



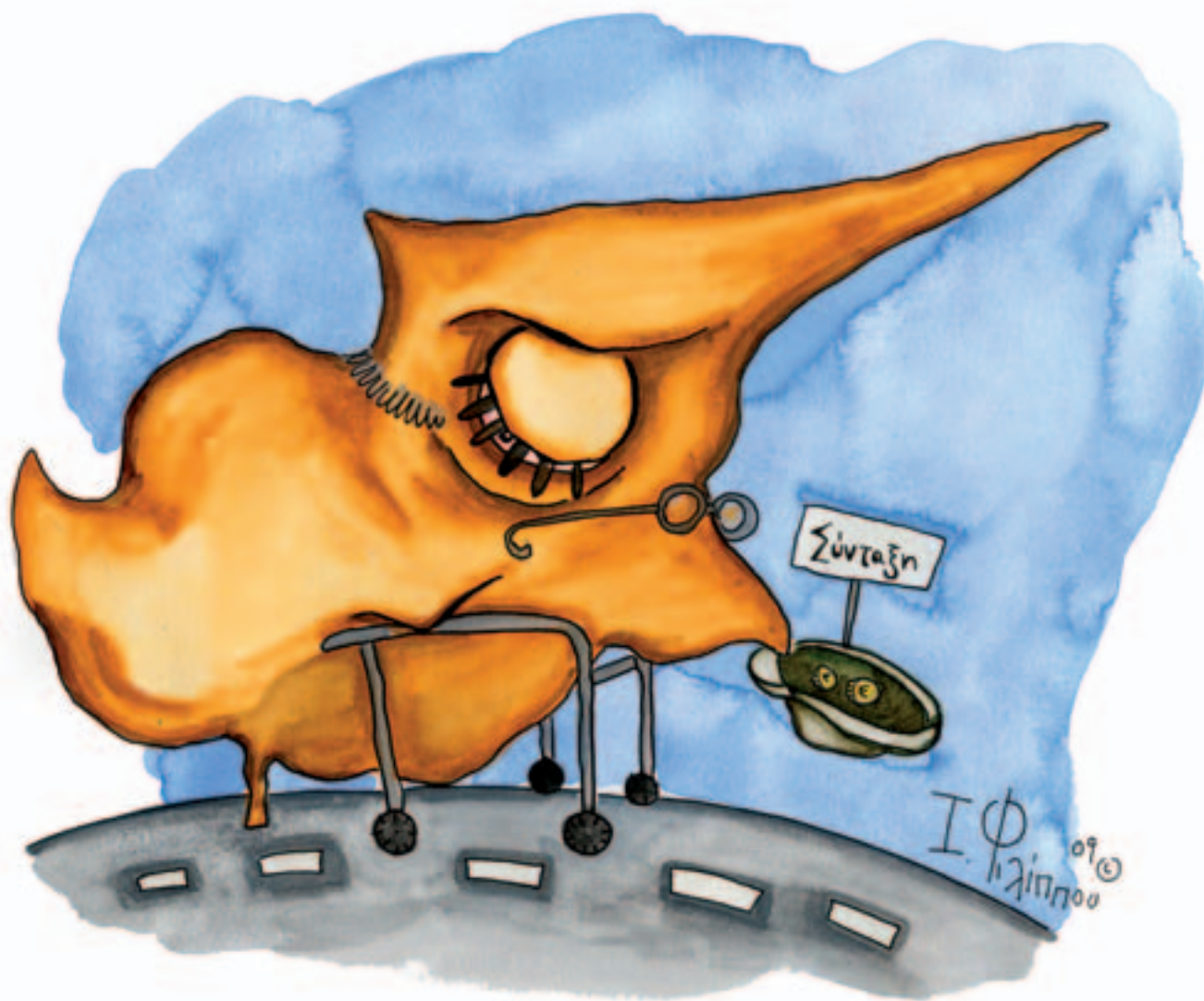
Οι ειδικοί κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου

## Απειλούνται άμεσα τα συνταξιοδοτικά ταμεία

✓ **Ανάγκη για λήψη άμεσων μέτρων**

**Χ**ρόνο με το χρόνο, οι ειδικοί μάς λένε τα ίδια πράγματα. Οι περισσότεροι από εμάς τα αγνοούμε. Είτε δεν θέλουμε να τα πιστέψουμε, είτε μας παρασύρουν τα ωραία λόγια των πολιτικών, των οποίων ο ορίζοντας και οι πολιτικές είναι το πολύ για μία πενταετία. Το θέμα όμως των συντάξεων χρειάζεται μακροχρόνιο προγραμματισμό, όραμα και πολιτική βούληση για τη λήψη άμεσων και ορθών μέτρων. Στο τελευταίο συνέδριο που οργάνωσε το Mιχαηλα Foundation προσκλήθηκαν και κατέθεσαν τις απόψεις τους, στηριζόμενες σε στατιστικά στοιχεία, ειδήμονες του τομέα των συντάξεων. Ακαδημαϊκοί και επαγγελματίες του κλάδου έκρουσαν τον κώδωνα του κινδύνου. Μιλώντας στο συνέδριο με θέμα "Η δημογραφική γήρανση υπό τη σκιά της χρηματοοικονομικής κρίσης", σκιαγράφησαν μια μαύρη εικόνα για το τι αναμένει την Κύπρο αν δεν ληφθούν άμεσα και δραστηρικά μέτρα.

ΣΕΛ. 60-61



**ΟΙΚΟΝΟΜΕΙΝ: Είναι βιώσιμο το ΤΚΑ;**

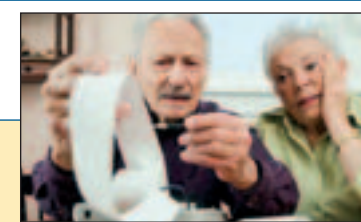
ΣΕΛ. 112

Ε. ΕΝΩΣΗ

ΣΕΛ. 58



**Αυξάνεται το χάσμα μεταξύ εσόδων-εξόδων**



ΦΤΩΧΕΙΑ

ΣΕΛ. 62

**Οι κοινωνικές παροχές δεν είναι αρκετές**

NEC COMPUTERS

ΣΕΛ. 64



**Κατακτά τώρα και την Ευρώπη**

● **Συνέντευξη του διευθυντή της εταιρείας στον «Π»**

ΑΠΟΨΗ

## Αυτοί είναι οι μεγάλοι συντεχνιακοί

**Π**ροσπαθούν να περάσουν νόμο ώστε να μην μπορεί μια συντεχνία να εγγραφεί αν δεν έχει πάνω από 100 μέλη.

Προσπαθούν να περάσουν νόμο ώστε όταν τα μέλη μιας συντεχνίας μειωθούν κάτω από 100 να διαγράφεται.

Καλύτερα ας περάσουν έναν απλό νόμο που θα λέει ότι (α) οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση (όχι δικαίωμα) εγγραφής στην ΠΕΟ όταν στην εξουσία βρίσκεται ο ΑΚΕΛ, και στην ΣΕΚ όταν στην εξουσία βρίσκεται ο ΔΗΣΥ. (β) εξαίρεση αποτελούν οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να εγγραφούν στις υπερ-συντεχνίες της ΕΤΥΚ - Χατζηκωστής και της ΠΑΣΥΔΥ - Χατζηπέτρου (τώρα θα πειραχτεί ο Χατζηπέτρου γιατί τον έβαλα μετά τον



Του **Δημήτρη Γεωργιάδη**

Χατζηκωστή!). Η Υπουργός Εργασίας & Συντεχνιακών της ΠΕΟ μάς μιλά συνεχώς για το αναφαίρετο, το ιερό και το κατοχυρωμένο από το Σύνταγμα δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλιζούνται. Προφανώς αυτό που εννοεί είναι το αναφαίρετο, το ιερό και το κατοχυρωμένο από το Σύνταγμα δικαίωμα (θα γίνει τροποποίηση σύντομα για να αντικατασταθεί με τη λέξη υποχρέωση) των εργαζομένων να εγγραφούνται στην ΠΕΟ.

Η όλη κατάσταση με τους συντεχνιακούς (όχι όλους, αλλά αυτούς που όλοι γνωρίζουμε) κατάντησε μια σκέτη απδία. Μέθυσαν από τη δύναμη και τη δόξα. Παραμέρισαν τις αρχές και τους στόχους τους και έγιναν και οι ίδιοι αναπόσπαστα στελέχη του αρρωστημένου κατεστημένου. Πρώτος και χειρότερος ο κ. Πάμπης Κυρίτης. Καλείται τώρα να ψηφίσει ένα νόμο που θα ενισχύσει την ΠΕΟ. Τι θα πράξει άραγε; Ουδέν άλλο σκόλιο σε αυτό το σημείο. Τι λέει λοιπόν το Σύνταγμα. "Έκαστος έχει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι μετ' άλλων, πε-

ριλαμβανομένου του δικαιώματος ιδρύσεως συντεχνιών και προσχωρήσεως εις ταύτας προς προστασίαν των ιδίων αυτού συμφερόντων. Παρά τους κατά την τρίτην παράγραφον του παρόντος άρθρου περιορισμούς, ουδείς εξαναγκάζεται να προσχωρήσει εις οιονδήποτε συνεταιρισμόν ή να συνεχίση να μετέχη αυτού ως μέλος". Από τις βασικές αρχές του Συντάγματος μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση όταν εξυπηρετείται το ευρύτερο δημόσιο συμφέρον. Προσέξτε αυτό το σημείο: το Δημόσιο Συμφέρον δεν είναι ο Πάμπης Κυρίτης και η κλίκα του. Πώς λοιπόν εξυπηρετείται το Δημόσιο Συμφέρον με το να μην επιτρέπουν σε 20-30-40 άτομα να επιλέξουν να κάνουν συντεχνία; Αν η συντεχνία τους δεν φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα, θα είναι οι πρώτοι που θα την διαλύσουν. Αν κάποιος είναι βλάκας και θα συντηρούν μια κατάσταση που δεν τους συμφέρει, ας το κάνουν. Θεωρώ ότι η μάζα του κόσμου έχει κοινή λογική και θα επιλέξει αυτό που τη συμ-

φέρει. Αν είμαστε όλοι βλάκες και δεν αντιλαμβανόμαστε το συμφέρον μας, τότε τίποτα δεν θα μας σώσει. Πίσω όμως στην ουσία. Ο κόσμος δεν είναι βλάκας και έχει κοινή λογική. Άρχισαν όλοι πλέον να αντιλαμβάνονται στο τι έχουν μεταμορφωθεί οι μεγάλες συντεχνίες. Δεν θεωρούν ότι τους εκπροσωπούν πλέον. Άρχισαν να πιστεύουν ότι αν πάρουν την τύχη στα χέρια τους, απλώς θα έχουν καλύτερη τύχη. Αν κάνουν λάθος εκτίμηση, πού είναι το πρόβλημα; Ας τους αφήσουμε να δοκιμάσουν και θα επιστρέψουν. Πού είναι το κακό; Ας μην κοροϊδευόμαστε. Οι μεγάλες συντεχνίες έχουν αντιληφθεί και αυτές με τη σειρά τους πού οδηγούνται ή, καλύτερα, πού οδήγησαν τα πράγματα. Προσπαθούν τώρα να βάλουν φραγμό στη φυγή των μελών τους (δηλαδή στη μείωση της προσωπικής τους δύναμης), καταπατώντας πρώτοι το αναφαίρετο, το ιερό και το κατοχυρωμένο από το Σύνταγμα δικαίωμα που υποτίθεται τάχθηκαν να προ-

σπίσουν.

## 4 οικονομία

Ανάγκη λήψης δραστικών μέτρων για τη διάσωση των συνταξιοδοτικών ταμείων

# Η δημογραφική βόμβα



Του  
Δημήτρη  
Γεωργιάδη

**Χ**ρόνο με το χρόνο οι ειδικοί μάς λέν τα ίδια πράγματα. Οι περισσότεροι από εμάς τα αγνοούμε. Είτε δεν θέλουμε να τα πιστέψουμε, είτε μας παρασύρουν τα ωραία λόγια των πολιτικών, των οποίων ο ορίζοντας και οι πολιτικές είναι το πολύ για μία πενταετία. Το θέμα όμως των συντάξεων χρειάζεται μακροχρόνιο προγραμματισμό, όραμα και πολιτική βούληση για τη λήψη άμεσων και ορθών μέτρων. Στο τελευ-

ταίο συνέδριο που οργανώνει το Muhanna Foundation προσκλήθηκαν και κατέθεσαν τις απόψεις τους, στηριζόμενες σε στατιστικά στοιχεία, ειδήμονες του τομέα των συντάξεων. Ακαδημαϊκοί και επαγγελματίες του κλάδου έκρουσαν τον κώδωνα του κινδύνου. Μιλώντας στο συνέδριο με θέμα "Η δημογραφική γήρανση υπό τη σκιά της χρηματοοικονομικής κρίσης", σκιαγράφησαν μια μαύρη εικόνα για το τι θα αναμένει την Κύπρο αν δεν λη-

φθούν άμεσα και δραστικά μέτρα. Οι εισηγήσεις αυτές δεν περιορίστηκαν μόνο στο ρόλο του κράτους. Αναφορά έγινε και στις εξελίξεις στο επιχειρηματικό περιβάλλον, κυρίως λόγω της παγκοσμιοποίησης και της επίδρασης της τεχνολογίας, και τονίστηκε η ανάγκη για έγκαιρο προγραμματισμό απ' όλους. Πιο κάτω παρουσιάζονται τα κύρια σημεία από τις παρουσιάσεις των συνέδρων.

## Χάθηκαν 5,4 τρις δολάρια

**Αριστοτέλης Παναγιωτάκης, CEO της Marfin Global Asset Management (MGAM)**

Ένας τομέας που πλήγηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση αναμφίβολα ήταν αυτός των συνταξιοδοτικών ταμείων. Ειδικά πλήγησαν τα άτομα που ήταν έτοιμα να συνταξιοδοτηθούν αμέσως μετά την κατάρρευση των χρηματιστηριακών αξιών. Όπως ανέφερε ο κ. Παναγιωτάκης, τα περιουσιακά στοιχεία των συνταξιοδοτικών ταμείων έχασαν 5,4 τρις δολάρια ή περίπου το ένα τέταρτο της αξίας. Η μείωση αυτή δεν ήταν όμως ομοιόμορφη. Για παράδειγμα, στην Ιρλανδία, όπου τα συνταξιοδοτικά ταμεία είχαν επενδυμένο το 70% των κεφαλαίων σε χρηματιστηριακές αξίες, η μείωση ανήλθε στο 35%. Αυτοί ήταν οι μέσοι όροι. Σε ατομικό επίπεδο σίγουρα κάποιοι είδαν τις αποταμιεύσεις μιας ζωής να χάνουν το ήμισυ της αξίας τους σε λίγες εβδομάδες. Ο κ. Παναγιωτάκης παρουσίασε και μια σύνομη ανασκόπηση της πορείας των χρηματιστηριακών δεικτών, κάνοντας μια σύγκριση της συμπεριφοράς τους με παλαιότερες περιόδους κρίσεων. Όπως εξήγησε, σε τέτοιες περιόδους επικρατεί ένα κλίμα πανικού που ρίχνει τους δείκτες σε υπερβολικά χαμηλά επίπεδα, ενώ



στη συνέχεια ένα κλίμα ευφορίας προεξοφλεί την άνοδο, η οποία είναι απότομη. Στη συνέχεια ακολουθεί μια περίοδος μεταβλητότητας με скаμπανεβασματα και, κατά την εκτίμησή του, ένα τέτοιο σενάριο θα δούμε το 2010. Η μεταβλητότητα αυτή θα επηρεάζεται από διάφορα στοιχεία/ ανακοινώσεις. Στα θετικά ο CEO της MGAM κατατάσσει τη θετική ρευστότητα στις αγορές, την έλλειψη εναλλακτικών επενδυτικών επιλογών και τους ισχυρούς ισολογισμούς των επιχειρήσεων, οι οποίες μέσα στην κρίση ενίσχυσαν τη ρευστότητά τους. Υπάρχουν όμως και τα αρνητικά που επηρεάζουν αρνητικά τις

προοπτικές, όπως η απότομη άνοδος των αξιών, η διατήρηση της κατανάλωσης σε χαμηλά επίπεδα και οι περιορισμένες δυνατότητες των καταναλωτών. Όσον αφορά τη συμπεριφορά των συνταξιοδοτικών ταμείων, ο κ. Παναγιωτάκης εξήγησε ότι εκτός από τις ζημιές που προκλήθηκαν επηρεάστηκε και η συμπεριφορά τους, εφόσον οι διαχειριστές τους επιλέγουν πλέον πιο ασφαλείς επενδύσεις. Έτσι τα τελευταία δύο χρόνια το ποσοστό τους που είναι επενδυμένο σε μετοχές μειώθηκε από το 45% στο 16%. Μέρος της μείωσης οφείλεται στην πτώση των τιμών και μέρος στην αλλαγή συμπεριφοράς.



## Ευρώπη των ηλικιωμένων

**Dr. Asghar Zaidi, ανώτερος οικονομολόγος στο Ευρωπαϊκό Κέντρο του ΟΗΕ**

Η χαμηλή γεννητικότητα και η αύξηση του προσδόκιμου ζωής θα αλλάξει τη δημογραφική πυραμίδα στην ΕΕ και φυσικά στην Κύπρο, επισημαίνει ο Δρ. Zaidi. Το προσδόκιμο ζωής των Κυπρίων αντρών από 78,2 χρόνια θα αυξηθεί μέχρι το 2060 στα 85,2 και των γυναικών από 81,7 σε 88,7. Αυτό από μόνο του ισοδυναμεί με 7 χρόνια επιπρόσθετη σύνταξη και το κενό που θα δημιουργηθεί δεν πρόκειται να καλυφθεί εφόσον η γεννητικότητα θα παραμείνει σε χαμηλά επίπεδα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Κύπρος βρίσκεται σήμερα σε καλύτερη θέση από το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά μέχρι το 2060 οι όροι θα αντιστραφούν. Βασικός παράγοντας η διαφορά στη γεννητικότητα, με τον μέσο όρο στο Ηνωμένο Βασίλειο να βρίσκεται στο 1,84 (παιδιά ανά γυναίκα) και στην Κύπρο στο 1,60. Οι εξελίξεις αυτές, αναφέρει ο Δρ. Zaidi, κατατάσσουν την Κύπρο στην ομάδα με το υψηλότερο δημοσιονομικό ρίσκο όσον αφορά τις αλλαγές στα δημόσια συνταξιοδοτικά ταμεία. Μέχρι το 2060 το 17-18% του ΑΕΠ της Κύπρου θα καταβάλλεται σε συντάξεις από το δημόσιο σε σχέση με 6% που είναι σήμερα. Αυτό θα είναι το τρίτο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ. "Η Κύπρος είναι μια κοινωνία που γεννά ραγδαία", προειδοποίησε, "και χρειάζονται να ληφθούν άμεσα σοβαρές πολιτικές αποφάσεις. Βραχυπρόθεσμα δεν αντιμετωπίζει οποιαδήποτε δημοσιονομική απειλή, αλλά μακροπρόθεσμα η απειλή είναι σημαντική", κατέληξε.

## Προβλέποντας το μέλλον



**Φίλιππος Σώσιλος, συνέταιρος στην PricewaterhouseCoopers**

Ανεξάρτητα από το προς τα πού θα κινηθούν οι αγορές, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καθορίσουν και τη μεσο-μακροπρόθεσμη στρατηγική τους. Φέρνοντας όμως ως παράδειγμα τη μέση συμπεριφορά που επικράτησε κατά τη διάρκεια της κρίσης, ο κ. Σώσιλος έστειλε ένα σαφές μήνυμα ότι αυτοί που επιβιώνουν και επιτυγχάνουν τους στόχους τους είναι αυτοί που ενεργούν με βάση ένα σχέδιο στρατηγικής. Βλέπαμε την κρίση να έρχεται και κλείναμε τα μάτια μας, λέγαμε πως δεν μας αγγίζει. Μετά ήρθε και αρχικά στρουθοκαμηλίζαμε, για να ακολουθήσει ο πανικός. Τώρα βλέπουμε τα πρώτα σημάδια ανάκαμψης, εξήγησε.

Ο συνέταιρος της PwC παρουσίασε και τα αποτελέσματα μιας μελέτης του οίκου με τίτλο 2020. Η μελέτη αυτή καταλήγει σε 3 μοντέλα επιχειρήσεων τα οποία πιθανόν να επικρατήσουν. Αυτό που έχει να αποφασίσει ο κάθε επιχειρηματίας

είναι το δικό του μοντέλο και αναλόγως να αρχίσει να ενεργεί. Ο πράσινος κόσμος: Ένας κόσμος κτισμένος με έντονο το αίσθημα κοινωνικής ευθύνης και με σεβασμό προς το περιβάλλον. Θα δίνεται έμφαση στα ήθη και οι επιλογές θα αποφεύγουν το υπερβολικό ρίσκο. Οι υπάλληλοι θα επιλέγουν τις εταιρείες με κύριο κριτήριο το ότι αντανακλούν και τις δικές τους αρχές. Ακόμη, οι εταιρείες θα κρίνονται όχι μόνο με βάση το αποτέλεσμα τους, αλλά και την εταιρική συμπεριφορά τους. Οι καταναλωτές θα κατευθύνουν σε μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις. Ο μπλε κόσμος: Κυρίαρχος θα είναι οι τεράστιες επιχειρήσεις όπου οι ατομικές προτιμήσεις θα επισκιάζουν τη συλλογική κοινωνική ευθύνη. Θα γίνονται μεγάλες επενδύσεις σε τεχνολογία, αλλά και για την προσέλκυση νέων ταλέντων, ενώ θα έχουν καθοριστική σημασία οι ηγετικές ικανότητες. Το προσωπικό θα είναι καλά εκπαιδευμένο και εύκολα μετακίνησιμο σε παγκόσμιο επίπεδο. Η εργασία θα γίνεται υπό πίεση, αλλά ο εργοδότης θα παρέχει πολλά επιπρόσθετα οφέ-

λη που ουσιαστικά θα κλειδώνουν τον υπάλληλο στο χώρο εργασίας. Αυτοί που θα αποδίδουν θα κερδίζουν μεγάλα ποσά.

Ο πορτοκαλί κόσμος: Η σύγχρονη τεχνολογία και η δημιουργία δικτύων θα επιτρέψουν σε σχετικά μικρούς οργανισμούς να επιβιώσουν. Με τη χρήση της τεχνολογίας θα δημιουργούν συνεργασίες και θα επνοούν νέες μεθοδολογίες των προϊόντων. Θα δίνουν προτεραιότητα σε υπαλλήλους τεχνολογικά καταρτισμένους και συνδεδεμένους με διάφορα δίκτυα. Τα συμβόλαια εργασίας θα είναι πιο ευέλικτα. Χαρακτηριστική ήταν η αναφορά του κ. Σώσιλου στη φράση του Αμερικανού πολυδισεκατομμυριούχου Warren Buffett: "μόνο όταν φύγει η παλίρροια μπορείς να μάθεις ποιος κολυμπούσε χωρίς το μαγιά του". Δηλαδή, όταν θα φύγει η κρίση θα ξεχωρίσουν οι εταιρείες που έλαβαν πραγματικά και αποτελεσματικά μέτρα για να την ξεπεράσουν. Το ίδιο θα ισχύσει και για τις επιχειρήσεις που καθορίζουν τη στρατηγική τους για το μέλλον.

# Περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας



**Bernard Casey, καθηγητής / ερευνητής για θέματα εργοδότησης στο Πανεπιστήμιο του Warwick**

Με δεδομένες τις δημογραφικές αλλαγές και τη γήρανση του πληθυσμού, μία είναι η επιλογή, για τον καθηγητή Bernard Casey. Να βρεθούν τρόποι ώστε περισσότεροι άνθρωποι να παραμένουν στην αγορά εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ώστε να καλυφθούν τα κενά που καταγράφονται στα συνταξιοδοτικά ταμεία. Ο καθηγητής Casey, που σε αρκετές περιπτώσεις επικαλέστηκε τα παραδείγματα των σκανδιναβικών χωρών, κατέθεσε διάφορες εισηγήσεις, όπως η αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης,

η διά βίου μάθηση, η δημιουργία συνθηκών που θα επιτρέπουν στις γυναίκες να εργάζονται. "Στην Κύπρο", επεσήμανε, "καταγράφεται το εξής παράδοξο. Το ποσοστό εργοδότησης των αντρών είναι από τα υψηλότερα στην ΕΕ, μοιάζει με σκανδιναβικό (τόνισε), ενώ των γυναικών είναι μεσογειακό, δηλαδή πολύ χαμηλό". Αναλύοντας τους λόγους για τους οποίους οι Κύπριες γυναίκες μένουν εκτός αγοράς εργασίας, επεσήμανε ότι ο κυριότερος λόγος, σε ποσοστό 80%, είναι η φροντίδα συγγενικών προσώπων. Στις σκανδιναβικές χώρες το 50% απαντά ότι αφυπηρέτησαν και το 45% ότι έχουν κάποια μορφή ανικανότητας. Ελάχιστες απάντησαν ότι παραμένουν για να παρέχουν φροντίδα σε συγγενικά τους πρόσωπα. Η αιτία είναι ξε-

κάθαρη για τον κ. Casey, στις σκανδιναβικές χώρες υπάρχει υποδομή η οποία παρέχει αυτές τις υπηρεσίες φροντίδας σε βρέφη, παιδιά και ηλικιωμένους, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν τη δυνατότητα να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Ακόμη, ο κ. Casey απέρριψε την εισήγηση να δοθούν οικονομικά κίνητρα για την απόκτηση παιδιών, διότι αυτό δεν πρόκειται να λύσει το πρόβλημα. "Ίσως ακόμη και να το επιδεινώσει, διότι θα κρατήσει περισσότερες γυναίκες εκτός αγοράς εργασίας. "Οι γυναίκες δεν κάνουν παιδιά ή μένουν εκτός αγοράς εργασίας διότι δεν έχουν επιλογή. Δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποστηρικτικές υπηρεσίες", επανέλαβε, "και σε αυτό πρέπει να επικεντρωθούν οι πολιτικές".

## Περισσότερα κίνητρα

**Τασία Τσιγκίνη, ανώτερη βοηθός αναλογιστής στη Muhanna & Co**

Η κυρία Τσιγκίνη, ξεκινώντας την παρουσία της, έκανε επίσης σύντομη αναφορά στη δημοσιονομική απειλή, λόγω των εξελίξεων και αλλαγών στη δημογραφική πυραμίδα και τις αυξήσεις στις συνταξιοδοτικές δαπάνες. Στο παρόν στάδιο, επισήμανε, υπάρχουν αρκετά κίνητρα που ενθαρρύνουν άτομα να φύγουν από την αγορά εργασίας νωρίτερα, μεταξύ αυτών τα γενναιοδωρα συνταξιοδοτικά οφέλη, η παροχή ευχέρειας για πρόωρη συνταξιοδότηση χωρίς σημαντική μείωση στα ωφελήματα. Όλα αυτά θα πρέπει να επαναξιολογηθούν, επεσήμανε η κ. Τσιγκίνη, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να δοθούν κίνητρα και αντικίνητρα που θα κρατούν για περισσότερο στην αγορά εργασίας τα άτομα. Μεταξύ αυτών εισηγήθηκε την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης, τη συνάρτηση των ωφελημάτων με το προσδόκιμο ζωής, την αναλογιστική μείωση των συντάξεων για πρόωρη αφυπηρέτηση, την αναθεώρηση των επιδομάτων ανεργίας τα οποία σε αρκετές περιπτώσεις προσεγγίζουν τον μιστό του εργαζόμενου. Όσον αφορά το όριο συνταξιοδότησης, η κ. Τσιγκίνη ανέφερε ότι είναι κάτι που εξετάζεται σε όλες τις χώρες της ΕΕ, κυρίως λόγω της αύξησης στο προσδόκιμο ζωής. Στη Δανία, ανέφερε, θα υπάρξει μια μεταβατική περίοδος και μέχρι το 2027 θα ανέλθει στο 67ο έτος. Στην Κύπρο βρίσκεται στο 65 και η μέση ηλικία αφυπηρέτησης είναι στα 63,5. Στόχος, η αγορά εργασίας θα πρέπει να γίνει πιο ευέλικτη ώστε ο καθένας να μπορεί να κάνει τις επιλογές του βάσει των δικών του ανα-



γκών. Για παράδειγμα, στην Κύπρο δεν συνηθίζεται η μερική απασχόληση και είναι μια αιτία που οι γυναίκες μένουν εκτός αγοράς εργασίας εντελώς. Μια εισήγηση, ανέφερε, είναι να ακολουθηθεί το σχέδιο μερικής αφυπηρέτησης που εφαρμόστηκε στη Γερμανία και αύξησε το εργατικό δυναμικό στην ηλικιακή ομάδα 55-64 από 37,5% που ήταν το 2000 στο 45,4% το 2005. Ακόμη ένα κεφάλαιο που θα πρέπει να εξεταστεί στην περίπτωση της Κύπρου, ανέφερε η κ. Τσιγκίνη, είναι η αναμόρφωση των τριών συνταξιοδοτικών πυλώνων (1. Κρατικά ταμεία, ΤΚΑ, 2. Επαγγελματικά ταμεία και 3. Ατομικά ταμεία). Η πρόωρη αφυπηρέτηση που παρατηρείται σε διάφορα επαγγέλματα, όπως στο στρατό και στην αστυνομία, η καταβολή εφάπαξ ποσών από τα Ταμεία Προνοίας αντί συντάξεων, η μη ενθάρρυνση των επαγγελματικών ταμείων είναι μερικά από τα σημεία που κατατέθηκαν ως εισηγήσεις για αλλαγή.

## Ο ιδιωτικός τομέας

**Ruben Halajian, διευθυντής διαχείρισης προσωπικού του γερμανικού Ομίλου Metro**

Οι δημογραφικές εξελίξεις και οι αλλαγές στη συμπεριφορά των ανθρώπων αποτελούν πρόκληση και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ένας από τους πρωτοπόρους στην προσπάθεια προσαρμογής του εταιρικού μοντέλου στις εξελίξεις αυτές είναι και ο γερμανικός κολοσσός λιανικού εμπορίου Metro, με 2.100 καταστήματα και 280 χιλ. υπαλλήλους σε 150 χώρες. Μιλώντας στο συνέδριο, ο κ. Halajian αναφέρθηκε στις πολιτικές που εφαρμόζει ο όμιλος για να προσαρμοστεί στις δημογραφικές εξελίξεις των επόμενων δεκαετιών. Με αυτόν τον τρόπο θα μοιραστούν τα οφέλη οι υπάλληλοι και η επιχείρηση. Η προσέγγιση του Metro Group βασίζεται σε πέντε πυλώνες:

- Εκπαίδευση και εξειδίκευση: Ανά πάσα στιγμή υπάρχουν 8.400 άτομα που διδάσκονται τόσο την κουλτούρα του Ομίλου όσο και άλλες γνώσεις/ ειδικότητες για να μπορέσουν να εργοδοτηθούν στα διάφορα τμήματα.
- Διά βίου μάθηση: Στο υφιστάμενο προσωπικό παρέχονται συνεχώς μαθήματα και σεμινάρια για να υπάρχει μια συνεχής προσαρμογή με τις ανάγκες των πελατών.
- Ενεργός διαχείριση της διαφορετικότητας: Το πολυεθνικό πρόσωπο της εταιρείας, αναγνωρίζοντας τη διαφορετικότητα του κάθε λαού ακόμη και ομάδας ανθρώπων, επιδιώκει να αλλάζει και να προσαρμόζεται αναλόγως.
- Εργοδότηση ατόμων 2ης και 3ης ηλικίας: Ανα-



γνωρίστηκε ότι οι ομάδες αυτές έχουν εμπειρίες που μπορούν να αποφέρουν όφελι. Εκτός από την εκπαίδευση δίνονται και κίνητρα σε σχέση με τη συνταξιοδότηση ώστε να παραμείνουν στην εργασία για περισσότερα χρόνια. Το 2008 το Metro εργοδότησε 2.500 άτομα άνω των 50 και μείωσε τον αριθμό που επέλεξαν πρόωρη συνταξιοδότηση κατά 75%. Διαχείριση υγείας: Δίνεται έμφαση στη διατήρηση ενός υγιούς ισοζυγίου εργασίας και προσωπικής ζωής, όπως και στην εφαρμογή σχεδίων υγείας. Παρέχονται ακόμα και συμβουλευτικές για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

## Προκλήσεις και λύσεις

**Γιώργος Μ. Ψαράς, διευθύνων αναλογιστής της Muhanna & co Actuarial Services**

Χρόνο με τον χρόνο οι αναλογιστές μάς λεν τα ίδια πράγματα. Οι υπόλοιποι απλώς απαντούμε "μέχρι τότε αξίος που θα ζήσει". Τώρα, όμως, τα μακριά άρχισαν να γίνονται κοντά. "Για πρώτη φορά στην ιστορία, αναμένεται ότι μέχρι το 2045 θα υπάρχουν περισσότεροι άνθρωποι άνω των 65 ετών σε σχέση με τα άτομα κάτω των 15" ανέφερε ο κ. Γιώργος Ψαράς, προσφωνώντας το συνέδριο. "Ο πληθυσμός άνω των 65 αναμένεται να τριπλασιαστεί και η ομάδα άνω των 80 αναμένεται να έχει την υψηλότερη ανάπτυξη. Τα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση αυξάνονται για τις γυναίκες αλλά μειώνονται στην περίπτωση των νέων. Αυτά αναμένεται να προκαλέσουν γήρανση του εργατικού δυναμικού με αύξηση στις δαπάνες για συντάξεις, στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και στην μακροχρόνια φροντίδα".

### Υπάρχουν λύσεις

Τόσο η ΕΕ όσο και η Κύπρος βρίσκονται σε ένα μονόδρομο. Όπως εξήγησε διευθύνων Αναλογιστής της

Muhanna & co, "η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση για ηλικίες 55-64 και η καθυστέρηση αποχώρησης από το εργατικό δυναμικό είναι οι κύριοι στόχοι της Στρατηγικής της Λισαβόνας". Οι πρόσφατες εξελίξεις προκαλούν ανησυχία στις επιχειρήσεις για τις επιπτώσεις της γήρανσης. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2007 από χώρες κράτη μέλη της ΕΕ, με τη συμμετοχή 1.300 εταιρειών που εργοδοτούν 630.000 υπαλλήλους κατέδειξε ότι υπάρχει αυξητική τάση στην εργοδότηση μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων κυρίως από μεγάλες εταιρείες.

Οι προκλήσεις της γήρανσης, ανέφερε ο κ. Ψαράς, μπορούν να αντιμετωπιστούν κυρίως με την πρόσληψη και διατήρηση ικανού και αποδοτικού εργατικού δυναμικού, τις καινοτομίες και την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι νέες ομάδες εργασίας που μπορούν να δημιουργηθούν και να επεκτείνουν τον εργατικό πληθυσμό περιλαμβάνουν νέες μητέρες, άνεργους, ξένους εργάτες και μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Διάφορα κοινωνικά και πολιτικά μέσα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προσέλκυσή τους, όπως είναι τα ευέλικτα ωράρια, η μερική απασχόληση, η εργασία από το σπίτι και η φροντίδα παιδιών, η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση, τα ευέλι-

κτα συνταξιοδοτικά προγράμματα και προγράμματα υγείας.

Αναμένεται ότι οι αυριανοί μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι θα είναι διαφορετικοί από τους σημερινούς. Ο τρόπος αντιμετώπισης της ζωής θα είναι διαφορετικός. Θα ζουν περισσότερο και θα έχουν μεγαλύτερη όρεξη για δουλειά και μάθηση, αλλά και προβλέπεται ότι θα καθυστερούν την εισδοχή τους στη αγορά εργασίας. Έτσι, οι παραδοχές που γίνονται σήμερα για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους θα πρέπει να αναθεωρηθούν σε σχέση με τις νέες εξελίξεις.

### Πλήγμα στις συντάξεις

Η γήρανση του πληθυσμού έχει άμεσες επιπτώσεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα με αύξηση των δαπανών ως αποτέλεσμα της πληρωμής ωφελημάτων για περισσότερα χρόνια. Για αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων πολλά συνταξιοδοτικά σχέδια προχώρησαν σε παραμετρικές αλλαγές όπως την αύξηση του ορίου ηλικίας αφυπηρέτησης και την αύξηση εισφορών, ενώ άλλα σχέδια οδηγήθηκαν σε πιο δραστικά μέτρα με τη μετατροπή των σχεδίων καθορισμένου ωφελήματος σε σχέδια καθορισμένης



εισφοράς. Υπάρχει ανάγκη περαιτέρω συζήτησης και ανάλυσης των συνταξιοδοτικών πυλώνων, έτσι ώστε η προσφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων να μην προέρχεται μόνο από τα εθνικά σχέδια κοινωνικής ασφάλισης και το θέμα της ανάγκης ανάπτυξης μηχανισμών μεταφοράς συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη ή χώρας, κατέληξε ο κ. Ψαράς.