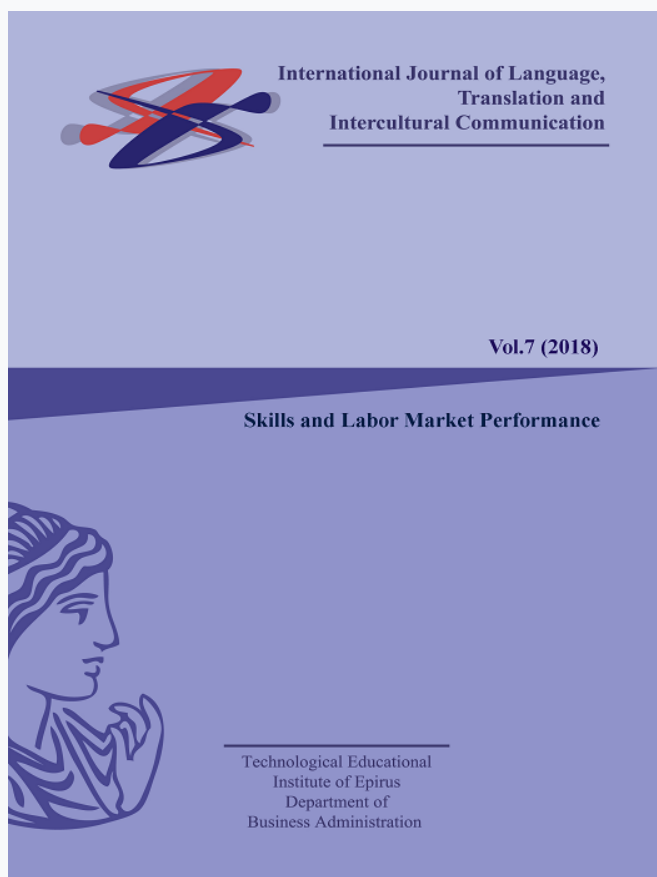


International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication

Vol 7 (2018)

Skills and Labor Market Performance



Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών

EVANGELOS CHAIKALIS-PETRITSIS

doi: [10.12681/ijltic.16451](https://doi.org/10.12681/ijltic.16451)

Copyright © 2018, EVANGELOS CHAIKALIS-PETRITSIS



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

To cite this article:

CHAIKALIS-PETRITSIS, E. (2018). Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών. *International Journal of Language, Translation and Intercultural Communication*, 7, 4–20. <https://doi.org/10.12681/ijltic.16451>

Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών¹

Χαϊκάλης-Πετρίτσας Ευάγγελος, Δρ
vchaikalis@gmail.com

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού το οποίο εκδηλώνεται ως συνεχής διεύρυνση της ηλικιακής ομάδας των άνω των 55 ετών. Αυτό έχει οδηγήσει σε πολλές χώρες στην επιμήκυνση του εργασιακού βίου και σε παράταση των ορίων συνταξιοδότησης. Το παρόν άρθρο, λοιπόν, εξετάζει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι των άνω των 55 ετών λόγω των αρνητικών στερεοτύπων που τους θέλουν να διακατέχονται από μειωμένες σωματικές και γνωστικές ικανότητες καθώς και από αδυναμία απόκτησης νέων δεξιοτήτων. Το άρθρο αναδεικνύει την εσωτερίκευση των αρνητικών αυτών στερεοτύπων από τους ίδιους ως βασική διεργασία μέσω της οποίας οι εργασιακές προοπτικές των εργαζομένων των άνω των 55 ετών περιορίζονται σημαντικά και επισημαίνει την απώλεια της παραγωγικότητας και το μακροπρόθεσμο κόστος στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων ως μερικές από τις αρνητικές επιπτώσεις των ηλικιακών στερεοτύπων. Η καλλιέργεια θετικών επαφών μεταξύ εργαζομένων όλων των ηλικιών προτείνεται ως τρόπος αντιμετώπισης των αρνητικών αυτών επιπτώσεων.

Λέξεις-κλειδιά: Ηλικιακά στερεότυπα, Ηλικιακή προκατάληψη, Εργασιακές διακρίσεις, Στερεοτυπική απειλή

Abstract

Recent years have seen the phenomenon of global population aging, which manifests itself as a continuous increase of the 55+ age group. This had led many countries to prolong working life by extending retirement age. Therefore, the present article addresses the challenges posed to workers over the age of 55, challenges that derive from negative stereotypes regarding reduced physical and cognitive abilities as well as the inability to acquire new skills. This article highlights the internalization of these negative stereotypes by older adults themselves as key processes through which the career prospects of workers over 55 are significantly reduced. This article further illustrates the loss of productivity and the long-term health costs, both physical and psychological, as some of the negative effects of age stereotypes. Fostering positive contacts between workers of all ages is proposed as a way to address these negative effects.

Keywords: Age stereotypes, Ageism, Work discrimination, Stereotype threat

1 Γήρανση πληθυσμού και εργασιακές διακρίσεις λόγω ηλικίας

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2014) η παγκόσμια γήρανση του πληθυσμού εξελίσσεται ταχέως χάρη στην πρόοδο της ιατρικής, τη συνεχή βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Έτσι, υπολογίζεται ότι από το 2000 έως το 2050 το ποσοστό του παγκόσμιου πληθυσμού ηλικίας άνω των 60 ετών θα έχει διπλασιαστεί από το 11% στο 22%, ενώ ο αριθμός των ατόμων

¹Το παρόν άρθρο αποτελεί μερική και αναθεωρημένη αναδημοσίευση του κεφαλαίου «Ου γαρ έρχεται μόνον: Η ηλικιακή προκατάληψη ως παράγοντας κοινωνικού αποκλεισμού», ενός κεφαλαίου αναφορικά με τις ευρύτερες επιπτώσεις και τις πολιτικές αντιμετώπισης των ηλικιακών στερεοτύπων που θα δημοσιευτεί στην έκδοση *Κοινωνικές Ανισότητες, Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική – Ετήσια Έκθεση 2018* του ΕΙΕΑΔ.

ηλικίας 80 ετών και άνω θα έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί. Αυτό συνεπάγεται το άνευ ιστορικού προηγούμενου γεγονός ότι οι γονείς της πλειοψηφίας των μεσήλικων και των ηλικιωμένων είναι ζωντανοί, αφού ο κόσμος έχει περισσότερους ανθρώπους που φτάνουν στις ηλικίες των 80 και των 90 από ποτέ άλλοτε (WHO, 2014).

Μπροστά σε αυτό το φαινόμενο πολλά ανεπτυγμένα κράτη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, έχουν θεσπίσει την υποχρέωση να εργάζεται κανείς για περισσότερα χρόνια ώστε να γίνει διαχειρίσιμο το αυξανόμενο κόστος της μακροζωίας και να διατηρηθεί η βιωσιμότητα της κρατικής σύνταξης (Feyrer, 2007). Ωστόσο, η επιμήκυνση της εργασιακής ζωής σημαίνει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, αυτοί δηλαδή που ξεπερνούν την ηλικία των 55 (Sinclair, Watson & Beach, 2013), ενδέχεται να αντιμετωπίσουν αρνητικά στερεότυπα και στάσεις για το γήρας (McCann & Giles, 2002· Nelson, 2002· North & Fiske, 2016).

Τα στερεότυπα αυτά κινούνται, κατά κύριο λόγο, γύρω από τη διάσταση της ανικανότητας και της αδυναμίας απόκτησης νέων δεξιοτήτων (Ng & Feldman, 2012· Abrams, Swift·Lamont & Drury, 2015) και έχουν ως αποτέλεσμα οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να υφίστανται διακρίσεις και αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (Posthuma & Campion, 2008· Swift, Abrams, Lamont & Drury, 2017).

Ο αποκλεισμός αυτός, μάλιστα, έχει επιταθεί τα τελευταία χρόνια στις δυτικές κοινωνίες λόγω της οικονομικής κρίσης που έχει οδηγήσει σε μαζικές πρόωρες συνταξιοδοτήσεις (Backes-Gellner & Schneider, 2012). Όμως, οι διακρίσεις και ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας λόγω ηλικίας έχουν αρνητικό αντίκτυπο τόσο στα άτομα όσο και στην κοινωνία συνολικά. Σχετικό παράδειγμα αποτελεί το σημαντικό κόστος που συνεπάγεται η απώλεια της παραγωγικότητας σε συνδυασμό με το μακροπρόθεσμο κόστος στη σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων που αποκλείονται από την οικονομική δραστηριότητα και που γίνονται θύματα διακρίσεων (The European Older People's Platform, 2007· Pascoe & Smart Richman, 2009· Luo, Xu, Granberg & Wentworth, 2012· Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018).

2 Ανάμικτα ηλικιακά στερεότυπα

Τα στερεότυπα ορίζονται γενικά ως ευρέως διαδεδομένες αντιλήψεις για τα χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων ή μιας κοινωνικής κατηγορίας και τείνουν να υπερβάλλουν και να ομογενοποιούν τα χαρακτηριστικά αυτής της ομάδας ή κατηγορίας ανθρώπων, σαν τα μέλη της να είναι «όλα ίδια» (Haslam, Oakes, Turner & McGarty, 1996). Όπως, όμως, συμβαίνει και με τις κοινωνικές κατηγορίες του φύλου και της εθνικότητας, όταν οι άνθρωποι ταξινομούν τους άλλους ως μικρούς ή μεγάλους σε ηλικία, τείνουν να κάνουν ταυτόχρονα σιωπηρές και γενικευτικές παραδοχές σχετικά με τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους (Abrams et al., 2015). Αν και αυτές οι γενικεύσεις είναι συχνά απαραίτητες για την αποτελεσματική λειτουργία των ανθρώπων και την επιτυχή αλληλεπίδρασή τους (McGarty, 2001), συνεπάγονται επίσης έναν στερεοτυπικό τρόπο σκέψης που ενδέχεται να οδηγήσει σε λανθασμένες εκτιμήσεις και αξιολογήσεις των ατόμων που κατηγοριοποιούνται ως μικροί ή μεγάλοι σε ηλικία.

Σε ό,τι αφορά τους δεύτερους, φαίνεται να υπάρχουν ανάμικτα στερεότυπα που περιλαμβάνουν τόσο επιθυμητά όσο και ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά (Abrams et al., 2015). Η πιο συνηθισμένη στερεοτυπική αντίληψη, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά, είναι αυτή που θέλει τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας να είναι ασθενικοί και εύθραστοι και να έχουν μειωμένες σωματικές και γνωστικές ικανότητες, ενώ εξίσου συνηθισμένη είναι η αντίληψη ότι αδυνατούν να καλλιεργήσουν νέες δεξιότητες (Hummert, Garstka, Shaner & Strahm, 1994· Swift, Abrams & Marques, 2012). Ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά αποδίδονται, πιο συγκεκριμένα, και σε εργαζόμενους άνω των 55, όπως η χαμηλή παραγωγικότητα,

δημιουργικότητα και ενεργητικότητα, οι ελλειπείς δεξιότητες πληροφορικής, η επιφυλακτικότητα, η ανεπαρκής προσαρμοστικότητα, η ακαμψία και η αντίσταση στην αλλαγή (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001· Magd, 2003· Abrams & Houston 2006· Posthuma & Champion, 2008).

Υπάρχουν, όμως, και επιθυμητά χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας όπως είναι, για παράδειγμα, η σοφία, η φιλικότητα, η εμπειρία και η αξιοπιστία (Hummert et al., 1994· Swift, Abrams et al., 2012). Αν και τα επιθυμητά χαρακτηριστικά μπορεί να αφορούν συγκεκριμένους τύπους ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας (όπως είναι ο παππούς ή η γιαγιά), συχνά τα επιθυμητά χαρακτηριστικά συνυπάρχουν με τα ανεπιθύμητα, πράγμα που εξηγείται στο πλαίσιο του Μοντέλου Στερεοτυπικού Περιεχομένου (Stereotype Content Model, Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002).

2.1 Μοντέλο Στερεοτυπικού Περιεχομένου και «καλοπροαίρετη» ηλικιακή προκατάληψη

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, όλες οι προκαταλήψεις προκύπτουν από τον συνδυασμό δύο διαφορετικών διαστάσεων στο περιεχόμενο των στερεοτύπων που αφορούν κοινωνικές ομάδες. Η μία διάσταση έχει να κάνει με την ικανότητα και η άλλη με τη θερμότητα (Fiske et al., 2002). Συνεπώς, οι κοινωνικές ομάδες κρίνονται ως υψηλής ή χαμηλής ικανότητας και ταυτόχρονα ως υψηλής ή χαμηλής θερμότητας, με αποτέλεσμα να προκύπτουν τέσσερις διαφορετικοί συνδυασμοί εκ των οποίων οι δύο συνηθέστεροι είναι αυτοί που εμφανίζουν υψηλή τιμή στη μία διάσταση και χαμηλή στην άλλη. Δηλαδή, το σύννηθες είναι μια ομάδα να θεωρείται είτε ικανή αλλά ψυχρή/αντιπαθής είτε ανίκανη αλλά θερμή/συμπαθής. Χαρακτηριστικά παραδείγματα της πρώτης περίπτωσης είναι οι Εβραίοι και οι πλούσιοι, ενώ χαρακτηριστικά παραδείγματα της δεύτερης περίπτωσης είναι οι ηλικιωμένοι και οι ανάπηροι (Fiske et al., 2002).

Αυτή η διπλή διάσταση στο περιεχόμενο των στερεοτύπων καθορίζει, σύμφωνα με το Μοντέλο Στερεοτυπικού Περιεχομένου, το είδος της συνεπακόλουθης προκατάληψης. Επομένως, η προκατάληψη μπορεί να πάρει δύο κύριες μορφές: την καλοπροαίρετη/πατερναλιστική ή την κακοπροαίρετη/εχθρική. Στην εχθρική προκατάληψη η κοινωνική ομάδα θεωρείται ικανή αλλά αντιπαθής, ενώ στην πατερναλιστική προκατάληψη η κοινωνική ομάδα θεωρείται συμπαθής αλλά ανίκανη κι έτσι χρήζει προστασίας. Έρευνες έχουν δείξει ότι, σε ό,τι αφορά τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας, η επικρατούσα προκατάληψη είναι της δεύτερης μορφής: σε σύγκριση με τους ενήλικες μικρότερης ηλικίας οι μεγαλύτεροι θεωρούνται λιγότεροι ικανοί αλλά πιο συμπαθείς (Cuddy & Fiske, 2002· Cuddy, Norton & Fiske 2005· Abrams, Eilola & Swift, 2009) και, στην Ελλάδα, το χάσμα αυτό μεταξύ θερμότητας και ικανότητας είναι από τα μεγαλύτερα στην Ευρώπη (Abrams, Vauclair & Swift, 2011).

Η ύπαρξη του εν λόγω ανάμικτου ηλικιακού στερεοτύπου, βάσει του οποίου οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούνται λιγότερο ικανοί αλλά πιο συμπαθείς, οδηγεί σε πατερναλιστική προκατάληψη που μεταφράζεται σε συναισθήματα λύπησης, οίκτου και συμπόνιας απέναντι στους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας (Cuddy & Fiske, 2002· Fiske et al., 2002). Ως εκ τούτου, οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας είναι πολύ πιο πιθανό να γίνουν θύματα «παθητικής βλάβης» (passive harm, Fiske, Cuddy & Glick, 2007) υπό τη μορφή κοινωνικού αποκλεισμού παρά θύματα απροκάλυπτης εχθρικότητας. Πριν δούμε πώς ακριβώς επηρεάζονται οι εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 από τα ανάμικτα ηλικιακά στερεότυπα και τη συνεπακόλουθη ηλικιακή προκατάληψη, ας εξετάσουμε πρώτα κατά πόσο ισχύει το στερεότυπο της «ανικανότητας» για τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας.

2.2 Η γήρανση συνοδεύεται από φθίνουσα υγεία και ικανότητα: Μύθος ή πραγματικότητα;

Οι αρνητικές στάσεις απέναντι στο γήρας γίνεται να αναχθούν στην προσδοκία που έχουν οι περισσότεροι άνθρωποι ότι η γήρανση συνοδεύεται αναπόφευκτα από νοητική και σωματική εξασθένηση και φθορά. Πράγματι, πολλές έρευνες δείχνουν ότι η αύξηση της ηλικίας σχετίζεται με φθίνουσα υγεία και ικανότητα (π.χ. Salthouse, 1996· Earles & Kersten, 1999· Timiras, 2002). Ωστόσο, δεν είναι ξεκάθαρο ότι υπάρχει μια απόλυτα γραμμική σχέση μεταξύ της αύξησης της ηλικίας και της φθίνουσας υγείας και ικανότητας (Abrams et al., 2011· Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018). Για παράδειγμα, παρά το ότι οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας επεξεργάζονται πληροφορίες πιο αργά, γεγονός που έχει αντίκτυπο στην εργασιακή τους απόδοση (Warr, 2000), οι μεταβολές που οφείλονται στο πέρασμα του χρόνου είναι διπλάσιες στους άνω των 85 ετών σε σύγκριση με τους κάτω των 85 (Pasupathi & Lockenhoff, 2002). Αυτό υποδηλώνει ότι η νοητική εξασθένηση που οφείλεται στη γήρανση σχετίζεται περισσότερο με το τέλος της ζωής παρά με την προοδευτική αύξηση της ηλικίας.

Μάλιστα, υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι δεν είναι γενικά καλύτεροι στη δουλειά τους από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και ότι οι παρατηρούμενες ηλικιακές διαφορές στην απόδοση δεν οφείλονται αναγκαστικά στην ηλικία (Abrams et al., 2011). Παραδείγματος χάρη, το εύρημα ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία μαθαίνουν πιο αργά ενδέχεται να αντανακλά ηλικιακές διαφορές σε εκπαιδευτικά προσόντα και σε επίπεδο παρεχόμενης κατάρτισης στον χώρο εργασίας (Nelson, 2005). Επιπλέον, οι ηλικιακές διαφορές στις γνωστικές επιδόσεις είναι δυνατόν να αντισταθμιστούν από αυξημένη ικανότητα σε άλλους τομείς, όπως είναι η συσσωρευμένη εργασιακή εμπειρία (Warr, 2000).

Αλλά, ακόμα και από την άποψη της σωματικής υγείας, φαίνεται να υπάρχει ένας «ιατρικός μύθος» που θέλει τη γήρανση να είναι συνώνυμη με τη νόσο και την ασθένεια (Sidell, 1995). Η ηλικία, λοιπόν, δεν μοιάζει να είναι ο βασικός καθοριστικός παράγοντας για τη μειωμένη σωματική ικανότητα καθώς η τελευταία έχει βρεθεί να σχετίζεται περισσότερο με τη χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση, την ανθυγιεινή εργασία, τις ανεπαρκείς συνθήκες διαβίωσης και την έλλειψη θετικών και υποστηρικτικών σχέσεων (Pasupathi & Lockenhoff, 2002· Bowling, 2005· Waldinger, 2015). Αντ' αυτού, η γήρανση ενδέχεται να έχει και θετικές επιπτώσεις στην ευημερία και την ευεξία των ατόμων. Έτσι, για παράδειγμα, ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας αναφέρουν περισσότερα θετικά συναισθήματα κατά την επίλυση καθημερινών προβλημάτων σε σύγκριση με τους νεότερους ενήλικες (Blanchard-Fields, Chen & Norris, 1997). Άρα, προκύπτει συνολικά από τα παραπάνω ότι η διάσταση της διανοητικής και σωματικής ανικανότητας που περιλαμβάνουν τα στερεότυπα για τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας δεν φαίνεται να στηρίζεται πλήρως από τα διαθέσιμα στοιχεία, ειδικά για όσους είναι κάτω των 85 ετών.

2.3 Εσωτερίκευση των αρνητικών ηλικιακών στερεοτύπων

Παρά το ότι, λοιπόν, η διάσταση της ανικανότητας στα στερεότυπα για τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας δεν φαίνεται να ανταποκρίνεται πλήρως στην πραγματικότητα, ένα μέρος του πληθυσμού των ενηλίκων μεγαλύτερης ηλικίας εσωτερικεύει αυτά τα αρνητικά στερεότυπα (Levy & Banaji, 2002· Cuddy et al., 2005) και τις εικόνες που προβάλλονται για τη γήρανση στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα οποία συχνά ασχολούνται με ζητήματα όπως εκφυλιστικές ασθένειες, αρρώστιες και έλλειψη αυτονομίας στα γηρατειά (Wilkinson & Ferraro, 2002). Για ένα άλλο μέρος του ίδιου πληθυσμού η εσωτερίκευση μπορεί να οφείλεται στο ότι ως νέοι διακατέχονταν από ηλικιακές προκαταλήψεις τις οποίες δεν απέβαλαν με το πέρασμα του χρόνου (Drury, Hutchison & Abrams, 2016).

Επιπρόσθετος λόγος για τον οποίο οι ίδιοι οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας εκλαμβάνουν μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της κακής υγείας και της γήρανσης αφορά τη συστηματική σύγκρισή τους με εξιδανικευμένες εικόνες δύναμης και ομορφιάς νεότερων ανθρώπων που προβάλλονται στα μίντια (Murnen, Smolak, Mills & Good, 2003). Αυτές οι συγκρίσεις μεταξύ νεότερων και μεγαλύτερων, όμως, είναι πιθανό να γίνουν αφορμή για παθητική βλάβη κατά των δεύτερων καθώς, εσωτερικεύοντας τα στερεότυπα, οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας ενδέχεται να εκτελούν καθημερινές δραστηριότητες χειρότερα από ό,τι θα μπορούσαν στην πραγματικότητα κι έτσι είναι πιθανό να δείχνουν και να πιστεύουν ότι εξαρτώνται από τη βοήθεια των άλλων περισσότερο από ό,τι είναι πραγματικά απαραίτητο (Haslam et al., 2012· Swift, Lamont & Abrams, 2012).

2.4 Το φαινόμενο της στερεοτυπικής απειλής

Στον βαθμό που δεν παρατηρείται εσωτερικεύση των αρνητικών ηλικιακών στερεοτύπων, οι συγκρίσεις μεταξύ ενήλικων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας δύνανται να οδηγήσουν στην επιβεβαίωση της μειωμένης σωματικής ικανότητας των ενήλικων μεγαλύτερης ηλικίας μέσα από την επίδειξη ανάλογης συμπεριφοράς από μέρους τους (Swift, Lamont et al., 2012). Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «στερεοτυπική απειλή» (stereotype threat, Steele & Aronson, 1995) και ανακύπτει όποτε το άτομο βρίσκεται σε μία κατάσταση όπου κινδυνεύει να επιβεβαιώσει ένα αρνητικό στερεότυπο για την κοινωνική ομάδα στην οποία ανήκει (Steele, 2010). Στην περίπτωση των ενήλικων μεγαλύτερης ηλικίας η παθητική βλάβη που φαίνεται να υφίστανται μέσω της στερεοτυπικής απειλής αφορά σε μια σειρά από συμπεριφορές και λειτουργίες (Meisner, 2012), όπως είναι οι ασκήσεις μνήμης (Levy, 1996· Stein, Blanchard-Fields & Hertzog, 2002) και γραφής (Levy, 2000) καθώς και σε ασκήσεις που απαιτούν ταχύτητα κατά την ολοκλήρωση μιας ακολουθίας συγκεκριμένων κινήσεων (Banfield, Pendry, Mewse & Edwards, 2003).

Μάλιστα, πειραματικές έρευνες έχουν δείξει ότι η έκθεση σε αρνητικά στερεότυπα για την ηλικία υπονομεύει τη σωματική ικανότητα και υγεία των ενήλικων μεγαλύτερης ηλικίας (Krauss, Whibourne & Sneed, 2002) καθώς και τις διανοητικές ικανότητές τους (Hess, Auman, Colcombe & Rahhal, 2003), ενώ, όταν τους ζητείται να τελέσουν κάποιο έργο που είναι στερεοτυπικά απαιτητικό για κάποιον της «ηλικίας» τους, το αποτέλεσμα είναι η εμφάνιση αγχωδών αντιδράσεων, όπως αυξημένοι παλμοί και αρτηριακή πίεση (Levy, Hausdorff, Hencke & Wei 2000· Levy & Banaji, 2002· Auman, Bosworth & Hess, 2005). Ακόμα και η απλή μνεία ότι η επίδοση των συμμετεχόντων θα συγκριθεί με την επίδοση νεότερων ατόμων είναι αρκετή για να μειώσει κατά το ήμισυ τις μαθηματικές και γνωστικές επιδόσεις τους (Abrams, Eller & Bryant, 2006· Abrams, Crisp, Marques, Fagg, Bedford et al., 2008) καθώς και τη δύναμη και την επιμονή τους στο κράτημα του χεριού από μια λαβή (Swift, Lamont et al., 2012).

Μια πρόσφατη μετα-ανάλυση έχει επιβεβαιώσει την αξιοπιστία και τη δύναμη του φαινομένου της στερεοτυπικής απειλής στις επιδόσεις των ενήλικων μεγαλύτερης ηλικίας, αποκαλύπτοντας ταυτόχρονα ότι, όταν οι ίδιοι εκτίθενται σε αρνητικά ηλικιακά στερεότυπα, το φαινόμενο είναι ακόμη ισχυρότερο από όταν εκτίθενται σε δήθεν αληθινές πληροφορίες για τη φθορά που συνεπάγεται η γήρανση (Lamont, Swift & Abrams, 2015). Όλα τα παραπάνω ευρήματα, λοιπόν, παραπέμπουν στις επιβλαβείς συνέπειες που μπορεί να έχουν για τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας ακόμα και οι πιο ανεπαίσθητες αναφορές σε αρνητικά ηλικιακά στερεότυπα (Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018).

3 Αρνητικές επιπτώσεις ηλικιακών στερεοτύπων σε χώρους εργασίας

Σημαντική είναι η παθητική βλάβη που παρατηρείται σε χώρους εργασίας ως επίπτωση των ηλικιακών στερεοτύπων και της συνεπακόλουθης ηλικιακής προκατάληψης. Πιο συγκεκριμένα, έχουν καταγραφεί εναντίον εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας συμπεριφορές διάκρισης που απορρέουν από το στερεότυπο της ανικανότητας και της αδυναμίας καλλιέργειας νέων δεξιοτήτων (Ng & Feldman, 2012). Οι διακρίσεις αυτές εκδηλώνονται σε αποφάσεις πρόσληψης, κατάρτισης και απόλυσης (McCann & Giles, 2002· Gordon & Arvey, 2004· Gringart, Helmes & Speelman, 2005· North & Fiske, 2016).

Έρευνες δείχνουν, για παράδειγμα, ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας τείνουν να υποτιμώνται (Finkelstein, Burke, & Raju 1995), να κρίνονται πιο αυστηρά (Bendick, Jackson & Romero, 1996· Shore, Cleveland & Goldberg, 2003) και να συγκεντρώνουν χαμηλότερη βαθμολογία σε συνεντεύξεις και αξιολογήσεις συγκριτικά με τους νεότερους (Posthuma & Campion, 2008), ενώ είναι πιθανότερο να αποκλειστούν από ευκαιρίες για κατάρτιση (North & Fiske, 2016) και συμμετοχή σε ομάδες εργασίας (McCann & Giles, 2005) ή ακόμη και να απολυθούν (Gordon & Arvey, 2004· Finkelstein, 2015). Σε αυτές τις τάσεις αποκλεισμού των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται να συμβάλλει και η διαδεδομένη αντίληψη περί της μείωσης των εργασιακών ευκαιριών και των οικονομικών απολαβών των νέων λόγω της παραμονής των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην απασχόληση, παρά το γεγονός ότι υπάρχουν εμπειριστατωμένες μελέτες που δείχνουν ότι η παραμονή τους στην απασχόληση όχι μόνο δεν επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση και τις απολαβές των νέων, αλλά μπορεί να έχει ακόμη και θετική επιρροή (Munnell & Wu, 2013· Uhl & Stiassny, 2014). Αντίθετα, οι νεότεροι εργαζόμενοι επωφελούνται από στερεότυπα που τους θέλουν να είναι καλοί στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων, στη δημιουργικότητα, στη χρήση τεχνολογίας και στην ανοιχτομυαλοσύνη (Abrams Swift & Drury, 2016).

Πιο συγκεκριμένα, πρόσφατη πειραματική έρευνα από τους Abrams et al. (2016) βρήκε ότι ήταν πιο πιθανό οι συμμετέχοντες να επιλέξουν έναν υποψήφιο, του οποίου το προφίλ ήταν στερεοτυπικά νεότερο, παρόλο που δεν υπήρχαν σαφείς πληροφορίες σχετικά με την ηλικία του υποψηφίου και ανεξάρτητα από το αν ο στόχος ήταν η βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη μεγιστοποίηση των κερδών της επιχείρησης. Σύμφωνα, μάλιστα, με τη θεωρία συνάφειας ρόλων (Eagly, 1987· Eagly & Karau, 2002) και με δεδομένο ότι οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούνται ότι έχουν χαμηλότερο στάτους από τους νεότερους ενήλικες (Abrams et al., 2011), η επιλογή του στερεοτυπικά μεγαλύτερου σε ηλικία υποψηφίου αυξήθηκε μόνο όταν η θέση εργασίας ήταν ξεκάθαρα υποδεέστερη της θέσης για την οποία θα επιλεγόταν ο στερεοτυπικά νεότερος υποψήφιος. Δηλαδή, ο μεγαλύτερος σε ηλικία υποψήφιος προτιμήθηκε μόνο όταν υπήρχε συνάφεια μεταξύ των στερεοτυπικών χαρακτηριστικών για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και των απαιτήσεων της θέσης για την οποία προοριζόταν. Μάλιστα, η συνάφεια ρόλων φαίνεται να εξηγεί και τη διάκριση βάσει φύλου που παρατηρείται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών περίθαλψης καθώς ο ρόλος της γυναίκας θεωρείται πιο συναφής με τις έννοιες της φροντίδας και της βοήθειας από ό,τι αυτός του άντρα (Eagly, 1987· Eagly & Karau, 2002). Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, 3 στις 5 γυναίκες άνω των 60 ετών και σχεδόν 1 στις 2 γυναίκες άνω των 50 ετών επωμίζονται την περίθαλψη παιδιών και ηλικιωμένων – συχνά χωρίς καμία οικονομική ανταμοιβή – πράγμα που αποκαλύπτει το δυσανάλογο βάρος που καλούνται να αναλάβουν οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας σε σύγκριση με τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας (Lyberaki, 2011).

Προκύπτει, λοιπόν, ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο πιθανό να υφίστανται διακρίσεις όταν υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ της στερεοτυπικής αντίληψης για την ηλικία του εργαζομένου και των χαρακτηριστικών μιας συγκεκριμένης θέσης ή ενός

επαγγέλματος. Από την άποψη αυτή, επαγγελματικοί τομείς όπως τα χρηματοοικονομικά, η ασφάλιση, η διαφήμιση και η πληροφορική τείνουν να ευνοούν τους νεότερους εργαζόμενους λόγω του ότι τα ηλικιακά στερεότυπα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα εκεί (Posthuma & Campion, 2008). Σε αυτούς τους τομείς, λοιπόν, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ενδέχεται να θεωρήσουν ότι είναι «πολύ μεγάλοι» για να υποβάλουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας, ενώ ενδέχεται όχι μόνο να βρεθούν απολυμένοι νωρίτερα από το αναμενόμενο αλλά και να βιώσουν «στερεοτυπική απειλή» σε περιπτώσεις κατάρτισης και ανάγκης για βέλτιστη απόδοση εάν ο δείκτης απόδοσης είναι συνώνυμος με κάποιο αρνητικό ηλικιακό στερεότυπο (Swift et al., 2017). Αυτό είναι ένα κρίσιμο ζήτημα, διότι η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης μειώνεται δραματικά από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι φτάσουν στην ηλικία των 55 περίπου ετών, πράγμα που λειτουργεί εις βάρος της καριέρας τους καθώς η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση συμβάλλει σημαντικά στη δυνατότητα επέκτασης του επαγγελματικού βίου (Vickerstaff, Loretto & White, 2007).

Οι μειωμένες ευκαιρίες κατάρτισης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας θα μπορούσαν να αντανακλούν την πεποίθηση των εργοδοτών ότι η επένδυση σε προγράμματα κατάρτισης εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας δεν θα είναι αποδοτική λόγω προσδοκιών ότι θα συνταξιοδοτηθούν ή ότι δεν θα μάθουν γρήγορα (Vickerstaff et al., 2007). Μάλιστα, εάν οι πόροι κρίνονται ανεπαρκείς, όπως μάλιστα συμβαίνει στις δυτικές κοινωνίες τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης (Backes-Gellner & Schneider, 2012), είναι πιο πιθανό οι εργοδότες να επενδύσουν τους περιορισμένους πόρους τους σε νεότερους εργαζόμενους ώστε να είναι βέβαιοι ότι η επένδυσή τους θα αποδώσει οφέλη (North & Fiske, 2016). Αλλά, ακόμα και όταν υπάρχουν ευκαιρίες κατάρτισης, η στάση των ίδιων των εργαζομένων ίσως να αποτελέσει εμπόδιο καθώς η προθυμία τους να συμμετάσχουν μπορεί να εξαρτηθεί τόσο από πραγματικούς παράγοντες, όπως η αντιληπτή χρησιμότητα και η διάρκεια του προγράμματος, όσο και από την αυτοπεποίθησή τους στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων η οποία μπορεί να πλήττεται από τον κίνδυνο της σχετικής στερεοτυπικής απειλής και την εσωτερίκευση των αρνητικών ηλικιακών στερεοτύπων που θέλουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία να αδυνατούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες (Swift et al., 2017).

Φυσικά, οι εργασιακές διακρίσεις λόγω ηλικιακών στερεοτύπων και ηλικιακής προκατάληψης, όπως αναδεικνύονται από όλα τα παραπάνω, έχουν συνέπειες όχι μόνο για τα άτομα αλλά και για τις επιχειρήσεις και την ίδια την κοινωνία. Σε ατομικό επίπεδο, η παθητική βλάβη υπό την έννοια του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας μπορεί να αυξήσει την πιθανότητα κατάθλιψης και προβλημάτων ψυχικής υγείας στους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας (Aquino, Russell, Cutrona & Altmaier, 1996· Gallo et al., 2006). Άλλωστε, υπάρχουν σημαντικά ψυχολογικά πλεονεκτήματα για τους ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας που παραμένουν οικονομικά ενεργοί (Schooler, Mulatu & Oates, 1999). Ακόμα, όμως, και για τους νεότερους εργαζόμενους όλα τα παραπάνω ευρήματα είναι ανησυχητικά, γιατί, με δεδομένο ότι τα νεαρά άτομα τελικά γερνούν, η διαιώνιση των αποφάσεων πρόσληψης, κατάρτισης και απόλυσης βάσει ηλικιακών στερεοτύπων μπορεί να σημαίνει ότι τα άτομα προσεγγίζουν τη γήρανση με αυξανόμενο άγχος και φόβο για τις διακρίσεις που ενδέχεται να συναντήσουν λόγω ηλικίας (Abrams et al., 2016). Μια τέτοια προσέγγιση δεν αυξάνει μόνο την πιθανότητα να μην αποδώσουν καλά στην εργασία λόγω στερεοτυπικής απειλής (Lamont et al., 2015) αλλά και την πιθανότητα να έχουν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Macdonald & Levy, 2016).

Σε επίπεδο επιχειρήσεων, η λήψη αποφάσεων πρόσληψης και κατάρτισης βάσει ηλικιακών στερεοτύπων μπορεί να ζημιώνει τις επιχειρήσεις λόγω επιλογής υποψηφίων που δεν είναι απαραίτητα οι καλύτεροι για την εκάστοτε θέση. Επομένως, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να μην αποδίδουν το μέγιστο γιατί άρρητα συμπεράσματα για την ηλικία υπονομεύουν τα δυνατά σημεία των υποψηφίων που εμφανίζονται να έχουν περισσότερα

χαρακτηριστικά που στερεοτυπικά ταιριάζουν σε μεγαλύτερης ηλικίας άτομα. Αυτό φαίνεται να αφορά ιδιαίτερα τον τομέα των νέων τεχνολογιών και της καινοτομίας καθώς υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα που δείχνουν ότι η ηλικιακή ποικιλομορφία σε επιχειρήσεις του εν λόγω τομέα ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά τους (Backes-Gellner & Schneider, 2012). Τέλος, σε επίπεδο κοινωνίας, η ανάγκη για παράταση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ώστε η κρατική σύνταξη να είναι βιώσιμη σημαίνει ότι η μεροληψία κατά των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε παθητική βλάβη μέσω μειωμένων ευκαιριών, μεγαλύτερης φτώχοποίησης και, τελικά, μέσω μεγαλύτερης έλλειψης αυτονομίας από μέρους των ηλικιωμένων (Abrams et al., 2016). Άλλωστε, στην Ελλάδα, αλλά και στην Ευρώπη, η ηλικιακή ομάδα 55-64 αναδεικνύεται διαχρονικά ως η πιο ευάλωτη στη φτώχεια (Μπασκόζου, 2014).

4 Τρόποι αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων των ηλικιακών στερεοτύπων

Συμπερασματικά, η διάσταση της ανικανότητας και της αδυναμίας απόκτησης νέων δεξιοτήτων φαίνεται να είναι η πιο βλαβερή διάσταση των στερεοτύπων για τα άτομα και τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, όπως αναδεικνύουν τα δεδομένα γύρω από τη στερεοτυπική απειλή, την εσωτερίκευση των αρνητικών ηλικιακών στερεοτύπων και τις συμπεριφορές διάκρισης σε χώρους εργασίας (Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018). Αν και τα ερευνητικά δεδομένα διαμορφώνουν μια μάλλον ανησυχητική εικόνα γύρω από τις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών, υπάρχει εκτενής βιβλιογραφία που δείχνει ότι οι θετικές επαφές μεταξύ μελών διαφορετικών κοινωνικών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των επαφών μεταξύ ενηλίκων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας, καταπολεμούν τις προκαταλήψεις καλλιεργώντας θετικές στάσεις και συμπεριφορές που επεκτείνονται σε όλα τα μέλη της ομάδας-στόχου (Pettigrew, 1998· Pettigrew & Tropp, 2006, 2008· Drury, Abrams & Swift, 2017). Πιο συγκεκριμένα, έχει βρεθεί ότι οι θετικές επαφές μεταξύ ενηλίκων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας μειώνουν όχι μόνο το άγχος που αναπτύσσεται στις μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις αλλά και το άγχος γήρανσης (ageing anxiety, Lasher & Faulkender, 1993) κι έτσι οδηγούν στη μείωση των αρνητικών στερεοτύπων και στάσεων που μπορεί οι νέοι να φέρουν για το γήρας (Christian, Turner, Holt, Larkin & Cotler, 2014· Drury et al., 2016· Schwartz & Simmons, 2001· Tam, Hewstone, Harwood, Voci & Kenworthy, 2006).

Ταυτόχρονα, οι θετικές επαφές μεταξύ ενηλίκων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας μειώνουν τα διακριτά όρια μεταξύ των δύο ομάδων, άρα και τη γνωστική διαδικασία της κατηγοριοποίησης με την απότοκη στερεοτυπική σκέψη, καθιστώντας τους ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας λιγότερο ευάλωτους στο φαινόμενο της στερεοτυπικής απειλής (Abrams et al., 2006· Abrams et al., 2008). Έχει βρεθεί, για παράδειγμα, ότι υπό συνθήκες στερεοτυπικής απειλής (δηλαδή όταν οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας ενημερώνονταν ότι οι επιδόσεις τους θα συγκρίνονταν με τις επιδόσεις νεότερων ατόμων) οι γνωστικές επιδόσεις εκείνων που είχαν λιγότερους νεαρούς φίλους ήταν σημαντικά χειρότερες από τις επιδόσεις εκείνων που είχαν περισσότερους νεαρούς φίλους, και αυτή η διαφορά στις επιδόσεις εξαφανιζόταν όταν δεν υπήρχαν συνθήκες στερεοτυπικής απειλής (Abrams et al., 2006). Επομένως, η προώθηση και καλλιέργεια θετικών επαφών μεταξύ ενηλίκων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας κρίνεται απαραίτητη σε εργασιακά και μη περιβάλλοντα.

Μάλιστα, για να είναι θετική η επαφή χρειάζεται να τηρηθούν συγκεκριμένες συνθήκες που προβλέπονται από τη θεωρία του Allport (1954) περί μείωσης της προκατάληψης μέσω ανάπτυξης θετικών επαφών μεταξύ μελών διαφορετικών κοινωνικών ομάδων. Οι συνθήκες αυτές είναι οι εξής τρεις: α) ισότητα μεταξύ των ομάδων, β) συνεργασία και επίτευξη κοινών στόχων και γ) θεσμική υποστήριξη. Πράγματι, σχετική μετα-ανάλυση σε δείγμα άνω των 500

μελετών έχει δείξει ότι οι συνθήκες αυτές αυξάνουν τις πιθανότητες επιτυχίας της επαφής (Pettigrew & Tropp, 2006). Για τη βελτίωση, λοιπόν, των εργασιακών προοπτικών των άνω των 55 ετών, οι επιχειρήσεις χρειάζεται να ενθαρρύνουν την ηλικιακή ποικιλομορφία στους χώρους εργασίας και να προωθούν ενεργά θετικές επαφές και συνεργασίες μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών καθώς έχουν τα κατάλληλα εργαλεία (συνεργασία, κοινούς στόχους και θεσμική υποστήριξη) για να το επιτύχουν.

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να τους εκπαιδεύουν κατάλληλα και επαρκώς στις νέες τεχνολογίες ώστε αυτοί να έχουν την απαραίτητη αυτοπεποίθηση για να ανταποκριθούν στις ανάγκες της εργασίας του μέλλοντος και να μην αισθάνονται ανήσυχοι ή αβέβαιοι για τις νέες δεξιότητες και γνώσεις τους (Dunry et al., 2017). Σε συνδυασμό με την καλλιέργεια θετικών επαφών μεταξύ νέων και μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, οι επιχειρήσεις αναμένεται με τον τρόπο αυτό να μειώσουν σημαντικά την πιθανότητα οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να νιώσουν ψυχολογική απειλή από αρνητικά στερεότυπα αναφορικά με τις γνωστικές ικανότητές τους. Άλλωστε, η μάθηση στον χώρο της εργασίας και η επαγγελματική κατάρτιση μέσα από καλής ποιότητας προγράμματα διά βίου μάθησης αναφέρονται ως βασικές προϋποθέσεις για τη βελτίωση της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων καθώς έτσι αυξάνεται η αντιστοιχία μεταξύ των ικανοτήτων τους και των εργασιακών απαιτήσεων, μειώνεται η έλλειψη σε εξειδικευμένο προσωπικό μεγαλύτερων ηλικιών και ενθαρρύνεται η ανάπτυξη δημιουργικών δεξιοτήτων, οι οποίες με τη σειρά τους προωθούν την απασχολησιμότητα, την επιχειρηματικότητα και την οικονομική ευημερία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (Radović-Marković, 2013).

5 Ο ρόλος των θεσμών της αγοράς εργασίας

Πέρα από την ενεργητική προώθηση της διά βίου μάθησης καθώς και των θετικών επαφών και συνεργασιών μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιών από μέρους των επιχειρήσεων, χρειάζεται να εξετάσει κανείς και τον ρόλο που οι θεσμοί της αγοράς εργασίας είναι σε θέση να διαδραματίσουν στο πλαίσιο της προώθησης της απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων. Ανάμεσα σε αυτούς τους θεσμούς συμπεριλαμβάνονται η νομοθεσία περί απολύσεων (employment protection), το ποσοστό αναπλήρωσης επιδόματος ανεργίας (unemployment benefit replacement rate), η συνδικαλιστική κάλυψη (union density) και οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας όπως είναι οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης (π.χ. ΟΑΕΔ), τα κίνητρα για νέα επιχειρηματικότητα και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Σε μία πρόσφατη μελέτη (Chletsos & Giotis, 2015) εξετάζεται ο υποστηρικτικός ή μη ρόλος που διαδραματίζουν οι παραπάνω θεσμοί στην απασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα σε ένα δείγμα 17 χωρών. Ανάμεσα στα αποτελέσματα της μελέτης ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατά κύριο λόγο αρνητική επιρροή που φαίνεται να ασκούν στην απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 55-64 οι εξής δύο θεσμοί: το ποσοστό αναπλήρωσης επιδόματος ανεργίας και οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας. Δηλαδή, τυχόν αυξήσεις στο ποσοστό αναπλήρωσης επιδόματος ανεργίας και τυχόν θέσπιση περισσότερων ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας τείνουν να μειώνουν την απασχόληση των άνω των 55. Ειδικά για τις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας το δεδομένο αυτό, σε συνδυασμό με το ότι ο ίδιος θεσμός έχει θετικό αντίκτυπο στην ηλικιακή ομάδα 25-54, δείχνει ότι οι πολιτικές αυτές στοχεύουν ουσιαστικά στην ηλικιακή ομάδα 25-54.

Από την άλλη, θετική επιρροή φαίνεται να ασκούν στην απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 55-64 η νομοθεσία περί απολύσεων και η συνδικαλιστική κάλυψη. Με άλλα λόγια, η τυχόν ισχυροποίηση της νομοθεσίας περί απολύσεων και η τυχόν αύξηση της

συνδικαλιστικής κάλυψης μάλλον λειτουργούν προστατευτικά για την απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 55-64. Βάσει, λοιπόν, των αποτελεσμάτων της παραπάνω μελέτης θα ήταν βοηθητικό για την προώθηση της απασχόλησης των άνω των 55 να ισχυροποιηθεί η νομοθεσία περί απολύσεων και να αυξηθεί η συνδικαλιστική κάλυψη σε συνδυασμό, ωστόσο, με ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας που να στοχεύουν ειδικά στην ηλικιακή ομάδα 55-64.

Σε ό,τι αφορά την ισχυροποίηση της νομοθεσίας περί απολύσεων, θα περίμενε κανείς η θετική επιρροή της στην απασχόληση των άνω των 55 να επιτευχθεί μέσω της σημαντικής αύξησης της αποζημίωσης σε περίπτωση άδικης απόλυσης καθώς και μέσω της αυξημένης χρήσης συμβάσεων αορίστου χρόνου σε εργαζόμενους αυτής της ηλικιακής ομάδας. Αναφορικά με τη συνδικαλιστική κάλυψη, είναι αναμενόμενο ότι όσο μεγαλύτερη η δύναμη των συνδικάτων τόσο πιθανότερο να είναι σε θέση όχι μόνο να εμποδίσουν άδικες απολύσεις στους άνω των 55 αλλά και να διαπραγματευτούν συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου για την ίδια ηλικιακή ομάδα. Τέλος, σε ό,τι αφορά τις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, θα περίμενε κανείς να επηρεάσουν θετικά την απασχόληση των άνω των 55 εφόσον διατεθούν κονδύλια για παρακολούθηση προγραμμάτων διά βίου μάθησης και επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που να απευθύνονται ειδικά στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα.

Συμπεράσματα

Το παρόν πόνημα έχει αναδείξει τη γήρανση του πληθυσμού ως ένα φαινόμενο που χρήζει της προσοχής της κοινωνίας, γιατί η συνεχώς διευρυνόμενη ομάδα των ενηλίκων άνω των 55 ετών τείνει να γίνεται θύμα διακρίσεων λόγω ηλικιακής προκατάληψης, δηλαδή λόγω αρνητικών στάσεων και στερεοτύπων, και δη σε χώρους εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται να υπάρχουν ανάμικτα στερεότυπα που θέλουν τους ίδιους να είναι, από τη μία, σωματικά και νοητικά ανήμποροι, και, από την άλλη, σοφοί, φιλικοί και συμπαθείς. Ωστόσο, η συνδυαστική θεώρηση των ενηλίκων άνω των 55 ετών ως ανίκανων αλλά συμπαθητικών οδηγεί στην έκφραση πατερναλιστικής προκατάληψης εναντίον τους με αποτέλεσμα να υποβάλλονται σε παθητική βλάβη υπό τη μορφή κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού.

Η παθητική βλάβη εκφράζεται τόσο μέσω της λεγόμενης στερεοτυπικής απειλής, μέσω δηλαδή του κινδύνου οι ενήλικες μεγαλύτερης ηλικίας να επιβεβαιώσουν το στερεότυπο της ανικανότητας, όσο και μέσω της εσωτερίκευσης των αρνητικών ηλικιακών στερεοτύπων από τους ίδιους. Το πιθανό αποτέλεσμα είναι να δείχνουν και να πιστεύουν ότι εξαρτώνται από τη βοήθεια των άλλων περισσότερο από ό,τι μπορεί να είναι πραγματικά απαραίτητο. Αυτό, με τη σειρά του, δύναται να επηρεάσει αρνητικά τις σχέσεις τους και την αντιμετώπισή τους από συναδέλφους και εργοδότες και, ως εκ τούτου, να υπονομεύσει τις εργασιακές τους προοπτικές. Ως τρόπος αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων των ηλικιακών στερεοτύπων στους χώρους εργασίας προτείνεται η καλλιέργεια θετικών επαφών μεταξύ εργαζομένων όλων των ηλικιών. Επισημαίνεται, τέλος, ο ρόλος που είναι σε θέση να διαδραματίσουν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας στην περαιτέρω προώθηση της απασχόλησης των άνω των 55 μέσω της ισχυροποίησης της νομοθεσίας περί απολύσεων, της αύξησης της συνδικαλιστικής κάλυψης και της διεύρυνσης των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας προς την ηλικιακή ομάδα 55-64.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Abrams, D., Crisp, R. J., Marques, S., Fagg, E., Bedford, L. et al. (2008) 'Threat inoculation: Experienced and imagined intergenerational contact prevents stereotype threat effects on older people's math performance', *Psychology and Aging* 23 (4): 934-939.
- Abrams, D., Eilola, T., & Swift, H. J. (2009) *Attitudes to Age in Britain 2004-2008* (Research Report No 599). London: Department for Work and Pensions.
- Abrams, D., Eller, A., & Bryant, J. (2006) 'An age apart: The effects of intergenerational contact and stereotype threat on performance and intergroup bias', *Psychology and Aging* 21 (4): 691-702.
- Abrams, D., & Houston, D. (2006) *Equality, Diversity and Prejudice in Britain: Results from the 2005 National Survey*. Report for the Cabinet Office Equalities Review October 2006. Project report. London: DTI.
- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016) 'Old and unemployable? How age-based stereotypes affect willingness to hire job candidates', *Journal of Social Issues* 72 (1): 105-121.
- Abrams, D., Swift, H. J., Lamont, R. A., & Drury, L. (2015) The barriers to and enablers of positive attitudes to ageing and older people, at the societal and individual level. *Future of an Ageing Population, Evidence Review*. London: Foresight, Government Office for Science.
- Abrams, D., Vauclair, C.-M., & Swift, H. (2011) *Predictors of Attitudes to Age Across Europe* (Research Report No 735). London: Department for Work and Pensions.
- Allport, G. W. (1954) *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Aquino, J. A., Russell, D. W., Cutrona, C. E., & Altmaier, E. M. (1996) 'Employment status, social support, and life satisfaction among the elderly', *Journal of Counseling Psychology* 43: 480-489.
- Auman, C., Bosworth, H. B., & Hess, T. M. (2005) 'Effect of health-related stereotypes on physiological responses of hypertensive middle-aged and older men', *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 60 (1): 3-10.
- Backes-Gellner, U., & Schneider, M. R. (2012). 'Economic crises and the elderly', *Gerontology*, 58 (2): 188-192.
- Banfield, J. F., Pendry, L. F., Mewse, A. J., & Edwards, M. G. (2003) 'The effects of an elderly stereotype prime on reaching and grasping actions', *Social Cognition* 21 (4): 299-319.
- Bendick, M., Jr, Jackson, C. W., & Romero, J. H. (1996) 'Employment discrimination against older workers: An experimental study of hiring practices', *Journal of Aging and Social Policy* 8 (4): 25-46.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y., & Norris, L. (1997) 'Everyday problem solving across the adult life span: The influence of domain-specificity and cognitive appraisal', *Psychology and Aging* 12 (4): 684-693.
- Bowling, A. (2005) *Ageing Well: Quality of Life in Old Age*. London: Open University Press.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001) 'Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison', *Human Relations* 54 (5): 629-661.

- Chletsos, M., & Giotis, G. (2015). 'The impact of minimum wage on employment in an economic downturn using data from 17 OECD countries for the period 1985-2008', MPRA Paper 61323, University Library of Munich, Germany.
- Christian, J., Turner, R., Holt, N., Larkin, M., & Cotler, J. H. (2014) 'Does intergenerational contact reduce ageism: When and how contact interventions actually work?', *Journal of Arts and Humanities* 3 (1): 1-15.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2002) 'Doddering, but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp. 3-26. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005) 'The old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype', *Journal of Social Issues* 61 (2): 267-285.
- Drury, L., Abrams, D., & Swift, H. J. (2017) *Making intergenerational connections: What are they, why do they matter and how to make more of them*. London: Age UK.
- Drury, L., Hutchison, P., & Abrams, D. (2016) 'Direct and extended intergenerational contact and young people's attitudes towards older adults', *British Journal of Social Psychology* 55 (3): 522-543.
- Eagly, A. H. (1987) *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002) 'Role congruity theory of prejudice towards female leaders', *Psychological Review* 109 (3): 573-598.
- Earles, J. L., & Kersten, A. W. (1999) 'Processing speed and adult age differences in activity memory', *Experimental Aging Research* 25 (3): 243-253.
- Feyrer, J. (2007) 'Demographics and productivity', *The Review of Economics and Statistics* 89 (1): 100-109.
- Finkelstein, L. M. (2015) 'Older workers, stereotypes, and discrimination in the context of the employment relationship', in P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship*, pp. 13-32. Switzerland: Springer International Publishing.
- Finkelstein, L. M., Burke, M. J., & Raju, M. S. (1995) 'Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis', *Journal of Applied Psychology* 80 (6): 652-663.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007) 'Universal dimensions of social cognition: warmth and competence', *Trends in Cognitive Sciences* 11 (2): 77-83.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002) 'A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition', *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (6): 878-902.
- Gallo, W. T., Bradley, E. H., Dubin, J. A., Jones, R. N., Falba, T. A., Teng, H. M., & Kasl, S. V. (2006) 'The persistence of depressive symptoms in older workers who experience involuntary job loss: Results from the health and retirement survey', *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 61 (4): 221-228.
- Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004) 'Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation', *Journal of Applied Social Psychology* 34 (3): 468-492.

- Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. P. (2005) 'Exploring attitudes toward older workers among Australian employers: An empirical study', *Journal of Aging and Social Policy* 17 (3): 85-103.
- Haslam, C., Morton, T. A., Haslam, S. A., Varnes, L., Graham, R., & Gamaz, L. (2012) "'When the age is in, the wit is out": Age-related self-categorization and deficit expectations reduce performance on clinical tests used in dementia assessment', *Psychology & Aging* 27 (3): 778-784.
- Haslam, A., Oakes, P., Turner, J., & McGarty, C. (1996) 'Social identity, self-categorization, and the perceived homogeneity of ingroups and outgroups: The interaction between social motivation and cognition', in Sorrentino, R. and Higgins, E. (eds), *Handbook of Motivation and Cognition: The Interpersonal Context*, pp. 182-222. New York: Guilford Press.
- Hess, T. M., Auman, C., Colcombe, S. J., & Rahhal, T. A. (2003) 'The impact of stereotype threat on age differences in memory performance', *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58, 3-11.
- Hummert, M. L., Gartska, T. A., Shaner, J. L. & Strahm, S. (1994) 'Stereotypes of the elderly held by young, middle-aged, and elderly adults', *Journals of Gerontology* 49 (5): 240-249.
- Krauss, L., Whibourne, S., & Sneed, J. (2002) 'The paradox of well-being, identity processes and stereotype threat', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp. 246-273. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lamont, R. A., Swift, H. J., & Abrams, D. (2015) 'A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: Negative stereotypes, not facts, do the damage', *Psychology and Aging* 30 (1): 180-193.
- Lasher, K. P., & Faulkender, P. J. (1993) 'Measurement of ageing anxiety: Development of the anxiety about aging scale', *The International Journal of Aging and Human Development* 37 (4): 247-259.
- Levy, B. R. (1996) 'Improving memory in old age through implicit self-stereotyping', *Journal of Personality and Social Psychology* 71 (6): 1092-1107.
- Levy, B. R. (2000) 'Handwriting as a reflection of aging self-stereotypes', *Journal of Geriatric Psychiatry* 33: 81-94.
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002) 'Implicit ageism', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp.49-75. Cambridge, MA: MIT Press.
- Levy, B. R., Hausdorff, J. M., & Hencke, R., & Wei, J. Y. (2000) 'Reducing cardiovascular stress with positive self-stereotypes of aging', *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 55 (4): 205-213.
- Luo, Y., Xu, J., Granberg, E., & Wentworth, W. M. (2012) 'A longitudinal study of social status, perceived discrimination, and physical and emotional health among older adults', *Research on Aging* 34 (3): 275-301.
- Lyberaki, A. (2011). 'Migrant women, care work, and women's employment in Greece', *Feminist Economics*, 17 (3): 103-131.

- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016) 'Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment and engagement', *Journal of Social Issues* 72 (1): 169-190.
- Magd, H. (2003) 'Management attitudes and perception of older employees in hospitality management', *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 15 (7): 393-401.
- McCann, R. M., & Giles, H. (2002) 'Ageism in the workplace: A communication perspective', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp. 163-199. Cambridge, MA: MIT Press.
- McCann, R. M., & Giles, H. (2005) 'Communication with people of different ages in the workplace: Thai and American data', *Human Communication Research* 32 (1): 74-108.
- McGarty, C. (2001) 'Social identity theory does not maintain that identification produces bias and self-categorisation theory does not maintain that salience is identification: Two comments on Mummendey, Klink and Brown', *British Journal of Social Psychology* 40 (2): 173-176.
- Meisner, B. A. (2012) 'A meta-analysis of the positive and negative age stereotype priming effects on behavior among older adults', *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 67 (1): 13-17.
- Munnell, A. H., & Wu, A. Y. (2013). 'Do older workers squeeze out younger workers?', *Stanford Institute for Economic Policy Research, Discussion Paper No. 13-011*.
- Murnen, S. K., Smolak, L., Mills, J. A., & Good, L. (2003) 'Thin, sexy women and strong, muscular men: Grade-school children's responses to objectified images of women and men', *Sex Roles* 49 (9-10): 427-437.
- Nelson, T. D. (2002) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Nelson, T. D. (2005) 'Ageism: Prejudice against our feared future self', *Journal of Social Issues* 61 (2): 207-221.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012) 'Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data', *Personnel Psychology* 65 (4): 821-858.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2016) 'Resource scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergeneration older-worker exclusion', *Journal of Social Issues* 72 (1): 122-145.
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009) 'Perceived discrimination and health: a meta-analytic review', *Psychological Bulletin* 135 (4): 531-554.
- Pasupathi, M., & Lockenhoff, C. (2002) 'Ageist behaviour', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp. 201-246. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pettigrew, T. F. (1998) 'Intergroup contact theory', *Annual Review of Psychology* 49: 65-85.
- Pettigrew, T. F. & Tropp, L. R. (2006) 'A meta-analytic test of intergroup contact theory', *Journal of Personality and Social Psychology* 90 (5): 751-783.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008) 'How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators', *European Journal of Social Psychology* 38 (6): 922-934.

- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008) 'Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions', *Journal of Management* 35 (1): 158-188.
- Radović-Marković, M. (2013). 'An aging workforce: Employment opportunities and obstacles', *Cadmus*, 1 (6): 142-155.
- Salthouse, T. A. (1996) 'The processing-speed theory of adult age differences in cognition', *Psychological Review* 103 (3): 403-428.
- Schooler, C., Mulatu, M. S., & Oates, G. (1999) 'The continuing effects of substantively complex work on the intellectual functioning of older workers', *Psychology and Aging* 14 (3): 483-506.
- Schwartz, L. K., & Simmons, J. P. (2001) 'Contact quality and attitudes toward the elderly', *Educational Gerontology* 27 (2): 127-137.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Goldberg, C. B. (2003) 'Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age', *Journal of Applied Psychology* 88 (3): 529-537.
- Sidell, M. (1995) *Health in Old Age: Myth, Mystery and Management*. London: Open University Press.
- Sinclair, D., Watson, J., & Beach, B. (2013) *Working Longer: An EU perspective*. London, UK: ILC-UK. Retrieved 28/8/2017 from www.ilcuk.org.uk/files/Working_longer_an_EU_perspective.pdf
- Steele, C. M. (2010) *Whistling Vivaldi And Other Clues to How Stereotypes Affect Us*. New York, NY: W. W. Norton and Company.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995) 'Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans', *Journal of Personality and Social Psychology* 69 (5): 797-811.
- Stein, R., Blanchard-Fields, F., & Hertzog, C. (2002) 'The effects of age-stereotype priming on the memory performance of older adults', *Experimental Aging Research* 28 (2): 169-181.
- Swift, H. J., Abrams, D., Lamont, R., & Drury, L. (2017) 'The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging', *Social Issues and Policy Review* 11 (1): 195-231.
- Swift, H. J., Abrams, D., & Marques, S. (2012) 'Threat or boost? Social comparison affects older people's performance differently depending on task domain', *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 68 (1): 23-30.
- Swift, H. J., Lamont, R. A., & Abrams, D. (2012) 'Are they half as strong as they used to be? An experiment testing whether age-related social comparisons impair older people's hand grip strength and persistence', *BMJ Open* 2 (3): 1-8.
- Tam, T., Hewstone, M., Harwood, J., Voci, A. & Kenworthy, J. (2006) 'Intergroup contact and grandparent-grandchild communication: The effects of self-disclosure on implicit and explicit biases against older people', *Group Processes and Intergroup Relations* 9 (3): 413-429.
- Timiras, P. A. (2002) *Physiological Basis of Aging and Geriatrics*. New York: CRC Press.

- The European Older People's Platform. (2007) *Towards a European society of all ages: Age statement for the European year of equal opportunities for all*. Retrieved 28/8/2017 from http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/Brochure_Society_EN_final.pdf
- Uhl, C., & Stiassny, A. (2014). 'Does elderly employment have an impact on youth employment? A general equilibrium approach', *Department of Economics, Working Paper No. 178.*, WU Vienna University of Economics and Business.
- Vickerstaff, S., Loretto, W., & White, P. J. (2007) 'The future for older workers: Opportunities and constraints', in W. Loretto, S. Vickerstaff, & P. J. White (eds.), *The future for older workers: New perspectives*, pp. 203-226. Bristol: Policy Press.
- Waldinger, R. (2015) 'What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness', *The Harvard Study of Adult Development*. Retrieved 28/8/2017 from <http://www.adultdevelopmentstudy.org/>
- Warr, P. (2000) 'Job performance and the ageing workforce', in N. Chmiel (ed.), *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective*, pp. 407-423. London: Blackwell.
- Wilkinson, J., & Ferraro, K. (2002) 'Thirty years of ageism research', in T. D. Nelson (ed.), *Ageism, Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, pp. 247-276. Cambridge, MA: MIT Press.
- World Health Organization (WHO). (2014) *Ageing and the life course: Facts about ageing*. Retrieved 28/8/2017 from <http://www.who.int/ageing/about/facts/en/>
- Μπασκόζου, Κ. (2014) 'Πληθυσμός σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις χώρες υπό μνημόνιο ειδικότερα', στο Θ. Ζαχαρόπουλος & Ο. Καμινιώτη (επιμ.), *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα – Ετήσια Έκθεση 2014*, σελ. 131-155. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Χαϊκάλης-Πετρίτσης, Ε. (υπό δημοσίευση). «Ου γαρ έρχεται μόνον»: Η ηλικιακή προκατάληψη ως παράγοντας κοινωνικού αποκλεισμού. Στο Ο. Καμινιώτη (Επιμ.), *Κοινωνικές Ανισότητες, Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική – Ετήσια Έκθεση 2018*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.

Βιογραφικό Σημείωμα Χαϊκάλη-Πετρίτση Ευάγγελου, Δρ

Γεννήθηκε και μεγάλωσε στην Αθήνα. Σπούδασε ψυχολογία στο Πάντειο Πανεπιστήμιο όπου ως πρωτοετής λαμβάνει χρηματικό βραβείο για τη σειρά εισαγωγής του στο τμήμα. Το 2004 κερδίζει υποτροφία για συμμετοχή στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Erasmus το οποίο του δίνει τη δυνατότητα να παρακολουθήσει τα μαθήματα του τελευταίου εξαμήνου στο Université Catholique de Louvain στο Βέλγιο. Το 2005 του απονέμεται με άριστα το Πτυχίο Ψυχολογίας και την ίδια χρονιά μετακομίζει στην Αγγλία για να συνεχίσει ως υπότροφος του Ιδρύματος Λίλιαν Βουδούρη με μεταπτυχιακές σπουδές στην κοινωνική ψυχολογία στο Πανεπιστήμιο του Κεντ. Το 2006 κερδίζει υποτροφία από το ίδιο Πανεπιστήμιο για να εξελίξει τη μεταπτυχιακή του έρευνα σε διδακτορικό επίπεδο υπό την επίβλεψη του καθηγητή Dominic Abrams. Το 2009 ολοκληρώνει μέρος των διδακτορικών του ερευνών στο Πανεπιστήμιο της Νέας Υόρκης πλάι στον καθηγητή John Jost, το 2010 του απονέμεται ο τίτλος του διδάκτορα και το 2011 δημοσιεύει άρθρο του από τη διδακτορική του διατριβή στο ψυχολογικό περιοδικό κύρους *Personality and Social Psychology Bulletin* με τίτλο 'Why

Men (and Women) Do and Don't Rebel? Effects of System Justification on Willingness to Protest'. Από το 2012 ζει μόνιμα στην Αθήνα και εργάζεται ως ψυχολόγος και ερευνητής. Έχει συνεργαστεί με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού στο πλαίσιο ετήσιας έκθεσης όπου έχει δημοσιευτεί έρευνά του αναφορικά με το φαινόμενο του «γυάλινου γκρεμού».