



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Σχολή Περιβάλλοντος, Γεωγραφίας & Εφαρμοσμένων

Οικονομικών

Τμήμα Γεωγραφίας

ΠΜΣ Εφαρμοσμένη Γεωγραφία και Διαχείριση του Χώρου

Χωρικές Πολιτικές και Ανάπτυξη στην Ευρώπη

«Τι είναι υγιής και ενεργός γήρανση και με ποια μέτρα προωθείται.

Ο ρόλος που μπορεί να παίξει η εταιρική κοινωνική ευθύνη »

Διπλωματική Εργασία

Μίχος Δημήτριος



Σχολή Περιβάλλοντος, Γεωγραφίας & Εφαρμοσμένων

Οικονομικών

Τμήμα Γεωγραφίας

ΠΜΣ Εφαρμοσμένη Γεωγραφία και Διαχείριση του Χώρου

Χωρικές Πολιτικές και Ανάπτυξη στην Ευρώπη

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Τραγάκη Αλεξάνδρα, Καθηγήτρια ,Τμήμα Γεωγραφίας, Χαροκόπειο

Πανεπιστήμιο

Μαλούτας Θωμάς ,Καθηγητής ,Τμήμα Γεωγραφίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Αρτελάρης Παναγιώτης ,Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Γεωγραφίας

Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Ο Μίχος Δημήτριος του Κωνσταντίνου

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.
- 2) Αποδέχομαι ότι η ΒΚΠ μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη της, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες προς όλους όσους συνέβαλαν στην επιτυχία της ολοκλήρωσης. Αρχικά, ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ Αλεξάνδρα Τραγάκη του Τμήματος Γεωγραφίας για την επιλογή του θέματος, την υποστήριξη και βοήθεια σε όλα τα στάδια εκπόνησης της εργασίας. Επιπλέον, ευχαριστώ τους διδάσκοντες καθηγητές μου για τις γνώσεις και τα εφόδια που μου προσέφεραν, καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μου. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω και την οικογένεια μου για την αμέριστη στήριξη και βοήθεια και σε αυτό το στάδιο των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή	1
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εξέλιξη δημογραφικών δεδομένων στον αναπτυγμένο κόσμο	12
1.1 Δημογραφικά δεδομένα στον αναπτυγμένο κόσμο	12
1.2 Η έννοια της γήρανσης	13
1.3 Υγιάς και ενεργός γήρανση	15
1.4 Πολιτικές σε εθνικό επίπεδο και σχέδια δράσης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση της υγιούς γήρανσης.....	16
1.5 Καλές πρακτικές για την ενεργό γήρανση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	29
2.1 Ορισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	29
2.2 Ιστορική αναδρομή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	29
2.3 Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	34
2.4 Φορείς που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	36
2.5 Καλές πρακτικές που υλοποιούνται στην ευρωπαϊκή και στην ελληνική πραγματικότητα.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και υγιάς γήρανση	41
3.1 Υγιάς και ενεργός γήρανση, εταιρική κοινωνική ευθύνη-κουλτούρα	41
3.2 Προτάσεις ενίσχυσης της υγιούς και ενεργούς γήρανσης μέσω της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	48
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	55

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι σύγχρονες κοινωνίες στην Ευρώπη και τις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες χαρακτηρίζονται από κατακόρυφη αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης τις τελευταίες δεκαετίες και παράλληλα γήρανση του πληθυσμού. Είναι κοινή διαπίστωση ότι παγκοσμίως οι άνθρωποι ηλικίας άνω των 65 ετών αποτελούν πλέον την ταχύτερα διευρυνόμενη ηλικιακή ομάδα. Τα δεδομένα αυτά αποτυπώνουν ένα μέγιστο επίτευγμα της ανθρωπότητας, αλλά ταυτόχρονα και μία τεράστια πρόκληση για την επιβίωση των συστημάτων υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Το φαινόμενο της πληθυσμιακής γήρανσης και οι επιπτώσεις του απασχολούν πολιτικούς, υγειονομικούς, κοινωνιολόγους, οικονομολόγους κ.ά. ενώ παράλληλα ένα πλήθος προγραμμάτων και δράσεων βρίσκεται σε εξέλιξη για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που συνεπάγεται η γήρανση του πληθυσμού.

Η προαγωγή της ενεργού γήρανσης αποτελεί πρωταρχικής σημασίας εργαλείο προσέγγισης της γήρανσης και των συνεπειών που απορρέουν από αυτή για το άτομο και την κοινωνία. Με το συγκεκριμένο όρο περιγράφεται η διατήρηση της καλής υγείας των ηλικιωμένων, η προστασία της ανεξαρτησίας και αυτονομίας τους, η διασφάλιση της ποιότητας ζωής τους και η ενεργητική συμμετοχή τους στα κοινωνικά, πολιτιστικά και πνευματικά δρώμενα. Ωστόσο, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος ενεργού γήρανσης απαιτούνται σημαντικές μεταβολές στην αντίληψη, τις συνήθειες και στις οργανωτικές δομές της κοινωνίας.

Η επιτυχής προώθηση της ενεργού γήρανσης προϋποθέτει την αναμόρφωση των συστημάτων υγείας και πρόνοιας, τη συνεργασία πολλών ειδικοτήτων παροχής και φροντίδας υγείας, την πληροφόρηση του κοινού και την αλλαγή συνηθειών και τρόπου ζωής των ηλικιωμένων. Σημαντικός μπορεί να είναι ο ρόλος της σύγχρονης τεχνολογίας στην πρόληψη, την πρόωμη διάγνωση και τη θεραπευτική χρόνιων νόσων που εμφανίζονται συχνότερα στο γήρας και την αντιμετώπιση των αναπηριών που τις συνοδεύουν. Τα οφέλη που συνεπάγεται η υποστήριξη της ενεργού γήρανσης αφορούν τα άτομα, τις οικογένειες, τις κοινωνίες, τα κράτη. Ιδιαίτερως σημαντικές είναι η μείωση χρήσης και κόστους των υγειονομικών υπηρεσιών που θα συμβάλλει στην επιβίωση του κράτους πρόνοιας και η διασφάλιση ευτυχισμένης παραγωγικής ζωής για τους ηλικιωμένους.

Η δυνατότητα παράτασης του εργασιακού βίου, οι ευκαιρίες παραμονής στην αγορά εργασίας και η δυνατότητα συνέχισης της σταδιοδρομίας αλλά και της κοινωνικής προσφοράς των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας απαιτούν αρκετές και σημαντικές μεταρρυθμίσεις:

- 1.Αλλαγή νοοτροπίας που ενισχύει τον ηλικικό ρατσισμό (ageism)και δημιουργία δίκαιων και ορθών συμπεριφορών προς τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.
2. Ενίσχυση της προσπάθειας για την ανάδειξη και την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων.
3. Μεταρρυθμίσεις στον εργασιακό βίο για τη δημιουργία ενός φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος προς όλες τις γενιές .
4. Συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τις μεγάλες επιμέρους διαφορές μεταξύ των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, παρέχοντας ευέλικτα όρια συνταξιοδότησης καθώς και οικονομικά κίνητρα για παράταση του εργασιακού βίου.
5. Οργανωτική μεταρρύθμιση για τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φορέων και παραγόντων που επηρεάζουν το ποιοτικό επίπεδο και την παράταση του εργασιακού βίου.
6. Μεταρρυθμίσεις στις υγειονομικές υπηρεσίες για την ενίσχυση των προληπτικών υπηρεσιών υγείας.

Λέξεις Κλειδιά: Υγιής γήρανση, ενεργός γήρανση, μεταρρυθμίσεις, ενεργός πληθυσμός, ηλικιακά κριτήρια, προσδόκιμο επιβίωσης, σύγχρονες κοινωνίες

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

ABSTRACT

Modern societies in Europe as well as in the rest of the developed world have been characterized by a sharp increase in life expectancy in recent decades and an aging population. It is universally accepted that people over 65 are now the fastest growing age group .Along being a major achievement for mankind, these trends represent a major challenge for the survival of health and social welfare systems. This phenomenon and its effects concern politicians, health, sociologists, economists and more. and a number of programs and actions are under way to address the problems of aging populations.

Promoting active aging is of prime importance as a method of approaching aging and its difficulties for the individual and society. This term describes the maintenance of the elderly's good health, the protection of their independence and autonomy, the assurance of their quality of life and their active participation in social, cultural and spiritual activities. However, the implementation of active aging requires significant changes in the perceptions, habits and organizational structures of society.

Successful promotion of active aging requires the reformation of health and welfare systems, the co-operation of many health and care professionals, public information and the changing habits and lifestyles of older people. The role of modern technology in the early diagnosis and treatment of chronic diseases that occur more frequently in old age and in the treatment of the disabilities that accompany them may be important. The benefits of supporting active aging apply to individuals, families, societies, states.

Particularly important are the reduction in the use and cost of health services that will contribute to the welfare of the welfare state and the provision of a happy productive life for the elderly.

A number of reforms are needed to enhance active aging through better and longer career paths for older workers:

- 1.Changing the culture of fair and good behavior towards older workers
2. Reform of the management practice followed to highlight and exploit the benefits of older workers
3. Reforms in working life to create a friendly working environment for all generations

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

4. Pension reforms that take into account the major individual differences between older workers, providing flexible retirement limits as well as financial incentives to extend working life

5. Organizational reform to improve co-operation between the various actors and actors that affect quality and work life extension 6. Reforms in health services to enhance proactive and preventive occupational health services

Keywords: *Healthy aging, reforms, active population, age criteria, life expectancy, modern societies*

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πιν.1: Οι σημαντικότερες στιγμές στην εξέλιξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....σ.32

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολεί την ανθρωπότητα κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών είναι η γήρανση του πληθυσμού, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι επιδρά σε δημογραφικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό επίπεδο (Hornby-Turner et al.,2017). Ενδιαφέρον έχει η προσέγγιση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, σύμφωνα με την οποία, η βιωσιμότητα των εθνικών οικονομιών δύναται να επηρεαστεί αρνητικά, καθώς αυξάνεται το ποσοστό του γηραιού πληθυσμού σε αυτό (Κοϊδου,2014). Σε παγκόσμιο επίπεδο, η γήρανση οφείλεται αφενός στην αύξηση του προσδόκιμου ζωής, αφετέρου δε, στην συστηματική μείωση των γεννήσεων (WHO,2015). Εδώ και περίπου πενήντα χρόνια, το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται διαρκώς. Η αύξηση αφορά όλες τις ηλικιακές ομάδες, κυρίως όμως τα άτομα άνω των 55 ετών. Η τάση αυτή συνδέεται με την βελτίωση της παρεχόμενης υγειονομικής περίθαλψης, καθώς επίσης και με τις υγιέστερες συνθήκες διαβίωσης στις νεότερες ηλικίες (Mcmanh et al.,2017).Ως αποτέλεσμα σε παγκόσμιο επίπεδο, τόσο ο απόλυτος αριθμός των ηλικιωμένων, όσο και η αναλογία των ηλικιωμένων σε σχέση με τον συνολικό πληθυσμό ανά χώρα αυξάνεται διαρκώς (WHO,2015).

Η παραπάνω τάση πέρα από πρωτόγνωρη είναι μη αναστρέψιμη -τουλάχιστον για τις επόμενες δεκαετίες. Για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πληθυσμιακής γήρανσης ιδιαίτερα σημαντική θεωρείται η προαγωγή της ενεργούς γήρανσης, καθώς μέσω αυτής διατηρείται σε καλά επίπεδα η υγεία των ηλικιωμένων, προστατεύεται η ανεξαρτησία και η αυτονομία τους, ενώ συνάμα διασφαλίζεται η ποιότητα ζωής τους και η ενεργητική συμμετοχή στα κοινωνικά, πολιτιστικά και πνευματικά δρώμενα. Όμως, προκειμένου να μπορέσει να επιτευχθεί η ενεργός γήρανση, απαιτούνται σημαντικές αλλαγές στις αντιλήψεις, στις συνήθειες, αλλά και στις οργανωτικές δομές που χαρακτηρίζουν μια κοινωνία (Πάσχος κ.α,2016).

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την έννοια της υγιούς και ενεργούς γήρανσης, καθώς επίσης και τον ρόλο που δύναται να διαδραματίσει η εταιρική κοινωνική ευθύνη προς την κατεύθυνση αυτή.

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται στην παρούσα Διπλωματική Εργασία είναι βιβλιογραφική αναζήτηση σε διεθνείς βάσεις επιστημονικών δεδομένων, όπως είναι το Google Scholar, το Scopus και το Pubmed, δίνοντας έμφαση σε επιστημονικά περιοδικά τα οποία πραγματεύονται ζητήματα ενεργούς και υγιούς γήρανσης, όπως επίσης και θέματα που συνδέουν την ενεργό γήρανση με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Επιπλέον, χρησιμοποιούνται σχετικά συγγράμματα, όπως επίσης και πηγές από το διαδίκτυο, έτσι ώστε να αποτυπωθούν οι πλέον πρόσφατες επικαιροποιημένες εξελίξεις στο υπό μελέτη θέμα.

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία διαρθρώνεται σε τρία κεφάλαια. Το πρώτο εξετάζει την εξέλιξη των δημογραφικών δεδομένων στον αναπτυγμένο κόσμο. Ειδικότερα, αναλύονται τα δημογραφικά δεδομένα των τελευταίων ετών, ενώ εν συνεχεία εξετάζεται η έννοια της γήρανσης, όπως επίσης και η έννοια της υγιούς και ενεργούς γήρανσης. Ακολούθως, παρουσιάζονται πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με την επίτευξη υγιούς γήρανσης, καθώς επίσης και καλές πρακτικές που αφορούν την ενεργό γήρανση σε εθνικό, αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Περαιτέρω, στο κεφάλαιο δύο, εξετάζεται η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όπου αρχικά προσδιορίζεται εννοιολογικά, ενώ στη συνέχεια γίνεται μια ιστορική αναδρομή στην έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Έπειτα, αναλύονται οι κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που απαντώνται, καθώς και οι φορείς που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και προάγουν την εφαρμογή της. Τέλος, μελετώνται καλές πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι οποίες υλοποιούνται στην ευρωπαϊκή και ελληνική πραγματικότητα. Το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρεί να συνδέσει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη με την υγιή γήρανση, αναδεικνύοντας την αναγκαιότητα ενίσχυσης των πρωτοβουλιών των ιδίων των εταιρειών για την προώθηση της υγιούς και ενεργούς γήρανσης, μέσα από δράσεις και ενέργειες με όφελος τόσο εταιρικό όσο και κοινωνικό. Επιπροσθέτως, μελετάται η σχέση της υγιούς και ενεργούς γήρανσης με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και κουλτούρα που διαμορφώνεται γύρω από αυτή. Τέλος, διατυπώνονται προτάσεις αναφορικά με την ενίσχυση της υγιούς και ενεργούς γήρανσης μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εξέλιξη δημογραφικών δεδομένων στον αναπτυγμένο κόσμο

1.1 Δημογραφικά δεδομένα στον αναπτυγμένο κόσμο

Το 20% του συνολικού της ΕΕ πληθυσμού είναι άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία που αφορούν το έτος 2017. Σε σχέση με την προηγούμενη δεκαετία, ο αριθμός των ατόμων αυτών, αυξήθηκε κατά 2,4%. Ωστόσο, η κατάσταση που επικρατεί μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφοροποιείται, με ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα είναι η Ιταλία και η Ελλάδα, όπου το ποσοστό των ηλικιωμένων άνω των 65 ετών υπερβαίνει το 20%, ενώ αντίθετα το ποσοστό αυτό βρίσκεται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα στην Ιρλανδία. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε χώρες που δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά βρίσκονται στον ευρωπαϊκό χώρο, τα ποσοστά των ανθρώπων άνω των 65 ετών βρίσκονται σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα. Για παράδειγμα, στην Τουρκία, μόλις το 8,3% του πληθυσμού είναι άνω των 65 ετών, ενώ στην Αλβανία το ποσοστό αυτό φθάνει το 13,3% (Eurostat, 2018). Σύμφωνα με την εκτίμηση της Eurostat, ο πληθυσμός των ατόμων ηλικίας άνω των 80 ετών, αναμένεται να αυξηθεί μεταξύ 2017 και 2080 από 5,5% στο 12,7%, ενώ την ίδια περίοδο, αναμένεται οι ηλικιωμένοι άνω των 65 ετών να προσεγγίζουν το 30% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσιάζοντας αύξηση 10% σε σχέση με τα υφιστάμενα επίπεδα.

Στη περίπτωση της Ελλάδας, κατά την διάρκεια της περιόδου 2002 έως 2012, το προσδόκιμο ζωής στα 65 έτη για τον γενικό πληθυσμό παρουσίασε αύξηση από 18,1 σε 19,6 έτη, όντας πάνω από αντίστοιχο προσδόκιμο ζωής της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 28, το οποίο από 17,8 έφθασε στα 19,6 (Παπαδάκης κ.α., 2012). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η αύξηση στη διάρκεια ζωής αφορά και τα δύο φύλλα, με τον μέσο όρο ζωής στους άντρες να φθάνει τα 77,6 έτη, ενώ στις γυναίκες, ο μέσος όρος ζωής ανέρχεται σε 82,9. Ωστόσο, διαπιστώνεται ότι τα έτη υγιούς ζωής, έπειτα από την ηλικία των 65 ετών παρουσιάζουν μια μείωση και έτσι από 10,3 που ήταν για τις γυναίκες το 2006, το 2012 ήταν 7,3, ενώ για τους άνδρες από 10,2 πλέον είναι 8,2 (Πάσχος κ.α., 2016).

Κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, παράλληλα με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής καταγράφεται και μείωση της γεννητικότητας, γεγονός που επιταχύνει την εξέλιξη της

πληθυσμιακής γήρανσης. Ο συνδυασμός των δύο αυτών καταστάσεων, φαίνεται να δυσκολεύει την αντιμετώπιση της γήρανσης του πληθυσμού. Εξετάζοντας την πυραμίδα των ηλικιών στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία που αφορούν το έτος 2010, προκύπτει ότι η βάση είναι στενή εξαιτίας της έντονης υπογεννητικότητας, ενώ οι μέσες ηλικίες παρουσιάζουν διαρκώς αύξηση, γεγονός που συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την αθρόα εισροή μεταναστών κατά την διάρκεια των τελευταίων είκοσι ετών. Τέλος, να σημειωθεί ότι η κορυφή της πυραμίδας διευρύνεται εξαιτίας του συνδυασμού της υπογεννητικότητας, αλλά και της αύξησης του προσδόκιμου διαβίωσης (Πάσχος κ.α., 2016).

1.2 Η έννοια της γήρανσης

Όπως συμβαίνει και με την υγεία, είναι δύσκολο να δοθεί ένας επιστημονικός ορισμός για την έννοια του γήρατος, καθώς αυτό εξαρτάται από πλήθος παραγόντων, οι οποίοι αλληλοσυνδέονται (WHO,2015). Η έναρξη της γήρανσης τοποθετείται χρονικά στην εβδόμη δεκαετία της ζωής και συνδέεται με τον αυξανόμενο κίνδυνο εκδήλωσης ασθένειας, είτε αναπηρίας, καθώς επίσης και με τον περιορισμό των σωματικών και των διανοητικών λειτουργιών που επιτελεί το άτομο (Kusumastuti et al.,2016). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρά το γεγονός ότι το γήρας συμβάλλει στην εμφάνιση μιας νόσου, η ίδια η νόσος δεν μπορεί να προκαλέσει το γήρας. Η γήρανση αποτελεί μια φυσιολογική διαδικασία εξέλιξης, η οποία είναι προοδευτική, καθολική, εγγενής και μη αναστρέψιμη (Αναστασιάδου,2015). Όσον αφορά την βιολογική του διάσταση το γήρας, προκύπτει κατόπιν συσσώρευσης πλήθος κυτταρικών και μοριακών βλαβών, οι οποίες σταδιακά, στο πέρασμα του χρόνου, οδηγούν στον περιορισμό των φυσικών λειτουργιών και ευρύτερα στην λειτουργικότητα του ατόμου. Παράλληλα, και όσο εξελίσσεται η γήρανση του οργανισμού, περιορίζεται προοδευτικά και η προσαρμοστικότητα του οργανισμού, η ευαισθησία, αλλά και η αντοχή του. Παρά το γεγονός ότι οι φυσιολογικές και ομοιοστατικές αλλαγές είναι αναπόφευκτες, ο ρυθμός με τον οποίο αυτές δημιουργούνται παρουσιάζει σημαντικές διαφορές μεταξύ των ανθρώπων (Αναστασιάδου,2015).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών, εμφανίζουν χρόνιες, μη μεταδοτικές ασθένειες, καθώς ήδη από την ηλικία των 45, σταδιακά, μετατοπίζονται οι κύριοι παράγοντες νοσηρότητας από τις μεταδοτικές ασθένειες και τα ατυχήματα στις χρόνιες καταστάσεις. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 85% των ηλικιωμένων πάσχει από μία χρόνια νόσο, ενώ το 30% αυτών, αντιμετωπίζει τρεις ή και περισσότερες παθήσεις. Ορισμένες από τις συνηθέστερες παθήσεις που απαντώνται στις ηλικίες αυτές είναι οι καρδιαγγειακές νόσοι, όπως είναι για παράδειγμα η στεφανιαία νόσος, οι βαλβιδοπάθειες, τα ανευρύσματα ,τα κακοήθη

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχης Δημήτριος

νεοπλάσματα, καθώς και τα αγγειακά εγκεφαλικά επεισόδια, τα οποία προκαλούν και σημαντικό αριθμό θανάτων (Ιωαννίδη,2002).

Πέρα όμως από τις παθήσεις που αναφέρθηκαν, το γήρας συνοδεύεται από μια σειρά χαρακτηριστικών που παρουσιάζουν οι ηλικιωμένοι, όπως είναι για παράδειγμα η αύξηση της αρτηριακής δυσκαμψίας, η ελάττωση της μυϊκής μάζας, η αύξηση του λίπους, οι διαταραχές που εντοπίζονται στην καρδιακή και νεφρική λειτουργία, η ελαττωμένη ελαστικότητα των πνευμόνων, καθώς επίσης και ο περιορισμός της ανοχής της γλυκόζης. Επιπροσθέτως, στους ηλικιωμένους, παρουσιάζεται σταδιακά εξασθένηση της όρασης και της ακοής, όπως και εξασθένηση της όσφρησης, ενώ είναι πολύ σύνηθες η εκδήλωση γηριατρικών συνδρόμων, όπως είναι η άνοια, η κατάθλιψη και οι διαταραχές θρέψης (Dodson & Chaudhry,2012). Η ανάπτυξη χρόνιων νοσημάτων, έπειτα από την ηλικία των 65 ετών, σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την κατάσταση της υγείας κάποιου σε νεότερες ηλικίες, αλλά και με την ύπαρξη ή μη συνηθειών, όπως είναι για παράδειγμα το κάπνισμα, η κατανάλωση αλκοόλ, η καθιστική ζωή, η κατανάλωση αυξημένων ποσοτήτων λιπαρών κτλ. (Tung et al.,2013).

Τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα που προκύπτουν από τη γήρανση του πληθυσμού ποικίλουν. Η αλλαγή στη σύνθεση του πληθυσμού, άσκησε αρνητική επίδραση στην απασχόληση και συνεπώς στην οικονομική αλλά και κοινωνική ζωή. Οι ασφαλιστικοί φορείς δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην συρρίκνωση των οικονομικών τους (μικρότερος όγκος εισφορών καθώς είναι μικρότερο το εργατικό δυναμικό προς περισσότερους συνταξιούχους με μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής και η ταυτόχρονη ύπαρξη πρόωρων συνταξιοδοτήσεων) γεγονός που επιβαρύνει οικονομικά την δημοσιονομική πολιτική των κρατών που έχουν υποχρεωτική δημόσια ασφάλιση. Ο ενεργός πληθυσμός μειώνεται και αυξάνεται ο μη ενεργός ο οποίος και εξαρτάται και από τον προηγούμενο.

Όσο ο πληθυσμός γερνάει αυξάνονται οι απαιτήσεις για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και διογκώνονται οι αντίστοιχες δαπάνες. Καθώς αυξάνεται η ηλικία, αυξάνονται και οι ανάγκες για νοσηλεία και φαρμακευτική αγωγή, καθώς και η απαίτηση για ποιοτικές συνθήκες διαβίωσης και εργασίας που να μην επιβαρύνουν την υγεία. Τούτο όμως συνεπάγεται ένα επιπλέον κόστος, που επιβαρύνει όχι μόνο το δημόσιο σύστημα ασφάλισης, αλλά και τους εργοδότες.

Επιπλέον, οι ηλικιωμένοι βιώνουν συχνά κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό. Ο κοινωνικός αποκλεισμός έγκειται στην λανθασμένη αντίληψη ότι οι γηραιότεροι είναι φορείς αναχρονιστικών και ξεπερασμένων αντιλήψεων. Όσον αφορά την εργασία υπάρχει η πεποίθηση ότι είναι λιγότερο εκπαιδεύσιμοι από τους νέους και ταυτόχρονα απολαμβάνουν υψηλούς

μισθούς, λόγω της μεγάλης τους προϋπηρεσίας. Έτσι, αφενός μεν υφίστανται κοινωνική περιθωριοποίηση, αφετέρου δε απειλούνται από την ανεργία και από την οικονομική εξαθλίωση.

1.3 Υγιάς και ενεργός γήρανση

Αρχικά, θα πρέπει να προσδιοριστεί η έννοια της υγείας, η οποία σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), μπορεί να προσδιοριστεί ως «η κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και δεν περιορίζεται στην απουσία νόσου, ασθένειας ή αναπηρίας» (International Health Conference, 2002). Ουσιαστικά, η υγεία συνδέεται με την φυσική, ψυχική, πνευματική και κοινωνική κατάσταση, ενώ ταυτόχρονα, όπως είναι ευρέως γνωστό, η υγεία συνιστά ένα θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, όπου θα πρέπει όλες οι πολιτείες να προασπίζονται, χωρίς να υπάρχουν διακρίσεις κανενός είδους, είτε αυτές είναι φυλετικές, είτε είναι θρησκευτικές, είτε πολιτικές, είτε οικονομικές και κοινωνικές (Fernandez-Ballesteros, 2017).

Ο όρος υγιάς γήρανση εμφανίζεται το 1953 από τους Havighurst & Albrecht και περιγράφει την ιδανική κατάσταση μέσα στην οποία οι άνθρωποι επιβιώνουν σε προχωρημένη ηλικία με διατηρημένη τη ζωτικότητα και τη λειτουργική τους ανεξαρτησία ενώ η νοσηρότητα και αναπηρία είναι συμπίεσμένες σε μια σχετικά μικρή περίοδο πριν από το θάνατο.

Σε αυτή τη διαδικασία μπορούν να αναγνωριστούν δυο στάδια: μια σχετικά μακρά

περίοδος μερικών δεκαετιών μέσα στην οποία η κατάσταση της υγείας σιγά - και σε ένα περιορισμένο βαθμό - επιδεινώνεται ως αποτέλεσμα της φυσιολογικής διαδικασίας γήρανσης και μια μικρή περίοδος, το πολύ μερικών χρόνων πριν το θάνατο, με μια επιταχυνόμενη κατάρρευση της κατάστασης υγείας κυρίως ως αποτέλεσμα προοδευτικής ασθένειας ή καταστροφικών γεγονότων (Haveman-Nies και συν. 2003).

Ωστόσο, πέρα από την σωματική και ψυχική ευεξία, ιδιαίτερα σημαντική θεωρείται και η κοινωνική και πολιτιστική ευημερία που επικρατεί στην κοινωνία που διαβιεί κάποιος. Η κατάσταση της υγείας κάποιου επιδρά στην κοινωνική και οικονομική ευημερία του, αλλά και στην ευημερία της κοινωνίας ευρύτερα. Συνεπώς, καθίσταται αναγκαίο να υπάρχουν οι κατάλληλες στρατηγικές διαχείρισης της υγείας, τόσο σε τοπικό, όσο και σε εθνικό και υπερεθνικό

Τι είναι Υγιάς και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχης Δημήτριος

επίπεδο, οι οποίες θα συμβάλλουν στην προαγωγή της υγείας, καθώς επίσης και στην αναγνώριση των παραγόντων κινδύνου, καθώς και στην πρόληψη των ασθενειών (AIHW,2014).

Ξεχωριστή αναφορά θα πρέπει να γίνει στην υγεία των ατόμων άνω των 75 ετών, η οποία συνιστά μια δια βίου διαδικασία, όπου το άτομο επιδιώκει και προσπαθεί να διαχειριστεί με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο τις ευκαιρίες που διανοίγονται, προκειμένου να καταφέρει να διατηρήσει την σωματική, κοινωνική και πνευματική του ευεξία, όπως επίσης και την ανεξαρτησία και την ποιότητα ζωής που είχε προηγουμένως (Hornby-Turner et al.,2017).

1.4 Πολιτικές σε εθνικό επίπεδο και σχέδια δράσης σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την προώθηση της υγιούς γήρανσης

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ανακήρυξε τη δεκαετία που μόλις ξεκίνησε(2020-2030) ως τη δεκαετία της Υγιούς Γήρανσης. Η ΕΕ έχει εδώ και χρόνια αναδείξει την προώθηση της υγιούς και ενεργού γήρανσης ως βασική προτεραιότητα καλώντας τα κράτη μέλη να αναπτύξουν σχετικά προγράμματα και δράσεις και να εφαρμόσουν πολιτικές. Η Ελλάδα είναι από τις χώρες της Ε.Ε. που έχουν υψηλό προσδόκιμο επιβίωσης οφείλει να αναπτύξει άμεσα πολιτικές που θα φροντίζουν ώστε αυτός ο γηράσκων πληθυσμός να ζει με υγεία για όσο το δυνατό περισσότερο χρόνο.

Το Ευρωπαϊκό Έτος Ενεργού Γήρανσης 2012 στοχεύει στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής και της ευημερίας του πληθυσμού της Ευρώπης, ιδίως των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και στην προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών. Ο ομαλός επαγγελματικός βίος αποτελεί σημαντική συνιστώσα της προώθησης της ενεργού γήρανσης. Κατά συνέπεια, η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια συμβάλλουν καθοριστικά στη εξασφάλιση της ενεργού γήρανσης μέσω της συνεργασίας μεταξύ των νέων, των μμεσηλίκων και των παλαιότερων γενεών.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής της 29ης Φεβρουαρίου 2012 με θέμα «Προώθηση του στρατηγικού σχεδίου υλοποίησης της ευρωπαϊκής σύμπραξης καινοτομίας με θέμα την ενεργό και υγιή γήρανση, το διεθνές σχέδιο δράσης για τη γήρανση που υιοθετήθηκε στη Μαδρίτη τον Απρίλιο του 2002, την απόφαση αριθ. 940/2011/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Έτος Ενεργού Γήρανσης και Αλληλεγγύης μεταξύ των Γενεών, το στρατηγικό σχέδιο υλοποίησης της ευρωπαϊκής σύμπραξης καινοτομίας με θέμα την ενεργό και υγιή γήρανση της

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

17ης Νοεμβρίου 2011, τη γνωμοδότηση της Επιτροπής των Περιφερειών με θέμα «Ενεργός γήρανση: Καινοτομία – Έξυπνη υγεία – Καλύτερη ζωή» του Μαΐου 2012, τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ορίζοντας 2020: Χάρτες πορείας για την ενεργό γήρανση (http://www.europa.eu/legislation_summaries/ ενεργό γήρανση» του Μαΐου 2012):

- χαιρετίζει την πρόταση της Επιτροπής για μια ευρωπαϊκή σύμπραξη καινοτομίας η οποία προωθεί ένα νέου πρότυπο αντιμετώπισης της γήρανσης ως ευκαιρίας για το μέλλον και όχι ως βάρους για την κοινωνία· τονίζει, ωστόσο, ότι αυτή η ευκαιρία δεν θα πρέπει να περιορίζεται σε τεχνικές καινοτομίες (ΤΠΕ) και στις δυνατότητες που ενέχει για την εσωτερική αγορά, τις βιομηχανίες και τις επιχειρήσεις της ΕΕ· καθώς οι λύσεις ΤΠΕ θα πρέπει να είναι φιλικές προς τον χρήστη και προσανατολισμένες προς τον τελικό χρήστη, ιδίως προς τους ηλικιωμένους· πιστεύει ότι θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει μια σαφή και αδιαμφισβήτητη στρατηγική με κοινωνικούς στόχους που προωθούν και αναγνωρίζουν επίσημα τον ρόλο των ηλικιωμένων, και την αξία της πείρας τους ([employment_and_social_policy/employment_rights_and_work organisation/c10823_en.htm](http://www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work organisation/c10823_en.htm)).
- επισημαίνει ότι η στρατηγική αυτή πρέπει επίσης να περιλαμβάνει τη διεξαγωγή ερευνών για νέες μορφές απασχόλησης κατάλληλες και ενδεδειγμένες για ηλικιωμένους· εκτιμά ότι οι δυνατότητες και η προστιθέμενη αξία που μπορούν να προκύψουν από την απασχόληση ηλικιωμένων θα πρέπει να διερευνηθούν διεξοδικότερα, προκειμένου να χαραχθούν κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες θα περιέχουν λύσεις που θα εφαρμόζονται σε όλους και θα είναι αποδεκτές από όλους· επισημαίνει το ευρύ πεδίο για απόκτηση σημαντικής κοινωνικής αξίας από το δημογραφικό πλεονέκτημα των γηραιότερων γενεών (http://www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work organisation/c10823_en.htm).
- τονίζει ότι οι ηλικιωμένοι αντιπροσωπεύουν την ηλικιακή ομάδα με την ταχύτερη ανάπτυξη στην Ευρώπη· ελπίζει, στο πλαίσιο αυτό και προκειμένου να αναπτυχθούν το συντομότερο δυνατόν υποδομές, υπηρεσίες και μέσα ικανά να ανταποκριθούν σε αυτήν την κοινωνική μετάβαση, ότι η Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται με τις εθνικές κυβερνήσεις, τις τοπικές αρχές, τον ΠΟΥ και τον μεγαλύτερο δυνατό αριθμό ενδιαφερόμενων μερών για την εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης στο θέμα αυτό(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el>).

- επισημαίνει την ιδιαίτερα διαφορετική δημογραφική σύνθεση στα κράτη μέλη της ΕΕ και τις σημαντικές εθνικές, πολιτικές και πολιτιστικές διαφορές σε ό,τι αφορά τις αντιλήψεις σχετικά με την δημογραφική πρόκληση και, ιδιαίτερα, τους τρόπους αντιμετώπισής της και προετοιμασίας για αυτήν· (http://www.ec.europa.eu/commission_2010/2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_en.htm).
- τονίζει την ανάγκη να εισακούγονται οι επιθυμίες των ηλικιωμένων ατόμων όσον αφορά την παροχή συντροφιάς μέσω κοινωνικών προγραμμάτων, στο πλαίσιο των οποίων νεαρά άτομα θα ασχολούνται με ηλικιωμένους ανθρώπους και ως αντάλλαγμα θα κερδίζουν από τις αξίες και την εμπειρία τους· φρονεί ότι είναι απαραίτητη η στήριξη της ευρωπαϊκής σύμπραξης καινοτομίας από την κοινωνία των πολιτών όσον αφορά την παροχή υψηλότερου επιπέδου φροντίδας μέσω διαφόρων ιδρυμάτων και ενώσεων (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=el>).
- υπογραμμίζει την ανάγκη να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες ώστε να μπορούν τα άτομα να μετέχουν στην αγορά εργασίας και να παραμένουν παραγωγικά, αφενός βελτιώνοντας την ευελιξία της αγοράς εργασίας μέσω της εισαγωγής λογαριασμών «αποταμίευσης εργασιακού χρόνου» και δυνατοτήτων μερικής απασχόλησης και της θέσπισης διατάξεων για διαφορετικές μορφές εργασιακών συμβάσεων, κατάλληλων για μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους, αφετέρου μέσω ευέλικτων ρυθμίσεων συνταξιοδότησης, όπως είναι η μερική συνταξιοδότηση ή τα πρόσθετα έτη, μεριμνώντας για τη διασφάλιση σε κάθε περίπτωση της δέουσας κοινωνικής προστασίας (Πρόταση Οδηγίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:EN:NOT).
- υποστηρίζει την πρόταση της Επιτροπής να υιοθετηθεί ο ορισμός της ενεργού και υγιούς γήρανσης που έχει διατυπώσει ο ΠΟΥ· τονίζει ότι η ενεργός και υγιής γήρανση αφορά το σύνολο της διάρκειας ζωής του ατόμου και ότι οι ιδιαιτερότητες του πλαισίου της ΕΕ θα πρέπει να ενταχθούν στον ορισμό, που, πιο συγκεκριμένα, θα περιλαμβάνει τις προτεραιότητες της ΕΕ όσον αφορά τις υγιείς και οικολογικά βιώσιμες περιβαλλοντικές συνθήκες, την ευαισθητοποίηση και την πρόληψη σε θέματα υγείας, τον προσυμπτωματικό έλεγχο ακολουθούμενο από κατάλληλη διάγνωση και αποτελεσματική θεραπεία, τις στοιχειώδεις γνώσεις υγείας, την ηλεκτρονική υγεία (eHealth), τη σωματική δραστηριότητα, την ασφάλεια των τροφίμων και την κατάλληλη διατροφή, την ισότητα των φύλων, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (συμπεριλαμβανομένων της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της ασφάλισης υγείας), και τα προγράμματα

κοινωνικής προστασίας· επισημαίνει ότι η γήρανση δεν συνδέεται εξ ορισμού με τη νόσο και την ασθένεια, και δεν θα πρέπει, συνεπώς, να συσχετίζεται ή να εξισώνεται με την εξάρτηση και την αναπηρία(Οδηγία 2000/78/EK περί της διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF).

- ενθαρρύνει τη στενότερη σύνδεση της υγιούς γήρανσης με τη σωματική δραστηριότητα στο πλαίσιο εκπαιδευτικών προγραμμάτων· τονίζει τη σημασία των καθημερινών επιλογών (σχετικά με τη σωματική δραστηριότητα, τη διατροφή, κ.α.) για την πρόληψη των προβλημάτων υγείας· καλεί την Επιτροπή και τις αρμόδιες αρχές των κρατών μελών να ενθαρρύνουν ενεργά τα άτομα όλων των ηλικιών να επιδίδονται σε περισσότερη σωματική δραστηριότητα για να βελτιώσουν την ατομική τους υγεία πράγμα που θα οδηγήσει σε περισσότερα χρόνια με καλή υγεία, καθώς και σε σημαντικά οφέλη για την κοινωνία με τη μορφή συνολικών οικονομικών αποτελεσμάτων και αποτελεσμάτων στον τομέα της δημόσιας υγείας.
- στηρίζει τον στόχο της Επιτροπής για περαιτέρω ανάπτυξη ολοκληρωμένων συστημάτων περίθαλψης και θεραπείας· λαμβάνοντας υπόψη την καταλληλότητα των υφιστάμενων, προτιμώμενων και μελλοντικών συστημάτων περίθαλψης και θεραπείας σε σχέση με την περαιτέρω ανάπτυξή τους και τηρουμένης της αρχής της επικουρικότητας στον τομέα της δημόσιας υγείας, καλεί τα κράτη μέλη και τις αρμόδιες αρχές να αναπτύξουν εθνικά, περιφερειακά και τοπικά συστήματα περίθαλψης και θεραπείας στα οποία θα ενσωματώνεται μια ολιστική και ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τη διαχείριση των ασθενειών που συνδέονται με την ηλικία· καλεί την Επιτροπή να συνδράμει τα κράτη μέλη εν προκειμένω, σεβόμενη παράλληλα τις περιφερειακές και τοπικές διαφορές όσον αφορά τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις αξίες των πολιτών· ενθαρρύνει την Επιτροπή να αξιοποιήσει το έργο του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Φαρμάκων σχετικά με τα φάρμακα για ηλικιωμένους και να το ενσωματώσει με στόχο να βελτιωθεί η πρόσβαση των ηλικιωμένων ασθενών σε ασφαλή και κατάλληλα φάρμακα(The 2015 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies).
- χαιρετίζει την προσέγγιση της Επιτροπής όσον αφορά την ενεργό γήρανση και την ανεξάρτητη διαβίωση, και πιο συγκεκριμένα τη συνολική της άποψη ως προς τον ρόλο και τη σημασία του «χώρου στη γήρανση» καθώς η ακτίνα ή περίμετρος στην οποία ζουν οι άνθρωποι συρρικνώνεται διαρκώς όσο μεγαλώνουν, και καθώς οι ηλικιωμένοι τείνουν ολοένα και συχνότερα να προτιμούν να ζουν ανεξάρτητα για όσο το δυνατόν περισσότερο και να παραμένουν δραστήριοι στην κοινότητά τους· τονίζει την ανάγκη ενθάρρυνσης των ηλικιωμένων να ζουν ανεξάρτητα στις δικές τους κατοικίες για όσο χρόνο επιτρέπουν οι

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

αντοχές τους και εφόσον το επιθυμούν ώστε να μην διαταράσσεται η καθημερινότητά τους τόσο από σωματική όσο και από ψυχολογική άποψη· τονίζει επίσης ότι η λύση δεν αφορά απλώς τις κατοικίες των ηλικιωμένων αλλά και τη δημιουργία διαγενεακών και πλήρως ενεργών γειτονιών· θεωρεί, εν προκειμένω, το κοινό πρόγραμμα «Αυτόνομη διαβίωση υποβοηθούμενη από το περιβάλλον» (AAL JP) σημαντικό μέσο για τη διευκόλυνση της καθημερινότητας των ανθρώπων μέσω τεχνικών βοηθημάτων(<http://www.equineteurope.org/Tackling-Ageism-and-Discrimination>).

Καθώς οι συνέπειες της δημογραφικής πρόκλησης πλήττουν τις χώρες μέλη της Ε.Ε., έχει ξεκινήσει η ενεργοποίηση των μηχανισμών προώθησης ενός πιο υγιεινού τρόπου ζωής ως μέσο πρόληψης ασθενειών που συνδέονται με αυτόν. Το 2000 η Ε.Ε. αναγνώρισε την ανάγκη για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο ώστε η Ε.Ε. να γίνει πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία ικανή για αειφόρο οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες δουλειές.(European Commission, 2007 Healthy ageing: keystone for a sustainable Europe, Brussels: Health and Consumer Protection, Directorate-General).

Σειρά ερευνητικών προγραμμάτων αλλά και προγραμμάτων προώθησης θεμάτων υγείας που αφορούν την τρίτη ηλικία έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια

1. SHARE (the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe)
2. FELICIE (Future Elderly Living Conditions in Europe)
3. AGIR (Ageing, Health and Retirement in Europe)

Έχει ήδη εγκριθεί η πρόταση για μεγάλης κλίμακας ερευνητικό πρόγραμμα για το 2007-2013 που θα περιλαμβάνει θέματα υγείας αλλά και κοινωνικοοικονομικά θέματα με σαφή αναφορά και στους ηλικιωμένους. Παρ' όλα αυτά η υγιής γήρανση δεν έχει πετύχει την κατάλληλη και συνολική προσοχή των ευρωπαϊκών πολιτικών. Το θέμα των ηλικιωμένων και της υγιούς γήρανσης αντιμετωπίζεται περισσότερο με βάση το κόστος παρά ως μια μακρόχρονη επένδυση για την ανάπτυξη της Ε.Ε. όπως θα έπρεπε (AGE και συν., 2007).

Τα επιτυχημένα προγράμματα υγείας που απευθύνονται σε ηλικιωμένους, είτε πρόκειται για εθνικά είτε για τοπικά, οφείλουν να απομακρύνονται από τον πατερναλιστικό τρόπο προσέγγισης που συχνά βάζει όρια και εμπόδια στον αυτοπροσδιορισμό και την αυτοδιάθεση των ηλικιωμένων. Οφείλουν και πρέπει να κινούνται προς την κατεύθυνση της υποβοήθησης της ομάδας στόχου έχοντας άποψη για τις μεθόδους, τις αξίες, τους στόχους των ωφελούμενων. Το ιδανικό σχήμα είναι ο συνδυασμός του αμοιβαίου συμφέροντος ηλικιωμένων και κοινότητας(European Commission, 2007).
Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Commission ,2007 Healthy ageing: keystone for a sustainable Europe, Brussels: Health and Consumer Protection,).

Σοβαρά υπόψη από τους σχεδιαστές των προγραμμάτων θα πρέπει να λαμβάνονται παράγοντες όπως το περιβάλλον, η κουλτούρα, ζητήματα αξιών και ηθικής των ηλικιωμένων που αποτελούν την ομάδα-στόχο. Σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση θα μπορούσαν να παίξουν οι μη κυβερνητικές οργανώσεις που ασχολούνται με την τρίτη ηλικία αλλά και οργανώσεις ηλικιωμένων. Τέλος, σημαντική είναι η περαιτέρω αύξηση της γνώσης για την προώθηση υγείας και την επιτυχή γήρανση με μελέτες που θα πραγματοποιηθούν στην ομάδα των ηλικιωμένων αναπτύσσοντας συνδέσεις ανάμεσα στους ειδικούς και στους ίδιους τους αποδέκτες των ωφελημάτων (AGE, 2007α).

Η προώθηση της υγιούς γήρανσης αποτελεί πλέον αναγκαιότητα και όχι επιλογή. Η μέριμνα για την φροντίδα των ηλικιωμένων παραδοσιακά αποτελεί αντικείμενο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Το εν λόγω υπουργείο χρηματοδοτεί και εποπτεύει προγράμματα σε τοπικό κυρίως επίπεδο (ΚΑΠΗ, ΚΗΦΗ, ΠΒΣΣ, ΠΚΜ), καθώς επίσης την παροχή προνοιακών επιδομάτων και τον έλεγχο των ανοικτών και κλειστών δομών που φιλοξενούν ηλικιωμένους. Το Υ.Υ.Κ.Α είναι υπεύθυνο και για την ορθολογική διάθεση των πόρων σε Μ.Κ.Ο., εθελοντικές οργανώσεις και ιδρύματα που στοχεύουν και σε ηλικιωμένους.(Ευκλείδη, Α. 1999 «Γήρας και υγεία»)

Τα τελευταία χρόνια και άλλα υπουργεία απευθύνουν τις υπηρεσίες τους και εντάσσουν στα προγράμματα τους και τους ηλικιωμένους στα πλαίσια της πολιτικής των ίσων ευκαιριών για όλους, όπως το Υπουργείο Εργασίας με τα προγράμματα κοινωνικού τουρισμού, την παροχή εκπτώσεων σε κοινωνικά θεάματα και στην αγορά βιβλίων μέσω του Οργανισμού Εργατικής Εστίας. Επιπρόσθετα, μέσω των ασφαλιστικών ταμείων, πέρα από τα θέματα που άπτονται των συντάξεων, φροντίζει για την παροχή προγραμμάτων αναψυχής και θεραπείας (λουτροθεραπεία, προγράμματα κατασκηνώσεων, προγράμματα κοινωνικού τουρισμού).

Η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού με την υλοποίηση των προγραμμάτων «Άθληση για όλους» παρέχει ειδικά προγράμματα για την σωματική άσκηση των ηλικιωμένων. Επίσης, το Υπουργείο Τουρισμού υλοποίησε πρόγραμμα κοινωνικού τουρισμού το οποίο απευθυνόταν και στους ηλικιωμένους (<http://gga.gov.gr/>).

Αλλά και οργανισμοί κοινής ωφέλειας - όπως ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (Ο.Τ.Ε.) – εδώ και αρκετά χρόνια έχει εντάξει προγράμματα όπως αυτό της τηλεϊατρικής. Σήμερα, στο πλαίσιο του προγράμματος εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σχεδίασε και υλοποιεί το πρόγραμμα

«ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ 65+» προσφέροντας εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πακέτα τηλεφωνικών υπηρεσιών για ηλικιωμένους (ΟΤΕ, 2007).

Παρά τον αριθμό των υπηρεσιών και των προγραμμάτων που απευθύνονται στους ηλικιωμένους, παρατηρείται μία ανεπάρκεια οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, αποσπασματικότητα των μέτρων, έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των υπουργείων αλλά και των υπηρεσιών γενικότερα. Είναι επίσης προφανής η έλλειψη σχεδιασμού ενός ενιαίου εθνικού σχεδίου δράσης που θα στηρίζεται στις αρχές της υγιούς γήρανσης και των ίσων ευκαιριών για τους ηλικιωμένους πολίτες της χώρας.

Οι κυριότερες υπηρεσίες που απευθύνονται κυρίως ή αποκλειστικά σε άτομα τρίτης ηλικίας είναι:

- Κέντρα Ανοιχτής Περιθαλψής Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η)

Υπάγονται στους Ο. Τ. Α. Σκοπός τους είναι η πρόληψη των βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων των ηλικιωμένων ώστε να παραμείνουν αυτόνομα, ισότιμα, και ενεργά μέλη του κοινωνικού συνόλου. Η διαφώτιση και η συνεργασία του ευρύτερου κοινού και φορέων μέσα και έξω από την κοινότητα για θέματα τρίτης ηλικίας καθώς και η προώθηση της έρευνας πάνω σε θέματα που αφορούν τους ηλικιωμένους (https://www.patt.gov.gr/site/index.php?option=com_content&view=article&id=13367&Itemid=648).

- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η)

Τα κέντρα αποτελούν μέρος προγράμματος που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο σε ποσοστό 75% και 25% από δημόσιους πόρους. Υλοποιούνται από Μ.Κ.Ο. και Ο.Τ.Α. σε όλη τη χώρα. Απευθύνονται σε ηλικιωμένους που δεν είναι σε θέση να εξυπηρετηθούν πλήρως στο σπίτι λόγω προβλημάτων υγείας, κινητικών δυσκολιών, εξαιτίας χρόνιων ή πρόσκαιρων προβλημάτων ψυχικής υγείας καθώς και σε ασθενείς με άνοια και σε άτομα με δυσκολίες που προέρχονται από το οικογενειακό περιβάλλον.

Στις δομές παρέχεται νοσηλευτική φροντίδα, ψυχοσυναισθηματική υποστήριξη, δημιουργική απασχόληση, ενημέρωση και αγωγή υγείας στους φροντιστές των ηλικιωμένων-εξυπηρετούμενων του

προγράμματος (http://www.patt.gov.gr/site/index.php?option=com_content&view=article&id=13365&Itemid=646).

- Πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι (Π.Β.Σ.Σ)

Πρόκειται για πρόγραμμα κοινωνικής προστασίας που έχει στόχο την παροχή οργανωμένης και συστηματικής φροντίδας σε ηλικιωμένους, μοναχικά άτομα και άτομα με αναπηρίες.

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχρος Δημήτριος

Χρηματοδοτήθηκε κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και κατά 25% από το Ελληνικό Δημόσιο. Υλοποιείται από μεγάλο αριθμό δήμων όλης της χώρας.

Παρέχει συμβουλευτική και ψυχοσυναισθηματική στήριξη, νοσηλευτική μέριμνα, φροντίδα νοικοκυριού, βοήθεια στην ατομική υγιεινή και άλλες υπηρεσίες που κρίνονται αναγκαίες κατά περίπτωση. Οι υπηρεσίες παρέχονται με περιοδικές επισκέψεις στο χώρο του σπιτιού. και στελεχώνεται από επαγγελματίες υγείας(<https://www.ypes.gr/eguklioi/synechisi-ton-programmaton-voitheia-sto-spiti-monades-koinonikis-merimnas-kentra-imerisias-frontidas-ilikiomenon>).

- Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας (Μ.Κ.Μ)

Τα προγράμματα αυτά εντάσσονται στο μέτρο 5.2 του επιχειρησιακού προγράμματος απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση που έχει εγκριθεί στο πλαίσιο των Β' και Γ' Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και συγχρηματοδοτήθηκε σε ποσοστό 65% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και σε ποσοστό 35% από το Ελληνικό Δημόσιο. Εκπονείται από τις αναπτυξιακές εταιρίες των δήμων της χώρας. Ανάμεσα στους στόχους του προγράμματος είναι και βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους ηλικιωμένους, η αναβάθμιση του επιπέδου ζωής τους, η ανάπτυξη και βελτίωση της κοινωνικής μέριμνας για τους δημότες(<https://www.ypes.gr/eguklioi/synechisi-ton-programmaton-voitheia-sto-spiti-monades-koinonikis-merimnas-kentra-imerisias-frontidas-ilikiomenon>).

1.5 Καλές πρακτικές για την ενεργό γήρανση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ΕΕ έχοντας από πολύ νωρίς διαπιστώσει τις αρνητικές συνέπειες των μεταβολών στη σύσταση του πληθυσμού της, προωθεί την υιοθέτηση πολιτικών, σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, οι οποίες συνεκτιμούν τις δημογραφικές αυτές αλλαγές. Η ΕΕ δηλαδή, ακολουθώντας το πνεύμα των παγκόσμιων οργανισμών που ασχολούνται με την ενεργό γήρανση, εκτός από τον στόχο της

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχρος Δημήτριος

Λισσαβόνας για αύξηση της απασχόλησης στο ποσοστό του 70% του πληθυσμού, επικεντρώνεται στην προσπάθεια να αντισταθμίσει τη μείωση του ενεργού πληθυσμού. Η κύρια λοιπόν πολιτική της δεν εστιάζεται μόνο στην αύξηση της απασχόλησης αλλά και στην αύξηση των ορίων της ηλικίας συνταξιοδότησης (5 έτη μέχρι το 2010 σύμφωνα με το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002), ώστε να πετύχει τον στόχο του να εργάζεται το 50% των ατόμων ηλικίας 55 ετών και άνω (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η ΕΕ έχει ορίσει κάποιους άξονες δράσης:

- Πρέπει να συντελεστεί αύξηση των γεννήσεων. Αυτό μπορεί να γίνει με την αύξηση των γεννήσεων, την φροντίδα των παιδιών, την στήριξη των νέων, την υποστήριξη των νέων μητέρων και την δημιουργία συνθηκών εργασίας που δεν θα εμποδίζουν την οικογενειακή ζωή. Επίσης η μετανάστευση μπορεί να συμβάλλει θετικά αλλά θα πρέπει να είναι ελεγχόμενη.
- Είναι αναγκαία η αύξηση της απασχόλησης μέσω της καταπολέμησης της σχολικής αποτυχίας, της επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και τη δια βίου εκπαίδευση των ηλικιωμένων. Επιβάλλεται ταυτόχρονα η βελτίωση του περιβάλλοντος απασχόλησης ώστε οι γηραιότεροι να αποχωρούν αργότερα από το εργατικό δυναμικό
- Χρειάζεται να μεταρρυθμιστούν τα ασφαλιστικά συστήματα, να αυξηθεί η ηλικία συνταξιοδότησης, να υπάρξει πιο συντονισμένη από το κράτος και πιο αποτελεσματική υγειονομική περίθαλψη, έτσι ώστε η μακρόχρονη φροντίδα των ηλικιωμένων να αποφέρει τους επιθυμητούς καρπούς από την διαβίωση και απασχόλησή τους.
- Πρέπει να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις στην εργασία και να εκλείψουν οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς και να ενισχυθεί η αλληλεγγύη προς τα γηραιά άτομα.
- Είναι απαραίτητο να υιοθετούν οικονομικές πολιτικές τέτοιες οι οποίες να ενισχύουν την ανάπτυξη, να μειώνουν το δημόσιο χρέος και να εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών.
- Τέλος είναι πολύ σημαντική η συμβολή των επιστημών και της τεχνολογίας στην έρευνα για την αντιμετώπιση ασθενειών ώστε να συντελεστεί η αύξηση του βιοτικού επιπέδου στις γηραιότερες ηλικίες.

Πιο συγκεκριμένα οι καλές πρακτικές υγιούς γήρανσης έχουν να κάνουν με τη πρόληψη και αγωγή της υγείας, με την κοινωνική πολιτική, την κοινωνική δικτύωση, την ισότητα, τη διαγενεακή επικοινωνία, τον εθελοντισμό, το οικονομικό και αστικό περιβάλλον, τις μεταφορές, τον αθλητισμό, τις νέες τεχνολογίες, τον πολιτισμό και τη ψυχαγωγία.

Πρόληψη και αγωγή της υγείας

- ο Πρωτοβουλίες ενημέρωσης των ατόμων άνω των 60 ετών, αλλά και των πολιτών που τα φροντίζουν για την ορθή χρήση των φαρμάκων. Λόγω του ότι οι ηλικιωμένοι συνήθως πάσχουν ταυτόχρονα από περισσότερες από μια παθήσεις και συχνά παίρνουν πολλά φάρμακα με κίνδυνο παρενεργειών ή αλληλοεπιδράσεων κινδύνου με την λάθος χρήση αυτών.
- ο Διατήρηση και ενίσχυση του προγράμματος «βοήθεια στο σπίτι». Εξεύρεση δυνατοτήτων κάλυψης της κατ οίκον νοσηλείας σε ειδικές κατηγορίες ηλικιωμένων σε συνεργασία με κρατικούς φορείς και εθελοντές.
- ο Πρωτοβουλίες ενημέρωσης των ηλικιωμένων σε ζητήματα πρόληψης και αντιμετώπισης προβλημάτων υγείας.
- ο Προγράμματα πρόληψης κυρίως των μη μεταδοτικών ασθενειών με αξιοποίηση των δημοτικών και κρατικών δομών υγείας.
- ο Παροχή ψυχολογικής στήριξης από εξειδικευμένους επιστήμονες με την δημιουργία κέντρων ψυχοκοινωνικής υποστήριξης στους Δήμους.
- ο Προγράμματα πρόληψης ατυχημάτων στο σπίτι και στην πόλη με έκδοση ειδικών οδηγιών.
- ο Σχεδιασμός και οργάνωση μελετών πεδίου στα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ατόμων της τρίτης ηλικίας μέσω των ανωτέρω κέντρων, με στόχο την καταγραφή πρόληψης και αντιμετώπισης.
- ο Ευαισθητοποίηση για τα ψυχικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ηλικιωμένοι, όπως η κατάθλιψη, η γεροντική άνοια και το Αλτσχάιμερ , υποστήριξη πασχόντων και των οικογενειών τους (The 2015 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies).
- ο Αύξηση της παροχής ψυχοθεραπευτικών και ψυχοκοινωνικών παρεμβάσεων για τους ανθρώπους τρίτης ηλικίας.
- ο Λειτουργία προγραμμάτων δραματοθεραπείας σε συνεργασία με τα κατά τόπους Δημοτικά Περιφερειακά Θέατρα.
- ο Νοητική ενδυνάμωση με Ομάδες ανάγνωσης λογοτεχνικών βιβλίων και ποιητικών συλλογών, Ομάδες ασκήσεων νοητικής ενδυνάμωσης –προώθηση γνωστικού επιπέδου ,Ομάδες δια βίου Μάθησης.
- ο Διαμόρφωση προγραμμάτων δια βίου μάθησης και κυρίως τη διασύνδεση των υφιστάμενων γνώσεων των ηλικιωμένων με τις νέες τεχνολογίες, όπως και την ανανέωσή τους με τις εξελίξεις στον χώρο της επιστήμης και της τεχνικής.

Κοινωνική Πολιτική

- Εκστρατείες ενημέρωσης της ευρύτερης κοινωνίας σχετικά με την κοινωνική και βιολογική ταυτότητα του ηλικιωμένου, για τα θεμελιώδη προβλήματα που αντιμετωπίζει, καθώς και των δυνατοτήτων ενεργητικής παρουσίας στην κοινωνική ζωή.
- Διατήρηση και ενίσχυση του θεσμού των ΚΑΠΗ, με μετονομασία του που να τονίζει την συντροφικότητα, ως θεσμού κοινωνικοποίησης, κοινωνικής δικτύωσης, ψυχαγωγίας κλπ και ενίσχυση του ρόλου του ως κύριου φορέα άσκησης πολιτικής για την γ' ηλικία.
- Εκπόνηση σχεδίου επανένταξης της τρίτης ηλικίας στις δραστηριότητες της τοπικής κοινωνίας (πολιτική, οικονομία, πολιτισμός κ.α.).
- Προώθηση θεμάτων ισότητας στην γ' ηλικία, εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου.
- Μέριμνα για την εξάλειψη της κακοποίησης ψυχολογικής, σωματικής και οικονομικής, των ηλικιωμένων.
- Σχεδιασμός προγραμμάτων ελαχιστοποίησης των μορφών ιδρυματοποίησης των ατόμων ηλικίας 65plus. Στα πλαίσια της δυνατότητας μη ιδρυματοποίησης θα μπορούσε να δοθούν προνόμια στους άμεσους συγγενείς ή ενδιαφερομένους όπως για παράδειγμα μείωση ωραρίου εργασίας κατά την περίοδο που φροντίζουν αυτούς.
- Ειδική μέριμνα και προγράμματα υποστήριξης των ανθρώπων και των οικογενειών που φροντίζουν ηλικιωμένους με χρόνιες παθήσεις(Policies and priority interventions for healthy ageing).

Κοινωνική δικτύωση

Δημιουργία και οργάνωση γραφείου διαμεσολάβησης στο Δήμο, ώστε να δίνεται δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας των ενδιαφερόμενων ή συγγενών τους για προγράμματα που εκπονούνται και να λαμβάνουν την σχετική ενημέρωση καθώς και δημιουργία δικτύου αλληλεγγύης και αμοιβαίας βοήθειας μεταξύ των ατόμων της τρίτης ηλικίας και με την συμμετοχή εθελοντών(A Researce & Evaluation Framework for Age Friendly Cities).

Ισότητα

Οργάνωση δράσεων που να εστιάζουν στους τρόπους προστασίας από τις παραδοσιακές διακρίσεις φύλου μεταξύ των ηλικιωμένων. Ανάπτυξη στρατηγικών επανακαθορισμού των κοινωνικών ρόλων στο εσωτερικό του οίκου όπως π.χ. την ανακατανομή την εργασιών και των ευθυνών στο εσωτερικό του οίκου.

Διαγενεακή επικοινωνία.

Προγραμματισμένες επισκέψεις ομάδας ηλικιωμένων σε παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία με συγκεκριμένη θεματολογία. Αφήγηση παραδοσιακού παραμυθιού, ιστορικών βιωματικών γεγονότων, αναβίωση εθίμων, κατασκευή παιχνιδιών των παιδικών χρόνων των ηλικιωμένων, αναβίωση των ομαδικών παιχνιδιών στην αυλή των σχολείων, διαγωνισμοί επιτραπέζιων παιχνιδιών μεταξύ παιδιών και ηλικιωμένων.

Εθελοντισμός

Οι ηλικιωμένοι έχουν ελεύθερο χρόνο και πολλοί από αυτούς, επιθυμούν να είναι δραστήριοι, ενεργά μέλη της κοινωνίας και να προσφέρουν εθελοντικά. Να τους παρέχεται η δυνατότητα να εκπαιδεύονται στις αρχές και τις αξίες του εθελοντισμού, συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις του Δήμου και άλλων κοινωνικών φορέων στην πόλη.

Οικονομικό περιβάλλον

- Ανάπτυξη μορφών οικονομικής στήριξης και προστασίας των ευπαθών ομάδων της Τρίτης ηλικίας.
- Λήψη μέτρων για την ελάφρυνση των οικονομικά αδυνάμων.
- Εξασφάλιση τροφής και στέγης σε άπορους ηλικιωμένους

Αστικό περιβάλλον.

Προσβασιμότητα και υποδομές της πόλης. Πόλεις φιλικές προς τους ηλικιωμένους. Ασφάλεια.

- Έλεγχος πεζοδρομίων, οδών και δημοσίων κτηρίων κλπ. ως προς τη δυνατότητα που παρέχουν στην άνετη κίνηση των ηλικιωμένων. Διορθωτικές παρεμβάσεις.
- Καλή συγκοινωνία με τα μέσα μαζικής μεταφοράς.
- Πράσινους και εύκολα προσβάσιμους υπαίθριους χώρους.
- Σημεία συνάντησης για τις ανθρώπινες συναναστροφές, όπου δεν είναι απαραίτητο να καταναλώνει κανείς οτιδήποτε.
- Κτίρια που διευκολύνουν την πρόσβαση και την ανθρώπινη αλληλεπίδραση.
- Καλός φωτισμός στους δρόμους προς αποφυγήν ατυχημάτων και για λόγους ασφαλείας.
- Εξοπλισμός πόλης με παγκάκια, στέγαστρα κλπ σε κοντινές σχετικά αποστάσεις στους δρόμους και τα πάρκα.
- Δημιουργία διαδρομών περιπάτου.
- Δημιουργία χώρων αποχωρητηρίων σε επιλεγμένα σημεία της πόλης (Υγιής Γήρανση, Μια Πρόκληση για την Ευρώπη του Σουηδικού Ινστιτούτου για την Δημόσια Υγεία, με την συμμετοχή εκπροσώπων όλων των χωρών μελών).

Μεταφορές

- Οικονομικότερα εισιτήρια μέσω μεταφοράς για την εξυπηρέτηση των ατόμων Τρίτης ηλικίας.
- Διαμόρφωση εθελοντικού δικτύου βοήθειας μετακινήσεις των ηλικιωμένων που αντιμετωπίζουν κινητικά προβλήματα και άλλα προβλήματα.
- Στάσεις αστικών λεωφορείων και ΚΤΕΛ προφυλαγμένες από τις καιρικές συνθήκες, εξοπλισμένες με παγκάκια(Οδικός Χάρτης της Ενεργούς Γήρανσης στην Ελλάδα 2012-2020).

Αθλητισμός

- Η δημιουργία προγράμματος άθλησης προσαρμοσμένου στις σωματικές ανάγκες των ηλικιωμένων.
- Η δημιουργία υπαίθριων χώρων άθλησης και εκγύμνασης.
- Η οργάνωση εκδρομών περιπάτου ή άλλων αθλητικών δραστηριοτήτων για ηλικιωμένους.
- Η δημιουργία προγραμμάτων χορού(Strengthening noncommunicable disease policies to promote active ageing).

Πολιτισμός-Ψυχαγωγία

- Συγκρότηση ομάδων τέχνης (θέατρο, μουσική, ζωγραφική, ποίηση, γραφιστική κλπ.) που θα απευθύνονται στις ανάγκες καλλιτεχνικής έκφρασης των ατόμων της Τρίτης ηλικίας.
- Ανάλυση πρωτοβουλιών διαπολιτισμικού διαλόγου και επικοινωνίας. Όπως η οργάνωση προγραμμάτων επισκέψεων πολιτιστικής γνωριμίας και ανταλλαγής ατόμων Τρίτης ηλικίας με άλλους Δήμους του Δικτύου και με άλλα κράτη της Ε.Ε.
- Οργάνωση εκδρομών, επισκέψεων σε μουσεία, θέατρα κλπ.
- Οργάνωση καλλιτεχνικών βραδιών και βραδιών συνάντησης σε χώρους του Δήμου.
- Δημιουργία προγραμμάτων με παραδοσιακά φαγητά, ή κεντήματα ή τέχνες παλαιές κλπ από ηλικιωμένους που εκπαιδεύουν τις νεότερες γενεές(The 2015 Ageing Report Underlying Assumptions and Projection Methodologies).

Νέες Τεχνολογίες

- Προγράμματα εκμάθησης υπολογιστών και άλλων ηλεκτρονικών μέσων, με σκοπό την προσαρμογή τους στον νέο τρόπο ζωής, την εξυπηρέτησή τους μέσω ηλεκτρονικών μέσων και τελικά την μείωση του απομονωτισμού και του αποκλεισμού τους.

- ο Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών σε προγράμματα υποστήριξης ηλικιωμένων(The 2015 Ageing Report Underlying Assumptions and Projection Methodologies).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

2.1 Ορισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Είναι γεγονός ότι η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει αναπτυχθεί κατά την διάρκεια των τελευταίων κυρίως ετών, στα πλαίσια του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, συνδέοντας την παραγωγική λειτουργία μιας επιχείρησης με το όραμα, τις αξίες και τις αρχές που αυτή προσβέυει. Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, συνδέεται η παραγωγική λειτουργία με την οικονομική ανάπτυξη του οργανισμού/επιχείρησης, συνεισφέροντας στο κοινωνικό σύνολο (Παπαδόπουλος,2006). Ωστόσο, για την έννοια αυτή έχουν δοθεί πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί, καθώς έχουν γίνει διαφορετικές προσεγγίσεις κατά την μελέτη της. Ουσιαστικά, στους ορισμούς αυτούς, επισημαίνεται η ανάγκη της επιχείρησης να μεριμνήσει για τις επιπτώσεις που προκαλεί η παραγωγική της λειτουργία, απέναντι στην κοινωνία ευρύτερα. Σύμφωνα με τον Dahlsrud (2008), η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να προσδιοριστεί ως μια στρατηγική, η οποία διακρίνεται σε πέντε επιμέρους διαστάσεις, λαμβάνοντας υπόψη το περιβάλλον στο οποίο και δραστηριοποιείται. Οι διαστάσεις αυτές είναι η περιβαλλοντική διάσταση, η κοινωνική διάσταση, η οικονομική διάσταση, ο εθελοντισμός, καθώς επίσης και η αλληλεπίδραση που συμβαίνει με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2.2 Ιστορική αναδρομή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης φαίνεται να απαντάται για πρώτη φορά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα και ακόμη πιο έντονα στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα. Από τις πλέον σημαντικές συνεισφορές στην ανάπτυξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι αυτή του Bowen Howard, ο οποίος στο βιβλίο του “Social Responsibilities of the Businessman (1953)”,

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

έθεσε ουσιαστικά τις βάσεις για την ανάπτυξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων. Κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1950 είχε αναπτυχθεί και η έννοια της «κοινωνικής υπευθυνότητας», αντί για την σημερινή έννοια της «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» που είναι σήμερα ευρέως διαδεδομένη (Carroll, 1999).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ουσιαστικά, εξελίχθηκε μέσω δύο γενικών αρχών, όπου η πρώτη ήταν η αρχή της αγαθοεργίας, ενώ η δεύτερη ήταν η αρχή της διαχείρισης. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με την αρχή της αγαθοεργίας (Charity Principle), τα άτομα τα οποία διαθέτουν μεγαλύτερη περιουσία, τα ιδρύματα, καθώς επίσης και οι επιχειρήσεις, μπορούν και παρέχουν εθελοντικά βοήθεια σε άτομα τα οποία βρίσκονται σε δυσμενή οικονομική θέση, είτε σε αρρώστους, είτε σε άτομα με κάποια αναπηρία, είτε ακόμη και σε ηλικιωμένους. Με τον τρόπο αυτό οι επιχειρήσεις προσφέρουν στη κοινωνία, ενώ συνάμα αναδεικνύεται η αμφίδρομη πορεία που αναπτύσσεται μεταξύ του πλούτου και του κοινωνικού προφίλ των επιχειρήσεων. Αναφορικά με την αρχή της διαχείρισης (Stewardship Principle), θα πρέπει οι επιχειρήσεις, αλλά και οι πλούσιοι ιδιώτες να δρουν και να αποφασίζουν λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον όλων των μελών της κοινωνίας, καθώς επίσης και να βλέπουν τους εαυτούς τους ως κοινωνικούς θεματοφύλακες, παρέχοντας τον πλούτο τους για οποιαδήποτε σκοπό θεωρεί η κοινωνία ότι είναι νόμιμος. Τα χρήματα, σύμφωνα με την θεώρηση αυτή, θα βρίσκονταν υπό την κατοχή τους ως παρακαταθήκη, για το καλό της κοινωνίας, εφόσον θεωρείται αυτονόητο πως βασική λειτουργία των επιχειρήσεων αποτελεί ο πολλαπλασιασμός του πλούτου της κοινωνίας, επενδύοντας με τρόπο συνετό και πολλαπλασιάζοντας τον δικό τους πλούτο (Freeman & Liedtka, 1991).

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στο γεγονός ότι το 1971, η Committee for the Economic Development (CED), ένας οργανισμός που αποτελείται από 200 επιχειρηματίες και ακαδημαϊκούς, προχώρησε στην έκδοση ενός κείμενου το οποίο είχε ως τίτλο «The Social Responsibility of Business Corporation», όπου αναφέρονται δύο βασικοί λόγοι προκειμένου να υιοθετηθεί η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Ο πρώτος αφορά το μεταβαλλόμενο κοινωνικό συμβόλαιο με τις επιχειρήσεις, ενώ ο δεύτερος αφορά το διαφωτισμένο προσωπικό συμφέρον. Λαμβάνοντας υπόψη την έννοια του μεταβαλλόμενου κοινωνικού συμβολαίου, οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσαρμόζουν τη λειτουργία τους προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Η λειτουργία της επιχείρησης δεν μπορεί να έρχεται σε αντίθεση με την επιδίωξη της κοινωνικής ευημερίας και έτσι συνάπτεται ένα «κοινωνικό συμβόλαιο», σύμφωνα με το οποίο προσδιορίζονται οι σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ της επιχείρησης και της κοινωνίας, έτσι ώστε να υπάρξει προαγωγή της κοινωνικής ωφέλειας. Με βάση τον δεύτερο λόγο, εφόσον η επιχείρηση

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

αντλεί από την κοινωνία όλους τους αναγκαίους για την λειτουργία της συντελεστές, όπως είναι το κεφάλαιο, το ανθρώπινο δυναμικό, αλλά ακόμη και οι πελάτες, έχει ευθύνη για την πρόοδο της κοινωνίας, εντός της οποίας αναπτύσσει δραστηριότητα (Callaghan & Elkins,1978).

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, οι επιχειρήσεις δεν είναι μόνο ηθικά υποχρεωμένες να συμβάλλουν στην βελτίωση της κοινωνικής ευημερίας, αλλά επωφελούνται από αυτή, ιδίως μέσω της ενίσχυσης της παραγωγικότητας, της υποστήριξης των δικαιωμάτων που έχει ο πολίτης, της παροχής ίσων ευκαιριών για σταδιοδρομία, καθώς επίσης και μέσω της αποτροπής και του περιορισμού της ρύπανσης του περιβάλλοντος. Τέλος, οι επιχειρήσεις καλούνται να συμβάλλουν στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ευημερίας μέσω της προώθησης δράσεων πολιτισμού και τεχνών (Frederick & Devis,1992).

Κατά την διάρκεια των τελευταίων είκοσι ετών και συγκριμένα το 2001, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προέβη στην δημοσίευση της Πράσινου Βίβλου, προκειμένου να ενισχύσει το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Ένα χρόνο αργότερα, κατόπιν ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, γίνεται προτροπή προς τα κράτη, έτσι ώστε να προωθηθεί μια κοινοτική στρατηγική, η οποία θα αφορά την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το οποίο προέβη σε σχετικά ψηφίσματα το 2002 και το 2003, επιδιώκοντας να προωθήσει το ζήτημα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Το 2004 ανακηρύχθηκε ως Ευρωπαϊκό Έτος για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (EKE), έτσι ώστε να υπάρξει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διάδοση της EKE στις επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ασπρίδης,2015).

Ακολούθως, κατά το 2006, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (EKE), δύναται να συμβάλλει στην επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης, ενδυναμώνοντας το δυναμικό της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης. Ιδιαίτερα σημαντικό ήταν το γεγονός ότι η ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αφορούσε την δραστηριότητα για το έτος 2006, αναφορικά με την ανάπτυξη και την απασχόληση, πρόβαλε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ως σημαίνοντα παράγοντα για την ανάπτυξη και την απασχόληση, διαμορφώνοντας μια νέα επιχειρηματική αντίληψη (Στεφάνου,2007).

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι σημαντικότερες στιγμές που αφορούν την εξέλιξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (EKE).

Πίνακας 1: Οι σημαντικότερες στιγμές στην εξέλιξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)¹

Έτος	Γεγονός
1500 π.Χ.	Στην περιοχή της Μεσοποταμίας, ο βασιλιάς Hammurabi επέβαλε έναν κώδικα, σύμφωνα με τον οποίο, οι οικοδόμοι, οι πανδοχείς και οι αγρότες καταδικάζονταν σε θάνατο, εφόσον η αμέλεια τους είχε ως αποτέλεσμα να προκληθεί ο θάνατος άλλων, είτε σοβαρά προβλήματα στους πολίτες της περιοχής όπου δραστηριοποιούνταν
6 ^{ος} -5 ^{ος} αιώνας π.Χ.	Υποχρεωτική καθιέρωση του θεσμού της χορηγίας
16 ^ο αιώνας	Σύνδεση με την ανάπτυξη και την εξέλιξη των πρώτων ιδιωτικών επιχειρήσεων
1799	Ο Robert Owen αγοράζει εργοστάσιο επεξεργασίας βαμβακιού στη Σκωτία και προβαίνει στην λήψη ορισμένων κοινωνικών μέτρων, μεταξύ των οποίων ήταν και η απαγόρευση πρόσληψης παιδιών κάτω των 10 ετών, καθώς και η δημιουργία ενός ταμείου, προκειμένου να παρέχεται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στους εργάτες του
1899	Καθιέρωση των αρχών της αγαθοεργίας και της διαχείρισης από τον Andrew Carnegie στο βιβλίο του “The gospel of Wealth”
Αρχές του 20 ^{ου} αιώνα	Οι αμερικανικές επιχειρήσεις βρέθηκαν στο στόχαστρο για τις αντικοινωνικές πρακτικές που εφάρμοζαν
Δεκαετία του 1960	Σύνδεση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με την επιχειρηματική ηθική, μέσω των δράσεων που αναπτύσσουν οι αμερικανικές επιχειρήσεις στην Ασία και στην Αφρική
1972	Η ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης τίθενται στο επίκεντρο μέσω της 1 ^{ης} Συνόδου του ΟΗΕ που διεξάγεται στην Στοκχόλμη
1977	Διακήρυξη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας αναφορικά με τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία

¹ Ασπρίδης, Α.Γ. (2015). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη-Η Όψη του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Επιχείρηση*. Αθήνα:

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

1986	Ίδρυση του Ομίλου Ενίσχυσης Πολιτιστικών Δραστηριοτήτων (ΟΜΕΠΟ), ο οποίος ασχολούνταν με την πραγματοποίηση χορηγιών και δωρεών
1989	Με αφορμή το ατύχημα Exxon-Valdez, το οποίο προκάλεσε πετρελαιοκηλίδα στις ακτές της Αλάσκας, διαμορφώθηκε Κώδικας δέκα (10) σημείων για την Εταιρική Συμπεριφορά, όπου είχε την ονομασία “Valdez Principles”,
1992	Ιδρύεται η ΜΚΟ “Business for Social Responsibility”
1996	Δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την ΕΚΕ (CSR)- Ίδρυση Ελληνικού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή
1997	Ίδρυση του Social Accountability International
1999	Δημιουργία του Dow Jones Sustainability Index-Έκδοση της Γαλάζιας Βίβλου
2004	Ευρωπαϊκό Έτος για την ΕΚΕ-Καθιέρωση του θεσμού των βραβείων Great Place to Work
2006	Δημιουργείται στην Ελλάδα η έκδοση «ΕΚΕ 50+ Καλές Πρακτικές» από το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
2008	Ιδρύεται το Συμβούλιο ΣΕΒ για την βιώσιμη ανάπτυξη- Έκδοση δύο νέων καταλόγων Καλών Πρακτικών ΕΚΕ, όπως και ο Οδηγός ΕΚΕ για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις
2011	Νέα ευρωπαϊκή πολιτική για την ΕΚΕ, στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»
2012	Δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ευαισθητοποίηση των επαγγελματιών της εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων, σχετικά με την σημασία συνεργασίας για την ΕΚΕ
2013	Η Ευρωπαϊκή Ένωση προβαίνει στην δημιουργία πολυμερών πλατφορμών για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, έχοντας ως θέμα «Ο ρόλος της ΕΚΕ στο επιχειρείν»

2.3 Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, δύναται να λάβει συγκεκριμένες διαστάσεις και ουσιαστικά να αφορά διαφορετικές κατηγορίες δικαιούχων. Ειδικότερα, οι συνηθέστερες όψεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) αφορούν τα ακόλουθα. (Dongmin,2012):

- Πελάτες
- Τοπικές Κοινωνίες
- Περιβάλλον
- Ανθρώπινο Δυναμικό-Ειδικές Ομάδες του Πληθυσμού

Πελάτες

Αναφορικά με τους πελάτες των επιχειρήσεων, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα αξιοπιστίας, αμοιβαίου σεβασμού, καθώς επίσης και ικανοποιητικών υπηρεσιών, έπειτα από την πώληση. Περαιτέρω, μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ο καταναλωτής θα πρέπει να ενημερωθεί με πληρέστερο τρόπο σχετικά με την χρησιμότητα του αγαθού που παράγεται, καθώς επίσης και για την δυνατότητα αναγνώρισης του δικαιώματος για την δυνατότητα να επιλέξει το αγαθό που επιθυμεί. Ακόμη, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη που συνδέεται με τον πελάτη, αφορά την δυνατότητα ακρόασης για τυχόν παράπονα, σε σχέση με το προϊόν που παράγεται ή αναφορικά με τα ελαττώματα που παρουσιάζει. Όμως, πέρα από τους πελάτες, στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, θα πρέπει η επιχείρηση να ενημερώνει τους μικροεπενδυτές για έντιμη διαχείριση, καθώς επίσης και για την επίτευξη της μέγιστης δυνατής αποδοτικότητας των κεφαλαίων που χρησιμοποιεί.

Τοπικές κοινωνίες

Στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, θα πρέπει οι επιχειρήσεις να συνεισφέρουν στις τοπικές κοινωνίες παρέχοντας εκπαιδευτικά προγράμματα και συνάμα υποστηρίζοντας τις πρωτοβουλίες που αναπτύσσουν οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Έτσι, ενισχύεται η δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς επίσης και η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, η ενδυνάμωση της απασχολησιμότητας, καθώς και οι παροχές και οι χορηγίες σε προγράμματα που αφορούν την ενίσχυση των νέων.

Φυσικό περιβάλλον

Είναι γεγονός ότι η εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) στο φυσικό περιβάλλον είναι ίσως η πιο διαδεδομένη. Η ΕΚΕ που αφορά το φυσικό περιβάλλον σχετίζεται με την βιώσιμη και αειφόρο ανάπτυξη, με την ανάπτυξη πράσινων δράσεων, καθώς επίσης και με ζητήματα που αφορούν την διαχείριση των αποβλήτων. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η βιώσιμη ανάπτυξη δεν συνιστά απλά μια αποκλειστικά περιβαλλοντική έννοια, ωστόσο διαπιστώθηκε ότι θα πρέπει να υπάρξει στενή συσχέτιση μεταξύ της οικονομικής ανάπτυξης, της κοινωνικής συνοχής και της περιβαλλοντικής προστασίας στο πλαίσιο της στρατηγικής που επιδιώκει να εφαρμόσει η Ευρωπαϊκή Ένωση για την βιώσιμη ανάπτυξη.

Ανθρώπινο Δυναμικό-Ευπαθείς ομάδες πληθυσμού

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, οι οποίες φαίνεται να έχουν προβληματική πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα άτομα που έχουν αποφυλακισθεί, οι απεξαρτημένοι πρώην χρήστες ναρκωτικών, καθώς επίσης και τα θύματα trafficking. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν την κατάλληλη ευαισθησία, έτσι ώστε να πληροφορούνται για θέματα, τα οποία συνδέονται με τους υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς επίσης και με τις ανάγκες αυτών. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μέχρι πρόσφατα, οι ομάδες αυτές του πληθυσμού αντιμετωπίζονταν με διστακτικότητα, φόβο, ενώ ορισμένες φορές διαπιστώνονταν και στοιχεία που αφορούσαν τον κοινωνικό ρατσισμό.

2.4 Φορείς που σχετίζονται με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει την ανάπτυξη μιας συμμαχίας για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), η οποία ουσιαστικά αποτελεί ένα γενικό πλαίσιο για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης θα μπορούν να υλοποιηθούν πολλές δημόσιες πολιτικές, δίνοντας έμφαση στην ένταξη ατόμων που θεωρείται ότι είναι λιγότερο ευνοημένα στην αγορά εργασίας, αλλά και στην δια βίου κατάρτιση, καθώς έτσι αυξάνονται τα επίπεδα της απασχολησιμότητας. Περαιτέρω, οι πολιτικές αυτές μπορούν να συμβάλλουν στην αύξηση των επιπέδων καινοτομίας, στον περιορισμό της ρύπανσης, καθώς επίσης και στην ορθολογικότερη χρήση των πόρων, όπως επίσης και στην διαμόρφωση μιας στάσης που φαίνεται να είναι περισσότερο ευνοϊκή για το επιχειρηματικό περιβάλλον, αλλά και στον σεβασμό των ευρωπαϊκών αξιών.

Ήδη από το 1999, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προχώρησε στην έγκριση ψηφίσματος, μέσω του οποίου οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις θα έπρεπε να προβούν στην υιοθέτηση ενός υποχρεωτικού κώδικα συμπεριφοράς. Μέσω του κώδικα αυτού, επιδιώκονταν να αποτραπούν φαινόμενα όπως ήταν τα σκάνδαλα που έλαβαν χώρα κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1990, ενισχύοντας ουσιαστικά τον σεβασμό προς τους εργαζομένους και προς το περιβάλλον. Έπειτα από την έκδοση της Πράσινη Βίβλου, το 2001, αφού ολοκληρώθηκε ο διάλογος που αφορούσε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), στα συμπεράσματα αυτού επισημάνθηκε ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί μια εθελοντική συμπεριφορά των εταιρειών, η οποία δεν περιορίζεται στις νομικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων, αλλά συνδέεται στενά με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης και σχετίζεται γενικότερα με τον τρόπο διαχείρισης των επιχειρήσεων.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης εγγυάται ένα υψηλό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, καθιερώνοντας δικαιώματα, τα οποία σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους, με τις ίσες ευκαιρίες και για τα δύο φύλα, καθώς επίσης και με την ίση μεταχείριση τους εντός των εργασιακών χώρων. Ακόμη, η νομοθεσία λειτουργεί προστατευτικά κατά των διακρίσεων κάθε είδους, όπως είναι για παράδειγμα οι διακρίσεις του φύλου και της φυλετικής καταγωγής. Σχετικά και πάλι με την εργασία, η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει να δημιουργήσει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μέσω της αντίστοιχης στρατηγικής που εφαρμόζει για την απασχόληση.

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στην στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Ευρώπη 2020», η οποία αφορά τις δεξιότητες, τις θέσεις εργασίας, την νεολαία, καθώς επίσης και την τοπική ανάπτυξη, τις επιχειρήσεις, αλλά και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ακόμη, στην στρατηγική αυτή γίνεται λόγος για την κοινοποίηση στοιχείων σχετικά με την κοινωνική ευθύνη και τις κοινωνικά υπεύθυνες δημόσιες συμβάσεις.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Corporate Social Responsibility

Στόχος του συγκεκριμένου δικτύου είναι τεθεί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο επίκεντρο των επιχειρησιακών πρακτικών που εφαρμόζονται, παρέχοντας εκδόσεις, βέλτιστες πρακτικές και εργαλεία, όπως επίσης και προγράμματα εκμίσθωσης μεθόδων προτύπων συγκριτικής προτυποποίησης. Οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο δίκτυο, ο αριθμός των οποίων υπερβαίνει τις 10.000, μπορούν να συμμετέχουν στον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους.

European Business Ethics Network

Πρόκειται για ένα από τα πλέον ενεργά Δίκτυα Επιχειρηματικής Ηθικής, το οποίο ιδρύθηκε το 2000 και έχει διεθνή αναγνώριση, αποτελώντας ουσιαστικά τον εκπρόσωπο της ευρωπαϊκής αντίληψης αναφορικά με το ζήτημα της επιχειρηματικής ηθικής. Στόχος του εν λόγω δικτύου αποτελεί η περαιτέρω διάδοση ενός είδους διοίκησης, η οποία θα στηρίζεται σε αξίες, στην ηθική της ηγεσίας, καθώς επίσης και στην αύξηση των γνώσεων που αφορούν την ευθύνη που έχουν οι εταιρείες απέναντι στην κοινωνία. Ακόμη, το συγκεκριμένο δίκτυο στοχεύει στην καλλιέργεια μιας κοινωνίας επιχειρηματιών, οι οποίοι υιοθετούν και εφαρμόζουν τις αξίες της επιχειρηματικής ηθικής.

2.5 Καλές πρακτικές που υλοποιούνται στην ευρωπαϊκή και στην ελληνική πραγματικότητα

Υπάρχουν τέσσερις τομείς εφαρμογής δράσεων της ΕΚΕ.

- Το ανθρώπινο δυναμικό
- Η αγορά

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

- Το φυσικό περιβάλλον
- Η κοινωνία

Ανθρώπινο δυναμικό

Ιδιοκτήτες και στελέχη εταιρειών αναγνωρίζουν ότι ένα παρακινημένο εργατικό δυναμικό με δεξιότητες και ένας προτιμητέος εργοδότης είναι κρίσιμα στοιχεία του ενεργητικού της οικονομίας της γνώσης. Χαρακτηριστικά ενός σωστού χώρου εργασίας είναι:

- ✓ Η προαγωγή μιας σωστής ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μέσω ευέλικτων ωραρίων εργασίας
- ✓ Η μέριμνα για την υγεία και ευημερία των εργαζομένων
- ✓ Η προσφορά διευκολύνσεων
- ✓ Η επένδυση στην κατάρτιση και ανάπτυξη τους

Όμως τα ανώτερο εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικές προκλήσεις για πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις όταν εφαρμόζουν κανονισμούς για την υγεία και την ασφάλεια ή παρέχουν κατάλληλη κατάρτιση στους υπαλλήλους τους. Από την άλλη πλευρά η σχέση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων τείνουν να είναι πιο φιλικές και άμεσες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και για αυτό υπάρχει πεδίο ανάπτυξης νέων καινοτόμων μορφών κοινωνικού διαλόγου προσαρμοσμένου στις ιδιαιτερότητες των ΜΜΕ σε τομείς κοινού ενδιαφέροντος όπως η κατάρτισή ,η υγεία και η ασφάλεια.

Η σωστή επικοινωνία διοίκησης-εργαζομένων αποτελεί σημαντικό εργαλείο στα χέρια της διοίκησης ώστε να διατηρήσει αλλά και να ενισχύσει την αφοσίωση, την ομαδικότητα και τη συνεργασία των εργαζομένων. Αποκτά δε ιδιαίτερη σημασία όταν η επιχείρηση μεγαλώνει επικοινωνία μπορεί να γίνεται είτε από τα ανώτερα προς τα κατώτερα καθώς και οριζόντια. Μπορεί να έχει τη μορφή πληροφόρησης για θέματα κοινού ενδιαφέροντος αλλά και συναντήσεων σε χώρους εκτός της εταιρείας μέσα από τη διοργάνωση διάφορων εκδηλώσεων. Πρωτοβουλίες όπως οι έρευνες για το εργασιακό κλίμα ή η άμεση επαφή προϊσταμένων-υφισταμένων βοηθούν στην αποτύπωση πιθανών βελτιώσεων και συνεισφέρουν στη δημιουργία καλού εργασιακού κλίματος.

Αγορά

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Η αγορά είναι ένας από τους λιγότερο κατανοητούς τομείς της ΕΚΕ αλλά και ένας από τους σημαντικότερους ,δεδομένου ότι αποτελεί τον πλησιέστερο τομέα στη βασική επιχειρηματική δράση της εταιρείας. Ο τρόπος με τον οποίο οι εταιρείες λειτουργούν στην αγορά είναι ένας κρίσιμος δείκτης του πως έχουν ενσωματώσει κοινωνικά, ηθικά και περιβαλλοντικά ζητήματα στη βασική οργανωτική τους δομή ,στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Στην αγορά οι εταιρείες συνδιαλέγονται τρία σημαντικά εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη :πελάτες και ενώσεις καταναλωτών, προμηθευτές και επιχειρηματικούς εταίρους και επενδυτές ή μέτοχους επίπτωση των πρακτικών που αναφέρονται είναι δύσκολο να μετρηθεί με δείκτες ,όπως η αύξηση των πωλήσεων ,το μερίδιο αγοράς, και ο αριθμός ληφθέντων και αντιμετωπισθέντων παραπόνων δεν αντανακλούν ακριβώς το ευρύ φάσμα των εμπλεκόμενων θεμάτων. Παρόλα αυτά είναι σαφές ότι σημαντικά οφέλη συνδέονται με υπεύθυνες πρακτικές αγοράς. Οι ΜμΕ είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες σε θέματα αγοράς διότι στις περισσότερες περιπτώσεις οι μικρές εταιρείες είναι τμήμα ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού αλυσίδας εφοδιασμού και προμηθεύουν απευθείας μεγάλες εταιρείες που απαιτούν συμμόρφωση με διεθνή πρότυπα.

Περιβάλλον

Η έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης εγκλείει την ιδέα της εξισορρόπησης της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής ολοκλήρωσης με τη διατήρηση ενός υγιούς περιβάλλοντος για τις μελλοντικές γενεές. Τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί αξιοσημείωτη πρόοδος στη συνειδητοποίηση και στο δημόσιο ενδιαφέρον για τις επιπτώσεις των παραγωγικών διαδικασιών στο φυσικό περιβάλλον. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση αυτών των περιβαλλοντικών επιπτώσεων είναι πολλαπλά και σε αυτά περιλαμβάνονται μεταξύ των άλλων συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMAS,ISO 14001) εργαλεία οικολογικού σχεδιασμού ,τεχνικές και τεχνολογίες καθαρότερης παραγωγή

Κοινωνία

Καμία εταιρεία δε μπορεί σήμερα να αγνοήσει τα θέματα που αναφέρονται στο ρόλο και στη συμπεριφορά της απέναντι στην κοινότητα μέσα στην οποία δραστηριοποιείται. Οι επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες στα θέματα αυτά διότι στις περισσότερες περιπτώσεις δραστηριοποιούνται σε τοπικές αγορές εθελοντική δέσμευση για τη δημιουργία οφέλους στη

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

τοπική κοινότητα μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Αυτές συνήθως εκδηλώνονται με τη μορφή χρηματικών ή σε είδος δωρεών αλλά και με τη μορφή της εθελοντικής διάθεσης εργασιακού χρόνου των υπάλληλων της εταιρείας ή και των ιδιοκτητών της. Εδώ συγκαταλέγονται οι διάφορες χορηγίες αλλά και ανταπόκριση των επιχειρήσεων σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και υγιής γήρανση

3.1 Υγιής και ενεργός γήρανση, εταιρική κοινωνική ευθύνη-κουλτούρα

Προκειμένου μία επιχείρηση να επιβιώσει και να αναπτυχθεί είναι αναγκαίο να διαθέτει σε κάθε χρονική περίοδο το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, με τις απαραίτητες επαγγελματικές δεξιότητες. Συνήθης λύση για την εξασφάλιση της παραπάνω συνθήκης αποτελεί η στελέχωση της οργάνωσης με νέους υπαλλήλους. Εντούτοις, συχνά εμφανίζεται ως χρησιμότερη, αποτελεσματική, εναλλακτική πρόταση, η επένδυση στις επαγγελματικές δεξιότητες υφισταμένων στην επιχείρηση, μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων. (European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, A guide to good practice in age management, Dublin, 2006)

Το παραπάνω συμβαίνει διότι οι επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που οι τελευταίοι έχουν αναπτύξει στη διάρκεια της καριέρας τους, συνιστούν πολύτιμο κεφάλαιο για την επιχείρηση, το οποίο είναι αδύνατο να βρεθεί σε νεότερα άτομα, με μικρή επαγγελματική εμπειρία. Από την άλλη μεριά, τυχόν προσπάθεια για ανάπτυξη των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών σε άτομα νεαρής ηλικίας, θα επέφερε δυσβάσταχτα κόστη για τη στελέχωση και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτισή τους, ενώ επιπλέον απαιτεί πολύ χρόνο, ο οποίος στον κόσμο των επιχειρήσεων δεν είναι πάντοτε διαθέσιμος. (European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, A guide to good practice in age management, Dublin, 2006)

Στο πλαίσιο αυτό, η προώθηση της ενεργού γήρανσης, μέσω της βελτίωσης της απασχολησιμότητας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, πρέπει να τεθεί στόχος για τις επιχειρήσεις, οι οποίες παράλληλα με την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους καλούνται να αξιοποιήσουν στο βέλτιστο τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους, διερευνώντας στην πράξη τους τρόπους εκείνους που θα καταστήσουν ευκολότερη και αποτελεσματικότερη την παραμονή των ανθρώπων στον ενεργό βίο για όσο το δυνατόν περισσότερα χρόνια. (European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, A guide to good practice in age management, Dublin, 2006)

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Η νέα ωστόσο αυτή κατάσταση, δε θα έπρεπε να εκλαμβάνεται από τις επιχειρήσεις ως απειλή. Από την πλευρά της επιχείρησης η(ανα)διοργάνωση της εργασίας, προσαρμοσμένη στις ανάγκες των απασχολούμενων που πλησιάζουν στην ηλικία συνταξιοδότησης, μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελής. Προκαταλήψεις και παγιωμένες αναχρονιστικές αντιλήψεις θέλουν τα άτομα αυτά να μην έχουν διάθεση για σκληρή δουλειά, να μην αντέχουν σε μεγάλη και παρατεταμένη πίεση, να μην δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην επαγγελματική τους ζωή.(European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, , Dublin, 2006)

Αντίθετα με αυτά τα στερεότυπα διάφορες επιστημονικές έρευνες, αλλά και η πρακτική των επιχειρήσεων έχουν δείξει ότι οι μεγάλης ηλικίας απασχολούμενοι έχουν πολύτιμες δεξιότητες και εμπειρία. Όταν δε, η σύνθεση του προσωπικού διακρίνεται από ηλικιακή ισορροπία νέων και μεγάλης ηλικίας εργαζομένων θεωρείται πολύ πιο αποτελεσματική για μια επιχείρηση, στο σημερινό ιδίως πλαίσιο του ταχέως μεταβαλλόμενου, παγκοσμιοποιημένου επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Περιορίζοντας κατά συνέπεια τη στελέχωσή της στις νεαρότερες ηλικίες, μία επιχείρηση δεν επιτρέπει την πλήρη ανάπτυξη των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της.(European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006)

Τα οφέλη από την αξιοποίηση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων μπορούμε να πούμε πως είναι τα εξής:

- Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι διαθέτουν εμπειρία και δεξιότητες γεγονός που σε περίπτωση απώλειας των μεγαλύτερων εργαζομένων σημαίνει απώλεια (μερικές φορές αναντικατάστατη) δεξιοτήτων.
- Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας μπορούν να μεταδίδουν στους γνώσεις στους νεότερους.
- Οι νεότεροι επαγγελματίες δεν είναι πάντα διαθέσιμοι, και έτσι η επιχείρηση μπορεί να αξιοποιεί αποθεματικά ανθρωπίνων πόρων, που δημιουργούνται από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.
- Η επιχείρηση ενισχύει το κοινωνικό της προφίλ, αφού αποδεικνύει ότι δεν υφίστανται διακρίσεις.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) τοποθετεί ως κεντρικό ζήτημα στην agenda του τις πολιτικές απασχόλησης οι οποίες εναρμονίζονται με τη Συνθήκη Απασχόλησης (1964). Επιπλέον, δίνει έμφαση σε εκείνες τις πολιτικές που προάγουν την αξιοπρεπή απασχόληση. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν κάθε λόγο να επιθυμούν να παραμείνουν ενεργοί στον επαγγελματικό βίο ξεπερνώντας το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης

τους, άλλωστε η κοινωνία τους χρειάζεται. Παρά ταύτα, η παράταση του επαγγελματικού βίου απαιτεί συμπληρωματικά μέτρα τα οποία συνδέονται με :

- ο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους σε ένα πλαίσιο δια βίου κατάρτισής τους,
- ο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- ο την καταπολέμηση ηλικιακών διακρίσεων
- ο την υιοθέτηση μιας νέας στάσης μεταξύ των εργοδοτών, συναδέλφων και των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων(ILO Employment paper 2000/2 : “ Ageing of the Labor Force in OCDE Countries”)

Το ΔΓΕ σε κείμενο εργασίας το 2000 ουσιαστικά καταρρίπτει τα επιχειρήματα εκείνα τα οποία παρουσιάζουν φανερά αποδυναμωμένους τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα :

α) Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κοστίζουν περισσότερο για τις επιχειρήσεις;

Επικρατεί η αντίληψη ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κοστίζουν περισσότερο για τις επιχειρήσεις σε σχέση με τους νεότερους εργαζομένους λόγω υψηλών αμοιβών, bonus παραγωγικότητας και κοινωνικών εισφορών και αποδίδουν λιγότερο. Πράγματι, το ΔΓΕ συμφωνεί όσον αφορά στους μισθούς και τα bonus παραγωγικότητας, εντούτοις δεν επιβεβαιώνεται η άποψη ότι η απόδοση και το αυξανόμενο know how της συγκεκριμένης ομάδας δεν μπορεί να αντισταθμιστεί με το υψηλό κόστος. Το ΔΓΕ ανατρέπει το επιχείρημα σύμφωνα με το οποίο οι εργοδότες δεν προτιμούν να επενδύσουν σε μεγαλύτερο σε ηλικία ανθρώπινο δυναμικό λόγω σύντομου εργασιακού βίου, αντιπαραβάλλοντας σ' αυτό τη διαπίστωση ότι οι νέοι εργαζόμενοι τείνουν να αλλάζουν εργασία σε τακτά διαστήματα(ILO Employment paper 2000/2 : “ Ageing of the Labor Force in OCDE Countries”)

β) Είναι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι λιγότερο παραγωγικοί ;

Η εμφάνιση προβλημάτων υγείας θεωρείται η βασική αιτία πτώσης της παραγωγικότητας. Τα προβλήματα υγείας αυξάνονται ανάλογα με την ηλικία επηρεάζοντας τα ποσοστά του ορίου συνταξιοδότησης για ένα σημαντικό αριθμό μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Ωστόσο, στις περιπτώσεις όπου παρατηρείται παράταση του εργασιακού βίου, τούτη συνοδεύεται από μια αρκετά ικανοποιητική κατάσταση της υγείας. Τα ευρήματα στα πλαίσια μιας πρόσφατης έρευνας(2017) που πραγματοποιήθηκε σε οδηγούς λεωφορείων ηλικίας 60 – 64 ετών είναι ενδιαφέροντα α) σημειώνεται μικρό ποσοστό ατυχημάτων σε σχέση με άλλες ηλικίες, β) προκύπτει ότι η σωστή κρίση και υπομονή της συγκεκριμένης ομάδας αντισταθμίζει τα χαμηλά αντανεκλαστικά ή την οξύνοια της όρασης, γ) όσον αφορά στα θέματα οργανωτικής

συμπεριφοράς εμπειρικά σημειώνεται ότι σ' αυτή την ομάδα παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά αποχής και ατυχημάτων, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και θετικότερες αξίες στην εργασία σε σχέση με νεότερους σε ηλικία εργαζομένους. (ILO Employment paper 2000/2 : “Ageing of the Labor Force in OCDE Countries”)

γ) Οι γεροντότεροι είχαν την ευκαιρία να εργαστούν και τώρα πρέπει να κάνουν χώρο στους νεότερους

Η υπόθεση πίσω από αυτήν τη δήλωση είναι ότι η αγορά εργασίας είναι στατική και διαθέτει έναν λίγο - πολύ σταθερό αριθμό θέσεων εργασιών. Κατά συνέπεια το επιχείρημα θεωρεί ότι εάν οι γηραιότεροι υπάλληλοι παραμείνουν στις δουλειές τους θα εμποδίσουν την είσοδο των νέων στην εργασία. Εντούτοις τα στοιχεία δείχνουν ότι σήμερα οι νέοι κάνουν πολύ διαφορετικές δουλειές απ' ό,τι οι γεροντότεροι (π.χ. εργάζονται στις υπηρεσίες παρά στην βιομηχανία). Επιπλέον οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι με τη συνταξιοδότησή τους απελευθερώνουν θέσεις εργασίας που δεν μπορούν να αναληφθούν άμεσα από τους νέους, δεδομένου ότι απαιτούν δεξιότητες και γνώση που ένας νεοπροσληφθείς δεν διαθέτει.

Η εμπειρία του Βελγίου και της Γαλλίας έδειξε ότι όταν εισήχθησαν τα σχέδια πρόωρης συνταξιοδότησης για τους γεροντότερους εργαζομένους σημειώθηκε μια απότομη πτώση στο ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων, καμία όμως αύξηση στην απασχόληση των νέων ή οποιαδήποτε μείωση των ποσοστών ανεργίας των νέων (OECD 2006). Έτσι, το πραγματικό ζήτημα είναι η γενική ή η πλήρης απασχόληση και δεν μπορεί κανείς να δίνει προτεραιότητα σε μια ηλικιακή ομάδα, αφού καθεμιά έχει διαφορετικά προβλήματα στην αγορά εργασίας.

Ένα άλλο, αρκετά διαφορετικό, επιχείρημα είναι ότι η φύση των διαθέσιμων εργασιών έχει αλλάξει και συνεχίζει να αλλάζει και ότι οι νέοι με τη σωστή κατάρτιση εμποδίζονται να αναλάβουν τις δουλειές αυτές από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους που δεν έχουν ίδιες δεξιότητες και γνώση. Η αναδιάρθρωση που ξεκίνησε την πρόσφατη δεκαετία του '70, με την εισαγωγή των τεχνολογιών πληροφοριών και της τεράστιας τεχνολογικής επανάστασης στον τρόπο που οι στόχοι και η παραγωγή διεκπεραιώνονται, υποχρέωσαν τις επιχειρήσεις στην ΕΕ να επενδύσουν σε αυτές τις τεχνολογίες και κατόπιν να έχουν επιπλέον απαιτήσεις από τους εργαζομένους. Η κοινή αντίδραση, που επηρέασε όλες τις μεταγενέστερες στάσεις, ήταν ότι ο ευκολότερος τρόπος να επιτευχθεί η αναδιάρθρωση ήταν με την εκδίωξη των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, οι οποίοι δεν ήταν εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες. Αυτό έχει επηρεάσει έντονα τη στάση και απέναντι στις επόμενες κλάσεις.

δ) Όσο γερνάς τόσο πιθανότερο είναι να αρρωστήσεις και να έχεις σοβαρά προβλήματα υγείας που οδηγούν σε περισσότερες απουσίες από την εργασία και σε μείωση της ικανότητας να διεκπεραιώνεις

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

καθήκοντα. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δεν μπορούν να εργαστούν τόσο σκληρά και δεν έχουν την ίδια σωματική αντοχή με τους νέους. Οι πιο ηλικιωμένοι τείνουν να έχουν μειωμένες αισθητηριακές δυνατότητες π.χ. όραση, ακοή.

Ναι, υπάρχουν στοιχεία ότι οι πιο ηλικιωμένοι παίρνουν μεγαλύτερη αναρρωτική άδεια. Αλλά αυτό πρέπει να αντιπαραβληθεί με το ότι οι νέοι απουσιάζουν περισσότερες ημέρες, αν και για μικρότερες χρονικές περιόδους και συχνά χωρίς να ενημερώσουν, κάτι που προκαλεί δυσκολίες στον προγραμματισμό για αντικατάσταση και κάλυψη των θέσεων τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η απουσία λόγω ασθένειας αναφέρθηκε ως η υψηλότερη στην ηλικιακή ομάδα 16-24 (3,2%), μένοντας σταθερή ανάμεσα στα 35 και στην ηλικία συνταξιοδότησης (2,8%), με τα χαμηλότερα επίπεδα για όσους εργάζονται μετά τα όρια συνταξιοδότησης. (Labour Market Trends, Απρίλιος 2005). Χαρακτηριστικό των προβλημάτων υγείας μεταξύ των πιο ηλικιωμένων είναι η βραχεία και η παρατεταμένη ανικανότητα που προκαλείται από την αρθρίτιδα, τις παθήσεις της μέσης, τις στεφανιαίες παθήσεις και τις πνευμονικές ασθένειες. Οι αισθητήριες δυνατότητες (όραση και ακοή) παρουσιάζουν κάποια επιδείνωση με τα χρόνια αλλά υπερνικούνται εύκολα με σωστή βοήθεια και σπάνια επηρεάζουν την εκτέλεση των καθηκόντων. Φαίνεται ότι, στους μεγαλύτερους σε ηλικία, τον βραδύτερο ρυθμό τείνει να αντισταθμίζει η αύξηση της ποιότητας και η ακρίβεια στην εκτέλεση των εργασιών. (Labour Market Trends, Απρίλιος 2005)

Στην Ολλανδία η έρευνα έδειξε ότι η διάθεση για συνέχιση της εργασίας αφορούσε εν μέρει την κατάσταση της υγείας, καθώς όσοι ανέφεραν ότι δεν έχουν καλή υγεία, επιθυμούσαν να συνταξιοδοτηθούν γρηγορότερα απ' όσους δεν είχαν προβλήματα υγείας (E.Foundation, 2006). Όμως τα στοιχεία από κάποιες χώρες είναι ξεκάθαρα: στην Εσθονία (2005), όπου οι δείκτες υγείας για τους πιο ηλικιωμένους είναι χαμηλοί, τα ποσοστά συστηματικής απουσίας από τη δουλειά δεν ήταν υψηλότερα μεταξύ των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Εντούτοις αυτή η κατάσταση αλλάζει συνεχώς καθώς σε ολόκληρη την ΕΕ η βελτίωση της υγείας συνεπάγεται μακροζωία, ενώ ταυτόχρονα οι δουλειές που απαιτούν σκληρή σωματική εργασία έχουν περιοριστεί με την εισαγωγή των νέων μορφών παραγωγής και των νέων τεχνολογιών. Ένα αποτέλεσμα είναι η μείωση του αριθμού ορισμένων μορφών σωματικής εργασίας, ενώ οι συνεχείς αλλαγές στον χειρισμό του εξοπλισμού και του φορτίου ενδέχεται να περιορίσουν κάποια είδη σωματικής καταπόνησης. Θα μπορούσε επίσης να σημειώσει κανείς ότι η δύναμη και η αντοχή είναι ατομικά χαρακτηριστικά και κάποιοι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι μπορούν όντως να είναι σωματικά ικανότεροι από τους νεότερους συναδέλφους τους. Ακόμη, όσοι πρέπει να αναλάβουν σωματικά απαιτητικές εργασίες, ενδέχεται ήδη να διαθέτουν την απαραίτητη μυϊκή δύναμη και να είναι σε θέση να τη διατηρήσουν. Εντούτοις στην έκθεση για το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα (2001) ήταν σαφές ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι έκριναν αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον· το 85,2%

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

των απασχολούμενων ανέφερε ότι η εργασία είχε δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία τους έναντι του 59,9% σε ευρωπαϊκό επίπεδο. (European Foundation, EWCO 2007)

ε) Οι γνωστικές διαδικασίες των γεροντότερων εργαζομένων γίνονται βραδύτερες ή χάνονται, π.χ. η μνήμη, η συλλογιστική, η επίλυση προβλημάτων και η κατανόηση, και έτσι η απόδοσή τους στην εργασία πέφτει

Όλες αυτές οι πτυχές της γνωστικής λειτουργίας εξαρτώνται από το άτομο και από τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους. Οι εργαστηριακές μέθοδοι είναι συχνά ακατάλληλες για να κατανοηθεί η γνωστική λειτουργία. Τα στοιχεία δείχνουν ότι δεν υπάρχει κανένας αξιόπιστος συσχετισμός ανάμεσα στην ηλικία και την απόδοση στην εργασία (Park 1994). Αυτό μπορεί να συμβεί για διάφορους λόγους:

- συχνά δεν απαιτείται από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους να αναλάβουν νέα καθήκοντα, συνεχίζουν έτσι τη συνηθισμένη δουλειά τους
- η πείρα προστατεύει τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, ειδικά στις εργασίες με τις οποίες είναι εξοικειωμένοι
- κάθε εξασθένηση κάποιας γνωστικής ικανότητας αντισταθμίζεται εφόσον οι γεροντότεροι είναι συχνά ικανότεροι να αντιμετωπίζουν σύνθετα προβλήματα, ικανότεροι να αξιολογούν τις νέες πληροφορίες και να παίρνουν αξιόπιστες αποφάσεις.

Οι Schooler, Mulatu και Oates (1999) έδειξαν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βελτίωσαν την πνευματική τους λειτουργία μετά από μια ουσιαστικά σύνθετη εργασία σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι οι νεότεροι, ενώ τα καθήκοντα που αποδεικνύουν την ανωτερότητα των νέων είναι σαφώς απλούστερα. (European Foundation, EWCO 2005)

στ) Είναι δύσκολο για τους γεροντότερους να προσαρμοστούν στην αλλαγή, να μάθουν νέες πληροφορίες· οι δεξιότητες και η γνώση τους απαξιώνονται. Δεν αξίζει, επιπλέον, οικονομικά η επένδυση στην κατάρτιση των γεροντότερων εργαζομένων.

Πρόκειται για μια πολύ συνηθισμένη άποψη μεταξύ των εργοδοτών σε πολλές χώρες. Εντούτοις χρήζει περαιτέρω ανάλυσης. Υπάρχουν σημαντικά στοιχεία ότι η καταλληλότητα για απασχόληση βελτιώνεται με την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, δηλαδή σε γνώση και δεξιότητες. Γενικότερα, και όσον αφορά συγκεκριμένες εταιρείες, απαιτείται συνεχής προσπάθεια για να αυξηθεί η αξία του ανθρώπινου δυναμικού ή να αποτραπεί η απαξίωσή του λόγω

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

πεπαλαιωμένων δεξιοτήτων (ιδιαίτερα όσον αφορά τους παλαιότερους εργαζομένους που τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα στοιχειώδους εκπαίδευσης). Ωστόσο, οι εργοδότες θεωρούν ότι η κατάρτιση ως επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό είναι πιο κερδοφόρα με νεότερους απ' ό,τι με μεγαλύτερους εργαζομένους, δεδομένου ότι η περίοδος ανταπόδοσης για τους νεότερους είναι πιο μεγάλη, ενώ τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης σε νεαρότερη ηλικία τους καθιστούν ευκολότερα εκπαιδεύσιμους και αυξάνουν το ποσοστό αποπληρωμής των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό στη συνέχεια. Αλλά για να γίνει αντιληπτό το όφελος της εκπαίδευσης σημαίνει ότι πρέπει κανείς να εξετάζει τους υπαλλήλους για ολόκληρη τη ζωή τους· υπάρχουν διαφορές και μεταξύ ατόμων και μεταξύ γενεών. Οι εργοδότες πρέπει επίσης να εξετάσουν το γεγονός ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι πολύ πιθανότερο να αφήσουν την επιχείρηση, παίρνοντας μαζί τους την κατάρτιση· οι παλαιότεροι εργαζόμενοι έχουν την τάση να παραμένουν στις επιχειρήσεις περισσότερο. Εάν εξετάσουμε την κατάσταση στην Ελλάδα βλέπουμε ότι πολλοί εργαζόμενοι παραδοσιακά καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, που η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων δεν κρίθηκε συναφής με το αντικείμενο ή που η κατάρτιση σπάνια προσαρμοζόταν στις ανάγκες τους. Αυτή η κατάσταση ως έναν ορισμένο βαθμό μεταβάλλεται δεδομένου ότι κάθε ηλικιακή κλάση εργαζομένων έχει ελαφρώς καλύτερη εκπαίδευση. Πρόκειται για μια από τις πτυχές που επισημαίνονται όταν συζητούνται οι διαφορές ανάμεσα στις διάφορες γενιές. Οι ταχείες αλλαγές σε κάποιες δουλειές απαιτούν συνεχή βελτίωση των συναφών δεξιοτήτων και της γνώσης, γι' αυτό και δίνεται έμφαση από την ΕΕ στην κατάρτιση των εργαζομένων, την επανεκπαίδευση και, ειδικότερα, τη διά βίου μάθηση, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι διατηρούν τις απαιτούμενες δεξιότητες προκειμένου να παραμείνουν κατάλληλοι να εργαστούν σε μια συνεχώς μεταβαλλόμενη οικονομία. Εντούτοις η κατάρτιση στην Ελλάδα βρίσκεται σε αξιολύπητα χαμηλό επίπεδο –το χαμηλότερο στην ΕΕ των 15, με το 6% να είναι πολύ χαμηλό για τους παλαιότερους εργαζομένους (E.Foundation: EuroLife 2007). Είναι ενδιαφέρον ότι η νέα νομοθεσία ενάντια στις διακρίσεις λόγω ηλικίας στην απασχόληση επίσης καλύπτει την κατάρτιση και έτσι οι εργοδότες θα πρέπει να την καταστήσουν διαθέσιμη ανεξαρτήτου ηλικίας . Η δυσκολία βρίσκεται στο ότι πολλοί γεροντότεροι εργαζόμενοι δεν αποζητούν ή δεν εκμεταλλεύονται την όποια διαθέσιμη κατάρτιση προσφέρεται από τους εργοδότες τους, η οποία όμως είναι καθοριστική για το εάν πρόκειται να εξακολουθήσουν να θεωρούνται κατάλληλοι για απασχόληση. Τα στοιχεία της EUROSTAT επίσης δείχνουν ότι οι ερωτώμενοι όλων των ηλικιών στην Ελλάδα ήταν αυτοί που ενδιαφέρθηκαν λιγότερο να χρησιμοποιήσουν τον επιπλέον ελεύθερο χρόνο για μελέτη ή εκπαίδευση σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της ΕΕ. Πρόκειται για ένα ανησυχητικό χαρακτηριστικό που πρέπει να απασχολήσει τα σχετικά Υπουργεία(European Foundation, EWCO 2005)

3.2 Προτάσεις ενίσχυσης της υγιούς και ενεργούς γήρανσης μέσω της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Στο κεφάλαιο αυτό θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τρόπους και να δούμε προτάσεις που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν από τις επιχειρήσεις προκειμένου να ενισχυθεί η παραμονή των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων στην παραγωγική διαδικασία.

Ηλικία, παραγωγικότητα και κατάρτιση

Μια σημαντική παράμετρος / συνιστώσα του ζητήματος της γήρανσης είναι η διαρκής κατάρτιση και ανανέωση δεξιοτήτων ώστε να ανταποκρίνονται στις νέες κάθε φορά απαιτήσεις. Ακόμη και αν δεχτούμε το επιχείρημα σύμφωνα με το οποίο η ηλικία δεν επηρεάζει την ικανότητα του εργαζόμενου στη σωστή εκτέλεση των επαγγελματικών του καθηκόντων, εντούτοις η μειωμένη ικανότητα του στην προσαρμογή στη νέα γνώση, στις νέες δεξιότητες και στις νέες τεχνολογίες είναι ικανή να επιβραδύνει τους ρυθμούς της συνεισφοράς τους μακροπρόθεσμα.(ILO 2000/2)

Η επισκόπηση του IALS (International Adult Literacy Survey) συνδέει την ηλικία, με την παραγωγικότητα και την κατάρτιση. Αναφέρονται μεταξύ άλλων τα παρακάτω συμπεράσματα :

- α) οι δεξιότητες βελτιώνονται με την εξάσκηση ενώ εξασθενούν στην αντίθετη περίπτωση,
- β) οι εργαζόμενοι σε μαθησιακό περιβάλλον τείνουν να επιθυμούν την επαγγελματική κατάρτιση,
- γ) αποδεικνύεται ότι το παραγωγικό δυναμικό των 55 – 64 δεν φαίνεται να φθαίνει με την ηλικία με την προϋπόθεση ότι δεν παρατηρούνται φαινόμενα απαρχαιωμένων δεξιοτήτων, φαινόμενο βεβαίως το οποίο συναντάται ανεξάρτητα από την ηλικία.(: ILO Employment paper 2000/2 : “ Ageing of the Labor Force in OCDE Countries)

Έτσι λοιπόν η **εκπαίδευση** παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο καθώς η επιβίωση ενός οργανισμού εξαρτάται από την ικανότητα του να μαθαίνει γρηγορότερα από τους ανταγωνιστές του και να προσαρμόζεται ταχύτερα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο γνωστικό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό μία καλή πρακτική των επιχειρήσεων είναι η διοργάνωση σεμιναρίων που να αποσκοπούν στην κατάρτιση των ανθρώπων τους φροντίζοντας για τη δια βίου μάθηση με στόχο την βελτίωση των υπάρχουσών ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους, τη βελτίωση της απόδοσης και της

αποτελεσματικότητας τους και την ανάπτυξη νέων ικανοτήτων που δεν είχαν πριν την ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους.

Χαρακτηριστικοί τομείς εκπαίδευσης είναι η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών ,η βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών ,οι τεχνικές πωλήσεων ,τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας κ.α.

Ενδεικτικές μέθοδοι της παρεχόμενης εκπαίδευσης-κατάρτισης είναι η μέθοδος on the job training ,τα σεμινάρια από εσωτερικούς ή εξωτερικούς εκπαιδευτές καθώς και η εναλλαγή θέσεων εργασίας(rotation).

Ασφαλείς συνθήκες εργασίας

Είναι προφανές ότι η ικανότητα και προθυμία των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων να συνεχίσουν να εργάζονται εξαρτάται από μια σειρά παραγόντων όπως είναι η καλή κατάσταση της υγείας, οι ασφαλείς συνθήκες εργασίας, τα οικονομικά κίνητρα. Με τη Σύσταση του ΔΓΕ (1980, Νο 162) επιχειρείται αφενός να προσδιοριστούν οι κίνδυνοι που απειλούν την υγεία των εργαζομένων και αφετέρου να υπογραμμιστεί ότι η διασφάλιση σωστών εργασιακών συνθηκών επιβραδύνει τις διαδικασίες γήρανσης των εργαζομένων και κατά συνέπεια την επαγγελματική τους ικανότητα. Η αυξανόμενη ανησυχία όσον αφορά τον ολοένα μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων οι οποίοι εγκαταλείπουν τον εργασιακό βίο πρόωρα εξαιτίας ανικανότητας ή μάλλον ανικανότητας να ανταπεξέλθουν, έχει εγείρει την υπόθεση ότι ηλικία σχετίζεται με τις απαιτήσεις της εργασίας :(ΔΓΕ, Γένοβα, 1995, Παγκόσμια Έκθεση για την Εργασία)

Μία ενδιαφέρουσα πρόταση σε αυτό το πλαίσιο θα μπορούσε να είναι οι **πρόσθετες παροχές υγείας**, οι οποίες συμπληρώνουν τη δημόσια ασφάλιση και έχουν στόχο τη δημιουργία αυξημένου αισθήματος ασφάλειας και συνεπώς μεγαλύτερης ικανοποίησης και πιστότητας των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Μερικές από αυτές μπορεί να είναι η ιδιωτική ασφάλιση των εργαζομένων για μερική ή ολική κάλυψη ιατρικών ,νοσοκομειακών και φαρμακευτικών εξόδων και η ασφάλιση ατυχημάτων των ιδίων και των οικογενειών τους.

Οι εργαζόμενοι συνήθως μπορούν να επιλέξουν οποιονδήποτε γιατρό ή ιδιωτική κλινική και να υποβάλλουν στη συνέχεια τα ανάλογα δικαιολογητικά για την κάλυψη των εξόδων συνεργασίας με συγκεκριμένους ιατρούς,εφαρμογής προγράμματος περιοδικού προληπτικού ελέγχου και παροχής συμβούλων-σεμιναρίων υγείας.

Η παροχή για παράδειγμα ενός **δωρεάν ετήσιου check-up** για τους εργαζομένους αποτελεί άλλο ένα παράδειγμα μιας τέτοιας πρακτικής.

Η λειτουργία ενός **γυμναστήριου**, σωστά στελεχωμένου με όργανα γυμναστικής αλλά και με εξειδικευμένους γυμναστές ,που θα προορίζεται για χρήση μόνο για τους υπάλληλους μιας επιχειρήσεις ,ή ακόμα και η συνεργασία που μπορεί να συνάψει μια μεγάλη επιχείρηση με μια αλυσίδα γυμναστηρίων ώστε να παρέχεται μια προνομιακή τιμολόγηση στις συνδρομές των υπάλληλων ώστε να λειτουργεί σαν κίνητρο για εκγύμναση , αποτελεί μια πολύ καλή πρακτική σύνδεσης εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και υγιούς γήρανσης. Η Τράπεζα Πειραιώς διατηρεί τέτοιο γυμναστήριο σε κεντρικό σημείο της Αθήνας ώστε να είναι προσβάσιμο σε αρκετούς υπάλληλους της.

Άλλη μία καλή πρακτική θα μπορούσε να αποτελέσει και η δημιουργία μιας ομάδας **ειδικών ψυχολόγων** που οι υπάλληλοι της εταιρείας θα είχαν τη δυνατότητα να απευθύνονται όταν αντιμετωπίζουν οποιοδήποτε πρόβλημα και χρειάζονται βοήθεια. Η Τράπεζα Πειραιώς για παράδειγμα λειτουργεί ένα τέτοιο τμήμα όπου οι υπάλληλοι μπορούν να καλούν σε ένα τηλεφωνικό κέντρο και να δέχονται ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική από εξειδικευμένους ψυχολόγους για οποιοδήποτε πρόβλημα τους απασχολεί ακόμα και αν δεν έχει να κάνει με τη δουλειά τους. Επίσης λειτουργεί και ειδικό τμήμα όπου δέχεται καταγγελίες ανώνυμες ή και επώνυμες για θέματα που έχουν να κάνουν και με εργασιακό ή οποιασδήποτε μορφής **bulling**.

Σημαντικές πρωτοβουλίες επίσης μπορούν να ληφθούν για τη διευκόλυνση των εργαζομένων ,κυρίως των γυναικών ,και ιδιαίτερα των μητέρων ,**στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική τους ζωής**. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή ευέλικτου ωραρίου εργασίας προς εργαζόμενες μητέρες -γονείς ή με τη μερική ή ολική κάλυψη εξόδων για βρεφονηπιακή φύλαξη παιδιών ή παροχή προσθετικής αδείας για την ανατροφή των τέκνων τους. Η τεχνολογική ανάπτυξη δίνει επίσης τη δυνατότητα της εξ αποστάσεως εργασίας.

Στο πλαίσιο της ενίσχυσης του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων τους οι επιχειρήσεις μπορούν να προσφέρουν παροχές πέρα και πάνω από ότι προβλέπει η νομοθεσία. Οι πρόσθετες παροχές μπορεί να είναι είτε άμεσα είτε έμμεσα οικονομικές. Οι άμεσες παροχές μπορεί να περιλαμβάνουν δώρα λόγω γάμου ή αγορά σχολικών ειδών, απονομή βραβείων με οικονομικό όφελος ως αναγνώριση ή επιβράβευση των εργαζομένων προκειμένου να αποτελέσουν παράδειγμα προς μίμηση .Τέτοια βραβεία εκτός από χρηματικά έπαθλα μπορεί να είναι η παροχή γεύματος σε πολυτελή εστιατόρια, αγορά εισιτηρίων για συναυλίες και αθλητικές οργανώσεις ,η ανακοίνωση του ονόματος του «εργαζομένου του μήνα» .

Επίσης η **παροχή χρηματικών διευκολύνσεων** που αποσκοπούν στην υποστήριξη του εργαζομένου όταν έχει έκτακτες σοβαρές ανάγκες έτσι ώστε ο εργαζόμενος να νοιώθει ότι

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

εργάζεται σε ένα ασφαλές περιβάλλον και να μπορεί να αποδώσει τα μέγιστα χωρίς να τον απασχολούν προσωπικά και οικονομικά προβλήματα.

Η **παροχή εξειδικευμένων νομικών και οικονομικών συμβουλών** από εξειδικευμένους συνάδελφους έχει στόχο τη δημιουργία κλίματος αλληλοβοήθειας και στήριξης.

Ο **εθελοντισμός** είναι μια πολύ ευρεία έννοια διότι περιλαμβάνει ένα μεγάλο φάσμα δράσεων όπως η προσφορά εργασίας για δένδροφύτευση, καθαρισμό ακτών, προσφορά ειδών ή υπηρεσιών σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες κ.α. Με τον εθελοντισμό οι εργαζόμενοι αποκτούν νέες δεξιότητες, βοηθούν τους συνάνθρωπους τους, γνωρίζουν νέους ανθρώπους και αποκτούν εμπειρία που μπορεί να ενδυναμώσει ή να επηρεάσει θετικά την επαγγελματική τους εξέλιξη. Στις μέρες μας ιδιαίτερη απήχηση έχει η ενασχόληση με δράσεις που απευθύνονται σε νέους και σχετίζονται με δράσεις Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ).

Στην Ελλάδα κάθε χρόνο απαιτούνται 600000 περίπου μονάδες αίματος από τις οποίες το 45% καλύπτονται από **εθελοντές αιμοδότες**, το 50% από συγγενείς ασθενών και το 5% από τις ένοπλες δυνάμεις. Οι επιχειρήσεις γνωρίζοντας αυτή την αυξανόμενη ανάγκη για αίμα και επιθυμώντας να συμβάλλουν στη λύση του κοινωνικού αυτού προβλήματος οργανώνουν ημέρες εθελοντικής αιμοδοσίας και δημιουργούν τράπεζες αίματος που μπορεί να φανούν χρήσιμες τόσο στους ιδίους όσο και στις οικογένειες τους.

Η διαχείριση της ηλικιακής ετερότητας

Οι διάφορες μελέτες επιβεβαιώνουν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι πολύτιμη δύναμη για τις επιχειρήσεις. Επομένως, είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να στρέψουν την προσοχή τους σε στρατηγικές οι οποίες θα ενισχύσουν τούτο το εργατικό δυναμικό. Πλέον όλο και περισσότερες επιχειρήσεις επιθυμούν να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες του προσωπικού τους και να αναγνωρίζουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους ως πολύτιμο δυναμικό. Αυξάνεται ολοένα ο αριθμός των επιχειρήσεων οι οποίες αναγνωρίζουν στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους το ρόλο του καθοδηγητή ή του μέντορα. Αυτό κατά συνέπεια επιτρέπει στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να βοηθήσουν τους οργανισμούς στους οποίους εργάζονται να διατηρήσουν και να διαδώσουν τις αξίες εκείνες που διέπουν την ιστορική παράδοση των επιχειρήσεων από την ίδρυσή τους στους νέους εργαζομένους. (United Nations Population Division, 2000.)

Στα κείμενα του ΔΓΕ κρίνεται ευεργετική η ηλικιακή ετερότητα στους εργασιακούς χώρους παρά προβληματική. Σ' αυτό το σημείο αναφέρεται ως σημαντική στρατηγική για την καταπολέμηση

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

των παραπάνω η κατάρτιση και ευαισθητοποίηση στα ζητήματα αυτά. Ενδεικτικά αναφέρουμε τη φράση : «η διαχείριση της ετερότητας ισοδυναμεί με τη διαχείριση της παραγωγικότητας». Με άλλα λόγια υπάρχει μια έντονη αλληλόδραση στις έννοιες αυτές. Η διαχείριση της ηλικιακής ετερότητας στοχεύει στη δημιουργία και διάδοση της κουλτούρας εκείνης όπου ο κάθε εργαζόμενος θα σεβεται και θα εκτιμά τη διαφορετικότητα και μέσα από αυτή να συμβάλλει τόσο στην ανάπτυξη της επιχείρησης όσο και στη δική του εξέλιξη(www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η γήρανση του πληθυσμού και κατά συνέπεια του εργατικού δυναμικού ,είναι μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις για τις χώρες της ΕΕ.Η μελλοντική οικονομική ανάπτυξη ,η ανταγωνιστικότητα και τα πρότυπα διαβίωσης ενδέχεται να εξαρτηθούν σε μεγάλο βαθμό από τη διαθεσιμότητα και αποτελεσματικότητα των ευρωπαϊκών χωρών να διαχειριστούν και να αξιοποιήσουν το εργατικό τους δυναμικό. Κατά τη προηγούμενη δεκαετία οι περισσότερες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις προώθησαν διαφορά μέτρα για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της γήρανσης ,αν και μεγάλο μέρος των προσπαθειών εστιάστηκε περισσότερο στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων.Όπως αποδεικνύει όμως η εμπειρία ορισμένων χωρών η εφαρμογή συντονισμένων και ευρύτερων πολιτικών ,φιλικών προς την ηλικία ,μέσω της συστηματικής συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων φορέων και των εργαζομένων ,είναι ένας αποτελεσματικότερος τρόπος για την προώθηση της παραμονής των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην απασχόληση. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες οι πολιτικές αντιμετώπισης των προκλήσεων από τη γήρανση του εργατικού δυναμικού δεν επικεντρώνονται μόνο στο τελευταίο στάδιο του εργασιακού βίου των ατόμων και δεν περιορίζονται σε μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Οι πολιτικές καταπολέμησης των παραγόντων που περιορίζουν τη συμμετοχή στην απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας εντάσσονται σε μια ευρύτερη στρατηγική ενεργούς γήρανσης ,η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθήκων και της ποιότητας της εργασίας ,στη διατήρηση της απασχολησιμότητας και της εργασιακής ικανότητας των εργαζομένων ,στην ανάπτυξη ευνοϊκού εργασιακού κλίματος ,στην καταπολέμηση της ανεργίας και των διακρίσεων γενικά. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και η διατήρηση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών γενικότερα.

Εδώ θα πρέπει να τονίσουμε την σημασία του πολιτικού πλαισίου και της συντονισμένης παρέμβασης με τη συνεργασία και ενεργή συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων σε θέματα απασχόλησης φορέων ,για την ανάπτυξη αποτελεσματικών και βιώσιμων πρωτοβουλιών διαχείρισης της ενεργούς γήρανσης. Διαφαίνεται ότι η επιτυχία οποιασδήποτε προσπάθειας διαχείρισης της ενεργούς γήρανσης θα εξαρτηθεί ουσιαστικά από την ικανότητα των κυβερνήσεων να σχεδιάζουν και να εισάγουν νέους θεσμούς και καταλληλά κίνητρα και αντικίνητρα ,να προωθούν το διάλογο και τη συνεργασία.Εξαρτάται επίσης και από τις επιχειρήσεις ,τους κοινωνικούς εταίρους και τους εργαζομένους που θα κληθούν να συμμετέχουν στην εν δυνάμει προσπάθεια για διατήρηση της απασχόλησης σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Κλείνοντας θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι βασικοί παράγοντες για την αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα των μέτρων και πρακτικών διαχείρισης της ενεργούς γήρανσης σε επίπεδο επιχειρήσεων είναι η πληροφόρηση και η ευαισθητοποίηση για τα θέματα ενεργούς γήρανσης - ιδίως μεταξύ διοικητικών στελεχών σε όλα τα επίπεδα -η δέσμευση και η ικανότητα της διοίκησης ,η προσεκτική προετοιμασία και ο προσεκτικός σχεδιασμός των πολιτικών και μέτρων ,καθώς και η συνεχής αξιολόγηση και η διαρκής επικοινωνία ,ο διάλογος και η συνεργασία μεταξύ όλων των φορέων που εμπλέκονται στα ζητήματα απασχόλησης. Πρέπει να γίνει κατανοητό πως η ενεργός συμμετοχή των ηλικιωμένων στο κοινωνικόοικογενειακό γίνεσθαι συντελεί στην εύρυθμη λειτουργία των κοινωνιών, στη διατήρηση σταθερών-συμπαγών οικογενειών, και στην διασφάλιση μιας ευτυχισμένης και παραγωγικής ζωής ως το βαθύ γήρας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Callaghan, D. & Elkins, A. (1978). *A Managerial Odyssey: Problems in Business and its Environment*. New York: Addison-Wesley Publications.

Caroll, A. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct, *Business Society*, 38(3), 268-295.

Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1-13.

Dongmin, K. (2012). Does Corporate Social Responsibility matter in the food industry? Evidence from a nature experiment in China. *Food Policy*, 37(3), 323-334.

Eurostat (2018). *Population structure and ageing*. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing#Past_and_future_population_ageing_trends_in_the_EU [Πρόσβαση 1 Νοεμβρίου 2019].

Fernandez-Ballesteros, R. (2017). Active versus healthy aging: A step backwards? *OAJ Gernontology & Geriatric Medicine*, 1(2).

Frederick, P. & Davis, K. (1992). *Business & Society-Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. New York: McGraw-Hill.

Hornby-Turner, Y.C., Peel, N.M., Hubbard, R.E. (2017). Health assets in older age: A systematic review, *BMJ Open*, 7.

International Health Conference (2002). Constitution of the World Health Organization. *Bulleting of the World Health Organization*, 80(12), 983-984.

Kusumastuti, S., Derks, M.G.M., Telier, S., Di Nucci, E., Lund, R., Montensen, E.L., Westendrop, R.G.J. (2016). Successful ageing: A study of the literature using citation network analysis. *Maturitas*, 93, 4-12.

Τι είναι Υγής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Mcmunn, A., Breeze, E., Oldfield, Z. (2017). *Social Determinants of Health in Older Age*. In M. Marmot & R. Wilkinson (Eds). *Social Determinants of Health, 2nd Edition* (267-296). Oxford: Oxford University Press.

Tung, E.E., Chen, C.Y., Takahashi, P.Y. (2013). Common curbsides and conundrums in geriatric medicine. *Mayo Clin Proc.*, 88, 630-635.

WHO (2015). *World Report on Ageing and Health*. Geneva: WHO Press.

Αναστασιάδου, Β. (2015). *Χαρακτηριστικά ηλικιωμένων ατόμων*. Στο Αναστασιάδου, Β., Νάκα, Ο., Παντελίδου-Παπαδοπούλου, Ο., Σακελλάρη, Δ., Τοπίτσου, Β., Τορτοπίδης, Δ. (Κεφλ. 1, 1-23). Αθήνα: Σύνδεσμος Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Ασπρίδης, Α.Γ. (2015). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη-Η Όψη του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Επιχείρηση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Ιωαννίδη, Ε., Λοπατζίδης, Α., Μαντή, Π. (1999). *Υπηρεσίες Υγείας/Νοσοκομείο, Ιδιοτυπίες και Προκλήσεις*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κοϊδου, Ε. (2014). *Healthy diets and physical activity among the elderly-National best practices*. Διαθέσιμο στο: <http://www.moh.gov.gr/articles/hellenic-presidency/hellenic-presidency-of-the-council-of-the-european-union-in-the-field-of-health/high-level-conference-on-nutrition-and-physical-activity/2264-presentations?fdl=6687> [Πρόσβαση 1 Νοεμβρίου 2019].

Παπαδάκης, Μ., Κογεβίνας, Μ., Τριχόπουλος, Δ. (2012). *Ο πληθυσμός της Ελλάδος. Θεωρήσεις-Προοπτικές-Προσανατολισμοί*. Αθήνα: Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας.

Πάσχος, Κ., Μαλλιαρού, Μ., Μπαμίδης, Π. (2016). Η γήρανση του πληθυσμού πρόκληση για τα συστήματα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας-Μέθοδοι υποστήριξης της ενεργού γήρανσης. *Επιστημονικά Χρονικά*, 21(1), 11-25.

Στεφάνου, Κ. (2007). Η ΕΚΕ δεν είναι πρόσχημα βιώσιμης ανάπτυξης, *Μέρισμα*.

Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 (ΕΚ 2020): www.europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm

Πρόγραμμα Grundtvig (στα αγγλικά): http://ec.europa.eu/education/opportunities/index_en.htm

Erasmus + (στα αγγλικά): www.ec.europa.eu/education/erasmus-for-all

Ιστοσελίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης (περιλαμβάνονται λεπτομέρειες της προσχώρησης της ΕΕ στην ΕΣΔΑ, καθώς και το πλήρες κείμενο της σύμβασης και του πρωτοκόλλου του): www.coe.int/t/portal/web/coe-portal/what-we-do/human-rights/eu-accession-to-the-convention

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχρος Δημήτριος

Διαδικτυακή πύλη ηλεκτρονικής δικαιοσύνης: <https://e-justice.europa.eu/home.do?action=home&plang=e>

Προϋπολογισμός ΕΕ (αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά): www.ec.europa.eu/budget/explained/myths/myths_en.cfm

Ιστοσελίδα του Φόρουμ ατόμων με αναπηρία για το UNCRPD: www.ec.europa.eu/justice/discrimination/disabilities/convention/index_en.htm

Ιστοσελίδα του Φόρουμ ατόμων με αναπηρία για το UNCRPD: www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=13854&thebloc=30214

Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: www.ec.europa.eu/justice/mission/index_el.htm

Ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Συνθήκη της Λισαβόνας: http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_el.htm

Διαδικτυακή πύλη ηλεκτρονικής δικαιοσύνης: <https://e-justice.europa.eu/home.do?action=home&plang=el>

Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην ΕΕ: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/index_el.htm

Οδηγία 2000/78/ΕΚ περί της διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF

Πρόταση Οδηγίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0426:EN:NOT

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων: www.eige.europa.eu

Στρατηγική για την ισότητα γυναικών και ανδρών (στα αγγλικά): www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en

Ετήσιες εκθέσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων (στα αγγλικά): www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm

Οδηγία 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:NOT

Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020: www.ec.europa.eu/justice/discrimination/disabilities/disability-strategy/index_en.htm

Equinet (ευρωπαϊκό δίκτυο φορέων ισότητας): www.equineteurope.org

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων: <http://fra.europa.eu/>

Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών (αγγλικά): www.womenlobby.org

Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (αγγλικά, γαλλικά): www.edf-feph.org

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχρος Δημήτριος

Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά του Ρατσισμού (αγγλικά, γαλλικά): www.enar-eu.org

ILGA-Europe (Διεθνής Ένωση Λεσβιών, Ομοφυλοφίλων, Αμφιφυλόφιλων, Trans και Διαφυλικών) : www.ilga-europe.org

Ετήσια έκθεση της ΕΕ για την Απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη 2011: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=el>

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ): <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=el>

Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el>

Πακέτο για την Απασχόληση (αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά): www.ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/headlines/news/2012/04/20120418_en.htm

Οδηγία για την Απασχόληση: www.europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_en.htm

Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020 (ΕΚ 2020): www.europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm

Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την εκπαίδευση ενηλίκων (στα αγγλικά): <http://ec.europa.eu/education/>

Πρόγραμμα Grundtvig(στα αγγλικά): http://ec.europa.eu/education/opportunities/index_en.htm

Erasmus + (στα αγγλικά): www.ec.europa.eu/education/erasmus-for-all

Τα δικαιώματά σας στην ΕΕ: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=el>

Τα δικαιώματά σας ανά χώρα: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=el>

Stability and Growth Pact (Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης): www.ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/index_en.htm

Λευκή Βίβλος - Ατζέντα για επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις (2012) : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=C.OM:2012:0055:FIN:EL:PDF>

Report on pension adequacy 2010-2050 (έκθεση σχετικά με την επάρκεια των συντάξεων: www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en

2012 Ageing Report (Έκθεση για τη Γήρανση – μόνο στην αγγλική): www.ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf

Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//EL>

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις της ΕΕ για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=750&langId=el>

Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα για την Καταπολέμηση της Φτώχειας και του Κοινωνικού Αποκλεισμού: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=el>

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχος Δημήτριος

Δικτυακός τόπος του Ευρωπαϊκού Έτους 2010 για την Καταπολέμηση της Φτώχειας και του Κοινωνικού Αποκλεισμού: http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/index_el.htm

Σύσταση ΕΚ Ενεργητική ένταξη των ατόμων που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008H0867:EL:HTML>

Το Πρόγραμμα «Ευρώπη για τους Πολίτες» (αγγλικά): www.ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm

Προγράμματα εθελοντισμού Grundtvig για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας: http://www.llp.org.cy/index.php?option=com_content&view=article&id=151&Itemid=2118&lang=el

Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντισμού: http://ec.europa.eu/news/employment/110106_el.htm

Συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης σε επίπεδο ΕΕ: www.ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=850

Εθελοντικό ευρωπαϊκό πλαίσιο ποιότητας για τις κοινωνικές υπηρεσίες (αγγλικά): <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6140&langId=en>

Ευρωπαϊκός Οργανισμός Φαρμάκων: www.ema.europa.eu/ema

Εκτελεστικός Οργανισμός για την Υγεία και τους Καταναλωτές: www.ec.europa.eu/eahc

ΠΟΥ Ευρώπη(αγγλικά): www.euro.who.int/en

Έκθεση ΠΟΥ για τις ανισότητες στην υγεία (αγγλικά): www.instituteofhealthequity.org

Φόρουμ της ΕΕ για την Πολιτική Υγείας: www.ec.europa.eu/health/interest_groups/eu_health_forum/policy_forum/index_en.htm

Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Δημόσια Υγεία (αγγλικά): www.epha.org

Πρόγραμμα Χρηματοδότησης Daphne III: www.ec.europa.eu/justice/grants/programmes/daphne/index_en.htm

Ιστοσελίδα της ΕΕ για την Υγεία: http://ec.europa.eu/health/index_en.htm

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ψυχική Υγεία και Ευεξία : http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_el.pdf Innovation Union

Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη (αγγλικά): www.ec.europa.eu/information_society/digital-agenda/index_en.htm

Ευρωπαϊκή σύμπραξη καινοτομίας για την ενεργό και υγιή γήρανση (αγγλικά): www.ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing

Ευρωπαϊκή Κάρτα Ασφάλισης Ασθένειας (πληροφορίες σε όλες τις γλώσσες της ΕΕ): www.ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=559

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας (EIT): http://europa.eu/about-eu/agencies/eit/index_el.htm

Κοινότητες Γνώσης και Καινοτομίας (ΚΓΚ): http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1950_el.htm

Τι είναι Υγιής και Ενεργός Γήρανση και με ποιους τρόπους προωθείται. Ο Ρόλος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης/Μίχρος Δημήτριος

Πρωτοβουλίες Προγραμματισμού: www.ec.europa.eu/research/era/areas/programming/joint_programming_en.htm

Ερευνητικά Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 7ο ΠΠ::
http://europa.eu/legislation_summaries/energy/european_energy_policy/i23022_el.htm

Ορίζων 2020: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52011PC0809:EN:NOT>

Πρόγραμμα-πλαίσιο για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία (CIP)
http://ec.europa.eu/cip/index_el.htm

Κοινό πρόγραμμα «Αυτόνομη διαβίωση υποβοηθούμενη από το περιβάλλον»
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=WQ&reference=E-2011-003715&language=EL>

Κοινό πρόγραμμα Assisted Living (AAL JP): www.aal-europe.eu

ΚΠΠ (JPI) “Περισσότερα χρόνια – Καλύτερη ζωή” <http://www.jp-demographic.eu/>

Πρόγραμμα για τις νευροεκφυλιστικές ασθένειες www.neurodegenerationresearch.eu/home

Για μια ολοκληρωμένη άποψη των μηχανισμών χρηματοδότησης:
http://ec.europa.eu/contracts_grants/grants_el.htm

Ευρωπαϊκή Πράξη Προσβασιμότητας (μόνο στα αγγλικά):
www.ec.europa.eu/justice/newsroom/discrimination/opinion/111207_en.htm • Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη:

Κοινή Εκστρατεία για την προσβασιμότητα στο διαδίκτυο (AGE-ANEC-EBU-ETA): <http://www.age-platform.eu/age-policy-work/accessibility/age-position-statements/1341-age-anecebu-and-edf-joint-campaign-on-web-accessibility>

Εντολή 376 για τις ευρωπαϊκές προδιαγραφές προσβασιμότητας για τις δημόσιες συμβάσεις Προϊόντων και Υπηρεσιών στον τομέα των ΤΠΕ (αγγλικά):: www.mandate376.eu

Τυποποίηση σε επίπεδο ΕΕ: πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ιούνιος 2011): <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=el&hmlang=el&lng1=el,et&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,ga,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=697039:cs>

Λίστα εθνικών οργανισμών τυποποίησης: www.cen.eu/cen/Members/Bulgaria/Pages/default.aspx

Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης για την κινητικότητα στις πόλεις (αγγλικά):
http://ec.europa.eu/transport/themes/urban/urban_mobility/action_plan_en.htm

Ευρωπαϊκό Βραβείο για την πρόσβαση στις πόλεις http://ec.europa.eu/transport/themes/urban/urban_mobility/action_plan_en.htm

