

**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru Ke sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru pro regiony, s názvem: Zvýšit zaměstnanost starších pracovníků a oddálit odchod z trhu práce**

(COM(2004) 146 final)

**NEREVIDOVANÝ PŘEKLAD**

(2005/C 157/22)

**Procedurální postup**

Dne 3. března 2004 rozhodla Komise v souladu s článkem 262 Smlouvy o konzultaci Evropského hospodářského a sociálního výboru ohledně věci výše uvedené.

Sekce pro zaměstnanost, sociální záležitosti a občanství, pověřená přípravou prací Výboru v dané věci, zpracovala své stanovisko dne 24. listopadu 2004 (zpravodaj: p. DANTIN).

Na svém 413. plenárním zasedání ve dnech 15. a 16. prosince 2004 (zasedání dne 15. prosince 2004), Evropský hospodářský a sociální výbor přijal toto stanovisko: 125 hlasy pro, 1 hlas proti a 5 členů se zdrželo hlasování.

**Preambule**

I. Od října r. 2000 se uvádí ve stanovisku zpracovaném z vlastní iniciativy EHSV toto: „Výbor shledal, že téma starších pracovníků je natolik důležité, že ze své vlastní iniciativy vydává stanovisko, kde se tato otázka posuzuje z různých hledisek. Tímto iniciativním stanoviskem chtěl Výbor rovněž zdůraznit nezbytnost pozitivního přístupu vůči starším pracovníkům vzhledem k tomu, že způsob, jak je s nimi zacházeno, vychází nejen z koncepce málo solidární až diskriminační společnosti, ale v mnoha zemích způsobuje v četných případech ztrátu vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a tím pádem i pokles celkové úrovně konkurenceschopnosti. Kromě toho soudí, že pokud technický pokrok dnes umožňuje dát životu čas, je namístě, aby se organizace v naší společnosti odpovídajícím způsobem snažily dát „čas život“<sup>(1)</sup>“.

II. Obsah tohoto iniciativního stanoviska, přijatého takřka jednomyslně na plenárním zasedání, představuje jakési „acquis“ Výboru. Odráží stav jeho úvah a názorů, které k projednávanému tématu zaujímá.

III. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru pro regiony, s názvem „Zvýšit zaměstnanost starších pracovníků a oddálit odchod z trhu práce“, je námětem tohoto stanoviska, bude posouzeno ve světle očekávání, analýz, doporučení a závěrů zmíněného iniciativního stanoviska. Bude zahrnovat vše, co lze pokládat za nové přístupy.

**1. Úvod**

1.1 Na Evropské radě v Lisabonu byl Evropské unii vytýčen náročný úkol v oblasti míry zaměstnanosti. Měla by být

<sup>(1)</sup> Iniciativní stanovisko „Starší pracovníci“, článek 1.5, Úř. věst. C 14, 16.1.2001, zpravodaj: p. DANTIN.

zvýšena na „úroveň, co možná nejlíže 70 % do r. 2010“ a u žen 60 %. Tento cíl je opodstatněný jak z důvodů sociálních, tak ekonomických. Zaměstnanost je skutečně nejlepší obranou proti vyloučení ze společnosti. Poněvadž jde o podniky a o ekonomiku v celém souhrnu, je zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků rozhodující, aby se odstranil či snížil nedostatek pracovní síly a využilo se plně jejího potenciálu. Jde rovněž o to, aby se podpořil hospodářský růst, příjmy z daní a systémy sociální ochrany, vzhledem k očekávanému snižování počtu populace v aktivním věku.

1.2 Postupné uskutečňování tohoto úkolu staví většinu členských států před nevyhnutelnou výzvou nezbytného zvýšení míry zaměstnanosti především u starších pracovníků.

1.2.1 Zejména z tohoto důvodu podpora aktivního stárnutí figuruje v obou doplňujících úkolech, ke kterým se Evropská unie zavázala. Evropská rada v r. 2001 ve Stockholmu stanovila, že polovina evropské populace z věkové skupiny v rozpětí od 55 do 64 let musí být do r. 2010 zaměstnána. Evropská rada z r. 2002 v Barceloně dospěla k závěru, „že bude nutno snažit se do r. 2010 dosáhnout alespoň o 5 let postupného zvýšení skutečného průměrného věku, kdy lidé v Evropské unii přestávají pracovat.“

1.3 Ve své souhrnné zprávě Evropské radě z jara r. 2004<sup>(2)</sup> označila Komise aktivní stárnutí za jednu ze tří oblastí prioritních akcí, které vyžadují rychlé kroky za účelem realizace lisabonské strategie.

<sup>(2)</sup> COM(2004) 29 „Uskutečňeme Lisabon - Reformy pro rozšířenou Unii“, zpráva Komise pro jarní Evropskou radu.

1.4 Posuzované Sdělení má tedy oživit debatu o pokroku, jehož bylo dosaženo při naplňování úkolů ze Stockholmu a z Barcelony a při ozřejmování úlohy vlád a sociálních partnerů při prosazování aktivního stárnutí. Rovněž je odpovědí na žádost Evropské rady z Barcelony, aby se pokrok v této oblasti vyhodnocoval každoročně, vždy před každým jarním zasedáním Rady.

1.5 Obsah tohoto stanoviska je příspěvkem Evropského hospodářského a sociálního výboru k diskusi kolem „míry zaměstnanosti starších pracovníků“, která je oživena posuzovaným Sdělením a má předběžně vyvrcholit v prosinci tohoto roku.

## 2. Sdělení

2.1 Ve Sdělení se potvrzuje, že vzhledem ke stárnutí a očekávanému snížení počtu aktivního obyvatelstva se starším pracovníkům musí dostat uznání toho, čím jsou: hlavní součástí nabídky pracovní síly a klíčovým faktorem pro udržitelný rozvoj Evropské unie.

2.2 Podle něj je proto hlavní, aby byly uplatněny strategie vedoucí k udržení nabídky pracovní síly a zaručilo se zaměstnávání této věkové skupiny, a to i během období stagnace růstu zaměstnanosti.

2.3 Za tímto účelem se uvádí, že se preventivní přístup, založený na mobilizaci úplného potenciálu obyvatelstva všech věkových skupin v perspektivě životního cyklu, musí stát hlavním směrem dalšího působení.

2.3.1 V tomto směru Sdělení navrhuje, aby členské státy vypracovaly a zavedly globální strategie aktivního stárnutí, které by mohly zahrnovat:

- finanční pobídky, které by odrazovaly od předčasného odchodu do důchodu, a lepší finanční zatraktivnění práce;
- dostupnost vzdělávacích a školících strategií po celou dobu života;
- účinné aktivní politiky na trhu práce;
- dobré pracovní podmínky, podporující udržení si pracovního místa, zejména pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a pružné pracovní úvazky.

2.3.2 Rovněž se uvádí, že je nezbytná vyšší účast a nasazení sociálních partnerů při koncipování a zavádění globálních strategií aktivního stárnutí. Upřesňuje se, že právě oni mají zvlášť významnou úlohu, kterou plní prostřednictvím kolektivních smluv.

2.4 Za povšimnutí stojí – až se k tomu vrátíme v dalším textu stanoviska – že se sdělení nevěnuje analýze příčin, které vedou k těm situacím a jejich vývoji, jež jsou ostatně popsány podrobným a precizním způsobem, a že se málo šíří o rozhodnutích Rady z Barcelony.

## 3. Situace

3.1 Do r. 2030 bude v 25 zemích Evropské unie 110 milionů osob starších 65 let, zatímco v r. 2000 byl jejich počet jen 71 milionů, a aktivní populaci bude tvořit 280 milionů osob, oproti dnešním 303 milionům, čímž se změní poměr z 4,27 na 2,55.

3.2 Paralelně s tímto vývojem zaznamenalo i rozložení práce v průběhu životního cyklu za posledních dvacet let velké a převratné změny.

3.2.1 Mladí lidé vstupují na pracovní trh později, a to kvůli prodloužení školní docházky, vzdělávání a obtížím, s nimiž se setkávají při hledání odpovídajícího zaměstnání<sup>(3)</sup>.

3.2.2 Míra zaměstnanosti celé populace po dosažení věku 55 let se v Evropě podstatně snížila během posledních tří desetiletí, ale v menší míře také za Atlantikem: ve věkové skupině 55-64 let činila 37 % v r. 1999 v Evropské unii a 55 % ve Spojených státech<sup>(4)</sup>. V r. 2002, zaznamenáváme v Evropě výrazný rozdíl mezi muži (50,1 %) a ženami (30,25 %), což dohromady činí 40,1 %.

3.2.3 Míra zaměstnanosti neustále klesala od 70. let až do nedávné doby, přičemž výrazně a soustavně, se zvýrazněním tendence mezi r. 1980 a 1985<sup>(5)</sup>. Takto došlo k propadu mezi r. 1971 a 1999 o 47,4 % ve Francii, 45,8 % v Nizozemsku, 39 % ve Španělsku, 38,7 % v Německu, 30 % v Irsku, 29 % v Portugalsku a ve Spojeném Království. V r. 2002 činila pro věkovou skupinu 55 – 64 let 40,1 % v EU15 a 38,7 % v EU25. V příloze jsou uvedeny globální vývojové směry v jednotlivých členských státech od r. 1997 do r. 2002<sup>(6)</sup>. Dalo by se jistě hovořit o individualizaci tohoto vývoje věkových skupin. Avšak neodráží to vždy rozšíření možnosti individuální volby. Předčasný odchod je obecně vzato v některých členských státech častěji vynucený než zvolený dobrovolně. Flexibilita konce životního cyklu v práci vyjadřuje spíše tlak, kterým na trhu práce působí strategie podniků v oblasti pracovní síly a orgánů veřejné moci, které jsou s nimi v korelaci<sup>(7)</sup>, jakožto často i koncepce důchodových režimů.

<sup>(3)</sup> Stanovisko EHSV „Nezaměstnanost mladých“, ÚV C 18 z 22. ledna 96, zpravodaj p. RUPP.

<sup>(4)</sup> Příspěvek Evropské komise Sociální radě v Lisabonu, zdroj Eurostat.

<sup>(5)</sup> Zdroj Eurostat „Studie aktivní populace“, r.1999.

<sup>(6)</sup> Viz příloha 1.

<sup>(7)</sup> Guillemard r. 1986; Casey a Laczko, r.1989.

3.3 Život v práci měl takto tendenci zkracovat se z obou konců, dnes je tedy hlavně záležitostí středových věkových skupin.

3.4 Věková skupina 50 – 64 let má zvlášť velký význam pro politiku zaměstnanosti. V Evropské unii patnáctky zemí její podíl vzroste z 25 % v r. 1995 na 34,40 % v r. 2025 z celkové populace. Tento nárůst bude výrazně rychlejší ve skandinávských zemích<sup>(8)</sup>.

3.5 Tento vývoj je obzvlášť znepokojivý z hlediska perspektivy zvýrazněného demografického stárnutí, které postihne Evropskou unii<sup>(9)</sup>. Konec první dekády století by měl být poznamenán událostí, jejíž symbolika nedokáže zakrýt znepokojivou skutečnost: počet osob mladších 20 let se sníží oproti počtu osob nad 60 let. Jde jen o jednu etapu ve vývoji, která by mohla v příštích padesáti letech zaznamenat zdvojnásobení poměru mezi populací odcházející z pracovního trhu a populací v aktivním věku (ze 4 ku 10 na 8 ku 10)<sup>(10)</sup>.

3.6 Z projednávaného sdělení nicméně vyplývá, že bylo nedávno dosaženo pokroku při uskutečňování cílů ze Stockholmu a z Barcelony. Takže v r. 2002 se zaměstnanost starších pracovníků zvýšila o 5,4 %, což zvýšilo míru zaměstnanosti o 1,3 bodu, takže činí 40,1 %. Nárůst průměrného věku při odchodu z pracovního procesu změnil hodnotu 60,4 let v r. 2001 na 60,8 let v r. 2002.

3.6.1 Nicméně, bylo by předčasné, jak se upřesňuje ve Sdělení, interpretovat zvyšování věku odchodu z práce jako silný signál pozitivní tendence, protože údaje se týkají pouze dvou let.

3.6.2 Nehledě na obtíže, spojené s nedávným zavedením některých reforem, bylo by přesto užitečné provést analýzu, přičemž lépe, než jak činí Sdělení, a to co nejpodrobnější ohledně důvodů, které vedly k tomuto obratu, aby se z ní vytěžily případné praktické kroky.

3.6.3 Jako nezbytné se v celém tomto rámci jeví zjistit, jaký podíl na takovém obratu má zavedení opatření, jejichž primárním, ne-li jediným cílem, je právě zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků, a jaký podíl mají dopady, nepřímo vyplývající ze změn, které byly učiněny v sociálních systémech, jejichž cílem bylo především zajištění jejich další ekonomické životnosti, jež je destabilizována celou situací a demografickými prognózami.

<sup>(8)</sup> Eurostat. Demografické projekce, r. 1997 (základní scénář).

<sup>(9)</sup> „Situace a demografické perspektivy EU“, zpravodaj p. BURNEL.

<sup>(10)</sup> „Věk a zaměstnanost v horizontu r. 2010“ Francouzská hospodářská a sociální rada, říjen 2001, zpravodaj p. QUINTREAU.

3.7 Nicméně z toho rovněž vyplývá, že ve věkové skupině 55-64 let a v průměru za období let 1995-2002 pouze 35 % zaměstnanců opouští trh práce v zákonem stanoveném důchodovém věku; 22 % odchází do předčasného důchodu; 17 % do invalidního; 13 % kvůli individuálnímu či kolektivnímu propouštění a 13 % rovněž z dalších různých důvodů<sup>(11)</sup>.

3.7.1 I když se tato čísla zlepšila v průběhu posledních let, zůstávají nadále poučná. Zatímco v 80. letech jsme se mohli domnívat, že výrazný počet předčasných odchodů do důchodu – a odchodů do invalidního důchodu, což lze někdy pokládat za náhradu předčasného odchodu do důchodu – souvisel s výraznou průmyslovou restrukturalizací v dané době, dnes se zdá, že takovéto vysvětlení je nedostačující, vzhledem k přetrvávání této situace, jelikož stále pouze 35 % zaměstnanců opouští trh práce v zákonem stanoveném důchodovém věku.

#### 4. Nástin řešení, návrhy obsažené ve Sdělení

4.1 Nová rovnováha poměru mezi aktivními a neaktivními, vývoj průměrného věku odchodu z pracovního trhu, udržení optimálního objemu pracovních sil vzhledem k demografickým prognózám Evropské unie půjde nejprve skrze zvýšení míry aktivního zapojení zaměstnanců ve věku přes 55 let. Samozřejmě se to musí vměstnat do rámce žádoucí rovnováhy mezi prací a důchodem, volnem a prací, což jsou vzorové hodnoty evropského sociálního modelu.

4.2 Takováto konverze se musí plánovat ve střednědobém horizontu při současném uplatňování politiky zaměstnatelnosti během celého aktivního pracovního života a rekvalifikace zaměstnanců starších 40 let, jak v případě žen, tak i mužů. Je vskutku obtížné uvěřit v daném ohledu scénáři o spontánní harmonii, kde by stačilo obrátit tendenci na trhu práce k tomu, aby si podniky ponechaly své starší zaměstnance.

4.2.1 Kromě konkrétních akcí, které je třeba podniknout, se jako zásadní jeví, aby se na úrovni vnímání učinilo vše pro **dosažení změny mentality a uvědomění, jak u podniků tak i zaměstnanců**. Je třeba, aby bylo zapojení do pracovního procesu po dosažení 55 let považováno za zhodnocující jak zaměstnanci, tak podniky, a aby si veřejné služby uvědomovaly výhody, které jim mohou nabídnout starší pracovníci (nabytá zkušenost, know how, předávání vědomostí...). **Pokud nedojde k tomuto kolektivnímu uvědomění, pak konkrétní opatření, která by byla přijata, nedosáhnou plné účinnosti**.

<sup>(11)</sup> Zdroj: Eurostat „Šetření o pracovní síle“, Výsledek z jara r. 2003.

4.2.2 Za tímto účelem Výbor ve svém iniciativním stanovisku z října r. 2002 <sup>(12)</sup> navrhl Komisi, aby podnikla ve vzájemné součinnosti s členskými státy rozsáhlou informační a osvětovou kampaň, čímž by se přispělo k pozitivnímu vnímání úlohy, kterou mohou hrát zaměstnanci, stárnoucí jak v podnicích, tak ve veřejných službách.

4.2.2.1 EHSV s radostí konstatuje, že „Zpráva Skupiny vysoké úrovně o budoucnosti sociální politiky v rozšířené EU“, vydaná koncem prvního pololetí r. 2004, přebírá návrh Výboru.

4.2.3 Kromě toho je nutné mnohem lépe poznat úlohu, jakou hrají stárnoucí jedinci v sociální ekonomice, jak svou roli, kterou plní v rodině, tak dobrovolnickou činností v občanské společnosti, demokratických institucích, nevládních organizacích a obecněji v asociační činnosti. Pak bude možné z těchto pozorování konkrétně poměřit zdroje dynamiky, inovací a efektivity, které jsou jim vlastní.

4.3 Komise ve svém Sdělení předkládá „Klíčové podmínky pro prosazování zaměstnanosti starších pracovníků“.

#### 4.3.1 Předčasné důchody a finanční pobídky

Poté, co bylo konstatováno, že 20 % zaměstnanců opouští své poslední zaměstnání odchodem do předčasného důchodu, což jsou asi 3 miliony zaměstnanců, navrhuje se ve Sdělení znovu posoudit „*finanční pobídky*“ k udržení platných řešení na trhu práce.

4.3.1.1 Podle Výboru je třeba na daný návrh, který lze srovnat se Sdělením „Modernizovat sociální ochranu: pracovat musí být výhodnější“, <sup>(13)</sup> nahlížet pozitivně v závislosti na kvalitě a povaze zaváděných prvků. Ovšem ani tato koncepce přes svou užitečnost nedokáže smazat určující váhu objektivních okolností pro situaci zaměstnanců, jako je stupeň jejich zaměstnatelnosti, řízení lidských zdrojů během celé kariéry a zejména v její druhé části, a obecněji vzato i pro situaci, která je dána rámcovou politikou, vedenou podnikem. Vedle toho lze rovněž volit individuální plány zaměstnance, týkající se jeho soukromého života.

4.3.1.2 Skutečně, vzhledem ke stálému a exponenciálnímu vývoji výrobního aparátu a výrobních procesů, vzhledem k ekonomice, která je soustavně v pohybu, a s ohledem na

<sup>(12)</sup> „Starší pracovníci“ – Zpravodaj: p. DANTIN – ÚV C 14 z 16.1.2001.

<sup>(13)</sup> Viz SOC/162 – Zpravodajka: pí St-HILL.

neustále se rozvíjející trh se podniky musí přizpůsobovat, vyvíjet, restrukturalizovat, aby dosáhly pokroku v globalizovaném prostředí, přičemž musí zároveň dosáhnout rovnováhy mezi tím, co je sociální a co ekonomické, což jim jedině zajistí jejich dynamiku a růst. Hledají proto svůj manévrovací prostor, možnost dýchat.

4.3.1.3 Tento manévrovací prostor často nalézají v množství a kvalitě zaměstnanosti starších pracovníků. Obzvláště to platí v případě „sociálních plánů“, následujících po restrukturalizaci.

4.3.1.4 Kromě toho, „sociální plány“ zavádějící předčasné odchody do důchodu, umožňují podnikům, aby nahradily starší pracovníky, které pokládají za málo produktivní a jejich kompetence za zastaralé, mladšími pracovníky, přičemž často v menším počtu. Domnívají se, že tak mohou zlepšit svou konkurenceschopnost, přičemž zároveň odlehčí objemu mzdových prostředků a vylepší si věkovou strukturu. I když je to obtížné, je tato situace mnohdy vyvolána nedostatečným řízením lidských zdrojů a nedostatečným uplatněním výhledového hospodaření s pracovními místy a kvalifikací. Všechny tyto situace byly obecně vzato umožněny v jednotlivých členských státech opatřeními, která byla přijata orgány veřejné moci anebo systémy sociálního zabezpečení.

4.3.1.5 Toto všechno však nemůže zastřít volbu samotných pracovníků. Mezi těmi, kdo byli posláni do předčasného důchodu, si jen 4 z 10 přáli pokračovat ve své profesní kariéře <sup>(14)</sup>. Takže vedle pracujících postižených skutečnou pracovní neschopností, nelze přehlížet časté přání dostat se tímto postupem k nové atraktivní formě dělení se o plody růstu, tuto neochotu chodit do práce či nedostatečnost až neexistenci diverzifikace funkcí, valorizace pracovišť, kde nejčastějším pravidlem byla rotace na pracovišti, někdy víc jak čtyřicet let, což všechno vede k touze po jiném způsobu života. A často i s pocitem, že se již „napracovali dost“, dobrovolně odcházejí, často proto, že nedostali žádnou nabídku lépe vyhovujícího místa.

4.3.1.6 Za současných podmínek lze tvrdit, že jsou zájmy zaměstnance a podniku často v souladu, či jinými slovy, že existuje objektivní spojení, které je obvykle vyjádřeno v kolektivních smlouvách, uzavíraných sociálními partnery na různých úrovních vyjednávání, včetně úrovně podnikové.

<sup>(14)</sup> Evropská nadace pro zkvalitnění životních a pracovních podmínek: „Boj proti věkovým bariérám v zaměstnání“, 1999.



4.3.1.7 Všechna tato konstatování a veškerá výše uvedená problematika leží v centru snahy „odůvodnit“ předčasné důchody. Pokud chceme něco změnit, musíme se zaměřit na celý tento uvedený stav, doplněný o výklad v článku 4.3.2 .

#### 4.3.2 Reforma předčasných důchodů

Ve Sdělení se rovněž v obecné poloze poukazuje na nezbytnost reformy systému předčasných důchodů. EHSV může tuto obecnou orientaci hodnotit pozitivně, pokud má vést výhradně k tomu, že si starší pracovníci zachovají svoje zaměstnání, a nikoliv k jejich nezaměstnanosti, neboť cílem je zvýšení míry zaměstnanosti. Je tedy namístě zdůraznit, jak to učinila Komise, „že veškeré pobídky k tomu, aby si starší pracovníci udrželi své zaměstnání, musí samozřejmě odrážet reálné perspektivy zaměstnanosti“, neboť až do této chvíle jsou předčasné důchody hlavně jen prostředkem, který dostal trh práce k dispozici, aby srovnal sociální náklady spojené s dlouhodobou nezaměstnaností a vyřazením z pracovního procesu. Jinými slovy, předčasné důchody se využívaly jako nástroj „politiky zaměstnanosti“, anebo přesněji řečeno, jako nástroj politiky vedené proti nezaměstnanosti. Můžeme si povšimnout, že v mnoha členských státech se často staly – a jsou tak i podniky chápány – nástrojem pro řízení stavu zaměstnanců, a zaměstnanci pak jako sociální výhoda a získaný právní nárok.

4.3.2.1 Nicméně, jsou dva případy předčasného důchodu, které zasluhují pozornosti a zejména i opatrnosti:

- odeslání do předčasného důchodu při komplexní restrukturalizaci, jakkoliv platí z hlediska sociální soudržnosti, že je lepší mít „mladého“ důchodce než „starého“ dlouhodobě nezaměstnaného bez perspektivy opětovného zaměstnání. Nutno si uvědomit, že nemáme za sebou všechny průmyslové změny, zejména s ohledem na rozšíření Unie;
- odeslání do předčasného důchodu, úplného či částečného, oproti ekvivalentnímu náboru žadatelů o zaměstnání, jakkoliv i tady platí, že je lepší mít důchodce než nezaměstnaného, jemuž se nenabízí žádná možnost zapojení se do aktivního procesu.

4.3.2.2 Kromě toho mohou být předčasné důchody určitým řešením pro starší pracovníky, kteří pracují v obzvlášť těžkých pracovních podmínkách. I když celkově se prodloužila doba života ve stáří, nejsou na tom všichni úplně stejně. Objevují se výrazné rozdíly podle sociálních skupin, zejména mezi skupinou „řídících pracovníků“ a skupinou „dělníků“. Takto v r. 1999 byla naděje na dožití takového řídícího pracovníka 44,5 roku oproti 35 a 38 letům u dělníka<sup>(15)</sup>. Jakékoliv úvahy, týkající se délky života prožitého v práci a mimo práci musí tyto údaje brát v úvahu. Snížení těchto nerovností je velkým úkolem.

<sup>(15)</sup> Idem 9.

#### 4.3.3. Dobré podmínky hygieny a bezpečnosti zdraví při práci

Ve Sdělení se oprávněně zdůrazňuje, že druhým důvodem, který vede pracovníky k opouštění pracovního trhu, je dlouhodobá nemoc nebo invalidita. Týká se to skutečně více jak 15 % příslušné části obyvatelstva.

4.3.3.1. Tento stav je nicméně nutno relativizovat tam, kde se některé členské státy uchýlily k přiznání invalidního důchodu mnoha nezaměstnaným, anebo téhož využili namísto předčasných důchodů<sup>(16)</sup>.

4.3.3.2. V každém případě je zřejmé, že zlepšení pracovních podmínek, které tak lépe chrání zdraví a fyzickou integritu po celou dobu aktivního života v práci, představuje prvky, přispívající k udržení zaměstnanců na jejich pracovišti. Stejně tak ergonomie, studium pracovišť a jejich namáhavosti, definování úkolů, jejich modifikace a vylepšování, **kvalita pracoviště během celého aktivního života v práci**, je středobodem problematiky udržení zaměstnanosti u starších pracovníků v druhé polovině jejich kariéry.

4.3.3.3. Nicméně, a to zcela obecně, by neměla být trvalá pracovní neschopnost pokládána za stav, který systematicky vede k odchodu z trhu práce. Zaměstnanci, kteří se stávají pracovníky s postižením během svého profesionálního života, totiž představují lidský kapitál velké potenciační hodnoty. Po nezbytných úpravách, readaptaci, doplňujícím vzdělání a doškolení mohou získat velké schopnosti vykonávat jinou práci než tu, kterou by jim jejich postižení normálně zabránilo vykonávat. Z tohoto hlediska i pro větší efektivnost by bylo účelné zjistit, jaký by byl dopad kumulace příjmů, pocházejících z invalidního důchodu a mzdových příjmů.

#### 4.3.4. Flexibilní formy organizace práce

4.3.4.1. Flexibilní formy organizace práce před dosažením zákonem stanoveného věku pro odchod do důchodu jsou dalším skladebným prvkem pracovních podmínek, které mohou podporovat udržení zaměstnanosti starších pracovníků. Sledování na národní úrovni často ukazují, že významná část starších pracovníků by dala přednost postupnému odchodu do důchodu, zejména z důvodu zdravotních problémů spojených se stárnutím, ale také proto, aby se zmírnil přechod z aktivního pracovního zapojení do života mimo pracovní proces. Spíše než „datem odstřížení“ by se předčasné důchod měl stát procesem, skrze který si příslušní pracovníci s plynoucím časem zvolí postupné zkracování délky pracovní doby.

<sup>(16)</sup> Idem 1 (článek 3.3.3).

4.3.4.2. Ovšem vzhledem k tomu, že se v zásadě prakticky výhradně kalkuluje s ostrou hranicí pro odchod do důchodu, nejsou brány v potaz podmínky zaměstnávání starších pracovníků. Pozitivní opatření upravující konec kariéry, jako jsou postupná předdůchodová opatření, byla nejčastěji „kanibalsky pohlcena“ lpěním na úplném předčasném důchodu, a nedošlo proto k žádoucímu vývoji. Tato situace se musí změnit. Důchod by se měl spíše než událostí, kterou je snaha co možná nejlépe uspišit, stát procesem „zvoleným a postupným“, skrze který si zaměstnanci mohou v rámci souhrnu kolektivních záruk postupně zkracovat svůj pracovní úvazek.

#### 4.3.5. Soustavný přístup ke vzdělávání

Do popředí je třeba dostat následující koncepci: *„Potenciál produktivity starších pracovníků není snižován věkem, ale zastaralým kvalifikací, což je možné napravit vzděláváním.“* <sup>(17)</sup>

K tomu, co je uvedeno výše, je namístě upřesnit, že nestačí razit politiku pro věkovou skupinu v rozmezí 40-50 let. Poněvadž, jak oprávněně poznamenala Nejvyšší rada pro zaměstnanost v Belgii *„Politika usilující o změnu problematiky starších pracovníků přichází příliš pozdě, pokud zahrnuje jen tuto kategorii zaměstnanců. Proto je nezbytné řídit stav zaměstnanců s ohledem na věk od okamžiku, kdy tito pracovníci vstupují do pracovního procesu“* <sup>(18)</sup>.

4.3.5.1. Ačkoliv se „celoživotní výchova a vzdělávání“ staly obehnanou písničkou i hlavním prvkem evropské politiky zaměstnanosti, je nutno s velkým znepokojením konstatovat procento pracovních sil zapojených do výchovy a vzdělávání. Toto procento činí v průměru pouze 14 % u věkové skupiny 25-29 let, a pak pravidelně postupně klesá, jak dochází ke stárnutí, až se dostává asi na 5 % u věkové skupiny 55-64 let <sup>(19)</sup>. Tato tendence zaznamenala během posledních let velmi skromné, ne-li přímo nulové zlepšení.

4.3.5.2. Ve výrobním systému, kde pracovní místa vyžadují stále vyšší míru odbornosti a know how, nepřestává tato situace znepokojovat nejen kvůli míře zaměstnanosti starších pracovníků, ale v širším pohledu i kvůli evropské konkurenceschopnosti. Je žádoucí, ne-li přímo nezbytné, aby tato situace byla překonána:

- podniky, které musí zabudovat do své strategie vzdělávání, jakožto středně- a dlouhodobou investici, a nikoliv jen jako akci, odůvodňující rychlou, ne-li okamžitou návratnost investic;
- zaměstnanci, kterým mnohdy činí potíže se vzdělávat, buď kvůli nedostatku nadšení, což je často případ zaměstnanců s malou či žádnou kvalifikací, či proto, že si připadají

<sup>(17)</sup> Mezinárodní šetření o gramotnosti dospělých v OECD (International Adult Literacy Survey – IALS).

<sup>(18)</sup> Idem 1 (4.3.2).

<sup>(19)</sup> Idem 10.

neschopní vzhledem ke svým neúspěchům ve škole, anebo proto, že to nepocítují jako nezbytné vzhledem k blížícímu se konci jejich pracovní kariéry.

4.3.5.3. Je zcela zřejmé, že v případě této problematiky může být determinující úloha sociálních partnerů na všech stupních vyjednávání. Za tím účelem může „Akční rámec pro celoživotní rozvoj schopností a kvalifikace“, uzavřený s evropskými sociálními partnery, představovat výrazné úsilí k prosazení celoživotního doškolení všech věkových skupin. Zároveň nabývá rovněž prvořadého významu úloha veřejné moci, která má zaručit vytváření rámce, příznivého pro rozvoj celoživotního vzdělávání.

4.3.5.4. Nicméně, odborné školení, celoživotní výchova a vzdělávání nesmí být posuzovány odděleně. Musí být základem řízení pracovní kariéry zaměstnanců. Jde o to zajistit tímto vzděláváním motivovanost v každém období věku tím, že dojde ke zhodnocení schopnosti a profesionální dráha získá větší dynamiku. Z tohoto pohledu se bilancování schopností, upevnění získaných znalostí stává o to více nástroji, které je nutno rozvíjet v rámci individuálních profesních plánů, sladěných s plány podniku.

4.3.5.5. Evropská unie čelí výzvě, jejíž nároky jsou značné, a na niž zčásti závisí i úspěch lisabonské strategie. Je třeba obecně zvyšovat účast zaměstnanců na odborném vzdělávání, a tím zároveň zlepšovat celkovou úroveň znalostí a schopností starších pracovníků.

#### 4.3.6. Aktivní účinné politiky na trhu práce

4.3.6.1. EHSV sdílí stanovisko, vyjádřené ve Sdělení, kde se uvádí: *„aby se pracovníci udrželi déle v zaměstnání, je nutno předjímat změny a úspěšně řídit hospodářské restrukturalizace“*. Tato analýza se dotýká jedné z příčin situací, analyzovaných v tomto stanovisku v bodě 4.3.1.4, kde se uvádí v podstatě to, že daná situace je dána: *„zejména nedostatečným uplatněním výhledového hospodaření s pracovními místy a kvalifikací.“*

4.3.6.2. EHSV sdílí rovněž myšlenku, podle níž: *„Je obzvlášť důležité zavést individualizované přístupy, které odpovídají potřebám jednotlivců, zejména centra pro orientaci, speciální vzdělávání a systémy externí rekvalifikace.“* Za tím účelem může být účelné, jak to činí Sdělení a jak se to i praktikuje v některých členských státech, uvažovat o aktivnější pomoci v nezaměstnanosti tím, že se kvalifikace budou získávat a rozvíjet směrem k usnadnění nábory nezaměstnaných starších pracovníků a zároveň udržení si nároku na podporu v nezaměstnanosti, nabídkou takové orientace, která pomůže k přechodu na jiné místo anebo k samostatné výdělečné činnosti.

4.3.6.3 Zavádění „Aktivní účinné politiky na trhu práce“ se týká zároveň jak poptávky tak nabídky zaměstnání. Z tohoto pohledu souhrn doporučení, která jsou jádrem sdělení, tento princip sdílí, což je pro Výbor potěšitelné, neboť tato rovnováha je jednou z podmínek pro směřování k hmatatelnému pokroku.

#### 4.3.7. Zlepšení kvality zaměstnání

4.3.7.1. Ve Sdělení se zcela oprávněně zdůrazňuje, že kvalita zaměstnání je obecně vzato rozhodující pro to, aby se na trh pracovních míst vrátili starší pracovníci, anebo se na něm udrželi. Zároveň je odchod z trhu práce u starších zaměstnanců, jejichž pracovní místo je průměrné kvality, až čtyřnásobně vyšší, než u starších pracovníků, jejichž pracovní místo je kvalitnější, ale také dvakrát vyšší, než u mladých pracovníků, kteří mají zaměstnání průměrné kvality<sup>(20)</sup>. Tato část Sdělení by nabyla na konkrétnosti a stala se předmětem diskuse, pokud by se pokusila definovat koncepci „kvalitního zaměstnání“ a pokud by předložila nástin řešení, které se má zavést. Přejmenším by bylo užitečné shrnout, jak k tomu přistupovaly předchozí materiály (COM(2003) 728 z 26.11.2003; Zpráva Zaměstnanost v Evropě r. 2002).

#### 4.4 Další návrhy a úvahy

- Obecně vzato, i pro souhrn směrů z Lisabonu se realizace „Strategie/zvýšení věku odchodu z trhu práce“ prosadí s větší účinností, je-li prováděna nutnou mírou růstu příznivou pro zaměstnanost.
- Otevřená koordinační metoda se používá pro různé aspekty, které souvisejí s důchody. Avšak pokud jde o „aktivní stárnutí“ uvádí Sdělení „paritní hodnotící program“ zavedený v rámci evropské strategie pro zaměstnanost. Je obtížné hodnotit důvody, vedoucí k tomu, že budeme mít co do činění s dvěma různými procesy. Pragmaticky vzato a s ohledem na účinnost se užitečným jeví soustředit se nadále na koncepci „věk odchodu z trhu práce“, tedy globálně na důchod, a v důsledku toho upřednostňovat otevřenou koordinační metodu.
- Pokud jde o směry Evropské rady ze Stockholmu, a s ohledem na předchozí kapitoly, připojuje se EHSV k akčním krokům, uváděným ve Sdělení. A ohledně „Task-force pro zaměstnanost“ odkazujeme na stanovisko Výboru k jeho obsahu.<sup>(21)</sup>

<sup>(20)</sup> COM(2003) 728 „Zlepšení kvality zaměstnání: studie nedávno dosaženého pokroku“.

<sup>(21)</sup> Stanovisko EHSV „Podpůrná opatření pro zaměstnanost“ Zprávdajka: pí Hornung-Draus, spoluzpravodaj: p. Greif – Ú.V. C 110 z 30.04.2004.

Nicméně lze pokračovat v předkládání dalších návrhů „a úvah“, či v jejich lepší konkretizaci.

#### 4.4.1 Nábor

Nábor je strategickým prvkem míry zaměstnanosti starších pracovníků<sup>(22)</sup>. Tento aspekt byl nicméně v obecných úvahách zcela opominut. Ani pro Sdělení není tento aspekt ústředním prvkem, který by se dotýkal jak psychologického přístupu k problematice, diskriminace, tak i respektování Listiny základních práv Evropské unie.

4.4.1.1. Hlavní však je, aby byly zdolány všechny formy diskriminace v oblasti nábora, i ty, které souvisejí s věkem, což je téma námi posuzovaného sdělení. Metody nábora musí vylučovat, aby se věk stal výběrovým kritériem, naopak, musí se více snažit vypíchnout a ocenit schopnosti nabyté v minulosti každým jedincem na základě získaných profesních zkušeností. Je určitě důležité, aby se vzaly v potaz aspirace a volba těchto pracovníků, a zejména požadavky na diferencovanou práci (úvazek, rozvrh, pracovní doba...).

4.4.1.2. Z tohoto hlediska je poučné konstatování, že například u bezpočtu konkursů, dávajících v některých členských státech právo na získání zaměstnání ve veřejné funkci, je časté omezení věkovou hranicí, která je většinou stanovena kolem 40 let. Znamená to, že žadatel o zaměstnání, kterému je přes 40 let a přichází ze soukromého sektoru, se nemůže ucházet o zaměstnání ve veřejném sektoru. Takováto segregace není přípustná: zamezuje, aby se nezaměstnaný, ať už běžně či vysoce kvalifikovaný a odpovídající profilem vypsánému místu, na existující pozici dostal, a zároveň ochuzuje veřejný sektor o zkušenost pracovníka vzešlého z konkurenčního sektoru. V tomto ohledu nesou celou odpovědnost členské státy. Pokud jde o Evropskou unii, zdůrazňujeme, že teprve v dubnu r. 2002 přistoupila Komise na to, že zruší věkové limity pro své náborové procedury, a to na základě připomínek Evropského ombudsmana. Zcela nedávno, v červenci 2004, Ombudsman požádal Komisi na základě jisté stížnosti, aby zrušila věkovou hranici pro nábor stážístů. Shledal, že jde o neoprávněnou diskriminaci, přičemž sám stěžovatel uvedl, že je tato praxe v rozporu s Listinou základních práv EU.

4.4.1.3. Kromě toho nutno uvést, že množící se předčasné důchody posílily znehodnocení pozice stárnoucích pracovníků na trhu pracovních míst, a tudíž i jejich přijímání do zaměstnání. Snížení věkové hranice k usnadnění předčasného odchodu mělo velké dopady na tyto pracovníky, poněvadž se v povědomí zaměstnavatelů změnila věková hranice, od které lze pracovníky považovat za „příliš staré“.

<sup>(22)</sup> Idem 11.

4.4.1.4. Stejně tak z psychologického hlediska, starší či stárnoucí pracovník, znající chování podniku, implicitně cítí, že není prioritně popisován jako někdo, kdo se blíží věku, kdy si zasluhuje odchod do důchodu a odpočinek. Stal se tím, kdo je definován jakožto „práce neschopný“ či „nezaměstnatelný“. Pokud téměř polovina těch, pro které se důchod stává aktuální, je předčasně vyřazena z činného života „invaliditou“, což byl případ některých zemí EU, je tendence považovat období života mimo pracovní proces nikoliv jako dobu čerpání práva na odpočinek, ale jako období neschopnosti pracovat. Podobné vnímání věku, díky nálepkovému efektu, se neděje bez toho, že by se neměnilo i chování, takže dochází v myslích pracovníků a zejména i v jejich jednání k rozvoji pocitu vytěšňování na okraj trhu práce, tudíž i z nábory, ale také z podniku a in fine ze samotné společnosti.

4.4.1.5. Ve stejném duchu Listiny základních práv Evropské unie, vytvořila směrnice 2000/78/EK obecný rámec ve smyslu podpory rovnosti v oblasti zaměstnanosti a práce. Zakazuje za určitých podmínek diskriminaci, především věkovou. Tato směrnice by měla být implementována nejpozději do prosince r. 2003. Bude užitečné provést v blízké době bilanci jejího uplatnění a zároveň tím změřit dosah její účinnosti.

#### 4.4.2. Flexibilita

Byla posouzena koncepce pružnosti věku pro odchod do důchodu, stejně jako zavedení flexibilní formy organizace práce v oblasti předčasných důchodů (viz 4.3.2). Stejně úvahy platí pro odchod do důchodu v zákonem stanoveném věku. Čtyři zaměstnanci z deseti by si totiž přáli pokračovat ve své činnosti<sup>(23)</sup> z důvodů profesních, rodinných nebo kvůli osobnímu zájmu<sup>(24)</sup>. Je tedy namístě zavést flexibilnější způsob nastupu do důchodu, aby se dostalo těmto očekáváním.

4.4.2.1. Zaměstnancům se musí umožnit, aby své zaměstnání opouštěli postupně, a nikoliv, jak se ve většině případů dnes děje, v zákonném věku, skokově, což lze nazvat „odstřížení důchodem“. Musí být přijata ustanovení, umožňující, aby na konci pracovního života mohli zaměstnanci pracovat na 3/4, 1/3 či 1/2 úvazek. Za účelem dynamizace tohoto principu by bylo vhodné posoudit dopad případného zavedení mzdy proporcionalně vyšší než procento odpracovaných hodin.

<sup>(23)</sup> Idem 11.

„Age and Attitudes-Main Resultats from a Eurobaromètre Survey“-Commission of the EC, 1993.

<sup>(24)</sup> Idem 1 (článek 3.3.5).

4.4.2.2. Čas strávený na pracovišti by se tak mohl využít například k tomu, že úplní nováčci budou přejímat nabyté zkušenosti, zejména skrze zřízený patronát, podporu a spolupráci při školení<sup>(25)</sup> a systém střídavého vzdělávání. Všichni by tím získali: zaměstnanec dobrovolník by mohl pokračovat v hodnotné činnosti, podnik by si zachoval know how a mohl jím nakládat za pomoci školitele, a obecné zájmy pak růstem míry zaměstnávání.

#### 4.4.3. Ženy a rovnost příležitostí

Sdělení podtrhuje rozdíl mezi mírou zaměstnanosti starších žen a mužů. Je výrazný: míry zaměstnanosti jsou v poměru 30,5 % proti 50,1 %. Pokud jde o průměrný věk odchodu z trhu práce, je rozdíl malý.<sup>(26)</sup> (viz tabulka Příloha 3).

4.4.3.1. Rozdíl v míře zaměstnanosti u této věkové kategorie představuje skupinový efekt, který odráží skladbu pracovního trhu z obecného pohledu. Je vhodné poznamenat, že tento rozdíl nemá dopady, ani se neodráží v průměrném věku odchodu z trhu práce.

4.4.3.2. Zvýšit míru zaměstnanosti žen je hlavní podmínkou pro uskutečnění cílů ze Stockholmu. Míra zaměstnanosti této věkové kategorie vyplývá především z míry zaměstnanosti předchozích věkových skupin. Proto je středobodem dané problematiky obecně míra zaměstnanosti žen a nejen jejich věk odchodu z pracovního trhu.

4.4.3.3. Tato otázka, vedle ekonomických výslednic, které generuje, je dána také důvody rovnosti, které byly mnohokrát vyzdvihovány Výborem do popředí, ať již jde o zaměření ve škole, úroveň vzdělání, rovné odměňování anebo významnost funkcí zastávaných se stejnou kvalifikací.

4.4.3.4. Zvýšení míry zaměstnanosti žen je nutně podmíněno nezbytností zlepšit jejich podmínky přístupu na trh práce. Za tím účelem je třeba spustit opatření, která umožní mužům i ženám, aby sladili svůj soukromý i profesionální život rovnocenným způsobem, skrze rozvoj sítě sociálních služeb tak, aby se uspokojily potřeby dohledu a péče v soukromé sféře: nezletilí (zejména zřízení systému hlídání pro malé děti; viz tabulka Příloha 3), osoby závislé (staří lidé, nemocní ...) atd.

<sup>(25)</sup> Idem 1 (článek 4.3.4).

<sup>(26)</sup> Viz příloha 2.



#### 4.4.4 Kolektivní vyjednávání

Ve Sdělení se uvádí: „nehledě na čerstvý vývoj situace by sociální partneři měli rozšířit a intenzifikovat své úsilí jak na národní úrovni, tak v unijním rozměru, aby vytvořili novou kulturu v oblasti stárnutí a řízení změn. Až příliš často zaměstnavatelé pokračují v upřednostňování režimů předčasných důchodů“.

4.4.1.1 EHSV v tomto ohledu vítá přístup dokumentu, který v podstatě přisuzuje sociálnímu dialogu nevyhnutelnou úlohu při směřování k dosažení významnému pokroku. Výbor schvaluje a podporuje postup a přání Komise, přičemž je dále prohlubuje. Skutečně, sociální dialog a ještě lépe kolektivní vyjednávání musí být zintenzivněno na úrovni národní i unijní, musí být rozšířeno za účelem řešení „na míru“, poněvadž je čím dál méně opatření „konfekčních“ s univerzální platností. Z tohoto pohledu se kolektivní vyjednávání, chce-li zohlednit profesní specifika (namáhavost, podmínky a organizaci práce, úroveň kvalifikace...), musí rovněž týkat profesních odvětví, evropských i národních, a potažmo i podniků. Pouze za těchto podmínek mohou obecná opatření nabýt své plné účinnosti.

### 5. Zvýšení průměrného věku odchodu z trhu práce

5.1 Bod 32 závěrů Předsednictva Rady z Barcelony stanoví, že pokud jde o současnou politiku v oblasti zaměstnanosti, bude kromě jiného třeba

— „snažit se do r. 2010 postupně zvýšit asi o 5 let skutečný průměrný věk, kdy je v Evropské unii ukončována profesní činnost.“

5.2 Souhrn analýz a opatření, která byla posouzena v předcházejících člancích – a které se konkrétně týkají rozhodnutí Rady ve Stockholmu „dotáhnout na 50 % míru zaměstnanosti starších pracovníků od 55 do 64 let“ – přispívá k uskutečňování směrů z Barcelony. Každý pracovník ve věku v rozmezí od 55 do 64 let, který oddálí svůj odchod z trhu práce, se totiž podílí na zvyšování skutečného průměrného věku, kdy je v EU ukončována profesní činnost.

5.3 Uskutečňování rozhodnutí ze Stockholmu je hlavním motorem pozitivního vývoje orientace Rady z Barcelony. Takto „postupně zvyšování skutečného průměrného věku, kdy je ukončována profesní činnost“, nebude možné ani projednávat, ani hodnotit odděleně od „zvyšování míry zaměstnanosti starších pracovníků od 55 do 64 let“.

5.4 Ovšem s ohledem na těžkosti, pozorované při zvyšování míry aktivity zaměstnanců od 55 do 64 let, by nebylo rozumné

chápat koncepci z Barcelony izolovaně. Mohlo by to vést ke snaze naplnit její realizaci tak, že se navrhne posun zákonného věku, kdy vzniká nárok na důchod.

5.5 Bylo by nedůsledné představovat si podobnou hypotézu, když ani dnes není v podstatě vždy možné, aby zaměstnanci, kteří si to přejí, mohli dojít v současném rámci až na konec své pracovní kariéry.

### 6. Závěry a doporučení

6.1 Výbor potvrzuje obecnou orientaci svého stanoviska zpracovaného z vlastní iniciativy „Starší pracovníci“ z října r. 2000: „Zdůrazňuje nezbytnost pozitivního přístupu vůči starším pracovníkům, vzhledem k tomu, že způsob, jak je s nimi zacházeno, vychází nejen z koncepce málo solidární až diskriminační společnosti, ale v mnoha zemích způsobuje v četných případech ztrátu vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, a tím pádem i pokles celkové úrovně konkurenceschopnosti.“

6.1.1 V rámci této orientace je Výbor rád, že Evropská rada na jaře r. 2004 určila **aktivní stárnutí** za jednu ze tří oblastí prioritních akcí, které vyžadují rychlé kroky k uskutečnění lisabonské strategie. V tomto ohledu si Výbor cení, že si Komise zvolila prostřednictvím posuzovaného sdělení podpoření diskuse o pokroku, realizovanému při dosahování cílů ze Stockholmu a z Barcelony, a že osvětlila úlohu vlád a sociálních partnerů v prosazování aktivního stárnutí.

6.2 EHSV v obecné poloze globálně schvaluje volbu velkých akčních témat, která tvoří jádro Sdělení. Tato velká témata představující koncepci řešení budou pokládána za pozitivní, s výhradou kvality a povahy vybraných realizačních prvků, jakož i připomínek, obsažených v tomto stanovisku. Ať už jde o předčasné důchody a finanční pobídky, reformu předčasných důchodů, flexibilní způsoby organizace práce, podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo dále zkvalitňování zaměstnání.

6.2.1 Výbor se nicméně domnívá, že vedle vybraných velkých témat a konkrétních akcí, které budou podniknuty, je zásadní, aby se na úrovni vnímání **udělalo vše pro dosažení změny mentality a uvědomění, jak u podniků, tak i zaměstnanců.** Je nutné, aby i po dosažení 55 let byla práce považována zaměstnanci za přínosnou a aby si podniky i veřejné složky uvědomovaly výhody, které jim mohou přinést starší pracovníci. **Dokud si to kolektivně neuvědomí, pak konkrétní opatření, která by byla přijata, nedosáhnou plné míry účinnosti.**

6.2.2 Za tím účelem navrhuje Výbor Komisi, jak už to udělal ve svém iniciativním stanovisku z října 2000, rozvinout ve vzájemné součinnosti s členskými státy širokou osvětovou, informační a vysvětlující kampaň, zaměřenou na hlavní aktéry a na společnost obecně, aby se tak přispělo k vytváření pozitivního vnímání úlohy, jakou mohou hrát stárnoucí pracovníci, jak v podnicích, tak ve veřejných službách, a celkově i v celé společnosti.

6.2.2.1 EHSV s radostí konstatuje, že „Zpráva Skupiny vysoké úrovně o budoucnosti sociální politiky v rozšířené EU“, vydaná na konci 1. pololetí 2004, převzala rovněž návrh Výboru.

6.3 Vedle toho se Evropský hospodářský a sociální výbor domnívá, že:

**6.3.1 Veškeré akce podniknuté za účelem pokroku při uskutečňování usnesení ze Stockholmu či Barcelony musí vést výhradně k tomu, že si starší zaměstnanci zachovají své zaměstnání anebo do zaměstnání nastoupí.** Cílem je zvýšení míry zaměstnanosti a posun věku odchodu z trhu práce, proto musí být vyloučeno, aby změny současné situace, zejména pokud jde o předčasné důchody, vedly k nezaměstnanosti. Obecně vzato lze oprávněně zdůraznit, jak to činí Sdělení, „že samozřejmě všechny pobídky k udržení starších pracovníků v zaměstnání se musí odrazit v reálných perspektivách zaměstnanosti“.

6.3.2 EHSV soudí, že zvýšení celkové míry zaměstnanosti, anebo té, která se týká věkové skupiny 55/64 let, půjde rovněž skrze zvýšení míry zaměstnanosti těch kategorií potenciálních zaměstnanců, kteří jsou nedostatečně zastoupeni. Z tohoto hlediska musí být přijata důležitá opatření, aby se zmobilizovaly všechny nevyužité pracovní síly, které má Unie k dispozici, ať už se jedná zejména o mladé, kteří jsou často zasaženi demotivující nezaměstnaností, což je velice znepokojující pro budoucnost všeobecné výše zaměstnanosti, nebo o ženy a postižené.

6.3.3 Na odborné školení, celoživotní výchovu a vzdělávání nelze nahlížet odděleně. Musí tvořit základ pro řízení pracovní kariéry zaměstnanců. Jde o to, aby se vzděláváním zajistila **motivovanost v každém věku**, zhodnotily se schopnosti a dynamizovala profesní dráha. Jen za této podmínky bude dosaženo adekvátní úrovně schopností, a tedy i zaměstnatelnosti starších pracovníků.

6.3.3.1 Zdůrazněme v obecné rovině, že není možné, aby vedle vzdělávání byly veškeré akce, tvořící strategii směřující ke zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků, realizovány pouze počínaje skupinou 40-50 let. Politika, která má změnit problematiku starších pracovníků, přichází pozdě, pokud zahrnuje jen tuto kategorii zaměstnanců. Proto je nezbytná taková personální politika, která bere v úvahu věk od chvíle, kdy zaměstnanci vstupují do pracovního procesu.

6.3.4 Nábör se musí provádět s ohledem na jádro problematiky. Veškeré formy věkové diskriminace musí být potírány. Z tohoto pohledu je namístě provést bilanci uplatňování směrnice 2000/78/EK, která vytvořila obecný rámec ve prospěch rovnosti zacházení v oblasti zaměstnanosti. Za určitých podmínek zakazuje jakoukoliv diskriminaci, zejména věkovou. Týká se to všech věkových kategorií, zejména však starších pracovníků a mládeže.

6.3.5 Ať už jde o předčasné či řádné důchody, musí být umožněn postupný odchod ze zaměstnání. Takže spíše než „datem odstříhnutí“, událostí často co nejvíce urychlovanou, by se ukončení činnosti mělo stát procesem „zvoleným a postupným“, díky němuž by zaměstnanci mohli v rámci souhrnu smluvních záruk postupně zkracovat svůj pracovní úvazek. Toto téma by se mohlo stát prvořadým námětem hledání a postupů v rámci hlavních linií pro zaměstnanost v r. 2005.

6.3.6. Sociální dialog, a ještě lépe kolektivní vyjednávání, musí být zintenzivněny na úrovni Evropské unie i úrovni národní. Musí být rozšířeny za účelem řešení „na míru“, poněvadž je čím dál méně opatření „konfekčních“ s univerzální platností. Z tohoto pohledu se kolektivní vyjednávání, chce-li zohlednit profesní specifika (namáhavost, podmínky a organizaci práce, úroveň kvalifikace...), musí rovněž týkat profesních odvětví, evropských i národních, a potažmo i podniků.

6.3.6.1. Bylo by účelné přiznat aktivnímu stárnutí prioritní místo v nové Agendě sociální politiky po r. 2006.

6.3.7. Výbor se domnívá, že realizace usnesení ze Stockholmu je motorem pozitivního vývoje orientačních směrů Rady z Barcelony. Zároveň s tím shledává, že „*zvýšení skutečného průměrného věku ukončení profesionální činnosti*“ by nemělo být projednáváno ani hodnoceno odděleně od „*zvýšení míry zaměstnanosti pracovníků ve věku od 55 do 64 let*“.

V Bruselu dne 15. prosince 2004.

Předsedkyně

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Anne-Marie SIGMUND