



ΓΙΑ ΑΜΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ
30 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2008

Στη δουλειά, σημασία δεν έχει η ηλικία αλλά η ικανότητα απόκτησης νέων γνώσεων

Διημερίδα του Cedefop εξετάζει την εργασία και τη μάθηση μετά τα 50

Η διημερίδα που οργάνωσε το Cedefop στις 29-30 Σεπτεμβρίου στη Θεσσαλονίκη με θέμα **Η εργασία σε μεγάλη ηλικία, νέες θεωρίες και εμπειρικές θεωρήσεις** ('Working at old age – Emerging theories and empirical perspectives on ageing and work') καταδεικνύει ότι οι εργοδότες πρέπει πλέον να λάβουν σοβαρά υπόψη τις επιπτώσεις των δημογραφικών μεταβολών, που είναι ήδη προ των πυλών. Η διημερίδα εντάσσεται στις τρέχουσες εργασίες του Cedefop σχετικά με το πώς οι δημογραφικές μεταβολές επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και της κατάρτισης

Στις ανακοινώσεις που έγιναν κατά τη διάρκεια της διημερίδας τονίστηκε ότι η επαγγελματική πείρα και εμπειρογνωμοσύνη είναι απαραίτητες για να φθάσει ο εργαζόμενος σε μια απόδοση άνω του μετρίου. **Η αξία όμως της αυτής της εμπειρογνωμοσύνης εξαρτάται από την ικανότητά της να παραμένει επίκαιρη.** Σημασία λοιπόν δεν έχει η βιολογική ηλικία, αλλά το «μαθησιακό βιογραφικό» του εργαζόμενου: το κατά πόσον μπορεί και θέλει να αποκτή νέες γνώσεις.

Η απόδοση στη δουλειά και η ικανότητα μάθησης αλληλοεπηρεάζονται: όσο περισσότερο μαθαίνει κανείς, τόσο πιο αποδοτικός είναι. Αντίθετα, οι θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν από τους εργαζόμενους να ανανεώνουν τις γνώσεις τους οδηγούν τις δεξιότητες του ατόμου σε μααρασμό, φαινόμενο που περιγράφουν οι ερευνητές ως «γήρανση λόγω εργασίας».

Οι επιπτώσεις για την διαμόρφωση και άσκηση πολιτικής είναι σαφείς. Οι εργοδότες στην Ευρώπη ήδη αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανεύρεση νέων για τη στελέχωση των επιχειρήσεων τους. Θα πρέπει λοιπόν να ενθαρρύνονται να προσφέρουν κατάρτιση σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως ηλικίας, να παρέχουν το σωστό είδος κατάρτισης για τους πιο πεπειραμένους εργαζόμενους, και να στηρίζουν ρυθμίσεις και πρακτικές που να ευνοούν τη μάθηση στο χώρο εργασίας.

Επιπλέον, μπορούν να εφαρμόζονται δραστηριότητες και μέτρα όπως η καθοδήγηση και αξιολόγηση των νεότερων εργαζόμενων και οι διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας (ή και ευέλικτης συνταξιοδότησης, που επιτρέπει στον συνταξιούχο να έχει κάποια συμμετοχή

στην εργασία) ώστε να μη χάνονται οι γνώσεις των πιο έμπειρων και να μην αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση οι πιο μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι.

Μέχρι το 2050, το ποσοστό του πληθυσμού άνω των 65 θα αντιπροσωπεύει το 30% του πληθυσμού της EU-27, σε σύγκριση με 16,7% το 2006 - αύξηση της τάξεως του 13,3%.

Κατά την ίδια περίοδο η νεότερη ηλικιακή ομάδα (>25) θα μειωθεί από 30% σε 23%.

Πηγή: Eurostat

Cedefop

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) είναι οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης με έδρα τη Θεσσαλονίκη. Σκοπός του είναι να στηρίζει και να προάγει την διαμόρφωση ευρωπαϊκής πολιτικής στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ιστοσελίδα του Cedefop: **www.cedefop.europa.eu**

###

Υπεύθυνος προγράμματος:

Sandra Bohlinger, tel. +30 2310 490122, e-mail: Sandra.Bohlinger@cedefop.europa.eu

Jasper van Loo, tel. +30 2310 490052, e-mail: Jasper.van-Loo@cedefop.europa.eu

Γραφείο τύπου:

Ιωάννα Νέζη, τηλ. +30 2310 490186, e-mail: ioanna.nezi@cedefop.europa.eu

Προϊστάμενος τμήματος επικοινωνίας

Γκέρτ Οσκαρ Μπάουζεβάϊν, τηλ. +30 2310 490288, e-mail: gerd-oskar.bausewein@cedefop.europa.eu