

ΠΛΑΤΩΝ ΤΗΝΙΟΣ
Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Η ΜΕΓΑΛΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

ΤΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΩΝ

ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΣΕΙΡΑ ΑΡΘΡΩΝ ΣΤΟΝ ΤΥΠΟ ΓΙΑ
ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΩΝ ΣΕ ΗΛΙΚΙΑ ΑΤΟΜΩΝ
Μάιος- Ιούνιος 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Background: Εκκρεμείς Συντάξεις	2
Άρθρο 1: Το γενικό πρόβλημα της εργασίας μεγαλύτερων	3
Άρθρο 2: Μέτρα μόνο από μια πλευρά	5
Άρθρο 3: η πλευρά της ζήτησης εργασίας	7
Άρθρο 4: Μια εφαρμογή στα Πανεπιστήμια	9
Άρθρο 5: Πέρα από τη ζωή τριών φάσεων	11
Άρθρο 6: Νέα μοντέλα συνταξιοδότησης	13

Background: Εκκρεμείς Συντάξεις

Νέα Ιανουάριος 2021 – ένας χρόνος πριν

Τι δείχνει ο δείκτης; Εκκρεμείς συντάξεις και Ασφαλιστικό

Στον σχολιασμό του ανασχηματισμού περίοπτη ‘καυτή πατάτα’ είναι η χιονοστιβάδα των εκκρεμών συντάξεων. Όπως στον αγώνα δρόμου της Κόκκινης Βασίλισσας στην ‘Αλίκη μέσα από τον καθρέφτη’, όσο και αν πασχίζουν υπουργοί, υφυπουργοί και Γενικοί Γραμματείς, ο όγκος των φακέλων αιτήσεων συνταξιοδότησης όλο και μεγαλώνει.

Οι αντιστάσεις των ηγεσιών ήταν σθεναρές. Το πρώτο βήμα ήταν η αναστολή της δημοσίευσης στατιστικών για νέες αιτήσεις συνταξιοδότησης. Οι στατιστικές του συστήματος ΗΛΙΟΣ αναπαράγουν μονότονα πίνακες για τους ήδη συνταξιούχους. Από το 2009 η ηλικία, τα έτη ασφάλισης, το φύλο και τα λοιπά χαρακτηριστικά των ροών προς την συνταξιοδότηση είναι επτασφράγιστο μυστικό: Όταν φοβάται ο διαχειριστής μήπως εκραγεί ο λέβητας του καλοριφέρ, κρύβει το θερμόμετρο.

Οι αλλαγές νομοθεσίας δεν βοήθησαν. Απ’ ότι φαίνεται, δεν βοήθησαν ούτε η μηχανογράφηση, η συνένωση φορέων, η απλοποίηση διαδικασιών, η ψηφιοποίηση αρχείων. Φιλόδοξες εξαγγελίες κάθε νέας ηγεσίας απλώς προλόγιζαν περαιτέρω διόγκωση και έκαναν την εργασία στην οδό Σταδίου να προσομοιάζει με εργολαβία του Βασιλιά Αυγεία.

Η τελευταία ‘ιδέα ματ’ ήταν η ολιγόμηνη ανάκληση από την αποστρατεία συνταξιούχων ταμείων με την ελπίδα το επιπλέον κίνητρο της επεξεργασίας της δικιάς τους αίτησης να επισπεύσει τα πράγματα.

Κάποιες γάτες όταν τους δείχνεις το πιάτο, κοιτούν το δάχτυλο. Άλλες καταβροχθίζουν το φαγητό.

Ομοίως, όταν ο δείκτης εκκρεμών συντάξεις αυξάνεται, κάποιοι νομίζουν ότι φταίει το σύστημα διοίκησης που δεν ενεργεί αρκετά γρήγορα. Άλλοι, όμως, βλέπουν συνωπισμό στην έξοδο της αγοράς εργασίας’ ότι, πολύ απλά, αδειάζει η αγορά εργασίας.

Είναι αυτό πρόβλημα; Αν ναι, τι το προκαλεί;

Η ‘ενεργός γήρανση’ αποτελεί διακηρυγμένο ευρωπαϊκό στόχο από το 2000. Το παγόβουνο των εκκρεμοτήτων δείχνει ότι κινούμαστε στην αντίθετη κατεύθυνση: τα κύματα συνταξιοδότησης υποσκάπτουν την παραγωγή, υποθάλπουν ελλείμματα, διευρύνουν την φτώχεια (κυρίως γυναικών) με χαμηλές συντάξεις εξαιτίας λίγων ετών εισφορών.

Η αιτία οπωσδήποτε δεν βρίσκεται σε διοικητική αβελτηρία, αλλά ούτε και στις εθελούσιες εξόδους σε τράπεζες και ΔΕΚΟ. Το βαθύτερο αίτιο είναι ότι στην Ελλάδα η εργασία παραμένει πιο ασύμφορη από την συνταξιοδότηση. Αυτό γίνεται εν μέρει επειδή οι συνθήκες εργασίας και τα ηλικιακά στερεότυπα αποδιώχνουν τους μεγαλύτερους εργαζομένους. Κυρίως, όμως, οφείλεται στο ότι οι συντάξεις, παρά τις αλλαγές, παραμένουν πιο γενναιόδωρες από την ανταμοιβή της εργασίας. Αν αθροιστούν εθνική, αναλογική και επικουρική σύνταξη προκύπτει για πολλούς άθροισμα μεγαλύτερο του 80%, ίσως δε και 100% των αποδοχών της εργασίας τους.

Οι δείκτες δείχνουν. Ο δείκτης των εκκρεμών συντάξεων δείχνει ότι τα δομικά προβλήματα του ασφαλιστικού παραμένουν. Η παρερμηνεία του δείχνει ότι θα προτιμούσαμε να μην τα αντιμετωπίζαμε.

Άρθρο 1: Το γενικό πρόβλημα της εργασίας μεγαλύτερων

(Καθημερινή Κυριακή 8 Μαΐου 2022)

Αποστρατείες στην απασχόληση: Ανάμεσα στο προσωπικό και γενικό συμφέρον

Η ομάδα ατόμων μεταξύ 50 και 65 είναι ο μόνος πλουτοπαραγωγικός πόρος που αυξάνεται, στην Ελλάδα αλλά και στον αναπτυσσόμενο κόσμο. Είναι δυναμική ομάδα, αυτοί που εισήγαγαν την πληροφορική, αυτοί που διαχειρίστηκαν την άνθηση της τεχνολογίας από το 1990. Οι γυναίκες ανάμεσά τους ξεπέρασαν τις διακρίσεις και κατοχύρωσαν ρόλο στην οικονομία. Οι πρόοδοι στην υγεία σημαίνουν ότι περισσότερα και υγιέστερα χρόνια ζωής είναι διαθέσιμα τόσο για εργασία όσο και για αποταμίευση.

Ενόψει της γήρανσης του πληθυσμού η ενεργοποίηση ατόμων άνω των 50 προβάλλει ως αυτονόητη επιλογή: αν λείπει εργατικό δυναμικό, αξιοποιείς αυτό που διαθέτεις. Αυτό λέει η λογική - τόσο για την κοινωνία όσο και για τους ενδιαφερόμενους.

Όμως, η πραγματικότητα κινείται αντίθετα. Καθώς η πανδημία αποσύρεται, αναθερμαίνεται η οικονομία και υποχωρεί η ανεργία – για όλους εκτός από τους άνω των 50. Στις Ηνωμένες Πολιτείες μιλούν για την ‘Μεγάλη Παραίτηση’, καθώς εξαφανίστηκαν από την απασχόληση κατά την πανδημία 1 εκ εργαζόμενοι. Αν και η απασχόληση υπερθερμαίνεται και σημειώνονται ελλείψεις προσωπικού, η ανεργία επιμένει στους μεγαλύτερους, παρά την έξαρση στις συνταξιοδοτήσεις. Αυτό γίνεται στις ΗΠΑ, το ΗΒ αλλά και την Γερμανία. Στην Ελλάδα, όπου, αντίθετα με την ΕΕ, οι αμείωτες αποχωρήσεις από το 2000 συνέβαλαν στην κρίση, σχολιάζουμε μόνο τις ουρές για την έκδοση συντάξεων. Οι εργατολόγοι αναζητούν ακόμη παραθυράκια για πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Και αυτό παρά την αύξηση των ορίων ηλικίας και την περικοπή των συντάξεων – που προσφέρει κίνητρα εργασίας για να ανακτηθούν οι απώλειες στα εισοδήματα.

Τι γίνεται; Πώς εξηγείται μια προφανής και επικερδής για την κοινωνία επιλογή να μένει στα αζήτητα; Για ποιο λόγο η Ελλάδα και ο αναπτυσσόμενος κόσμος κινούνται σε κατεύθυνση αντίθετη προς το δικό τους συμφέρον;

Στην εργασία των μεγαλύτερων κυριαρχεί ένα ‘δίλημμα του φυλακισμένου’. Όλοι οι εμπλεκόμενοι – εργαζόμενοι, εργοδότες, κυβέρνηση, συνδικάτα – ενεργούν σύμφωνα με τα δικά τους συμφέροντα και συμμορφώνονται με τα κίνητρα που υπάρχουν. Όμως, η επιδίωξη του ατομικού συμφέροντος, από τον καθένα ξεχωριστά, καταλήγει σε αποτέλεσμα που είναι χειρότερο για όλους μαζί.

Πώς εξειδικεύεται αυτό στην αγορά εργασίας; Οι εργοδότες βλέπουν ομάδα με υψηλότερο μισθοδοτικό κόστος – λίγο από τις πολυετίες, λίγο από εμπεδωμένες κλίμακες μισθοδοσίας. Αυτό το κόστος σπάνια αντισταθμίζεται από μεγαλύτερη παραγωγικότητα – λίγο αφού δεξιότητες είναι απαξιωμένες, λίγο επειδή ελάχιστοι έχουν επωφεληθεί από επιμόρφωση. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται σε τέλμα, ενώ η «κουλτούρα της νεότητας» στους χώρους εργασίας τους περιθωριοποιεί. Η κυβέρνηση αισθάνεται υπό εκλογική πίεση από τους νέους (και τους γονείς τους): από τη δύσκολη θέση την βγάζουν συντάξεις στους μεγάλους και δουλειές για τους μικρούς. Τα συνδικάτα μένουν προσηλωμένα στις παλαιές διεκδικήσεις – οι μεν δικαίωμα στην εργασία, οι δε στην σύνταξη. Τέλος αυτοί που είναι στο στόχαστρο προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου υποκύπτουν – όσο και αν αντιλαμβάνονται ότι το πακέτο δεν είναι παρά ‘χρυσή κλωτσιά’ προς μόνιμη και επίμονη ανεργία.

Πίσω από τις επιμέρους αποφάσεις ανιχνεύεται η πιο επίμονη και ανομολόγητη προκατάληψη – αυτή εναντίον των μεγαλύτερων. Θεωρείται ότι η μεγαλύτερη ηλικία συμβαδίζει με μικρότερη παραγωγικότητα, προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, περιορισμένο δυναμισμό. Οι απόψεις αυτές συναντώνται με ένα θεσμικό πλαίσιο στην

αγορά εργασίας όπου μεγαλύτερη θητεία σημαίνει υψηλότερο κόστος για τον εργοδότη και μικρότερα κίνητρα προσπάθειας για τον εργαζόμενο. Αποτέλεσμα η 'αυτοεπιβεβαιωμένη προσδοκία' –η ύπαρξη προκατάληψης οδηγεί σε επιλογές (από εργοδότες και από εργαζόμενους) που καταλήγουν να την επαληθεύουν. Αυτές οι προκαταλήψεις συντηρούν στερεότυπα που κατατάσσουν κάποιους σε ενεργό δράση και άλλους στο περιθώριο. Αλλά και συντείνουν σε διεκδικητικά πλαίσια που αρκούνται στην συσσώρευση προνομίων. Δεν είναι παράξενο ότι ο όρος ageism – 'ηλικιοφοβία' – παρερμηνεύεται στην Ελλάδα ως εχθρότητα απέναντι στους νέους και όχι δηλητηριώδες στερεότυπο εναντίον των μεγαλύτερων.

Πώς ξεφεύγουμε από τον φαύλο κύκλο; Το ότι η ηλικιοφοβία είναι φαινόμενο διεθνές και ανθεκτικό πιστοποιεί την δυσκολία του εγχειρήματος. Το αδήριτο της επίλυσης όμως προκύπτει από την καθίζηση της ανάπτυξης, τα ελλείμματα των συντάξεων και την επιτάχυνση των δημογραφικών εξελίξεων.

Η επίλυση του προβλήματος δεν είναι θέμα κάποιων διατάξεων – αλλιώς θα είχε εκλείψει προ πολλού. Η τάση για αποστρατεία των μεγαλύτερων προκύπτει εξαιτίας της προσφοράς εργασίας –απροθυμίας ατόμων να εργαστούν – σε συνδυασμό με τη ζήτηση - επιφυλακτικότητα εργοδοτών να προσλάβουν. Τα προβλήματα ενδυναμώνονται από ανυπαρξία πλαισίου αγοράς εργασίας: για όσο εργάζεσαι είσαι ασφαλής, αν, όμως, χάσεις την δουλειά σου, δεν μπορείς να βρεις άλλη.

Όλα όμως θεμελιώνονται στο στερεότυπο – σε ιδέες για το τι μπορεί ή δεν μπορεί να κάνει κάποιος και αν ενδιαφέρεται. Οι ιδέες αυτές σχηματίστηκαν με τα χρόνια, κάποτε ίσως να ίσχυαν. Σήμερα όμως δεν ισχύουν. Σίγουρα, αύριο δεν πρέπει να ισχύουν.

Ο Γιώργος Ζαμπέτας συνειδητοποίησε το 1974 ότι 'ο πενηντάρης είναι ο νέος της εποχής'. Καιρός να το κάνουμε και εμείς.

Άρθρο 2: Μέτρα μόνο από μια πλευρά

(Καθημερινή Κυριακή 22 Μαΐου 2022)

Αποστρατείες στην απασχόληση 0.5

Στη γήρανση του πληθυσμού προβάλλει μια προφανής λύση –περισσότερη εργασία για άτομα 50+. Όμως κινούμαστε προς την αντίθετη κατεύθυνση: Η *‘μεγάλη παραίτηση’* είναι και παραίτηση μεγάλων. Για ποιον λόγο συμβαίνει αυτό; Τι δυσκολίες δημιουργούνται όσο δεν διορθώνεται;

Για να εργαστεί κάποιος πρέπει να θέλει ο ίδιος, αλλά και να τον προσλάβει εργοδότης. Οι οικονομολόγοι αντιλαμβανόμαστε το θέμα αυτό ως σύμπλευση της *προσφοράς* εργασίας (από πλευράς του εργαζόμενου) με την *ζήτηση* (από την πλευρά της παραγωγής). Αν η ανάγκη ισορροπίας λησμονηθεί, μέσω τμηματικής ή μονόπλευρης θεώρησης, τότε ελλοχεύει ο κίνδυνος η διόρθωση ενός προβλήματος απλώς να κατασκευάζει το επόμενο.

Το θέμα της εργασίας μεγαλύτερων – ή το αντίστροφό της, η πρόωρη συνταξιοδότηση-προσεγγιζόταν *‘παραδοσιακά’* ως αιτία ελλειμμάτων στα Ταμεία συντάξεων. Αυτό οδηγούσε σε πίεση για περιορισμό στην γενναιοδωρία των συντάξεων αλλά και στην ηλικία που αποκτάται πρόσβαση στη σύνταξη –στα ηλικιακά όρια. Δηλαδή σε ρυθμίσεις στην προσφορά εργασίας, που περιορίζουν την δυνατότητα για πρόωρη έξοδο και προσφέρουν κίνητρα για παραμονή. Τέτοια μέτρα ελήφθησαν κατά την περίοδο 2010-2016, διαμορφώνοντας περιβάλλον ριζικά διαφορετικό από πριν το 2009.

Πράγματι, καθώς οι αργόσυρτες μεταβατικές περίοδοι πλησιάζουν το τέλος τους, όλο και περισσότεροι άνδρες και (κυρίως) γυναίκες διαπιστώνουν ότι αν δεν δουλέψουν παραπάνω, η σύνταξή τους θα υπολείπεται από το βιοτικό επίπεδο που στόχευαν. Είναι ακριβώς αυτό που επιθυμούσε ο νομοθέτης – να κινητοποιηθούν τα μέλη της κοινωνίας να μετριάσουν το πρόβλημα. Μάλιστα αυτό συμπίπτει και με πολιτισμική μεταβολή: η γενιά που τώρα περνά τα 50 είναι η πρώτη με απόλυτη συναίσθηση της δικής της μακροβιότητας. Το σοκ των περικοπών έχει διαλύσει τυχόν ψευδαισθήσεις για το αν το Κράτος κρύβει τη λύση.

Συνεπώς, με κόπο και προσπάθεια, η πλευρά της *προσφοράς* εργασίας έχει πλέον προσαρμοστεί. Τα κίνητρα έχουν ευθυγραμμιστεί, δημιουργώντας την *ανάγκη* για εργασία. Πιο σημαντικά, υπάρχει και *επιθυμία* για εργασία- πολίτες που θα ήθελαν να βλέπουν το μέλλον τους σαν κάτι παραπάνω από *‘σαράντα χρόνια πρέφα’*.

Όμως η λύση δεν προχωρά επειδή υπολείπεται η *ζήτηση* εργασίας: Αν και περισσότεροι θα ήθελαν να δουλέψουν, δεν βρίσκουν δουλειά ή δεν βρίσκουν *κατάλληλη* δουλειά. Ένα αποτέλεσμα είναι η κατασκευή *‘νέων’* κοινωνικών προβλημάτων: Γνωρίζουμε όλοι για τους χαμηλοσυνταξιούχους. Υποπευόμαστε ότι η τάξη αυτή, με τις νέες συντάξεις, διευρύνεται. Φοβόμαστε, μετά λόγου γνώσεως, ότι θα διογκώνεται σταθερά η ομάδα ανέργων άνω των 50, κάτι αδιανόητο παλαιότερα.

Όταν η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από την ζήτηση, η ανοικτή ανεργία είναι μόνο ένα από τα πιθανά αποτελέσματα. Πιο κοινή είναι η εγκατάλειψη της αγοράς εργασίας από άτομα που αποθαρρύνονται και σταματούν να ψάχνουν, επειδή προεξοφλούν την επόμενη απόρριψη. Στην Ελλάδα αναλόγως λειτουργεί και η απομάκρυνση από την επίσημη αγορά εργασίας και δραστηριοποίηση στην γκρίζα οικονομία. Οι τάσεις αυτές διευκολύνονται από τη σχετική οικονομική άνεση των άνω των 50, την ύπαρξη διασυνδέσεων αλλά και τα προγράμματα εθελούσιας. Όλα αυτά *‘χρυσώνουν το χάπι’* της αποστρατείας, κάνοντας την κακή επιλογή ανεκτή – τουλάχιστον βραχυχρόνια. Τροφοδοτούν όμως και αίσθημα ενοχής απέναντι σε νεότερους, των οποίων ο αποκλεισμός δεν διαθέτει αντίβαρο. Έτσι το πρόβλημα του αποκλεισμού από την εργασία των μεγαλύτερων περνά στην αφάνεια, αφού οι ίδιοι οι θιγόμενοι δεν το θέτουν, αξιολογώντας το πρόβλημα των παιδιών τους ως πιο πιεστικό.

Έτσι λοιπόν, η μεγάλη παραίτηση στις ΗΠΑ, στη Γερμανία και στην Ελλάδα γίνεται και παραίτηση των μεγάλων. Το ότι το πρόβλημα δεν αναδύεται ακόμη στα στοιχεία δεν κάνει το μελλοντικό κοινωνικό πρόβλημα ευκολότερο: Πρέπει να προετοιμαζόμαστε για μεγάλο αριθμό ανέργων άνω των 50, οι οποίοι θα φτάνουν στα αυξημένα όρια ηλικίας με μικρά ασφαλιστικά δικαιώματα και με εξαντλημένες αποταμιεύσεις.

Συνοψίζοντας, μια μεγάλη κοινωνική και οικονομική πρόκληση– η μακροβιότητα και η συνακόλουθη μετατόπιση της μέσης ηλικίας– ταυτίστηκε με μια μόνο πτυχή της: τα ελλείμματα στο ασφαλιστικό. Αυτή η τμηματική θεώρηση οδήγησε, μετά από δεκαετίες άρνησης, στην λήψη μέτρων αποκλειστικά για την προσφορά εργασίας, δηλαδή σε μισή μεταρρύθμιση. Καθώς αυτή ‘δαγκώνει’, αναδύονται νέα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα.

Λύσαμε ένα πρόβλημα διευρύνοντας την προσφορά εργασίας. Δημιουργούμε ένα νέο μη διορθώνοντας την ζήτηση εργασίας. Η αντίδραση θα έπρεπε να είναι η ολοκλήρωση της προσαρμογής- δηλαδή το εναπομένον μισό των προσαρμογών από την εργασία και την παραγωγή.

Στα μισά του δρόμου, ο πειρασμός είναι να γυρίσουμε πίσω. Από το 2016 αποσύρονται βασικές διατάξεις του ασφαλιστικού: αναβάλλονται αυξήσεις σε όρια, αναιρούνται αυστηροποιήσεις, επεκτείνονται διορίες, διευρύνονται εξαιρέσεις. Η αποκάλυψη νέων φαινομένων ανεργίας και ένδειας θα εκληφθεί ως ανωτερότητα της προμνημονιακής κατάστασης και της ‘προστασίας παλαιάς κοπής’.

Υπάρχει αντίρροπη δύναμη; Το θέμα προέκυψε όταν το συνολικό πρόβλημα παρερμηνεύτηκε ως αποκλειστικά ασφαλιστικό. Όμως, οι αρμοδιότητες για την απαιτούμενη λύση είναι και αυτές κατακερματισμένες μεταξύ υπουργείων. Οι μόνοι που βλέπουν το πρόβλημα ολοκληρωμένα είναι όσοι το βιώνουν καθημερινά– οι ίδιοι οι πολίτες άνω των 50 που προσπαθούν να εργαστούν. Θα προτιμήσουν την εύκολη (πλην έωλη) διαβεβαίωση κρατικής προστασίας, ή μήπως να διαμορφώσουν οι ίδιοι την δική τους ζωή;

Η μισή μεταρρύθμιση που έχουμε τους σπρώχνει να το θέλουν. Η υπόλοιπη μεταρρύθμιση που χρειάζονται οφείλει να τους εξασφαλίσει τα εργαλεία που τους λείπουν.

Άρθρο 3: η πλευρά της ζήτησης εργασίας (Καθημερινή Κυριακή 5 Ιουνίου 2022)

Αποστρατείες στην απασχόληση: Ηλικιοφοβία στην παραγωγή

Καθώς ζούμε παραπάνω, χρειαζόμαστε θέσεις εργασίας για μεγαλύτερους. Είμαστε πολλοί, ενώ μια αξιοπρεπής σύνταξη απαιτεί αργότερη αποχώρηση. Όμως, οι θέσεις εργασίας μειώνονται. Πού οφείλεται η επιφυλακτικότητα απέναντι στον μεγαλύτερο εργαζόμενο;

Υπάρχουν ανοικτές απαγορεύσεις εργασίας: Στο Πανεπιστήμιο μετά τα 67, στους δικαστικούς και (άτυπα) στο Δημόσιο. Καραδοκεί το οξύμωρο η μέγιστη ηλικία για εργασία (Πανεπιστήμιο) να ξεπερνά την ελάχιστη για συνταξιοδότηση (ΕΦΚΑ)...

Τέτοιοι περιορισμοί πηγάζουν από θεώρηση της αγοράς εργασίας ως πεδίο ανταγωνισμού, όπου η πρόσληψη κάποιου συνεπάγεται αυτόματα τον αποκλεισμό άλλου. Όμως η παραγωγή δεν είναι καλλιστεία που κατανέμουν δεδομένες θέσεις. Αν δουλεύουν περισσότεροι δημιουργείται πλεόνασμα για όλους· είναι θέμα χειρισμών αυτό να κατανεμηθεί δίκαια.

Αυτό ισχύει ακόμη και αν διαφορετικές δεξιότητες είναι ανταγωνιστικές. Το πλεόνασμα όμως είναι μεγαλύτερο αν διαφορετικές ηλικίες συμπληρώνονται: Η δύναμη με την γνώση. Ο ενθουσιασμός με την ωριμότητα. Η κατάρτιση με το mentoring. Τα αντανάκλαστικά με την ενσυναίσθηση.

Οι εξελίξεις στην φύση της εργασίας θα έπρεπε να ενθαρρύνουν την παραμονή: η σωματική αντοχή παίζει μικρότερο ρόλο, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού φιλοδοξεί να αξιοποιεί διαφοροποιημένα προσόντα, οι εξελίξεις στη φυσική υγεία αίρουν εμπόδια στις κρίσιμες ηλικίες 55 με 70. Παλαιότερα, τα γυαλιά πρεσβυπίας έδωσαν παράταση ενεργοποίησης εκατομμυρίων ανθρώπων. Σήμερα, αν και οι νεοσεισερχόμενοι στις ηλικίες αυτές δεν είναι 'ψηφιακοί ιθαγενείς', είναι πιο μορφωμένοι, ενώ ήταν εκείνοι που εισήγαγαν τις νέες τεχνολογίες στην παραγωγή. Οι παράγοντες αυτοί συντείνουν στην απουσία απλοϊκής συσχέτισης της κατά κεφαλήν παραγωγικότητας με την ηλικία: Οι μεγαλύτεροι δεν είναι λιγότερο παραγωγικοί. Είναι ειρωνεία ότι η παραγωγικότητα βρίσκεται σε ανοδική πορεία σε Πανεπιστήμια που απαγορεύουν την εργασία ή σε Τράπεζες που πρωτοστατούν σε 'εθελούσιες' εξόδους.

Τι φταίει, λοιπόν, και δεν υπάρχουν δουλειές; Μετά την πανδημία, παρά τις γενικευμένες ελλείψεις εργαζομένων, οι νέες θέσεις για μεγαλύτερες ηλικίες είναι λιγότερες από αυτές που χάθηκαν. Στη Γερμανία όπου επί είκοσι χρόνια επεκτεινόταν η εργασία μεγαλύτερων, σημειώνονται εξάρσεις συνταξιοδότησης αλλά και ανεργία στις ηλικίες 50-65. Στην Ελλάδα, οι ουρές συνταξιοδοτικών εκκρεμοτήτων δεν έχουν τελειωμό.

Η απάντηση δεν βρίσκεται σε υστέρηση φυσικής παραγωγικότητας, αλλά στο κόστος. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κοστίζουν περισσότερο στον εργοδότη επειδή αμείβονται περισσότερο τόσο ανά ώρα, όσο και σχετικά με την παραγωγικότητα. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε 'μισθούς καριέρας', οι οποίοι αρχίζουν χαμηλά και κλιμακώνονται· αυτό επιβραβεύει την μακρά θητεία, διαμορφώνει όμως κατάσταση που ο εργοδότης έχει συμφέρον να διακόψει την συνεργασία σε μεγάλες ηλικίες. Στο Δημόσιο η αμοιβή καθορίζεται από 'τριετίες', θεσπίζοντας άμεση σχέση με την θητεία (και ηλικία), ενώ η ιεραρχική δομή αντιστρατεύεται την συμπληρωματικότητα. Κοινός τόπος στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, η προστασία εργαζομένων με μεγαλύτερη θητεία: η ηλικιακή κλιμάκωση των αμοιβών πλαισιώνεται από αντίστοιχη προστασία από απόλυση. Αποτέλεσμα, οι εργοδότες ψάχνουν ευκαιρίες να απεγκλωβιστούν από την δαπανηρή παρουσία των μεγαλύτερων. Αυτό εξηγεί τις 'εθελούσιες εξόδους' αλλά και την ενθάρρυνση των εργαζομένων να καταθέτουν αίτηση συνταξιοδότησης το ταχύτερο δυνατόν (στην Ελλάδα) ή να 'ποντάρουν' σε παρακάμψεις όπως συντάξεις αναπηρίας (στην Ολλανδία) ή

μακροχρόνια ανεργία (Γερμανία). Εξηγεί επίσης και τακτικές 'στοχοποίησης' εργαζόμενων στους χώρους εργασίας προκειμένου να φύγουν 'οικειοθελώς'.

Ακόμα και καλοπροαίρετη, η προστασία για όσους εργάζονται συνεπάγεται εμπόδια για όσους προσπαθούν να βρουν δουλειά. Το πρόβλημα των μεγαλύτερων εργαζόμενων δεν είναι να *συνεχίσουν* την εργασία. Είναι να βρουν καινούργια δουλειά αν (για οποιοδήποτε λόγο) χάσουν αυτήν που είχαν. Έτσι επιχειρήσεις που ανοίγουν ξανά μετά την πανδημία προτιμούν άλλους. Το πρόβλημα των άνω των 50 είναι να *αλλάξουν* δουλειά ή να βρουν νέα αν βρεθούν χωρίς. Η αγορά εργασίας για αυτούς είναι ανύπαρκτη.

Εκεί υπεισέρχεται ο 'ελέφαντας στο δωμάτιο'- τα αρνητικά ηλικιακά στερεότυπα. Ο 'Μπάρμπα-Γιώργος' είναι συμπαθής όσο παραμένει στο εργοστάσιο. Αν κάνει αίτηση, να προσληφθεί ως άγνωστος, προσκρούει σε τείχος άρνησης. Ξαφνικά γίνεται ψηφιακά φοβικός, ανεπίδεκτος μαθήσεως, ένας δεινόσαυρος που διαταράσσει ισορροπίες. '*Και τι την θέλει την δουλειά; Δεν του φτάνει η σύνταξη;*'. Αν το βιογραφικό του είναι πλούσιο, είναι ξεπερασμένος. Αν του λείπουν γνώσεις πληροφορικής, ουδείς θα του προσφέρει κατάρτιση. Ο δυναμισμός κινδυνεύει και μόνο με την εισβολή του Γιώργου στην 'οικογενειακή φωτογραφία' της επιχείρησης.

Η ηλικιοφοβία είναι η πιο ανθεκτική και διαβρωτική μορφή προκατάληψης. Δεν αποκρύπτεται, αλλά διατυμπανίζεται ως άνοιγμα στην νέα γενιά. Ο μηχανισμός εμπέδωσής της είναι ο ίδιος με τον σεξισμό, τον εθνοκεντρισμό, την ομοφοβία. Η ύπαρξη προκατάληψης δικαιολογεί ενέργειες που καταλήγουν να επιβεβαιώνουν την ορθότητά της. Το πρόβλημα με την ηλικιοφοβία είναι ότι τα στερεότυπα τα υιοθετούν και τα μεταδίδουν οι ίδιοι που τα υφίστανται: 'Τόπο στα νιάτα' · 'εμείς φάγαμε τα ψωμιά μας'· κοκ.

Η εργασία των 50+ δεν είναι αναγκαίο κακό, αλλά αδήριτη ανάγκη. Για να αξιοποιηθεί πρέπει να θέλουν οι ίδιοι, αλλά να τους θέλουν οι εργοδότες και η παραγωγή.

Άρθρο 4: Μια εφαρμογή στα Πανεπιστήμια

(Καθημερινή Κυριακή 26 Ιουνίου 2022)

Αποστρατείες στο Πανεπιστήμιο: Μια επίκαιρη πρόταση

Μια κοινωνία που γηράσκει έχει ανάγκη για περισσότερη εργασία μεγαλύτερων ατόμων. Το Πανεπιστήμιο θα έπρεπε να είναι υπόδειγμα: Ενώ ο χρόνος καταπονεί το σώμα, αυτό που παλαιότερα λεγόταν 'σοφία', συσσωρεύεται.

Παρά ταύτα, ανώτατα όρια εργασίας, δηλαδή υποχρεωτική αποχώρηση, συναντώνται σε δύο επαγγέλματα: σε πιλότους και σε πανεπιστημιακούς. Το πρώτο εξηγείται ως προστασία των επιβατών· στους πανεπιστημιακούς είναι άγνωστο ποιοι προστατεύονται.

Αν πιστεύουμε ότι η κοινωνία οφείλει να αξιοποιεί τους ανθρώπους της, τότε πρέπει να αναρωτηθούμε γιατί χώρες όπως η Φιλανδία, η Γερμανία και η Ελλάδα επιμένουν να αποπέμπουν τους δασκάλους μόλις αυτοί πιάσουν τα 67 ή αργότερα. Το ερώτημα είναι επίκαιρο όταν ρυθμίζονται θέματα Πανεπιστημίων.

Στην Ελλάδα το θέμα ρυθμίζει το ίδιο το Σύνταγμα (άρθρο 16):

«Νόμος ορίζει το όριο ηλικίας των καθηγητών των ΑΕΙ· εωσότου εκδοθεί ο νόμος αυτός οι καθηγητές που υπηρετούν αποχωρούν αυτοδικαίως μόλις λήξει το ακαδημαϊκό έτος μέσα στο οποίο συμπληρώνουν το 67^ο έτος της ηλικίας τους».

Για να προλάβουμε καγχασμούς, το 1975 δεν υφίστατο ηλικία συνταξιοδότησης στο Δημόσιο (που μοίραζε συντάξεις γήρατος σε 30ηδες), ενώ η ηλικία αποχώρησης στο ΙΚΑ ήταν πολύ μικρότερη των 60. Άρα, 67 ως ανώτατη ηλικία φάνταζε τότε εξωπραγματικά υψηλή. Εξ άλλου, η διατύπωση του Συντάγματος καθιστά σαφές ότι για να αλλάξει απαιτείται απλή τροπολογία.

Το ερώτημα, λοιπόν, δεν είναι για ποιον λόγο το Σύνταγμα παρεμβαίνει, αλλά για ποιον λόγο η συνταγματική προτροπή νομοθέτησης αγνοήθηκε για 50 χρόνια. Από τότε, επεκτάθηκε το προσδόκιμο ζωής κατά 15 έτη, ενώ μετά το 2010 τα ελάχιστα γενικά όρια συνταξιοδότησης βρίσκονται σε απόσταση αναπνοής.

Για να ακριβολογούμε, η απαγόρευση αφορά μόνο εργασία μέσα στο Πανεπιστήμιο. Σε επιστημονικά αντικείμενα με την δυνατότητα δραστηριοποίησης εκτός ακαδημαϊκού χώρου – γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί – η απαγόρευση απλώς μετατοπίζει την επαγγελματική δράση στην ελεύθερη αγορά. Η αυξημένη επιρροή αυτών των ειδικοτήτων στα ακαδημαϊκά όργανα ίσως εξηγεί την παράκαμψη του ζητήματος στις περίπου ενιαύσιες πανεπιστημιακές μεταρρυθμίσεις.

Η απαγόρευση, αντιθέτως, ισοδυναμεί με καταδίκη για την βασική έρευνα και για την διδασκαλία. Πριν κάποια χρόνια, η επιθυμία Ελβετών επιστημόνων να συνεχίσουν την έρευνά τους, τους υποχρέωσε να μετακομίσουν τα εργαστήριά τους στην Καλιφόρνια, όπου η εργασία στα πανεπιστήμια είναι ανεμπόδιστη από το 1994 – ένα Γκρίζο Brain Drain.

Αν εξετάσουμε την Ελλάδα σε σχέση με την διεθνή πρακτική, αυτό που εντυπωσιάζει δεν είναι η ύπαρξη απαγόρευσης, όσο η ακαμψία στην εφαρμογή της. Πολλές χώρες εφαρμόζουν ανώτατο όριο στα Πανεπιστήμια: Όμως αυτό κατά κανόνα είναι υψηλότερο από το Ελληνικό (Ιταλία, Ισραήλ, Νιγηρία 70), ενώ υπερβαίνει πολύ το γενικό ελάχιστο. Προβλέπονται, επίσης, ατομικές εξαιρέσεις – αν π.χ. τίθεται σε κίνδυνο πρόγραμμα έρευνας. Οι εξαιρέσεις αυτές χορηγούνται με σχετική ευκολία τα πρώτα χρόνια μετά την απαγόρευση.

Στην Αγγλία ο Νόμος Ισότητας 2010 επιτρέπει ανώτατο όριο μόνο όταν τεκμηριώνεται ότι αυτό προάγει 'αντικειμενικό σκοπό'. Όμως, η Οξφόρδη, μόνη στην Αγγλία, επιμένει σε όριο στα 68, (με εξαιρέσεις ως 70). Το δικαστήριο ανέλυσε την ύπαρξη δύο αντικρουόμενων εννοιών δικαιοσύνης: Από τη μια η καταπάτηση δικαιωμάτων μεγαλύτερων που εκδιώκονταν με μόνο κριτήριο την ηλικία χωρίς συνυπολογισμό ατομικών συνθηκών· από

την άλλη, η ανάγκη για ανανέωση. Ειδικά στην Οξφόρδη η απαγόρευση προάγει το φλέγον εκεί θέμα της γεωγραφικής, εθνοτικής και έμφυλης ποικιλομορφίας – αφού επιτρέπει την είσοδο σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

Το θέμα της ανανέωσης είναι το ισχυρότερο επιχείρημα για ύπαρξη των ορίων. Αυτό όμως προϋποθέτει (α) πραγματική διάθεση ανοίγματος και (β) ισχυρή ζήτηση για ένταξη στα Πανεπιστήμια. Στις σημερινές συνθήκες η επιθυμία εργασίας στο Πανεπιστήμιο είναι έντονη εκεί που συνδυάζεται με ιδιωτική σταδιοδρομία. Σε πολλά άλλα αντικείμενα, όμως, ο ανταγωνισμός από τον ιδιωτικό τομέα δυσχεραίνει πολύ την ανανέωση. Σήμερα πολλά τμήματα δυσκολεύονται να στελεχώσουν θέσεις, ακόμη και αν έχουν μεσολαβήσει χρόνια παγώματος εκλογών.

Ο νέος νόμος για τα ΑΕΙ θα μπορούσε να παρέμβει με τρεις τρόπους:

Πρώτον, *το γενικό όριο*: η ηλικία των 67 είναι αναχρονιστική. Μια απλή αύξηση αυτού στα 70 (πιθανώς σταδιακά) θα έφερνε τα ελληνικά πανεπιστήμια κοντά στην διεθνή πρακτική.

Δεύτερον, ατομικές εξαιρέσεις: θα έπρεπε να υπάρχει η δυνατότητα προέκτασης του ορίου σε ατομική βάση κατά 3-4 χρόνια προκειμένου να μην διαταραχθεί η έρευνα.

Τρίτον, *ευελιξία*: θα έπρεπε να επεκταθεί η δυνατότητα αξιοποίησης πανεπιστημιακών που έχουν υπερβεί το ηλικιακό όριο – μια μορφή ‘ευέλικτης συνταξιοδότησης’. Ενώ το σημερινό πλαίσιο επιτρέπει μόνο την μεταπτυχιακή διδασκαλία, θα έπρεπε ο νόμος να ενθαρρύνει την διδασκαλία στα πρώτα χρόνια – εκεί όπου η συσσωρευμένη ‘σοφία’ οφείλει να μεταδοθεί στις νέες γενιές.

Το 1975 το Σύνταγμα επέτρεψε ουσιαστική ανανέωση στα Πανεπιστήμια. Το 2022 ο κοινός νομοθέτης έχει την ευκαιρία να δώσει το παράδειγμα για το τι οφείλει να γίνει σε μια γηράσκουσα κοινωνία.

Άρθρο 5: Πέρα από τη ζωή τριών φάσεων

(Καθημερινή Κυριακή 3 Ιουλίου 2022)

Αποστρατείες στην απασχόληση: Μεταξύ Σοφοκλή και Ληρ

Υπάρχουν τρία είδη ανθρώπων μεγάλης ηλικίας. Το πρώτο, μπορούμε να το πούμε 'Το Πρότυπο Σοφοκλή: Ο Σοφοκλής στα 92 του αποστόμωσε όσους τον κατηγορούσαν για ηλικιακή ανικανότητα, παρουσιάζοντας τον Οιδίποδα επί Κολωνώ. Στην άλλη πλευρά, ο Βασιλιάς Ληρ, το γήρας του οποίου προκαλεί τον οίκτο. Στο δρόμο προς τους δύο συναντούμε τον '50ρη' του Ζαμπέτα, τον 'νέο της εποχής'. Ειλικρινώς, δεν γνωρίζουμε αν κατευθυνόμαστε, ατομικά ή συλλογικά, προς Σοφοκλή ή προς Ληρ· ξέρουμε με βεβαιότητα, όμως, ότι πριν μάθουμε ποιος από τους δύο υπέργηρους μας αφορά, θα περάσουμε από την φάση 'νεοηλικιωμένου Ζαμπέτα'.

Επιτυχής χειρισμός της μακροβιότητας συνίσταται στο να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες αυτού του 'νεοηλικιωμένου' στο εγγύς μέλλον προκειμένου να προετοιμαστούμε για τα διλήμματα που μας επιφυλάσσει το απώτερο μέλλον. Οι γυναίκες και άνδρες 50-70 πρέπει να μπορούν να συνεισφέρουν στην κοινωνία όσο γίνεται περισσότερο. Το οφείλουν αυτό και στη μεγαλύτερη γενιά, αλλά και στους νέους που θα κληθούν να σηκώσουν τα μεγαλύτερα βάρη. Η εργασία των 50+ δεν είναι κακό προς ελαχιστοποίηση, αλλά αδήριτη ανάγκη προς αξιοποίηση. Το πρόβλημα είναι ότι η κοινωνία μας – τόσο οι εργαζόμενοι που πρέπει να θέλουν να δουλεύουν όσο και οι εργοδότες που πρέπει να θέλουν να τους προσλάβουν – βλέπει την εργασία τους απλώς ως προθάλαμο στην αποστρατεία. Το στοίχημα της δεκαετίας μας είναι η οριστική απομάκρυνση της ηλικιοφοβίας, μια πολιτισμική στροφή προς οργανική ένταξη του μεγαλύτερου εργαζόμενου.

Η απάντηση στην 'Μεγάλη παραίτηση των μεγαλύτερων' – το αντικείμενο αυτής της σειράς άρθρων – δεν εξαντλείται σε προτάσεις καινοτόμων δράσεων και ευρηματικών θεσμών (αν και σίγουρα τις εμπεριέχει). Το πρόβλημα έχει κάποια πιθανότητα να λυθεί αν ξεπεράσουμε ένα μοντέλο ζωής που χαρακτήρισε τον 20 αιώνα – την ζωή τριών αυστηρά οριοθετημένων φάσεων: Εκπαίδευση, εργασία, συνταξιοδότηση. Αυτό το μοντέλο με τις σημερινές προοπτικές μακροβιότητας μεταφράζεται σε 'σαράντα χρόνια πρέφα'. Με τις εξελίξεις στην τεχνολογία και την φύση της εργασίας η μακροβιότητα οδηγεί σε οικονομική καθίζηση.

Το τι θα μπει στην θέση των τριών φάσεων είναι ακόμη υπό διαμόρφωση και εξαρτάται από πλήθος ατομικών και συλλογικών αποφάσεων. Οι πιο δραστήριοι και καινοτόμοι, ίσως το ενεργότερο 20% του πληθυσμού, εφαρμόζουν (στο μέτρο που τους επιτρέπεται), ήδη λύσεις 'Γκρίζας Ανάπτυξης' αντιμετωπίζοντας την πληθυσμιακή γήρανση ως επιχειρηματική ευκαιρία. Η πλειοψηφία – πιθανώς 60% του πληθυσμού – θα μπορούσαν να προσαρμοστούν αν τους δινόταν το κίνητρο και τα εργαλεία να αντιδράσουν. Υπάρχει όμως και μια ισχυρή ομάδα – ίσως 20%, ίσως περισσότεροι – που θα βρουν την προσαρμογή αδύνατη μετατρέποντας την αδυναμία ενεργοποίησης ως νέα και εξαιρετικά δηλητηριώδη πηγή κοινωνικών ανισοτήτων.

Το Κράτος οφείλει να άρει εμπόδια ώστε να προχωρήσει η πρώτη ομάδα μόνη της· να προσφέρει κίνητρα και στήριξη προκειμένου να μπορέσει να αντιδράσει η πλειοψηφία· και να βρει τρόπους να στηρίξει την οπισθοφυλακή. Πριν απ' όλα όμως πρέπει να προσφέρει αντίβαρο στην ηλικιοφοβία και στην συγκατάβαση απέναντι στους μεγαλύτερους. Να μεριμνήσει για την υπέρβαση αντιλήψεων δεκαετιών για τους ηλικιακούς ρόλους. Πριν αρχίσει το παραμικρό, πρέπει να προηγηθεί μια ανατροπή – να δεχθούν οι ίδιοι οι ενδιαφερόμενοι ότι η ενωρίτερη συνταξιοδότηση βλάπτει, τους ίδιους και την κοινωνία.

Για να ξεπεραστεί άποψη διάχυτη στην κοινωνία, να επιτευχθεί δηλαδή ιδεολογική στροφή, απαιτείται ένα ισχυρό αφήγημα για τα πλεονεκτήματα των ευέλικτων διαδρομών ζωής. Μόνο έτσι θα αλλάξει το πλαίσιο αλλά και θα συντονιστούν οι πολλές ανατροπές που

συνθέτουν το νέο τοπίο. Δεν αρκεί μια νομική διευθέτηση: Ήδη στην Ευρώπη η ηλικιοφοβία εξισώνεται με διακρίσεις, όπως η ξενοφοβία ή ο σεξισμός – με μηδαμινά αποτελέσματα. Τα δικαστήρια έχουν επιτρέψει πλήθος εξαιρέσεων που καθιστούν την γενική απαγόρευση κενό γράμμα.

Το αφήγημα υπαγορεύει πρωτοτυπίες που αλλάζουν τον κόσμο της εργασίας. Αυτές προϋποθέτουν σύμπνοια κράτους, εργοδοτών και ενδιαφερομένων και εκτείνονται σε τρία πεδία:

Πρώτον, η κοινωνική ασφάλιση πρέπει να προσφέρει κίνητρα αυτοβοήθειας. Από την μια πλευρά να απαγορεύει αυστηρά την αποχώρηση πριν το όριο ηλικίας, από την άλλη να ενθαρρύνει την τόνωση της σύνταξης μετά το όριο – ακριβώς το αντίθετο από ότι ίσχυε μέχρι πρόσφατα. Παράλληλα, πρέπει να προβλεφθούν νέες ρυθμίσεις για την σταδιακή απόσυρση αλλά και την στοχευμένη ανάκληση συνταξιούχων. Προγράμματα αυτοαπασχόλησης ή συνεταιριστικές πρωτοβουλίες υπόσχονται πολλά.

Δεύτερον, πρωτοβουλίες μέσα στις δουλειές για βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Π.χ. Επενδύσεις σε τεχνολογίες που αίρουν εμπόδια ή καινοτομίες στην διαχείριση δυναμικού για την καταπολέμηση της ηλικιακής γκετοποίησης.

Τρίτον, τόνωση της δυνατότητας εξεύρεσης εργασίας – δημιουργία αγοράς. Αυτά μπορούν να είναι είτε γενικής εφαρμογής (κατάρτιση, διαβίου μάθηση, matching), ή ενθάρρυνση συγκεκριμένων επαγγελμάτων, όπως η φροντίδα ή ο τουρισμός.

Γυρίζοντας στην τριανδρία της εισαγωγής. Αφού δεν γνωρίζουμε τι είδους 80ρηδες θα γίνουμε, ο ήρωας της ιστορίας οφείλει να γίνει ο 50ρης του Ζαμπέτα. Αυτός (ομού με την κυρία του) μπορεί να γίνει Σοφοκλής. Αν όχι, τουλάχιστον θα γηροκομήσει τον Ληρ.

Άρθρο 6: Νέα μοντέλα συνταξιοδότησης

(ΝΕΑ Σάββατο 25 Ιουνίου)

Αναζητώντας νέα μοντέλα συνταξιοδότησης

Ο θεσμός της συνταξιοδότησης ήταν κρίσιμη κοινωνική κατάκτηση στον εικοστό αιώνα. Απομακρύνοντας την ανέχεια, κατοχύρωσε για όλους ένα προνόμιο που παλιότερα είχαν μόνο οι πλουσιότεροι. Όμως η άκαμπτη και ισοπεδωτική εφαρμογή της κινδυνεύει να στοιχειώσει τον εικοστό πρώτο.

Το πρόβλημα προκύπτει από την αντιμετώπιση της ζωής ως αλληλουχία τριών αυστηρά οριοθετημένων φάσεων: εκπαίδευση, εργασία, απόσυρση. Οι φάσεις αυτές αντιστοιχούσαν στις πραγματικότητες της βιομηχανικής εποχής, όταν ένας μέσος εργαζόμενος φιλοδοξούσε ευλόγως να βρει μια δουλειά 'δια βίου', ακολουθούμενη από τιμητική αποστρατεία. Το μοντέλο αυτό απαιτούσε οι επιχειρήσεις να επιβιώνουν περισσότερο από την μέση καριέρα, οι δεξιότητες να αντέχουν στο χρόνο και η αποστρατεία να παραμένει σχετικά περιορισμένη. Κανένα από αυτά τα προαπαιτούμενα δεν ισχύει πια: οι σημερινές μεγάλες επιχειρήσεις ήταν άγνωστες πριν 15 χρόνια, η τεχνολογία μεταλλάσσεται, ενώ τα χρόνια της ζωής στην σύνταξη έχουν υπερδιπλασιαστεί. Στο μέλλον οι εξελίξεις θα επιταχυνθούν, παρά θα αναστραφούν.

Οι τριγμοί στο οικοδόμημα της συνταξιοδότησης εντείνονται βλέποντας την εργασία μόνο ως πηγή εισοδήματος και όχι ως κρίσιμο συστατικό της ταυτότητας του ατόμου. Μεγάλη ευρωπαϊκή έρευνα συσχέτισε την πρόωρη συνταξιοδότηση με εξάρσεις κλινικής κατάθλιψης, αν και μόνο για τους άνδρες. Σε εκείνους η απώλεια της επαγγελματικής ταυτότητας αφήνει δυσαναπλήρωτο κενό· αντιθέτως, οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών τις προστατεύουν από 'ταυτοτικό σοκ'. Είναι ο ίδιος λόγος για τον οποίο η προοπτική 'σαράντα χρόνια πρέφας', ακόμη και με εξασφαλισμένο εισόδημα, μοιάζει τόσο ζοφερή.

Όμως, το μοντέλο αυτό της 'ζωής τριών φάσεων' ποτέ δεν είχε απόλυτη εφαρμογή. Για παράδειγμα, ποτέ δεν κάλυψε τις γυναίκες: Οι εναλλαγές εργοδοτών, τα εργασιακά κενά, οι χαμηλότερες αποδοχές οδηγούν σε συνταξιοδότηση 'δεύτερης ταχύτητας'. Το χάσμα φύλων στις συντάξεις είναι πολύ μεγαλύτερο παρά στις αποδοχές, ενώ η συνταξιοδότηση οδηγεί σε αφόρητα διλήμματα με ευθύνες για φροντίδα. Οι αδικίες της περιόδου απασχόλησης μεγεθύνονται στην περίοδο συνταξιοδότησης. Η (κατά τα άλλα ορθή) μετατόπιση του συστήματος προς την ανταποδοτικότητα, κάνει τα προβλήματά τους χειρότερα.

Στην Ελλάδα, ως πρόσφατα, αποφεύγαμε τις ακαμψίες των τριών φάσεων δια της παράκαμψης: η νομική πράξη συνταξιοδότησης σπάνια οδηγούσε σε αποξένωση από την εργασία. Τα χαμηλά όρια ηλικίας συμβάδιζαν με εκτεταμένες καταστρατηγήσεις, νόμιμες (απασχόληση σε άλλο φορέα, απασχόληση με μπλοκάκι) ή παράνομες (γκρίζα εργασία): Εφαρμοζόταν άρρητο 'συμβόλαιο κυρίων': «εμείς θα εισφοροδιαφεύγουμε, εσείς θα μας δίνετε μικρή σύνταξη αλλά πολύ νωρίς, και εμείς θα την συμπληρώνουμε περίπου κατά βούληση.» Αυτή η ευελιξία – το πλήθος 'παραθυράκια' -απέφευγε τις ακαμψίες που οδηγούσαν στην κατάθλιψη. Δυστυχώς, το επετύγχανε με έξοδα των Ταμείων.

Έτσι στην Ελλάδα, τα προβλήματα των τριών φάσεων θα προκύψουν όχι ως ανάγκη προσαρμογής σε μελλοντικές προκλήσεις αλλά από απαιτούμενη διόρθωση ιστορικών δυσλειτουργιών. Η δημοσιονομική κρίση οδήγησε στο τέλος των εξαιρέσεων και την εφαρμογή ενιαίων κανόνων. Η διάσωση των Ταμείων σημαίνει σύνταξη για όλους με κοινούς κανόνες σε κοινή ηλικία. Οι κανόνες αυτοί επιβάλλουν, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, ριζική οριοθέτηση της εργασίας από την συνταξιοδότηση αλλά και εμπόδια στην τόνωση χαμηλών συντάξεων. Όσο η εργασία επεκτείνεται αναγκαστικά ως τα 67, τόσο θα αναδύονται θέματα όπως η ανεπάρκεια θέσεων εργασίας ή η απροθυμία πρόσληψης μεγαλύτερων εργαζομένων. Πιθανό αποτέλεσμα η επανάκαμψη του προβλήματος φτωχών ηλικιωμένων, ή ανεργία 60ρηδων.

Η λύση στην ακαμψία της ζωής τριών φάσεων είναι η δυνατότητα εξεύρεσης δημιουργικής και αποδοτικής δραστηριότητας για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, συνταξιούχους ή μη. Αυτό στην Ελλάδα σημαίνει την αναζήτηση μεθόδων ευελιξίας που δεν επιβαρύνουν τα Ταμεία. Ήδη, πολλές χώρες πειραματίζονται με σταδιακή συνταξιοδότηση, μερική απασχόληση συνταξιούχων ή με ανάκληση συνταξιούχων ('αποσυνταξιοδότηση'). Στην Ιαπωνία δοκιμάζεται ο θεσμός των 'εξωτερικών εργαζομένων' με χαλαρότερη σχέση με τον αρχικό εργοδότη. Το δικό μας Υπουργείο Εργασίας ανακάλεσε συνταξιούχους για τις εκκρεμείς συντάξεις. Την εποχή της αφυπηρέτησης πολλοί έχουν σωρευμένες αποταμιεύσεις, που αν προστεθούν στα εφάπαξ δημιουργούν την ελπίδα νέας καριέρας ως αυτοαπασχολούμενοι.

Τα άτομα μεταξύ 50 και 70 ετών θα αυξάνονται ταχύτατα τα επόμενα είκοσι χρόνια. Ο αναπτυσσόμενος κόσμος χρειάζεται καινοτόμους τρόπους να ελαφρύνει αυτό το δυναμικό χωρίς όμως να θίγει την δική τους ποιότητα ζωής. Ο θεσμός της συνταξιοδότησης ελάφρυνε τις γενιές που πέρασαν. Η νέα συνταξιοδότηση οφείλει να κάνει το ίδιο και τις γενιές που έρχονται.