

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με την «Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με θέμα “Αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και καθυστέρηση της εξόδου από την αγορά εργασίας”»

(COM(2004) 146 τελικό)

(2005/C 157/22)

Διαδικασία

Στις 3 Μαρτίου 2004 και σύμφωνα με το άρθρο 262 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Επιτροπή αποφάσισε να ζητήσει τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με την ανωτέρω ανακοίνωση.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις, Δικαιώματα του Πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 24 Νοεμβρίου 2004 με βάση την εισηγητική έκθεση του κ. DANTIN.

Κατά την 413η σύνοδο ολομέλειάς της, της 15ης και 16ης Δεκεμβρίου 2004 (συνεδρίαση της 15ης Δεκεμβρίου), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 125 ψήφους υπέρ, μία κατά και 5 αποχές την ακόλουθη γνωμοδότηση.

Προοίμιο

I. Τον Οκτώβριο του 2000, η ΕΟΚΕ σε μια γνωμοδότηση πρωτοβουλίας της ανέφερε ότι: «Η ΟΚΕ έκρινε ότι το θέμα των ηλικιωμένων εργαζομένων έχει ιδιαίτερη σημασία η οποία δικαιολογεί την έκδοση, εκ μέρους της, γνωμοδότησης πρωτοβουλίας, όπου να εξετάζονται οι διάφορες πτυχές του ζητήματος. Με την παρούσα γνωμοδότηση πρωτοβουλίας, η ΟΚΕ θέλησε, επίσης, να τονίσει την ανάγκη για μια θετική προσέγγιση όσον αφορά τους ηλικιωμένους εργαζόμενους καθώς η μεταχείριση που συχνά τους επιφυλάσσεται απορρέει όχι μόνο από μια αντίληψη περί κοινωνίας που δεν είναι και τόσο αλληλέγγυα προς αυτούς και που δημιουργεί διακρίσεις, αλλά που συνεπάγεται σε πολλές περιπτώσεις την απώλεια προσωπικού με κατάρτιση υψηλού επιπέδου και, συνεπώς, μείωση του συνολικού επιπέδου ανταγωνιστικότητας. Η ΟΚΕ θεωρεί ότι εφόσον, χάρη στις επιστημονικές προόδους, είναι σήμερα δυνατό να δίδεται “χρόνος στη ζωή”, θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες ώστε η οργάνωση της κοινωνίας μας να παρέχει “ζωή στο χρόνο” (1).

II. Το περιεχόμενο αυτής της γνωμοδότησης πρωτοβουλίας, που υιοθετήθηκε σχεδόν ομόφωνα από τη σύνοδο ολομέλειας, αντιπροσωπεύει ένα κεκτημένο της ΕΟΚΕ. Αντικατοπτρίζει τη σημερινή κατάσταση των προβληματισμών και των θέσεων σχετικά με το προς εξέταση ζήτημα.

III. Η ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με θέμα «Αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και καθυστέρηση της εξόδου από την αγορά εργασίας», που αποτελεί και το θέμα της παρούσας γνωμοδότησης, θα εξεταστεί συνεπώς στο φως των προσδοκιών, αναλύσεων, συστάσεων και συμπερασμάτων της εν λόγω γνωμοδότησης πρωτοβουλίας. Θα ενσωματώσει επίσης ό,τι δύναται να θεωρηθεί ως νέο στοιχείο.

(1) Γνωμοδότηση πρωτοβουλίας «Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι», σημείο 1.5, ΕΕ C 14 της 16.1.2001, εισηγητής: ο κ. DANTIN

1. Εισαγωγή

1.1 Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας ανέθεσε στην Ευρωπαϊκή Ένωση ένα φιλόδοξο στόχο στα θέματα της απασχόλησης. Πράγματι αυτή θα πρέπει να οδηγηθεί σε «επίπεδο που να προσεγγίζει όσο το δυνατόν το 70 % έως το 2010» και το 60 % για τις γυναίκες. Ο στόχος αυτός δικαιολογείται τόσο για κοινωνικούς λόγους όσο και από οικονομική άποψη. Η απασχόληση παραμένει πράγματι το καλύτερο οχυρό κατά του κοινωνικού αποκλεισμού. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις και την οικονομία στο σύνολό της, η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων έχει ζωτική σημασία προκειμένου να αποφευχθεί ή να μειωθεί η έλλειψη εργατικού δυναμικού χρησιμοποιώντας τα πλήρες δυναμικά του. Υπεισέρχεται, επίσης, η υποστήριξη της οικονομικής μεγέθυνσης, των φορολογικών εσόδων και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, έναντι των αναμενόμενων μειώσεων του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας.

1.2 Η προοδευτική υλοποίηση του στόχου αυτού θέτει στα περισσότερα κράτη μέλη την επιτακτική πρόκληση να αυξήσουν πάνω από όλα την απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζομένων.

1.2.1 Κυρίως γι' αυτό το λόγο η προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου αποτυπώνεται στους δύο συμπληρωματικούς στόχους που έχει θέσει στον εαυτό της η ΕΕ. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το Μάρτιο του 2001 συμφώνησε ότι ο μισός πληθυσμός της ΕΕ στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών πρέπει να είναι στην ενεργό απασχόληση μέχρι το 2010. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «μέχρι το 2010 θα πρέπει να επιδιωχθεί η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

1.3 Στη συνθετική έκθεσή της προς το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004 (2), η Επιτροπή έχει ορίσει την παράταση του επαγγελματικού βίου ως έναν από τους τρεις τομείς προτεραιότητας όπου απαιτείται ταχεία ανάληψη δράσης για να υλοποιηθεί η στρατηγική της Λισσαβόνας.

(2) COM(2004) 29, «Προώθηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας - Μεταρρυθμίσεις για τη διευρυνόμενη Ένωση», έκθεση της Επιτροπής στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

1.4 Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να προωθήσει το διάλογο σχετικά με τις εξελίξεις όσον αφορά τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης και να τονίσει το ρόλο των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου. Αναποκρίνεται επίσης στο αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης για ετήσια ανάλυση της προόδου στον τομέα αυτό πριν από κάθε εαρινό Συμβούλιο.

1.5 Το περιεχόμενο της παρούσας γνωμοδότησης είναι η συμβολή της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στη συζήτηση σχετικά με την «απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζομένων», συζήτηση που τροφοδοτήθηκε από την εν λόγω ανακοίνωση και θα πρέπει να έχει μια πρώτη κατάληξη το Δεκέμβριο.

2. Η ανακοίνωση

2.1 Η ανακοίνωση επισημαίνει ότι λόγω της γήρανσης και της επερχόμενης συρρίκνωσης του ενεργού πληθυσμού, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας πρέπει να αναγνωριστούν για αυτό που είναι, δηλαδή βασική συνιστώσα της προσφοράς εργασίας και βασικός παράγοντας για τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.2 Επομένως οι σχετικές πολιτικές είναι απαραίτητο να διατηρούν την προσφορά εργασίας και να διασφαλίζουν την απασχολησιμότητα ακόμη και σε περιόδους στασιμότητας του ποσοστού της απασχόλησης.

2.3 Η προληπτική προσέγγιση, βασιζόμενη στην επιστράτευση όλων των δυνατοτήτων των ατόμων κάθε ηλικίας με προοπτική ολόκληρη τη ζωή, πρέπει να αποτελεί το επιστέγασμα των μέτρων για την άσκηση της σχετικής πολιτικής.

2.3.1 Στο πλαίσιο αυτό προτείνει ουσιαστικά ότι, τα κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές παράτασης του επαγγελματικού βίου που θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- οικονομικά κίνητρα για την αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης και για την εξασφάλιση ικανοποιητικής ανταμοιβής από την εργασία·
- πρόσβαση στις στρατηγικές κατάρτισης και διά βίου μάθησης·
- αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας·
- καλές εργασιακές συνθήκες που συντελούν στη διατήρηση θέσεων εργασίας, ειδικότερα σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια καθώς και τις ρυθμίσεις για ευέλικτη εργασία.

2.3.2 Ωστόσο χρειάζεται πιο ενεργός συμμετοχή και εντονότερο αίσθημα ευθύνης εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών παράτασης του επαγγελματικού βίου. Διευκρινίζει ότι οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο μέσω των συλλογικών συμβάσεων.

2.4 Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς — προκειμένου να επανέλθει στο ζήτημα της ανάπτυξης της παρούσας γνωμοδότησης — ότι η ανακοίνωση δεν προβαίνει σε ανάλυση των αιτιών που οδηγούν στις καταστάσεις αυτές και στην εξέλιξή τους, οι οποίες άλλωστε περιγράφονται λεπτομερώς και με σαφήνεια στις αποφάσεις του Συμβουλίου της Βαρκελώνης.

3. Τα γεγονότα

3.1 Το 2030 θα υπάρχουν 110 εκατομμύρια άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών στην ΕΕ των 25, από 71 εκατομμύρια το 2000, και ο ενεργός πληθυσμός θα βρίσκεται στα 280 εκατομμύρια έναντι των 303 εκατομμυρίων σήμερα με συνέπεια η σχέση να διαμορφωθεί από 4,27 σε 2,55.

3.2 Παράλληλα με την εξέλιξη αυτή η κατανομή της εργασίας στον κύκλο μιας ζωής παρουσίασε τα τελευταία είκοσι χρόνια σημαντικές αλλαγές.

3.2.1 Οι νέοι εισέρχονται πολύ αργότερα στην αγορά εργασίας λόγω της επιμήκυνσης του χρόνου της εκπαίδευσης, της επιμόρφωσης αλλά και της δυσκολίας που υπάρχει να βρουν την κατάλληλη εργασία (3).

3.2.2 Το ποσοστό απασχόλησης του συνολικού πληθυσμού μετά τα 55 έχει μειωθεί αισθητά στην Ευρώπη τις τελευταίες τρεις δεκαετίες αλλά σε μικρότερο βαθμό επίσης και στην πέραν του Ατλαντικού περιοχή: έτσι η απασχόληση στις ηλικίες 55-64 ετών ήταν 37 % το 1999 στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 55 % στις Ηνωμένες Πολιτείες (4). Το 2002 στην Ευρώπη παρατηρείται ισχυρή διαφορά μεταξύ ανδρών (50,1 %) και γυναικών (30,25 %) και έτσι προκύπτει σύνολο 40,1 %.

3.2.3 Το ποσοστό απασχόλησης συνέχισε να μειώνεται μετά τη δεκαετία του '70 και αυτό έως προσφάτως, με τρόπο σημαντικό και συνεχή, με ιδιαίτερη ένταση μεταξύ 1980 και 1985 (5). Έτσι μειώθηκε μεταξύ 1971 και 1999 κατά 47,4 % στη Γαλλία, 45,8 % στην Ολλανδία, 39 % στην Ισπανία, 38,7 % στη Γερμανία, 30 % στην Ιρλανδία, 29 % στην Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Το 2002, για την κατηγορία ηλικίας 55-64 ετών ήταν 40,1 % στην ΕΕ των 15 και 38,7 % στην ΕΕ των 25. Στο Παράρτημα παρατίθεται η συνολική εξέλιξη ανά κράτος μέλος από το 1997 έως το 2002 (6). Είναι αναμφίβολως δυνατό να γίνει λόγος για τον ατομικό χαρακτήρα της πορείας των ηλικιών. Όμως αυτή δεν αντικατοπτρίζει πάντοτε τη διεύρυνση της ικανότητας ατομικών επιλογών. Η πρόωξη έξοδος είναι γενικότερα σε ορισμένα κράτη μέλη συχνά επιβεβλημένη παρά επιλεγμένη. Η ευελιξία του τέλους του κύκλου ζωής στην εργασία εκφράζει περισσότερο το βάρος της κατάστασης της αγοράς εργασίας, τις στρατηγικές των πολιτικών του εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις, και τις δημόσιες αρχές που σχετίζονται με αυτή (7) και συχνά επίσης τον τρόπο με τον οποίο είναι οργανωμένα τα καθεστώτα των συνταξιοδοτήσεων.

(3) Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Ανεργία των νέων», ΕΕ C 18 της 22ας Ιανουαρίου 1996, εισηγητής ο κ. RUPP.

(4) Συμβολή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Κοινωνικό Συμβούλιο της Λισαβώνας, πηγή: Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat).

(5) Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat) «Μελέτη του ενεργού πληθυσμού». 1999

(6) Βλ. Παράρτημα 1.

(7) Guillemard 1986· Casey και Laczko, 1989.

3.3 Ο εργατικός βίος τείνει συνεπώς να μειωθεί στα δύο άκρα του και αφορά σήμερα κυρίως τις ενδιάμεσες ομάδες ηλικίας.

3.4 Οι ηλικίες μεταξύ 50-64 ετών αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για την πολιτική της απασχόλησης. Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 το μερίδιό της θα περάσει από 25 % το 1995 σε 34,40 % το 2025 επί του συνολικού πληθυσμού. Η αύξηση αυτή θα είναι σαφώς ταχύτερη στις σκανδιναβικές χώρες ⁽⁸⁾.

3.5 Αυτή η εξέλιξη είναι ιδιαίτερα ανησυχητική στην προοπτική της αυξημένης δημογραφικής γήρανσης που πρόκειται να γνωρίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση ⁽⁹⁾. Το τέλος της πρώτης δεκαετίας του αιώνα πρόκειται να χαρακτηριστεί από ένα συμβάν του οποίου ο συμβολικός χαρακτήρας δεν μπορεί να αποκρύψει μια ανησυχητική πραγματικότητα: ο αριθμός των ατόμων κάτω των 20 ετών θα περάσει κάτω από τον αντίστοιχο αριθμό των ατόμων πάνω από 60 ετών. Πρόκειται απλώς για ένα στάδιο σε μια εξέλιξη που δέχεται να οδηγήσει τα επόμενα πενήντα χρόνια, στον τριπλασιασμό της σχέσης μεταξύ του πληθυσμού που εξέρχεται από την αγορά εργασίας και εκείνου που είναι σε ηλικία εργασίας (από 4 προς 10 σε 8 προς 10) ⁽¹⁰⁾.

3.6 Ωστόσο, η υπό εξέταση ανακοίνωση επισημαίνει ότι έχει επιτευχθεί πρόοδος στην υλοποίηση των στόχων της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης. Πράγματι, το 2002 η απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζομένων αυξήθηκε κατά 5,4 % πράγμα που αυξάνει το ποσοστό απασχόλησης κατά 1,3 σημεία προκειμένου να φτάσει το 40,1 %. Η αύξηση της μέσης ηλικίας εξόδου από την εργασία πέρασε από 60,4 έτη το 2001 σε 60,8 το 2002.

3.6.1 Θα ήταν πρόωρο να ερμηνευθεί η αύξηση της ηλικίας εξόδου ως ισχυρή ένδειξη θετικής τάσης, δεδομένου ότι τα στοιχεία αφορούν μόνον δύο έτη.

3.6.2 Παρά τις δυσκολίες που συνδέονται με την πρόσφατη εφαρμογή ορισμένων μεταρρυθμίσεων θα ήταν ωστόσο χρήσιμο, να επιχειρηθεί, καλύτερα από ότι γίνεται στην Ανακοίνωση, η όσο το δυνατόν πιο διεξοδική ανάλυση των λόγων που οδήγησαν σε αυτή την ανάκαμψη προκειμένου να εξαχθούν οι ενδεχόμενες πρακτικές.

3.6.3 Είναι επίσης αναγκαίο στα πλαίσια αυτά να παρατηρηθεί ποιο είναι το μερίδιο της ανάκαμψης αυτής που συνδέεται με την ύπαρξη μηχανισμών των οποίων ο κύριος στόχος είναι ακριβώς να ανυψώσουν το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων και πιο είναι το μερίδιο ως προς τις συνέπειες, τις έμμεσες επιπτώσεις, των τροποποιήσεων που έγιναν στα κοινωνικά συστήματα και των οποίων ο στόχος ήταν να διασφαλιστεί η οικονομική τους βιωσιμότητα που έχει τεθεί σε κίνδυνο από την κατάσταση και τις προβλέψεις στο επίπεδο της δημογραφίας.

⁽⁸⁾ Eurostat. Δημογραφικές προβλέψεις, 1997 (βασικό σενάριο)

⁽⁹⁾ «Δημογραφική κατάσταση και προοπτικές της Ε.Ε.», εισηγητής: ο κ. BURNEL

⁽¹⁰⁾ «Ηλικίες και απασχόληση στον ορίζοντα του 2010» Γαλλικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, Οκτώβριος 2001, Εισηγητής: ο κ. QUINTREAU.

3.7 Ωστόσο παραμένει το γεγονός ότι στις ηλικίες 55-64 έτη, και κατά μέσο όρο για την περίοδο 1995-2002, μόνο το 35 % των μισθωτών εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας στη νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης· το 22 % αναχωρούν με πρόωρη συνταξιοδότηση· το 17 % με αναπηρία· το 13 % λόγω ατομικής ή συλλογικής απόλυσης και το 13 % επίσης για διάφορους λόγους ⁽¹¹⁾.

3.7.1 Μολονότι οι τιμές αυτές βελτιώθηκαν κατά τα τελευταία χρόνια, παραμένουν αρκετά κατατοπιστικές. Και ενώ στη δεκαετία του '80 είχε θεωρηθεί ότι η αριθμητική σημασία των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων — και των αναχωρήσεων για λόγους αναπηρίας που μπορούν συχνά να θεωρηθούν ως υποκατάστατα πρόωρης συνταξιοδότησης — συνδέονταν με τις βιομηχανικές αναδιαρθρώσεις που ήταν έντονες την περίοδο εκείνη, σήμερα θεωρείται ότι η εξήγηση αυτή είναι ανεπαρκής καθώς η κατάσταση αυτή συνεχίζεται δεδομένου ότι το 35 % των μισθωτών εγκαταλείπουν την εργασία στην νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης.

4. Προσπάθειες επίλυσης, οι προτάσεις της Ανακοίνωσης

4.1 Η αποκατάσταση της ισορροπίας στις σχέσεις ενεργού και μη ενεργού πληθυσμού, η εξέλιξη της μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας, η διατήρηση ενός βέλτιστου όγκου δυναμικού σε σχέση με τις δημογραφικές προβλέψεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σχετίζονται κατ' αρχάς με την ανύψωση του ποσοστού δραστηριότητας των εργαζομένων πάνω από τα 55 έτη. Βεβαίως αυτό θα πρέπει να εγγραφεί στο πλαίσιο των ισορροπιών που είναι επιθυμητές μεταξύ εργασίας και συνταξιοδότησης, αναμυχής και εργασίας που αντιπροσωπεύουν τις αξίες του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

4.2 Αυτή η μεταστροφή θα πρέπει να προγραμματιστεί μεσοπρόθεσμα με την κατάρτιση μιας πολιτικής διατήρησης της δυνατότητας απασχόλησης καθόλη τη διάρκεια ζωής της εργασίας και επανειδίκευσης των εργαζομένων πάνω από 40 ετών, τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Πράγματι είναι δύσκολο να πιστέψουμε στο θέμα αυτό σε ένα σενάριο αυθόρμητης αρμονίας στο οποίο η ανατροπή της τάσης που παρατηρείται στην αγορά εργασίας θα επαρκεί για να διατηρήσουν οι επιχειρήσεις τους ηλικιωμένους μισθωτούς τους.

4.2.1 Πέρα από τις συγκεκριμένες δράσεις που θα πρέπει να αναληφθούν, είναι θεμελιώδες να επιχειρηθεί στο επίπεδο της αντίληψης του ζητήματος το κάθε τι **προκειμένου να υπάρξει μια αλλαγή της νοοτροπίας και συνειδητοποίηση τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους μισθωτούς**. Πρέπει η εργασία μετά τα 55 έτη να θεωρείται ως αξία για τους μισθωτούς και οι επιχειρήσεις ή οι δημόσιες αρχές θα πρέπει να έχουν επίγνωση των πλεονεκτημάτων που μπορούν να προκύψουν από ηλικιωμένους εργαζομένους (κεκτημένη εμπειρία, τεχνογνωσία, μετάδοση των γνώσεων ...). **Εάν δεν υπάρξει αυτή η συλλογική επίγνωση τα συγκεκριμένα μέτρα που μπορεί να υιοθετηθούν δεν θα αποδώσουν πλήρως**.

⁽¹¹⁾ Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat), «Έρευνα εργατικού δυναμικού», εαρινά αποτελέσματα 2003.

4.2.2 Στη γνωμοδότηση πρωτοβουλίας του Οκτωβρίου 2002 ⁽¹²⁾ για το θέμα αυτό, η ΕΟΚΕ είχε υποδείξει στην Επιτροπή να προωθήσει, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, μια ευρύτατη εκστρατεία ενημέρωσης και επεξήγησης προκειμένου να συμβάλει σε μια θετική αντίληψη του ρόλου που μπορούν να έχουν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στις δημόσιες υπηρεσίες.

4.2.2.1 Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει με ευχαρίστηση ότι η «Έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου για το μέλλον της κοινωνικής πολιτικής σε μία διευρυμένη ΕΕ», που δημοσιεύτηκε στα τέλη του πρώτου εξαμήνου του 2004, επαναλαμβάνει την πρόταση της ΕΟΚΕ.

4.2.3 Επιπλέον, είναι αναγκαίο να αναγνωρισθεί περισσότερο ο ρόλος που διαδραματίζουν τα γηραιά άτομα στην κοινωνική οικονομία, τόσο με το ρόλο που αναλαμβάνουν στα πλαίσια της οικογένειας όσο και με την εθελοντική εργασία στην κοινωνία των πολιτών, τους δημοκρατικούς θεσμούς, τους ΜΚΟ και γενικότερα στη συλλογική ζωή. Βάσει των παρατηρήσεων αυτών μπορούν συγκεκριμένα να καταμετρηθούν οι πόροι του δυναμισμού, της καινοτομίας και της αποτελεσματικότητας που διαθέτουν.

4.3 Στην Ανακοίνωση, η Επιτροπή παρουσιάζει «τις βασικές συνθήκες για την προώθηση της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων».

4.3.1 Πρόωρη συνταξιοδότηση και οικονομικά κίνητρα

Αφού διαπιστώνει ότι πάνω από το 20 % των μισθωτών εγκαταλείπουν την τελευταία απασχόλησή τους μέσω των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, δηλαδή περίπου 3 εκατομμύρια μισθωτών, η ανακοίνωση υποδεικνύει την επανεξέταση των «οικονομικών κινήτρων» προκειμένου να καταστεί η διατήρηση στην αγορά εργασίας μια ελκυστική λύση.

4.3.1.1 Σύμφωνα με την ΕΟΚΕ η πρόταση αυτή που θα πρέπει να συσχετιστεί με την ανακοίνωση «Εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας: ανταμοιβή της εργασίας» ⁽¹³⁾ θα πρέπει να θεωρηθεί θετικά σε συνάρτηση με την ποιότητα και τη φύση των στοιχείων που θα ενεργοποιηθούν. Ωστόσο, η έννοια αυτή στο βαθμό που μπορεί να είναι χρήσιμη, δεν θα πρέπει να διαγράψει το αποφασιστικό ειδικό βάρος των αντικειμενικών στοιχείων της κατάστασης των μισθωτών που είναι το επίπεδο της δυνατότητας απασχόλησης, η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας και ειδικότερα στο δεύτερο τμήμα της και γενικότερα η κατάσταση που αντιμετωπίζουν στα πλαίσια της πολιτικής που προωθείται από την επιχείρηση. Σε ένα άλλο επίπεδο, μπορούν επίσης να εξεταστούν τα ατομικά σχέδια του μισθωτού σε σχέση με την ιδιωτική ζωή του.

4.3.1.2 Πράγματι, ενώπιον της σταθερής και επεκτεινόμενης εξέλιξης του παραγωγικού μηχανισμού και των διαδικασιών μεταποίησης, σε μια οικονομία σε διαρκή κίνηση και ενώπιον μιας

συνεχώς εξελισσόμενης αγοράς, οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμόζονται, να εξελίσσονται, να αναδιαρθρώνονται προκειμένου να προχωρούν σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να εξεύρουν μια ισορροπία μεταξύ του κοινωνικού και του οικονομικού πεδίου, που είναι ο μόνος τρόπος για να εξασφαλιστεί ο δυναμισμός και η ανάπτυξη τους. Συνεπώς επιδιώκουν περιθώρια χειρισμών, δυνατότητες αναπνοής.

4.3.1.3 Συχνά βρίσκουν περιθώρια χειρισμών από την άποψη της ποιότητας και της απασχόλησης στους ηλικιωμένους μισθωτούς. Πρόκειται ειδικότερα για την περίπτωση των «κοινωνικών προγραμμάτων» κατόπιν των αναδιαρθρώσεων.

4.3.1.4 Εκτός ωστόσο από τα «κοινωνικά προγράμματα» η εφαρμογή συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αντικαθιστούν τους ηλικιωμένους μισθωτούς που κρίνουν λιγότερο παραγωγικούς και με αχρηστεμένα προσόντα από πιο νέους μισθωτούς συχνά όμως μικρότερου αριθμού. Κρίνουν έτσι ότι μπορούν να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και ταυτόχρονα να ελαφρύνουν την μισθολογική μάζα και να εξισορροπήσουν την πυραμίδα ηλικιών. Ακόμη και εάν αυτό είναι δύσκολο, η κατάσταση αυτή σχετίζεται μερικές φορές με ανεπαρκή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και με ανεπαρκή συνυπολογισμό της προληπτικής διαχείρισης των θέσεων απασχόλησης και των προσόντων. Το σύνολο των καταστάσεων αυτών γενικότερα, εμφανίστηκαν ανάλογα με το κράτος μέλος λόγω των διατάξεων που έχουν καταρτιστεί από τις δημόσιες αρχές ή από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

4.3.1.5 Ωστόσο αυτό δεν θα πρέπει να αποκρύψει το γεγονός ότι αποτελεί επιλογή των μισθωτών. Μεταξύ αυτών που εισήλθαν σε πρόωρη συνταξιοδότηση, μόνο οι 4 στους 10 θα είχαν επιθυμήσει να συνεχίσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα ⁽¹⁴⁾. Πράγματι, με εξαίρεση τους πραγματικά ανάπηρους εργαζομένους, δεν πρέπει να παραγνωρίσουμε την επιθυμία συμμετοχής με τον τρόπο αυτό, σε μια νέα θελκτική μορφή κατανομής των καρπών της ανάπτυξης. Είναι κουραστικό να εργάζεται κανείς ασκώντας πάντοτε τα ίδια καθήκοντα, ή με ελάχιστες διαφορές, χωρίς να αξιοποιείται η εργασία του ή να μεταβάλλεται, όπως συχνά συμβαίνει για περισσότερο από 40 χρόνια, πράγμα που τον κάνει να προσβλέπει σε έναν άλλο τρόπο ζωής. Συχνά η εθελοντική έξοδος συνδέεται με την αίσθηση ότι έχει ήδη «δώσει πολλά», ίσως γιατί δεν είχε καμία πρόταση για μια καλύτερα προσαρμοσμένη εργασία.

4.3.1.6 Στις σημερινές συνθήκες μπορεί να πούμε ότι συχνά υπάρχει σύγκλιση ενδιαφέροντος μεταξύ του μισθωτού και της επιχείρησής του ή με άλλα λόγια ότι υφίσταται μια αντικειμενική συμμαχία, που εκφράζεται συνήθως σε συλλογικές συμφωνίες που καταρτίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους σε διάφορα επίπεδα διαπραγματεύσεων, ακόμα και στο επίπεδο της επιχείρησης.

⁽¹²⁾ «Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι» - Εισηγητής : ο κ. DANTIN – ΕΕ C 14 της 16/1/2001

⁽¹³⁾ Βλ. SOC/162 - Εισηγήτρια: η κα St-Hill

⁽¹⁴⁾ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας: «Καταπολέμηση του φράγματος της ηλικίας στην απασχόληση», 1999

4.3.1.7 Στο κέντρο της «απτιολόγησης» των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων βρίσκεται το σύνολο των διαπιστώσεων και της προβληματικής που αναφέρθηκαν πιο πάνω. Για να τροποποιηθούν τα δεδομένα θα πρέπει να λάβουμε υπόψη αυτή την κατάσταση που συμπληρώνεται με όσα εκτίθενται στο σημείο 4.3.2.

4.3.2 Μεταρρύθμιση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων

Η Ανακοίνωση αναφέρει επίσης γενικόλογα ότι επιβάλλεται μεταρρύθμιση των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Η ΕΟΚΕ μπορεί να εξετάσει θετικά αυτό το γενικό προσανατολισμό, μόνο εφόσον έχει ως κατάληξη να διατηρήσουν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι τη θέση τους και όχι να τους οδηγήσει στην ανεργία διότι ο στόχος είναι ακριβώς να αυξηθεί το ποσοστό της απασχόλησης. Πράγματι, ορθώς υπογραμμίζει η Επιτροπή: «είναι προφανές ότι κάθε παρακίνηση για την διατήρηση των ηλικιωμένων ατόμων στην απασχόληση πρέπει να αντικατοπτρίζεται σε πραγματικές προοπτικές απασχόλησης», δεδομένου ότι έως σήμερα οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις αποτελούν κατά κύριο λόγο ένα μέσο που τίθεται στη διάθεση της αγοράς εργασίας προκειμένου να περιοριστεί το κοινωνικό κόστος από την άποψη της μακρόχρονης ανεργίας και του αποκλεισμού. Με άλλα λόγια χρησιμοποιήθηκαν οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις ως μέσο μιας «πολιτικής για την απασχόληση» ή σαφέστερα ως μέσο μιας πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι σε πολλά κράτη μέλη συχνά έχουν καταστεί και θεωρούνται από τις επιχειρήσεις εργαλείο διαχείρισης του προσωπικού και από τους μισθωτούς ως κοινωνικό πλεονέκτημα και κεκτημένο δικαίωμα.

4.3.2.1 Ωστόσο, δύο περιπτώσεις πρόωρης συνταξιοδότησης χρειάζεται να εξεταστούν, και να αντιμετωπισθούν με περίσκεψη:

- οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις κατά τη διάρκεια σοβαρών αναδιαρθρώσεων, δεδομένου ότι ως προς την κοινωνική συνοχή είναι αληθές ότι καλύτερα να υπάρχει ένας «νέος» συνταξιούχος παρά ένας «παλιός» άνεργος μεγάλης διάρκειας χωρίς προοπτική επαναπασχόλησης. Θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι ειδικότερα στα πλαίσια της διεύρυνσης δεν έχουν εξαντληθεί οι βιομηχανικές μεταλλαγές·
- η πρόωρη συνταξιοδότηση, πλήρης ή μερική, έναντι των αντίστοιχων προσλήψεων νέων, δεδομένου ότι είναι κι εδώ αληθές ότι καλύτερα να υπάρχει ένας συνταξιούχος παρά ένας άνεργος χωρίς καμία προοπτική ένταξης στην ενεργό ζωή.

4.3.2.2 Εξάλλου οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις μπορούν να αποτελέσουν στοιχείο απάντησης για τους ηλικιωμένους μισθωτούς που βρίσκονται σε ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες εργασίας. Πράγματι ακόμη και εάν γενικώς ζούμε σήμερα περισσότερο, αυτό δεν ισχύει εξίσου για όλο τον κόσμο. Ισχυρές ανισότητες εμφανίζονται ανάλογα με τις κοινωνικές ομάδες κυρίως μεταξύ της ομάδας των «στελεχών» και της ομάδας των «εργατών». Έτσι το 1999 το προσδόκιμο ζωής ενός στελέχους 35 ετών ήταν 44,5 έτη και ενός εργάτη 38 έτη⁽¹⁵⁾. Κάθε προβληματισμός για τη διάρκεια ζωής στην εργασία και εκτός εργασίας θα πρέπει να ενσωματώσει τα στοιχεία αυτά. Η μείωση των ανισοτήτων αποτελεί σήμερα σημαντικό ζήτημα.

(15) Βλ. υποσημείωση 9.

4.3.3 Καλές συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία

Η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι ο δεύτερος σημαντικότερος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι αποχωρούν από την αγορά εργασίας είναι η μακροχρόνια ασθένεια ή η αναπηρία. Στην πραγματικότητα αυτό αφορά περισσότερο από το 15 % του ενδιαφερόμενου πληθυσμού.

4.3.3.1 Θα πρέπει βεβαίως να σταθμιστεί η κατάσταση αυτή στο βαθμό που ορισμένα κράτη μέλη έχουν διοχετεύσει προς την αναπηρία πολλούς ανέργους ή την έχουν χρησιμοποιήσει ως υποκατάστατο των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2 Οποδήποτε όμως, είναι προφανές ότι οι βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, που διατηρούν καλύτερα την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα κατά τη διάρκεια της ζωής στην εργασία αποτελούν στοιχεία που συμβάλουν στη διατήρηση των μισθωτών στην απασχόληση. Επίσης η εργονομία, η μελέτη των θέσεων εργασίας και των δυσκολιών τους, ο προσδιορισμός των καθηκόντων η αλλαγή και η βελτίωσή τους, **εν συντομία μια ποιοτική απασχόληση καθόλη τη διάρκεια του εργατικού βίου** βρίσκονται στο κέντρο της προβληματικής για τη διατήρηση της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων στο τελευταίο τμήμα της σταδιοδρομίας τους.

4.3.3.3 Ωστόσο, γενικότερα, η αναπηρία δεν πρέπει να θεωρείται ως κατάσταση που οδηγεί συστηματικά στην έξοδο από την αγορά εργασίας. Πράγματι, οι μισθωτοί που στην διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής καθίστανται ανάπηροι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν ένα ανθρώπινο κεφάλαιο μεγάλης ενδεχόμενης αξίας. Με τις αναγκαίες προσαρμογές, την επαναπροσαρμογή, με συμπληρωματική επιμόρφωση, μπορούν να αποκτήσουν μεγάλες ικανότητες για την εκτέλεση εργασιών άλλου είδους απ'αυτές που η αναπηρία τους τους παρεμπόδιζε να ασκήσουν κανονικά. Από την σκοπιά αυτή, και για λόγους μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας, είναι ενδεχομένως χρήσιμο να εξεταστεί ποιος μπορεί να είναι ο αντίκτυπος της συσσώρευσης εισοδημάτων που προέρχονται από την σύνταξη αναπηρίας και από εισοδήματα μισθών.

4.3.4 Ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας

4.3.4.1 Οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, πριν από τα νόμιμα όρια ηλικίας για συνταξιοδότηση, είναι άλλη μία παράμετρος των συνθηκών εργασίας που μπορεί να ευνοήσει τη συγκράτηση θέσεων εργασίας για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι εθνικές παρατηρήσεις καταδεικνύουν ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας θα προτιμούσε μια διαδικασία βαθμιαίας αποχώρησης, κυρίως για λόγους υγείας που συνάπτονται με τη γήρανση αλλά επίσης και για την εξομάλυνση της μετάβασης από τη «ζωή στην εργασία» στη «ζωή χωρίς εργασία». Η συνταξιοδότηση πρέπει να μετατραπεί από γεγονός σε διαδικασία, στο πλαίσιο της οποίας τα άτομα αποφασίζουν να μειώσουν σταδιακά τις ώρες απασχόλησής τους με την πάροδο του χρόνου.

(16) Βλ. υποσημείωση 1 (άρθρο 3.3.3)

4.3.4.2 Όμως, κυρίως, αυτό που λαμβάνεται αποκλειστικά υπόψη είναι η ηλικία συνταξιοδότησης, ενώ δεν λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων. Τα θετικά μέτρα για τη διαμόρφωση του τέλους της σταδιοδρομίας όπως ήταν οι προοδευτικές πρόωρες συνταξιοδοτήσεις συχνά υπονομεύθηκαν από τη διατήρηση των συνολικών πρόωρων συνταξιοδοτήσεων και δεν είχαν την επιθυμητή εξέλιξη. Αυτή η κατάσταση θα πρέπει να τροποποιηθεί. Πράγματι, αντί για γεγονός που επιχειρείται να συμβεί το συντομότερο δυνατό, η συνταξιοδότηση πρέπει να καταστεί «επιλεγμένη και προοδευτική» διαδικασία, με την οποία οι μισθωτοί μπορούν, στα πλαίσια συνολικών και συλλογικών εγγυήσεων, να μειώσουν προοδευτικά το χρόνο εργασίας τους.

4.3.5 Η συνεχής πρόσβαση στην κατάρτιση

Η προσοχή πρέπει να στραφεί στην ακόλουθη έννοια: «*Το δυναμικό της παραγωγικότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δεν φθίνει λόγω ηλικίας αλλά λόγω παρωχημένων δεξιοτήτων — και αυτό μπορεί να διορθωθεί μέσω της κατάρτισης*»⁽¹⁷⁾.

Από τα όσα προηγήθηκαν είναι χρήσιμο να διευκρινισθεί ότι δεν αρκεί να ασκείται μια πολιτική για τις ηλικιακές κατηγορίες που αρχίζουν στα 40-50 χρόνια. Διότι, καθώς σημείωνε το ανώτατο συμβούλιο για την απασχόληση στο Βέλγιο «*Μια πολιτική που αποσκοπεί στην αλλαγή της προβληματικής για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους φτάνει πολύ καθυστερημένα εάν καλύπτει μόνο αυτήν την κατηγορία των εργαζομένων. Προς τούτο, υπάρχει ανάγκη για μια πολιτική διαχείρισης του προσωπικού που να λαμβάνει υπόψη την ηλικία από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι εισέρχονται στον εργασιακό μηχανισμό*»⁽¹⁸⁾.

4.3.5.1 Και ενώ η «δια βίου εκπαίδευση και επιμόρφωση» έχει καταστεί κεντρικό στοιχείο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση είναι ανησυχητικό να διαπιστώνουμε το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που μετέχει στην εκπαίδευση και στην επιμόρφωση. Το ποσοστό αυτό απλώς κυμαίνεται κατά μέσο όρο από 14 % για τις ηλικίες 25-29 έτη, για να μειωθεί προοδευτικά στο βαθμό που εντείνεται η γήρανση και να καταλήξει στο 5 % για τις ηλικίες 55-64 έτη⁽¹⁹⁾. Η τάση αυτή πολύ λίγο αυξήθηκε αν όχι καθόλου στη διάρκεια των τελευταίων ετών.

4.3.5.2 Σε ένα σύστημα παραγωγής όπου οι θέσεις εργασίας απαιτούν ολοένα και περισσότερο τεχνικές γνώσεις και τεχνογνωσία γενικότερα η κατάσταση αυτή επιτρέπει ανησυχίες όχι μόνο όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων μισθωτών αλλά γενικότερα για την ευρωπαϊκή ανταγωνιστικότητα. Είναι επιθυμητό, εάν όχι και απαραίτητο, να ξεπεραστεί η κατάσταση αυτή:

- από τις επιχειρήσεις που θέλουν να ενσωματώσουν στην στρατηγική τους την επιμόρφωση ως μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επένδυση και όχι ως δράση που δικαιολογεί την επιστροφή στην ταχεία ή και άμεση επένδυση
- για τους μισθωτούς που συχνά συναντούν δυσκολίες επιμόρφωσης, είτε από έλλειψη ενθουσιασμού σε ό,τι αφορά τις κατηγορίες των μισθωτών με περιορισμένα προσόντα, είτε γιατί δε θεωρούν ότι είναι ικανοί δεδομένου ότι βρίσκονται σε κατάσταση σχολικής αποτυχίας, είτε τέλος διότι δεν αισθά-

νονται την αναγκαιότητα καθώς βρίσκονται στο τέλος της σταδιοδρομίας τους.

4.3.5.3 Είναι προφανές ότι σε αυτή την προβληματική ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα των διαπραγματεύσεων μπορεί να είναι καθοριστικός. Πράγματι, το «Πλαίσιο δράσης για την ανάπτυξη των ικανοτήτων και των προσόντων καθ'όλη την διάρκεια της ζωής» στο οποίο κατέληξαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αποτελεί σημαντική προσπάθεια για να προωθηθεί η δια βίου εκμάθηση, σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες. Ταυτόχρονα, ο ρόλος των δημόσιων αρχών που θα πρέπει να διασφαλίζει τη δημιουργία ενός ευνοϊκού πλαισίου για την ανάπτυξη της επιμόρφωσης στη διάρκεια της ζωής είναι επίσης πρώτιστης σημασίας.

4.3.5.4 Ωστόσο η επαγγελματική κατάρτιση, η επιμόρφωση και η δια βίου εκπαίδευση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται μεμονωμένα. Θα πρέπει να αποτελούν συστατικά στοιχεία της διατήρησης της σταδιοδρομίας των μισθωτών. Πρόκειται για τη δυνατότητα να διασφαλιστούν μέσω της επιμόρφωσης τα κίνητρα σε κάθε ηλικία για την αξιοποίηση των ικανοτήτων και την ενδυνάμωση της επαγγελματικής πορείας. Από τη σκοπιά αυτή, οι απολογισμοί αρμοδιοτήτων, η πιστοποίηση των κεκτημένων αποτελούν εργαλεία που θα πρέπει να αναπτυχθούν στα πλαίσια ατομικών επαγγελματικών σχεδίων που συνδέονται με το σχεδιασμό της επιχείρησης.

4.3.5.5 Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζει μια πρόκληση με σημαντικές επιπτώσεις από την οποία εξαρτάται εν μέρει η επιτυχία της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Θα πρέπει γενικότερα να αυξηθεί η συμμετοχή των μισθωτών στην επαγγελματική επιμόρφωση και με τον τρόπο αυτό να βελτιωθεί το γενικότερο επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων των ηλικιωμένων εργαζομένων.

4.3.6 Αποτελεσματικές δραστηριές πολιτικές για την αγορά εργασίας

4.3.6.1 Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με την άποψη που εκφράζεται στην Ανακοίνωση που αναφέρει ότι: «για να παραμείνουν όσο γίνεται περισσότερο οι εργαζόμενοι στην απασχόληση, χρειάζεται απαραίτητως να κατανοηθούν εκ των προτέρων οι αλλαγές και να καθοδηγηθούν επιτυχώς οι οικονομικές αναδιαρθρώσεις». Η ανάλυση αυτή σχετίζεται με μια από τις αιτίες των καταστάσεων που αναλύθηκαν στην παρούσα γνωμοδότηση στο σημείο 4.3.1.4 όπου στην ουσία αναφέρεται ότι η κατάσταση αυτή οφείλεται κυρίως: «στον ανεπαρκή συνυπολογισμό της προληπτικής διαχείρισης των θέσεων απασχόλησης και των προσόντων».

4.3.6.2 Η ΕΟΚΕ συμφωνεί επίσης με την ιδέα σύμφωνα με την οποία: «Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρξουν προσωπικές προσεγγίσεις που να ανταποκρίνονται στις ατομικές ανάγκες, κυρίως μέσω υπηρεσιών προσανατολισμού, μέσω ειδικής επιμόρφωσης και εξωτερικών συστημάτων ανακατάταξης». Για να γίνουν αυτά είναι ίσως σκόπιμο, όπως πράττει η Επιτροπή, κι όπως γίνεται σε ορισμένα κράτη μέλη, να προβλεφθούν παροχές ανεργίας για την επιμόρφωση και την υποστήριξη των προσόντων προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσληψη ανέργων ηλικιωμένων ατόμων, ενώ παράλληλα διατηρείται το δικαίωμά τους για επίδομα ανεργίας, και ενθαρρύνεται η μετάβαση προς άλλη απασχόληση ή προς ανεξάρτητη εργασία.

⁽¹⁷⁾ Η διεθνής έρευνα του ΟΟΣΑ για την καταπολέμηση του αναλφαριθμοσύ των ενηλίκων (International Adult Literacy Survey – IALS).

⁽¹⁸⁾ Βλ. υποσημείωση 1 (4.3.2)

⁽¹⁹⁾ Βλ. υποσημείωση 10.

4.3.6.3 Η κατάρτιση «Αποτελεσματικών ενεργών πολιτικών της αγοράς εργασίας» αφορά από κοινού τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας. Από την σκοπιά αυτή το σύνολο των συστάσεων που αποτελεί τον κορμό της ανακοίνωσης διέπεται από την αρχή αυτή, πράγμα για το οποίο η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της δεδομένου ότι αυτή η ισορροπία αποτελεί μια από τις συνθήκες για την επίτευξη αυτής προόδου.

4.3.7 Βελτιωμένη ποιότητα της εργασίας

4.3.7.1 Δικαιολογημένα η Ανακοίνωση υπογραμμίζει ότι η ποιότητα της απασχόλησης έχει, γενικά, ζωτική σημασία προκειμένου να επανέλθουν στην αγορά εργασίας οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι. Την ίδια στιγμή, η αποχώρηση από την αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας που απασχολούνται σε χαμηλής ποιότητας εργασίες είναι έως και τετραπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας που απασχολούνται σε καλύτερης ποιότητας εργασίες, αλλά και υπερδιπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μικρότερης ηλικίας που απασχολούνται σε χαμηλής ποιότητας εργασίες⁽²⁰⁾. Το τμήμα αυτό της Ανακοίνωσης θα ήταν πιο σαφές και θα είχε προκαλέσει μεγαλύτερη συζήτηση αν προσπαθούσε να προσδιορίσει την έννοια «της ποιότητας απασχόλησης» και αν επεδίωκε να σκιαγραφήσει μια πρώτη επίλυση του ζητήματος. Θα ήταν τουλάχιστον σκόπιμη η παρουσίαση των προηγούμενων κειμένων (COM(2003) 728 της 26/11/2003· Έκθεση «Η απασχόληση στην Ευρώπη 2002»).

4.4 Άλλες προτάσεις και άλλοι προβληματισμοί

- Γενικότερα, όπως και για το σύνολο των προσανατολισμών της Λισαβόνας, η υλοποίηση της «Στρατηγικής/αύξησης της ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας» θα επιτευχθεί με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα αν συνοδεύεται από ανάλογο ποσοστό αύξησης της απασχόλησης.
- Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού χρησιμοποιείται σε ό,τι αφορά τις διάφορες πτυχές που σχετίζονται με τις συντάξεις. Ωστόσο, για το ζήτημα της «ενεργού γήρανσης» η ανακοίνωση αναφέρει «ένα πρόγραμμα αξιολόγησης από τους εταίρους» που καταρτίστηκε στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Είναι δύσκολο να κατανοηθούν οι λόγοι που οδηγούν στην προσφυγή σε δύο διαφορετικές διαδικασίες. Για λόγους πραγματισμού και με στόχο την αποτελεσματικότητα είναι σκόπιμο να συνεχισθεί η επικέντρωση στην έννοια της «ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας», συνεπώς συνολικά της συνταξιοδότησης, και συνεπώς να προτιμηθεί η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού.
- Όσον αφορά τους προσανατολισμούς του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης γενικότερα, και λαμβάνοντας υπόψη όσα έχουν αναφερθεί, η ΕΟΚΕ συμμαρτίζεται τους τρόπους δράσης που προτείνονται στην Ανακοίνωση. Όσον αφορά τις προτάσεις της «Task-force για την απασχόληση» παραπέμπουμε στη σχετική γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ⁽²¹⁾.

⁽²⁰⁾ COM(2003) 728, «Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου».

⁽²¹⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ «Μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης», Εισηγήτρια: η κα HORNUNG-DRAUS, Συνεισηγήτρια: ο κ. GRIEF – EE C 110 της 30/4/2004.

Ωστόσο άλλες προτάσεις «και προβληματισμοί» μπορούν να προωθηθούν ή να διευκρινισθούν καλύτερα.

4.4.1 Οι προσλήψεις

Η πρόσληψη είναι ένα στρατηγικό στοιχείο του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας⁽²²⁾. Αυτή η πτυχή του θέματος έχει ωστόσο παραμεληθεί κατά το γενικό προβληματισμό. Η ανακοίνωση δεν έχει καταστήσει αυτή την πτυχή κεντρικό στοιχείο της· ωστόσο, η πτυχή αυτή θίγει τόσο την ψυχολογική προσέγγιση της προβληματικής όσο και τις διακρίσεις και συνεπώς σχετίζεται με τον σεβασμό του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4.4.1.1 Ωστόσο είναι ουσιαστικό να καταπολεμηθούν όλες οι μορφές διακρίσεων στα θέματα της πρόσληψης και αυτές που συνδέονται με την ηλικία δεδομένου ότι πρόκειται για το ζήτημα που εξετάζει η ανακοίνωση αυτή. Οι μέθοδοι πρόσληψης θα πρέπει να απαγορεύουν το να καθίσταται η ηλικία κριτήριο επιλογής, αντίθετως θα πρέπει να επιδιώξουν περισσότερο να προσδιορίζουν και να αξιολογούν τις δεξιότητες που προκύπτουν από την προσωπική ιστορία του καθένα βάσει των επαγγελματικών προσόντων του. Έχει βεβαίως σημασία να λαμβάνονται υπόψη οι προσδοκίες και οι επιλογές των μισθωτών αυτών και κυρίως οι αιτήσεις διαφοροποιημένης εργασίας (διάρκεια, κατανομή, ωράριο, ...).

4.4.1.2. Από τη σκοπιά αυτή είναι χρήσιμο να διαπιστωθεί ότι σε ορισμένα κράτη πολλοί διαγωνισμοί για την πρόσληψη δημοσίων υπαλλήλων συχνά θέτουν ως όριο ηλικίας τα 40 χρόνια. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο άνω των 40 ετών που αναζητεί εργασία και προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα δεν μπορεί να επιδιώξει απασχόληση σε δημόσια υπηρεσία. Αυτή η διάκριση είναι απαράδεκτη: απαγορεύει σε έναν άνεργο, έστω κι αν διαθέτει τα προσόντα που ανταποκρίνονται στα στοιχεία της υπό κάλυψη θέσεως, να έχει πρόσβαση σε μια υφιστάμενη απασχόληση, ενώ ταυτόχρονα στερεί από το δημόσιο τομέα την εμπειρία ενός μισθωτού που προέρχεται από το ανταγωνιστικό τομέα. Ως προς αυτό το σημείο η ευθύνη των κρατών μελών είναι πλήρης. Όσον αφορά την ΕΕ υπογραμμίζουμε ότι μόλις τον Απρίλιο του 2002 δέχτηκε η Επιτροπή να καταργήσει το όριο της ηλικίας στις διαδικασίες της για τις προσλήψεις και αυτό κατόπιν παρατηρήσεων του ευρωπαίου διαμεσολαβητή. Πιο πρόσφατα, τον Ιούλιο του 2004, ο διαμεσολαβητής ζήτησε από την Επιτροπή, ύστερα από μήνυση να καταργήσει το όριο ηλικίας στην πρόσληψη ασκούμενων. Έκρινε δηλαδή ότι το όριο αυτό αποτελεί αδικαιολόγητη διάκριση, ενώ από την πλευρά του ο μηνυτής ανέφερε ότι η πρακτική αυτή είναι αντίθετη με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.

4.4.1.3. Εξάλλου πρέπει να επισημανθεί ότι ο πολλαπλασιασμός των πρόωγων συνταξιοδοτήσεων επιτάχυνε την μείωση της «αξίας» των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας και συνεπώς κατά την πρόσληψή τους. Η μείωση των κατώτερων ορίων ηλικίας προκειμένου να διευκολυνθούν οι πρόωρες αναχωρήσεις είχε σημαντικές συνέπειες στους εργαζομένους αυτούς διότι, τροποποίησε, στα μυαλά των εργοδοτών, την ηλικία στην οποία οι εργαζόμενοι μπορούν ήδη να θεωρούνται «πολύ μεγάλοι».

⁽²²⁾ Βλ. υποσημείωση 11.

4.4.1.4. Ταυτόχρονα, από ψυχολογική σκοπιά, πλήρως επηρεασμένος από τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων, ο ηλικιωμένος μισθωτός αισθάνεται έμμεσα ότι δεν είναι εκείνος που περιγράφεται κατά κύριο λόγο ως ο εργαζόμενος που πλησιάζει την ηλικία συνταξιοδότησης ή ανάπαυσης. Συχνά θεωρείται ως «ανίκανος» προς εργασία ή «μη χρησιμοποιήσιμος». Όταν το ήμισυ περίπου εκείνων που εξέρχονται από την επαγγελματική δραστηριότητα είναι άτομα για τα οποία χρησιμοποιήθηκε το μέσο της «αναστήρισης» όπως συνέβη σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, ο χρόνος μη δραστηριότητας τείνει να θεωρείται όχι πλέον ως ο χρόνος του δικαιώματος ανάπαυσης αλλά ο χρόνος ανικανότητας εργασίας. Μια τέτοια αντίληψη της ηλικίας, λόγω των σημασιολογικών της χαρακτηριστικών, έχει οπωσδήποτε επιπτώσεις στις συμπεριφορές στο βαθμό που οπωσδήποτε ενθαρρύνει την ανάπτυξη, στο πνεύμα του μισθωτού αλλά κυρίως στην πράξη, ενός αισθήματος περιθωριοποίησης στην αγορά εργασίας και συνεπώς πρόσληψης αλλά επίσης στην επιχείρηση και τέλος στην ίδια την κοινωνία.

4.4.1.5. Στο ίδιο πνεύμα με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οδηγία 2000/78/ΕΚ δημιούργησε ένα γενικό πλαίσιο υπέρ της ίσης μεταχείρισης στα θέματα της απασχόλησης και της εργασίας. Απαγορεύει, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, κάθε διάκριση που θεμελιώνεται, κυρίως, στην ηλικία. Η οδηγία αυτή πρέπει να έχει μεταγραφεί το αργότερο έως το 2003. Στο άμεσο μέλλον θα είναι σκόπιμο να γίνει ο απολογισμός της εφαρμογής της και με τον τρόπο αυτό να μετρηθεί η εμβέλεια της αποτελεσματικότητάς της.

4.4.2 Η ευελιξία

Εξετάστηκε η έννοια της ευελιξίας της ηλικίας των συνταξιοδοτήσεων όπως επίσης και η εφαρμογή ευέλικτων μορφών οργάνωσης εργασίας σε ό,τι αφορά τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις (βλ. 4.3.2). Ο ίδιος προβληματισμός ισχύει για τις συντάξεις σε νόμιμη ηλικία. Πράγματι, τέσσερις μισθωτοί στους δέκα είχαν την επιθυμία να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους ⁽²³⁾ για επαγγελματικούς ή οικογενειακούς λόγους ή από προσωπικό ενδιαφέρον ⁽²⁴⁾. Χρειάζεται συνεπώς να καταρτιστούν τρόποι πιο ευέλικτης συνταξιοδότησης προκειμένου να υπάρξει απάντηση σε αυτές τις προσδοκίες.

4.4.2.1 Θα πρέπει να επιτραπεί στους μισθωτούς να εγκαταλείπουν προοδευτικά την απασχόλησή τους, και όχι όπως γίνεται κυρίως σήμερα, στην νόμιμη ηλικία με απότομο τρόπο πράγμα που μπορούμε να αποκαλέσουμε «σύνταξη λαμητόμο». Θα πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα επιτρέπουν στους μισθωτούς εργαζομένους να εργάζονται κατά τα 3/4, 1/3 ή 1/2 του χρόνου εργασίας στο τέλος της επαγγελματικής τους ζωής. Προκειμένου να ενισχυθεί η αρχή αυτή, θα ήταν σκόπιμο να εξεταστεί ο αντίκτυπος της εφαρμογής αναλογικά υψηλότερου μισθού σε σχέση με το ποσοστό των ωρών εργασίας.

⁽²³⁾ Βλ. υποσημείωση 11.

«Ηλικία και συμπεριφορές - Τα βασικά αποτελέσματα της Έρευνας του Ευρωπαϊκού Βαρόμετρου» - Επιτροπή της ΕΕ, 1993

⁽²⁴⁾ Βλ. υποσημείωση 1 (άρθρο 3.3.5)

4.4.2.2 Αυτός ο χρόνος παρουσίας μπορεί να αποβεί επωφελής, για παράδειγμα προκειμένου να μοιραστούν με τους πιο νέους, την εμπειρία που απέκτησαν ειδικότερα με την υιοθέτηση μορφών καθοδήγησης, υποστήριξης και συνεργασίας στην εκμάθηση ⁽²⁵⁾ και με το σύνολο των εναλλακτικών επιμορφώσεων. Όλος ο κόσμος πρόκειται να κερδίσει από αυτό: ο εθελοντής μισθωτός που μπορεί να συνεχίσει μια εποικοδομητική δραστηριότητα, η επιχείρηση που θα διατηρήσει και θα μεταδώσει τεχνογνωσία με τη βοήθεια αυτού που την κατέχει, και το γενικό συμφέρον μέσω της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης.

4.4.3 Οι γυναίκες και η ισότητα των ευκαιριών

Η ανακοίνωση υπογραμμίζει την διαφορά του ποσοστού απασχόλησης ηλικιωμένων γυναικών και ανδρών. Η διαφορά αυτή είναι μεγάλη: τα ποσοστά απασχόλησης είναι αντιστοίχως 30,5 % και 50,1 %. Όσον αφορά την μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας η διαφορά είναι χαμηλή ⁽²⁶⁾ (βλ. πίνακα παραρτήματος 3).

4.4.3.1. Η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης σε αυτή την κατηγορία ηλικίας αντιστοιχεί πράγματι σε ένα φαινόμενο συσσωματώσεως που αντικατοπτρίζεται στη γενικότερη σύνθεση της αγοράς εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαφορά αυτή δεν έχει επιπτώσεις και δεν αντανακλάται στη μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας.

4.4.3.2. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών είναι ουσιαστική προϋπόθεση για τη υλοποίηση των στόχων της Στοκχόλμης. Το ποσοστό απασχόλησης αυτής της κατηγορίας ηλικίας προκύπτει, ουσιαστικά, από τα ποσοστά απασχόλησης των προηγούμενων ηλικιακών ομάδων. Συνεπώς το ποσοστό γυναικείας απασχόλησης είναι σε γενικές γραμμές στο κέντρο της προβληματικής, και όχι μόνο η ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας.

4.4.3.3. Το ζήτημα αυτό, πέρα από τις οικονομικές συνέπειες, θέτει το θέμα της ισότητας που συχνά έχει προωθηθεί από την ΕΟΚΕ, είτε στο επίπεδο της επιμόρφωσης, είτε στο επίπεδο του σχολικού προσανατολισμού και της μισθολογικής ισότητας είτε της ισότητας ευθυνών για παρόμοια προσόντα.

4.4.3.4. Για να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών απαιτείται απαραίτητως να βελτιωθούν οι συνθήκες για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Προς τούτο, πρέπει να επινοηθούν μηχανισμοί που θα επιτρέπουν στις γυναίκες και στους άνδρες να συμβιβάσουν την ιδιωτική με την επαγγελματική τους ζωή σε ισοτιμία βάση, με την ανάπτυξη ενός δικτύου κοινωνικών υπηρεσιών που θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις ανάγκες για προσοχή και φροντίδα που υπάρχουν στην ιδιωτική σφαίρα: για τους ανήλικους (συγκεκριμένα με την ανάπτυξη ενός συστήματος για τη φύλαξη των μικρών παιδιών, βλ. πίνακα στο παράρτημα 3, για τα εξαρτημένα άτομα (ηλικιωμένοι, άρρωστοι) κλπ.

⁽²⁵⁾ Βλ. υποσημείωση 1 (άρθρο 4.3.4)

⁽²⁶⁾ βλ. Παράρτημα 2.

4.4.4 Η συλλογική διαπραγμάτευση

Η ανακοίνωση υποδεικνύει ότι «παρά τις πρόσφατες εξελίξεις, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διευρύνουν και να εντείνουν τις προσπάθειές τους, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ, για να εδραιωθεί μια νέα νοοτροπία στα θέματα της γήρανσης και της διαχείρισης της αλλαγής. Πάρα πολύ συχνά οι εργοδότες εξακολουθούν να δίνουν προτεραιότητα σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης».

4.4.4.1 Η ΕΟΚΕ χαιρετίζει στο σημείο αυτό την προσέγγιση του εγγράφου που αποδίδει, στην ουσία, στον κοινωνικό διάλογο ένα απαραίτητο ρόλο για να υπάρξει σημαντική πρόοδος. Η ΕΟΚΕ εγκρίνει και υποστηρίζει την προσπάθεια και επιθυμία της Επιτροπής και παράλληλα την εμβαδύνει. Πράγματι, εάν ο κοινωνικός διάλογος και ακόμα καλύτερα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να ενταθούν στο εθνικό επίπεδο και στο επίπεδο της Ένωσης, πρέπει επίσης να διευρυνθούν προκειμένου να καλύπτουν το συγκεκριμένο, δεδομένου ότι όλο και λιγότερα μέτρα μπορεί να καλύψουν ανάγκες γενικότερης ισχύος. Από τη σκοπιά αυτή οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, για να λάβουν υπόψη τις επαγγελματικές ιδιαιτερότητες (βαριά εργασία, συνθήκες και οργάνωση της εργασίας, επίπεδο προσόντων ...) θα πρέπει να αφορούν επίσης τους ευρωπαϊκούς επαγγελματικούς και κοινωνικούς κλάδους και συνεπώς τις επιχειρήσεις. Μόνο στις συνθήκες αυτές μπορούν οι γενικές διατάξεις να έχουν πλήρη αποτελεσματικότητα.

5. Αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης

5.1 Το σημείο 32 των συμπερασμάτων του Συμβουλίου της Προεδρίας της Βαρκελώνης θεσπίζει ότι σε ό,τι αφορά τις σημερινές πολιτικές στα θέματα της απασχόλησης, θα πρέπει, μεταξύ άλλων

— «Μέχρι το 2010 θα πρέπει να επιδιωχθεί η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση.»

5.2 Το σύνολο των αναλύσεων και των διατάξεων που εξετάστηκαν στις προηγούμενες παραγράφους — και αφορούν ειδικότερα τις αποφάσεις του Συμβουλίου της Στοκχόλμης «να οδηγήσουν σε 50 % το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών» — συμβάλλουν στην εφαρμογή των προσανατολισμών της Βαρκελώνης. Πράγματι κάθε εργαζόμενος, του οποίου η ηλικία κυμαίνεται μεταξύ 55 και 64 ετών, που αναβάλει την έξοδο από την αγορά εργασίας συμμετέχει στην αύξηση του μέσου πραγματικού όρου ηλικίας στο οποίο παύει, στην ΕΕ, η επαγγελματική δραστηριότητα.

5.3 Η εφαρμογή των αποφάσεων της Στοκχόλμης αποτελεί τον ουσιαστικό κινητήρα της θετικής εξέλιξης του προσανατολισμού του Συμβουλίου της Βαρκελώνης. Ωστόσο «η προοδευτική αύξηση της μέσης ηλικίας στην οποία παύει η επαγγελματική δραστηριότητα» δεν μπορεί ούτε να εξεταστεί ούτε να εκτιμηθεί ξεχωριστά από την «αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών».

5.4 Πράγματι, αν ληφθούν υπόψη οι δυσκολίες που παρουσιάζονται σχετικά με την αύξηση του ποσοστού δραστηριότητας των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών, δεν είναι λογικό να αντιμετωπιστεί ξεχωριστά η έννοια της Βαρκελώνης. Αυτό μπορεί να

οδηγήσει, προκειμένου να επιτευχθεί η υλοποίησή της, στο να προταθεί η αύξηση της νόμιμης ηλικίας έναρξης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

5.5 Θα ήταν μάλλον ασυνεπές να προταθεί μια τέτοια λύση ενώ ουσιαστικά σήμερα δεν επιτρέπεται πάντοτε στους μισθωτούς που το επιθυμούν να προχωρήσουν πέρα από την κανονική διάρκεια ζωής της εργασίας με βάση τα σημερινά δεδομένα.

6. Συμπεράσματα και συστάσεις

6.1 Η ΕΟΚΕ επιβεβαιώνει τον γενικό προσανατολισμό της γνωμοδότησης πρωτοβουλίας «οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι» του Οκτωβρίου 2000: «Υπογραμμίζει την αναγκαιότητα θετικής προσέγγισης έναντι των ηλικιωμένων εργαζομένων, στο βαθμό που η μεταχείριση που συχνά τους επιφυλάσσεται δεν προκύπτει μόνο από μια αντίληψη κοινωνίας με περιορισμένη αλληλεγγύη και δυσμενείς διακρίσεις, αλλά σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί στην απώλεια άκρως ειδικευμένου προσωπικού, και, συνεπώς, στην μείωση του συνολικού επιπέδου ανταγωνιστικότητας».

6.1.1 Στα πλαίσια του προσανατολισμού αυτού η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της που το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο την άνοιξη του 2004 προσδιόρισε **την παράταση του επαγγελματικού βίου** ως ένα από τα πρωταρχικά πεδία δράσης που απαιτούν ταχύτερες ενέργειες για την επίτευξη της στρατηγικής της Λισαβώνας. Για το λόγο αυτό η ΕΟΚΕ εκφράζει την εκτίμησή της για το γεγονός ότι η Επιτροπή επέλεξε μέσω της υπό εξέταση ανακοίνωσης, να τροφοδοτήσει την συζήτηση για την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην επιδίωξη των στόχων της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης και να τονίσει το ρόλο των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου.

6.2 Η ΕΟΚΕ, με τρόπο γενικό και σφαιρικό, εγκρίνει την επιλογή των μεγάλων θεμάτων δράσης που συνιστούν την ουσία της Ανακοίνωσης. Αυτά τα μεγάλα θέματα που αντιπροσωπεύουν την προσέγγιση λύσεων, θα πρέπει να εξεταστούν θετικά με την επιφύλαξη της ποιότητας και της φύσεως των στοιχείων που επιλέχθηκαν να εφαρμοστούν καθώς και των παρατηρήσεων που περιέχονται στην παρούσα γνωμοδότηση, είτε πρόκειται για πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και χρηματοδοτικά κίνητρα, είτε για την μεταρρύθμιση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, για ευέλικτες μορφές οργάνωσης εργασίας, για συνθήκες υγείας και ασφάλειας στον τόπο εργασίας ή ακόμη για βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης.

6.2.1 Ωστόσο, η ΕΟΚΕ κρίνει ότι πέρα από τα μεγάλα θέματα που επιλέχθηκαν, και τις συγκεκριμένες δράσεις που πρόκειται να αναληφθούν, είναι θεμελιώδες στο επίπεδο της αντίληψης **να γίνει κάθε προσπάθεια για να επιτευχθεί αλλαγή νοοτροπίας και συνειδητοποίηση τόσο εκ μέρους των επιχειρήσεων όσο και των μισθωτών**. Θα πρέπει η εργασία μετά τα 55 έτη να θεωρείται θετική για τους μισθωτούς και οι επιχειρήσεις ή οι δημόσιες υπηρεσίες θα πρέπει να αποκτήσουν επίγνωση των πλεονεκτημάτων που μπορούν να τους παρέχουν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι. **Εάν δεν υπάρξει αυτή η συλλογική συνειδητοποίηση τα συγκεκριμένα μέτρα που θα ληφθούν δεν θα είναι πλήρως αποτελεσματικά**.

6.2.2 Ως προς αυτό η ΕΟΚΕ υποδεικνύει στην Επιτροπή να προωθήσει, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, μια ευρεία εκστρατεία ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και επεξήγησης προς τους κυριότερους παράγοντες και την κοινωνία γενικότερα, προκειμένου να συμβάλει στην οικοδόμηση θετικής αντίληψης για το ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στις δημόσιες υπηρεσίες και γενικότερα για το σύνολο της κοινωνίας.

6.2.2.1 Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει με ευχαρίστηση ότι η «Έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου για το μέλλον της κοινωνικής πολιτικής σε μία διευρυμένη ΕΕ», που δημοσιεύτηκε στα τέλη του πρώτου εξαμήνου του 2004, επαναλαμβάνει την πρόταση της ΕΟΚΕ.

6.3 Εξάλλου η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή κρίνει ότι:

6.3.1 **‘Όλες οι δράσεις που αναλαμβάνονται για να υπάρξει πρόδος στην υλοποίηση των αποφάσεων της Στοκχόλμης ή της Βαρκελώνης θα πρέπει να οδηγήσουν αποκλειστικά τους ηλικιωμένους μισθωτούς να διατηρήσουν την απασχόλησή τους ή να τους επαναφέρουν στην απασχόληση.** Καθώς ο στόχος είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και η καθυστέρηση της ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας, θα πρέπει να αποκλειστεί η περίπτωση οι τροποποιήσεις των σημερινών καταστάσεων ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις να οδηγήσουν στην ανεργία. Γενικότερα, είναι δίκαιο να υπογραμμιστεί, όπως γίνεται στην Ανακοίνωση, **«ότι προφανώς όλα τα κίνητρα για την παραμονή των ηλικιωμένων εργαζομένων στην απασχόληση θα πρέπει να αντικατοπτρίζονται σε πραγματικές προοπτικές απασχόλησης».**

6.3.2 Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης, ή του ποσοστού που αφορά την ηλικιακή ομάδα των 55/64 ετών θα επιτευχθεί με την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των δυνητικών κατηγοριών μισθωτών που εκπροσωπούνται ανεπαρκώς. Από την άποψη αυτή, πρέπει να ληφθούν σημαντικά μέτρα για την κινητοποίηση όλου του εφεδρικού εργατικού δυναμικού της Ευρώπης είτε πρόκειται, ειδικότερα, για τους νέους που πολύ συχνά βρίσκονται σε μια αποθαρρυντική κατάσταση ανεργίας, πράγμα που είναι ανησυχητικό για το μελλοντικό γενικό ποσοστό απασχόλησης, είτε ακόμη τις γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

6.3.3 Η επαγγελματική επιμόρφωση, η δια βίου κατάρτιση και εκπαίδευση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται μεμονωμένα. Θα πρέπει να αποτελούν συστατικά στοιχεία της διαχείρισης της σταδιοδρομίας των μισθωτών. Πρόκειται για τη διασφάλιση, μέσω της επιμόρφωσης, της παροχής κινήτρων σε κάθε ηλικία μέσω της αξιοποίησης των ικανοτήτων και της ενίσχυσης της επαγγελματικής πορείας. Μόνο με την προϋπόθεση αυτή μπορεί να επιτευχθεί ένα κατάλληλο επίπεδο ικανοτήτων καθώς και δυνατότητα απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων.

6.3.3.1 Κατά γενικό κανόνα, υπογραμμίζεται ότι πέραν της επιμορφώσεως, όλες οι δράσεις που συνιστούν μια στρατηγική που

αποσκοπεί στην αύξηση της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται μόνο μετά την ηλικία των 40-50 ετών. Μια πολιτική που αποσκοπεί στην αλλαγή της προβληματικής για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους φτάνει πολύ καθυστερημένα αν καλύπτει μόνο αυτή την κατηγορία των εργαζομένων. Προς τούτο, χρειάζεται μια πολιτική διαχείρισης του προσωπικού που να λαμβάνει υπόψη την ηλικία από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι εισέρχονται στον εργασιακό μηχανισμό.

6.3.4 Η πρόσληψη θα πρέπει να τεθεί στο κέντρο της προβληματικής. Κάθε μορφή διακρίσεων που συνδέεται με την ηλικία θα πρέπει να καταπολεμηθεί. Από τη σκοπιά αυτή θα πρέπει να γίνει ο απολογισμός της εφαρμογής της οδηγίας 2000/78/ΕΚ που συγκρότησε ένα γενικό πλαίσιο υπέρ της ίσης μεταχείρισης στα θέματα της απασχόλησης. Απαγορεύει, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, κάθε είδους διάκριση που στηρίζεται, κυρίως, στην ηλικία. Αυτό ισχύει για όλες τις ηλικιακές ομάδες είτε πρόκειται για ηλικιωμένους εργαζόμενους ιδιαίτερος, είτε για νέους.

6.3.5 Είτε πρόκειται για πρόωρη συνταξιοδότηση ή για συνταξιοδότηση θα πρέπει να είναι δυνατόν να εγκαταλειφθεί προοδευτικά η απασχόληση. Πράγματι, το τέλος της δραστηριότητας θα πρέπει να είναι όχι μια «ημερομηνία λαιμητόμος», ή ένα συμβάν που επιχειρούμε να πραγματοποιηθεί το συντομότερο δυνατό, αλλά μια «επιλεγμένη και προοδευτική» διαδικασία, μέσω της οποίας οι μισθωτοί θα μπορούν, στα πλαίσια ενός συνόλου συμβασιακών εγγυήσεων, να μειώσουν προοδευτικά το χρόνο εργασίας τους. Αυτό το ζήτημα θα μπορούσε να αποτελέσει πρωταρχικό θέμα έρευνας και δράσης στα πλαίσια των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση κατά το 2005.

6.3.6 Ο κοινωνικός διάλογος και ακόμη καλύτερα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να ενταθούν τόσο στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η πρακτική αυτή θα πρέπει να επεκταθεί προκειμένου να πραγματοποιείται κατά περίπτωση γιατί ολοένα και λιγότερο υπάρχουν γενικά μέτρα οικονομικής αξίας. Από τη σκοπιά αυτή οι συλλογικές συμβάσεις, προκειμένου να λάβουν υπόψη τις επαγγελματικές ιδιαιτερότητες (δύσκολες συνθήκες, οργάνωση της εργασίας, επίπεδο προσόντων ...) θα πρέπει επίσης να αναφέρονται στους ευρωπαϊκούς και εθνικούς επαγγελματικούς κλάδους και συνεπώς στις επιχειρήσεις.

6.3.6.1 Θα ήταν σκόπιμο να δοθεί στην ενεργό γήρανση θέση προτεραιότητας στην νέα ατζέντα της κοινωνικής πολιτικής μετά το 2006.

6.3.7 Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η εφαρμογή των αποφάσεων της Στοκχόλμης αποτελεί την κινητήρια δύναμη για την θετική εξέλιξη και τον προσανατολισμό του Συμβουλίου της Βαρκελώνης. Κρίνει συνεπώς ότι «η αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία παύει η επαγγελματική δραστηριότητα» δεν μπορεί να ξετασθεί ούτε να εκτιμηθεί χωριστά από την «αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών».

Βρυξέλλες, 15 Δεκεμβρίου 2004

Η Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Anne-Marie SIGMUND