανσης

- ***Διοργάνωση συναντήσεων-επαφών με θεσμικούς φορείς και οργανώσεις***

Θα διοργανωθούν συναντήσεις με φορείς και οργανώσεις για ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών, αλλά και ενημέρωση-ευαισθητοποίησης τους για τα προβλήματα και τις εξελίξεις που σημειώνονται στο ζήτημα της ενεργού γήρανσης. Μέσα από τις παραπάνω ενέργειες θα επιχειρηθεί η άμεση εμπλοκή της κοινωνίας των πολιτών (εργαζόμενοι και επιχειρήσεις) στην προσπάθεια αυτή.

- ***Ανάπτυξη δικτύων συνεργασίας και ανταλλαγής εμπειριών καλών πρακτικών με άλλα Παρατηρητήρια και Ινστιτούτα με το ίδιο αντικείμενο σε άλλες χώρες της Ε.Ε.***

Το προτεινόμενο έργο θα ενισχυθεί και θα διευκολυνθεί μέσα από συναντήσεις ενημέρωσης- πληροφόρησης και ανταλλαγής εμπειριών με αντίστοιχους θεσμούς άλλων χωρών της Ε.Ε. που δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Προς το σκοπό αυτό, θα επιδιωχθεί η διοργάνωση περιοδικών συναντήσεων σε διαφορετική χώρα κάθε φορά κατά τις οποίες θα γίνεται αυτή η ανταλλαγή εμπειριών και προβληματισμών.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## **Περιφερειακός κοινωνικός διάλογος και Ν.Ο.Κ.Ε.**

Η προσπάθεια ανάπτυξης περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα ξεκίνησε πολύ δειλά μετά την μεταπολίτευση. Υπήρξαν πολλές συζητήσεις επί του θέματος, καθώς και προσπάθειες υλοποίησής τους. Πράγματι, στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η συζήτηση για τον περιφερειακό κοινωνικό διάλογο αναθερμάνθηκε. Σε τούτο συνετέλεσε το θετικό κλίμα της εποχής, ιδιαίτερα η θεσμοθέτηση του β' βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης και μιας σειράς σχημάτων εθνικού κοινωνικού διαλόγου, με αποκορύφωμα την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το 1994. Έτσι τον ίδιο χρόνο συστήθηκαν με το νόμο 2218/1994 Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές (Ν.Ο.Κ.Ε.), ως γνωμοδοτικά όργανα στο πλαίσιο του θεσμού της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, που αποτελεί δεύτερη βαθμίδα των ΟΤΑ.

Στην εφαρμογή τους οι Ν.Ο.Κ.Ε., παρά την φιλότιμη προσπάθεια μεμονωμένων νομών, παρουσίασαν ορισμένες δυσλειτουργίες. Αυτές καταγράφηκαν σε πολλές άτυπες συναντήσεις που έγιναν από το 1997 με πρωτοβουλία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και στις οποίες παρέστησαν οι κορυφαίοι εκπρόσωποι αυτών των οργάνων. Με την ευκαιρία αυτή αναζωπυρώθηκε το ενδιαφέρον για την προώθηση του περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα και εκφράστηκε η βούληση να διερευνηθούν οι προϋποθέσεις που θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη λειτουργία των εν λόγω οργάνων στο μέλλον. Οι νομαρχιακές Ο.Κ.Ε. συνιστούν στη χώρα μας ένα παράδειγμα περιφερειακού κοινωνικού διαλόγου, που έρχεται να συναντήσει τους σχετικούς διεθνείς και εγχώριους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα και χρησιμότητα τέτοιων θεσμών.

### **1.1. Η ευρωπαϊκή εμπειρία**

Ο κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο έχει δοκιμαστεί σε χώρες της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης κυρίως και έχει συσχετιστεί στο παρελθόν με θετική συμβολή στην εξομάλυνση των διαταραχών της οικονομίας. Αν και δεν είναι δυνατό να αποτιμηθεί εύκολα η εμπειρία των διαφόρων χωρών, είναι ενδεικτικό ότι στην περίπτωση της Γαλλίας η λειτουργία τοπικών θεσμών κοινωνικής συνεννόησης δεν ήταν πάντα ικανοποιητική. Ιδιαίτερα στη δεκαετία του 1980 οι εν γένει αποκεντρωτικές μεταρρυθμίσεις αντιμετώπισαν τα εξής προβλήματα: αντίσταση της κεντρικής και νομαρχιακής διοίκησης ως προς την παραχώρηση αρμοδιοτήτων, κομματικοί ανταγωνισμοί, άνισα αποτελέσματα από νομό σε νομό, μετάθεση των πελατειακών σχέσεων σε νέο επίπεδο, μη διάχυση

των διαβουλεύσεων και αποφάσεων στις τοπικές κοινωνίες κ.λπ. Μακροπρόθεσμα πάντως φάνηκε να δημιουργείται μια αναζωογόνηση των τοπικών κοινωνιών, κυρίως με τον πολλαπλασιασμό εθελοντικών ενώσεων και σωματείων, ιδιαίτερα από τη στιγμή που μεταβιβάστηκαν στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ουσιαστικές αρμοδιότητες. Από την άλλη πλευρά, ακόμα και όταν έχουμε ιδιαίτερα επιτυχή παραδείγματα λειτουργίας περιφερειακών θεσμών κοινωνικού διαλόγου, είναι σημαντικό να μην αγνοείται η φύση του πολιτικού συστήματος και οι άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με εθνικά συστήματα κοινωνικού διαλόγου. Οι παράγοντες αυτοί παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιτυχία ή αποτυχία των εν λόγω θεσμών.

Η ομοσπονδιακή και πολυεθνική δομή του Βελγίου, για παράδειγμα, υποδεικνύει την ύπαρξη ιδιαίτερης αυτονομίας και μεγάλης-ομόσπονδης κλίμακας-εμβέλειας των εκεί συμβουλίων, ώστε να επέχουν θέση οργάνων οιοσδήποτε εθνικού κοινωνικού διαλόγου. Έτσι από αυτή την άποψη εξηγούνται και οι σημαντικές αρμοδιότητες και προσδοκίες με τις οποίες έχουν περιβληθεί, που φυσικά δεν αναμένονται σε άλλου τύπου πολιτικά συστήματα και εθνικές παραδόσεις. Κατά τον ίδιο τρόπο, δεν είναι εύκολο να αντιγραφεί απόλυτα το παράδειγμα της Ολλανδίας, με την παράδοση που έχει αυτή η χώρα σε ποικιλομορφία θρησκευτικών-πολιτιστικών ομάδων, ανεκτικότητα και εθελοντισμό. Ωστόσο, αυτό δεν αποκλείει την, τηρουμένων των αναλογιών, προσπάθεια υιοθέτησης του παραδείγματος της επιλογής και εθελοντισμού, ακόμα και σε χώρες που έχουν εθιστεί στην εκ των άνω ρύθμιση.

## **1.2. Το ελληνικό πλαίσιο**

Μετά την μεταπολίτευση οι ελληνικές κυβερνήσεις προσπάθησαν να εισαγάγουν, μεταξύ άλλων, και τη στρατηγική της αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων σε κοινωνικούς και οικονομικούς φορείς. Στη λογική της υπήρχαν οι προβληματισμοί που είχαν αναπτυχθεί σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία. Το κράτος θα ασκούσε την υψηλή εποπτεία της εθνικής ανάπτυξης, αλλά η εξειδίκευση και εκτέλεσή της στο πλαίσιο ενός **“δημοκρατικού προγραμματισμού” θα ήταν έργο των τοπικών παραγωγικών δυνάμεων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.**

Τα **Νομαρχιακά Συμβούλια** (Ν.Σ.) που εισήχθησαν με το νόμο 1235/1982, που είχαν και αποφασιστικές αρμοδιότητες (δηλ. την «κατάρτιση και τροποποίηση... των νομαρχιακών προγραμμάτων δημοσίων επενδύσεων») και αποτελούνταν από τοπικούς και συνδικαλιστικούς φορείς, αποτέλεσαν την πρώτη

και κύρια παρέμβαση-υλοποίηση αυτών των αρχών. Κατά γενική ομολογία αυτά τα Ν.Σ. δεν πέτυχαν τους στόχους τους. Εκτός από τις παρεμβάσεις του Νομάρχη, ο οποίος είχε και εκ του Νόμου ευρεία διακριτική ευχέρεια, π.χ. στο ποιες κοινωνικές οργανώσεις θα συμμετείχαν και ποιες όχι, εκτός από νομότυπες μεθόδους παρακώλυσης της λειτουργίας τους, που σημειωτέον απαντώνται σε πολλά συλλογικά γνωμοδοτικά σώματα στην Ελλάδα, αναπτύχθηκαν και άλλες πρακτικές που επιβεβαιώνουν την άποψη περί ανάγκης ύπαρξης κατάλληλης πολιτικής κουλτούρας, που χωρίς αυτήν αποδυναμώνονται οι όποιοι θεσμοί εισάγονται. Έτσι τα Ν.Σ. παρουσίασαν άνισα αποτελέσματα από περιοχή σε περιοχή, απουσίασε η ορθολογική αξιοποίηση των τοπικών αναπτυξιακών δυνατοτήτων, ενώ η επιδιωκόμενη σύνθεση αιτημάτων έμεινε στα χαρτιά, διότι οι εξωθεσμικές τακτικές υπερκέρασαν τις τυπικές θεσμικές διαδικασίες (όπως συχνά συμβαίνει και αλλού). Φυσικά ανέκυψαν και οι γνωστές αμφισβητήσεις γύρω από το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας των εκπροσώπων των φορέων.

Στη συνέχεια ο νόμος 1622/1986 προσπάθησε να απαλύνει τα προβλήματα αυτά, περιορίζοντας τη συμμετοχή των φορέων στο 30% περίπου των μελών του Ν.Σ. Αλλά ο νόμος αυτός έμεινε ανεφάρμοστος και πέρασαν αρκετά χρόνια μέχρις ότου εισαχθεί η ουσιαστική (αιρετή) νομαρχιακή αυτοδιοίκηση.

Όλες οι προσπάθειες αυτές έγιναν αντικείμενο ιδιαίτερης επεξεργασίας στις αρχές της δεκαετίας του 1990, αλλά οι βασικές αρχές δεν αμφισβητήθηκαν. Η ιδέα του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και τοπικό επίπεδο επανήλθε μέσα από την εθνική Ο.Κ.Ε., τον Οργανισμό Μεσολάβησης Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), κ.λπ. ορισμένους πειραματισμούς με περιφερειακά συμβούλια και τέλος τις Ν.Ο.Κ.Ε.

Οι **Ν.Ο.Κ.Ε.** συστήθηκαν με το νόμο 2218/1994 «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις», ως γνωμοδοτικό όργανο στο πλαίσιο του θεσμού της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, που αποτελεί δεύτερη βαθμίδα των Ο.Τ.Α.

Με Π.Δ. που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών ορίζονται τα θέματα εκπροσώπησης των οργανώσεων της παρ. 5, της εκλογής και του χρόνου έναρξης και λήξης της θητείας τους, της ανακλήσεως ή αντικαταστάσεώς τους, της συγκρότησης σε σώμα και της λειτουργίας της επιτροπής, της αποζημίωσης των μελών της για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για τη λειτουργία της.

Στο πλαίσιο του παραπάνω νόμου έχει εκδοθεί το Π.Δ. 57/95, το οποίο αναφέρεται στη συγκρότηση και λειτουργία των Ν.Ο.Κ.Ε.