

## ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ 50ΚΑΙ

Η παρούσα έκδοση υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Δράσεις για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού έτους ίσων ευκαιριών για όλους 2007» με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Αγαπητοί φίλοι και φίλες,

Σας καλωσορίζουμε στην 3η έκδοση του ενημερωτικού μας δελτίου, το περιεχόμενο του οποίου βασίζεται στην ημερίδα που οργανώθηκε στην Καλαμάτα από την 50+ Ελλάς σε συνεργασία με το Επιμελητήριο της Καλαμάτας. Η Ημερίδα είχε θέμα: «Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση για Όλες τις Ηλικίες και η Εφαρμογή της Νέας Νομοθεσίας» και υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Δράσεις για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Έτους Ίσων Ευκαιριών για Όλους 2007» με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Η ημερίδα πραγματοποιήθηκε τη Δευτέρα 8 Οκτωβρίου στην αίθουσα Κέντρου Εκπαιδύσεως Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας του Επιμελητηρίου της Καλαμάτας με την παρουσία εκπροσώπων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Μεσσηνίας και του Επιμελητηρίου Καλαμάτας. Στην παρούσα έκδοση θα έχετε τη δυνατότητα να ενημερωθείτε για όλα τα θέματα που παρουσιάστηκαν στην Ημερίδα, για τις ενέργειες που ακολούθησαν την ημερίδα καθώς και κάποιες παρατηρήσεις και συμπεράσματα.

Με εκτίμηση  
50+ Ελλάς

### Γιατί ωφελούνται οι εργοδότες όταν απασχολούν και εκπαιδεύουν άτομα άνω των 50 ετών

Παρόλο που πολλοί εργοδότες νομίζουν ότι επιβαρύνονται όταν απασχολούν άτομα άνω των 50 ετών, ευρωπαϊκές έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργοδότες ωφελούνται όταν απασχολούν και εκπαιδεύουν άτομα άνω των 50 ετών για τους παρακάτω λόγους:

**1. Η παραγωγικότητα των ατόμων άνω των 50 ετών δεν μειώνεται με την ηλικία** και οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών είναι εξίσου παραγωγικοί, όσο και οι νεότεροι εργαζόμενοι. Επίσης, οι μελέτες έδειξαν ότι οι διαφορές στην παραγωγικότητα ανάμεσα σε άτομα με την ίδια ηλικιακή κατηγορία είναι σημαντικά μεγαλύτερες από τις διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ νεότερων και πιο ηλικιωμένων εργαζομένων.

συνέχεια στις σελίδες 6-7

### Παρουσίαση αποτελεσμάτων ηλικιακών διακρίσεων από την ανάλυση αγγελιών αγοράς εργασίας τοπικού τύπου Καλαμάτας

Οι μικρές αγγελίες ζήτησης υπαλλήλων-συνεργατών, που δημοσιεύονται στην εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ στην Καλαμάτα μελετήθηκαν από 24 Απριλίου μέχρι και 11 Ιουνίου. Ο σκοπός της μελέτης ήταν η εξακρίβωση του κατά πόσον οι αγγελίες αυτές αναφέρουν ηλικιακά όρια για τους υπαλλήλους που ζητούνται, τι είδους ηλικιακά όρια, για τι είδους εργασίες, κ.λπ.

Τα αποτελέσματα της μελέτης είναι τα εξής:

**Διάγραμμα 1: Ηλικιακές διακρίσεις**



» Στο 32% του συνόλου των 3.382 αγγελιών εργασίας υπήρχε κάποιου είδους ηλικιακή διάκριση.

» Στο 32% των αγγελιών με ηλικιακή διάκριση καθορίζονταν ηλικιακό όριο για τους ζητούμενους υπαλλήλους.

» Το 32% των αγγελιών με όριο ηλικίας καθορίζει ότι οι ζητούμενοι υπάλληλοι είναι γυναίκες.

**Επομένως, φαίνεται ότι τα όρια ηλικίας στην απασχόληση επηρεάζουν πιο πολύ τις γυναίκες παρά τους άνδρες.**

» Στο 12% των 341 αγγελιών με όριο ηλικίας, το όριο ήταν μέχρι 30 ετών.

» Στο 84% των αγγελιών με όριο ηλικίας, το όριο ήταν από 31 μέχρι 40 ετών και στο 4% το όριο ήταν 41-50 ετών.

συνέχεια στη σελίδα 6

## Η νέα νομοθεσία και οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των ατόμων άνω των 50 ετών.

Άμεσες διακρίσεις είναι οι προκαταλήψεις που έχουν θεσμοθετηθεί είτε σαφώς και κατηγορηματικούς στους υπάρχοντες κανονισμούς είτε από συνήθεια. Σ' αυτές τις διακρίσεις, τα άτομα άνω των 50 κρίνονται λιγότερο ευνοϊκά με βάση την ηλικία τους και άσχετα με τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά τους. Υπάρχουν επίσης οι έμμεσες διακρίσεις όταν μία συνθήκη ή προϋπόθεση, η οποία ισχύει για όλους, έχει δυσμενή επίδραση στα άτομα άνω των 50. Έμμεσες διακρίσεις γίνονται, παραδείγματος χάριν, σε άτομα άνω των 50 που δεν είναι εξοικειωμένα με τους υπολογιστές και την ψηφιακή επικοινωνία. Σ' αυτή την περίπτωση, οι εργοδότες μπορούν να μεροληπτούν και να τους αποκλείουν από την εργασία επειδή δεν μπορούν να χειριστούν την ψηφιακή τεχνολογία και όχι λόγω της ηλικίας τους. Ένα άλλο είδος ηλικιακών διακρίσεων είναι οι κρυφές και ύπουλες, που δημιουργούν άγχος και μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, με αποτέλεσμα να έχουν δυσκολίες στις προσωπικές τους σχέσεις και στη παραγωγικότητά τους ή ακόμη και να οδηγηθούν σε αποχώρηση από τη δουλειά τους. Τέτοιες διακρίσεις περιλαμβάνουν διαφορετικούς τρόπους

παρενόχλησης ή και εκφοβισμού, όπως ψευδείς διαδόσεις που αποσκοπούν στη δυσφήμιση ηλικιωμένων εργαζομένων, χρήση υποτιμητικών ή προσβλητικών παρατηρήσεων, "αστεισμούς" σχετικά με την έλλειψη ικανοτήτων των ηλικιωμένων, απειλές, βία, ακόμη και σωματική κακομεταχείριση. Τα προβλήματα των διακρίσεων γίνονται πιο πολύπλοκα γιατί πολλά από τα άτομα άνω των 50 έχουν ενστερνιστεί τις στερεοτυπικές αντιλήψεις γι' αυτούς, συνήθισαν να έχουν λίγη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, δεν έχουν κουράγιο να αγωνιστούν για τα δικαιώματά τους και ανέχονται τις εις βάρος τους διακρίσεις ως αναπόφευκτες. Επιπλέον, πολλά άτομα άνω των 50 υφίστανται και άλλες διακρίσεις για άλλα χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο τους, την ενδεχόμενη αναπηρία τους, τις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις, τον γενετήσιο προσανατολισμό τους ή/και τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή τους. Βέβαια, πολλοί αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις και σε νεότερες ηλικίες λόγω αυτών των χαρακτηριστικών, με την πάροδο όμως της ηλικίας προστίθεται ακόμη ένα είδος διακρίσεων που μπορεί να προκαλέσει κοινωνικό αποκλεισμό ακόμη και από κοινότητες στις οποίες ήταν προηγουμένως αποδεκτοί. Η νομοθεσία η οποία ισχύει στην Ελλάδα από τον Ιανουάριο του 2005, αφορά στην κατάργηση των ηλικιακών διακρίσεων στην απασχόληση και την κατάρτιση. Οι γυναίκες άνω των 50, οι οποίες αποτελούν την πλειοψηφία, συχνά συναντούν διπλές διακρίσεις, ως γυναίκες και ως ηλικιωμένες, και κινδυνεύουν από τη φτώχεια πολύ περισσότερο από τους ηλικιωμένους άνδρες. Κατά μέσο όρο, στην Ευρώπη το εισόδημά τους μετά τη συνταξιοδότηση είναι μόνο το 57% του εισοδήματος των ανδρών και κατά πάσα πιθανότητα στην Ελλάδα είναι ακόμα χαμηλότερο. Επιπρόσθετα, οι ηλικιακές διακρίσεις επιτείνονται από το χαμηλό μορφωτικό ή/και οικονομικό επίπεδο

των ατόμων άνω των 50. Πρόκειται για ένα είδος διάκρισης που δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί από την αντίστοιχη νομοθεσία, παρόλο που αποτελεί πολύ σοβαρό κριτήριο διακρίσεων όχι μόνο στην απασχόληση, αλλά και στην πρόσβαση σε υπηρεσίες και αγαθά. Το κοινωνικό γόητρο ατόμων άνω των 50 με υψηλό μορφωτικό ή/και οικονομικό επίπεδο τους επιτρέπει να αντιμετωπίσουν πολλές ηλικιακές διακρίσεις που περιθωριοποιούν αυτούς που δεν έχουν τα προσόντα αυτά.

Οι ηλικιακές διακρίσεις προέρχονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τις ικανότητες και την νοοτροπία των ατόμων άνω των 50. Μεταξύ άλλων, πολλοί πιστεύουν ότι τα άτομα άνω των 50 είναι πιο συντηρητικά από τους νεότερους, αντιστέκονται στις αλλαγές, αφομοιώνουν με χαμηλότερο ρυθμό το πλήθος των πληροφοριών, εργάζονται λιγότερο καλά κάτω από πίεση και είναι γενικά λιγότερο παραγωγικά. Αυτές και άλλες στερεοτυπικές αντιλήψεις διαιωνίζονται μέσα από τα μηνύματα που δεχόμαστε από πολύ νωρίς, αρχίζοντας με τα παιδικά παραμύθια, τα κινούμενα σχέδια, τα σχολικά βιβλία και αργότερα με τα μυθιστορήματα, την τηλεόραση, τα κινηματογραφικά έργα, τις εφημερίδες και τα περιοδικά. Όλα αυτά τα μηνύματα μάς επηρεάζουν πιο πολύ όταν δεν έχουν ως στόχο να μας διδάξουν, αλλά να μας διασκεδάσουν. Χρειάζεται συστηματική ανάλυση αυτών των μηνυμάτων και μεγάλη προσπάθεια προκειμένου να αντικατασταθούν από άλλα ουδέτερα μηνύματα που δεν θα δημιουργήσουν καινούρια στερεότυπα, ή τουλάχιστον δεν θα συντηρούν τα υπάρχοντα.

**Κωνσταντίνα Σαφιλιού Ph.D.  
50+ Ελλάς**

Έκδοση:  
50και Ελλάς  
Αντήνορος 16-18, Τ.Κ. 11634  
Παγκράτι, Αθήνα  
τηλ: 210 7298194, Fax: 210 7298197  
e-mail: info@50plus.gr

Συντακτική ομάδα:  
Τζούνη Τριανταφύλλου  
Ελιζαμπέτ Μεσθεναίου  
Κωνσταντίνος Προύσκας  
Κωνσταντίνα Σαφιλιού

Υπεύθυνοι Έκδοσης:  
Κωνσταντίνα Σαφιλιού  
Ειρήνη Αποστολοπούλου

Επιμέλεια κειμένων:  
50και Ελλάς

Έκδοση:  
Artius CMP Ε.Π.Ε.

## Δράσεις Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για Ανέργους άνω των 50 ετών από τον ΟΑΕΔ

Η ανεργία αποτελεί σημαντικό πρόβλημα της σύγχρονης κοινωνίας που πλήττει περισσότερο τους νέους, τις γυναίκες και τα άτομα άνω των 50 ετών. Στην καθημερινή μας επαφή με τους ανέργους διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν κοινωνικές ομάδες που υφίστανται διακρίσεις και απειλούνται από τον κίνδυνο του αποκλεισμού (ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, άτομα με ειδικές ικανότητες, μακροχρόνια άνεργοι και άτομα άνω των 50 ετών).

Από στοιχεία του ΟΑΕΔ Καλαμάτας, για τις ειδικότητες των ανέργων που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα, το μεγαλύτερο ποσοστό (40%) καταλαμβάνουν οι ανειδίκευτοι εργάτες, άνδρες και γυναίκες. Το 15% των ανδρών ανέργων είναι οδηγοί, ενώ το 20% των γυναικών είναι εργάτριες, το 16% είναι καθαρίστριες, το 10% είναι πωλήτριες και το 12% είναι υπάλληλοι γραφείου.

### ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ υλοποιεί σειρά προγραμμάτων μέσω ειδικών στοχευμένων δράσεων σε κλάδους ή ειδικότητες με θετικά εξελισσόμενο δείκτη προσφοράς και ζήτησης εργασίας ή σε ομάδες ανέργων με εντονότερα προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας όπως οι γυναίκες ή τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Κάθε εργοδότης, ανάλογα με τις ανάγκες του, και κάθε άνεργος, με βάση τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά του, μπορούν να αναζητούν στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης τα προγράμματα που τους ενδιαφέρουν, δημιουργώντας νέες βιώσιμες θέσεις απασχόλησης. Ο ΟΑΕΔ επιδοτεί τις επιχειρήσεις για την απασχόληση ανέργων με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης. Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά κάποια στοχευμένα προγράμματα σε ανέργους και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, καθώς και επιδόματα και ποσά επιχορήγησης.

### A. ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΜΕ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 1. Ειδικά Προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών 2007

##### » Στόχος, η δημιουργία επιχείρησης

Ποσό επιχορήγησης 10.000 €.

-12.000€ για τους άνω των 50 ετών .

-3.000€ προσαύξηση για τους επιδοτούμενους ανέργους.

#### 2. Πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για ευπαθείς ομάδες 18-64 ετών

» Διάρκεια προγράμματος 48 μήνες.

» 36 μήνες επιχορήγηση και 12 μήνες δέσμευση χωρίς επιχορήγηση.

» Ποσό επιχορήγησης 25 € την ημέρα.

» 1,5€ προσαύξηση αν είναι γυναίκα ή άνω των 50 ετών.

### B. ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

**Προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων έχουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όπως:**

» Ανεργες γυναίκες, μητέρες ανηλίκων τέκνων.

» Άνεργοι άνω των 50 ετών.

### Γ. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΟΣΩΝ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΠΛΗΣΙΟΝ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Επιδοτούνται επιχειρήσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων που βρίσκονται στην πενταετία πριν από τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος από τον Ειδικό Λογαριασμό ΛΑΕΚ με 22€ τους πρώτους 24 μήνες και 26€ τους υπόλοιπους 36 μήνες.

### Δ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΩΝ

**Προϋποθέσεις:** (Ηλικία 45-65 ετών με ετήσιο εισόδημα κάτω των 5.000 ευρώ και εξάντληση της 12/μηνιας ανεργίας

» Επιδοτούνται με 200€ μέχρι 12 μήνες.

### Ε. ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει τις εισφορές από το λογαριασμό του ΛΑΕΚ για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Απαραίτητη προϋπόθεση να είναι άνεργοι επί τουλάχιστον 12 συνεχείς μήνες.

Να έχουν συμπληρώσει το 60ό έτος οι άνδρες και το 55ο οι γυναίκες.

Ο υπολειπόμενος χρόνος για τη θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος να μην υπερβαίνει τα πέντε χρόνια (1.500 ημερομίσθια).

### ΣΤ. ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΤΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 55 ΕΤΩΝ

**Προϋποθέσεις**

» Να έχουν πραγματοποιήσει 3.000 ημέρες ασφάλισης.

» Να είναι μακροχρόνια άνεργοι, εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ.

Σταυρούλα Νικολοπούλου  
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΚΕΝΤΡΟΥ  
ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΚΠΑ)  
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

## Η απασχόληση ανδρών και γυναικών 50-64 ετών στην Ελλάδα το 2005

**Πίνακας 1.** Η απασχόληση των ηλικιωμένων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη των 15 και των 25 κατά γένος και κατηγορίες ηλικιών.

	ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	Κατηγορίες ηλικιών				Κατηγορίες ηλικιών			
	50-54	55-59	60-64	65-69	50-54	55-59	60-64	65-69
<b>ΕΛΛΑΣ</b>	86.8	70.8	43.7	15.5	45.6	31.2	20.0	4.4
<b>Ε.Ε.-15</b>	83.7	67.1	35.9	11.2	64.6	48.4	20.1	5.2
<b>Ε.Ε.-25</b>	81.2	65.2	34.8	11.4	63.6	45.8	19.2	5.4

Τα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 δείχνουν ότι ενώ η απασχόληση των ανδρών στην Ελλάδα για κάθε ηλικιακή κατηγορία μετά τα 50 εμφανίζεται ικανοποιητική, συγκριτικά με την απασχόληση των ανδρών στην Ευρώπη των 15 και των 25 στις ίδιες ηλικιακές κατηγορίες, η αντίστοιχη απασχόληση των γυναικών είναι πολύ χαμηλότερη στις ηλικιακές κατηγορίες των 50-54 και 55-59 στην Ελλάδα απ' ό,τι στην Ευρώπη των 15 και των 25. Μετά όμως από την ηλικία των 60 οι διαφορές εξαλείφονται.

**Πίνακας 2.** Απασχόληση ανδρών και γυναικών 55-64 ετών στην Ελλάδα και την Ευρώπη των 15 και των 25 κατά επίπεδο μορφώσεως

	ΑΝΔΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	Επίπεδο Μορφώσεως			Επίπεδο Μορφώσεως		
	Χαμηλό	Μέτριο	Υψηλό	Χαμηλό	Μέτριο	Υψηλό
<b>ΕΛΛΑΣ</b>	59.9	48.0	59.2	25.4	15.0	32.7
<b>Ε.Ε.-15</b>	41.7	48.9	64.5	22.3	35.7	53.9
<b>Ε.Ε.-25</b>	41.0	49.5	65.8	23.0	36.3	55.6

Ο Πίνακας 2 δείχνει ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο μόρφωσης στις χώρες της Ε.Ε, τόσο αυξάνεται το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων 55-64, σε αντίθεση με την χώρα μας που φαίνεται να μην ακολουθεί την τάση αυτή. Η τάση μάλιστα αυτή είναι πιο έντονη στις ελληνίδες, σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό. Έτσι, ενώ οι άνδρες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 25 έχουν κατά 10% μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης από τους Έλληνες με το ίδιο μορφωτικό επίπεδο, οι γυναίκες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 25 έχουν μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης από τις Ελληνίδες με αντίστοιχη μόρφωση κατά 41,2%. Αυτά τα στατιστικά στοιχεία είναι ανησυχητικά, γιατί δείχνουν ότι ακόμη και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν βελτιώνει τη δυνατότητα απασχόλησης των Ελληνίδων. Αντίθετα, στην Ευρώπη των 25 ακόμη και γυναίκες με μέτριο μορφωτικό επίπεδο έχουν υπερδιπλάσιο ποσοστό απασχόλησης σε σύγκριση με τις Ελληνίδες με αντίστοιχη μόρφωση.

**Πίνακας 3.** Άνδρες και γυναίκες ελεύθεροι επαγγελματίες στην Ελλάδα και την Ευρώπη των 15 και των 25 κατά κατηγορίες ηλικιών.

	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	Κατηγορίες ηλικιών		Κατηγορίες ηλικιών	
	30-49	55-64	30-49	55-64
<b>ΕΛΛΑΣ</b>	35.7	55.5	19.5	44.2
<b>Ε.Ε.-15</b>	18.8	28.2	10.1	15.1
<b>Ε.Ε.-25</b>	19.3	28.1	10.4	15.6

Ο Πίνακας 3 δείχνει ότι το ποσοστό ελεύθερων επαγγελματιών στην Ελλάδα είναι πολύ υψηλό τόσο στους άνδρες, όσο και στις γυναίκες και είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρώπη των 25. Αυτή η διαφορά είναι περισσότερο εμφανής στην περίπτωση των γυναικών 55-64 ετών, όπου οι Ελληνίδες εμφανίζονται έως και τρεις φορές συχνότερα (64,7%) ως ελεύθεροι επαγγελματίες από τις γυναίκες αυτής της ηλικιακής κατηγορίας στην Ευρώπη των 25. Βέβαια, είναι δυνατόν αυτά τα ποσοστά να είναι υπερεκτιμημένα από το γεγονός ότι πολλοί σύζυγοι, οι οποίοι εκτός από το επάγγελμά τους έχουν και μία μικρή επιχείρηση (π.χ. ένα μαγαζάκι), δηλώνουν αυτή την επιχείρηση στο όνομα της συζύγου τους για φορολογικούς λόγους. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, η σύζυγος συνήθως έχει μερική ή πλήρη απασχόληση στη μικρή επιχείρηση, αλλά δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ασκεί ελεύθερο επάγγελμα όπως μια γυναίκα που είναι ιδιοκτήτρια της επιχείρησης αυτής. Εκείνο που είναι σημαντικό στα Ελληνικά στατιστικά στοιχεία είναι το γεγονός ότι και στους νεώτερους άνδρες και γυναίκες των 30-49 ετών το ποσοστό που είναι ελεύθεροι επαγγελματίες είναι σχεδόν διπλάσιο από το ποσοστό των ανδρών και γυναικών στην ίδια ηλικιακή κατηγορία στην Ευρώπη των 25 (35,7% για τους άνδρες και 19,3% για τις γυναίκες στην Ελλάδα και 19,5% και 10,4% αντίστοιχα στην Ευρώπη των 25). Κατά πάσα πιθανότητα αυτό οφείλεται στο υψηλό επίπεδο ανεργίας των ανδρών και γυναικών κάτω των 50 ετών, που τους αναγκάζει να δοκιμάσουν την τύχη τους στα ελεύθερα επαγγέλματα και τις μικρές επιχειρήσεις, ενώ στην περίπτωση των ανδρών και γυναικών άνω των 50 ετών η απασχόλησή τους ως ελεύθεροι επαγγελματίες είναι συνήθως το αποτέλεσμα της απώλειας της εργασίας τους και των ηλικιακών διακρίσεων που καθιστούν αδύνατο την εύρεση άλλης εργασίας ανεξάρτητα από τα προσόντα τους. Ενώ το υψηλό ποσοστό των ανδρών και γυναικών άνω των 55 ετών που είναι ελεύθεροι επαγγελματίες στην Ελλάδα θα μπορούσε να θεωρηθεί θετικό, στην πραγματικότητα για πολλούς η εξασφάλιση σταθερού εισοδήματος είναι προβληματική και καταλήγουν να είναι μόνο μερικώς απασχολούμενοι .

**Πίνακας 4.** Μερική απασχόληση ανδρών και γυναικών (ποσοστά ως προς την ολική απασχόληση) στην Ελλάδα και την Ευρώπη των 15 και των 25 κατά κατηγορίες ηλικιών.

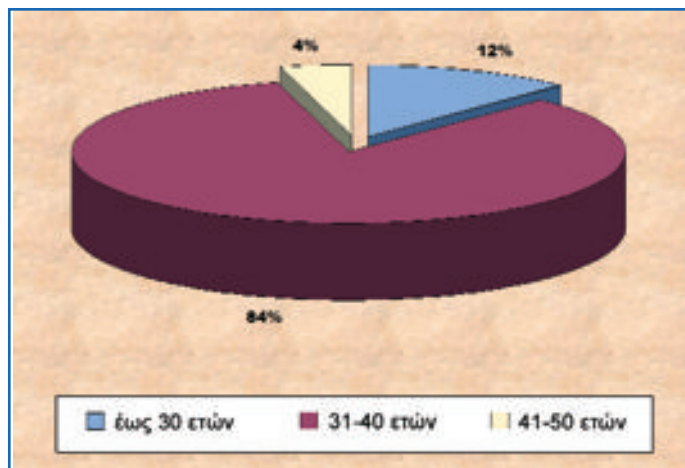
	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	Κατηγορίες ηλικιών		Κατηγορίες ηλικιών	
	30-49	55-64	30-49	55-64
<b>ΕΛΛΑΣ</b>	1.3	2.0	7.6	5.0
<b>Ε.Ε.-15</b>	4.1	10.4	37.2	42.0
<b>Ε.Ε.-25</b>	4.0	10.3	32.6	39.5

Ο πίνακας 4 δείχνει ένα διακριτό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας και συγκεκριμένα το πολύ μικρό ποσοστό ανδρών και γυναικών σε όλες τις ηλικίες που εργάζονται με μερική απασχόληση. Στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση έχει αρνητική έννοια και από πολλούς θεωρείται ως χειρότερη επιλογή από την ανεργία. Η διαφορά από την εικόνα που παρουσιάζουν οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες φαίνεται καθαρά στην περίπτωση των ανδρών και γυναικών 55-64 ετών, μία ηλικιακή κατηγορία η οποία στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχει πολύ μεγαλύτερη πρόσβαση στη μερική απασχόληση. Στην Ελλάδα, οι άνδρες 55-64 ετών που εργάζονται υπό το καθεστώς της μερικής απασχόλησης εμφανίζονται πέντε φορές λιγότερο συχνά από τους άνδρες της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας στις 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι Ελληνίδες 55-64 ετών που εργάζονται με μερική απασχόληση εμφανίζονται οκτώ (ή περισσότερες) φορές λιγότερο συχνά από τις γυναίκες της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας στις 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μάλλον, η αντίληψη για τη μερική απασχόληση στα άτομα 55-64 ετών να πρέπει να αναθεωρηθεί στην Ελλάδα γιατί ίσως είναι προτιμητέα από τις αβεβαιότητες των ελεύθερων επαγγελμάτων και την ανεργία που κρύβεται κάτω από το κάλυμμα του ελεύθερου επαγγέλματος.

## Παρουσίαση αποτελεσμάτων ηλικιακών διακρίσεων από την ανάλυση αγγελιών αγοράς εργασίας τοπικού τύπου Καλαμάτας

συνέχεια από την σελίδα 1

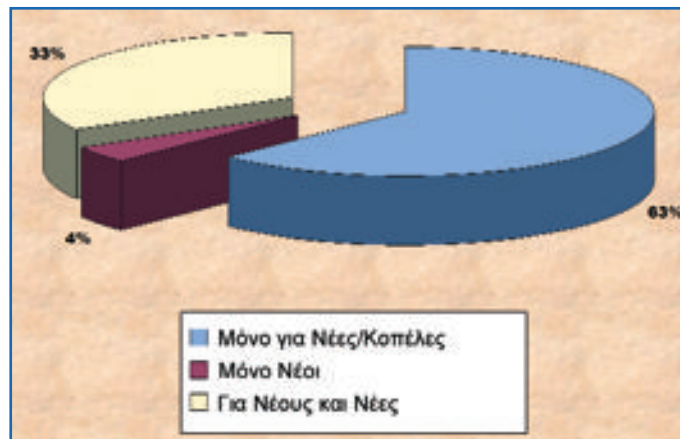
**Διάγραμμα 2 :** Ποσοστό αγγελιών με ηλικιακά όρια



» Εκτός από τις 341 αγγελίες που προσδιορίζουν ηλικιακό όριο για απασχόληση, και οι υπόλοιπες 727 αγγελίες (68%) περιέχουν ηλικιακές διακρίσεις, γιατί προσδιορίζουν το όριο ηλικίας έμμεσα αλλά αποτελεσματικά, αφού ζητάνε νέες /κοπέλες ή νέες/νέους.

» Μέχρι τα 30 οι πιο πολλές γυναίκες και άνδρες μπορούν να θεωρηθούν νέες ή νέοι αλλά πιο δύσκολα μετά τα 30. Επομένως, είναι σωστό και αυτές οι 727 αγγελίες να καταταχθούν μαζί με τις αγγελίες με ηλικιακό όριο τα 30. Επομένως, το 32% όλων των αγγελιών αναφέρουν ηλικιακό όριο.

**Διάγραμμα 3:** Έμμεσα ηλικιακά όρια



### Διαπιστώσεις - Συμπεράσματα

Εντύπωση προκαλεί ότι οι αγγελίες από μεγάλες εταιρείες, όπως μια μεγάλη αντιπροσωπεία αυτοκινήτων, «με εξέλιξη στο χώρο», μια εταιρεία ζαχαροειδών, μια εμπορική εταιρεία τροφίμων, μια εταιρεία παροχής υπηρεσιών, μια αντιπροσωπεία αυτοκινήτων, μια εταιρεία παραγωγής οίνου και ένα κέντρο αισθητικής (Body and Skin) προσδιορίζουν πολύ χαμηλά ηλικιακά όρια απασχόλησης (30-35 ετών), ακόμη και όταν ζητούν εμπειρία, γνώσεις ξένων γλωσσών και ακόμη και μεταπτυχιακά διπλώματα .

Ακόμη και αν δεν υπήρχε η καινούργια νομοθεσία που απαγορεύει τις ηλικιακές διακρίσεις στην απασχόληση, διερωτάται κανείς γιατί μια γυναίκα 50 ή 55 ετών δεν μπορεί να εργαστεί σε ζαχαροπλαστείο ή να είναι πωλήτρια. Επίσης, ποιος είναι ο λόγος που ένας βοηθός μάγειρα πρέπει να είναι μέχρι 35 ετών ή ένας οδηγός πρέπει να είναι μέχρι 30 ή 35 ετών; Γιατί κανένας δεν θα προτιμούσε έναν έμπειρο οδηγό 45 ή 55 ετών από ένα νεαρό 25 ή 26 ετών; Ίσως μόνο γιατί μπορεί να τον πληρώσει με μικρότερο μισθό.

Κωνσταντίνα Σαφιλίου Ph.D  
50+Ελλάς

## Γιατί ωφελούνται οι εργοδότες όταν απασχολούν και εκπαιδεύουν άτομα άνω των 50 ετών.

συνέχεια από την σελίδα 1

Αυτό σημαίνει ότι μερικά άτομα άνω των 50 ετών είναι το ίδιο ή περισσότερο παραγωγικά από τα νεώτερα άτομα, ενώ άλλα άτομα άνω των 50 ετών είναι λιγότερο παραγωγικά από τους νεότερους. Γι' αυτό το λόγο, τα άτομα άνω των 50 ετών πρέπει να αξιολογούνται με βάση τις ατομικές τους ικανότητες και την παραγωγικότητά τους και όχι με βάση τη χρονολογική τους ηλικία.

2. Υπάρχουν επιστημονικές ενδείξεις που δείχνουν ότι η γήρανση μπορεί να μειώσει την ακοή, την

όραση, την ικανότητα των πνευμόνων, τη μυϊκή δύναμη, τη δομή των οστών, την ταχύτητα των ενεργειών και των αντιδράσεων καθώς και τη μνήμη. Επομένως, σε μερικά επαγγέλματα η απόδοση της εργασίας μειώνεται: κυρίως αυτό συμβαίνει σε εργασίες που έχουν σημαντικές απαιτήσεις στην αντίληψη όρασης και ακοής, εκλεκτική προσοχή, επεξεργασία νέων πληροφοριών, γρήγορες αντιδράσεις ή σωματική δύναμη (π. χ. αθλητές, πιλότοι, κ.λπ.).

3. Έρευνες δείχνουν ότι σε ορισμένα είδη εργασίας άτομα μεγαλύτερης ηλικίας λειτουργούν καλύτερα από νεώτερα άτομα.

Αυτό ισχύει ειδικά σε εργασίες που απαιτούν άμεση επαφή με τους πελάτες και ηρεμία κάτω από πιεστικές συνθήκες. Γενικά, οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών αγχώνονται λιγότερο με τη δουλειά τους από νεώτερους εργαζόμενους.

**4. Αντίθετα με υπάρχοντα στερεότυπα, τα οποία συχνά ενστερνίζονται και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, τα υγιή άτομα μπορούν να αναπτύξουν καινούργιες επιδεξιότητες και γνώσεις κατά τη διάρκεια όλης της ζωής τους.** Ένα άτομο 70 ετών μπορεί να μάθει ένα καινούργιο επάγγελμα, αν το ενδιαφέρει. Η γήρανση δεν συνεπάγεται αναγκαστικά την διανοητική παρακμή



(εξασθένιση). Το σκεπτόμενο τμήμα του εγκεφάλου που ελέγχει τη μνήμη συρρικνώνεται μόνο κατά 10%, στην διάρκεια μεταξύ 20 και 70 ετών. Καθώς οι άνθρωποι γερνούν, οι αντιδράσεις μπορεί να γίνουν πιο αργές, αλλά όχι σε σημαντικό βαθμό. Επιπλέον, έχει αποδειχτεί ότι άτομα άνω των 50 ετών μεταχειρίζονται διαφορετικές τεχνικές από τους νεώτερους για να λύσουν προβλήματα που τους επιτρέπουν να ξετάζουν ταυτόχρονα πολλές πτυχές, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την πιθανότητα να βρουν μια ικανοποιητική λύση. Αυτές οι ικανότητες διακρίνουν τα «ηλικιωμένα» μυαλά από τα «νεαρότερα» μυαλά και αποδεικνύουν τα προτερήματα των εργαζόμενων άνω των 50 ετών για ένα σημαντικό αριθμό εργασιών.

**5. Σύμφωνα με έρευνες οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών μπορούν να αποκτήσουν καινούργιες γνώσεις και δεξιότητες καταρίπτοντας το στερεότυπο ότι η εκπαίδευσή τους είναι χαμένος κόπος.** Στην πραγματικότητα, συμφέρει πιο πολύ τους εργοδότες να βελτιώσουν τις δεξιότητες των εργαζόμενων άνω των 50 ετών παρά να εκπαιδεύσουν νεαρότερους εργαζόμενους γιατί όπως έδειξαν και εκτεταμένες μελέτες κατά μέσο όρο οι εικοσάχρονοι παραμένουν στην ίδια εργασία μόνο 2-3 χρόνια, ενώ οι άνω των 50 ετών παραμένουν στη ίδια εργασία 10-15 χρόνια. Έτσι, οι εργοδότες μπορούν να εξοικονομήσουν χρήματα εκπαιδεύοντας άτομα άνω

των 50 ετών αντί να προσλαμβάνουν και να εκπαιδεύουν συνέχεια νέους εργαζόμενους.

**6. Οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών απουσιάζουν κατά 39% λιγότερο συχνά από νεώτερους εργαζόμενους.**

**7. Είναι πολύ διαδεδομένη η αντίληψη, αν και εσφαλμένη, ότι η οικονομία έχει ένα περιορισμένο αριθμό θέσεων εργασίας και ότι αν τα άτομα άνω των 50 ετών παραμείνουν στην αγορά εργασίας, θα στερήσουν θέσεις εργασίας από τους νεώτερους.** Αυτή τη θέση υπερασπίζονται συχνά τα συνδικάτα και οι οργανώσεις των νέων. Ωστόσο, τα τελευταία 20 χρόνια οι οικονομίες χωρών με υψηλότερο ποσοστό πρόωρων συντάξεων, αύξησαν σε λιγότερο βαθμό τις νέες θέσεις εργασίας απ, ό,τι οι χώρες με χαμηλότερο ποσοστό πρόωρων συντάξεων (δηλαδή σε χώρες που άτομα άνω των 50 ετών παραμένουν περισσότερα χρόνια στην αγορά εργασίας). Παράλληλα, το επίπεδο ανεργίας των νέων σε οικονομίες με χαμηλά ποσοστά πρόωρων συντάξεων δεν είναι υψηλότερο από το επίπεδο ανεργίας των νέων σε χώρες με υψηλό ποσοστό πρόωρης συνταξιοδότησης, στις οποίες δήθεν οι ηλικιωμένοι τους παρεχόρσαν θέσεις εργασίας.

**8. Μία μελέτη του ΟΟΣΑ έδειξε ότι η μείωση των ορίων ηλικίας που απαιτούνται για την κανονική συνταξιοδότηση συνιστά σοβαρό λάθος κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής.** Μόνο το ένα τρίτο των ατόμων άνω των 50 ετών που συνταξιοδοτούνται πρόωρα ήθελε αυτή την πρόωρη συνταξιοδότηση. Τέσσερις απ' τους δέκα άνδρες συνταξιούχους και μία στις πέντε γυναίκες συνταξιούχους σταμάτησαν να εργάζονται νωρίτερα από τότε που σκόπευαν να σταματήσουν. Η μη εθελούσια έξοδος από την εργασία αυξάνει τις πιθανότητες να εμφανιστούν συμπτώματα όπως η φτώχεια, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η κατάθλιψη και η κακή υγεία. Τα άτομα 50-75 ετών νοιώθουν πολύ καλύτερα και είναι ευχαριστημένα με τη ζωή πολύ πιο συχνά αν εργάζονται, παρά αν είναι συνταξιούχοι ή άνεργοι. Επίσης, μόνο το 12% των ατόμων με πρόωρη σύνταξη υπολογίζεται ότι έχουν σχετικά υψηλές επαγγελματικές συντάξεις. Σχεδόν τα μισά από αυτά τα άτομα εξαρτώνται από επιδόματα αναπηρίας ή ασθένειας.

Κωνσταντίνα Σαφιλίου Ph.D.  
50+ Ελλάς

## Παρατηρήσεις και Συμπεράσματα από την ημερίδα που διοργανώθηκε στην Καλαμάτα

### Αιτίες που εμποδίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της νέας νομοθεσίας.

Βασική αιτία της μη αποτελεσματικής εφαρμογής της νέας νομοθεσίας αποτελεί η ελλιπής ενημέρωση των ατόμων άνω των 50 ετών και των κοινωνικών εταίρων μέσω των ΜΜΕ. Ένας άλλος λόγος είναι ότι οι περισσότεροι άνεργοι άνω των 50 ετών είναι ανειδίκευτοι και έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, δεν γνωρίζουν τη νέα νομοθεσία και τα δικαιώματά τους και ενδιαφέρονται μόνο να αποκτήσουν τα απαραίτητα ένσημα για να πάρουν τη σύνταξή τους όσο πιο γρήγορα μπορούν. Άλλα εμπόδια στην αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας στην Ελλάδα είναι οι αντιστάσεις λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας των νέων, το χαμηλό επίπεδο επενδύσεων στην κατάρτιση ατόμων άνω των 50 ετών (το χαμηλότερο στην Ευρώπη) και η έλλειψη κινήτρων για να συνεχίσουν να εργάζονται, αφού δεν αυξάνεται κατ' αυτό τον τρόπο η σύνταξή τους.

Στο πλαίσιο της ημερίδας στην Καλαμάτα συστήθηκε μία τοπική ομάδα παρακολούθησης για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων 50+ και την καταπολέμηση των ηλικιακών διακρίσεων για να συνεχίσει την επίτευξη των σκοπών της ημερίδας. Η σύνθεση αυτής της ομάδας περιλαμβάνει:

- 1) Εκπρόσωπο του Επιμελητηρίου Καλαμάτας.
- 2) Συμβούλους του ΟΑΕΔ.
- 3) Νομαρχιακό αντιπρόσωπο.
- 4) Συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους.

- 5) Εκπροσώπους των ΜΜΕ.
- 6) Εκπροσώπους των ανέργων 50+ ετών.
- 7) Εκπρόσωπους Εργοδοτών.
- 8) 1-2 Δικηγόρους.

Ο ρόλος της επιτροπής είναι:

**(α) Να συμβουλευεί άτομα άνω των 50 ετών** τα οποία υπόκεινται σε ηλικιακές διακρίσεις στην απασχόληση (στην εύρεση εργασίας ή στην απόλυσή τους από την εργασία) ή στην επαγγελματική κατάρτιση για τα δικαιώματα που έχουν απο, την καινούργια νομοθεσία και πού να απευθύνουν τις καταγγελίες τους (στον Συνήγορο του Πολίτη ή στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας).

**(β) Οι εκπρόσωποι των ΜΜΕ να αναλάβουν:**

- να ενημερώνουν το ευρύ κοινό με άρθρα στις εφημερίδες και προγράμματα στην τηλεόραση και το ραδιόφωνο για το περιεχόμενο της νέας νομοθεσίας και για το τι μπορούν να κάνουν όταν αντιμετωπίζουν εμπόδια στην απασχόληση επειδή είναι άνω των 50 ετών.
- να προσπαθούν να μην παρουσιάζουν ηλικιακά στερεότυπα στις συζητήσεις και τα προγράμματα.

### ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

**Πρέπει να διευκρινιστεί ότι η ουσιαστική σύσταση και η αποτελεσματική λειτουργία** αυτής της επιτροπής δεν θα επιτευχθεί αν η 50+ Ελλάς δεν πραγματοποιήσει επισκέψεις και συζητήσεις με όλους τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς εταίρους μετά το πέρας του 2007 «Ευρωπαϊκού Έτους Ίσων

Ευκαιριών για Όλους». Τέτοιου είδους επισκέψεις και συζητήσεις έχουν προγραμματιστεί μέσα στο χειμώνα του 2008 γιατί είναι κατανοητό ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με τις ηλικιακές διακρίσεις στην απασχόληση και την κατάρτιση χρειάζονται συνεχή προσπάθεια ενημέρωσης και προώθησης των κατάλληλων μέτρων.

**Η ΜΚΟ 50+Ελλάς**, εντός του 2008, εφόσον είναι δυνατόν, θα προσπα-



θήσει σε συνεργασία με το Επιμελητήριο της Καλαμάτας να διοργανώσει μία ημερίδα για τους εργοδότες. Στόχος της ημερίδας θα είναι να παρουσιαστούν τα προτερήματα της απασχόλησης ατόμων άνω των 50 ετών στις επιχειρήσεις όπως έχουν προκύψει από έρευνες καθώς και επιτυχή προγράμματα απασχόλησης ατόμων άνω των 50 ετών σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

*Κωνσταντίνα Σαφιλίου, Ph.D.  
50+Ελλάς*

*Το φυλλάδιο αυτό αντανακλά την άποψη μόνο της ΜΚΟ 50+ Ελλάς και της συγγραφέως και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν είναι υπεύθυνη για τυχόν χρήση των στοιχείων που περιέχονται σε αυτό.*

