

“Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΥ ΣΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ”



Υπεύθυνη σπουδάστρια
Μεκταρία Γεωργία Γενιτσαροπούλου

Υπεύθυνος εκπαιδευτικός
Ηλίας Γιαννικάκης

Πτυχιακή για τη λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματίων Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) Πάτρας

Πάτρα 2001

Η επιτροπή για την έγκριση της πτυχιακής εργασίας:

Υπογραφή

DR Ηλίας Γιαννικάκης

Καθηγητής

Υπογραφή

Αντωνία Νομικού

Καθηγήτρια Εφαρμογών

Υπογραφή

Αθανάσιος Παπαδημητρίου

Επίκουρος Καθηγητής

Αναγνώριση

Με την ευκαιρία της ολοκλήρωσης των σπουδών μου, θα ήθελα να εκφράσω τη βαθιά ευγνωμοσύνη μου στους γονείς μου που με στήριξαν ηθικά και υλικά όλα αυτά τα χρόνια.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την Κοινωνική Λειτουργό του Β' ΚΑΠΗ του Δήμου Καλαμάτας κα Όλγα Παπαδοπούλου.

Η συνεργασία μου μαζί της στάθηκε για μένα η αποδοτικότερη και η ουσιαστικότερη μαθησιακή διαδικασία την οποία παρακολούθησα στα έτη της φοίτησής μου στο τμήμα της Κοινωνικής Εργασίας.

Τέλος, ευχαριστώ βαθιά όλους τους φίλους που μου συμπαραστάθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας εργασίας και πίστεψαν σε μένα.

Περίληψη Μελέτης

Η παρούσα πτυχιακή εργασία διαπραγματεύεται τη προσαρμογή των ηλικιωμένων ατόμων στη συνταξιοδότησή τους και είναι μια βιογραφική μελέτη η οποία έχει στηριχθεί σχεδόν εξ' ολοκλήρου σε ξενόγλωσσα επιστημονικά συγγράμματα καθώς στη χώρα μας δεν υπάρχει ανάλογο συγγραφικό υλικό.

Η μελέτη αυτή έχει σκοπό να δώσει απαντήσεις ή τουλάχιστον να παρουσιάσει διεξοδικότερα τα παρακάτω θέματα - ερωτήματα:

- Ποιο είναι το γενικότερο πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα το γεγονός της συνταξιοδότησης;
- Πως βιώνει το άτομο τη συνταξιοδότησή του;
- Ποιοι τομείς της ζωής του ατόμου επηρεάζονται από τη συνταξιοδότηση και πως αυτοί με τη σειρά τους επιδρούν στην προσαρμογή του συνταξιούχου στη νέα φάση της ζωής του;
- Με ποιους τρόπους μπορεί να διευκολυνθεί η προσαρμογή του ατόμου στη συνταξιοδότηση, με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίησή του;

Με βάση τη διατύπωση και τη διάταξη των παραπάνω ερωτημάτων έχει γίνει και η παρουσίαση του θέματος της μελέτης.

Ο αναγνώστης αυτής της πτυχιακής εργασίας θα έχει την ευκαιρία να εντοπίσει μια πληθώρα παραγόντων που επηρεάζουν την προσαρμογή των ηλικιωμένων στη συνταξιοδότησή του.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της μελέτης περιλαμβάνονται οι προτάσεις προς τα ίδια τα άτομα, τις επιχειρήσεις και την πολιτεία, προκειμένου να διευκολυνθεί η καλή προσαρμογή των ατόμων στη συνταξιοδότησή τους και η πιο ευχάριστη ζωή των ηλικιωμένων.

Για τα ίδια τα άτομα που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν προτείνεται η όσο το δυνατό καλύτερη προηγούμενη προετοιμασία τους, η απόκτηση νέων δραστηριοτήτων και η επέκταση εκείνων που ασκούσαν κατά το παρελθόν, στα διαστήματα του ελεύθερου χρόνου που διαθέτουν, καθώς επίσης και η προσεκτική αξιολόγηση και εκτίμηση των πιθανών εναλλακτικών επιλογών

που αφορούν την αλλαγή διαμονής των ηλικιωμένων που συνταξιοδοτούνται.

Για τις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν εργαζόμενους οι οποίοι κάποια στιγμή θα συνταξιοδοτηθούν προτείνονται: η εφαρμογή προγραμμάτων προετοιμασίας για τη συνταξιοδότηση με τη συνδρομή ειδικών επιστημόνων, η συνέχιση της σχέσης της επιχείρησης με τους εργαζόμενους σε αυτή κι έπειτα από τη συνταξιοδότησή τους, η κατάργηση των προς τα πάνω ηλικιακών ορίων στις προσλήψεις, η τροποποίηση των μεθόδων παραγωγής με σκοπό τη διευκόλυνση του έργου των ηλικιωμένων εργαζόμενων, η ανάπτυξη νέων δοκιμασιών αξιολόγησης των εργαζομένων και η εφαρμογή της ελαστικής συνταξιοδότησης με τη τροποποίηση των σχετικών μηχανισμών.

Για την πολιτεία προτείνονται, δομικές αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα το οποίο δεν θα πρέπει μονάχα να προετοιμάζει τους νέους για την εργασιακή τους απασχόληση αλλά για όλο το φάσμα της ζωής που απλώνεται μπροστά τους, η εφαρμογή κρατικών προγραμμάτων προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους, η κατάργηση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης, η επιβολή ειδικών μέτρων στις επιχειρήσεις προκειμένου να διευκολύνουν τους εργαζόμενους που απασχολούν στην είσοδο στη νέα φάση της ζωής τους που επέρχεται με τη συνταξιοδότησή τους, η δημιουργία ευκαιριών για τη δημιουργική απασχόληση των ηλικιωμένων και για την εθελοντική προσφορά της εργασίας τους και τέλος η εξέταση της πιθανότητας για τη δημιουργία κοινοτήτων συνταξιούχων με βάση τα στοιχεία που απορρέουν από την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων στο εξωτερικό και από την αξιολόγηση των ιδιαίτερων συνθηκών που χαρακτηρίζουν τη χώρα μας.

Ο Κοινωνικός Λειτουργός υπό την προϋπόθεση ότι θα είναι καλός γνώστης των θεμάτων που αφορούν τη συνταξιοδότηση και γενικότερα τη τρίτη ηλικία, μπορεί να προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες στη κατεύθυνση της διευκόλυνσης της καλής προσαρμογής των ηλικιωμένων στη συνταξιοδότησή τους.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.

1. A) Εισαγωγή.....	1-3
B) Το πρόβλημα.....	3-4
Γ) Σκοπός της μελέτης.....	4
Δ) Ορισμοί όρων.....	5
2. Εισαγωγικές έννοιες:	
A. Ψυχολογικές απόψεις της γήρανσης.....	6-9
i) Οι συναισθηματικές διαταραχές στη ζωή του ηλικιωμένου.....	10-12
ii) Η θεωρία της απεμπλοκής.....	13-15
iii) Η θεωρία της αύξησης των δραστηριοτήτων.....	15
B. i) Ο ορισμός της συνταξιοδότησης.....	16-17
ii) Η συνταξιοδότηση σαν γεγονός.....	17
iii) Ο ρόλος του συνταξιούχου.....	17-19
iv) Ηλικία συνταξιοδότησης.....	19-22
v) Τρόποι συνταξιοδότησης.....	23-25
Γ. Η αξία – σημασία της εργασίας για το άτομο.....	26-30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

A. Η έννοια – Το νόημα της συνταξιοδότησης για τους συνταξιούχους.....	31-33
i) Η θεωρία της κρίσης της ταυτότητας.....	33-35
ii) Η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής.....	35-36
B. i) Η έννοια της προσαρμογής.....	36-40
ii) Πρότυπα προσαρμογής.....	40-43

Γ. Προσδοκίες από την επικείμενη συνταξιοδότηση.....	44-48
Δ. Φάσεις (στάδια) της συνταξιοδότησης.....	48-53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

Παράγοντες – Παράμετροι που επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση.

A. i) Μείωση του εισοδήματος.....	54-56
ii) Υγεία.....	57-60
iii) Λιγότερες ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις - Απώλεια των συναδέλφων και απώλεια της επαφής με νεότερους ανθρώπους – Απώλεια αίσθησης συμμετοχής – Κοινωνική απομόνωση.	60-62
iv) Οικογένεια – Γάμος.....	62-66
v) Διατάραξη του ημερήσιου προγράμματος.....	66-67
vi) Περισσότερος ελεύθερος χρόνος – Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου.....	68-72
vii) Απώλεια θέσης (status) και ρόλων.....	72-74
viii) Θετικός προσανατολισμός στην εργασία.....	74-76
B. Ελαστική και υποχρεωτική συνταξιοδότηση.....	76-80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

A. Προτάσεις για το άτομο.....	81
i) Προηγούμενη προετοιμασία.....	82-84
ii) Νέες δραστηριότητες – Επέκταση των παλαιών.....	84-89
iii) Η απόφαση για το που θα μείνει ο συνταξιούχος.....	89-92

B. Προτάσεις προς τις επιχειρήσεις	
i) Προσυνταξιοδοτικά προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους.....	92-94
ii) Διατήρηση της σχέσης επιχείρησης και εργαζομένου μετά τη συνταξιοδότηση του.....	94
iii) Ελαστική συνταξιοδότηση.....	94-97
iv) Τροποποίηση των μεθόδων παραγωγής με σκοπό τη διευκόλυνση του έργου των ηλικιωμένων εργαζόμενων και ανάπτυξη νέων δοκιμασιών αξιολόγησης των εργαζομένων.....	97
v) Κατάργηση των ηλικιακών ορίων στις προλήψεις.	97-98
Γ. Προτάσεις για την πολιτεία	
i) Εκπαίδευση.....	98-99
ii) Κατάργηση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης.....	99-100
iii) Επιβολή ειδικών μέτρων στις επιχειρήσεις	100
iv) Προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους.....	100-101
v) Δημιουργία ευκαιριών για τη δημιουργική απασχόληση των ηλικιωμένων και για την εθελοντική προσφορά της εργασίας τους.....	101
vi) Κοινότητες συνταξιούχων.....	101-102
- Ανακεφαλαίωση.....	103-104
- Ο Κοινωνικός Λειτουργός.....	105
- Βιβλιογραφία	106-109

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1. Α) Εισαγωγή

Στη παρούσα μελέτη επιχειρείται μια προσέγγιση του γεγονότος της συνταξιοδότησης από τη σκοπιά του ατόμου που τη βιώνει και πιο συγκεκριμένα γίνεται μια προσπάθεια να εξετασθούν διεξοδικά κάποια θέματα που σχετίζονται με τη προσαρμογή του ατόμου στη νέα πραγματικότητα της ζωής του που επέρχεται με τη συνταξιοδότηση.

Σύμφωνα με τον Hayes, N., (1998:64) «Ίσως μια από τις σημαντικότερες αλλαγές κατά τη διάρκεια της ζωής των ηλικιωμένων ατόμων είναι αυτή που επέρχεται με τη συνταξιοδότηση.

Ως θεσμός καθιερώθηκε σε μια εποχή κατά την οποία η ανανεωμένη μετά τη συνταξιοδότηση διάρκεια ζωής ήταν μόνο λίγα χρόνια. Σήμερα, με τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και διαβίωσης, οι περισσότεροι άνθρωποι αναμένουν ότι θα ζήσουν για σημαντικό χρονικό διάστημα, συχνά μέχρι και τριάντα χρόνια ή περισσότερο, μετά τη συνταξιοδότησή τους».

Ο συνταξιούχος δεν είναι μονάχα ένας άνθρωπος δίχως εργασία, είναι ένας ηλικιωμένος άνθρωπος (αν και αυτό δεν ισχύει πάντοτε). (Geist, H., 1968:23).

Ο Loether (1969:66) τονίζει ότι η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης με τη συνακόλουθη αύξηση του αριθμού των ατόμων άνω των 65 ετών – συνήθως ηλικία συνταξιοδότησης - καθιστούν τη συνταξιοδότηση ένα όλο και πιο κοινό φαινόμενο στη κοινωνία μας.

Η καθιέρωση της συνταξιοδότησης για όλους τους εργαζόμενους σε μισθωτή εργασία και όχι μονάχα σ' αυτούς, αποτέλεσε ένα σημαντικό επίτευγμα των εργατικών αγώνων. Παρ' όλα αυτά η απόλυτα θετική αξιολόγησή της έχει τεθεί σε αμφισβήτηση από διάφορες σύγχρονες μελέτες και έρευνες.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1960, έχει παρατηρηθεί ένα συνεχώς αυξανόμενο ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και των μελετητών για τη διαδικασία της γήρανσης και για τους ηλικιωμένους. (Featherstone M., and Wernick A., 1995). Το θέμα όμως των επιπτώσεων της συνταξιοδότησης στο

άτομο, έχει ερευνηθεί ελάχιστα και μόνο στα τελευταία χρόνια έχει κερδίσει τη προσοχή των μελετητών.

Στη χώρα μας – από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας – δεν υπάρχουν παρά αποσπασματικές αναφορές στο θέμα, που ουσιαστικά το αφήνουν ακάλυπτο.

Ακριβώς στο σημείο αυτό έγκειται η αξία αυτής της μελέτης. Με την παρούσα εργασία επιχειρείται να καλυφθεί ένα μικρό κενό στην απουσία σχετικής με το θέμα ελληνικής βιβλιογραφίας. Έχει βασιστεί σχεδόν εξολοκλήρου σε ξενόγλωσσα επιστημονικά συγγράμματα και φιλοδοξεί να αποτελέσει ερέθισμα για τη περαιτέρω μελέτη του θέματος σε όσους εκφράζουν ένα σχετικό ενδιαφέρον.

Η μελέτη αυτή αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια που το καθένα διαπραγματεύεται μια ενότητα θεμάτων. Στο πρώτο εισαγωγικό κεφάλαιο παρουσιάζεται ένα γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο «συμβαίνει» η συνταξιοδότηση. Καθώς στη πλειοψηφία τους οι συνταξιούχοι είναι ηλικιωμένοι φαίνεται σκόπιμο να γίνει μια προσέγγιση της διαδικασίας της γήρανσης και ειδικότερα των ψυχολογικών της παραμέτρων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται κάποια στοιχεία που στοχεύουν στο να διασαφηνίσουν κάποιους παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με τη συνταξιοδότηση. Ο ορισμός και το γεγονός της συνταξιοδότησης, ο ρόλος του συνταξιούχου, η ηλικία και οι τρόποι συνταξιοδότησης παρουσιάζονται κατά τρόπο τέτοιο που να διευκολύνεται η διαπραγμάτευση του θέματος της παρούσας μελέτης και η κατανόηση των όσων ακολουθούν. Τέλος, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η σημασία της εργασίας για το άτομο καθώς από πολλούς μελετητές θεωρείται ως καθοριστική για τον προσδιορισμό της σημασίας που θα έχει η συνταξιοδότηση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, επιχειρείται μια προσέγγιση του βιώματος της συνταξιοδότησης μέσα από το νόημα που κατέχει για το άτομο που την «υφίσταται» και από τις προσδοκίες που τρέφει γι' αυτή. Επίσης, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η έννοια της προσαρμογής στη συνταξιοδότηση η οποία είναι κεντρική για τη παρούσα μελέτη καθώς και κάποια πρότυπα προσαρμογής. Τέλος, γίνεται μια παρουσίαση των φάσεων από τις οποίες διέρχεται ο συνταξιούχος σύμφωνα με το θεωρητικό πρότυπο του Atchley (1977:153-156).

Στο επόμενο κεφάλαιο, εξετάζονται διεξοδικά οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν, και επηρεάζονται από, τη προσαρμογή του ατόμου στη συνταξιοδότηση. Κάποιες μελέτες υποστηρίζουν ότι οι ηλικιωμένοι επιτυγχάνουν καλή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση αν έχουν καλή υγεία και διαθέτουν επαρκές εισόδημα. Υπάρχουν όμως άνθρωποι που δεν κατέχουν αυτές τις προϋποθέσεις και μια μειοψηφία ανθρώπων που δεν ικανοποιούνται από τη συνταξιοδότησή τους ανεξάρτητα από την υγεία και την οικονομική τους κατάσταση. (Barrow G.M. and Smith P.A., 1979:162).

Το τελευταίο κεφάλαιο, περιλαμβάνει προτάσεις, υποδείξεις που απευθύνονται στα άτομα, τις επιχειρήσεις και τη πολιτεία. Εδώ γίνεται μια προσπάθεια εντοπισμού των παραγόντων εκείνων που θα μπορούσαν να δράσουν βοηθητικά στη κατεύθυνση της καλύτερης και πιο επιτυχημένης προσαρμογής του ατόμου στη συνταξιοδότησή του.

Αν η πολιτεία, οι επιχειρήσεις και κάθε άτομο θεωρήσουν κοινή τους υπόθεση τη βελτίωση της ζωής των ανθρώπων που παύουν να εργάζονται εξ' αιτίας της συνταξιοδότησής τους, και καταβάλουν προσπάθεια στη κατεύθυνση αυτή, περισσότεροι άνθρωποι θα διανύουν ευχάριστα τα τελευταία χρόνια της ζωής τους.

B) Το πρόβλημα

Η οριστική απόσυρση, από την εργασία πλήρους απασχόλησης, η οποία επέρχεται με τη συνταξιοδότηση, αποτελεί ένα ακρογωνιαίο λίθο στη πορεία της ζωής ο οποίος σηματοδοτεί το πέρασμα στο τελευταίο στάδιο της. Σύμφωνα με τον Atchley (1977:163), περίπου το ένα τρίτο των συνταξιούχων αντιμετωπίζει κάποια δυσκολία στη προσαρμογή του στη συνταξιοδότηση, ενώ για τα υπόλοιπα δύο τρίτα η συνταξιοδότηση βιώνεται ως ευχάριστη εμπειρία.

Η εμπειρία της συνταξιοδότησης, μπορεί να οδηγήσει σε μια «αναγέννηση» του ατόμου, σε νέους στόχους, ενδιαφέροντα και δραστηριότητες, αλλά μια τέτοια υπόθεση δεν έχει καθολική ισχύ.

Σε κάποιους ανθρώπους η συνταξιοδότηση μπορεί να προκαλέσει αγχογόνες δυσάρεστες καταστάσεις ή ακόμη και τη πλήρη αποδιοργάνωση της ζωής τους. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Barrow G.M and Smith P.A. (1979:162) η συνταξιοδότηση μπορεί να σταθεί για κάποιους ως αφορμή για τα «χρυσά» τους χρόνια, ενώ για άλλους μπορεί να αποτελέσει τη καταδίκη τους σε ψυχολογικό θάνατο.

Καθώς η συνταξιοδότηση αφορά όλο το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού και καλύπτει αρκετά χρόνια από την ελληνική ζωή του ατόμου, αποκτά εξαιρετική σημασία η εύρεση τρόπων καλύτερης «αξιοποίησης» της. (Geist. H., 1968).

Γ) Σκοπός της μελέτης

Η παρούσα μελέτη έχει σκοπό να δώσει απαντήσεις ή τουλάχιστον να παρουσιάζει διεξοδικότερα τα παρακάτω θέματα – ερωτήματα:

- Ποιο είναι το γενικότερο πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα το γεγονός της συνταξιοδότησης;
- Πως βιώνει το άτομο τη συνταξιοδότησή του;
- Ποιοι τομείς της ζωής του ατόμου επηρεάζονται από τη συνταξιοδότηση και πως αυτοί με τη σειρά τους επιδρούν στην προσαρμογή του συνταξιούχου στη νέα φάση της ζωής του;
- Με ποιους τρόπους μπορεί να διευκολυνθεί η προσαρμογή του ατόμου στη συνταξιοδότηση, με στόχο τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίησή του;

Δ) Ορισμοί όρων

Γηρατειά ή γερατειά : «Το τελευταία στάδιο της ζωής του ανθρώπου. Τα φυσιολογικά γηρατειά αρχίζουν στην ηλικία των 65-70 χρονών.

.....

Φυσιολογικά η εμφάνιση ενός γέρου λίγο αλλάζει από χρόνο σε χρόνο αν δε μεσολαβήσουν αρρώστιες, τα γηρατειά είναι μια κατάσταση με πολύ αργή εξέλιξη και προχωρούν γρήγορα μόνον όταν υπάρχει μια σοβαρή οργανική βλάβη στο σώμα ή όταν υπάρχουν η υπέρταση και οι σκοτούρες που εξασθενούν τις διανοητικές και ηθικές δυνάμεις του ανθρώπου».

(Επιστήμη και ζωή, : 84-85. Τ.4)

Σύνταξη: « Η χρηματική παροχή που δίνεται από κάποιον ασφαλιστικό οργανισμό στους ασφαλισμένους του, εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τον κανονισμό του. Κύριος ασφαλιστικός οργανισμός παροχής συντάξεων στην Ελλάδα είναι σήμερα το Ι.Κ.Α.. Οι συντάξεις που δίνει το Ι.Κ.Α. είναι τριών κατηγοριών: α) γήρατος , β) αναπηρίας και γ) θανάτου. Εκτός από το Ι.Κ.Α. σύνταξη στους ασφαλισμένους τους δίνουν και άλλα ασφαλιστικά ταμεία.»

(Επιστήμη και ζωή, : 286,117)

Προσαρμογή: «Η συνεχής και δυναμική διαδικασία του ανθρώπινου οργανισμού να ανταποκριθεί και αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις προσωπικές του ανάγκες, τις επιδιώξεις και τις ιδιομορφίες της προσωπικότητάς του, σε συνάρτηση με τις απαιτήσεις, τις πιέσεις, τα προσδοκίες, τις επιταγές και τις προκλήσεις του περιβάλλοντος στο οποίο ζει.

.....

Πολλές φορές, όμως, το άτομο δεχόμενο εσωτερικές ή εξωτερικές πιέσεις, αδυνατεί να προσαρμοστεί έστω και αν η προσαρμογή νοείται πολλές φορές απλά και μόνο σαν υιοθέτηση της επιθυμούμενης από το κοινωνικό περιβάλλον συμπεριφοράς. Προβλήματα τότε προσαρμογής αναφέρονται τα κυριότερα από τα οποία είναι το άγχος (η πίεση), η ματαίωση και η σύγκρουση».

(Καλούρη – Αντωνοπούλου Ρ. 1994: 191)

2. Εισαγωγικές έννοιες

A. Ψυχολογικές απόψεις της γήρανσης.

Καθώς η συνταξιοδότηση είναι ένα γεγονός που κατά κύριο λόγο συμβαίνει στα άτομα που πλησιάζουν ή βρίσκονται στην τρίτη ηλικία, φαίνεται σκόπιμο να παρουσιάσουμε διεξοδικότερα τι σημαίνει η γήρανση. Η γνώση αυτή θα εμπλουτίσει το αντιληπτικό πεδίο για τα θέματα που αφορούν τη συνταξιοδότηση και τη προσαρμογή του ατόμου σε αυτή.

Σύμφωνα με τον Geist H. (1968: 14-19) ισχύουν τα παρακάτω:

Αν και το θέμα της διεύρυνσης και παρουσίασης των ψυχολογικών απόψεων της γήρανσης είναι τεράστιο, εδώ επιχειρείται η παρουσίαση κάποιων μόνο στοιχείων που είναι σημαντικά και θα συνδράμουν στη καλύτερη κατανόηση της συνταξιοδότησης και των παραμέτρων της.

Στους άνδρες και τις γυναίκες ανεξάρτητα από το φύλλο, υπάρχουν γενικές συνολικές απόψεις της διαδικασίας της γήρανσης.

Βέβαια το φύλλο είναι ένας παράγοντας μακροζωίας καθώς οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο επιβίωσης απ' αυτό των ανδρών.

Με το πέρασμα των χρόνων, όταν το άτομο εισέρχεται σ' αυτό που ονομάζουμε τρίτη ηλικία (65 ετών και άνω), κάποια νευρικά κύτταρα νεκρώνονται, αυξάνεται η ποσότητα του αίματος που αντλείται απ' την καρδιά, μειώνεται το ποσό του αέρα που βγαίνει από τους πνεύμονες και παρατηρείται μείωση των ορμονών ειδικά εκείνων του φύλου (π.χ. αδρεναλίνη).

Ελαττώνεται ο μεταβολισμός του εγκεφάλου και ο ίδιος ο εγκέφαλος συρρικνώνεται.

Μια από τις πλέον εντυπωσιακές και συνεπείς ψυχολογικές αλλαγές κατά τη διαδικασία της γήρανσης είναι η φθίνουσα ικανότητα του ατόμου να παράγει επαρκή ενέργεια προκειμένου να αντιμετωπίσει αγχογόνες καταστάσεις καθώς αυτές προκύπτουν.

Παρατηρείται συχνά μια εξασθένηση στην όραση και την ακοή και αυτό προκαλεί κάποια απώλεια στην ικανότητα να διατηρήσει το άτομο πλήρη επαφή με το περιβάλλον του και να αντιδρά και αποκρίνεται σε μια ποικιλία διεγερτικών καταστάσεων. Αυτά έχουν ως συνέπεια την μείωση της

ικανότητας του ατόμου να τα καταφέρει ικανοποιητικά χωρίς να εξαρτάται από εξωτερική βοήθεια.

Παράλληλα με τις ενεργειακές απώλειες υπάρχει μια ομάδα ασθενειών όπως η αρθρίτιδα, οι ρευματισμοί και άλλες που απαντώνται συχνά στους ηλικιωμένους οι οποίες επιδρούν στη μείωση της κινητικής ικανότητας καθώς σχετίζονται άμεσα με τον απαιτούμενο μηχανισμό για την κίνηση και τη δραστηριότητα. Οι ελαττώσεις που υφίσταται η λειτουργική ικανότητα του ατόμου προκαλούν σταδιακή συρρίκνωση του φυσικού πλαισίου αναφοράς. Για κάποιους ανθρώπους η συρρίκνωση του περιβάλλοντος τους είναι καταστροφική στις επιπτώσεις της.

Από τα άτομα που βρίσκονται ή υπερβαίνουν την ηλικία των 65 ετών, ένα σημαντικό ποσοστό (77%) έχει μια ή περισσότερες χρόνιες αρρώστιες.

Αρκετοί ηλικιωμένοι αναμένουν να αντιμετωπίσουν κάποια σοβαρή δυσλειτουργία κάποια στιγμή στα τελευταία χρόνια της ζωής τους. Ακόμη περισσότεροι ίσως προβλέπουν ότι θα έχουν κάποιο περιορισμό στη δραστηριότητα τους σαν συνέπεια μιας χρόνιας ασθένειας. Παρ' όλα αυτά όμως οι περισσότεροι ηλικιωμένοι θα παραμείνουν σχετικά υγιείς μέχρι την έλευση της τελικής τους ασθένειας. Οι κύριοι λόγοι που οι ηλικιωμένοι δεν χρησιμοποιούν ιατρική φροντίδα και υπηρεσίες είναι ψυχολογικοί παρά οικονομικοί.

Το όλο θέμα των ψυχολογικών απόψεων της διαδικασίας της γήρανσης είναι σύνθετο καθώς υπάρχουν τεράστιες ατομικές διαφορές και διαφορές στο ίδιο το άτομο με διαφορετικές λειτουργίες να επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο.

Γενικά πάντως υπάρχει εξασθένηση της μνήμης για πρόσφατα γεγονότα με παράλληλη όξυνση της μνήμης για παλαιότερα συμβάντα κάτι που λειτουργεί ως άμυνα για τον πόνο του παρόντος.

Υπάρχει συχνά μια κατηγορηματική συμπεριφορά σαν αποζημίωση για την ανασφάλεια, μια ελαφριά κατάθλιψη που προκαλείται από την απομόνωση και το αίσθημα της μοναξιάς, εσωστρέφεια και αυξανόμενη ευαισθησία με γκρινιάρικες και παρανοϊκές συμπεριφορές καθώς και μια διάχυτη ανησυχία που προκαλείται από τους θανάτους που συμβαίνουν σε άτομα της ηλικίας τους και κυρίως από αυτούς που αφορούν συγγενικά τους πρόσωπα.

Μια ανάλυση των επιδόσεων σε διάφορα τεστ, συμπεριλαμβανομένων και τεστ ευφυΐας έδειξε ότι ο μέσος όρος πτώσης στη κλίμακα νοημοσύνης είναι 3 βαθμοί ανά δεκαετία μετά το 50ο έτος.

Οι δοκιμασίες εκείνες που απαιτούν απομάκρυνση από παλιές συνήθειες και προσαρμογή σε μη οικίες καταστάσεις είναι οι πλέον δύσκολες για τα ηλικιωμένα άτομα.

Σε μια έρευνα που έγινε στο Πανεπιστήμιο της California στο Berkeley για τη γήρανση, βρέθηκε ότι υπάρχουν τρεις τύποι προσωπικότητας που χαρακτηρίζουν όσους προσαρμόζονται καλά και δύο όσων δεν προσαρμόζονται καλά στα γηρατειά.

Ο πρώτος τύπος των καλά προσαρμόσιμων είναι ο ώριμος, ο ελεύθερος από νευρωτικές συγκρούσεις που είναι ικανός να αποδεχθεί ρεαλιστικά τον εαυτό του και να βρει ικανοποίηση σε δραστηριότητες και προσωπικές σχέσεις. Οι άνθρωποι αυτοί έχουν επιβραβευθεί για τη ζωή τους και δεν μετανιώνουν για το παρελθόν και κυρίως για το παρόν. Κατανοούν το πέρασμα των χρόνων ως δεδομένο και κάνουν ότι καλύτερο γι' αυτό. Ο δεύτερος τύπος αποτελείται από ανθρώπους γενικά παθητικούς που καλωσόρισαν την ευκαιρία να απαλλαχθούν από τις ευθύνες τους και να ικανοποιήσουν τις ανάγκες της ηλικίας τους. Γι' αυτούς τα γηρατειά έφεραν ικανοποιήσεις που τους αντάμειψαν για τις δυσκολίες. Ο τρίτος τύπος χαρακτηρίζει τους ανθρώπους που έχουν διατηρήσει ένα αναπτυγμένο αλλά ομαλό λειτουργικό σύστημα από άμυνες ενάντια στο άγχος. Καθώς δεν μπορούν να είναι παθητικοί ή αβοήθητοι, εποπτεύουν και ελέγχουν το φόβο τους για τη μείωση των σωματικών τους ικανοτήτων με το να μένουν δραστήριοι. Οι άμυνες τους, είναι προστατευτικές στο φόβο των γηρατειών.

Όσοι δεν προσαρμόζονται καλά στη διαδικασία της γήρανσης είναι άτομα που μισούν τους εαυτούς τους και είναι θυμωμένοι.

Είναι άνθρωποι πικραμένοι που απέτυχαν να κατακτήσουν τους στόχους που είχαν νωρίτερα στη ζωή τους. Κατηγορούν άλλους για τις απογοητεύσεις τους και αρνούνται να συμβιβαστούν με την ηλικία τους. Αυτοί που μισούν τους εαυτούς τους είναι απογοητευμένοι άνθρωποι που εσωτερίκησαν την αγανάκτησή τους για τις ατυχίες της ζωής και συνήθως γίνονται καταθλιπτικοί ως ηλικιωμένοι.

Τα γηρατειά, περιορίζοντας το μέλλον μπορεί να βοηθήσουν τον άνθρωπο να δεχθεί το παρελθόν του και να συμφιλιωθεί με τα επιτεύγματα του. Η αποδοχή των γηρατειών σημαίνει την εγκατάλειψη της πεποίθησης ότι το μέλλον υπόσχεται ότι μας έχει αρνηθεί το παρελθόν. Κατά την τρίτη ηλικία το άτομο έρχεται αντιμέτωπο ευθέως με το κενό ανάμεσα σ' αυτό που είναι και σ' αυτό που θα ήθελε να είναι. Το γήρας μπορεί να φέρει μεγαλύτερη αποδοχή του εαυτού και κάποια απελευθέρωση από το άγχος και τις απογοητεύσεις των προηγούμενων χρόνων. Με το πέρασμα των χρόνων οι ευκαιρίες για τη βελτίωση της κοινωνικής και επαγγελματικής θέσης συρρικνώνονται και αρκετά συχνά εξαφανίζονται με την έλευση της συνταξιοδότησης.

Οι ηλικιωμένοι είναι συχνά εχθρικοί σε κάθε κοινωνική φιλελευθεροποίηση γιατί είναι πιο δύσκολο γι' αυτούς να συγκρατήσουν τη παρόρμησή τους για απαγορευμένες, αντικοινωνικές ή διεστραμμένες τάσεις. Για τους ηλικιωμένους συμβαίνει το εξής παράδοξο: Ενώ είναι λιγότερο επιδεκτικοί από ποτέ στην αλλαγή, συχνά καλούνται να προσαρμοστούν σε σαρωτικές αλλαγές στις συνθήκες της ζωής τους, στο επάγγελμά τους ή στην κοινωνική τους θέση.

Ένας σημαντικός παράγοντας στην διαδικασία της γήρανσης είναι το πολιτιστικό περιβάλλον. Η γήρανση είναι ευκολότερη σε πολιτισμούς όπου οι άνθρωποι είναι σεβαστοί λόγω της ηλικίας τους και το κύρος τους ισχυροποιείται. Στις παραδοσιακές κοινωνίες είναι κυρίαρχη η ιδέα ότι όταν ένας άνθρωπος πλησιάσει την ηλικία συνταξιοδότησης πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ένας άνθρωπος που έχει εκπληρώσει τα καθήκοντά του και έχει συνεισφέρει στην γνώση της κοινωνίας. Στις δυτικές κοινωνίες τα πράγματα όμως αλλάζουν καθώς το κύρος του ηλικιωμένου εξαρτάται κυρίως από τον πλούτο που έχει συσσωρεύσει.

Τέλος, σε σχέση με τη γνωστική ικανότητα του ηλικιωμένου ανθρώπου πρέπει να σημειώσουμε ότι το άτομο μπορεί να μάθει γρήγορα όταν υπάρχει κίνητρο και η διδασκαλία είναι κατάλληλη, όπως προκύπτει από εκπαιδευτικά προγράμματα στα οποία συμμετείχαν ηλικιωμένοι. Τη μεγαλύτερη μαθησιακή δυσκολία παρουσιάζουν όταν καλούνται να αναδιοργανώσουν παλιές συνήθειες σε νέους συνδυασμούς.

ι. Οι Συναισθηματικές διαταραχές στη ζωή του ηλικιωμένου.

Το ηλικιωμένο άτομο καθώς βρίσκεται σε μια ιδιάζουσα κατάσταση η οποία συνήθως παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με την προηγούμενη ενήλικη ζωή του, ή λόγω κάποιων οργανικών αλλαγών που υφίσταται ή και για άλλους λόγους πιο συγκεκριμένους, είναι επιρρεπές σε συναισθηματικές διαταραχές διαφόρων τύπων. Εφόσον η συνταξιοδότηση είναι ένα σημαντικό και πολλές φορές κρίσιμο γεγονός στη ζωή του ηλικιωμένου που εν δυνάμει μπορεί να λειτουργήσει ως αιτιολογικός παράγοντας της εμφάνισης κάποιας συναισθηματικής διαταραχής, είναι σκόπιμο να δούμε κάποια στοιχεία που άπτονται του θέματος των συναισθηματικών διαταραχών των ηλικιωμένων.

Για τους ανθρώπους οι οποίοι βασίζονταν πάντα στην στοργή και σε μια προνομιούχο θέση για την ευτυχία και την ασφάλεια τους, όταν τα στοιχεία αυτά εξαφανίζονται, υπάρχουν πολλοί λόγοι για το άτομο να αναπτύξει παράγοντες όπως το άγχος, η λύπη, ο θυμός, η πικρία ή ακόμη και κάποιο ελαφρό πανικό. Αλλά και για έναν νεότερο άνθρωπο με απόλυτα φυσιολογικό εγκέφαλο, ο οποίος έχει ανατραφεί θεωρώντας δεδομένη μια παρόμοια προνομιούχα θέση και συναισθηματική υποστήριξη, οι αντιδράσεις του θα ήταν ανάλογες αν αποχωρίζονταν τη θέση που προτιμούσε. Ο ηλικιωμένος μπορεί να αναπτύξει νευρωτική κακή προσαρμογή στις νέες συνθήκες που φέρνει η ζωή του. Αυτή η νευρωτική κακή προσαρμογή μπορεί να πάρει τις εξής μορφές: άγχος, νευρωτική κατάθλιψη, παράπονα για εξάντληση, κακή υγεία ή κάποιες άλλες μορφές αυτοδικαίωσης απαλλαγής, εκδίκησης.

Η διαδικασία της γήρανσης έχει κοινά στοιχεία με την εφηβεία καθώς υπάρχει μια μετάβαση από μια γνωστή σχετική ασφάλεια σε μια άγνωστη ανασφάλεια.

Μια καλά ισορροπημένη προσωπικότητα σε συνδυασμό με επιτυχημένες διαδικασίες προσαρμογής στην προηγούμενη ενήλικη ζωή είναι πιθανότερο να εισέλθει καλύτερα στη ζωή του ηλικιωμένου, από μια προσωπικότητα που έχει κάνει κακή ενσωμάτωση και έχει κακή πείρα από προηγούμενες απόπειρες προσαρμογής.

Οι νευρώσεις των ηλικιωμένων αντιπροσωπεύουν παράγοντες ανεπαρκών και ανεπιτυχών προσπαθειών προσαρμογής σε προσωπικές δυσκολίες, όπως συμβαίνει και σε μικρότερες ηλικίες και συχνά οι ηλικιωμένοι που αναπτύσσουν νευρωτικές αντιδράσεις έχουν να επιδείξουν παρόμοιες κακές προσαρμογές που προκάλεσαν άγχος στο παρελθόν τους.

Σε κάποιους ανθρώπους, και κυρίως σε κείνους που έχουν γευτεί μακροχρόνια επιτυχία στο να διευθύνουν τους άλλους ή στο να είναι το κέντρο της προσοχής, η νεύρωση έρχεται σαν αντίδραση στην απογοήτευση και τη σύγχυση των αλλαγμένων συνθηκών και αποτελεί ένα πρωτόγνωρο στοιχείο στη ζωή τους.

Τα νευρωτικά ή ψυχωτικά χαρακτηριστικά που είχε το άτομο όταν ήταν νέος, τονίζονται με το πέρασμα των χρόνων και κυρίως οι παρανοϊκές τάσεις. Οι νευρωτικές διαταραχές στις οποίες προσφεύγουν οι ηλικιωμένοι, δε διαφέρουν από αυτές των νεότερων. Κι εδώ εντοπίζονται ενεργητικές ή παθητικές αντιστάσεις, αντιδράσεις μίσους και απειλές όλων των ειδών, ακεφίες, σκληρότητα και κατηγορίες.

Οι πιο εύκολα διαθέσιμες και οι πιο ισχυρές επιθυμίες είναι αυτές που σχετίζονται με τη σωματική άνεση. Σαν αποτέλεσμα της κατάρρευσης των αμυνών του ατόμου υπάρχει αυθορμητισμός στην έκφραση των συναισθημάτων που καταπιέστηκαν στα παιδικά χρόνια.

Οι νευρικοί ηλικιωμένοι κάνουν τη κούραση, τη μοναξιά, το πόνο και την έλλειψη άνεσης να σημαίνουν τιμωρία για τα παιδιά τους. Με το να τους παραπονιούνται και να τα κατηγορούν, δημιουργούν άγχος και ενοχή στα παιδιά τους και έτσι επανακτούν κάποιο έλεγχο επάνω τους. Ο Kaufman μιλώντας για την αναλυτική θεραπεία της κατάθλιψης αναφέρει ένα εσωτερικευμένο Οιδιπόδειο σύμπλεγμα.

Τα ηλικιωμένα και εξαρτημένα άτομα θεωρούν τους ενήλικους απογόνους τους όπως προηγούμενα θεωρούσαν τους γονείς τους.

Σημαντική δυσθυμία παρουσιάζεται όταν το άτομο που βοήθησε το παιδί του να μεγαλώσει και ήταν η αυθεντία τώρα πρέπει να παίρνει οδηγίες από αυτό.

Σχετικά με τις διαφορές που παρουσιάζονται στα φύλλα, οι ηλικιωμένοι άνδρες είναι πιο απομονωμένοι και αυτοελεγχόμενοι από τις γυναίκες. Οι άνδρες είναι πιο επιρρεπείς σε εγκεφαλικές αρτηριοσκληρώσεις με ψυχώσεις

και οι γυναίκες στην λεγόμενη ηλικιακή τρέλα. Περιπλεκόμενες εκδηλώσεις είναι πιο συχνές στις γυναίκες και συνήθως παρουσιάζονται την περίοδο της εμμηνόπαυσης. Το ποσοστό αυτοκτονιών στους άνδρες 50-54 είναι τριπλάσιο από αυτό των γυναικών και στις ηλικίες 75-79 είναι εφταπλάσιο.

Ο Grotjahn, υποστηρίζει ότι το να γερνά κάποιος βιώνεται ως ναρκισσιστικό τραύμα καθώς υπενθυμίζει συνεχώς την απειλή του ευνουχισμού. Ο Ebough έχει τονίσει το παράγοντα του φόβου στους ηλικιωμένους. Το άτομο πληγώνεται από το φόβο για τη σωματική κατωτερότητα, την απώλεια της οικονομικής ασφάλειας, των φίλων και των κοινωνικών επαφών, της ικανότητας για σεξουαλική ικανοποίηση, από το φόβο για τον θάνατο που πλησιάζει, τη μοναξιά και την πιθανή αδιαφορία των παιδιών του.

Οι διάφοροι τύπου ψυχωτικών εκδηλώσεων που απαντώνται κατά τη μεγάλη ηλικία, φανερώνουν μια ποικιλία εσωτερικευμένων συγκρούσεων.

Αν και υπάρχουν ατομικές διαφορές, αυτές δεν πρέπει να υπερεκτιμηθούν. Ένα άτομο μπορεί να παρουσιάσει σχετικά μικρή μείωση στις βιολογικές του λειτουργίες αλλά να αντιδράσει υπερβολικά σε αυτή με άγχος και θλίψη, ενώ κάποιος άλλος μπορεί να δείξει αταραξία στην ίδια αιτία έστω και αν γνωρίζει τις συνέπειες της.

Το βασικό στοιχείο είναι οι συνηθισμένες αντιδράσεις του ατόμου στην αλλαγή, τη ματαιώση, τη σύγκρουση και την απόρριψη, οι συνήθειες τρόποι επίθεσης, υποταγής και αποφυγής, οι βασικές ανάγκες του, οι φόβοι, τα όνειρα και τα άγχη του καθώς και οι προστατευτικοί μηχανισμοί με τους οποίους ανταποκρίνεται το άτομο στα παραπάνω (Geist H, 1968:19→ 22).

Η συχνότητα της κατάθλιψης είναι μεγαλύτερη στους ηλικιωμένους. Τουλάχιστον το 15% των ηλικιωμένων εμφανίζουν συμπτώματα κατάθλιψης σε αντίθεση με το αντίστοιχο 10% του γενικού πληθυσμού.

Ως γενεσιουργό αίτιο της κατάθλιψης μπορεί να είναι η απώλεια των συντρόφων ή μεγάλα οικονομικά προβλήματα που σχετίζονται ίσως με τη συνταξιοδότηση. Εκείνο που αξίζει ίσως να γνωρίζουμε είναι ότι θεραπεύεται με επιτυχία σε μεγάλα ποσοστά που πλησιάζουν το 90%. (Ελληνική Γeronτολογική και Γηριατρική Εταιρεία).

ii) Η θεωρία της απεμπλοκής

Μια συχνά απαντώμενη θεωρία της γήρανσης η οποία έχει εγείρει και πολλές αντιδράσεις είναι η θεωρία της απεμπλοκής των Cumming και Henry (1961).

Ο Rose (1964) κάνοντας μια περίληψη των βασικών θέσεων της θεωρίας της απεμπλοκής την παρουσιάζει ως εξής:

Δεν είναι μια υπόθεση που υποστηρίζει ότι καθώς οι άνθρωποι γερνούν απομακρύνονται σταδιακά από τις κοινωνικές τους σχέσεις και λειτουργίες. Ούτε υποστηρίζει ότι καθώς οι άνθρωποι γίνονται αδύναμοι σωματικά ή χρόνια άρρωστοι αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τις κοινωνικές τους σχέσεις και λειτουργίες. Τέλος, η θεωρία αυτή δεν υποστηρίζει ότι καθώς οι άνθρωποι τείνουν να έχουν μειωμένα εισόδημα, δεν μπορούν πια να συμμετέχουν σε πολλά πράγματα. Η θεωρία της απεμπλοκής διατείνεται ότι η κοινωνία και το άτομο προετοιμάζονται εκ των προτέρων για την ολοκληρωτική αποδέσμευση λόγω της ανίατης, καταστροφικής ασθένειας και του θανάτου με μια αναπόφευκτη σταδιακή και αμοιβαία ικανοποιητική διαδικασία αποσύνδεσης από την κοινωνία. (Kart C.S and Manard B.B., 1976:391).

Παρόμοια παρουσιάζεται η θεωρία της απεμπλοκής από τους Batles and Lang σε έρευνα τους που δημοσιεύθηκε στο επιστημονικό περιοδικό *Psychology and Aging*. Σύμφωνα λοιπόν με την αναφορά τους η θεωρία της απεμπλοκής υποστηρίζει ότι γίνεται μια σταδιακή και αμοιβαία απόσυρση μεταξύ του ατόμου και της κοινωνίας όταν το άτομο γερνάει, και η απόσυρση αυτή αντιπροσωπεύει μια συμβολική προετοιμασία για το θάνατο. Αυτό το μοντέλο θεωρεί ότι για να είναι επιτυχημένη η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να υπάρχει αποδοχή και συμβιβασμός με τις απώλειες που φέρνει το πέρασ της ηλικίας (Batles M.M. and Lang F.R., 1997:433).

Για το θέμα έχει χαρακτηριστικά ειπωθεί ότι:

Οι ηλικιωμένοι στις δυτικές κουλτούρες κάποιες φορές ωθούνται στο να συμμετέχουν οι ίδιοι στην απόσυρσή τους από κάποιους κοινωνικούς ρόλους (Estes, 1979). Οι κοινωνικές πιέσεις συχνά οδηγούν τους ηλικιωμένους να εγκαταλείψουν τις ανάγκες και τις έννοιες που είχαν ως νεότεροι ενήλικες (Cath, 1979). Στη μελέτη του Chown, (1977), τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η

αποδέσμευση των ηλικιωμένων μπορεί να είναι μια επιλεκτική διαδικασία. Οι ηλικιωμένοι δεν αποσύρονται από όλες τις δραστηριότητες και τους ρόλους ταυτόχρονα και υπάρχουν αξιοσημείωτες ατομικές διαφορές στους παράγοντες και τις συνθήκες της αποδέσμευσης. Το παραπάνω αποτελεί σημαντικό σχόλιο στη κλασική αναφορά της θεωρίας της απεμπλοκής και υποστηρίζει ότι η απόσυρση των ηλικιωμένων από την κοινωνία είναι τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό διαμορφούμενη από τις προσωπικές προτεραιότητες και προτιμήσεις (Rarkin, B.D. and Fischer, K., 1992α:128).

Οι Elaine Cumming και ο William Henry στη θεωρία της απεμπλοκής που διατύπωσαν, θεώρησαν τη συνταξιοδότηση ως το χρονικό εκείνο σημείο όπου η κοινωνία επιτρέπει σε κάποιον άνθρωπο να αποσυρθεί και ότι οι περισσότεροι άνθρωποι είναι έτοιμοι να αποδεσμευτούν όταν συνταξιοδοτούνται. Σύμφωνα πάντα με τους Cumming και Henry το γεγονός της συνταξιοδότησης δημιουργεί βασικά προβλήματα:

- Πρώτον, η συνταξιοδότηση δεν οδηγεί σε «καθαρή κοινωνικοποίηση». Η καθαρή κοινωνικοποίηση προϋποθέτει αλλαγή ρόλου.
- Δεύτερον, η συνταξιοδότηση προκαλεί απώλεια στη προσωπική ταυτότητα.
- Τρίτον, η συνταξιοδότηση έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια μιας όμορης ομάδας.

Οι λύσεις - προτάσεις που προτείνονται για κάθε ένα απ' τα προβλήματα έχουν ως εξής: Το πρώτο πρόβλημα λύνεται με τη συμμετοχή σε δημιουργικές ομάδες και στο συσχετισμό του ατόμου με τους συγγενείς του.

Το δεύτερο, με την οργανωμένη εθελοντική δραστηριότητα και το τρίτο, με την «παθητική μαθητεία» όπου το άτομο αντλεί ικανοποίηση από όσα έχει καταφέρει να εκπληρώσει στη ζωή του και όχι από αυτό που είναι τη παρούσα στιγμή (Geist H., 1968:25).

Στη θεωρία της απεμπλοκής έχει ασκηθεί έντονη κριτική από κάποιους μελετητές. Οι Estes, Swan και Gerard (1988) πιστεύουν ότι η θεωρία των Cumming and Henry παράγει αρνητισμό, ανισότητα και την άποψη ότι οι επαγγελματικές ικανότητες έχουν μια περιορισμένη διάρκεια ζωής.

Ο Coleman (1992) υποστηρίζει ότι η θεωρία αυτή ίσως να ευθύνεται για την τάση που παρατηρείται να δημιουργούνται οικισμοί σε ήσυχια προάστια

των πόλεων με ανεπαρκή μέσα μεταφοράς και υποδομής αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου για την υποστήριξη των συνταξιούχων. Η θεωρία της απεμπλοκής χρεώνεται ότι αξιώνει την άποψη ότι οι ηλικιωμένοι βρίσκονται σε ανάγκη για ξεκούραση, ηρεμία και για έναν τρόπο ζωής χαμηλών τόνων (Marr. J. and Kershaw B., 1998:206-207).

iii) Η θεωρία της αύξησης των δραστηριοτήτων

Μια αρκετά διαφορετική θεωρία από αυτή τη απεμπλοκής που παρουσιάσαμε παραπάνω και η οποία μάλιστα προσεγγίζει τη διαδικασία της γήρανσης θετικά, θεωρώντας το ηλικιωμένο άτομο ενεργό φορέα της ζωής του, ικανό να πάρει τις προσωπικές του αποφάσεις είναι αυτή της αύξησης των δραστηριοτήτων.

Η θεωρία αυτή διατυπώθηκε από τον Havighurst (1969) και υποστηρίζει ότι οι ηλικιωμένοι πρέπει να συμμετέχουν στις κοινωνικές δραστηριότητες για να είναι η ζωή τους χαρούμενη και υγιής. Με βάση αυτό το στοιχείο, για τον Havighurst, η διαδικασία της υγιούς συνταξιοδότησης σχετίζεται με το σύνολο των κοινωνικών ρόλων που έχει το άτομο.

Το σύνολο των κοινωνικών ρόλων που έχει το άτομο αποτελεί σημαντικό παράγοντα καλής ή κακής προσαρμογής στη συνταξιοδότηση όπως θα δούμε σε άλλο κεφάλαιο και επίσης η θεωρία της αύξησης των δραστηριοτήτων μπορεί να αποτελέσει τη βάση για τις προτάσεις μας προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερη προσαρμογή του ατόμου.

Εφόσον η διαδικασία της συνταξιοδότησης σημαίνει ότι οι άνθρωποι χάνουν ένα σημαντικό αριθμό κοινωνικών ρόλων - όλους όσους σχετίζονται με το επάγγελμά τους - έχει σημασία σύμφωνα με τον Havighurst να διατηρήσουν σταθερό το σύνολο των ρόλων τους.

Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί με την αντικατάσταση των παλαιών ρόλων που χάθηκαν με άλλους νέους (Hayes N., 1998:67).

B. i) Ο ορισμός της συνταξιοδότησης

Αν και στην ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, απαντώνται αρκετοί και ίσως διαφορετικοί ορισμοί της συνταξιοδότησης δεν υπάρχει κάποιος απ' αυτούς καθολικά αποδεκτός και με γενική εφαρμογή.

Έτσι παρακάτω θα γίνει μια αναφορά στους κυριότερους στην προσπάθεια να παρουσιαστεί μια εποπτική εικόνα του ορισμού της συνταξιοδότησης.

«Πολλές μελέτες χρησιμοποιούν διοικητικούς ορισμούς όπως το χρόνο συνταξιοδότησης ή την ηλικία συνταξιοδότησης, άλλες κατασκευάζουν κανονιστικούς ορισμούς βασισμένους στην άποψη του συγγραφέα, χρησιμοποιώντας ως κριτήρια τις ώρες εργασίας ανά βδομάδα ή τα έτη εργασίας που έχουν προηγηθεί, ενώ κάποιες άλλες μελέτες χρησιμοποιούν την ατομική εκτίμηση του καθενός για το είναι ή όχι συνταξιούχος». (Bond, 1968:221) [Bytheway B, Keil T, Allatt P and Bryman A, 1989:26]

«Λειτουργικοί ορισμοί προσπαθούν να ορίσουν τη σύνθετη έννοια της συνταξιοδότησης με όρους συγκεκριμένων και αναγνωρίσιμων διαδικασιών. Κατά καιρούς ως συνταξιούχος, έχει οριστεί το άτομο που:

- Δεν εξασκεί κάποια κερδοφόρα απασχόληση για ένα δεδομένο χρονικό διάστημα.
- Λαμβάνει σύνταξη από κάποιο πρόγραμμα Κοινωνικής Ασφάλισης.
- Δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση ολόκληρο το χρόνο». (Atchley, σελ. 139).

Πιο σύντομα και ίσως πιο εύστοχα η συνταξιοδότηση ορίζεται από την αποχώρηση ή έξοδο από το εργατικό δυναμικό με την ταυτόχρονη πληρωμή σύνταξης. (Phillipson C., 1998:59).

Ένας επίσης αρκετά σαφής ορισμός που δεν επιδέχεται αμφισβητήσεις χρησιμοποιείται σε μια μελέτη του Atchley (σελ. 139) και για τους σκοπούς της προϋποθέτει τα εξής:

Ένα άτομο είναι συνταξιούχος όταν δεν εργάζεται σε αμειβόμενη εργασία με πλήρη απασχόληση και για ολόκληρο το χρόνο (ή δεν εργάζεται καθόλου) και όταν το εισόδημά του προέρχεται τουλάχιστον κατά ένα ποσοστό από σύνταξη που έχει κερδισθεί από προηγούμενα έτη εργασίας. Απαραίτητο είναι να ισχύουν και οι δύο αυτές προϋποθέσεις. Για παράδειγμα,

πολλοί απόστρατοι εισπράττουν συντάξεις αλλά εργάζονται με πλήρη απασχόληση οπότε και δεν θεωρούνται συνταξιούχοι».

Πέρα από την παραπάνω ανασκόπηση των κυριότερων ορισμών, δεν κρίνεται απαραίτητο να υιοθετηθεί κάποιος απ' αυτούς για τους σκοπούς αυτής της μελέτης καθώς το φαινόμενο της συνταξιοδότησης είναι σύνθετο και με πολλές παραμέτρους και μια πιθανή στενή οριοθέτησή του δεν θα είχε να προσφέρει τίποτα σ' αυτή.

ii) Η συνταξιοδότηση σαν γεγονός

Η συνταξιοδότηση σαν γεγονός έχει το χαρακτήρα της διαβατήριας τελετουργίας. Κι αυτό γιατί το γεγονός της συνταξιοδότησης σηματοδοτεί το τέλος της περιόδου εργασίας και την έναρξη της δίχως εργασία ζωής (τουλάχιστον όχι εργασίας πλήρους απασχόλησης). Σηματοδοτεί το πέρασμα από το ρόλο του εργαζόμενου σ' εκείνο του συνταξιούχου (περισσότερα γι' αυτόν παρακάτω). Η τελετή που σηματοδοτείται με τη συνταξιοδότηση είναι άτυπη (...) και το γεγονός συνήθως θίγεται σαν να ήταν τέτοιο που οι άνθρωποι θα προτιμούσαν να το ξεχάσουν παρά να το θυμούνται.

Το γεγονός της συνταξιοδότησης αναπτύσσεται αργά ως «τελετή περάσματος». Κατά την τελετή συνήθως τονίζονται οι προηγούμενες επιτυχίες του ατόμου ως εργαζόμενου και σπάνια γίνεται λόγος για τον αποχωρισμό από την εργασία – που αποτέλεσε ποικίλο πεδίο δράσης του ατόμου για πολλά έτη – και τις νέες υποχρεώσεις της συνταξιοδότησης.

Η συνταξιοδότηση δεν γίνεται ίσως ορατή ως διαβατήρια τελετουργία κυρίως γιατί αποτελεί μια σημαντική αλλαγή θέσης για την οποία η κοινωνία μας διδάσκει να σιωπούμε (Atchley, R., 1977:151).

iii) Ρόλος του συνταξιούχου

Η διαδικασία της συνταξιοδότησης εμπεριέχει τον αποχωρισμό του ατόμου από το ρόλο του εργαζόμενου που ασκείται για πληρωμή και την απόκτηση του ρόλου του συνταξιούχου.

Σύμφωνα με τον Atchley, R. (1977:151) ο όρος «ρόλος» μπορεί να αναφέρεται είτε στην πολιτιστική μεταβίβαση γενικών κανόνων που ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις κάποιας συγκεκριμένης θέσης στην κοινωνία, είτε στη σχέση που προκύπτει ανάμεσα στους κατόχους συμπληρωματικών θέσεων.

Ο ρόλος του συνταξιούχου συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τα ακόλουθα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Τα δικαιώματα του συνταξιούχου περιλαμβάνουν:

- Το δικαίωμα για οικονομική στήριξη δίχως το άτομο να εργάζεται (και την ίδια στιγμή δίχως αυτό να συνεπάγεται το στίγμα του εξαρτημένου από την κοινωνία, όπως συμβαίνει με τους ανέργους).
- Το δικαίωμα για ανεξαρτησία και αυτονομία σχετικά με τη χρήση του χρόνου που διαθέτει και άλλες πηγές.
- Κάποια πιο συγκεκριμένα δικαιώματα που σχετίζονται με την προηγούμενη εργασιακή δραστηριότητα όπως είναι το δικαίωμα χρήσης της βιβλιοθήκης της επιχείρησης στην οποία απασχολείται τα περασμένα έτη.

Ο ρόλος όμως του συνταξιούχου συνεπάγεται και καθήκοντα.

Τέτοια είναι τα παρακάτω:

- Το άτομο αναμένεται να παραμείνει ο ίδιος τύπος ανθρώπου όπως ήταν πριν το γεγονός της συνταξιοδότησης.
- Οι συνταξιούχοι, αναμένεται να αναλάβουν την υποχρέωση να κατευθύνουν και να οργανώνουν μόνοι τις ζωές τους. Για πολλούς ανθρώπους, η συνταξιοδότηση σημαίνει την ευθύνη για ένα μεγάλο αριθμό πρόσθετων αποφάσεων.
- Ο συνταξιούχος, αναμένεται να οργανώσει έτσι τη ζωή του μέσα στα πλαίσια που του επιτρέπει το εισόδημά του. Ασφαλώς, πολλοί άνθρωποι δεν μπορούν να ζήσουν σύμφωνα με την παραπάνω «απαιτήση», συνήθως όχι εξαιτίας δικού τους σφάλματος, αλλά παρ' όλα αυτά η υποχρέωση εξακολουθεί να υφίσταται. Οι συνταξιούχοι

αναμένεται να αποφύγουν να γίνουν εξαρτημένοι, είτε από την οικογένειά τους είτε από την ευρύτερη κοινωνία.

Καθώς η συνταξιοδότηση συνεπάγεται ένα ρόλο για το άτομο που την επωφελείται, ο ρόλος αυτός συνήθως ορίζεται με ευέλικτους ποιοτικούς όρους παρά με χειροπιαστούς και αυστηρούς. Ίσως μάλιστα η απουσία του οργανωμένου στοιχείου που υπήρξε στον προηγούμενο ρόλο του εργαζομένου να αποτελεί την αιτία που έχει οδηγήσει πολλούς μελετητές να θεωρούν την συνταξιοδότηση σαν έναν ρόλο δίχως ρόλο (Roleless role) γεγονός που δημιουργεί ένα αναπόφευκτο πρόβλημα για τον συνταξιούχο. Αυτοί οι μελετητές θεωρούν ότι η συνταξιοδότηση δημιουργεί ένα κενό που μονάχα με νέους οργανωμένους και λειτουργικούς ρόλους μπορεί να καλυφθεί (S. Miller, 1965).

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε ότι ο ρόλος του συνταξιούχου με την ασάφεια που τον χαρακτηρίζει, επιτρέπει στο φορέα του κάποια σημαντική ευελιξία προσαρμογής στις εκάστοτε περισσότερες ή πιο λίγες φυσικές ικανότητες του ατόμου. (Atchley R., 1977:151-153).

iv) Ηλικία συνταξιοδότησης

Έπειτα από προσεκτική μελέτη εργασιών που πραγματεύονται την σημερινή κατάσταση της συνταξιοδοτικής πολιτικής στη χώρα μας, αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο, είναι σαφές ότι δεν υπάρχει κάποια ηλικία, τέτοια που να σηματοδοτεί την έλευση της συνταξιοδότησης ενιαία για όλους τους πολίτες της εκάστοτε χώρας.

Σημαντικοί παράγοντες διαφοροποίησης του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης λόγω γήρατος είναι το φύλο, η επαγγελματική δραστηριότητα που σε πολλές περιπτώσεις συνεπάγεται «διαφορετικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων (π.χ. Δημοσίων επιχειρήσεων, Τραπεζών κλπ.) που ορίζουν την ηλικία, με τη συμπλήρωση της οποίας το προσωπικό τους υποχρεούται να παύσει να εργάζεται» (Ζάρρα Ι. Λ., 1974:64), και φυσικά οι συγκεκριμένες πολιτικές κάθε χώρας.

Επίσης οι διάφοροι τρόποι συνταξιοδότησης (π.χ. υποχρεωτική, πρόωρη, λόγω αναπηρίας, ελαστική συνταξιοδότηση κ.α.) οπότε και όπου υπάρχουν αυτές οι επιλογές, δημιουργούν νέα δεδομένα τα οποία επ' ουδενή μας επιτρέπουν να μιλάμε για ενιαία ηλικία συνταξιοδότησης αν και τελευταία γίνονται προσπάθειες σύγκλισης του εύρους της.

Μια αναλυτική καταγραφή και παρουσίαση της ηλικίας της συνταξιοδότησης, θα μπορούσε να αποτελεί το θέμα μιας άλλης εργασίας, δεν κρίνεται όμως σκόπιμο να αναπτυχθεί περισσότερο στα πλαίσια και τους στόχους της παρούσας.

Σύμφωνα με σχετική έκθεση της Commission της ΕΕ «Για τον εργαζόμενο πληθυσμό της Ευρώπης, η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης τοποθετείται σε κάποιο σημείο μεταξύ της δεκαετούς πορείας από τα 55 ως τα 65 έτη» (Commission of the European Communities, 1978:3).

Ως κανονική ηλικία συνταξιοδότησης θεωρείται, σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 162 του 1980, που αναφέρεται στους ηλικιωμένους εργαζόμενους, η ηλικία μετά τη συμπλήρωση της οποίας προβλέπεται η καταβολή της σύνταξης γήρατος.

Ο προσδιορισμός των ηλικιών συνταξιοδότησης στα κράτη της Δυτικής Ευρώπης έγινε πριν από αρκετά χρόνια όταν το προσδόκιμο επιβίωσης ήταν μικρότερο από το σημερινό.

Η ηλικία συνταξιοδότησης δεν αλλάζει εύκολα, δεν προσαρμόζεται στις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες των κρατών και παραμένει ίδια για μακρά διαστήματα. Σήμερα ίσως να μην ανταποκρίνεται μια προκαθορισμένη ηλικία συνταξιοδότησης στον προσδιορισμό ενός ατόμου ως ηλικιωμένου, δεδομένων των επιτευγμάτων της ιατρικής επιστήμης και της υγιεινής διαβίωσης που επιμήκυναν σημαντικά τη ζωή του ανθρώπου και διατήρησαν για περισσότερο χρόνια ακμαίες τις φυσικές και πνευματικές ικανότητες του. Η «ηλικία απόδοσης», όμως ως εναλλακτική λύση, είναι εξίσου αυθαίρετη επιλογή και αποτελεί περισσότερο αφηρημένη έννοια για να χρησιμοποιηθεί (Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η., 1996:110).

Για την Ελλάδα πάντως η ηλικία των 65 ετών αποτελεί το όριο συνταξιοδότησης ευρέων ομάδων του πληθυσμού (Κ. Ν. Κανελλοπούλου 1984:21).

Επίσης στο άρθρο 9 § 3 αναφέρεται η περίπτωση συνταξιοδοτικών καθεστώτων που δεν ορίζουν συγκεκριμένη ηλικία συνταξιοδότησης, οπότε, είτε παρέχεται η δυνατότητα επιλογής της ηλικίας στους ίδιους τους ενδιαφερόμενους για μια ορισμένη χρονική περίοδο της ζωής τους (π.χ. μεταξύ 65 και 68 ετών), είτε το δικαίωμα σύνταξης ή άλλης παροχής εξαρτάται αποκλειστικά από τη συμπλήρωση ορισμένου αριθμού ετών ασφάλισης, ίδιου και για τα δύο φύλα λόγω της διαφοράς ηλικίας που παρατηρείται στα παντρεμένα ζευγάρια η πρόβλεψη για διαφοροποιημένη ηλικία συνταξιοδότησης δίνει τη δυνατότητα στο ζευγάρι, να συνταξιοδοτείται σχεδόν ταυτόχρονα (Νικολακοπούλου – Στεφάνου 1996:112-114).

Οι απασχολούμενοι στη γεωργία συνεχίζουν να εργάζονται μέχρι τα βαθιά γηρατεία τους, ενώ οι απασχολούμενοι σε άλλους κλάδους τείνουν να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας πριν από την ηλικία των 65 ετών. (Κ. Ν. Κανελλοπούλου, 1984:21)

Παραδοσιακά, οι αυτοαπασχολούμενοι τείνουν να εργάζονται πέρα από την καθορισμένη ηλικία συνταξιοδότησης κατ' αρχήν γιατί μπορούν να προσαρμόσουν τις ώρες εργασίας τους πιο εύκολα και έπειτα για οικονομικούς λόγους καθώς δεν έχουν συνήθως συντάξεις με μεγάλες αμοιβές (Phillipson C., 1998:59).

Στη χώρα μας, γενικό είναι το αίτημα της μείωσης του ορίου της ηλικίας συνταξιοδότησης, τόσο από τους νέους, όσο και από τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων συχνά προβάλλουν το ίδιο αίτημα το οποίο στηρίζουν κυρίως στην προσδοκία ότι κάτι τέτοιο θα συντελέσει στη μείωση της ανεργίας.

Σε διάφορους κλάδους και ιδιαίτερα στον υπαλληλικό το αίτημα της μείωσης των ηλικιακών ορίων προβάλλει έντονο κυρίως από τους νεότερους προκειμένου να δημιουργηθούν γι' αυτούς νέες θέσεις και για να διευκολυνθεί η σταδιοδρομία και η προαγωγή τους. Επίσης οι ασφαλισμένοι του ΙΚΑ, υποστηρίζουν το ίδιο αίτημα, επικαλούμενοι την εξασθένηση των σωματικών

τους δυνάμεων μετά το 60^ο έτος και γιατί φοβούνται ότι στην περίπτωση που χάσουν τη δουλειά τους έπειτα απ' αυτή την ηλικία, δύσκολα θα μπορέσουν να αποκτήσουν καινούργια ή ότι θα μειωθεί το ποσό της σύνταξής τους όταν αναγκαστούν να αναλάβουν εργασία με μικρότερες αποδοχές από εκείνες που ελάμβαναν προηγουμένως.

Με αντικειμενικό σκοπό τη συνταξιοδότηση σε μικρότερη ηλικία διάφορες κατηγορίες εργαζομένων αγωνίζονται να περιληφθεί και η ειδικότητα τους στο πίνακα των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων (καθώς σε αυτά προβλέπεται μικρότερη ηλικία συνταξιοδότησης) (Ζάρρα Ι. Λ., 1974:64).

Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλές σύγχρονες βιομηχανίες οι νέες παραγωγικές μέθοδοι απαιτούν νέους και δραστήριους εργαζόμενους. Πολλοί εργοδότες θέτουν προϋποθέσεις που απαγορεύουν την πρόσληψη των μεγαλύτερων και αναγκάζουν τη συνταξιοδότηση σε μια καθορισμένη ηλικία. Οι ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές, δυνητικά καθιστούν ξεπερασμένες τις ιδιαίτερες ικανότητες που έχει αποκτήσει ένας εργαζόμενος με την πάροδο πολλών χρόνων εργασίας. Οι εργασιακές ευκαιρίες για τους μεγαλύτερους σε ηλικία αυξάνονται σε περιόδους ευημερίας και χαμηλής ανεργίας και μειώνονται σε «άσχημους καιρούς». Πάντως σήμερα η αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης έχει πρωταρχικά ως αποτέλεσμα την αύξηση των ετών συνταξιοδότησης (Geist H., 1968:6).

Στο βαθμό που τα μεγέθη και η διάρθρωση της απασχόλησης των ηλικιωμένων του 1971 ισχύουν και σήμερα, φαίνεται ότι η απασχόληση των ηλικιωμένων δεν είναι έντονα ανταγωνιστική προς την απασχόληση των νέων, δεδομένου ότι οι ηλικιωμένοι συγκεντρώνονται κυρίως στη γεωργία ενώ οι νέοι στρέφονται κατά κανόνα στους μη γεωργικούς τομείς της οικονομίας. Αυτό φυσικά δεν αποκλείει την ύπαρξη «γεροντοκρατίας» σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας και της δημόσιας ζωής (Κανελλοπούλου Κ. Ν., 1984:25).

Πέρα όμως από τη γενική τάση των εργαζομένων να ζητούν μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης δε πρέπει να θεωρήσουμε ότι όλοι συμφωνούν προς αυτή την κατεύθυνση. Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι εκείνοι που αντιμετωπίζουν αρνητικά την επικείμενη συνταξιοδότηση και προσπαθούν να παρατείνουν την παραμονή τους στην εργασία τους πέρα των προβλεπόμενων ορίων.

ν) Τρόποι Συνταξιοδότησης

Σε άμεση σχέση με το θέμα που παρουσιάστηκε παραπάνω – της ηλικίας συνταξιοδότησης – είναι ο τρόπος που ο εργαζόμενος μπορεί να επωφεληθεί από το δικαίωμα για σύνταξη.

Εδώ θα περιοριστούμε σε μια απλή αναφορά των τρόπων αυτών καθώς στη συνέχεια της εργασίας θα γίνει λεπτομερέστερη παρουσίαση και αξιολόγηση καθώς ο τρόπος συνταξιοδότησης αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα προσαρμογής στη ζωή του συνταξιούχου και πάνω στο θέμα αυτό μπορούν να στηριχθούν αξιολογικές προτάσεις που να βοηθούν στην κατεύθυνση της καλύτερης προσαρμογής για το ηλικιωμένο άτομο.

Έτσι λοιπόν συνοπτικά έχουμε:

- Την υποχρεωτική συνταξιοδότηση. Εδώ ο εργαζόμενος εφόσον έχει συμπληρώσει κάποιο προκαθορισμένο όριο ηλικίας (συνταξιοδότηση λόγω γήρατος) ή κάποια επίσης προκαθορισμένα έτη εργασίας υποχρεούται να παύσει να εργάζεται και συνταξιοδοτείται.
- Την ελαστική συνταξιοδότηση. Το κύριο χαρακτηριστικό του τρόπου αυτού της συνταξιοδότησης είναι η επιθυμία του εργαζόμενου να συνταξιοδοτηθεί. Βέβαια βασική προϋπόθεση είναι να έχει συμπληρώσει ένα ελάχιστο χρόνο εργασίας (τα στοιχεία αυτά κάθε φορά ορίζονται από τις σχετικές διατάξεις του φορέα απασχόλησης του εργαζόμενου) και συνήθως να έχει κάποια ελάχιστη ηλικία έπειτα από το πέρας της οποίας μπορεί να συνταξιοδοτηθεί.

Για τη χώρα μας η ελάχιστη συνταξιοδότηση είναι σχεδόν με συνώνυμη την πρόωρη συνταξιοδότηση ενώ σε άλλες χώρες μεταφράζεται σε μια ποικιλία τρόπων που μπορούν να συνδυάζουν λιγότερη εργασία με ταυτόχρονη συνταξιοδότηση (σε μικρότερο ποσό από το κανονικό) ή εναλλασσόμενα διαστήματα εργασίας και συνταξιοδότησης, γνωστά και σαν προγράμματα σταδιακής συνταξιοδότησης (Geist H., 1968:32).

Η τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση ενισχύθηκε με τη θεσμοθέτηση κανόνων που έδιναν τη δυνατότητα ελαστικότητας (ευελιξίας) στην επιλογή του χρόνου

αποχώρησης, για ομάδες εργαζομένων όπως οι εργαζόμενοι σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, οι μακροχρόνια άνεργοι κάποιας ηλικίας, οι μερικώς ανάκανοι προς εργασία, οι εργαζόμενες πολύτεχνες μητέρες, οι μοναχικές άπορες γυναίκες κ.λπ. (Νικολακοπούλου – Στεφανου Η., 1996:116).

Αναφορικά με την πρόωρη συνταξιοδότηση οι συντάξεις είναι χαμηλότερες από το εισόδημα που θα είχαν οι συνταξιούχοι αν παρέμειναν στην ενεργό δράση» (Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρία, 2000:55). Πάντως αν δεν έχουμε στη διάθεσή μας ακριβείς απαντήσεις, οι ενδείξεις φανερώνουν ότι πολλοί εργαζόμενοι επωφελούνται από τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης υπό την προϋπόθεση ότι έχουν εξασφαλισμένο ένα επαρκές εισόδημα (Barfield and Morgan, 1969) [Hendricks J. and Davis Hendricks C., 1977:233].

Θα ήταν πάντως σφάλμα να θεωρήσουμε ότι η παραπάνω πρόταση έχει γενική εφαρμογή καθώς υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που οδηγούν στην επιλογή της πρόωρης συνταξιοδότησης όπως είναι λόγοι υγείας, πιέσεις από τους ανώτερους (διοίκηση), οικογενειακές υποχρεώσεις και άλλα που δεν συνυπάρχουν πάντα με μια καλή οικονομική κατάσταση.

Υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες σε μεγαλύτερη αναλογία από το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών επιλέγουν την πρόωρη συνταξιοδότηση κυρίως επειδή προτιμούν τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου και επειδή ο ρόλος τους ως εργαζόμενες είναι δευτερεύον αυτού της μητρότητας, της συζύγου και της νοικοκυράς (Geist H., 1968:49).

Οι υποστηρικτές της πρόωρης συνταξιοδότησης δηλώνουν ότι είναι προτιμώμενο για τους ηλικιωμένους να επωφελούνται από αυτή την επιλογή, καθώς έτσι μειώνεται «το ρίσκο» να μείνουν άνεργοι όταν δεν έχουν άλλη επιλογή από αυτή τη συνταξιοδότηση ανοιχτή γι' αυτούς (Bytheway B., Keil I. Allatt P. and Bryman A., 1989:28).

Σε μια έρευνα του Pollman βρέθηκαν τα εξής αποτελέσματα σε σχέση με το πρωταρχικό λόγο που ώθησε τους εργαζόμενους στην επιλογή της πρόωρης συνταξιοδότησης.

*Λόγοι Συνταξιοδότησης**Ποσοστιαία αναλογία που τον ισχυρίστηκε ως πρωταρχικό λόγο*

Επαρκές εισόδημα	47,34
Κακή υγεία	24,49
Επιθυμία για ελάχιστο χρόνο	19,49
Ανικανοποίητος με τη δουλειά	5,52
Κακή σχέση με το αφεντικό & τους συνεργάτες	3,16

(Atchley, 1977:152)

Σύμφωνα με τον Phillipson C. (1998:62) υπάρχουν διάφοροι τρόποι αποχώρησης από την εργασία και έναρξης της συνταξιοδότησης.

Η ποικιλία αυτή έχει οριστεί από διάφορους μελετητές του φαινομένου ως εξής:

- Επιβεβλημένη πρόωρη συνταξιοδότηση.
- Εθελοντική πρόωρη συνταξιοδότηση.
- Συνταξιοδότηση λόγω απόλυσης.
- Συνταξιοδότηση λόγω ασθένειας ή ανικανότητας.
- Συνταξιοδότηση λόγω ανεργίας.
- Συνταξιοδότηση λόγω αποθάρρυνσης του εργαζομένου.
- Υποχρεωτική συνταξιοδότηση λόγω ηλικίας σύμφωνα με τους κανονισμούς της πολιτείας.

Η πολυπλοκότητα της διαδικασίας της απόσυρσης από την εργασία αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στην ίδια την εμπειρία της συνταξιοδότησης.

Σύμφωνα με τον Atchley (1977:146) αρκετοί εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται ξαφνικά, συνήθως εξαιτίας προβλημάτων υγείας ή διότι χάνουν τη δουλειά τους λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, αποτυχίας της επιχείρησης, μείωσης του προσωπικού και για άλλους τέτοιους λόγους. Το 1/3 του εργατικού δυναμικού αναγκάζεται να συνταξιοδοτηθεί εξαιτίας της προσέγγισης της αναγκαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης.

Στο μέλλον, όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναμένεται να επωφεληθούν από προγράμματα πρόωρης και σταδιακής συνταξιοδότησης.

Γ. Η αξία - σημασία της εργασίας για το άτομο

«Η κατανόηση της συνταξιοδότησης προϋποθέτει την κατανόηση της φύσης της σχέσης και τους δεσμούς μεταξύ των ανθρώπων και της εργασίας τους.» (Atchley, 1977:141)

Ένα κεντρικό σημείο στον ορισμό του υποκειμενικού νοήματος της συνταξιοδότησης είναι η σπουδαιότητα της εργασίας για τη ζωή του ατόμου. Η δουλειά αποτελεί κεντρικό σημείο τέτοιο που καθορίζει το πεδίο της κοινωνικής και ψυχολογικής ύπαρξης του ατόμου κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής του (Henry, 1971). Με βάση τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι η απώλεια της εργασίας είναι δυνατό να αποτελέσει κρίσιμο γεγονός για τον άνθρωπο που συνταξιοδοτείται.

Στην ανασκόπηση των σχετικών με το θέμα εκδόσεων (μελέτες, έρευνες ή άλλες εργασίες), καταδεικνύεται σαφέστατα η μεγάλη σημασία που κατέχει η εργασία στη ζωή κάθε ατόμου. Εκτός από μια πηγή για την απόκτηση εισοδήματος, αποτελεί δραστηριότητα με πλούσιο περιεχόμενο.

Η εργασία αποτελεί σημαντικό δείκτη για την οργάνωση της καθημερινής ζωής και επηρεάζει όλους τους άλλους ρόλους της ζωής του ενήλικα. Η επαγγελματική ταυτότητα εισβάλλει σε όλες τις άλλες περιοχές της ζωής του ατόμου. Ακόμη και ο ρόλος του γονέα, του φίλου ή και οι άλλοι ρόλοι που σχετίζονται με τη χρήση του ελεύθερου χρόνου, επηρεάζονται από την επαγγελματική ταυτότητα (Karl C. S. and Manard B.B., 1976:303).

Η εργασία δίνει την ευκαιρία για κοινωνικοποίηση και για δημιουργία σχέσεων. Σε μια έρευνα που έγινε στην Αμερική, βρέθηκε ότι ακόμη και για άτομα που έχουν πάψει πλέον να εργάζονται και είναι συνταξιούχοι, η εργασία αποτελεί μια σημαντική πηγή υποστήριξης καθώς περίπου τα μισά υποκείμενα της έρευνας ανέφεραν φίλους πρώην συναδέλφους και περίπου το 1/3 των υποκειμένων ανέφερε στενούς έμπιστους φίλους επίσης πρώην συναδέλφους.

Τα ποσοστά βέβαια αυτά ήταν σαφώς μεγαλύτερα για τους εργαζόμενους (Bosse, R., Aldwin, C. M. and Levenson M.B., Workman – Daniels, K. Ekerdt, D.J., 1990:46).

Η εργασία αποτελεί δείκτη για τις αξιολογήσεις των άλλων στο πρόσωπό μας. Το πιο σπουδαίο στοιχείο αναγνώρισης για τον Αμερικάνο είναι η δουλειά του ... Σήμερα στη γνωριμία μας με κάποιον άγνωστο, συνήθως από τις πρώτες ερωτήσεις που του απευθύνουμε είναι αυτή του με τι ασχολείται. ... Η απάντηση σ' αυτή την ερώτηση μας εφοδιάζει με ένα επαγγελματικό στερεότυπο που οδηγεί τη συμπεριφορά μας ενώπιον του, αποτελεί ένα στοιχείο προσδιορισμού όχι μόνο για τη συμπεριφορά μας, αλλά και για τη συμπεριφορά που αναμένουμε από το πρόσωπο που γνωρίζουμε (Loether, 1969:64).

Η εργασία αποτελεί πιθανή πηγή ικανοποίησης καθώς για κάποιους δικαιολογεί την ύπαρξή τους, δίνει διέξοδο στη δημιουργικότητά τους μέσω κοινωνικά αποδεκτών τρόπων ή στηρίζει την αυτοεκτίμησή τους. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και άνθρωποι που γι' αυτούς η εργασία είναι απλώς μια μηχανιστική δραστηριότητα που τους αποτραβά από άλλες πιο ικανοποιητικές γι' αυτούς δραστηριότητες (Κανελοπούλου Κ. Ν., 1984:21).

Η εργασία αποτελεί ένα τρόπο για τη δημιουργία της προσωπικής ταυτότητας και αποτελεί κριτήριο τοποθέτησης στην κοινωνική δομή. Αυτό είναι ένα στοιχείο που ευθύνεται για την κατάταξη των μη εργαζομένων γυναικών σε πολίτες δεύτερης κατηγορίας καθώς η οικιακή απασχόληση δεν αναγνωρίζεται ως επάγγελμα (Barrow G. M. and Smith P. A., 1979:164).

Χαρακτηριστικά στοιχεία για την αξία της εργασίας είναι τα αποτελέσματα κάποιων ερευνών που θα δούμε αμέσως παρακάτω.

Σε μια εθνική έρευνα στην Αμερική σε άντρες άνω των 50 ετών τέθηκε η ερώτηση: «Αν μπορούσατε να έχετε αρκετά χρήματα ώστε να ζείτε όσο άνετα επιθυμείται θα συνεχίζατε να εργάζεστε;» Πάνω από τους μισούς (55%) «κατώτερους» εργαζομένους (blue collar) και το 76% των «ανώτερων» εργαζομένων (white collar) απάντησαν ότι θα συνέχιζαν να εργάζονται (Sheppard, 1976 στο ίδιο).

Σε μια ανάλογη ερώτηση στην έρευνα των Morse and Weiss το 80% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι θα συνέχιζαν να εργάζονται.

Οι λόγοι που έδωσαν γι' αυτή τους την απάντηση έχουν ως εξής:

<i>Λόγοι</i>	<i>Ποσοστό</i>
Ικανοποιημένος από τη συγκεκριμένη εργασία	9%
Συσχετισμός με άλλους ανθρώπους	1%
Με ενδιαφέρει και με κρατά απασχολημένο	32%
Δικαιολογεί την ύπαρξή μου	5%
Μου δίνει αίσθημα αυτοσεβασμού	5%
Με διατηρεί υγιή	10%
Θα ένιωθα χαμένος / θα τρελαινόμουν χωρίς αυτή	14%
Θα ένιωθα άχρηστος χωρίς αυτή	2%
Θα έπληττα χωρίς αυτή	4%
Δε θα ήξερα τι να κάνω με το χρόνο μου, θα τεμπέλιαζα χωρίς αυτή	10%
Από συνήθεια	6%
Με κρατά μακριά απ' τα προβλήματά μου	1%
Άλλοι λόγοι	1%

Από τα παραπάνω βλέπουμε ότι μονάχα το 9% από όσους θα συνέχιζαν να εργάζονται θα το έκαναν επειδή απολαμβάνουν το είδος της δουλειάς τους. Για τους περισσότερους ανθρώπους η εργασία δεν είναι μια απλή λειτουργία που αποφέρει χρήματα. Ο παραγωγικός ρόλος είναι αυτός που δένει τον άνθρωπο με την κοινωνία και γι' αυτό και άλλους λόγους οι περισσότεροι θεωρούν τον παραγωγικό ρόλο σημαντικό για να συνεχίσουν να είναι καλά (Morse N. S. and Weiss R. S., 1955:198) [Loether, 1969:66].

Επίσης στην έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη στάση του εργατικού δυναμικού απέναντι στη συνταξιοδότηση βρέθηκαν στοιχεία που τονίζουν την αξία της εργασίας για το άτομο και σε σχέση με την επικείμενη συνταξιοδότηση. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι σε επιστημονικές εργασίες που προηγήθηκε της έρευνας επισημάνθηκε ο συσχετισμός ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στη στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση.

Στην ερώτηση «αν είχατε αρκετά χρήματα για να ζείτε όπως επιθυμείτε, θα συνεχίζατε να εργάζεστε;» οι απαντήσεις έχουν ως εξής:

Ναι	60%
Όχι	32%
Δε ξέρω	8%

Σε μια άλλη ερώτηση κατά την οποία οι ερωτώμενοι έπρεπε να εκφράσουν την ικανοποίησή τους απ' την εργασία σε μια κλίμακα από το 1 έως το 10, η μέση τιμή για τον εργαζόμενο πληθυσμό της Ευρώπης ήταν 6,9.

Η σχέση ανάμεσα στην πρόθεση για συνταξιοδότηση και στην ικανοποίηση απ' την εργασία φαίνεται στον παρακάτω συσχετισμό:

	<i>Μέση τιμή εργασιακής ικανοποίησης</i>
Σκοπεύω να πάψω να εργάζομαι στην κανονική ηλικία συνταξιοδότησης αν όχι νωρίτερα	6,65
Θα πάψω να εργάζομαι στην κανονική ηλικία συνταξιοδότησης αλλά όχι νωρίτερα	6,97
Θα συνεχίσω να εργάζομαι και έπειτα από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης	7,26

Στην ερώτηση «Αν ο χρόνος εργασίας μπορούσε να μειωθεί χωρίς απώλεια στο εισόδημα και υπήρχε η επιλογή για το πως θα συμβεί αυτό, ποιος από τους παρακάτω τρόπους πιστεύεται ότι θα ήταν ο καλύτερος κατά τη γνώμη σας;

1. Λιγότερες ώρες εργασίας ανά ημέρα ή μικρότερη εβδομάδα εργασίας	37%
2. Μακρύτερες διακοπές	25%
3. Μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης	33%
4. Δε γνωρίζω	5%

Δίπλα από τις επιλογές σημειώνονται και τα αντίστοιχα ποσοστά των απαντήσεων. Σύμφωνα με διάφορες μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση του δείγματος η μείωση του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση δεν επιλέχθηκε με ποσοστό μεγαλύτερο του 38% σε καμία των περιπτώσεων.

Σε άλλη έρευνα (Geist H., 1968:46) όταν συνταξιοδοτούνται οι ειδικευμένοι εργάτες επιθυμούν (τους λείπουν) περισσότερο τα εξής: το εισόδημα, το να βρίσκονται με φίλους στη δουλειά, η ευχαρίστηση από την ίδια την δουλειά, η ευκαιρία να γίνονται δημιουργικοί, ο αυτοσεβασμός ή τους ενοχλεί το γεγονός ότι πρέπει να εγκαταλείψουν δραστηριότητες που παλαιότερα έκαναν καθώς

η οικονομική τους ευχέρεια έχει μειωθεί και δεν τους επιτρέπει να τις συνεχίσουν.

Η συνταξιοδότηση σημειώνει το τέλος της αντίληψης που σχετίζει στενά την εργασία που κάποιος εκτελεί με το τύπο ζωής που απολαμβάνει. (Atchley, 1977:140).

Οι ηλικιωμένοι θέλουν να εργάζονται όχι μόνο από ανάγκη αλλά γιατί αισθάνονται ότι κατοχυρώνουν το κύρος τους, τόσο στον εαυτό τους όσο και στους γύρω τους (Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρία, 2000:55).

Καθώς όλοι έχουν αντιληφθεί τη σπουδαιότητα της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου η κοινωνία από νωρίς διδάσκει στα παιδιά της, τις αξίες και τις συμπεριφορές που σχετίζονται με αυτή.

Η εργασία μπορεί να είναι μια απλή πηγή για την εξασφάλιση της ζωής ή το πιο σημαντικό κομμάτι της εσωτερικής ζωής ενός ανθρώπου, μπορεί να λειτουργήσει ως μια εμπειρία εξιλέωσης ή σαν μια γεμάτη ζωντάνια έκφραση του εαυτού, σαν υποχρεωτικό καθήκον ή σαν την εξέλιξη της κοινωνικής φύσης του ανθρώπου (Atchley, 1977:140).

Πάντως η απόλυτη αφοσίωση στην ηθική της εργασίας εξασθενεί (Neugarten and Hagestad, 1976). Καθώς η επιστήμη και η τεχνολογία προοδεύουν, λιγότεροι εργαζόμενοι απαιτούνται για την παραγωγή των απαραίτητων αγαθών και υπηρεσιών, γεγονός που μειώνει την αξία των πολλών ωρών εργασίας και αυξάνει την αξία άλλων δραστηριοτήτων.

Όμως «η οριστική έξοδος από το εργατικό δυναμικό αποτελεί για όλους, αποφασιστικό σταθμό που μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα προσαρμογής, ιδίως όταν δε γίνεται οικειοθελώς και σταδιακά» (Κανελλοπούλου Κ. Ν., 1984:21).

Παρ' όλο που οι άνθρωποι αναμένεται και απαιτείται να συνταξιοδοτηθούν, το παραδοσιακό σύστημα αξιών δίνει μεγαλύτερη κοινωνική αίγλη σε όσους εργάζονται. Ακόμη και η Χριστιανική παράδοση υποστηρίζει την εργασία ως το μοναδικό αποδεκτό τρόπο να ζει κανείς, για όσο μπορεί να την εκτελεί. «Τα τεμπέλικα χέρια είναι τα εργαλεία του διαβόλου». Τέτοιες αναφορές επηρεάζουν τις απόψεις μας για τη συνταξιοδότηση με ένα αρνητικό τρόπο. Κατά το παρελθόν οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου ήταν αποδεκτές μόνο για τους εξαιρετικά πλούσιους (Barrow, G. M. and Smith P.A., 1979:163-164).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

A. Η έννοια – Το νόημα της συνταξιοδότησης στους συνταξιούχους

Για τον προσδιορισμό της καλής ή κακής προσαρμογής του ατόμου στη συνταξιοδότηση δεν υπάρχουν κριτήρια τέτοια που να είναι μετρήσιμα με τρόπο αντικειμενικό από τους μελετητές.

Το κριτήριο εκείνο που έχει την ευρύτερη εφαρμογή στις διάφορες ερευνητικές προσπάθειες αλλά και στις αξιολογήσεις που γίνονται από άλλες πηγές είναι η προσωπική εκτίμηση του ατόμου που συνταξιοδοτείται.

Είναι λοιπόν χρήσιμο να δούμε το τι σημαίνει η συνταξιοδότηση για το άτομο. Στο κεφάλαιο αυτό χρησιμοποιούνται γενικότεροι όροι ενώ σε επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται αναλυτικότερα συγκεκριμένα στοιχεία που επηρεάζουν τη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση και επηρεάζονται απ' αυτή δημιουργώντας το βίωμα της συνταξιοδότησης για το άτομο.

Σε μια έρευνα του Geist H., (1968:23) τέθηκαν οι ακόλουθες δύο ερωτήσεις σε ένα δείγμα συνταξιούχων:

1. Η συνταξιοδότηση έχει εκπληρώσει τις προσδοκίες σας για μια καλή ζωή ή τη βρίσκει λιγότερη από ικανοποιητική;
2. Γιατί ισχύει αυτό; Κάποιοι συγκεκριμένοι λόγοι;

Το 61% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι η συνταξιοδότηση εκπλήρωσε τις προσδοκίες το 33% τη βρήκε λιγότερο από ικανοποιητική και το 6% δεν ήταν σίγουροι.

Από εκείνους που απάντησαν θετικά οι λόγοι είναι ότι απολαμβάνουν τον ελεύθερο χρόνο και τα χόμπι τους (34%), ότι μπορούν να πραγματοποιήσουν ότι επιθυμούσαν (22%), ότι η υγεία τους είναι καλή (13%), ότι έχουν αρκετά χρήματα για τις ανάγκες τους (13%), ότι μπορούν να κάνουν πράγματα μαζί με τους συντρόφους τους (8%) και άλλοι λόγοι (10%).

Όσοι απάντησαν ότι η συνταξιοδότηση δεν τους ικανοποιεί οι λόγοι που έδωσαν είναι: ότι αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα (40%), ότι έχουν κακή υγεία (28%), ότι τους λείπει η δουλειά (22%), ότι ο σύντροφος τους πέθανε (10%).

Ένα ποσοστό ερωτηθέντων που αγγίζει το 9% δήλωσαν ότι δεν θέλησαν ποτέ να συνταξιοδοτηθούν. Δύο σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την προσωπική εκτίμηση του ατόμου για το ποιόν της ζωής του μετά τη συνταξιοδότηση είναι οι προσδοκίες που τρέφει γι' αυτή (όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο) και η σημασία που είχε η εργασία για το άτομο. Οι εκτιμήσεις που κάνουν τα άτομα για τη ζωή τους μπορεί να κυμανθούν από εντελώς αρνητικούς χαρακτηρισμούς μέχρι απόλυτα θετικές αξιολογήσεις. Για κάποιους η συνταξιοδότηση αποτελεί επιβράβευση για τα χρόνια που αφιέρωσαν στη παραγωγική διαδικασία και αποτελεί εμπράκτως την ευκαιρία για να πραγματοποιήσουν όσα ονειρεύτηκαν ενώ για άλλους η συνταξιοδότηση σημαίνει ότι εκδιώχνονται από το ζωντανό ιστό της κοινωνίας, ότι αποτελούν παράσιτα και αποδίδουν όλα τους τα προβλήματα στο γεγονός ότι είναι συνταξιούχοι.

Ο Geist H. (1968:24-27) αναφέρει ότι οι αλλαγές που τρομάζουν περισσότερο τους ηλικιωμένους είναι αυτές της απώλειας της ανεξαρτησίας και της σπουδαιότητας τους. Ο φόβος τους αυτός είναι δυνατό να επιτείνεται με τη συνταξιοδότηση. Με τη συνταξιοδότηση του ατόμου και εφόσον υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες μπορεί να παρουσιαστεί μια ψυχολογική κρίση καθώς δίνονται μεγαλύτερες αφορμές και ευκαιρίες για ενδοσκόπηση για αυτο-υποτίμηση και για την ανάπτυξη νευρωτικών ιδεών φόβου, μεγαλείου και μετάνοιας. Κάποιοι άνθρωποι νοιώθουν ότι χάνουν τα οικεία εδάφη και σημεία αναφοράς τους και μαζί με αυτά τη προσωπική τους ταυτότητα. Το είδος της προσαρμογής που κάποιος επιτυγχάνει στη συνταξιοδότηση εξαρτάται από τη προσωπικότητά του πριν από το γεγονός και σε μια ευρύτερη ποικιλία παραγόντων. Η οικονομική κατάσταση είναι μόνο ένας σημαντικός παράγοντας και όχι ο μοναδικός. Αν το άτομο νοιώθει ευχαριστημένο ή ανικανοποίητο όταν συνταξιοδοτείται, συχνά καθορίζεται από τη παρουσία ανεκπλήρωτων ενδιαφερόντων, που το άτομο φέρει κατά τη περίοδο αυτή της ζωής του. Η διάρκεια αυτών των ενδιαφερόντων έχει μεγαλύτερη αξία από τη φύση τους.

Καθώς η συνταξιοδότηση σχετίζεται συνήθως με το πέρασμα της ηλικίας, συχνά αποδίδονται χαρακτηριστικά στοιχεία της γήρανσης στη συνταξιοδότηση. Έτσι στον προσδιορισμό του συνταξιοδοτικού άγχους των W.L. Fletcher και R.O. Hansson 1991 επεισέρονται και παράγοντες όπως η

υγεία ή άλλοι που δεν έχουν πάντα άμεση ευθεία σχέση με τη συνταξιοδότηση.

Από αυτό το παραπάνω γίνεται σαφές ότι όταν το άτομο αξιολογεί τη ζωή του μετά τη συνταξιοδότηση επηρεάζονται στη κρίση του και παράγοντες που ορισμένες φορές δεν έχουν καμιά απολύτως σχέση με το γεγονός (π.χ. θάνατος ενός οικείου ατόμου). Θα ήταν λοιπόν ιδιαίτερα σημαντικό αν παράλληλα με την προσωπική εκτίμηση μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ένας άλλος πιο αντικειμενικός δείκτης για τον υπολογισμό της προσαρμογής του ατόμου στη συνταξιοδότηση.

Παρακάτω θα δούμε δυο θεωρίες που έχουν διατυπωθεί και που αναφέρονται κάθε μια με διαφορετικούς όρους στο νόημα της συνταξιοδότησης για το άτομο που συνταξιοδοτείται.

i) Η θεωρία της κρίσης της ταυτότητας

Η θεωρία αυτή αντιμετωπίζει τη συνταξιοδότηση εντελώς αρνητικά και διατείνεται ότι το βίωμα της είναι μια βαθιά δυσάρεστη εμπειρία για τον συνταξιούχο. Έχει διατυπωθεί από τον S. Miller το 1965, και ο Atchley, (1977:169) παρουσιάζει ως εξής τις βασικές θέσεις της θεωρίας:

1. Η συνταξιοδότηση είναι βασικά ξεπεσμός γιατί αν και έχει τη σημασία του δικαιώματος που έχει αποκτηθεί από την πολυετή συμμετοχή του ατόμου στη παραγωγική διαδικασία, υπάρχει παράλληλα μια σιωπηρή υποδηλούμενη έννοια ότι αυτό το δικαίωμα δίδεται πρωταρχικά για να καλοπιάσει το άτομο να παραιτηθεί από ένα ρόλο που δεν είναι πια σε θέση να παίξει.
2. Η επαγγελματική ταυτότητα εισβάλλει σε όλες τις άλλες περιοχές της προσωπικής ζωής. Έτσι ο ρόλος του γονέα και επικεφαλής της οικογένειας, του φίλου ή και οι ρόλοι που αναλαμβάνει το άτομο στον ελεύθερο χρόνο του επηρεάζονται από την ατομική επαγγελματική ταυτότητα.
3. Από όλους εκείνους τους ρόλους που μπορούν να λειτουργήσουν σαν βασική πηγή της ταυτότητας, οι άνθρωποι έχουν διδαχθεί να προτιμούν εκείνους που σχετίζονται με την εργασία τους.

4. Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου δεν μπορούν να αντικαταστήσουν το ρόλο του εργαζομένου ως πηγή αυτοσεβασμού και ταυτότητας καθώς δεν υποστηρίζονται από νόρμες που θα έκαναν αυτή την αντικατάσταση νόμιμη ή θεμιτή. Ο συνταξιούχος δεν νοιώθει δικαιωμένος όταν αποκτά αυτοσεβασμό από τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, γιατί αυτές δεν θεωρούνται ως νόμιμη πηγή αυτοσεβασμού από τον γενικό πληθυσμό.
5. Πέρα από την απλή ανάγκη να κάνει κάποιος κάτι, οι περισσότεροι άνθρωποι χρειάζονται να κάνουν κάτι που ορίζεται ως ωφελιμιστικό ή κερδοφόρο. Έτσι το μόνο είδος δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου που μπορούν να στηρίξουν και να ενισχύσουν την ταυτότητα αποτελούν αντικαταστάσεις της εργασίας.
6. Ένα στίγμα υποδηλούμενης ανικανότητας για άσκηση κάποιας ενέργειας σχετίζεται με τη συνταξιοδότηση και διαχέεται σε όλους τους εναπομείναντες ρόλους του ατόμου και έχει ως αποτέλεσμα τη διάλυση της ταυτότητάς του.
7. Η διάλυση της ταυτότητας είναι μια διαδικασία κατά την οποία οι προηγούμενες διεκδικήσεις και τα επιτεύγματα του ατόμου ακυρώνονται από την υποδηλούμενη ανικανότητα για άσκηση και διεκπεραίωση. Αυτή η ακύρωση ντροπιάζει και στιγματίζει το άτομο.
8. Η ντροπή αυτή που νοιώθει το άτομο, το οδηγεί στην απόσυρση από διάφορες καταστάσεις και το αποτρέπει από τη συμμετοχή του σε άλλες νέες.
9. Η απάντηση δεν βρίσκεται στη δημιουργία νέων ρόλων για τους ηλικιωμένους αλλά στο σαφή προσδιορισμό όσων δεν υπάρχουν στο κοινωνικό σύστημα και προσφέρουν υποκατάστατη ικανοποίηση η οποία με τη σειρά της μπορεί να μειώσει τις απώλειες στην κοινωνικότητα που συνοδεύουν τη συνταξιοδότηση
10. Η δημιουργία ενός νέου ηθικού κώδικα ο οποίος θα καθιστά τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου ως αποδέκτες για ένα άξιο άτομο είναι ένας πιθανός τρόπος επίλυσης του διλήμματος του συνταξιούχου για τη συμμετοχή του σε αυτές.

Η θεωρία του Miller δεν έχει γενική εφαρμογή καθώς ξεκινά από κάποιες υποθέσεις που δεν ισχύουν για όλους.

Ο Miller θεωρεί ως δεδομένο ότι η εργασία βιώνεται θετικά από το άτομο και ότι αυτό δημιουργεί τη ταυτότητά του βασιζόμενο κυρίως σ' αυτή. Υπονοεί επίσης ότι όλοι οι άνθρωποι θα ήθελαν να παραμείνουν στη δουλειά τους και ότι η συνταξιοδότηση δεν αποτελεί επιλογή του ατόμου. Αγνοεί όσους την επιλέγουν. Βέβαια η θεωρία αυτή διατυπώθηκε το 1965 και τα δεδομένα σήμερα είναι κάπως διαφορετικά καθώς είναι πιο διαδεδομένη πια η εθελοντική συνταξιοδότηση και επίσης οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου σήμερα αξιολογούνται θετικότερα αν και δεν έχουν την αποδοχή που τους πρέπει ακόμη.

Αν και έχει ασκηθεί πολύπλευρη κριτική στο μοντέλο που διατύπωσε ο Miller δεν πρέπει να αγνοούμε ότι και σήμερα υπάρχουν άνθρωποι που βιώνουν τη συνταξιοδότηση ως ένα φοβερό πλήγμα στην ταυτότητά τους.

ii) Η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής

Πέρα από τη θεωρία της κρίσης της ταυτότητας και τις θεωρίες της απεμπλοκής και της αύξησης των δραστηριοτήτων – που έχουν παρουσιαστεί σε προηγούμενο κεφάλαιο και που με τη σειρά τους δίνουν κι εκείνες μια εικόνα του βιώματος της συνταξιοδότησης – υπάρχει και η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής η οποία μας παρουσιάζεται από τον Hayes N. (1998:68-69) ως εξής:

Αν και πολλοί άνθρωποι ωφελούνται ξεκάθαρα από τις αυξημένες ευκαιρίες και τους πρόσθετους κοινωνικούς ρόλους που τους προσφέρονται μετά τη συνταξιοδότησή τους, κάποιοι άλλοι ανυπομονούν να συνταξιοδοτηθούν, θεωρώντας ότι θα έχουν την δυνατότητα να αναπαυθούν και να αποσυρθούν από τον κοινωνικό χώρο, τουλάχιστον ως ένα βαθμό (...). Έχει μάλιστα προταθεί η άποψη (Dyson, 1980) ότι αυτές οι διαφορές είναι δυνατόν να εξηγηθούν εάν η συνταξιοδότηση ιδωθεί ως μια μορφή κοινωνικής ανταλλαγής ανάμεσα στο άτομο και στην κοινωνία.; Σύμφωνα με τον Dawd (1975), που επίσης συμμερίζεται την παραπάνω άποψη, οι δύο όροι του κοινωνικού συμβολαίου είναι οι εξής: το ηλικιωμένο άτομο συμφωνεί σιωπηρά να

συμμετέχει λιγότερο στις κοινωνικές δραστηριότητες, απελευθερώνοντας θέσεις εργασίας για τους νεότερους, και η κοινωνία από την πλευρά της συμφωνεί να απονεμίσει στο άτομο μια «τιμητική απαλλαγή», από τη λεγόμενη προτεσταντική ηθική εργασίας. Το ηλικιωμένο άτομο κερδίζει την κοινωνική επιδοκιμασία για τα χρόνια που θα έχει από τη στιγμή της συνταξιοδότησής του και έπειτα, και αποκτά το δικαίωμα να τα περάσει ανάλογα με τη διάθεσή του.

Για μερικούς ηλικιωμένους, αυτό το είδος της κοινωνικής ανταλλαγής οδηγεί στην απομόνωση, μια και δεν αισθάνονται πλέον πλήρη και ενεργά μέλη της κοινωνίας, ενώ για άλλους η κοινωνική ανταλλαγή σημαίνει ότι θα πρέπει να αναζητήσουν δραστηριότητες σε άλλους τομείς. Ο Atchley (1976) έδειξε ότι είναι δυνατόν να υπάρχουν διαφορές κοινωνικού επιπέδου ως προς το τι θα επιλέξει τελικά το ηλικιωμένο άτομο. Σε μια σύγκριση που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε εργάτες και δασκάλους οι οποίοι πλησίαζαν την ηλικία της συνταξιοδότησης, φάνηκε ότι οι εργάτες είχαν την τάση να αποσύρονται, ενώ οι δάσκαλοι αναζητούσαν νέες δραστηριότητες με τις οποίες θα μπορούσαν να ασχοληθούν.

Ο Dyson εξέφρασε την άποψη ότι η κοινωνική ανταλλαγή που συντελείται κατά τη συνταξιοδότηση ουσιαστικά θέτει τον ηλικιωμένο σε μια κατάσταση διπλού δεσμού (ο ηλικιωμένος δηλαδή βρίσκεται παγιδευμένος από την ίδια την κατάσταση του και διχάζεται ανάμεσα σε συγκρουόμενα αισθήματα και απαιτήσεις). Ως μέλη της κοινωνίας οι ηλικιωμένοι αναγνωρίζουν το δίκαιο χαρακτήρα της μυστικής συμφωνίας. Ως άτομα, όμως, που έχουν μπροστά τους πολλά χρόνια υγιούς και δραστήριας ζωής θεωρούντο συμβόλαιο ακατάλληλο για τους ίδιους προσωπικά. Είναι πιο δύσκολο για τον ηλικιωμένο να αντιταχθεί στην περιθωριοποίησή του από την κοινωνία, γιατί κάθε τέτοια προσπάθεια θεωρείται ότι αποτελεί μια απαίτηση για ιδιαίτερη και μη ισότιμη μεταχείριση.

Κατά συνέπεια, η πιθανότητα να υπάρξει κάποια κοινωνική συνοχή ανάμεσα στους ηλικιωμένους είναι πολύ περιορισμένη. Εφόσον αποδέχονται σιωπηρά το δίκαιο χαρακτήρα του κοινωνικού συμβολαίου, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι εάν οι ίδιοι δεν ταιριάζουν με την αποδεκτή εικόνα του ηλικιωμένου ατόμου, είναι προβληματικοί. Ενώ λοιπόν τα θύματα άλλων κοινωνικών προκαταλήψεων μπόρεσαν να οργανωθούν και να εναντιωθούν στην άδικη μεταχείρισή τους, οι ηλικιωμένοι δύσκολα θα διεκδικήσουν μια άλλη θέση στην κοινωνία.

B. 1) Η έννοια της προσαρμογής

Ένα βασικό ερώτημα πάνω στο οποίο στηρίζεται η παρούσα εργασία και το οποίο απασχολεί ή θα έπρεπε τουλάχιστον να απασχολεί τη σύγχρονη κοινωνία, είναι αυτό που αναφέρεται στο είδος της προσαρμογής που επιτυγχάνει το άτομο στις ιδιαίτερες συνθήκες της συνταξιοδότησης και του γήρατος.

Οι δύο τελευταίες έννοιες είναι στενά συνδεδεμένες καθώς συχνά συνυπάρχουν και μάλιστα η συνταξιοδότηση σηματοδοτεί στις συνειδήσεις των περισσότερων την έλευση του γήρατος.

Εδώ γίνεται μια προσέγγιση της έννοιας της προσαρμογής με γενικούς όρους που συχνά αναφέρονται ταυτόχρονα και στις δύο συνυφασμένες καταστάσεις (γήρας, συνταξιοδότηση).

Διεξοδικότερη και αναλυτικότερη αναφορά στους παράγοντες που επιδρούν στην προσαρμογή στη συνταξιοδότηση θα δούμε σε επόμενα κεφάλαια.

Η προσπάθεια να προσδιοριστεί η έννοια της προσαρμογής είναι ένα δύσκολο εγχείρημα καθώς υπάρχει μια διάχυτη ασάφεια πάνω στο θέμα αυτό. Οι ερευνητές στη προσπάθειά τους να μελετήσουν την προσαρμογή των ηλικιωμένων χρησιμοποιούν ποικίλες κατευθύνσεις που όμως σχετίζονται.

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά κάποιες απόψεις και κατευθύνσεις που έχουν διατυπωθεί, στοχεύοντας στην σφαιρική κάλυψη του θέματος.

Η ευρύτερη έννοια της προσαρμογής προϋποθέτει την εύρεση διαφορετικών πηγών επιβράβευσης και ευχαρίστησης που επιτρέπουν στα άτομα να βιώσουν ωφελημένοι στην προσπάθειά τους να πετύχουν αναπτυξιακούς στόχους (Fiske and Chiriboga, 1990). Η διατήρηση της ικανοποίησης κατά την περίοδο της συνταξιοδότησης, σχετίζεται με την αντικατάσταση των οφελών που κερδίσθηκαν απ' την εργασία με οφέλη από τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου έτσι ώστε ο συνταξιούχος να διατηρήσει ένα σταθερό επίπεδο ενισχυτικών παραγόντων από την προ στη μετά συνταξιοδοτική περίοδο (Friedman and Orbach 1974, Howard, 1982).

Και οι έρευνες που έχουν εκπονηθεί από τους Friedman and Havighurst τη δεκαετία του '50 κινούνται στη παραπάνω κατεύθυνση. Υποστηρίζεται ότι η μέγιστη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση χαρακτηρίζεται από την τάση για υποκατάσταση.

Η απώλεια του κεντρικού ρόλου της ζωής δηλαδή του ρόλου του εργαζομένου οδηγεί στην απώλεια όλων των ικανοποιήσεων που το άτομο ελάμβανε από σχετικές με την εργασία δραστηριότητες. Για να προσαρμοστεί επαρκώς το άτομο στη νέα αποκτηθείσα θέση του συνταξιούχου πρέπει με κάποιο τρόπο να αναπληρώσει ή να βρει υποκατάστατα για τις ικανοποιήσεις που εγκαταλείφθηκαν με την εργασία.

Η θεωρία αυτή έχει επικριθεί για το γεγονός ότι δεν προσδιορίζει τις σχετικές με την εργασία ικανοποιήσεις.

Οι επικριτές της θεωρίας, υποστηρίζουν ότι αυτό που λείπει περισσότερο στους συνταξιούχους είναι τα οικονομικά οφέλη ή οι φίλοι πρώην συνάδελφοι παρά κάποιο εσωτερικό – ουσιαστικό νόημα της εργασίας. [Floyd F. J and Haynes S. N., Rogers Doll. E. Winemiller D., Lemsky C., Murphy Burgy I., Werle M. and Heilman, 1992:610].

Ένα άλλο μοντέλο που αναπτύχθηκε προσπαθώντας να εξηγήσει την έννοια της προσαρμογής στη συνταξιοδότηση την αντιμετωπίζει ως διαδικασία (Shanas 1972). Εδώ η προσαρμογή εξαρτάται από τη προετοιμασία ή την προσαρμογή που έχει ήδη επιτευχθεί και η οποία σχετίζεται με την αλλαγή των δραστηριοτήτων, των ρόλων και των εννοιών που συνοδεύουν την συναίσθηση του επικείμενου γεγονότος της συνταξιοδότησης και των συνεπακόλουθων του. Καθώς οι πολλές αλλαγές είναι τις περισσότερες φορές μη ορατές, η προετοιμασία συμβαίνει καθ' όλη τη πορεία της ζωής και η προσαρμογή στη συνταξιοδότηση μπορεί να αντανakλά μια ικανότητα δομημένη με τα χρόνια.

Μια θεωρία που αναφέρεται στους παράγοντες της προσαρμογής εστιάζει στη συνέχιση και διάρκεια περιβαλλοντικών παραγόντων οι οποίοι δρουν ενισχυτικά στη δημιουργία της κατάλληλης στάσης και συμπεριφοράς. Αν τα θετικά ενισχυτικά στοιχεία που υπήρχαν κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής εκλείψουν με τη συνταξιοδότηση η προσαρμογή σε αυτή διακινδυνεύεται.

Κάποιες μελέτες υποστηρίζουν ότι η συνταξιοδότηση μπορεί για κάποιους ανθρώπους να αποτελεί ώθηση για κάποια συναισθηματική ή ψυχολογική κρίση. Αν τα προβλήματα που ανακύπτουν με τη συνταξιοδότηση είναι τόσα πολλά που δεν μπορούν να επιλυθούν από το άτομο, η αντίδρασή του μπορεί να πάρει τη μορφή της παραίτησης ή της κατάθλιψης.

Δυσκολίες προκύπτουν όταν η συνταξιοδότηση δεν παρέχει θετικές προοπτικές και όταν το άτομο θεωρεί το εαυτό του υπεύθυνο για την κατάσταση που του παρουσιάζεται (Eisdorfer, 1972) [Hendricks J. and Davis Hendricks C., 1977].

Οι Taves and Hansen στα συμπεράσματα μιας ενδιαφέρουσας σχετικής έρευνας υποστήριξαν ότι η καλή προσαρμογή του ατόμου έχει τα εξής χαρακτηριστικά: Το άτομο αισθάνεται καλά σε σχέση με την υγεία του, απολαμβάνει τη συντροφιά στενών φίλων του, νοιώθει χρήσιμο, βρίσκει ανακούφιση και ασφάλεια στη θρησκεία, αξιολογεί θετικά τα τελευταία χρόνια της ζωής του, είναι σχετικά ευτυχισμένο και βιώνει ικανοποίηση από την οικογένεια του χωρίς να είναι εξαρτημένος ή να απορρίπτεται απ' αυτή.

Σε μια μεταγενέστερη έρευνα των Thompson, Streib and Kosa έγινε χρήση τριών δεικτών προκειμένου να μετρήσουν την προσαρμογή του ατόμου. Οι δείκτες αυτοί ήταν: ικανοποίηση από τη ζωή, αποθάρρυνση και απελπισία. Οι μελετητές βρήκαν ότι οι τρεις δείκτες σχετίζονται ως εξής:

Το άτομο που νοιώθει απελπισία είναι πιθανότερο να νοιώθει αποθαρρυσμένο και ανικανοποίητο με τη ζωή του. Ανάλογη είναι και η σχέση που προκύπτει όταν το άτομο νοιώθει αποθαρρυσμένο. Αλλά το άτομο που είναι ικανοποιημένο είναι σχεδόν απίθανο να είναι απελπισμένο ή να νοιώθει αποθαρρυσμένο. Η πιο ακραία μορφή της κακής προσαρμογής χαρακτηρίζεται από την αίσθηση της απελπισίας που νοιώθει το άτομο.

Στα παραπάνω χρησιμοποιείται ως κριτήριο προσαρμογής η αξιολόγηση του ίδιου του ατόμου. Δεν πρέπει όμως να παραμερίζουμε την άποψη της κοινωνίας. Υπάρχουν άνθρωποι που εμφανίζονται απόλυτα ευτυχισμένοι αλλά η κοινωνία τους θεωρεί εκκεντρικούς καθώς η συμπεριφορά τους δεν είναι η παραδοσιακή που τους αρμόζει. Έτσι η επιτυχημένη προσαρμογή προϋποθέτει ότι το άτομο αυτοεκπληρώνεται διαμέσου κοινωνικά αποδεκτών τρόπων. Ίσως ένας λόγος που η προσαρμογή στη συνταξιοδότηση αποτελεί πρόβλημα να είναι το γεγονός ότι η κοινωνία δεν έχει καθορίσει με σαφήνεια εκείνους τους κοινωνικά αποδεκτούς τρόπους με τους οποίους το άτομο αυτοεκπληρώνεται (Loether 1969:68-69).

Από άλλους αυτή η ασάφεια εκτιμάται θετικά καθώς θεωρείται ότι επιτρέπει στο άτομο να διαπραγματευτεί το τύπο του ρόλου του συνταξιούχου που του ταιριάζει καλύτερα και συμβαδίζει με τους προσωπικούς του στόχους.

Επίσης υποστηρίζεται ότι στη πραγματικότητα υπάρχει ένα γενικά διαδεδομένο στερεότυπο που χαρακτηρίζει τη ζωή του συνταξιούχου. Το γεγονός ότι το άτομο και ο κοινωνικός του περίγυρος μοιράζονται τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό μια κοινή άποψη για τη φύση του ρόλου του συνταξιούχου αποτελεί μια βάση που βοηθά στην ομαλή μετάβαση του ατόμου στο νέο καθεστώς (Atchley 1977:164). Οι περισσότεροι άνθρωποι συνηθίζουν στη συνταξιοδότηση μέσα σε τρεις μήνες ή ακόμη λιγότερο. Η καλή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση απαιτεί επαρκές εισόδημα, προθυμία να αφήσει κάποιος την εργασία του και καλή υγεία.

Η προσαρμογή στην απώλεια της εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό απ' το αν έχουν επιτευχθεί οι σχετικοί με την εργασία στόχοι και απ' το αν το άτομο έχει αναπτύξει δεξιότητες και ενδιαφέροντα διαφορετικά αλλά σχετικά με την εργασία. Κάποιες φορές η συνταξιοδότηση απαιτεί από το άτομο να διαπραγματευτεί μια νέα κοινωνική ταυτότητα στο περιβάλλον του. Η Alice C. Stubbs υποστηρίζει ότι το άτομο οφείλει να αναγνωρίσει τις δυσκολίες που συνδέονται με το πέρασμα των χρόνων και τη γήρανση και να προγραμματίσει τρόπους που θα βοηθήσουν την προσαρμογή του. [Alleger D. E., 1964:61].

ii) Πρότυπα προσαρμογής

Όλοι οι άνθρωποι όταν φτάνει η ώρα να συνταξιοδοτηθούν έχουν ένα εκτεταμένο παρελθόν και φέρουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα στη προσωπικότητά τους. Με τους όρους αυτούς εισέρχονται στη νέα φάση της ζωής του και τα διάφορα πρότυπα που υπάρχουν, δρουν ενισχυτικά ή ανασταλτικά στη διαδικασία της προσαρμογής.

Παρακάτω θα δούμε μερικούς «τύπους» προσωπικότητας καθώς και τα βασικά σημεία που καθορίζουν τον εκάστοτε τύπο. Η Dr Mirriam Stoppard προτείνει στην ανάλυσή της τους ακόλουθους 5 τύπους προσωπικότητας οι οποίοι χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους που συνταξιοδοτούνται:

- Δημιουργικός

- Ο άνθρωπος αυτός είχε ευτυχισμένα παιδικά χρόνια, λίγη συναισθηματική πίεση στην ενήλικη ζωή του και σταθερή επαγγελματική σταδιοδρομία
- Δεν έχει σοβαρά οικονομικά προβλήματα, είναι χαρούμενος με την οικογενειακή του ζωή και έχει επιτύχει ανεμπόδιστη πορεία προόδου στη διάρκεια της ζωής του
- Είναι ικανοποιημένος από τα επιτεύγματά του, αυτοστηριζόμενος δίχως να γίνεται επιθετικός και μπορεί να εκφράζει τα συναισθήματά του
- Είναι εύστροφος, ισορροπημένος, απολαμβάνει το φαγητό, το ποτό, την εργασία τις δημιουργικές δραστηριότητες και επιπλέον είναι σεξουαλικά δραστήριος
- Έχει χιούμορ, είναι ανεκτικός και ευέλικτος και παράλληλα αναγνωρίζει τις επιτυχίες, τις αποτυχίες και τις προοπτικές
- Έχει ανεπτυγμένα ενδιαφέροντα και συνεχίζει να απολαμβάνει κάποια από αυτά που είχε και σε προηγούμενες περιόδους της ζωής του.
- Έχει στενές, ζεστές και αφοσιωμένες προσωπικές σχέσεις και ελάχιστα εχθρικά αισθήματα, η αυτοεκτίμησή του είναι υψηλή και νοιώθει ότι μπορεί να βασιστεί στην υποστήριξη των ανθρώπων που τον περιβάλλουν.
- Έχει αισιόδοξη και δημιουργική στάση απέναντι στο μέλλον, αποδέχεται τα γηρατεία με τα συνακόλουθα τους, τη συνταξιοδότηση και τον θάνατο
- Αντέχει τις στερήσεις και τη ματαίωση

- Εξαρτημένος

- Ο άνθρωπος αυτός συνήθως έχει παντρευτεί αργά και έχει μικρή οικογένεια. Είναι ανεκτικός και παθητικός στις κοινωνικές του σχέσεις
- Δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ευχαριστημένος όταν συνταξιοδοτείται καθώς ελευθερώνεται από τις υποχρεώσεις της εργασίας του
- Είναι ισορροπημένος αλλά τείνει να βασίζεται στους άλλους για την οικονομική του ευρωστία και για συναισθηματική στήριξη

- Χαροποιείται όταν ελευθερώνεται από την ανάγκη να καταβάλλει προσπάθειες και είναι υπεύθυνος και παίρνει ελάχιστες ικανοποιήσεις από τη δουλειά του
- Τρώει και πίνει υπερβολικά, ασχολείται με το τζόγο και δεν διακατέχεται από σταθερές αξίες.

- Αμυντικός

- Ο τύπος αυτός ανθρώπους έχει σταθερή επαγγελματική ιστορία και είναι καλά προσαρμοσμένος στο εργασιακό του περιβάλλον
- Είναι συναισθηματικά υπερελεγχόμενος, με σταθερές συνήθειες και παθολογικά δραστήριος
- Εργάζεται σκληρά αλλά δείχνει να το κάνει αυτό περισσότερο για αμυντικούς λόγους παρά γιατί βρίσκει ενδιαφέρουσα την εργασία
- Δεν εκφράζεται εύκολα, αγχώνεται και γίνεται ασαφής όταν συζητά για τις κοινωνικές και οικογενειακές του σχέσεις.
- Είναι αυτάρκης και αρνείται τη βοήθεια των άλλων ανθρώπων προσπαθώντας να αποδείξει την ανεξαρτησία του, φοβάται την εξάρτηση και την έλλειψη ενεργητικότητας των γηρατειών. Αναβάλλει τη συνταξιοδότηση.
- Συμμετέχει ενεργά σε κοινωνικές οργανώσεις και κάνει καλό μακροπρόθεσμο σχεδιασμό προκειμένου να αντιμετωπίσει τις οικονομικές ανάγκες των γηρατειών

- Εχθρικός

- Κατά τη διάρκεια της ζωής του παρουσιάζει κάποια ελάχιστη ανικανότητα και νεύρωση και με το πέρασμα των χρόνων είναι αρκετά συχνά αγχωμένος, απαισιόδοξος και καταθλιπτικός.
- Αρκετά συχνά το άτομο αυτό είχε μια υπακοή και υποτακτική σχέση με τους γονείς του, πήρε και έδωσε λίγη στοργή μεγαλώνοντας και στην ενήλικη ζωή του υπήρξε εξαρτημένος από το σύντροφό του.

- Είναι επιθετικός, ανταγωνιστικός, καχύποπτος και συχνά παραπονιέται στις συναναστροφές του, τείνει να είναι καταθλιπτικός.
- Έχει έλλειψη ικανότητας για να πραγματοποιήσει καλή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση

- Αυτός που μισεί τον εαυτό του

- Αυτός ο τύπος ανθρώπου τρέφει αντιφατικά συναισθήματα για τους γονείς του, δεν ενδιαφέρεται για τους άλλους ανθρώπους, παίρνει μικρή ικανοποίηση από τις ετερόφυλες σχέσεις του και νοιώθει γενικά άχρηστος και μόνος
- Είναι δυστυχισμένος από το γάμο του ή δεν νοιώθει τη ζεστασιά της αφοσίωσης για τον σύντροφό του.
- Είναι απαισιόδοξος, μοιρολατρικός και νοιώθει θύμα (Stoppard M., 1983:195)

Μια άλλη ταξινόμηση – τυπολογία έχει γίνει από τον Riesman ο οποίος έχει ορίσει τρεις βασικούς τύπους ατόμων που συναντώνται στη κοινωνία:

1. Το «αυτόνομο» άτομο το οποίο φέρει εντός του τις ψυχολογικές πηγές για αυτοανανέωση και το οποίο είναι ικανό να παραμείνει ανεξάρτητο από τις κυρώσεις που επιβάλλονται με τη γήρανση
2. Το «Προσαρμοσμένο» άτομο που αποτελεί τη πολυπληθέστερη ομάδα και το οποίο αν και δεν έχει ανάλογες εσωτερικές πηγές με το παραπάνω τύπο ατόμου, έχει πολιτιστικές αξίες οι οποίες δρουν ενισχυτικά και υποστηρικτικά για όσο το περιβάλλον είναι σταθερό και ασφαλές
3. Το «ανομικό» (anomic) άτομο το οποίο δεν επιτυγχάνει ποτέ, ούτε ακόμη και κάτω από ευνοϊκές συνθήκες. Στο τύπο αυτό του ανθρώπου η πραγματική παρακμή συμβαίνει όταν χάνεται η ψυχολογική ζωτικότητα και όταν δεν τον βοηθάει η κουλτούρα του (Geist H., 1968:78).

Γ. Προσδοκίες από την επικείμενη συνταξιοδότηση.

Ένα κεντρικό σημείο στη διαπραγμάτευση του θέματος της προσαρμογής του ατόμου στη συνταξιοδότηση, είναι οι προσδοκίες που τρέφει το άτομο για την καινούργια κατάσταση στην οποία αναμένει να εισέλθει.

Οι προσδοκίες αυτές μπορεί να είναι ρεαλιστικές ή μη εκτιμήσεις και να διαμορφώνονται από μια πληθώρα παραγόντων (οικονομική ασφάλεια, ηλικία κλπ.) πάντοτε όμως επηρεάζουν τη προσαρμογή του ατόμου, όπως επίσης και την απόφασή του να συνταξιοδοτηθεί (όταν υπάρχει η δυνατότητα για κάτι τέτοιο).

Σε μια έρευνα που εκπονήθηκε από τους Thomson, Streib και Kosa (1960) βρέθηκε ότι όσοι είχαν αρνητική στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση παρουσίασαν την τάση να μην έχουν καλή προσαρμογή όταν αυτή συνέβαινε. Ο Glasmer (1976) βρήκε ότι η θετική συμπεριφορά στη συνταξιοδότηση εξαρτάται από τις προσδοκίες του ατόμου. Στην έρευνα του καταδείχθηκε ότι για τα άτομα που αναμένουν να έχουν επαρκείς οικονομικούς πόρους, φίλους κοινωνικές δραστηριότητες, διασκεδαστικές και ευχάριστες εμπειρίες όταν συνταξιοδοτηθούν συνήθως ανυπομονούν να έρθει η ώρα της συνταξιοδότησης. [Barrow G. M. and Smith P. A., 1979:176]

Στο ερώτημα αν οι άνθρωποι που συνταξιοδοτούνται εθελοντικά προσαρμόζονται καλύτερα από εκείνους που αναγκάζονται να το κάνουν, οι Thomson, Streib και Kosa μας έδωσαν με τις έρευνές τους την εξής ενδιαφέρουσα απάντηση: Ο κύριος παράγοντας που επηρεάζει την αντικείμενη προσαρμογή δεν είναι ο φορέας της απόφασης για τη συνταξιοδότηση αλλά η ευνοϊκή ή μη προσυνταξιοδοτική στάση του ατόμου απέναντι στη συνταξιοδότηση. [Loether, 1969:72]

Οι απόψεις και οι στάσεις των ατόμων απέναντι στη συνταξιοδότηση ποικίλουν αξιοσημείωτα από τον ενθουσιασμό μέχρι και το φόβο για το επικείμενο συμβάν.

Υπάρχουν άνθρωποι που θεωρούν τη συνταξιοδότηση ως επιβράβευση για τα χρόνια που αφιέρωσαν στην εργασία ή ως τη μεγάλη τους ευκαιρία να πραγματοποιήσουν όλα τους τα όνειρα που έμειναν απραγματοποίητα λόγω των εργασιακών τους υποχρεώσεων.

Κάποιοι άλλοι όμως αρνούνται το γεγονός ή το θεωρούν ως ότι πιο χειρότερο θα μπορούσε να τους συμβεί. Πιστεύουν ότι όταν συνταξιοδοτηθούν θα νιώθουν ανία, θα χάσουν το κύρος τους, θα οδηγηθούν στη φτώχεια ή θα μείνουν για πάντα στο περιθώριο.

Αυτές είναι ενδεικτικά κάποιες αντιδράσεις που παρατηρούνται και φυσικά υπάρχουν διαφορετικές εκφάνσεις τους αλλά η παρουσία τους δεν κρίνεται χρήσιμη ή απαραίτητη.

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση και τις προσδοκίες απέναντι στη συνταξιοδότηση. Η ύπαρξή τους δρα θετικά και η απουσία τους αρνητικά. Αυτοί είναι η προηγούμενη προετοιμασία, η οικονομική εξασφάλιση, ο θετικός προσανατολισμός προς τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου, το υψηλό επίπεδο κοινωνικότητας που αναμένεται.

Παράλληλα υπάρχουν και άλλοι παράγοντες όπως η κακή υγεία, η ισχυρή δέσμευση με την επιχείρηση ή οι προσδοκίες για επαγγελματική άνοδο και άλλοι, οι οποίοι όταν υπάρχουν συχνά συμβάλλουν στην αρνητική εκτίμηση της επερχόμενης συνταξιοδότησης.

Ο Atchley (1977:143-144) υποστηρίζει ότι γενικά οι ιδέες των ανθρώπων που σχετίζονται με την συνταξιοδότηση είναι ευχάριστες και μόνο λίγοι είναι αυτοί που την φοβούνται. Η σχέση ανάμεσα στο εισόδημα, την εκπαίδευση και το επάγγελμα από τη μια και στη στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση είναι σύνθετη. (Οι συσχετισμοί παρουσιάζουν ενδιαφέρον και ο αναγνώστης που το επιθυμεί μπορεί να ανατρέξει στις σχετικές αναφορές). Πάντως το θετικότερο προσανατολισμό προς την συνταξιοδότηση παρουσιάζουν οι άνθρωποι που ανήκουν στο μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ αυτοί που κατέχουν δουλειές χαμηλόμισθες αν και επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν φοβούνται τη φτώχεια. Για εκείνους που ανήκουν στο ανώτερο επαγγελματικό επίπεδο τα πράγματα είναι πιο σύνθετα και συχνά περιπλέκονται.

Η ηλικία επίσης επηρεάζει τη στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση. Σχετικές έρευνες κατέδειξαν ότι όσο μεγαλύτερο είναι το άτομο τόσο περισσότερο τον τρομάζει η επικείμενη συνταξιοδότηση (Katona 1965 στο ίδιο). Σ' αυτή τη στάση συμβάλλουν κυρίως οικονομικοί παράγοντες καθώς αν ένα επαρκές εισόδημα ήταν εξασφαλισμένο η αναλογία των όσων θα συνταξιοδοτούνταν θα αυξάνονταν σταδιακά με την ηλικία σταθερά μέχρι την

ηλικία των 64 ετών (Riley and Foner, 1968 στο ίδιο). (Στην πραγματικότητα οι προσδοκίες του ατόμου για τη συνταξιοδότησή του μπορούν να λειτουργήσουν ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία).

Το γεγονός της συνταξιοδότησης αποτελεί απειλή και πηγή φόβου για το άτομο όταν εκλαμβάνεται σαν να είναι εκτός από τον έλεγχο του ατόμου που το αφορά (Taylor, 1983). [Floyd F. J. and Haynes S. N. et al, 1992:610].

Τα άτομα που αντιμετωπίζουν αρνητικά τη συνταξιοδότηση παρουσιάζουν συνταξιοδοτικό άγχος. Το συνταξιοδοτικό άγχος είναι ένα γενικευμένο αίσθημα ανησυχίας που αφορά τις αβέβαιες, απρόβλεπτες και πιθανά καταστροφικές συνέπειες της επικείμενης συνταξιοδότησης. (Fletcher, W.L. and Hansson, B.O., 1991:77).

Στην έρευνα της Ευρωπαϊκής Commission (1978) για τη στάση του εργαζόμενου πληθυσμού απέναντι στη συνταξιοδότηση βρέθηκαν τα ακόλουθα ενδιαφέροντα στοιχεία:

1^η Ερώτηση: Σκεφτόσαστε σχετικά με τη στιγμή που θα συνταξιοδοτηθείτε:

Συχνά	22%
Κάποιες φορές	31%
Σπάνια	19%
Ποτέ	23%
Δε γνωρίζω	5%

100

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι υπάρχουν χονδρικά δύο εκδοχές στις απαντήσεις των εργαζομένων οι οποίες συγκεντρώνουν περίπου το ίδιο ποσοστό. Οι μισοί σκέφτονται τη συνταξιοδότηση συχνά ή κάποιες φορές και οι υπόλοιποι σπάνια ή καθόλου.

Στην ανάλυση των απαντήσεων που υπάρχει στη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Commission η ηλικία των ερωτηθέντων και οι απαντήσεις τους σχετίζονται ως εξής:

Οι νέοι σκέφτονται σπάνια την επικείμενη συνταξιοδότηση και υπάρχει η τάση να αυξάνεται το ποσοστό με την πάροδο της ηλικίας έτσι ώστε στις ηλικίες 35 – 40, τουλάχιστο οι μισοί εργαζόμενοι να τη σκέφτονται και το ποσοστό να φτάνει στην κορύφωσή του ανάμεσα στις ηλικίες 50 – 60. Έπειτα από αυτή την ηλικία το ποσοστό των εργαζομένων που σκέφτεται τη συνταξιοδότηση μειώνεται καθώς μια σοβαρή αναλογία των εργαζομένων προσπαθεί να αρνηθεί το γεγονός της επικείμενης συνταξιοδότησης.

2^η Ερώτηση: Όταν σκεφτόσαστε τη στιγμή που θα συνταξιοδοτηθείτε νιώθετε προσμονή ή μάλλον ανησυχία για το γεγονός;

Την προσμένω με ικανοποίηση	40%
Είμαι μάλλον ανήσυχος	29%
Δε γνωρίζω	31%

	100%

Από τα παραπάνω βλέπουμε ότι πάνω από το ένα τέταρτο του εργαζόμενου πληθυσμού βιώνει ανησυχία απέναντι στην επικείμενη συνταξιοδότηση.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων έχουμε τα εξής στοιχεία:

Στις ηλικίες 45 – 50 και πάνω υπάρχει αύξηση των όσων ανησυχούν.

Το ποσοστό αυτών που προσμένουν τη συνταξιοδότηση με ικανοποίηση δε ξεπερνά σε καμία περίπτωση το 50%. Οι γυναίκες έχουν τη τάση να είναι πιο θετικές στο γεγονός από τους άντρες και η διαφυλλική διαφορά αυξάνεται καθώς οι ηλικίες μεγαλώνουν.

Οι αυτοαπασχολούμενοι δηλώνουν μάλλον ανήσυχτοι, οι μισθωτοί έχουν θετικότερη στάση και τα υψηλόβαθμα στελέχη προσμένουν το γεγονός με ικανοποίηση περισσότερο από όλους.

3^η Ερώτηση: Όπως βλέπεται τα πράγματα σήμερα, όταν συνταξιοδοτηθείτε θα πάψετε να εργάζεστε ή θα προσπαθήσετε να κάνετε κάποια αμειβόμενη εργασία;

Απαντήσεις:

Θα πάψω να εργάζομαι	57%
Θα προσπαθήσω να κάνω κάποια αμειβόμενη εργασία	24%
Δεν ξέρω	19%

100%	

4^η Ερώτηση (σε όσους θα προσπαθήσουν να κάνουν κάποια αμειβόμενη εργασία): Ποιος είναι ο βασικός λόγος για τον οποίο θα αναζητήσετε εργασία έπειτα από την ηλικία συνταξιοδότησης;

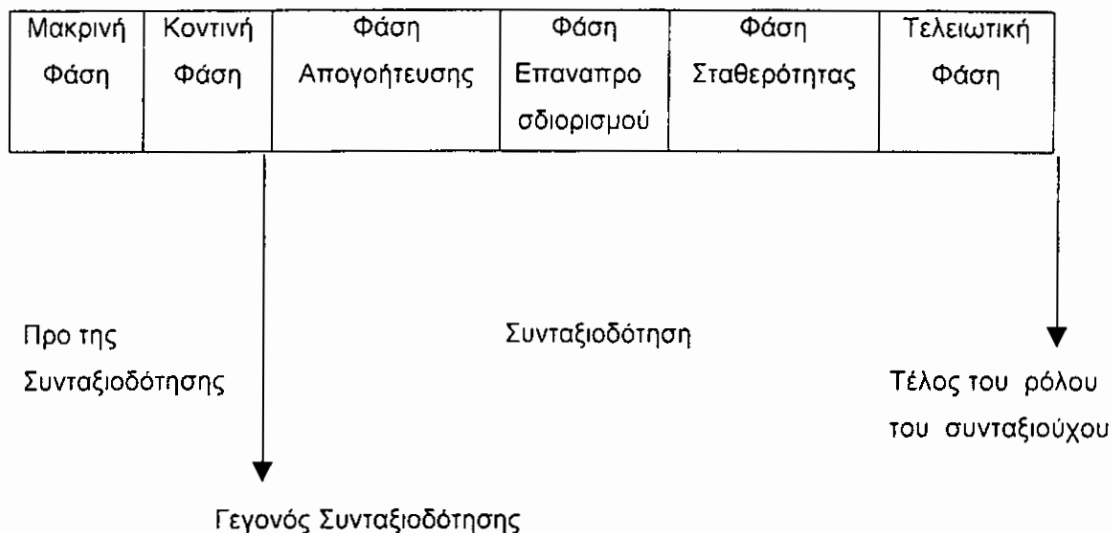
Για να αυξήσετε το εισόδημά σας	6%
Επειδή θέλετε να παραμείνετε δραστήριος	17%
Άλλοι λόγοι	1%

24%	

Ένα μεγάλο τμήμα – ¼ περίπου – του εργαζόμενου πληθυσμού της Ευρώπης σκοπεύει να συνεχίσει να εργάζεται μετά την ηλικία συνταξιοδότησης και στις περισσότερες περιπτώσεις εξαιτίας της επιθυμίας να παραμείνουν δραστήριοι παρά από την ανάγκη να αυξήσουν το εισόδημά τους. (Commission of the European Communities, 1978).

Δ. Φάσεις (στάδια) της Συνταξιοδότησης:

Στο βιβλίο του Atchley «The social forces in later life» (σελ. 153-155), υπάρχει μια ενδιαφέρουσα αναφορά και περιγραφή των φάσεων της συνταξιοδότησης και τα κυριότερα τους σημεία παρουσιάζονται αμέσως παρακάτω:



Πηγή {Phases of retirement (Atchley 1976b), Atchley 1977:153}

Προ της συνταξιοδότησης περίοδος

Η περίοδος πριν τη συνταξιοδότηση περιλαμβάνει μια μακρινή φάση κατά την οποία η συνταξιοδότηση θεωρείται από το άτομο σαν μια ασαφής θετική κατάσταση η οποία κάποια μέρα πρόκειται να συμβεί, και μια κοντινή φάση κατά την οποία το άτομο προσανατολίζεται προς τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή του γεγονότος.

Συχνά, δύο σημαντικά στοιχεία συναντώνται κατά τη κοντινή φάση προ-συνταξιοδοτικής περιόδου. Πρώτον, οι άνθρωποι αρχίζουν να προετοιμάζονται για τον επικείμενο αποχωρισμό από τις δουλειές τους και από τις συνακόλουθες κοινωνικές θέσεις που έχουν αποκτήσει μέσω της δουλειάς τους. Μπορεί να υιοθετήσουν μια κοντόφθαλμη συμπεριφορά. Μπορεί επίσης να αρχίσουν να προσέχουν λεπτές διαφορές στο πως τους αντιμετωπίζουν οι άλλοι.

Δεύτερον, οι άνθρωποι κατά τη φάση αυτή συχνά αναπτύσσουν λεπτομερειακά φαντασιώσεις για το πως σκέφτονται ότι θα είναι γι' αυτούς η συνταξιοδότηση. Αυτές οι φαντασιώσεις μπορεί να είναι ακριβής εικόνες για το μέλλον ή μπορεί να είναι εντελώς ουτοπικές ή μη ρεαλιστικές.

Αν λοιπόν οι φαντασιώσεις είναι ρεαλιστικές μπορούν να λειτουργήσουν ως καταλύτες και να διευκολύνουν τη μεταφορά στη συνταξιοδότηση και τα αποτελέσματα μπορεί να είναι αντίθετα αν οι προσδοκίες είναι μη ρεαλιστικές.

(Το θέμα που προκύπτει σχετικά με τις προσδοκίες του ατόμου από τη συνταξιοδότηση εξετάζεται σε χωριστό κεφάλαιο της παρούσης εργασίας).

Περίοδος της Συνταξιοδότησης

Περίοδος του μέλιτος

Το γεγονός της συνταξιοδότησης ακολουθείται συνήθως από μια μάλλον ευφορική περίοδο στην οποία δεν είχε ποτέ πριν χρόνο. Κάποιοι άνθρωποι δεν διέρχονται από τη φάση του μέλιτος. Η φάση αυτή προϋποθέτει θετικό προσανατολισμό απέναντι στο γεγονός και οικονομική άνεση, που είναι σπάνιο είδος για πολλούς ηλικιωμένους. Η περίοδος του μέλιτος μπορεί να είναι σύντομη ή μπορεί να κρατήσει για χρόνια, κάτι που εξαρτάται από τις πηγές που έχει στη διάθεσή του το άτομο και την εφευρητικότητα και φαντασία για τη χρήση τους. Παρ' όλα αυτά οι περισσότεροι άνθρωποι δεν μπορούν να κρατήσουν τους γεμάτους δραστηριότητα ρυθμούς αυτής της περιόδου και εισέρχονται σε μια ρουτίνα που χαρακτηρίζει τη ζωή τους.

Ακριβώς αυτή η φύση της ρουτίνας είναι μια πολύ σημαντική παράμετρος. Αν το άτομο είναι ικανό να κρατήσει ένα πρόγραμμα του προάγει ένα ικανοποιητικό τρόπο ζωής, η σχετική με αυτό ρουτίνα πιθανά εγκαθίσταται και υιοθετείται. Οι άνθρωποι που φρόντιζαν να έχουν αρκετές δραστηριότητες στο πρόγραμμά τους εκτός από τη δουλειά κατά τα προηγούμενα έτη της εργασίας τους, είναι συχνά ικανοί να εισέλθουν σε μια ρουτίνα στη ζωή τους ως συνταξιούχοι σχετικά εύκολα. αυτοί οι άνθρωποι είχαν την εμπειρία της επιλογής ανάμεσα σε δραστηριότητες και ομάδες και το μόνο που απομένει γι' αυτούς είναι να επαναπροσδιορίσουν το χρόνο σε σχέση με τις επιλογές τους.

Φάση της απογοήτευσης

Κάποιοι άνθρωποι δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στη συνταξιοδότηση. Όταν η περίοδος του μέλιτος τελειώνει και οι ρυθμοί της ζωής χαλαρώνουν κάποιοι βιώνουν μια περίοδο απογοήτευσης ή ακόμη κατάθλιψης. Κατά τη περίοδο του μέλιτος το άτομο πραγματοποιεί τη φαντασίωση που είχε προηγούμενα δημιουργήσει για τη νέα πραγματικότητα της ζωής του. Όσο πιο ανεδαφική και μη ρεαλιστική υπήρξε η φαντασίωση αυτή, τόσο πιο πιθανό είναι το άτομο να νοιώσει κενό και απογοήτευση. Η αποτυχία εφαρμογής της φαντασίωσης στην πραγματικότητα αντιπροσωπεύει την κατάρρευση του σχεδίου των επιλογών του ατόμου και αυτό που είναι δυσάρεστο είναι η ανάγκη που καταδεικνύεται για το άτομο να ανακατασκευάσει τη ζωή του υπό το πρίσμα της συνταξιοδότησης.

Φάση επαναπροσδιορισμού

Ο επαναπροσδιορισμός συχνά συμβαίνει στους ανθρώπους που είναι απογοητευμένοι με τη συνταξιοδότηση. Κατά την περίοδο του επαναπροσδιορισμού τα αποθαρρημένα άτομα συγκεντρώνονται και ανασυντάσσουν τις δυνάμεις τους. Η διαδικασία αυτή συμβαίνει με την αξιοποίηση της μέχρι στιγμής εμπειρίας του ατόμου ως συνταξιούχου προκειμένου ν' αναπτύξει μια πιο ρεαλιστική άποψη των εναλλακτικών επιλογών του με βάση τις πηγές που διαθέτει. Ο επαναπροσδιορισμός επίσης περιλαμβάνει την εξερεύνηση νέων δρόμων εμπλοκής με την ευρύτερη κοινότητα.

Για τους νεότερους ανθρώπους, ο επαναπροσδιορισμός πραγματοποιείται με τη βοήθεια του οικογενειακού περιβάλλοντος και των φίλων τους.

Ο στόχος της διαδικασίας του επαναπροσδιορισμού είναι να ορίσει κάποιες ρεαλιστικές επιλογές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να κατασκευάσει το άτομο μια ρουτίνα στη ζωή του ως συνταξιούχος τέτοια που θα του παρέχει τουλάχιστον μια μέτρια επαρκή ικανοποίηση.

Φάση σταθερότητας

Η φάση αυτή συμβαίνει όταν το άτομο έχει αναπτύξει ένα συνδυασμό τρόπων να προσαρμόζεται στις αλλαγές που συναντά στη ζωή του ως συνταξιούχος. Οι άνθρωποι που βρίσκονται στη φάση της σταθερότητας έχουν ένα καλά αναπτυγμένο συνδυασμό κριτηρίων για τις επιλογές τους που τους επιτρέπει να ζουν με ένα άνετο, προγραμματισμένο τρόπο. Η ζωή μπορεί να είναι δραστήρια και να έχει συναρπαστικές στιγμές, αλλά κυρίως είναι αναμενόμενη και ικανοποιητική. Πολλοί είναι αυτοί που διέρχονται σ' αυτή τη φάση κατευθείαν από την περίοδο του μέλιτος, ενώ άλλοι την προσεγγίζουν έπειτα από επίπονες προσπάθειες και αναπροσδιορισμούς των προσωπικών τους στόχων, ενώ υπάρχουν και αυτοί που δεν καταφέρνουν ποτέ να δημιουργήσουν ένα σταθερό πρότυπο στη ζωή τους.

Στη φάση της σταθερότητας οι άνθρωποι έχουν γίνει κυρίαρχοι του ρόλου τους ως συνταξιούχων. Γνωρίζουν τις προσδοκίες των άλλων στο πρόσωπό τους και ξέρουν πως μπορούν να ανταποκριθούν σ' αυτές, ποιες είναι οι ικανότητές τους και τα όρια τους. Είναι αυτάρκη τα άτομα που πορεύονται στο δρόμο της επιλογής τους και κυριαρχούν στις σχέσεις τους χωρίς να ενοχλούν κανένα. Για τους ανθρώπους που βρίσκονται στη περίοδο της σταθερότητας ο ρόλος του συνταξιούχου αποτελεί μια σημαντική υπευθυνότητα την οποία χειρίζεται σοβαρά.

Τελειωτική φάση

Κάποιοι άνθρωποι πλησιάζουν ένα σημείο στο οποίο ο ρόλος του συνταξιούχου δεν είναι πολύ σχετικός με τη ζωή τους. Ορισμένοι εξ' αυτών επιστρέφουν στη δουλειά, αλλά συχνότερα αυτό που συμβαίνει είναι κάποια σοβαρή αρρώστια ή ανικανότητα.

Όταν το άτομο δεν είναι πιο ικανό να δραστηριοποιείται σε βασικές δραστηριότητες όπως είναι η φροντίδα του σπιτιού ή του εαυτού του ο ρόλος του συνταξιούχου εκτοπίζεται από το ρόλο του αρρώστου και του ανίκανου σαν βασικό οργανωτικό στοιχείο της προσωπικής του ζωής. Η αλλαγή αυτή

βασίζεται στην απώλεια της ανεξαρτησίας που επιφέρει η μη καλή σωματική κατάσταση στοιχείου, που αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επαρκή πραγματοποίηση του ρόλου του συνταξιούχου.

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο το άτομο μπορεί να χάσει το ρόλο τους ως συνταξιούχος είναι η απώλεια της οικονομικής στήριξης που τον καθιστά εξαρτημένο.

Η αυξανόμενη εξάρτηση που επέρχεται συνήθως με το πέρασμα των χρόνων είναι σταδιακή και η εγκατάλειψη του ρόλου του συνταξιούχου γίνεται επίσης σταδιακά. Μόνο με την ιδρυματική περίθαλψη οι ανεξάρτητες προσωπικές επιλογές μειώνονται δραστικά, έτσι ώστε η αξιοπρέπεια που σχετίζεται με το ρόλο του συνταξιούχου χάνεται εντελώς.

Χρονική τοποθέτηση των διαφόρων φάσεων

Καθώς δεν υπάρχει μια παγκόσμια συναντώμενη ηλικία συνταξιοδότησης, δεν υπάρχει τρόπος να συνδέσουμε τις φάσεις που προαναφέρθηκαν με μια συγκεκριμένη ηλικία ή χρονική περίοδο. Οι φάσεις αυτές αναφέρονται περισσότερο σε μια εν εξελίξει διαδικασία προσέγγισης, εφαρμογής και εγκατάλειψης του ρόλου του συνταξιούχου. Αντιπροσωπεύουν ένα ιδεώδη τρόπο, μια επεξηγηματική επινόηση που φιλοδοξεί να καταστήσει δυνατή τη θεώρηση της συνταξιοδότησης ως διαδικασία. (Atchley, 1977:153-155).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

Παράγοντες - Παράμετροι που επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση.

Σε τούτο το κεφάλαιο, γίνεται μια διεξοδική παρουσίαση των παραγόντων εκείνων οι οποίοι μπορούν να δράσουν καταλυτικά - θετικά ή αρνητικά - στη προσαρμογή του ατόμου στη συνταξιοδότηση.

Όπως έχει ήδη παρουσιάσει παραπάνω (Κεφ.ΙΙ Γ.), οι προσδοκίες που φέρει το άτομο για την επικείμενη συνταξιοδότησή του, μπορούν να επηρεάσουν την προσαρμογή του σ' αυτή. Υπάρχουν όμως και άλλοι παράγοντες, που πολλές φορές η ύπαρξη και η διαπλοκή τους είναι σύνθετη και μη αναγνωρίσιμη.

A. i) Μείωση του εισοδήματος

Μια σημαντική επίπτωση - συνέπεια της συνταξιοδότησης είναι η ελάττωση των οικονομικών πόρων του ατόμου που συνταξιοδοτείται. Συχνά βέβαια αυτή η μείωση του εισοδήματος υπερεκτιμάται και θεωρείται ως η μοναδική πηγή των δεινών του συνταξιούχου.

Ανεξάρτητα από την κοινωνική θέση και από την εργασία που εκτελούσε το άτομο πριν συνταξιοδοτηθεί κατά κανόνα υπάρχει μια αξιοσημείωτη μείωση του εισοδήματός του.

το άτομο καλείται να προσαρμοστεί στα νέα οικονομικά του δεδομένα και η κοινωνία προσδοκά να τα καταφέρει το άτομο σ' αυτό το τομέα, μένοντας έτσι ανεξάρτητος και επιπρόσθετες οικονομικές ενισχύσεις που την επιβαρύνουν.

Οι J. Hendricks and C.D. Hendricks (1977) επισημαίνουν ότι η ελάττωση του εισοδήματος με τη συνταξιοδότηση σε όλες σχεδόν τις βιομηχανικές χώρες πλησιάζει το 50 τοις εκατό των χρημάτων που κερδίζονταν στο παρελθόν από την εργασία. Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια πολλοί ηλικιωμένοι άνθρωποι να αναγκάζονται να επιβιώνουν χωρίς πολλά από τα αγαθά και τις υπηρεσίες που ο υπόλοιπος πληθυσμός θωρεί σημαντικά.

Οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις στη συνταξιοδοτική πολιτική που χαράζουν επιδιώκουν να καθορίζουν τις συντάξεις πάνω από το ελάχιστο εισόδημα που θεωρείται απαραίτητο για τη συντήρηση και την επιβίωση του ατόμου. Αυτή είναι μια πρακτική που τους προφυλάσσει από την κριτική για τις χαμηλές συντάξεις. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα κάνουν τις δικές τους αξιολογήσεις για την οικονομική τους κατάσταση.

Αν και ένας συνταξιούχος μπορεί να έχει μεγαλύτερο εισόδημα από αυτό που ορίζεται τυπικά ως ελάχιστο μπορεί να νοιώθει φτωχός.

Το προσδοκώμενο εισόδημα είναι ένας παράγοντας που επιδρά σημαντικά στην απόφαση του ατόμου για πρόωρη συνταξιοδότηση. Η οικονομική ασφάλεια ενισχύει την αυτονομία και την ανεξαρτησία του συνταξιούχου.

Στις χώρες που έχουν προνοήσει για πρόσθετες της συντάξεως οικονομικές παροχές για τα άτομα που ζουν κάτω από ή στο όριο της φτώχειας μόνο ένα μικρό ποσοστό των δικαιούχων τις διεκδικούν. Αυτό οφείλεται κυρίως στην άγνοια τους για τις παροχές αυτές ή στην αίσθηση υπερηφάνειας η οποία δρα απαγορευτικά στην έκκληση για βοήθεια από πηγές που χαρακτηρίζονται ως «φιλανθρωπικές».

Η ελάττωση του εισοδήματος με τη συνταξιοδότηση, συνοδεύεται από την αύξηση των απαιτούμενων εξόδων σε βασικούς τομείς της ζωής και από τη μικρή μείωση άλλων. Οι δαπάνες για την υγεία αυξάνονται κατακόρυφα καθώς είναι τριπλάσιες από εκείνες που απαιτούνταν κατά τα προηγούμενα χρόνια. Τα σημαντικότερα και πιο συχνά απαντώμενα χρόνια προβλήματα υγείας είναι συνυφασμένα με τα γεράματα. Επίσης οι ηλικιωμένοι είναι περισσότερο επιρρεπείς σε ατυχήματα και χρειάζονται συχνότερα πολλαπλή φαρμακευτική αγωγή για μακρά χρονικά διαστήματα.

Τα έξοδα για τη συντήρηση του σπιτιού συνήθως αυξάνονται καθώς παλιώνουν και χρειάζονται επισκευές και εξαρτώνται επίσης από την κατάσταση της υγείας του ατόμου. Αυτό συμβαίνει γιατί ένα ανήμπορο άτομο θα πρέπει να πληρώσει για τις καθημερινές δουλειές του νοικοκυριού και για οτιδήποτε απαραίτητο μπορούσε να διεκπεραιώσει μόνο του στο παρελθόν.

Τα έξοδα για την αγορά ρουχισμού μειώνονται ενώ οι δαπάνες για τη διατροφή δεν υφίστανται κάποια αξιολογη μεταβολή αν και συνήθως μειώνονται.

Ο Geist H., (1968:63) αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια των ετών όπου το άτομο εργαζόταν κέρδιζε χρήματα κυρίως από την αμοιβή του μισθού του. Όταν συνταξιοδοτείται, τα έσοδα προέρχονται από τη σύνταξή του, τις αποταμιεύσεις του ή από άλλες πηγές που είναι προϊόν των στερήσεων του. Το άτομο ή το ζευγάρι που συνταξιοδοτείται πρέπει να περιορίσει βασικά έξοδα που είχε για όσο εργαζόταν. Ίσως θα πρέπει να μετακομίσει σε ένα μικρότερο σπίτι, να απλοποιήσει τη διασκέδαση και τις διακοπές του ή να περιορίσει τα έξοδα του νοικοκυριού. Συχνά μάλιστα περιορίζει τις κοινωνικές του δραστηριότητες λόγω του μειωμένου εισοδήματος.

Οι Featherston M. and Wernick A. (1995) θεωρούν ότι συνταξιοδότηση σημαίνει εξαναγκασμένη αδράνεια για τους πολλούς και ανεπαρκές εισόδημα για την εκπλήρωση πολλών καταναλωτικών αξιών, κεντρικώς στη σύγχρονη κοινωνία. Οι Barrow G.M. και Smith P.A. (1973) επισημαίνουν ότι ενώ υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που εμπλέκονται, τα οικονομικά προβλήματα αποτελούν τον πιο σημαντικό παράγοντα στον οποίο οφείλονται οι ανεκπλήρωτες προσδοκίες από τη συνταξιοδότηση για μια σημαντική μείωση των συνταξιούχων. Αν το εισόδημα του συνταξιούχου επαρκεί για να τα «βγάλει πέρα» υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα η προσαρμογή του στη νέα κατάσταση να είναι επιτυχημένη. Σε μια έρευνα που εκπονήθηκε από τους Riley and Foner (1968 στο ίδιο) βρέθηκε ότι ο σημαντικότερος λόγος στον οποίο οφείλεται η κακή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση είναι τα οικονομικά προβλήματα (40% του δείγματος).

Οι Riley and Foner (1968:455) επισημαίνουν ότι παράλληλα με τη μείωση του εισοδήματος αυξάνεται το αίσθημα της οικονομικής στέρησης, το οποίο όμως μειώνεται με το πέρασμα των χρόνων για τον συνταξιούχο.

Οι Clark and Anderson (1967) στις έρευνες τους βρήκαν ότι η μείωση του εισοδήματος έχει σημαντική επίδραση στην αυτοεικόνα κυρίως για όσους ανήκουν στις υψηλότερες κοινωνικοοικονομικές βαθμίδες (Atchley 1977).

Κάποιοι από τους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα από τη συνταξιοδότησή τους, επιστρέφουν στην αγορά εργασίας προσπαθώντας να ενισχύσουν το εισόδημα τους, εφόσον κάτι τέτοιο τους επιτρέπεται από τη κατάσταση της υγείας τους και από τις ευκαιρίες για απασχόληση που υπάρχουν.

ii) Υγεία

Μια ευρέως διαδεδομένη αντίληψη, υποστηρίζει ότι η συνταξιοδότηση έχει συχνά καταστροφικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία του ηλικιωμένου.

Η αντίληψη αυτή εκφράζεται συχνά και από τα ίδια τα άτομα που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν. Όπως είδαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο = Προσδοκίες από τη συνταξιοδότηση – υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι θεωρούν ότι όταν συνταξιοδοτηθούν θα αρρωστήσουν ή θα πεθάνουν.

Αν και υπάρχει στην πραγματικότητα κάποια σχέση και διαπλοκή της συνταξιοδότησης και της υγείας, η σχέση αυτή δεν έχει τη διάσταση του μύθου που κυκλοφορεί στις αντιλήψεις πολλών ανθρώπων.

Από τις διάφορες μελέτες και έρευνες που έχουν εκπονηθεί προκύπτει ότι υπάρχει κάποια σχέση ανάμεσα στην κατάθλιψη και τη συνταξιοδότηση. Συγκεκριμένα:

Η συχνότητα της κατάθλιψης είναι μεγαλύτερη στους ηλικιωμένους. Τουλάχιστο το 15% των ηλικιωμένων εμφανίζουν συμπτώματα κατάθλιψης.

.....
Η επίδραση ενός άσχημου γεγονότος μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη.

.... *Τέτοια γεγονότα μπορεί να είναι η απώλεια του συντρόφου ή φίλων ... ή μεγάλα οικονομικά προβλήματα που σχετίζονται ίσως με τη συνταξιοδότηση (Ελληνική Γeronτολογική και Γηριατρική Εταιρία).*

Σχετικά με τα γενεσιουργά αίτια της κατάθλιψης στη τρίτη ηλικία που μπορούν να έχουν σχέση με τη συνταξιοδότηση ο Murphy (1982) υποστηρίζει ότι:

Ο μείζων παράγων που επηρεάζει την έλευση της ψυχικής διαταραχής είναι ο τρόπος με τον οποίο σκεπτόμαστε για τα σημαντικά γεγονότα.

Οι λεγόμενες «καταθλιπτικές γνωσίες» είναι εκείνες που οδηγούν το ηλικιωμένο άτομο σε κάποια μορφή κατάθλιψης μέσα από τις ακόλουθες τρεις οδούς:

1. *Μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Για παράδειγμα, το άτομο που νομίζει ότι με τη σύνταξη θα*

απαλλαγεί από τους περιορισμούς και τις πιέσεις, που ως εργαζόμενος είχε υποστεί, και θα εισέλθει σε κάποιο παράδεισο διαψεύδεται οικτρά.

2. Απόδοση υπερβολικού νοήματος σε καθημερινά γεγονότα ...
3. Αξίες τις οποίες θεωρεί ξεπερασμένες, άρα συνιστούν απαξίες. Για παράδειγμα: «Μόνο ως εργαζόμενος αξίζεις κάτι για την κοινωνία»... Όλα αυτά συνιστούν γνώσεις που δεν αποδίδουν τιμή, περηφάνια και αξία στον ηλικιωμένο, αφού απηχούν κοινωνικές απαξίες. (Παγοροπούλου Α. 2000 :26 – 27)

Στην έρευνά τους οι Regula Hezrag A., House J. S. and Morgan J. N. (1991) υποστηρίζουν ότι η παύση της εργασίας μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις στην υγεία και γενικότερα στην καλή κατάσταση του ατόμου στην περίπτωση που επιτρέπει στον εργαζόμενο να απομακρυνθεί από μια απαιτητική και δίχως επιβραβεύσεις εργασία και αρνητικές όταν η εργασία δίνει κίνητρα και επιβραβεύσεις.

Είναι επιζήμιο και το να αναγκάζεται κάποιος να σταματήσει να εργάζεται όταν η εργασία είναι επιθυμητή και το να αναγκάζεται να συνεχίσει να εργάζεται όταν η εργασία γίνεται πηγή άγχους και στερείται επιβραβεύσεων για το άτομο. Στα άτομα που η απασχόληση ή η μη απασχόληση τους αντανακλά τις προσωπικές τους επιλογές παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα σωματικής και ψυχικής υγείας σε σχέση με εκείνα που η απασχόληση ή μη απασχόληση τους υπαγορεύεται από άλλους παράγοντες.

Ο Atchley (1977:156) τονίζει το ερώτημα αν οι άνθρωποι συνταξιοδοτούνται επειδή είναι άρρωστοι ή αν αρρωστήσουν εξαιτίας της συνταξιοδότησης. Αν συνταξιοδοτούνται για λόγους κακής υγείας δεν θα πρέπει να μας εκπλήσσει το γεγονός ότι κάποιοι από αυτούς πεθαίνουν.

Οι Streib and Schneider (1971 στο ίδιο) χρησιμοποιώντας στοιχεία που αφορούσαν την κατάσταση της υγείας πριν και έπειτα από τη συνταξιοδότηση σε μια μακρά διαχρονική έρευνα συμπέραναν ότι η χειροτέρευση της υγείας οφείλεται στο πέρασμα των χρόνων και όχι στη συνταξιοδότηση. Αυτό σημαίνει ότι οι συνταξιούχοι δεν είναι πιθανότερο να είναι άρρωστοι από εκείνους που εργάζονται ακόμη και έχουν την ίδια ηλικία. Μάλιστα στην ίδια

έρευνα βρέθηκε ότι οι ανειδίκευτοι εργάτες παρουσίασαν μια μικρή βελτίωση της υγείας τους μετά τη συνταξιοδότηση.

Στις έρευνες που έχουν εστιάσει στην επίδραση της συνταξιοδότησης στην ψυχική υγεία, δεν έχουν βρεθεί συγκεκριμένοι συσχετισμοί. Ο Lowenthal (1946 στο ίδιο) υποστηρίζει ότι η ψυχική ασθένεια τείνει να προκαλεί κοινωνική απομόνωση αλλά όχι το αντίστροφο. Είναι πιθανότερο η ύπαρξη ψυχικής ασθένειας να προκαλεί τη συνταξιοδότηση, αλλά δεν υπάρχουν βάσιμα στοιχεία για το αντίστροφο.

Σύμφωνα με τους Lowenthal and Berkman (1967), [Hendricks J. and Davis Hendricks, 1977] η συνταξιοδότηση μπορεί να εντείνει το άγχος στη ζωή ενός ανθρώπου καθώς έχει ως συνέπεια τον αποχωρισμό από οικίες δραστηριότητες αλλά την ίδια στιγμή σε κάποιους άλλους ανθρώπους μπορεί να σημαίνει την παύση της σύγχυσης που ενδεχόμενα σχετίζεται με την δουλειά και να οδηγήσει σε μια πιο ικανοποιητική ζωή.

Η υψηλότερη θνησιμότητα μετά τη συνταξιοδότηση είναι αποτέλεσμα της κακής υγείας που προκάλεσε τη συνταξιοδότηση παρά της κακής υγείας που προκάλεσε η συνταξιοδότηση. Δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία που να υποστηρίζουν την άποψη ότι η ψυχολογική κρίση που προκαλείται από την απομάκρυνση από την εργασία επιδρά στη θνησιμότητα. (Geist H., 1968:54)

Όσον αφορά τώρα τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στη κατάσταση της υγείας του ατόμου και στη προσαρμογή του στη συνταξιοδότηση, σημειώνουμε τα παρακάτω:

Σε μια διδακτορική διατριβή που εκπονήθηκε στο πανεπιστήμιο Purdue της Indiana (Geist H., 1968:44) βρέθηκε ότι εκείνοι που λίγο πριν συνταξιοδοτηθούν δήλωσαν ότι η κατάσταση της υγείας τους ήταν επαρκής για την εκτέλεση της εργασίας τους δεν προσαρμόστηκαν εξίσου καλά στη συνταξιοδότηση με εκείνους που δήλωσαν ότι η κατάσταση της υγείας τους δεν ήταν αρκετά καλή για την εκτέλεση της εργασίας τους. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται ως εξής: ένας συνταξιούχος με σχετικά κακή υγεία δέχεται πιο εύκολα τη θέση του συνταξιούχου ακόμα και αν τον πρώτο καιρό νιώθει ότι του λείπει η δουλειά του. Ο συνταξιούχος όμως που έχει καλή φυσική κατάσταση και θα μπορούσε να εξακολουθεί να εργάζεται νιώθει άσχημα γιατί δεν του επιτρέπεται να επιστρέψει στην δουλειά του.

Άλλες έρευνες (Barrow G.M. and Smith P.A. 1979) υποστηρίζουν ότι η καλή υγεία είναι ένας θετικός παράγοντας στην καλή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση και μάλιστα από εκείνους που δηλώνουν ότι δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στη συνταξιοδότηση ένα ποσοστό της τάξης του 28% αποδίδουν τη δυσκολία αυτή στη κακή τους υγεία.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν προτάσεις που έχουν στηριχθεί επιστημονικά και οφείλουμε να τις σεβαστούμε και να θέσουμε σε αμφισβήτηση το δημοφιλή μύθο που εικάζει ότι η συνταξιοδότηση από μόνη της επιδρά αρνητικά στην υγεία του ατόμου. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβαίνει, πάντα όμως με τη συνδρομή και άλλων παραγόντων.

Πολλές μελέτες καταδεικνύουν ότι οι ηλικιωμένοι συνταξιούχοι, επιτυγχάνουν καλή προσαρμογή στη συνταξιοδότηση όταν υπάρχουν οι προϋποθέσεις της καλής υγείας και του επαρκούς εισοδήματος. Υπάρχουν όμως και άνθρωποι που δεν είναι ικανοποιημένοι με τη συνταξιοδότηση τους ακόμη και αν υπάρχουν οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις. (Barrow G. M. and Smith P. A. 1979)

iii) Λιγότερες ευκαιρίες για κοινωνικές σχέσεις – Απώλεια συναδέλφων και επαφής με νεότερους ανθρώπους – Απώλεια αίσθησης συμμετοχής – Κοινωνική απομόνωση.

Όπως είδαμε και στο σχετικό κεφάλαιο η Θεωρία της απεμπλοκής υποστηρίζει ότι το γήρας επιφέρει μια σταδιακή αποδέσμευση του ατόμου από τον κοινωνικό ιστό.

Σύμφωνα με τη Stoppard M. (1983:185) λίγοι είναι εκείνοι οι οποίοι κρατούν το ρυθμό και τη ποικιλία των κοινωνικών επαφών που απολαμβάνουν ως νεαροί ενήλικες στα γηρατειά τους. Οι περισσότεροι απομακρύνονται σταδιακά απ' το κοινωνικό «τροχό» με δική τους επιλογή. Οι άνθρωποι ως μεσήλικες ζουν στο αποκορύφωμα της εμπλοκής τους με την κοινωνία καθώς τότε είναι που πολλοί εξαρτώνται απ' αυτούς.

Η διαδρομή που διανύει ο ενήλικας καθώς πλησιάζει την ηλικία συνταξιοδότησης, εμπεριέχει μια φυσική απόσυρση από τις δραστηριότητες και τις υποχρεώσεις που τον έδεναν στενά με τη κοινωνία.

Αυτή η απόσυρση από της κοινωνικές δραστηριότητες τονίζεται δραματικά με τη συνταξιοδότηση. Με τη παύση της αμειβόμενης εργασίας αυτόματα ακολουθούν κάποιες συνέπειες. Το άτομο δεν συναντιέται πια με τους συνεργάτες ή τους συναδέλφους του και σχετίζεται λιγότερο με την κοινωνική πλευρά της δουλειάς του.

Εκτός από τα παραπάνω μειώνονται οι ευκαιρίες για κοινωνικές συναναστροφές (Barrow G. M. and Smith P. A. 1979), εξασθενεί η αίσθηση συμμετοχής του ατόμου (Kart C. S. and Manard B. B. 1976) και το άτομο χάνει μια σημαντική ευκαιρία για επαφή με τους νεότερους – πρώην συναδέλφους – (Geist H. Ph. D., 1968).

Οι Kahn and Antonucci (1980) [Bosse R., Aldwin C. M. and Levenson M. R., Workman – Daniels K., Ekerdt D.J., 1990] θεωρούν ότι τα κοινωνικά δίκτυα υποστήριξης είναι ομόκεντροι κύκλοι, διαφορετικής εγγύτητας στο άτομο που αφορούν. Οι τρεις ομόκεντροι κύκλοι περιλαμβάνουν ένα εσωτερικό που αφορά τις πιο στενές σχέσεις του ατόμου όπως του / της συζύγου, των κοντινών φίλων και συγκεκριμένων συγγενών, ένα μεσαίο κύκλο που αποτελείται από φίλους, γνωστούς, έμπιστους συναδέλφους και από ένα εξωτερικό που αποτελείται από τους γείτονες, τους συναδέλφους, άλλους φίλους του / της συζύγου κ.α.

Όταν το άτομο συνταξιοδοτείται ο εσωτερικός κύκλος παραμένει αμετάβλητος, στον μεσαίο και εξωτερικό παρουσιάζονται απώλειες που όμως μπορούν να αντικατασταθούν. Αν οι αντικαταστάσεις έχουν την ίδια ποιοτική αξία για το άτομο δεν δημιουργείται πρόβλημα για τον συνταξιούχο.

Οι Bosse R., Aldwin C. M. and Levenson, M. R., Workman – Daniels K. Ekerdt, D. J. (1990) σε μια σχετική έρευνα κατέληξαν ότι το πεδίο της εργασίας αποτελεί μια σημαντική πηγή υποστήριξης για το άτομο ακόμη και όταν αυτό συνταξιοδοτείται αν και υπάρχει μείωση στη ποσότητα των επαφών με τους πρώην συναδέλφους.

Οι Simpson, Back and Mc Kinney (1966^ο) [Athley, 1977] στις έρευνες που έκαναν κατέληξαν στα εξής:

- Αν η κοινωνική εμπλοκή δεν είναι ανεπτυγμένη πριν τη συνταξιοδότηση είναι απίθανο η διαδικασία αυτή να ξεκινήσει έπειτα από το γεγονός.
- Η συνταξιοδότηση από μόνη της δεν ευθύνεται για την έλλειψη κοινωνικής εμπλοκής που παρατηρείται ανάμεσα σε ανθρώπους που ανήκουν στη μεσαία εργατική τάξη, αλλά μάλλον υπεύθυνη είναι η φύση της δουλειάς τους που δεν τους επέτρεψε να συναναστραφούν περισσότερο με παράγοντες της κοινωνίας.
- Η οικονομική ασφάλεια δρα ενισχυτικά στη συμμετοχή των ατόμων στη κοινωνία.

Ο Atchley (1977:157) θεωρεί ότι οι περισσότεροι άνθρωποι συνεχίζουν όταν συνταξιοδοτούνται να κάνουν τα ίδια πράγματα που έκαναν όταν ήταν εργαζόμενοι. Περίπου το ένα τρίτο των συνταξιούχων αυξάνει τις άσχετες με την εργασία του δραστηριότητες και το ένα πέμπτο βιώνει μια ελάττωση των δραστηριοτήτων του.

Τα κέρδη και οι απώλειες στα επίπεδα της δραστηριότητας είναι ένα σχετικό θέμα. Για κάποιον που δεν υπήρξε ιδιαίτερα δραστήριος πριν συνταξιοδοτηθεί, η παύση της εργασίας μπορεί να επιφέρει κάποια αύξηση στις δραστηριότητες του αλλά παρ' όλα αυτά να αφήσει κενά ανικανοποίητου χρόνου. Για κάποιους άλλους η συνταξιοδότηση μπορεί να σημαίνει την ελάττωση των δραστηριοτήτων τους αλλά ταυτόχρονα να τις φέρει στο επίπεδο εκείνο που ανταποκρίνεται στις προσωπικές τους ικανότητες και επιθυμίες.

Η αίσθηση της συμμετοχής και της αξίας συνδέονται στενά στις συνειδήσεις των ανθρώπων με την εργασία. Οι Streib and Schneider (1971 στο ίδιο) σε έρευνες που έχουν διεξάγει βρήκαν ότι το ποσοστό των ανθρώπων οι οποίοι συχνά ή κάποιες φορές νιώθουν άχρηστοι βρίσκεται περίπου στο 12% πριν και στο 27% έπειτα από τη συνταξιοδότηση.

iv) Οικογένεια - Γάμος

Το γεγονός της συνταξιοδότησης ως κρίσιμο ορόσημο στη ζωή του ατόμου επιδρά και στο στενό του περιβάλλον.

Οι περισσότεροι συνταξιούχοι είναι παντρεμένοι και ζουν με τον / τη σύζυγο. (Atchley 1977). Η συνταξιοδότηση αποτελεί πρόκληση στη συζυγική σχέση. Η σχέση αυτή μπορεί να βελτιωθεί ή και σε ακραίες περιπτώσεις να διαλυθεί με την αφορμή της συνταξιοδότησης και των αλλαγών που επιφέρει.

Σύμφωνα με την Amet Connidis I. (1989), αν κατά την όλη πορεία του συζυγικού βίου δεν έχουν αναπτυχθεί αμοιβαία – κοινά ενδιαφέροντα ανάμεσα στους συζύγους, ο περισσότερος διαθέσιμος χρόνος για το ζευγάρι μπορεί να αποτελέσει σημείο κρίσης για τη σχέση.

Τα ζευγάρια που ανήκουν στην εργατική τάξη παρουσιάζουν μεγαλύτερη δυσκολία στη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση κυρίως του συζύγου καθώς είναι πιο πιθανό οι δύο σύζυγοι να έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα (Kelley, 1981 στο ίδιο).

Με την απουσία των συναδέλφων και την απώλεια της εργασίας, το βάρος για τη διατήρηση της αυτοεκτίμησης και της θετικής αυτοεικόνας πέφτει στην οικογένεια και αυτό συμβαίνει κυρίως για τους άντρες (Ade – Ridder and Brubaker, 1983 στο ίδιο). Έτσι υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να αναπτυχθούν τριβές στο γάμο έπειτα από τη συνταξιοδότηση, αν οι καινούργιες ανάγκες δε βρουν ικανοποίηση συνήθως από τη σύζυγο.

Η μεγαλύτερη εγγύτητα και ο πρόσθετος χρόνος που επιτρέπονται για το ζευγάρι από τη συνταξιοδότηση μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για μεγαλύτερο ερεθισμό ή στενότερη ανάπτυξη της σχέσης (Parron and Troll, 1978 στο ίδιο).

Η αυξημένη εξάρτηση του συνταξιούχου στη σύζυγο του για συντροφιά και επιβεβαίωση της αξίας του, μπορεί να δημιουργήσει μια αλληλεξαρτημένη σχέση ανάμεσα στους συζύγους, η οποία μπορεί να εξυψώσει το γάμο ή να δημιουργήσει μια απειλητική ανισορροπία.

Οι γυναίκες σύζυγοι αναφέρουν πιο συχνά άσχημες πτυχές της συνταξιοδότησης από τους συζύγους τους (Keating and Cole, 1980 στο ίδιο). Τα πιο συχνά αναφερόμενα μειονεκτήματα της συνταξιοδότησης που αναφέρονται από τις συζύγους, αφορούν αλλαγές στη συζυγική σχέση όπως είναι η συρρίκνωση της προσωπικής ελευθερίας, οι απαιτήσεις του συζύγου από το χρόνο της και ο υπερβολικός χρόνος που περνάνε μαζί. Αντίθετα τα μειονεκτήματα που τονίζουν οι σύζυγοι τους αναφέρονται σε απώλειες που δεν σχετίζονται με το γάμο. Η αυξημένη ανάγκη για συντροφιά από τις

συζύγους τους δημιουργεί μια μη ισορροπημένη εξάρτηση την οποία πολλές γυναίκες βρίσκουν υπέρμετρη.

Σε μια από τις ελάχιστες έρευνες που εξετάζουν την επίδραση της συνταξιοδότησης σε πρώην εργαζόμενες συζύγους βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από το γάμο είναι εξαιρετικά υψηλή ανάμεσα στις εργαζόμενες και συνταξιοδοτημένες γυναίκες (Cassidy, 1985 στο ίδιο). Μάλιστα στις περιπτώσεις που η υψηλή επαγγελματική θέση της συζύγου δημιουργεί ένταση στο γάμο, η συνταξιοδότηση της συχνά βελτιώνει τη ποιότητα της σχέσης. Τα ζευγάρια εκείνα τα οποία βασίζονται ένα μέρος της ικανοποίησής τους στο κύρος που απορρέει από τη δουλειά του συζύγου ενδέχεται να βρουν επιζήμια την επίδραση της συνταξιοδότησης στη σχέση τους.

Η οικογενειακή και συζυγική σχέση όχι μόνο επηρεάζεται αλλά και αυτή με τη σειρά της επηρεάζει την απόφαση για τη συνταξιοδότηση. Οι ανύπαντροι άντρες τείνουν να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τους παντρεμένους ενώ αντίθετα οι παντρεμένες εργαζόμενες γυναίκες συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τις ανύπαντρες (Atchley and Miller 1983 στο ίδιο). Το φαινόμενο αυτό αποδίδεται μερικώς σε λόγους οικονομικούς αλλά και στην επιθυμία των γυναικών να συνταξιοδοτηθούν ταυτόχρονα με τους κατά κύριο λόγο μεγαλύτερους συζύγους τους. Τα ζευγάρια που έχουν ένα ευτυχισμένο γάμο και απολαμβάνουν το κοινό χρόνο που έχουν τείνουν να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τα λιγότερο ευτυχισμένα παντρεμένα ζευγάρια.

Παρ' όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω ο γάμος κατά τη συνταξιοδότηση είναι συνήθως εξίσου καλός ή ακόμη καλύτερος απ' ό,τι ήταν πριν το γεγονός.

Ο Kerkhoff (1966) [Atchley, 1977:162] κατέληξε ότι οι συνταξιούχοι σύζυγοι περιμένουν με μεγαλύτερη ανυπομονησία, βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και εμπλέκονται περισσότερο στη διαδικασία της συνταξιοδότησης από τις συζύγους τους. Στη σύγκριση που έκανε ανάμεσα στα ζευγάρια που ανήκουν στα υψηλότερα επαγγελματικά επίπεδα με αυτά της εργατικής τάξης βρήκε ότι τα δεύτερα θεωρούν τη συνταξιοδότηση ως δυσάρεστη εμπειρία περισσότερο και τείνουν να τη βλέπουν πιο αρνητικά. Ο Kerkhoff αποδίδει αυτή τη διαφοροποίηση στην επίδραση που ασκεί στο ζευγάρι η μεγαλύτερη εμπλοκή του συζύγου στις οικιακές δραστηριότητες

μετά τη συνταξιοδότηση του. Σε όλα τα επαγγελματικά στρώματα οι συνταξιούχοι άνδρες παίρνουν μεγαλύτερο μέρος στις δουλειές του σπιτιού. Το σημείο της κρίσης σε αυτή τη πρόταση είναι το πως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τους αυτή την αυξημένη συμμετοχή. Στη μεσαία και ανώτερη επαγγελματική τάξη η μεγαλύτερη εμπλοκή του συζύγου αντιμετωπίζεται θετικά και από τα δύο μέλη του ζευγαριού, δεν συμβαίνει όμως το ίδιο στα ζευγάρια της εργατικής τάξης. Στα τελευταία, οι γάμοι είναι λιγότερο συντροφικοί και οι γυναίκες αναμένεται να έχουν τον αποκλειστικό έλεγχο του νοικοκυριού. Έτσι έπειτα από τη συνταξιοδότηση του συζύγου και οι δύο σύζυγοι έχουν τη τάση να θεωρούν ανεπιθύμητη την αυξημένη εμπλοκή του.

Ο Heyman and Jeffers (1968 στο ίδιο) που μελέτησαν την επίδραση της συνταξιοδότησης στα ζευγάρια, βρήκαν ότι περισσότερες από τις μισές γυναίκες αντιμετώπισαν με δυσαρέσκεια τη συνταξιοδότηση του συζύγου τους. Όμως οι γυναίκες αυτές άνηκαν κατά κύριο λόγο στην εργατική τάξη, οι σύζυγοι τους είχαν κακή υγεία και ο γάμος τους δεν ήταν καλός πριν από τη συνταξιοδότηση του συζύγου τους.

Ο Geist H., (1968) θεωρεί ότι η μεγαλύτερη δυσκολία που βιώνει η σύζυγος με τη συνταξιοδότηση του συντρόφου απορρέει από τις ανακατατάξεις στα δεδομένα της ζωής της και από τις ψυχολογικές αντιδράσεις του συζύγου που εισέρχεται σε μια νέα φάση στη ζωή του.

Γενικά όπως προκύπτει από σχετικά διαθέσιμα στοιχεία ο ρόλος της συζύγου αναβαθμίζεται έπειτα από τη συνταξιοδότηση.

Υποστηρίζεται συχνά ότι μόνο οι άντρες συνταξιοδοτούνται ενώ οι σύζυγοι τους ποτέ. Οι απαιτήσεις του νοικοκυριού εξακολουθούν να υπάρχουν αλλά στην πραγματικότητα μειώνονται στο ελάχιστο αρκετά πριν τη συνταξιοδότηση. Το πως αντιδρούν οι γυναίκες σε αυτή την περίοδο εξαρτάται κατά πολύ από τον ρόλο που είχαν στην προσυνταξιοδοτική περίοδο.

Τέλος η επίδραση της συνταξιοδότησης στο ζευγάρι, εξαρτάται και από την επιθυμία ή το τρόπο για μια πιο στενή και σταθερή σχέση.

Δυστυχώς τα στοιχεία που έχουμε στη διάθεση μας αναλαμβάνουν σχεδόν πάντα ως δεδομένο ότι η σύζυγος δεν ήταν εργαζόμενη και έτσι από αυτή τη παρουσίαση λείπουν πολύτιμα στοιχεία για τη σημερινή

πραγματικότητα στην οποία η πλειοψηφία των γυναικών εργάζονται και συνταξιοδοτούνται.

ν) Διατάραξη του ημερήσιου προγράμματος - απώλεια

Η συνταξιοδότηση κατά κανόνα επιφέρει μια σημαντική αλλαγή στο γνώριμο καθημερινό τρόπο ζωής του ατόμου.

Για έναν άνθρωπο που έχει αφιερώσει σαράντα ή ακόμη περισσότερα χρόνια από τη ζωή του στην εργασία και στους συγκεκριμένους ρυθμούς που επιβάλλει, η απαλλαγή από αυτή δεν αποτελεί πάντοτε ευχάριστη ανακούφιση. Συχνά μάλιστα δεν υπάρχει καλιά διαθέσιμη επιλογή προκειμένου να την αντικαταστήσει.

Για κάποιους ανθρώπους η ξεκούραση και οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου είναι μια άγνωστη τέχνη.

Η εργασία πέρα από το χρόνο που απαιτεί για την άσκησή της, καθορίζει λίγο ή πολύ την κατανομή των δραστηριοτήτων του ατόμου σε όλο των 24ώρο.

Σύμφωνα με τον Geist H (1968), ένα από τα σημαντικά στοιχεία που λείπουν στον συνταξιούχο σε σχέση, με την εργασία που εκτελούσε, είναι η εξωτερικά επιβαλλόμενη ρουτίνα και το πρόγραμμα που είχε εφαρμόσει επί μακρόν στη ζωή του.

Η έννοια της ρουτίνας συχνά έχει μια αρνητική σημαντική χροιά όταν τη χρησιμοποιούμε. Απ' την άλλη της πλευρά όμως είναι αναγκαία καθώς μας απαλλάσσει από τη συνεχή ψυχική εγρήγορση που απαιτείται για να αποφασίσουμε τι θα πρέπει να κάνουμε κάθε στιγμή της ζωής μας. Μας εφοδιάζει με ένα αίσθημα σχετικής ασφάλειας και σιγουριάς, ελευθερώνοντας έτσι ένα σημαντικό ενεργειακό φορτίο από το άγχος και την αβεβαιότητα της κάθε μέρας.

Για να προσαρμοστεί ο συνταξιούχος στην απώλεια του γνώριμου προγράμματος θα πρέπει, να έχει τη διάθεση και την δυνατότητα να δοκιμάσει νέες δραστηριότητες ή να επεκτείνει αυτές της εξωεργασιακές που ασκούσε στο παρελθόν, και έτσι να προσπαθήσει να δημιουργήσει ένα νέο πρότυπο ζωής και μια νέα ρουτίνα.

Η διατάραξη του ημερήσιου προγράμματος είναι μια απώλεια για τον συνταξιούχο. Δεν είναι όμως η μόνη. Η έννοια της απώλειας είναι κεντρική στη συνταξιοδότηση και αξίζει να τη δούμε λίγο περισσότερο.

Απώλεια

Σύμφωνα με την Παγοροπούλου Α. (2000:22)

Οι απώλειες που σημειώνονται είναι πολύ βαρύτερες στις μεγάλες ηλικίες. Θεωρημένη με τη ψυχολογική της έννοια, η απώλεια περιλαμβάνει τις ποικίλες ψυχοκοινωνικές αλλαγές ή μεταβολές που σημειώνονται στη διάρκεια της ζωής. Αφορά επομένως όλες τις ηλικίες - παιδιά, εφήβους, νέους και ώριμους ενήλικες. Η απώλεια είναι κοινή εμπειρία όλων των ανθρώπων και καλεί τον καθένα να προσαρμοστεί σε αυτήν. Όσες περισσότερες και καλύτερες προσαρμογές έχει επιτύχει ο ηλικιωμένος άνθρωπος στις νεότερες ηλικίες τόσο πιο ευέλικτα θα κινηθεί και στη γεροντική ηλικία. Δεν πρέπει, ωστόσο, να παραγνωρίζεται ο ιδιαίτερος χαρακτήρας που έχει η απώλεια στη μεγάλη ηλικία. Οι αλλαγές σε αυτό το στάδιο μπορεί να είναι συχνές, μερικές φορές αναπάντεχες και τις περισσότερες φορές τελεσίδικες, όπως συμβαίνει με τη συνταξιοδότηση ή τις απώλειες λόγω θανάτου. Τα συναφή ψυχολογικά προβλήματα έχουν σχέση με την κατάθλιψη, το μη υγιές πένθος και την επακολουθούσα δυσλειτουργία σε βιοσωματικό και κοινωνικό επίπεδο.

Οι συνταξιούχοι αναμένεται να επιτύχουν πολλαπλές προσαρμογές άμεσα σχετικές με τη συνταξιοδότηση. Βιώνουν την απώλεια της εργασίας, του κοινωνικού ρόλου του εργαζομένου, των προσωπικών και κοινωνικών σχέσεων μέσω της εργασίας τους, του εισοδήματος, κ.α. Παράλληλα κάποια άλλα γεγονότα όπως η εξασθένηση της υγείας ή ο θάνατος του ενός συζύγου συχνά συμβαίνουν κατά την περίοδο της συνταξιοδότησης.

Όταν οι απώλειες και τα γεγονότα που αναφέραμε συμβαίνουν στο ίδιο χρονικό διάστημα η προσαρμογή μπορεί να είναι δύσκολη και να προκαλεί ένταση αν δεν είναι αδύνατον να επιτευχθεί (Barrow, G.M. and Smith, R.A 1979: 178).

vi) Περισσότερο ελεύθερος χρόνος – Οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου

Με την παύση της αμειβόμενης εργασίας που προκαλείται από τη συνταξιοδότηση, το άτομο έχει στη διάθεσή του περισσότερο παρά ποτέ ελεύθερο χρόνο. Ο πρόσθετος αυτός χρόνος μπορεί να χρησιμοποιηθεί σύμφωνα με τη βούληση του ατόμου που συνταξιοδοτείται και συχνά η επιλογή αφορά καινούργιες δραστηριότητες ή την περαιτέρω επέκταση των όσων ασκούσε κατά το παρελθόν.

Συνήθως υπάρχουν αρκετές εναλλακτικές επιλογές για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων, όμως προκύπτουν τα εξής προβλήματα: Το άτομο δεν έχει μάθει να χειρίζεται με τρόπο που να του δίνει ευχαρίστηση το χρόνο που έχει στη διάθεσή του και επιπρόσθετα συχνά προκύπτει ένα ηθικό κώλυμα που έχει να κάνει με τη «νομιμοποίηση» των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου.

Παρακάτω θα δούμε διεξοδικότερα τα όσα προαναφέρθηκαν σύμφωνα με τις σχετικές μελέτες που έχουμε στη διάθεσή μας.

Κάποιοι συνταξιούχοι γίνονται πιο απασχολημένοι από ποτέ ή αναλαμβάνουν νέους ορίζοντες που για πρώτη ίσως φορά συναντούν στη ζωή τους. Για τους ανθρώπους αυτούς, η απαλλαγή τους απ' την εργασία – ακόμη και αν δεν είναι εθελοντική – μεταφράζεται σαν ένα δώρο χρόνου, σαν μια πρόσθετη περίοδο που δεν αφορούσε τη γενιά των γονιών τους (Bytheway B., Keil T., Allat P., and Bryman A., 1989).

Οι Hendricks J. and Davis Hendricks C., (1977) θεωρούν ότι κατά τη περίοδο της συνταξιοδότησης οι περισσότεροι άνθρωποι βρίσκονται με περισσότερο χρόνο στη διάθεσή τους από εκείνο που με βάση την εμπειρία και τα ενδιαφέροντά τους μπορούν να χειριστούν. Εκτός αν υπάρχει σχετική προετοιμασία για τον αδόμητο πρόσθετο χρόνο που έρχεται με τη συνταξιοδότηση, είναι πολύ πιθανό ότι οι άνθρωποι που ανακουφίζονται από την υποχρέωση να εργάζονται, θα είναι ανίκανοι να χρησιμοποιήσουν και να εκμεταλλευτούν τη συνταξιοδότησή τους. Στη πραγματικότητα τα άτομα που διαθέτουν περισσότερο αδόμητο ελεύθερο χρόνο από εκείνο που περίμεναν, αντί να «παραδοθούν» στη χαλάρωση και τις δραστηριότητες του ελεύθερου

χρόνου είναι πιθανό να αποσυρθούν σε ένα ελάχιστο επίπεδο δραστηριότητας.

Ο Loether (1967), στις έρευνες που έκανε σχετικά με την επίτευξη της προσαρμογής των συνταξιούχων διαφόρων κλάδων εργασίας στη συνταξιοδότηση κατέληξε ότι όσοι ανήκουν στην εργατική τάξη αποτελούν το πιο κοινό θύμα της παγίδας της συνταξιοδότησης. Το «δόλωμα» που οδηγεί αυτά τα άτομα στο να αντιμετωπίζουν με ενθουσιασμό τη συνταξιοδότηση είναι η προσμονή της ξεκούρασης και του ελεύθερου χρόνου. Όταν όμως τους παρέχεται ο ελεύθερος χρόνος, δεν ξέρουν πως να τον χρησιμοποιήσουν καθώς το μόνο που γνωρίζουν είναι να εργάζονται. Ένα από τα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει η κοινωνία μας είναι αυτό της εκπαίδευσης του μέσου εργαζόμενου στη χρήση του ελεύθερου χρόνου καθώς η επιτυχημένη χρήση του αποτελεί το κλειδί για την επιτυχημένη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση.

Σύμφωνα με τον Atchley (1977) έχει δοθεί μεγάλη έμφαση στην επίδραση της συνταξιοδότησης στις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου δεν μπορούν να απασχολούν πλήρως τους ενήλικους στις δυτικές κοινωνίες χωρίς αυτό να έχει ως αποτέλεσμα τη κρίση της ταυτότητάς τους και το κοινωνικό στίγμα της ανικανότητας να κάνουν κάτι άλλο (S. Miller, 1965 στο ίδιο). Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η τάση οι συνταξιούχοι και η κοινωνία να αντιμετωπίζουν τον ελεύθερο χρόνο που φέρνει η συνταξιοδότηση ως κερτημένο δικαίωμα και ευκαιρία (Atchley, 1971 c; G. Thompson, 1973 στο ίδιο).

Η ντροπή που νοιώθει ο συνταξιούχος και η όποια συχνά αναφέρεται ως εμπόδιο στη συμμετοχή του συνταξιούχου σε καινούργιες δραστηριότητες προέρχεται περισσότερο από τη φτώχεια που προκαλεί η συνταξιοδότηση παρά από την αίσθηση απαξίας που νοιώθει ο συνταξιούχος αφήνοντας τη δουλειά του.

Μια διαφορετική πηγή ντροπής αφορά τη κοινωνική δομή μέσα στην οποία οι ηλικιωμένοι πρέπει να μάθουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για τις νέες δραστηριότητες.

Αν αυτές οι δεξιότητες μπορούν να διδαχθούν σε ένα περιβάλλον κατασκευασμένο με βάση τις ανάγκες και τις ικανότητες των ηλικιωμένων η ντροπή μπορεί να ελαχιστοποιηθεί, αυτό όμως δεν συμβαίνει παρά σπάνια

καθώς οι περισσότεροι ηλικιωμένοι πρέπει να τις μάθουν σε συνθήκες που έχουν αναπτυχθεί για την εκπαίδευση των παιδιών. Βέβαια δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι τα πρώτα βήματα για την εκμάθηση μιας νέας δεξιότητας προκαλούν πάντοτε ανασφάλεια και ντροπή ανεξάρτητα από την ηλικία ή την κοινωνική θέση του ανθρώπου που προσπαθεί να μάθει.

Ο Miller S. (1965 στο ίδιο) θεωρεί ότι οι ρόλοι που αναλαμβάνονται στον ελεύθερο χρόνο του άτομου δεν μπορούν να αντικαταστήσουν το ρόλο του εργαζόμενου ως πηγή αυτοεκτίμησης και ως στήριγμα της ταυτότητάς του. Αυτό συμβαίνει γιατί οι ρόλοι αυτοί δεν υποστηρίζονται από κανόνες και αξίες που θα έκαναν αυτή την αντικατάσταση νόμιμη. Επίσης πιστεύει ότι πέρα από την απλή ανάγκη των ανθρώπων να κάνουν κάτι, οι περισσότεροι νοιώθουν την ανάγκη αυτό το κάτι να είναι ωφελιμιστικό ή κερδοφόρο.

Ο Atchley (1977) χαρακτηρίζει ως ιδιαίτερα σημαντικές για την επιτυχημένη χρήση του ελεύθερου χρόνου, τις δεξιότητες που έχει μάθει το άτομο από την εργασία του. Όσοι άνθρωποι έχουν εργασιακές δεξιότητες που δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν εύκολα στον ελεύθερο χρόνο τους δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στη συνταξιοδότηση εκτός και αν έχουν μάθει χρήσιμες δεξιότητες εκτός της εργασίας τους στο παρελθόν.

Η συμμετοχή στις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου είναι προσωπική υπόθεση από την άποψη ότι κάθε άτομο είναι ελεύθερο να επιλέξει τι θα κάνει από μια μεγάλη γκάμα επιλογών.

Μελέτες που διερευνούν τη χρήση του ελεύθερου χρόνου των ηλικιωμένων που ζουν στα σπίτια τους δείχνουν ότι το μεγαλύτερο μερίδιο κατέχουν οι αυτόνομες δραστηριότητες παρά το ότι υπάρχουν και κάποιοι που προτιμούν τις συμμετοχικές.

Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλή χρήση του χρόνου της σχολής τους δεδομένης της καλής υγείας και της οικονομικής άνεσης τους, όταν όμως λείπουν τα στοιχεία η κατάσταση δυσκολεύει.

Δεδομένης της φύσης των δραστηριοτήτων που προτιμούν οι περισσότεροι ηλικιωμένοι προκειμένου να αυξηθούν οι διαθέσιμες επιλογές οι βασικές προϋποθέσεις είναι: 1) Επαρκείς οικονομικού πόροι, 2) κοντινή διαμονή σε φίλους και συγγενείς και 3) δυνατότητα εύκολης μετακίνησης.

Καθώς η επιλογή των δραστηριοτήτων του ελεύθερου χρόνου είναι ατομική υπόθεση, η άσκησή τους μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό

παράγοντα συνέχισης της προσωπικότητας του ανθρώπου στην όλη πορεία της ζωής του. Για να συμβεί αυτό, θα πρέπει από νωρίς το άτομο να αναγνωρίσει τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου ως σημαντικό τμήμα της ζωής του. Μια τέτοια συνειδητοποίηση και αναγνώριση είναι σημαντική για τους νεαρούς ενήλικες που αφιερώνουν ένα μεγάλο μέρος της ενέργειας τους στην εργασία και περνούν τον ελεύθερο χρόνο τους κυρίως παρακολουθώντας τηλεόραση. Ο αυτοσεβασμός μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου αν α) το άτομο έχει αρκετά χρήματα και β) αν ο κοινωνικός του περίγυρος δεχθεί τη πλήρη απασχόλησή του από τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου ως νόμιμη και αν τον βοηθήσουν να απαρνηθεί το στίγμα της υποδηλούμενης ανικανότητας τους για να κάνει κάτι άλλο. Η νομιμοποίηση του ελεύθερου χρόνου μπορεί να βασιστεί εν μέρη στην ιδέα ότι τα χρήματα που χρησιμοποιούνται για την αξιοποίησή του προέρχονται από νόμιμη πηγή (Kart, C.S. and Manard B.B., 1976, Atchley 1977).

Οι Barrow, G.M and Smith P.A. (1979) υποστηρίζουν ότι πολλοί άνθρωποι δεν ξέρουν πως να χαλαρώσουν και να περνούν τον ελεύθερο χρόνο τους ευχάριστα και διασκεδάζοντας. Ίσως η νεότερη γενιά που απομακρύνεται από την ηθική της εργασίας και πλησιάζει περισσότερο την ηθική της αξιοποίησης τους χρόνου της σχολής να τα καταφέρει καλύτερα σ' αυτό το τομέα.

Οι περισσότεροι χρησιμοποιούν το χρόνο που έχουν στη διάθεσή του μένοντας απασχολημένοι σε δραστηριότητες που δεν τους χαλαρώνουν ή τους ανανεώνουν. Ο χρόνος μακριά από την εργασία θα έπρεπε να είναι χρόνος που βοηθά στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του ατόμου. Το εκπαιδευτικό μας σύστημα σε όλες τις βαθμίδες θα έπρεπε να μας προετοιμάζει όχι μόνο ως μελλοντικούς εργαζόμενους αλλά και συνδράμει στην αυτοεκπλήρωση μας ως ανθρώπινα όντα.

Η πορεία της ζωής που ξεδιπλώνεται για τον καθένα μας είναι η μοναδική που θα βιώσουμε και οφείλουμε να της εμφυσήσουμε νόημα.

Ειδικότερα για την ελληνική πραγματικότητα ο Ζάρρας I.A., (1974) χαρακτηρίζει το πρόβλημα της χρήσης του ελεύθερου χρόνου ως «μάλλον δυσχερές» και το εντοπίζει κυρίως στην έλλειψη προγραμμάτων που να προετοιμάζουν ψυχολογικά τους ηλικιωμένους για τη συνταξιοδότησή τους και

στην παράλληλη απουσία ενδιαφερόντων εναλλακτικών επιλογών για νέες δραστηριότητες.

Οι δραστηριότητες που επιλέγουν οι συνταξιούχοι εξαρτώνται απόότην οικονομική τους κατάσταση, την υγεία, το βιοτικό επίπεδο και τις ιδιαίτερες ευκαιρίες που υπάρχουν ανάλογα με το τόπο διαμονής τους.

Οι ευκαιρίες για οργανωμένη ψυχαγωγία είναι λιγότερες στην επαρχία σε σχέση με τις αντίστοιχες που υπάρχουν στα μεγάλα αστικά κέντρα.

Οι δραστηριότητες που συγκεντρώνουν τη προτίμηση των ελλήνων ηλικιωμένων είναι η παρακολούθηση των τηλεοπτικών προγραμμάτων, οι κοινωνικές επισκέψεις για τις γυναίκες και το καφενείο για τους άνδρες, η χαρτοπαιξία (χωρίς χρηματικά έπαθλα) και η συμμετοχή στις εκδρομές που οργανώνουν τα διάφορα ιδιωτικά τουριστικά πρακτορεία.

Το πράγματα σήμερα έχουν εξελιχθεί κάπως καθώς με την ίδρυση των Κέντρων Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων που λειτουργούν στις περισσότερες περιοχές της χώρας, παρουσιάστηκαν νέες προοπτικές για νέες ενδιαφέρουσες δραστηριότητες..

Από την παραπάνω ανασκόπηση προκύπτει ότι η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου που ακολουθεί τη συνταξιοδότηση δεν είναι καθόλου απλή υπόθεση. Προκύπτουν προβλήματα πρακτικής φύσεως, ευκαιριών ακόμη και ηθικής.

Πέρα όμως από τα προβλήματα που παρουσιάζονται, όταν ο ελεύθερος χρόνος του ηλικιωμένου χρησιμοποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις ικανότητες του μπορεί να λειτουργήσει και καταλύτες της καλής προσαρμογής του στη συνταξιοδότηση. Μπορεί να ελαχιστοποιήσει την πλειοψηφία των αρνητικών επιδράσεων που πιθανά έχει η συνταξιοδότηση για το άτομο και να προάγει μια ευχάριστη και δημιουργική ζωή.

vii) Απώλεια θέσης (status) και ρόλων

Στις περισσότερες των περιπτώσεων η συνταξιοδότηση ταυτίζεται με την παύση της εργασιακής απασχόλησης. Ως τέτοια, η συνταξιοδότηση επιφέρει απώλειες που σχετίζονται με τη θέση και τους ρόλους που κατείχε το άτομο ως εργαζόμενος.

Οι ρόλοι του προμηθευτή, του συναδέλφου, του οικονομικά ανεξάρτητου και παραγωγικού ατόμου χάνουν τη γνώριμη μορφή τους ή ακόμη εκλείπουν εντελώς από τη ταυτότητα του συνταξιούχου.

Για κάποια μάλιστα άτομα όπου το επάγγελμά τους ταυτίζεται με την επιρροή σε υφιστάμενους, ε διοικητικά καθήκοντα και με μια ανώτερη θέση στη δομή της επιχείρησης, η συνταξιοδότηση αποτελεί την αιτία για την απώλεια του κύρους που εξέπεμπαν από τη συγκεκριμένη θέση που κατείχαν (Barrow G. M. and Smith P.A., 1979 – Gest H. PhD, 1968).

Οι Kart C. S. and Manard B.B., (1976), θεωρούν ότι η συνταξιοδότηση επιφέρει την απώλεια μιας ομάδας ανθρώπων πρώην συναδέλφων στην αντίληψη των οποίων ο συνταξιούχος είχε μια συγκεκριμένη αναγνωρισμένη και αποδεκτή θέση η οποία θέση περιείχε και στοιχεία πρόσθετα του επαγγελματικού του ρόλου. Μέσα από την ομάδα αυτή ο συνταξιούχος αντλούσε πολύπλευρη αναγνώριση και η απώλειά της δε μπορεί παρά να αποτελεί πλήγμα στη ταυτότητά του.

Ειδικότερα για τους άντρες, η συνταξιοδότησή τους θεωρείται η μεγαλύτερη αλλαγή στο παραδοσιακό αντρικό ρόλο καθώς με αυτή κυρίως επηρεάζεται ο ρόλος του προμηθευτή της οικογένειας (Keith and Brubaker, 1979) [Amet Connidis I., 1989].

Όπως έχουμε ήδη δει διεξοδικότερα στο συγκεκριμένο κεφάλαιο «Ο ρόλος του συνταξιούχου», υπάρχει η άποψη που εκφράζεται κυρίως από κάποιους γεροντολόγους, σύμφωνα με την οποία ο ρόλος του συνταξιούχου είναι ένας κενός ρόλος (less role) εννοώντας ότι δεν υπάρχει διαθέσιμο ένα σύνολο κανόνων και αξιών που θα φορούν το τι θα πρέπει να κάνει κάποιος ως συνταξιούχος (Barrow G. M. and Smith P.A., 1979).

Σύμφωνα με αυτή την άποψη η συνταξιοδότηση όχι μόνο συμβάλλει στην απώλεια κάποιων ρόλων αλλά προάγει και την απουσία άλλων διαθέσιμων ρόλων για το άτομο.

Ο Παρασκευόπουλος Ι. Ν. (1998:67) στην παρουσίαση που κάνει για τη θεωρία της αύξησης των δραστηριοτήτων αναφέρει τα εξής πολύ ενδιαφέροντα:

... Για τον Havighurst, η διαδικασία της υγιούς συνταξιοδότησης σχετίζεται με το σύνολο των κοινωνικών ρόλων που έχει το άτομο.

Οι κοινωνικοί ρόλοι είναι σημαντικοί επειδή καθορίζουν τα αισθήματα της αυτοαξίας του ατόμου. Η συνταξιοδότηση συχνά σχετίζεται με μια μείωση του συνόλου των κοινωνικών ρόλων που διαδραματίζει το άτομο, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε μια μείωση των αισθημάτων που έχει το άτομο για τη προσωπική του αξία. Ως εκ τούτου, είναι λιγότερο πιθανό να προσπαθήσει να φροντίσει τον εαυτό του όσο προηγουμένως, με αποτέλεσμα να εξασθενούν οι δυνάμεις του με την αύξηση της ηλικίας. Εφόσον η διαδικασία της συνταξιοδότησης σημαίνει ότι οι άνθρωποι χάνουν ένα σημαντικό αριθμό κοινωνικών ρόλων – όλους όσους σχετίζονται με το επάγγελμά τους- έχει σημασία, σύμφωνα με τον Havighurst, να διατηρήσουν σταθερό το σύνολο των ρόλων τους. Αυτό μπορούν να το επιτύχουν αντικαθιστώντας τους κοινωνικούς ρόλους που έχουν χάσει λόγω της συνταξιοδότησης τους με άλλους, καινούργιους ρόλους.

viii) Θετικός προσανατολισμός στην εργασία

Σύμφωνα με τον Lowether (1969) η κοινωνία μας δεν αποδίδει στη συνταξιοδότηση τη θετική αξία που αποδίδει στην εργασία, και μάλιστα υπάρχει η τάση, η συνταξιοδότηση να θεωρείται γεγονός που προμηνύει ή πιστοποιεί την εξασθένηση της υγείας και τον επερχόμενο θάνατο.

Αν κάποια στιγμή καθιερωθεί η συνταξιοδότηση για όλο το πληθυσμό και αποκτήσει θετική αξία στις συνειδήσεις των ατόμων, θα διευκολυνθεί η μετάβαση από την εργασία στη συνταξιοδότηση.

Τα πορίσματα των ερευνών του Cottrell (1970) [Atchley, 1977] έδειξαν ότι καθώς η έννοια της συνταξιοδότησης εντάσσεται στη κουλτούρα μας προοδευτικά περισσότερο, αυξάνεται η τάση των ανθρώπων να θεωρούν την εργασία σαν προσωρινό τμήμα της ζωής.

Αυτό επιδρά στη τοποθέτηση μεγαλύτερης έμφασης σε άλλες πλευρές της ζωής οι οποίες έχουν μεγαλύτερη διάρκεια και είναι μονιμότερες, δηλαδή το άτομο προσπαθεί να αποφύγει την «κατανάλωση» της ζωής του στην εργασία.

Η θεωρία της κρίσης της ταυτότητας του Miller, υποστηρίζει ότι οι δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου που σχετίζονται στενά με τη συνταξιοδότηση δεν μπορούν να αντικαταστήσουν την εργασία ως πηγή αυτοεκτίμησης γιατί δεν υποστηρίζονται από αξίες και κανόνες που να τις καθιστούν νόμιμες.

Εκτός από τη στάση της κοινωνίας που αποδίδει μικρότερη αξία στη συνταξιοδότηση απ' ό,τι στην εργασία ένα κεντρικό θέμα καθορισμού του υποκειμενικού νοήματος της συνταξιοδότησης για το άτομο, είναι η σπουδαιότητα της εργασίας για τη ζωή. Καθώς η εργασία δημιουργεί το σημαντικότερο κοινωνικό και ψυχολογικό πεδίο κατά την ενήλικη ζωή του ατόμου, η απώλεια της ενδέχεται να αποτελέσει σημείο κρίσης (Floyd, F.J. and Haynes, S.N., Rogers Doll, E., Winemiller, D. Lemsky, C., Murphy Burgy, T., Werle, M. and Heilman, N., (1992).

Η έννοια της στέρησης της εργασίας αφορά τα άτομα που νοιώθουν ότι τους λείπει η εργασία τους.

Η χαμηλή αίσθηση της στέρησης της εργασίας σχετίζεται σύμφωνα με τους Simpson, Mc Kinney and Back (1966α) με:

- 1) Τη προσμονή της συνταξιοδότησης
- 2) την επίτευξη περισσότερων της μιας φιλοδοξίας που σχετίζονται με την εργασία και
- 3) το επαρκές εισόδημα.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η στέρηση της εργασίας στη συνταξιοδότηση εξαρτάται από τη σύγκριση με τη ζωή του ατόμου ως εργαζομένου.

Σύμφωνα με τα δεδομένα που προέκυψαν από τις μελέτες του Scripp, ο θετικός προσανατολισμός προς την εργασία δεν επιδρά αρνητικά στη προσαρμογή του συνταξιούχου [Atchley, 1977:157].

Αντίθετα οι Hendricks, J and Davis Hendricks, C (1977) υποστηρίζουν ότι η αρνητική στάση προς την εργασία βοηθά το άτομο να αποσυρθεί εύκολα από την εργασία χωρίς υπέρμετρες ενοχές για την απομάκρυνσή του από ένα κοινωνικά καταξιωμένο ρόλο και το αντίστροφο.

Επίσης υποστηρίζουν ότι ένας σημαντικός παράγοντας που επιδρά στη μειωμένη εκτίμηση των ηλικιωμένων συνταξιούχων από την κοινωνία είναι η σημαντική απουσία της λεκτικής μεταβίβασης της κουλτούρας και της γνώσης, γεγονός που δεν συμβαίνει σε πιο πρωτογενές κοινωνίες όπου και οι ηλικιωμένοι γίνονται πιο αποδεκτοί.

Αν και δεν υπάρχουν απόλυτα αποδεκτά στοιχεία και μια μόνο άποψη για το αν και κατά πόσο επηρεάζεται η προσαρμογή του ατόμου στη συνταξιοδότηση από το θετικό του προσανατολισμό προς την εργασία και από την αρνητική αντιμετώπιση της συνταξιοδότησης από την κοινωνία, υπονοείται στη πλειοψηφία των σχετικών συγγραμμάτων ότι μια τέτοια σχέση υπάρχει και είναι αρνητική.

B. Ελαστική και υποχρεωτική συνταξιοδότηση

Η συνήθης ηλικία συνταξιοδότησης θεωρείται το 65^ο έτος για τη πλειοψηφία των εργαζομένων. Η πρόταση αυτή όμως δεν αποτελεί κανόνα, καθώς υπάρχουν άνθρωποι που επιλέγουν (ηθελημένα ή όχι) τη πρόωρη συνταξιοδότηση ή άλλες οδούς εξόδου από την εργασία.

Η πολυπλοκότητα των διαδικασιών εξόδου από την εργασία προκαλεί σημαντικές παραλλαγές στη συνταξιοδοτική εμπειρία (Phillipson, C., 1998). Η εθελοντική ή υποχρεωτική συνταξιοδότηση έχουν θεωρηθεί από πολλούς μελετητές ως σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη μετέπειτα προσαρμογή του συνταξιούχου.

Σε σχετική έρευνα έχει βρεθεί ότι τα άτομα που συνταξιοδοτούνται εθελοντικά και έχουν ένα ενδιαφέροντα και στόχους «στα σκαριά» επιτυγχάνουν καλύτερα επίπεδα προσαρμογής από εκείνα που αναγκάζονται να συνταξιοδοτηθούν ακόμη και αν έχουν αρνητική στάση απέναντι στην εργασία τους. (Levy, 1981, Walker et al., 1981).

Οι Peretti and Wilson (1975) βρήκαν ότι η εθελοντική συνταξιοδότηση σχετίζεται θετικά με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής ικανοποίησης, αίσθησης αυτοαξίας και αυτοεικόνας σε σχέση με την υποχρεωτική συνταξιοδότηση. Οι Kimmel, Price and Walker συγκρίνοντας όσους συνταξιοδοτήθηκαν υποχρεωτικά και εκείνους που συνταξιοδοτήθηκαν

εθελοντικά βρήκαν ότι οι δεύτεροι νοιώθουν μεγαλύτερη ικανοποίηση, έχουν πιο θετική στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση, αξιολογούν πιο θετικά την κατάσταση της υγείας τους και συνήθως είχαν καλύτερες θέσεις εργασίας από τους πρώτους [Swan, G. E., Dame A. and Carmell D., 1991].

Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση έχει σημαντικό πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συχνά όμως επιφέρει δυσάρεστες συνέπειες στον ατομικό και κοινωνικό βίο του συνταξιούχου.

Παρακάτω θα δούμε, πως αξιολογούν την υποχρεωτική και την εθελοντική συνταξιοδότηση ενδεικτικά κάποιοι μελετητές αν και οι απόψεις όλων όσων έχουν ασχοληθεί με το θέμα αυτό κινούνται στις ίδιες βασικές κατευθύνσεις:

Πλεονεκτήματα Υποχρεωτικής Συνταξιοδότησης

Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση:

- Επιτρέπει στον ηλικιωμένο να αποσυρθεί από την εργασία του καθώς εξασθενεί η υγεία και η παραγωγικότητά του τη στιγμή που κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο.
- Αποτελεί μια πρακτική διοικητική μέθοδο η οποία είναι αντικειμενική, απρόσωπη, αμερόληπτη και με την οποία αποφεύγονται οι προκαταλήψεις, οι διακρίσεις και οι εύνοιες σε ορισμένα πρόσωπα.
- Κρατάει ανοικτά τα κανάλια της προαγωγής των νεότερων, εξασφαλίζει ανοδικότερη κινητικότητα και ενισχύει τα κίνητρα του νεότερου προσωπικού, βοηθώντας έτσι στην καλύτερη επάρκεια και αποδοτικότητα της επιχείρησης.
- Ενθαρρύνει το άτομο να προετοιμαστεί για τη συνταξιοδότησή του και να τη σχεδιάσει. Επίσης, βοηθά την επιχείρηση στο να κάνει σχέδια για την αντικατάσταση των συνταξιούχων.

Μειονεκτήματα Υποχρεωτικής Συνταξιοδότησης

- Η απότομη μείωση του εισοδήματος και η πρόκληση για προσαρμογή σε χειρότερες καταστάσεις που προκαλούνται από τη συνταξιοδότηση δημιουργούν υπερβολική δυσκολία και μνησικακία στον συνταξιούχο.

- Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση αγνοεί σημαντικές ατομικές διαφορές στις ικανότητες όπως επίσης και διαφορές στις απαιτήσεις της εργασίας. Αγνοεί την ενδεχόμενη παραγωγική ικανότητα των ανθρώπων και τους στερεί την κοινωνική και επαγγελματική τους σπουδαιότητα που προκύπτει από την εργασία τους.
- Η άποψη ότι η υποχρεωτική συνταξιοδότηση αποτελεί ένα βολικό και πρακτικό διοικητικό μέτρο για την απομάκρυνση των ηλικιωμένων εργαζόμενων και για τη διατήρηση των τρόπων και των ευκαιριών για την προαγωγή νεαρών εργαζομένων παραβλέπει την αποτελεσματική εναλλακτική λύση της ελαστικής συνταξιοδότησης και τα πλεονεκτήματα της επιλογής του προσωπικού και της χρησιμοποίησης των γεροντότερων.
- Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση είναι οικονομικά ασύμφορη για τις επιχειρήσεις, τα άτομα και την γενικότερη οικονομία (Donahue, Orbach and Pollack, 1960) [Barrow G.M. and Smith P.A., 1979:172-173].

Ο Poorman W. F. (1962) κατατάσσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ελαστικής και της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης κυρίως όσον αφορά τις εταιρείες ως εξής:

Ελαστική συνταξιοδότηση

Πλεονεκτήματα

1. Παραμένουν οι καλοί εργαζόμενοι
2. Επιτρέπει εξατομικευμένη μεταχείριση
3. Την προτιμούν οι πιο μεγάλοι εργαζόμενοι
4. Αναγνωρίζεται ότι οι άνθρωποι δεν γηράσκουν με τον ίδιο ρυθμό
5. Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορούν να κοστίσουν λιγότερο
6. Έχει ωφέλιμη επιρροή στην οικονομία της χώρας
7. Ελαττώνει τις δυσκολίες του συνταξιούχου που διαφορετικά θα μπορούσε να συνταξιοδοτείται λαμβάνοντας ανεπαρκή οφέλη.

Μειονεκτήματα

1. Ο εργοδότης δυσκολεύεται να συνταξιοδοτήσει του εργαζομένους εκείνους που δεν τον ικανοποιούν
2. Υπάρχει απουσία κριτηρίων που να προσδιορίζουν το αν ο εργαζόμενος είναι ικανός να ασκεί τα καθήκοντά του ικανοποιητικά.
3. Οι εργαζόμενοι δυσανασχετούν γιατί κάποιοι συνταξιοδοτούνται ενώ άλλοι παραμένουν στην εργασία τους
4. Λείπουν σχετικοί διοικητικοί κανόνες και οδοδείκτες
5. Ενισχύεται η αβεβαιότητα του εργαζόμενου σχετικά με τη συνταξιοδότησή του.
6. Μπλοκάρεται η προαγωγή των νεότερων εργαζομένων.
7. Οι διάφορες ενώσεις αντιδρούν στην επιλεκτική συνταξιοδότηση

Υποχρεωτική Συνταξιοδότηση

Πλεονεκτήματα

1. Είναι η παλαιότερη μέθοδος συνταξιοδότησης
2. Αποφεύγονται οι διακρίσεις
3. Υπάρχει διαχειριστική ευκολία
4. Παρέχει μεγαλύτερες ευκαιρίες προαγωγής
5. Προάγει τον επαρκή προγραμματισμό για τις αντικαταστάσεις του προσωπικού των επιχειρήσεων.
6. Οι εργαζόμενοι προσδοκούν τη συνταξιοδότηση και έχουν τη τάση να κάνουν σχέδια για τον ερχομό της.
7. Την προτιμούν οι νεότεροι εργαζόμενοι.

Μειονεκτήματα

1. Απώλεια των καλών εργαζομένων
2. Είναι ανελαστική πολιτική.
3. Υπάρχει δυσκολία στην εξήγηση και τη δικαιολόγηση του μέτρου αυτού στους εργαζομένους

4. Δυσχεσταούνται οι γεροντότεροι εργαζόμενοι
5. Κάποιοι εργαζόμενοι επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται
6. Η συνταξιοδότηση επηρεάζει την υγεία κάποιων εργαζομένων
7. Κάποιοι δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στη συνταξιοδότηση
8. Δυσκολεύει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν ανεπαρκές εισόδημα.
9. Διάφορες ενώσεις αντιτίθενται σ' αυτή την πολιτική (Geist, H., 1968:36-37).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

A. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΤΟΜΟ

Έπειτα από την παρουσίαση που έχει προηγηθεί στα προηγούμενα κεφάλαια και η οποία αφορά τα προβλήματα των ηλικιωμένων γενικά και πιο συγκεκριμένα των συνταξιούχων προκύπτει το ερώτημα «τι θα πρέπει να κάνει ο συνταξιούχος έτσι ώστε να προσαρμοστεί καλύτερα στη νέα φάση της ζωής του και πως θα την κάνει πιο ευχάριστη;».

Η απάντηση στην ερώτηση αυτή ποικίλει καθώς διαφέρουν σημαντικά οι άνθρωποι και το περιβάλλον στο οποίο ζουν. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν κάποιες γενικές αρχές που ταιριάζουν σε όλους σχεδόν τους συνταξιούχους και διαμορφώνονται εξατομικευμένα από τους ίδιους.

Ένας βασικός σκοπός στις επιλογές που πρόκειται να κάνουν οι συνταξιούχοι για τη «νέα τους ζωή» είναι η αυτοέκφρασή τους μέσα από μια υγιή ρουτίνα η οποία θα τους δώσει ένα πεδίο δράσης τέτοιο που θα τους αποτρέψει από τη μη απαραίτητη μείωση των δραστηριοτήτων τους ή από την αποδιοργάνωσή τους.

Ο συνταξιούχος θα πρέπει να διατηρήσει μια συνέχεια ανάμεσα στο προηγούμενο τρόπο ζωής του, αν αυτός ήταν ικανοποιητικός και στη παρούσα ζωή του.

Καλό θα είναι ο συνταξιούχος να έχει προνοήσει και να έχει κάνει μια σχετική προετοιμασία αρκετά χρόνια πριν τη συνταξιοδότησή του. Η προετοιμασία αυτή, που θα πρέπει να αφορά διάφορους τομείς – όπως φαίνεται παρακάτω – θα διευκολύνει το πέρασμα στη καινούργια φάση της ζωής του και θα την κάνει πιο ανώδυνη και γιατί όχι ίσως ευχάριστη εμπειρία.

Αμέσως παρακάτω θα δούμε αναλυτικότερα κάποιες προτάσεις για το άτομο που αφορούν συγκεκριμένα:

1. Την προηγούμενη προετοιμασία του.
2. Την εμπλοκή του σε νέες δραστηριότητες ή την επέκταση των όσων ήδη ασκούσε, και
3. Την απόφαση για το που θα μείνει.

i) Προηγούμενη προετοιμασία

Η μεγάλη πιθανότητα που υπάρχει στην εποχή μας για έναν μεσήλικα να επιβιώσει μέχρις ότου να συνταξιοδοτηθεί, αλλά και να ζήσει αρκετά χρόνια ως συνταξιούχος καθιστούν ιδιαίτερα σημαντικό τον προγραμματισμό και την προετοιμασία του ατόμου για τα βασικά γεγονότα και τις ανάγκες της συνταξιοδότησης (Geist H, 1968:5).

Η διαδικασία της συνταξιοδότησης ξεκινά όταν το άτομο αναγνωρίζει και συνειδητοποιεί ότι κάποια μέρα θα συνταξιοδοτηθεί.

Η προετοιμασία για την συνταξιοδότηση είναι μια αναγνωρισμένη ανάγκη. Στο εξωτερικό, αρκετές επιχειρήσεις εθελοντικές οργανώσεις και κέντρα εκπαίδευσης ενηλίκων ενδιαφέρονται γι' αυτή την ανάγκη.

Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν συνειδητοποιούν το πρόβλημα αρκετά νωρίς και εισέρχονται στη συνταξιοδότηση ανεπαρκώς προετοιμασμένοι.

Η προετοιμασία συνίσταται στην εξοικονόμηση χρημάτων, στη κατάλληλη διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων, στη φροντίδα για την καλή κατάσταση της υγείας και στη συγκέντρωση πληροφοριών και συμβουλών για ενδιαφέρουσες δραστηριότητες.

Το πνευματικό επίπεδο, η εκπαίδευση και κάποιοι κοινωνικοί παράγοντες επιδρούν στη προετοιμασία του ατόμου για τη συνταξιοδότησή του. Για την καλή προετοιμασία απαιτούνται η απόκτηση νέων δεξιοτήτων ενδιαφερόντων συμπεριφορών και κοινωνικών σχέσεων.

Οι πιο σημαντικοί τομείς για τους οποίους μπορεί να γίνει κάποια πρόβλεψη είναι:

- * Το εισόδημα και τα περιουσιακά στοιχεία, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η υλική ασφάλεια για τον συνταξιούχο.
- * Η συνέχιση των προηγούμενων δραστηριοτήτων και κοινωνικών σχέσεων έτσι ώστε το άτομο να νοιώθει ότι συμμετέχει και ανήκει σε κάποιο κύκλο.
- * Η προσοχή στις σωματικές ανέσεις και την υγεία προκειμένου να μπορεί το άτομο να παραμείνει δραστήριο και ασφαλές.

* Η κατάλληλη αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου έτσι ώστε το άτομο να νοιώθει άξιο, ευτυχισμένο και ικανό να πετύχει τους στόχους του. (Stoppard. M., 1983:188).

Ο Atchley (1977:145), υποστηρίζει ότι η πιο σημαντική πλευρά οποιουδήποτε προγράμματος προετοιμασίας του ατόμου για τη συνταξιοδότηση του αφορά την αναγνώριση των θεμάτων που σχετίζονται με το μειωμένο εισόδημα. Αυτή η αναγνώριση οφείλει να γίνει από το άτομο πριν να είναι πολύ αργά για να κάνει κάτι προκειμένου να συμπληρώσει το εισόδημά του.

Η προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση μπορεί να έχει και άλλες επιθυμητές εκφάνσεις. Η εκμάθηση τρόπων φροντίδας της υγείας και η ανάπτυξη εξωεργασιακών ενδιαφερόντων αποτελούν δύο σημαντικούς παράγοντες επιτυχημένης προσαρμογής στη συνταξιοδότηση.

Η προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση περιλαμβάνει την αναζήτηση πληροφοριών, την αξιολόγηση τους και τη λήψη αποφάσεων. Αν και θεωρείται ότι το άτομο έχει μάθει κάποιες δεξιότητες νωρίτερα στη ζωή του, στη πραγματικότητα οι περισσότεροι δεν τις αναπτύσσουν ποτέ καθώς η ζωή τους αφιερώνεται στην εργασία και την ανατροφή των παιδιών τους. Έτσι, τα διάφορα προγράμματα προετοιμασίας για τη συνταξιοδότηση, συχνά χρειάζεται να αφιερώνουν προσοχή στην επανορθωτική εκπαίδευση σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και στη παροχή επαρκούς πληροφόρησης ή συμβουλών.

Σύμφωνα με τη Stoppard. M. (1983:190), η αποτυχία ή η επιτυχία στο δεύτερο μισό της ζωής ανάλογα με την ευτυχία που βιώνει το άτομο καθορίζεται περισσότερο από το τρόπο που αξιοποιεί ή κακοποιεί τον ελεύθερο χρόνο του. Έτσι είναι εξαιρετικά σημαντικό να μάθει το άτομο πως να απολαμβάνει τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου που διαθέτει δίχως να νοιώθει ενοχές. Όπως και στην εργασία, ο ελεύθερος χρόνος πρέπει να προγραμματίζεται και το άτομο να ακολουθεί με συνέπεια το πρόγραμμα που διαμορφώνεται. Με τη συνταξιοδότηση, ο ελεύθερος χρόνος και οι δραστηριότητες που τον καλύπτουν δεν έχουν δευτερεύουσα σημασία. Το άτομο θα πρέπει να έχει θετική στάση και να είναι ενθουσιασμένο με το πρόσθετο χρόνο που έρχεται στη διάθεσή του, αφιερώνοντας ένα σημαντικό

τμήμα της ενέργειας του προκειμένου να τον αξιοποιήσει με τρόπο που θα του δίνει ικανοποίηση.

Αποτελέσματα ερευνών (Taylor M.A. and McFarlane Shorel, 1995:81) υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι αξιολογούν τους εαυτούς τους ανάλογα με το αν μπορούν να πραγματοποιήσουν με επιτυχία το πέρασμα στο στάδιο της ζωής τους που χαρακτηρίζεται από τη συνταξιοδότηση. Αυτό σχετίζεται άμεσα με την προετοιμασία που έχει προηγηθεί της συνταξιοδότησης. Οι άνθρωποι που νοιώθουν ανίκανοι να προσαρμοστούν στη νέα φάση της ζωής τους, θεωρούν τη συνταξιοδότηση ως εποχή μοναξιάς, απουσίας ικανοποίησης και γενικότερα την αξιολογούν αρνητικά. Όταν όμως έχει υπάρξει προετοιμασία από τα χρόνια της νεότητας ή αργότερα, οι άνθρωποι έχουν αυτοπεποίθηση ότι θα τα καταφέρουν ικανοποιητικά στα τελευταία χρόνια της ζωής τους.

Οι προσδοκίες από τη συνταξιοδότηση μπορούν να αποτελέσουν μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία.

Δυστυχώς στη χώρα μας δεν υπάρχουν οργανωμένα προγράμματα προετοιμασίας του ατόμου για τη συνταξιοδότησή του - τουλάχιστον όχι τέτοια που να προχωρούν παραπέρα από την οικονομική πρόβλεψη.

Έτσι το άτομο από μόνο του θα πρέπει από νωρίς να αναγνωρίσει την ανάγκη να σχεδιάσει τα χρόνια της συνταξιοδότησής του έτσι ώστε να επιτύχει τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση του.

ii) Νέες δραστηριότητες – Επέκταση των παλαιών

Ο πρόσθετος χρόνος που έρχεται στη διάθεση του ατόμου με τη συνταξιοδότηση, του επιτρέπει να αυξήσει τις μη εργασιακές του δραστηριότητες όπως επίσης και τον αριθμό των μη εργασιακών κοινωνικών του σχέσεων με την οικογένεια και τους φίλους του. (Bosse, R., Aldwin, C. M., and Levenson M. R., Workman – Daniels, K., and Ekert D. J., 1990). Μια τέτοια εξέλιξη στην αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου του ηλικιωμένου έχει θετική επίδραση στη καλή προσαρμογή του στη συνταξιοδότηση. Ο συνταξιούχος με ένα ενδιαφέρον ημερήσιο πρόγραμμα νιώθει δραστήριος, ικανός, κοινωνικός και πιο κοντά στον πραγματικό του εαυτό καθώς οι

δραστηριότητες του αποτελούν δική του επιλογή κατά κανόνα και δεν επιβάλλονται από τρίτους.

Οι στόχοι των ηλικιωμένων απαραίτητα εμπεριέχουν τη διατήρηση των όσων έχουν ήδη επιτευχθεί. Αυτό μεταφράζεται στη συνέχιση καλά εδραιωμένων κοινωνικών ρόλων και στη συνέχιση των δραστηριοτήτων εκείνων που τους δίνουν ικανοποίηση (Chown 1977). Οι στόχοι του συνταξιούχου που χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της διάρκειας δεν υπονοούν παθητικότητα ή χαμηλότερες προσδοκίες σε σχέση με τους στόχους επίτευξης (νέες δραστηριότητες). Στη πραγματικότητα οι διαρκείς στόχοι μπορούν να απαιτούν αξιοσημείωτη προσπάθεια και να αποτελούν μια σημαντική πηγή αυτοεκτίμησης (Roynor and Entin, 1982) [Rapkin, B. Dand Fisher, K, 1992A].

Οι Rapkin, B. D. and Fischer, K., (1992B), υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση των ηλικιωμένων σχετίζεται θετικά με τη διατήρηση και την επέκταση των σχέσεων και των δραστηριοτήτων που είχε το άτομο από τα προηγούμενα ενήλικα χρόνια του και αρνητικά με την απόσυρση, τη σταθερότητα ή τη μειωμένη δραστηριότητα του. Επίσης υποθέτουν ότι οι ηλικιωμένοι με πιο μετριοπαθείς και ισορροπημένες προτεραιότητες λαμβάνουν μεγαλύτερες ικανοποιήσεις από εκείνους που υιοθετούν πιο ακραία πρότυπα. Οι ηλικιωμένοι επιλέγουν συνήθως δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από δυσκολία τέτοια που μπορεί να επιτευχθεί ο υποσκελισμός της, στο σημείο που το άτομο νιώθει πρόκληση με δεδομένες τις πηγές και τις δυνάμεις που διαθέτει.

Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία στις δραστηριότητες που ασκούν οι ηλικιωμένοι και αρκετοί από αυτούς επιλέγουν απαιτητικές δραστηριότητες οι οποίες προάγουν τη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη. Οι δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται ως πολύ εύκολες μπορούν να οδηγήσουν στην ανία, ενώ οι πολύ δύσκολες δημιουργούν την αίσθηση της ήττας και προκαλούν την εγκατάλειψη τους από το άτομο (Pushkar, D., Arbuckle, I., and Maag U., 1997).

Η επιτυχημένη γήρανση απαιτεί τη συνέχιση της δραστηριοποίησης του ατόμου, την αντικατάσταση κάποιων ρόλων που χάνονται με νέους και την εμπλοκή του ατόμου στη κοινωνία και σε διαπροσωπικές σχέσεις. Παράλληλα η συνέχιση των προηγούμενων προτύπων ζωής του ατόμου

λειτουργεί ενισχυτικά στην προσαρμογή και στην επιτυχία του ατόμου κατά τα χρόνια των γηρατειών του (Batles, M. M., and Lang, F. R., 1997).

Σε μια έρευνα (Snow and Havinghurst, 1977) που έγινε σε ακαδημαϊκούς συνταξιούχους, βρέθηκε ότι υπάρχουν δύο πρότυπα δραστηριοτήτων που οδηγούν στην επιτυχημένη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση. Το χαρακτηριστικό στοιχείο του πρώτου είναι η «μετατροπή» καθώς τα άτομα που το ακολουθούν μειώνουν την ακαδημαϊκή τους δραστηριότητα και αναπτύσσουν ένα καινούργιο τρόπο ζωής. Επιλέγουν να αφιερώνουν το χρόνο τους σε ταξίδια, κοινωνικούς σκοπούς ή χόμπι. Τα άτομα αυτά δε μένουν άπραγα προκειμένου να χαλαρώσουν και να ξεκουραστούν. Το δεύτερο πρότυπο έχει ως κύριο χαρακτηριστικό τη διατήρηση καθώς τα άτομα που το ακολουθούν συνεχίζουν και έπειτα από τη συνταξιοδότηση τους την ακαδημαϊκή τους καριέρα (Barrow, G. M., and Smith, P., 1979).

Η μετατροπή και διατήρηση όπως περιγράφονται παραπάνω οδηγούν σε καλή προσαρμογή και ικανοποίηση αλλά συνήθως αφορούν ως επιλογές μια μικρή μόνο μερίδα των συνταξιούχων.

Οι κοινωνικές δραστηριότητες υποστηρίζεται ότι επιδρούν θετικά στη καλή προσαρμογή του ηλικιωμένου γιατί επαληθεύουν και επιβεβαιώνουν την ταυτότητα που σχηματίζεται από τους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο (Regula Herzog, A., Franks, M.M., Markus, H. R., and Holmberg, D., 1998).

Ο Havighurst (1969) στη θεωρία της αύξησης των δραστηριοτήτων που διετύπωσε υποστηρίζει ότι:

«... εφόσον η διαδικασία της συνταξιοδότησης σημαίνει ότι οι άνθρωποι χάνουν ένα σημαντικό αριθμό κοινωνικών ρόλων – όλους όσους σχετίζονται με το επάγγελμά τους – έχει σημασία, ... να διατηρήσουν σταθερό το σύνολο των ρόλων τους. Αυτό μπορούν να το επιτύχουν αντικαθιστώντας τους κοινωνικούς ρόλους που έχουν χάσει λόγω της συνταξιοδότησης με άλλους, καινούργιους ρόλους.

Κάτι τέτοιο είναι δυνατόν να συνδέεται με την ανάληψη νέων ευθυνών, ίσως με την ενεργό συμμετοχή του ηλικιωμένου σε οργανώσεις ή και μέσα στην οικογένεια και την κοινότητα. Ένας αυξημένος αριθμός ρόλων σημαίνει ότι το άτομο θα αποκτήσει υψηλότερο αυτοσυναίσθημα, θα φροντίσει περισσότερο τον εαυτό του και θα έχει μια παραγωγική και χαρούμενη ζωή μετά τη συνταξιοδότηση του». (Hayes N. 1998:67)

Ο Geist H., (1968), υποστηρίζει ότι για να βιώσουν τα άτομα τη συνταξιοδότηση τους ως ικανοποιητική εμπειρία, θα πρέπει να βρουν υποκατάστατα για τις ικανοποιητικές απόψεις της εργασίας τους. Βασικά οι ικανοποιήσεις αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Το ημερήσιο πρόγραμμα
2. Οι ευκαιρίες για ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων
3. Η αίσθηση συνεισφοράς
4. Η καθορισμένη θέση στην κοινωνία

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι διαμέσου των οποίων οι συνταξιούχοι μπορούν να εισέλθουν ευχάριστα στη νέα φάση της ζωής τους.

Τα χόμπι παρέχουν δημιουργική διέξοδο στα ενδιαφέροντα και την ενέργεια του ατόμου. Τα χόμπι δεν είναι απαραίτητα νέα αντίθετα μάλιστα θα έπρεπε να έχουν ήδη αναπτυχθεί σε προηγούμενες περιόδους ελεύθερου χρόνου του ατόμου. Σε μια έρευνα βρέθηκε ότι οι ηλικιωμένοι άνθρωποι που έχουν χόμπι είναι σε καλύτερη κατάσταση από εκείνους που δεν έχουν. Ένα από τα λάθη που κάνουν οι συνταξιούχοι είναι ότι κατασκευάζουν ένα πρόγραμμα δραστηριοτήτων το οποίο προτίθεται να ακολουθήσουν μετά τη παύση της εργασίας τους και γίνονται απόλυτοι σκλάβοι αυτού του προγράμματος. Η υπερβολική προσπάθεια είναι εξίσου κακή με την παντελή απουσία προσπάθειας.

Κάποιοι συνταξιούχοι εμπλέκονται σε δημιουργικές δραστηριότητες όπως η φωτογραφία, οι χειροτεχνίες ή οι διάφορες κηπευτικές καλλιέργειες.

Υπάρχουν πολλοί πρόσθετοι τρόποι με τους οποίους μπορούν να γεμίσουν το χρόνο τους οι συνταξιούχοι. Επισκέψεις σε μουσεία, θέατρα και κέντρα τέχνης, κυνήγι και ψάρεμα, θρησκευτικές δραστηριότητες, τοπικές βιβλιοθήκες, διάφορα τοπικά φεστιβάλ, άθληση – όλα αυτά προσφέρουν μια ποικιλία επιλογών οι οποίες μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες των συνταξιούχων.

Άσκηση

Καθώς ελευθερώνεται από το πρόγραμμα της εργασίας του, ο συνταξιούχος αντιμετωπίζει τη πιθανότητα της πλήρους αποδιοργάνωσης της καθημερινής του δραστηριότητας. Η σωματική άσκηση όπως το κολύμπι ή το

περπάτημα μπορούν να δράσουν θετικά σε διάφορους τομείς της ζωής του συνταξιούχου.

Εθελοντική Εργασία

Η παροχή υπηρεσιών στην κοινότητα, σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας, σε διάφορες ομάδες ή η κάλυψη των αναγκών κάποιων ανθρώπων λιγότερο τυχερών από τους ίδιους καθώς και άλλες κοινωνικές δραστηριότητες αποτελούν ενδιαφέρουσες διεξόδους για τους συνταξιούχους.

Η διατήρηση και η ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων είναι εξαιρετικά σημαντικές για το συνταξιούχο. Η συναναστροφή του με άτομα της ίδιας ηλικίας πολλές φορές υπολείπεται ενεργοποίησης και κινητοποίησης. Καλό θα ήταν για να επιτευχθεί μια θεμιτή ισορροπία, ο συνταξιούχος να επεκτείνει κοινωνικές του επαφές και σε άτομα νεότερα από τον ίδιο.

Στη χώρα μας αρκετοί συνταξιούχοι παρέχουν εθελοντική εργασία σε εκκλησιαστικές κοινότητες ή βοηθούν στην ανατροφή των τέκνων των παιδιών τους. Κάποιοι άλλοι και κυρίως γυναίκες είναι μέλη του Ερυθρού Σταυρού ή παρέχουν τις πολύτιμες υπηρεσίες τους σε άλλες εθελοντικές κοινωφελείς οργανώσεις (π.χ. βοηθάνε στους εράνους της Αντικαρκινικής Εταιρείας).

Η Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρεία στα πλαίσια της προσπάθειας που κάνει για την προαγωγή της υγείας στη τρίτη ηλικία έχει οργανώσει ένα πρόγραμμα ηλικιωμένων εθελοντών συμβούλων υγιεινής διατροφής. Μέσα στο πρόγραμμα αυτό το οποίο διεξάγεται σε συνεργασία με διάφορες τοπικές οργανώσεις ή υπηρεσίες (π.χ. ΚΑΠΗ), περιλαμβάνεται η γενική εκπαίδευση κάποιων ηλικιωμένων, που εκδηλώνουν την επιθυμία να γίνουν εθελοντές σύμβουλοι για συγκεκριμένες δραστηριότητες προαγωγής της υγείας στην τρίτη ηλικία (Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρεία, 1999:3).

Τα τελευταία χρόνια σε αρκετές περιοχές της χώρας μας λειτουργούν Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ) τα οποία με τα διάφορα προγράμματα που εφαρμόζουν δίνουν μια πολύτιμη ευκαιρία στους ηλικιωμένους πολίτες για δραστηριοποίηση και κοινωνικότητα. Στα περισσότερα ΚΑΠΗ υπάρχουν αρκετές ομάδες που λειτουργούν και οι οποίες μπορούν να καλύψουν κάποια από τα ενδιαφέροντα οποιουδήποτε μέλους των ΚΑΠΗ.

Με το Ελεύθερο Ανοικτό Πανεπιστήμιο που λειτουργεί στη χώρα μας, παρουσιάζεται μια νέα ενδιαφέρουσα διέξοδος για τους συνταξιούχους που ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση και τη μάθηση. Οι ηλικιωμένοι μπορούν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους ή ακόμη και για πρώτη φορά στη ζωή τους να φοιτήσουν σε ένα τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Με την επιλογή αυτή θα διατηρήσουν και θα καλλιεργήσουν περαιτέρω τις πνευματικές τους ικανότητες και θα έρθουν πιο κοντά στη νεότερη γενιά από την επαφή που θα αναπτύξουν μαζί της. Ο θεσμός του Ελεύθερου Ανοικτού Πανεπιστημίου είναι καινούργιος στην Ελλάδα και υπάρχει μια σχετική ασάφεια και έλλειψη πληροφόρησης – χαρακτηριστικά που δεν λειτουργούν εκλυτικά για τον ηλικιωμένο που ενδεχόμενα επιθυμεί να συμπληρώσει την εκπαίδευσή του. Επίσης στη χώρα μας τα ποσοστά αναλφαβητισμού είναι αρκετά υψηλά στις μεγάλες ηλικίες όπου ανήκουν και οι συνταξιούχοι οπότε δε θα πρέπει να περιμένουμε μεγάλα ποσοστά συμμετοχής τους στα διάφορα προγράμματα σπουδών.

Σχετικά με τη συμμετοχή των ηλικιωμένων στις διάφορες πολιτιστικές εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται στην Ελλάδα ο Ζάρρας, Ι. Λ., (1974:46) αναφέρει ότι δεν υπάρχουν στοιχεία για την έκτασή της. Έχει όμως παρατηρηθεί ότι τουλάχιστο στη περιοχή της Αθήνας, οι ηλικιωμένοι αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό ανάμεσα στα άτομα που παρακολουθούν διάφορες διαλέξεις ή άλλες μορφωτικές και καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.

iii) Η απόφαση για το που θα μείνει ο συνταξιούχος

Κάποιοι άνθρωποι δεν επιθυμούν να μείνουν μόνοι μετά τη συνταξιοδότησή τους και κάποιοι επιβάλλεται να μην μείνουν μόνοι τους, κυρίως γιατί χρειάζονται την έμπρακτη βοήθεια άλλων ανθρώπων. Μια πιθανή επιλογή είναι η μετακόμιση κοντά σε φίλους ή συγγενείς. Όταν η επιλογή αυτή δεν είναι διαθέσιμη, το άτομο πρέπει να σκεφθεί τις ακόλουθες:

- Να μετακομίσει σε μια κοινότητα συνταξιούχων. Οι κοινότητες αυτές αποτελούνται από ομάδες οικιακών μονάδων, σχεδιασμένες για υγιείς συνταξιούχους οι οποίες συνήθως περιλαμβάνουν ένα τουλάχιστον κοινόχρηστο χώρο όπως η τραπεζαρία ή η σάλα για τις δραστηριότητες

του ελεύθερου χρόνου. Κάποιες κοινότητες συνταξιούχων προσφέρουν ιατρικές υπηρεσίες.

Οι κοινότητες των συνταξιούχων είναι εξαιρετικά δημοφιλής σε άλλες χώρες της Ευρώπης και κυρίως στην Αμερική αλλά στη χώρα μας δεν υπάρχει κάτι ανάλογο.

- Μια άλλη επιλογή η οποία επίσης όμως δεν είναι εφαρμόσιμη στην Ελλάδα είναι τα σπίτια ενηλίκων, τα οποία είναι κάτι ανάμεσα σε ξενοδοχείο και σε σπίτι με ενοικιαζόμενα δωμάτια. Συνήθως τα δωμάτια είναι επιπλωμένα, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις επιτρέπεται στον συνταξιούχο να φέρει τα δικά του έπιπλα. Υπάρχουν κοινόχρηστοι χώροι και τα δωμάτια καθαρίζονται σε τακτά διαστήματα όπως στα ξενοδοχεία.
- Γηροκομεία ή νοσοκομεία ηλικιωμένων. Κυρίως απευθύνονται σε γηροντότερους ή σε ανάπηρους ηλικιωμένους. Προσφέρουν τη συνολική φροντίδα του νοσοκομείου, αλλά είναι ειδικά σχεδιασμένα για ηλικιωμένους. Προσφέρουν φροντίδα ολόκληρο το 24ώρο και επίβλεψη από εκπαιδευμένο προσωπικό καθώς επίσης και την ευκαιρία για συντροφιά από συνομήλικους.

Οι ηλικιωμένοι μπορούν να δεχθούν επισκέψεις από συγγενείς και φίλους σε συγκεκριμένες ώρες κάθε μέρα.

Η συνταξιοδότηση βιώνεται από κάποιους ανθρώπους ως απώλεια. Η κρίση και η θλίψη που ακολουθούν τη συνταξιοδότηση δεν αποτελούν τις καλύτερες προϋποθέσεις για τη λήψη της απόφασης για αλλαγή κατοικίας.

Αρχικά για χάρη της φροντίδας και της συντροφιάς είναι πιθανό κάποιος να μετακομίσει σε ένα φιλικό ή συγγενικό σπίτι. Προσωρινά δραπετεύει από το άδειο σπίτι του αλλά είναι επικίνδυνο το να παρατήσει για πάντα γιατί έτσι τοποθετεί τον εαυτό του σε μια μόνιμα εξαρτημένη θέση. Είναι πολύ σημαντικό για το άτομο να κρατήσει μια βάση στην οποία θα μπορεί να γυρίσει όταν θα το θελήσει.

Πολλοί άνθρωποι που περνάνε μια κρίση λαμβάνουν την απόφαση να ζήσουν με φίλους ή με την οικογένεια τους παρά να μείνουν μόνοι. Αν η μετακόμιση αυτή έχει μόνιμο χαρακτήρα θα πρέπει να γίνει σωστός διακανονισμός από την αρχή.

Η μετακόμιση σε ένα νέο περιβάλλον απαιτεί τη δημιουργία ενός νέου προτύπου ζωής το οποίο θα πρέπει να είναι αποδεκτό από όλους όσους εμπλέκονται. Αυτό σημαίνει ότι όλοι όσοι συγκατοικούν θα πρέπει να είναι ειλικρινείς και να εξηγούν τα προβλήματα, τις δυσκολίες, τα θετικά και τα αρνητικά στοιχεία της συμβίωσης αμέσως μόλις εμφανίζονται. Όλοι θα πρέπει να επιδείξουν κάποια προσαρμογή στα νέα δεδομένα. Το άτομο που μετακομίζει στο σπίτι κάποιου άλλου θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ισότιμα και να του επιτρέπεται να εκφραστεί για το πως νοιώθει. (Stoppard M., 1983).

Η συμβίωση με τα παιδιά

Η μετακόμιση στο σπίτι των παιδιών τους είναι μια πολύ δελεαστική επιλογή για κάποιους ανθρώπους που συνταξιοδοτούνται.

Τα παιδιά αγαπούν και γνωρίζουν τους γονείς τους και αυτοί με τη σειρά τους νοιώθουν άνετα με τα παιδιά τους. Πολλές φορές τα παιδιά μπορούν ακόμη και να εκλιπαρούν τους γονείς τους να πάνε να ζήσουνε μαζί τους, όμως υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους μια τέτοια απόφαση δεν θα πρέπει να είναι βιαστική.

Σε μια τέτοια συμβίωση, ελλοχεύει ο κίνδυνος, τα παιδιά να αρχίσουν να αντιμετωπίζουν εκ νέου τον νέο συγκατοικο ως γονιό με την παραδοσιακή έννοια του όρου, δηλαδή ως το άτομο εκείνο που θα φροντίζει τα μικρά παιδιά, θα μαγειρεύει μεγάλα γεύματα για όλους και θα ασχολείται με το νοικοκυριό. Ο ρόλος αυτός προφανώς δεν είναι εκείνος που επιθυμεί ο ηλικιωμένος και ίσως να νοιώσει ότι τον χρησιμοποιούν τα παιδιά του. Διαφωνίες μπορούν να προκύψουν σε πολλά θέματα όπως είναι διισταμένες απόψεις που αφορούν την ανατροφή των μικρών παιδιών.

Καλό θα είναι οι ηλικιωμένοι που το επιθυμούν, να μετακομίσουν στο σπίτι των παιδιών τους σε δοκιμαστική βάση, κρατώντας πάντα το δικό τους σπίτι με τον εξοπλισμό του για την περίπτωση εκείνη που θα θελήσουν να επιστρέψουν στην προηγούμενη ζωή τους».

Αν κάτι τέτοιο δεν συμβεί, ο ηλικιωμένος θα πρέπει να έχει συνειδητοποιήσει ότι το σπίτι ανήκει στα παιδιά του και ότι αυτά θα θέτουν τους κανόνες της συμβίωσης, ότι ουσιαστικά είναι φιλοξενούμενος και ότι θα

πρέπει να δείχνει ευαισθησία στις ανάγκες τους. Ο ηλικιωμένος θα πρέπει να αποφεύγει τις συμβουλές και τις παραινέσεις στα παιδιά του και βέβαια δεν θα πρέπει να ανακατεύεται στις υποθέσεις τους ή να τους ζητά συχνά χάρες.

Καλό θα ήταν η σχέση ανάμεσα στα παιδιά και τους γονείς να έχει το χαρακτήρα της φιλικής σχέσης η οποία θα στηρίζεται στην ειλικρίνεια και την απουσία της αίσθησης υποχρέωσης και από τις δύο πλευρές.

Ο εκ νέου προσδιορισμός της γονεϊκής σχέσης δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση για τον ηλικιωμένο, θα ήταν όμως καλό να γίνεται μια προσπάθεια εκτίμησης της νέας κατάστασης πριν δεσμευθεί παντοτινά με αυτή ο ηλικιωμένος.

Η τακτική της μετακόμισης των συνταξιούχων ηλικιωμένων στα σπίτια των παιδιών του ή κοντά σε αυτά είναι συχνή στη χώρα μας. Αυτό οφείλεται κυρίως στη παραδοσιακή δομή της ελληνικής οικογένειας και σε άλλους κοινωνικούς λόγους (Stoppard M., 1983).

B. Προτάσεις προς τις επιχειρήσεις

Σε κάποιες δυτικές, οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, αρκετές επιχειρήσεις καταβάλουν προσπάθειες προκειμένου να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους να προσαρμοστούν καλά στη συνταξιοδότησή τους και να βιώσουν τη μεγαλύτερη δυνατή ικανοποίηση στη νέα φάση της ζωής τους. Στη χώρα μας δυστυχώς τέτοιες προσπάθειες δεν υπάρχουν ή είναι περιορισμένες και αποσπασματικές.

Με βάση κάποια στοιχεία που προέρχονται από παραδείγματα επιχειρήσεων του εξωτερικού, προτείνονται τα ακόλουθα:

i) Προσυνταξιοδοτικά προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους.

Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να οργανώνονται από την επιχείρηση με τη βοήθεια επαγγελματικών συμβούλων που διαθέτουν ανάλογες γνώσεις (π.χ. ψυχολόγων, κοινωνικών λειτουργών). Στόχος τους είναι η ενημέρωση και η προετοιμασία του εργαζομένου για τη συνταξιοδότησή του.

Ο ειδικός σύμβουλος και το όλο πρόγραμμα οφείλουν να πληροφορούν και να διευκολύνουν το μελλοντικό συνταξιούχο στους παρακάτω τομείς:

- Οικονομικός προγραμματισμός
- Στην απόκτηση γνώσεων για τη φροντίδα της υγείας του.
- Στην ανάπτυξη νέων εξωεργασιακών ενδιαφερόντων και νέων δραστηριοτήτων
- Στη διασύνδεσή του με πηγές της κοινότητας, προγράμματα, υπηρεσίες και οργανώσεις.

Στη πράξη τα προγράμματα αυτά μπορούν να πάρουν διαφορετικές μορφές ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες που καθορίζονται από τη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά οι στόχοι τους οφείλουν να είναι σταθεροί στη κατεύθυνση της διευκόλυνσης της συνταξιοδότησης των εργαζομένων.

Η φιλοσοφία των προσυνταξιοδοτικών προγραμμάτων έγκειται στη πεποίθηση ότι ο επαρκής σχεδιασμός και παροχή συμβουλών πριν από τη συνταξιοδότηση οδηγεί σε επιτυχημένη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση.

Για να είναι επιτυχημένη η εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων οφείλουν να επαγρυπνούν τους εργαζομένους σχετικά με τις οικονομικές, σωματικές και ψυχολογικές προϋποθέσεις της συνταξιοδότησης κι αυτό είναι κάτι που πρέπει να γίνεται αρκετά νωρίς για να είναι αποτελεσματικό. Η προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση περιλαμβάνει την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τις αποφάσεις που πρέπει να πάρουν, τη παροχή βοήθειας στη λήψη συγκεκριμένων πληροφοριών και την εκμάθηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι οι αποφάσεις τους είναι σωστές.

Η εκπαίδευση είναι πιο αποτελεσματική από τη συμβούλευση ως προσέγγιση στη προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση. (Atchley, 1977 Fletcher W.L and Hansson R.O., 1991:83 Geist H. , 1968 Hendricks J. And Davis Hendricks C., 1977 Loether 1967).

Τα προσυνταξιοδοτικά προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα πιθανό τομέα εργασίας για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς. Υπό την προϋπόθεση ότι η εκπαίδευσή τους θα διαμορφωθεί έτσι ώστε να εμβαθύνουν στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της τρίτης ηλικίας, οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θα μπορούν να

επιδείξουν αξιόλογο έργο στο τομέα της οργάνωσης και διεκπεραίωσης τέτοιων προγραμμάτων.

ii) Διατήρηση της σχέσης επιχείρησης και εργαζομένου μετά τη συνταξιοδότησή του.

Παρακάτω αναφέρονται κάποιοι τρόποι με τους οποίους η επιχείρηση μπορεί να ενισχύσει τη συνέχιση αυτής της σχέσης:

- Προσκαλεί τους συνταξιούχους να επισκέπτονται το χώρο της προηγούμενης εργασίας τους και να συμμετέχουν σε κοινωνικές και επαγγελματικές υποθέσεις της επιχείρησης.
- Αποστέλλει τις διάφορες δημοσιεύσεις της επιχείρησης και διατηρεί γραπτή επικοινωνία προσωπικού χαρακτήρα με τους πρώην εργαζομένους (π.χ. στέλνει ευχετήριες κάρτες).
- Ενθαρρύνει τους συνταξιούχους που διαμένουν κοντά στην επιχείρηση να βοηθήσουν στην πραγματοποίηση κάποιων προγραμμάτων.
- Διατηρεί ένα βιογραφικό φάκελο του συνταξιούχου και τον αξιοποιεί ανάλογα με τους σκοπούς της (Geist H. 1968:41).

Η συνέχιση της σχέσης μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων έπειτα από τη συνταξιοδότηση τους έχει σημασία γιατί αποτρέπει την αίσθηση του συνταξιούχου ότι αποκόβεται εντελώς από τη προηγούμενη ζωή του, του δημιουργεί την αίσθηση ότι είναι σεβαστός από την επιχείρηση και ότι έχει εκτιμηθεί η προσφορά εργασίας του στα προηγούμενα χρόνια. Παράλληλα η επιχείρηση έχει στη διάθεσή της μια εν δυνάμει πηγή πολύτιμη γνώσεων που προέρχονται από σχετική εμπειρία.

iii) Ελαστική συνταξιοδότηση

Όλοι οι εργαζόμενοι δεν έχουν την ίδια στάση απέναντι στη συνταξιοδότηση. Υπάρχουν κάποιοι που επιθυμούν να πάψουν να εργάζονται πριν από την υποχρεωτική ηλικία συνταξιοδότησης και κάποιοι που θέλουν να

επιμηκύνουν την εργασιακή τους απασχόληση πέρα από αυτό το χρονικό όριο.

Σύμφωνα με τη Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. (1996:123): Λογικά μέτρα που ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση θα' πρεπε να βρίσκονται στον αντίποδα μέτρων που ευνοούν τη παραμονή στην εργασία πέραν της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης (συμμετρικό μοντέλο). Στη πράξη, όμως, η ελαστικότητα έχει μέχρι στιγμής λειτουργήσει προς τη κατεύθυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης Ίσως η δυνατότητα επανένταξης να μπορούσε να δώσει κάποια λύση, αν και προϋποθέτει διαφορετική κοινωνική οργάνωση, περισσότερο ευέλικτη και χωρίς προκαταλήψεις, ώστε να μπορέσει να αποδεχθεί την εποχιακή, την παροδική συνταξιοδότηση.

Η δυνατότητα των εργαζομένων να παίρνουν μερικώς επιδόματα και συντάξεις, ενώ παράλληλα θα εργάζονται με μειωμένη απασχόληση (...) μπορεί να αποτελέσει λύση για το κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα στο μέλλον, ώστε να μειώσουν τα άμεσα έξοδά τους

Έχουν προταθεί διάφοροι τρόποι εφαρμογής μέτρων ελαστικής και σταδιακής συνταξιοδότησης και κάποιοι έχουν εφαρμοστεί σε επιχειρήσεις του εξωτερικού. Οι περισσότεροι τρόποι συνίστανται σε μια σταδιακή μείωση της απασχόλησης (λιγότερες μέρες, ώρες ή μεγαλύτερο διάστημα διακοπών) κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει το μισθό του μειωμένο μαζί με κάποιες συνταξιοδοτικές απολαβές.

Η ηλικία έναρξης των μέτρων αυτών διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση και ότι υπό αυτό το καθεστώς ο ηλικιωμένος μπορεί να εργάζεται μέχρι και την ηλικία των 75 ετών αν το επιθυμεί.

Η πρόταση αυτή έχει υποστεί έντονη κριτική καθώς κάποιοι την υποστηρίζουν και κάποιοι την αντιμάχονται.

Οι υποστηρικτές της τονίζουν ότι ο ηλικιωμένος είναι πιο αποδοτικός στην εργασία του όταν εργάζεται για λιγότερο χρόνο και ότι έχει στη διάθεσή του περισσότερο χρόνο για να αναπτύξει ενδιαφέροντα και νέες δραστηριότητες.

Η επιχείρηση ανακουφίζεται οικονομικά και δεν μπλοκάρεται η προαγωγή των νεότερων εργαζομένων.

Εκείνοι που αντιμάχονται την σταδιακή συνταξιοδότηση υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι δεσμεύονται λιγότερο όταν δεν έχουν εργασία πλήρους απασχόλησης, ότι η επιχείρηση επιβαρύνεται οικονομικά καθώς θα πρέπει να απασχολεί περισσότερους εργαζόμενους και τέλος ότι με τη σταδιακή συνταξιοδότηση ο εργαζόμενος στερείται τις ικανοποιήσεις που θα μπορούσε να έχει και ως κανονικός εργαζόμενος και ως κανονικός συνταξιούχος. Παράλληλα η καθιέρωση αυτής της πρακτικής δεν είναι εφαρμόσιμη σε όλα τα επαγγέλματα. Ενώ σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι εφικτή, οι ελεύθεροι επαγγελματίες δεν μπορούν εύκολα να τροποποιήσουν το πρόγραμμα εργασίας τους. (Barrow G.M. and Smith P.A, 1979:180, Bytheway B., Keil T., Allatt P. And Bryman A., 1989:49, Geist H., 1968, Stoppard M., 1983:189).

Αποτελέσματα σχετικών ερευνών (Commission of the European Communities, 1978), δείχνουν ότι η πληθυσμός της Ευρώπης αντιμετωπίζει θετικά το ενδεχόμενο της σταδιακής συνταξιοδότησης.

Συγκεκριμένα στην ερώτηση:

«Νομίζεται ότι θα ήταν καλή ιδέα ή όχι, να υπάρχει μια σταδιακή μεταπήδηση από την εργασία πλήρους απασχόλησης στη πλήρη συνταξιοδότηση με τη μείωση του χρόνου εργασίας σε διάφορα στάδια;», οι απαντήσεις έχουν ως εξής:

	Γενικός πληθυσμός %	Εργαζόμενος πληθυσμός %
Ναι	71	72
Όχι	18	20
Δεν ξέρω	11	8
	----- 100	----- 100

Μια τέτοια τροποποίηση του τρόπου συνταξιοδότησης προϋποθέτει σημαντικές οργανωτικές αλλαγές αλλά και αλλαγές στις καθιερωμένες

πεπαιθήμες των ανθρώπων για τη τρίτη ηλικία. Όταν αρκετοί πιστεύουν ότι οι παραγωγικές δυνάμεις των ανθρώπων είναι ήδη αρκετά εξασθενημένες στα 65τους χρόνια, η ιδέα της περαιτέρω παραμονής τους στην εργασία δεν αναμένεται να γίνει δεκτή με ενθουσιασμό.

iv) Τροποποίηση των μεθόδων παραγωγής με σκοπό τη διευκόλυνση του έργου των ηλικιωμένων εργαζομένων και ανάπτυξη νέων δοκιμασιών αξιολόγησης των εργαζομένων.

Εφόσον οι επιχειρήσεις ενδιαφερθούν να αξιοποιήσουν στο μέγιστο τις εργασιακές ικανότητες των ηλικιωμένων μπορούν με τη βοήθεια της σύγχρονης γνώσης και τεχνολογίας να αναπτύξουν βοηθητικά εργαλεία για το σκοπό αυτό. Η απλοποίηση κάποιων τομέων της παραγωγής έτσι ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι στις απαιτήσεις τους όπως επίσης και η χρησιμοποίηση έγκυρων τεστ ικανοτήτων και αποδοτικότητας μπορούν να αποτελέσουν πρακτικούς τρόπους διευκόλυνσης της παραμονής των ηλικιωμένων στην εργασία τους εφόσον μπορούν να προσφέρουν σ' αυτή.

Κάποιες από τις σημαντικότερες προσωπικότητες της ιστορίας έχουν εκτελέσει τις πιο παραγωγικές και αξιοθαύμαστες δραστηριότητες τους στην ηλικία που σήμερα θεωρούμε μετασυνταξιοδοτική. Ο Mickaelengelo ολοκλήρωσε το τρούλο του αγίου Πέτρου όταν ήταν 70 ετών, ο Σοφοκλής έγραψε το έργο του «Οιδίπους Τύραννος» στα 80 του χρόνια, ο Goethe ολοκλήρωσε το έργο του "Faust» όταν ήταν περισσότερο από 80 ετών και ο Verdi δημιούργησε αθάνατες μουσικές συνθέσεις μετά τα 70 του χρόνια. Οι δημιουργικές δυνάμεις και οι γενικές ιδέες δεν είναι συνυφασμένες με κάποια συγκεκριμένη ηλικία αλλά σχετίζονται με τη θέληση, την καταβολή προσπάθειας και τον ενθουσιασμό που αποπνέουν (Geist H, 1968:48).

v) Κατάργηση των ηλικιακών ορίων στις προσλήψεις.

Τέλος, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να επανεξετάσουν τις τακτικές που χρησιμοποιούν για τις προσλήψεις του προσωπικού τους. Η Επιτροπή για την Ασφάλεια των Ηλικιωμένων των Η.Π.Α. προτείνει την εγκατάλειψη των

ηλικιακών ορίων στις προσλήψεις και την αντικατάστασή τους με μεθόδους αξιολόγησης των ικανοτήτων των ανθρώπων που ζητούν εργασία (Corson, J.J and McConnell, J.W., 1956:473-476). [Geist, H, 1968:8]

Γ. Προτάσεις για την πολιτεία

Σύμφωνα με τους Hendricks J. and Devis Hendricks C. (1977:252), ο τρόπος με τον οποίο το κράτος ανταποκρίνεται στη πρόκληση να καλύψει τις ανάγκες των ηλικιωμένων πολιτών του, αποτελεί ένα κρίσιμο σημείο στην αξιολόγηση των ανθρωπιστικών στοιχείων της φιλοσοφίας τους.

Ο ρόλος του κράτους είναι κεντρικός στη προσπάθεια αναβάθμισης της ζωής των ηλικιωμένων πολιτών καθώς από τις συγκεκριμένες πολιτικές που υιοθετεί μπορούν να ξεκινήσουν σημαντικές αλλαγές στη σημερινή δεδομένη κατάσταση που αφορά τη προσαρμογή των ανθρώπων στη συνταξιοδότηση τους. Συγκεκριμένες αλλαγές που μπορεί να προωθήσει αφορούν τους παρακάτω τομείς:

i) Εκπαίδευση

Το σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα στοχεύει στη προετοιμασία του νεαρού ατόμου για την εργασιακή του απασχόληση και δίνει ελάχιστη σημασία στην προετοιμασία του νέου για τη ζωή εκτός της δουλειάς. «Ενώ η επιστήμη επιμηκύνει τη ζωή του ανθρώπου, η εκπαίδευση την περιορίζει». (Atchley, 1977:174).

Το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να τροποποιηθεί έτσι ώστε να εκπαιδεύσει τους ανθρώπους από μικρή ηλικία για όλο το φάσμα της ζωής που απλώνεται μπροστά τους, συμπεριλαμβανομένων και των γηρατειών. Η προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση πρέπει να αποτελεί τμήμα της προετοιμασίας για την εργασιακή απασχόληση (Geist, H. 1968:53).

Η εκπαίδευση θα πρέπει να πάψει να αφορά μόνο τους νέους. Είναι ανάγκη να επεκταθεί σε όλη τη πορεία της ζωής, να είναι ανοικτή για όλους όσους επιθυμούν να επωφεληθούν από αυτή και να διαμορφωθεί έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων στα οποία απευθύνεται.

Θα πρέπει να παρέχεται η ευκαιρία στους εργαζομένους για διαρκή εκπαίδευση προκειμένου να παρακολουθούν τις ταχείες σύγχρονες εξελίξεις και προκειμένου να μην καθιστώνται άχρηστες και ξεπερασμένες οι γνώσεις τους. Ο Hayes N. (1988:63) αναφέρει ότι

... όταν η διδασκαλία νέων δεξιοτήτων προσαρμόζεται στις ανάγκες των μεγαλύτερων σε ηλικία εργατών ... τότε οι γηραιότεροι εργάτες μαθαίνουν γρηγορότερα από τους νεότερους. Η μεγαλύτερη πείρα και γνώση που διαθέτουν τους παρέχει ένα ευρύτερο πλαίσιο δυνατοτήτων και ικανοτήτων, πάνω στο οποίο μπορούν να βασιστούν και να μάθουν περισσότερο αποτελεσματικά σε σχέση με αυτούς που έχουν μικρότερη πείρα.

Με το Ελεύθερο Ανοικτό Πανεπιστήμιο δίνεται μια πρωτόγνωρη ευκαιρία – για τα ελληνικά δεδομένα – στους ηλικιωμένους να σπουδάσουν ίσως για πρώτη φορά στη ζωή τους. Για να αξιοποιηθεί όμως στο έπακρο η ευκαιρία αυτή, θα πρέπει να δημιουργηθούν ενδιαφέροντες κλάδοι σπουδών και να τροποποιηθεί η εκπαιδευτική διαδικασία έτσι ώστε να συναντά και να καλύπτει τις ιδιαίτερες ανάγκες των ηλικιωμένων σπουδαστών.

Σε πολλά Πανεπιστήμια του εξωτερικού υπάρχουν τάξεις για ηλικιωμένους σπουδαστές και συχνά δίνονται υποτροφίες σε ηλικιωμένα άτομα που επιθυμούν να σπουδάσουν (Geist H., 1968).

Στην Ελλάδα η δυνατότητα για Πανεπιστημιακή εκπαίδευση των ηλικιωμένων είναι μια νέα πραγματικότητα και απαιτείται η εφαρμογή ενός προγράμματος ενημέρωσης και ενίσχυσης των ηλικιωμένων που επιθυμούν να συμπληρώσουν τις γνώσεις τους.

Τέλος, θα πρέπει να επεκταθούν τα απογευματινά σχολεία σε όλες τις περιοχές της χώρας προκειμένου όσοι άνθρωποι δεν έχουν τη βασική εκπαίδευση και το επιθυμούν να έχουν την δυνατότητα να το πραγματοποιήσουν.

Κάτι τέτοιο θα διευρύνει τις επαγγελματικές επιλογές πολλών εργαζομένων και ενδεχόμενα θα ανοίξει νέες ευκαιρίες για δημιουργικές ασχολίες.

ii) Κατάργηση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης.

Στις περισσότερες αναπτυγμένες χώρες παρατηρείται μια τάση εγκατάλειψης των συστημάτων υποχρεωτικής συνταξιοδότησης υπέρ των συστημάτων ελαστικής συνταξιοδότησης.

Κάποιες πολιτείες των Η.Π.Α., η Γαλλία, η Γερμανία, η Αυστρία, η Σουηδία, η Ισπανία και η Ιταλία, έχουν αναμορφώσει τις συνταξιοδοτικές πρακτικές τους, με αξιόλογα αποτελέσματα. (Νικολακοπούλου – Στεφάνου Η. 1996:124, Phillipson C., 1998:63).

Η Ελληνική πολιτεία οφείλει να εξετάσει προσεκτικά τα στοιχεία που προκύπτουν από την εφαρμογή της κατάργησης της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης σε άλλες χώρες, να αξιοποιήσει αυτή τη γνώση και να διαμορφώσει κατάλληλα άλλους πιθανούς τρόπους συνταξιοδότησης, τέτοιους που να προστατεύουν τα οικονομικά της συμφέροντα και να αποτελούν έμπρακτη απόδειξη του σεβασμού της προς τους ηλικιωμένους πολίτες.

iii) Επιβολή ειδικών μέτρων στις επιχειρήσεις.

Η πολιτεία οφείλει να αξιώσει από τις επιχειρήσεις την κατάργηση των προς τα πάνω ορίων ηλικίας στις προσλήψεις και να επιδοτήσει εκείνες τις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ηλικιωμένους εργαζόμενους. Με το τρόπο αυτό κάμποιοι από τους εργαζόμενους που χάνουν τη δουλειά τους σε σχετικά μεγάλη ηλικία δεν θα έχουν ως μόνη επιλογή την πρόωρη συνταξιοδότηση (Barrow G.M. and Smith P.A., 1979:179).

Καθώς η «καλή διάθεση» δεν είναι πάντοτε δεδομένη εκεί όπου υπάρχουν οικονομικά συμφέροντα, το κράτος πρέπει να αναγκάσει τις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους.

iv) Προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους.

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ**

Ακόμη και αν οι επιχειρήσεις δημιουργήσουν τέτοια προγράμματα, αρκετοί άνθρωποι που εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή σε μικρές επιχειρήσεις δεν θα μπορούν να επωφεληθούν από αυτά.

Έτσι είναι χρήσιμο σε τοπικό επίπεδο να λειτουργούν τέτοιου τύπου προγράμματα που θα στελεχώνονται από ειδικούς επαγγελματίες και θα στοχεύουν σε όσα έχουν ήδη προαναφερθεί σε σχετικό κεφάλαιο (Geist H., 1968:42).

v) Δημιουργία ευκαιριών για τη δημιουργική απασχόληση των ηλικιωμένων και για την εθελοντική προσφορά της εργασίας τους.

Η λειτουργία των ΚΑΠΗ στις περισσότερες περιοχές της χώρας μας άνοιξε νέους ορίζοντας στη δημιουργική απασχόληση των ηλικιωμένων, όμως οι επιλογές δεν είναι παρά περιορισμένες. Παράλληλα στα ΚΑΠΗ ο ηλικιωμένος έρχεται σε επαφή σχεδόν αποκλειστικά με άτομα της ίδια ηλικίας.

Η πολιτεία πρέπει να δημιουργήσει ευκαιρίες για την ανάπτυξη ενδιαφερόντων που να απευθύνονται σε όλο το κοινωνικό σύνολο.

Όταν το άτομο αποκτά νωρίτερα στη ζωή του κάποια ενδιαφέροντα είναι πιθανότερο να εξακολουθήσει να ασχολείται με αυτά καθώς θα γερνάει.

Οι ηλικιωμένοι άνθρωποι μπορούν να εργαστούν σε εθελοντική βάση σε διάφορους τομείς και να επωφεληθούν από αυτή τη προσφορά οι ίδιοι αλλά και η πολιτεία. Με την αξιοποίηση της παραγωγικής ικανότητας των συνταξιούχων μπορεί να γίνει σημαντική εξοικονόμηση πόρων και να ενισχυθεί η αίσθηση προσφοράς και συμμετοχής που νοιώθουν οι ηλικιωμένοι.

Στη χώρα μας δεν είναι ανεπτυγμένη η εθελοντική εργασία για λόγους πολιτιστικούς και απουσίας σχετικών δομών. Τα δεδομένα που προκύπτουν από την εφαρμογή προγραμμάτων εθελοντικής εργασίας σε χώρες του εξωτερικού είναι εξαιρετικά ελπιδοφόρα και πρέπει να αποτελέσουν έναυσμα ώστε να δημιουργηθούν ανάλογα προγράμματα και στη χώρα μας σε εκτεταμένη βάση. (Barrow G.M. and Smith P.A., 1979:171).

vi) Κοινότητα συνταξιούχων

Κυρίως στις Η.Π.Α, αλλά και σε χώρες της Ευρώπης έχουν δημιουργηθεί οικιστικά σύνολα που απευθύνονται σε συνταξιούχους πολίτες που επιθυμούν να αλλάξουν τόπο διαμονής.

Στις μικρές αυτές κοινότητες υπάρχουν συνήθως αρκετές δομές που στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών των ηλικιωμένων κατοίκων (π.χ. νοσοκομεία, οργανωμένες δραστηριότητες, προετοιμασία φαγητού, κ.α.). (Geist H., 1968 and Kart C.S. and Kanard B.B., 1976).

Η ιδέα της δημιουργίας κοινοτήτων με αποκλειστικά μέλη συνταξιούχους ηλικιωμένους έχει υποστεί έντονη κριτική και θεωρείται ότι ενισχύει την περιθωριοποίηση των μεγαλύτερων σε ηλικία πολιτών.

Ανακεφαλαίωση

Σύμφωνα με τον Inving Wright (1966), δεν υπάρχει κανένα κέρδος στη μακροζωία, ακόμη και αν η καλή κατάσταση της υγείας είναι δεδομένη, αν τα πρόσθετα χρόνια δεν έχουν καμία σημασία για το άτομο. Τα οφέλη που προκύπτουν από τη πρόοδο της ιατρικής, δεν είναι παρά κενές χειρονομίες, αν τα άτομα που μπορούν να επωφεληθούν από αυτά, είναι αναγκασμένα να εγκαταλείψουν τη κοινωνική τους θέση, να γίνουν εξαρτημένα από τις συντάξεις, τη κοινωνική πρόνοια, την υποστήριξη από τρίτους, ενώ είναι ακόμη ικανά να παραμείνουν αυτόνομα και ενεργά [Geist H., 1968:5].

Η συνταξιοδότηση αποτελεί ένα σοβαρό σταθμό στη ζωή του ατόμου καθώς με την έναρξή της αλλάζει το πρότυπο ζωής που ακολουθούσε το άτομο στα προηγούμενα – συνήθως αρκετά – χρόνια της εργασιακής του απασχόλησης. Αυτό το «προηγούμενο πρότυπο ζωής», απαρτίζεται από πολλές παραμέτρους οι οποίες επηρεάζονται στη νέα φάση της ζωής του ατόμου. Παράλληλα με τις παραπάνω αλλαγές το άτομο που συνταξιοδοτείται εισέρχεται στη τρίτη ηλικία. Η περίοδος αυτή της ζωής έχει ιδιαίτερα αναπτυξιακά χαρακτηριστικά και διαφέρει σημαντικά από τις προηγούμενες.

Αν και οι περισσότεροι άνθρωποι απολαμβάνουν τη συνταξιοδότησή τους, υπάρχουν και κάποιοι που δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε αυτή και τη βιώνουν ως αγχογόνο γεγονός. Όπως υποστηρίζει ο Hayes N., (1998:70) «Τα αγχογόνα γεγονότα..., μπορούν να αντιμετωπιστούν με αλλαγές στο τρόπο ζωής ή με κατάλληλους μηχανισμούς επίλυσης προβλημάτων».

Στη προσπάθεια για την καλύτερη προσαρμογή στη συνταξιοδότηση καλούνται να συνδράμουν με συγκεκριμένες ενέργειες τα ίδια τα άτομα που αφορά, οι επιχειρήσεις και η πολιτεία. Ο Κοινωνικός Λειτουργός με την εργασία του μπορεί επίσης να συνδράμει στον ίδιο σκοπό.

Στη χώρα μας δεν υπάρχουν επιστημονικές μελέτες και έρευνες που να αφορούν την προσαρμογή των Ελλήνων συνταξιούχων στη συνταξιοδότησή τους. Σε αυτή την απουσία σχετικού ενδιαφέροντος οφείλεται σε ένα βαθμό και η απουσία ευαισθησίας από την πλευρά των επιχειρήσεων και της πολιτείας.

Υπάρχει μεγάλο κενό στη γνώση των δεδομένων της χώρας μας που σχετίζονται με την προσαρμογή στη συνταξιοδότηση. Το θέμα αυτό μπορεί να αποτελέσει πολύπλευρο πεδίο μελέτης από τους επιστήμονες εκείνους που δείχνουν ένα σχετικό ενδιαφέρον.

Ο Κοινωνικός Λειτουργός

Σε αρκετά πλαίσια άσκησης της Κοινωνικής Εργασίας κάποιο από τους εξυπηρετούμενους ενδέχεται να είναι άτομα που έχουν συνταξιοδοτηθεί, ενώ σε κάποια άλλα οι εξυπηρετούμενοι ανήκουν σχεδόν αποκλειστικά στην ομάδα των συνταξιούχων, (γηροκομεία, ΚΑΠΗ, κλπ.).

Ο Κοινωνικός Λειτουργός που εργάζεται σε τέτοια πλαίσια και φιλοδοξεί να είναι βοηθητικός και αποδοτικός στην εργασία του, οφείλει να έχει βαθιά γνώση και ευαισθησία για τις επιρροές και τις επιδράσεις που ασκεί η συνταξιοδότηση στο άτομο.

Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει η εκπαίδευσή του Κοινωνικού Λειτουργού να διαμορφωθεί έτσι ώστε να παρέχει τουλάχιστον ένα σοβαρό υπόβαθρο γνώσεων σε σχέση με τη τρίτη ηλικία και τα συγκεκριμένα προβλήματα που αντιμετωπίζει. Το ισχύον πρόγραμμα σπουδών στις σχολές της Κοινωνικής Εργασίας – τουλάχιστον στη χώρα μας – περιορίζεται σε γενικές αναφορές και δεν εμβαθύνει στα θέματα που αφορούν τους ηλικιωμένους.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι, για τον Κοινωνικό Λειτουργό που εργάζεται σε κοινωνικές υπηρεσίες επιχειρήσεων, να γνωρίζει τα προβλήματα που ενδεχόμενα μπορούν να προκύψουν από τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων καθώς και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ελαττωθεί ή να εξαλειφθεί η επίδραση αυτών των προβλημάτων.

Ο Κοινωνικός Λειτουργός είναι ο επαγγελματίας εκείνος που μπορεί να οργανώσει και να πραγματοποιήσει προγράμματα προετοιμασίας των εργαζομένων για τη συνταξιοδότησή τους, αλλά για να διεκδικήσει αυτή τη θέση θα πρέπει προηγουμένα να έχει κατακτήσει τη σχετική γνώση. Σε χώρες του εξωτερικού που λειτουργούν αυτά τα προγράμματα οι Κοινωνικοί Λειτουργοί που εργάζονται σ' αυτά επιδεικνύουν αξιοσημείωτο έργο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ageing Well Europe. Ένα Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Προαγωγής της Υγείας για τους Ηλικιωμένους και με τη δική τους συνεργασία. Ελλάδα.
2. Allegor D.E (1964). Social Change and Aging in the Twentieth Century, Gainesville: University of Florida Press.
3. Atchley. R. (1977). The Social Forces in Later Life. An introduction to Social Gerontology (Second Edition). Belmont, California: Wadsworth Publishing Company Inc.
4. Batles, M.M and Lang, F.R (1997). Everyday Functioning and Successful Aging: The Impact of Resources. Psychology and Aging 12, (3), 433-443.
5. Barrow G.M. and Smith P.A. (1979) Aging, Ageism and Society, USA, Minnesota: West Publishing CO.
6. Bosse, R. Aldwin, C.M and Levenson, M.R, Workman - Daniels, K., Ekerdt, D.J (1990), Differences in Social Support Among Retirees and Workers: Findings From The Normative Aging Study. Psychology and Aging, 5, (1), 41-47.
7. Bytheway B., Keil. T., Allatt. P. and Bryman. A. (1989) Becoming and Being Old. Sociological Approaches to Later Life. Bristol: J.W Arrowsmith Ltd.
8. Connidis I.A (1989) Family Ties and Aging. Canada: Butterworths Canada Ltd.
9. Commission of the European Communities (1978). The attitude of the working population to retirement. Brussels.
10. Ελληνική Γεροντολογική και Γηριατρική Εταιρεία (1999), Ηλικιωμένοι Εθελοντές Σύμβουλοι Υγιεινής Διατροφής - Οδηγός Εκπαίδευσης, Αθήνα.

11. Ελληνική Γeronτολογική και Γηριατρική Εταιρεία (2000). Θέματα Γeronτολογίας και Γηριατρικής: Η τρέχουσα Ελληνική εμπειρία στην αυγή της 3ης χιλιετίας. Αθήνα.
12. Ελληνική Γeronτολογική και Γηριατρική Εταιρεία. Τι πρέπει να ξέρουμε : Η Κατάθλιψη στους Ηλικιωμένους, Αθήνα
13. Επιστήμη και Ζωή, Γηρατειά ή Γερατειά, Σύνταξη, τόμοι 4, 17 (84-85 286) Αθήνα : Χατζηακώβου.
14. Featherstone M. and Wernick. A. (1995) Images of Aging Cultural representations of later life, London: Routledge.
15. Fletcher, W.L and Hansson, R.O (1991). Assessing the Social Components of Retirement Anxiety, Psychology and Aging, 6, (1), 76-85.
16. Floyd F.J and Haynes S.N., Rogers Doll. E., Winemiller D. Lemsky C., Murphy Burgy T., Werle M and Heilman N, (1992) Assessing Retirement Satisfaction and Perceptions of Retirement Experiences, Psychology and Aging, 7, (4), 609-621.
17. Ζάρρα Ι. Λ (1974). Το Πρόβλημα του Γήρατος εις την Ελλάδα: Ειδική έκθεσις δια τον οργανισμόν Ηνωμένων Εθνών. Αθήνα: Συμβούλιο Επιμορφώσεως εις την Κοινωνικήν Εργασίαν.
18. Geist. H. Ph. D. (1968) The Psychological Aspects of Retirement. Springfield. Illinois. USA.:Charles Thomas.
19. Hayes N. (1998) Εισαγωγή στην Ψυχολογία. Παρασκευόπουλος Ι.Ν. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα (1994).
20. Καλούρη – Αντωνοπούλου Ρ. (1994) Παιδαγωγική Ψυχολογία Αθήνα: Ελλην.
21. Hendricks J. and Davis Hendricks C. (1997). Aging in Mass Society

Myths and Realities. Cambridge. Massachusetts: Winthrop Publishers, Inc.

22. Κανελλοπούλου Κ.Ν. (1984). Δοκίμια 6: Οι ηλικιωμένοι στην Ελλάδα. Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και οικονομικών ερευνών.

23. Kart. C. S. and Manard B.B (1976). Aging in America - Readings in Social Gerontology. USA: Alfres Publishing Co. Inc.

24. Loether (1969) Problems of Aging: sociological and social psychological perspectives (Second printing) USA (Belmont, California): Dickenson Publishing Company, Inc.

25. Marr J. and dr Kersaw B. (1998) Caring for older People Developing Specialist Practice. London: Arnold

26. Νικολακοπούλου - Στεφάνου Η. (1996) Ελαστική Ηλικία Συνταξιοδότησης. Στον ανθολόγιο: Κατσαμάνης Β. Μαράτου - Αλιπράντη Λ., Τεπέρογλου Α. Τζωρτζοπούλου Μ. (Επιμελητές έκδοσης). Γήρανση και Κοινωνία (σελ. 109-125).

27. Παγοροπούλου Α. (2000). Η Γεροντική Κατάθλιψη. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

28. Παρασκευόπουλος Ι.Ν. (1993) Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας Τόμος 2ος Αθήνα (αυτοέκδοση).

29. Phillipson C. (1998) Reconstructing Old Age: New Agendas in Social Theory and Practice. London. Thousand Oaks New Delhi: Sage Publications.

30. Pushkar, D., Arbuckle T. and Maag, U (1997) Everyday Activity Parametrs and Competence in Older Adults, Psychology and Aging, 12, (4), 600-609.

31. Rapkin, B.D and Fisher, K (1992 β). Framing the Construct of Life Satisfaction in Terms of Older Adults' Personal Goals. Psychology and Aging, 7, (1), 138-148.

32. Rapkin, B.D and Fisher, K. (1992α). Personal Goals of Older Adults: Issues in Assessment and Prediction. Psychology and Aging, 7, (1), 127-137.
33. Regula Herzog, A. Franks, M.M., Markus, H. R and Holmberg, D. (1998) Activities and Well - Being in Older Age: Effects of Self - Concept and Educational Attainment, Psychology and Aging, 13, (2), 179-184.
34. Regula Herzog, A., House J.S. and Morgan, J.N., (1991), Relation of Work and Retirement to Health and Well- Being in Older Age, Psychology and Aging, 6, (2), 202-211.
35. Stoppard M. (1983), The Best Years of your Life. USA: Villard Books.
36. Swan, G.E., Dame, A. and Carmelli, D. (1991), Involuntary Retirement, Type A Behavior, and Current Functioning in Eldery. Men:27- Year Follow - Up of the Western Collaborative Group Study, Psychology and Aging, 6, (3), 384-390.
37. Taylor, M. and McFarlane Shore, L. (1995). Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. Psychology and Aging, 10, (1), 76-83.

Σημείωση: Οι αναφορές που γίνονται με μικρά γράμματα σε συγγραφείς, αφορούν συγγράμματα τα οποία δεν είχαμε στη διάθεση μας στο πρωτότυπο τους. Αποτελούν αναφορές που περιέχονται σε κάποιο από τα παραπάνω συγγράμματα και κάθε φορά σημειώνεται η πηγή στην οποία εντοπίστηκαν τα συγκεκριμένα χωρία.

