

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamus teemal “Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele vanemate töötajate tööhõive suurendamise ja tööturul väljumise edasilükkamise küsimuses”

(KOM(2004) 146 lõplik)

(2005/C 157/22)

Menetlus

Tulenevalt Euroopa Ühenduse asutamislepingu artiklist 262 otsustas komisjon 3. märtsil 2004 konsulteerida Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteega ülalmainitud küsimuses.

Tööhõive, sotsiaalsajade ja kodakondsuse sektsioon, kes vastutas komitee töö ettevalmistamise eest selles valdkonnas, võttis oma arvamuse vastu 24. november 2004. Raportöör oli **hr Dantin**.

Oma 413. plenaaristungil, mis toimus 15. ja 16. detsembril 2004 (15. detsembri istung), võttis Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee vastu järgmise arvamuse 125 poolt- ja 1 vastuhäälega ning 5 jäi erapooletuks.

Preambula

I Oktoobris 2000 märkis EMSK omaalgatuslikus arvamuses: *“Komitee on arvamusel, et vanemate töötajate küsimus on nii tähtis, et põhjendab omaalgatusliku arvamuse koostamist, milles käsitletakse selle probleemi erinevaid aspekte. Selle arvamusega püüab komitee ühtlasi rõhutada vajadust positiivse lähenemise järele vanematele töötajatele, sest viis, kuidas neid praegu koheldakse, mitte ainult et peegeldab diskrimineerivat kontseptsiooni, mis on iseloomulik ühiskonnale, kus puudub solidaarsus, vaid paljudel juhtudel toob see kaasa kõrgelt kvalifitseeritud personali kaotuse ning selle tagajärjel konkurentsivõime üldise languse. Lisaks on komitee seisukohal, et kui teaduslik progress annab meile praegu rohkem aega elust rõõmu tunda, siis peaks meie ühiskond samuti püüdma organiseeruda nii, et saaksime pikenenud elueast rohkem kasu.”* ⁽¹⁾

II See omaalgatuslik arvamus võeti plenaaristungil vastu praktiliselt ühehäälselt ning selle sisu kujutab komitee arusaamu sellest küsimusest, peegeldades komitee ideede ja seisukohtade hetkeseisu.

III Komisjoni teatist nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele, mis käsitleb vanemate töötajate tööhõive suurendamist ning nende tööturul lahkumise edasilükkamist ning on käesoleva arvamuse aineks, vaadeldakse seetõttu ülalmainitud arvamuses toodud ootuste, analüüside, soovitude ja järelduste valguses. See integreerib need elemendid, mida võiks lugeda uueks.

⁽¹⁾ Omaalgatuslik arvamus teemal *Vanemad töötajad*, punkt 1.5, CES EÜT C 14, 16.1.2001, raportöör: hr Dantin.

1. Sissejuhatus

1.1 Lissaboni Euroopa Ülemkogu püstitas Euroopa Liidule auahne tööhõive eesmärgi, soovides tõsta seda “aastaks 2010 võimalikult 70 % lähedale” ning 60 % lähedale naiste tööhõive osas. See eesmärk on õigustatud niihästi sotsiaalsetel kui majanduslikel põhjustel, kuna tööhõive on parimaks kaitseks sotsiaalse tõrjutuse vastu. Üksikute ettevõtete ja majanduse kui terviku seisukohalt on eluliselt tähtis suurendada vanemate töötajate tööhõive määra, nii et tööjõu puudust oleks võimalik vältida või leevendada, kasutades täielikult ära olemasoleva tööjõu. Pidades silmas tööealise elanikkonna prognoositud vähenemist, ergutab selle eesmärgi saavutamine majanduskasvu, suurendab maksutulu ja toetab sotsiaalkindlustussüsteeme.

1.2 Enamiku liikmesriikide jaoks tähendab selle eesmärgi järkjärguline saavutamine vältimatult erilist väljakutset tõsta vanemate töötajate tööhõive määra.

1.2.1 Just sel põhjusel peegeldub aktiivse vananemise propageerimine kahes täiendavas eesmärgis, mille Euroopa Liit on endale seadnud. Tõepoolest otsustati Stockholmi Euroopa Ülemkogul 2001. aastal, et aastaks 2010 peaksid pooled Euroopa elanikest vanuses 55-64 aastat tööl käima. 2002. aasta Barcelona Euroopa Ülemkogul otsustati, et “aastaks 2010 tuleb püüda saavutada, et tegelik keskmine vanus, mil inimesed Euroopa Liidus lõpetavad töölkäimise, tõuseks järkjärgult umbes 5 aasta võrra”.

1.3 Juba oma sünteesaruandes 2004. aasta kevadel kogunenud Euroopa Ülemkogule ⁽²⁾ määratles komisjon aktiivse vananemise ühena kolmest prioriteetsest valdkonnast, mis vastavalt Lissaboni strateegiale nõuab kiiret tegutsemist.

⁽²⁾ COM(2004) 29, Lissaboni ootuste täitmine – reformid laiendatud liidu jaoks, komisjoni aruanne kevadisele Euroopa Ülemkogule.

1.4 Vaatlusaluse teatise eesmärgiks on anda infot käimasolevale arutelule Stockholmi ja Barcelona eesmärkide suunas liikumisel saavutatud edusammude üle ning rõhutada valitsuste ja sotsiaalpartnerite rolli aktiivse vananemise propageerimisel. Teatis on ühtlasi vastuseks Barcelona Euroopa Ülemkogu soovile analüüsida igal aastal enne kevadist Ülemkogu selles valdkonnas saavutatud edu.

1.5 Käesolev arvamus on Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee panuseks arutellu vanemate töötajate tööhõive määra üle; sellesse arutellu on vaatlusalune teatis oma panuse andnud ning vahekokkuvõtted selle kohta peaksid valmima järgmise aasta detsembriks.

2. Teatis

2.1 Teatise märgitakse, et tööealise rahvastiku vananemisega ning vähenemisega tuleb tunnistada, et vanemad töötajad on: Tööjõu reservi keskne komponent ning Euroopa Liidu jätkusuutliku arengu võtmefaktor.

2.2 Teatisest järeldub, et on suur vajadus poliitikate järele tööjõu saadavuse säilitamiseks ning tööalase konkurentsi tagamiseks isegi perioodidel, kus tööhõive kasv on üldiselt aeglane.

2.3 Selle saavutamiseks soovitatakse, et poliitika meetmed oleksid peamiselt suunatud ennetavale lähenemisele, mis põhineb igas vanuses inimeste täieliku potentsiaali mobiliseerimisel elutsükli perspektiivis.

2.3.1 Seega soovitatakse liikmesriikidel sõnastada ja rakendada aktiivse vananemise ulatuslikke strateegiaid, mis võivad sisaldada:

- finantsstiimuleid tõrjumaks varast pensionileminekut ning muuta töölkäimine rahaliselt atraktiivsemaks,
- juurdepääsu väljaõppestrateegiatele ja elukestvatele õppele;
- efektiivseid aktiivseid tööturu poliitikaid;
- häid töötingimusi, mis soodustaksid töökohast kinnihoidmist, eriti tervishoiu ja turvalisuse osas, ning paindlikke tööhõive lahendusi.

2.3.2 Samuti rõhutatakse teatises, et ulatuslike aktiivse vananemise strateegiate kavandamiseks ja elluviimiseks on vaja sotsiaalpartnerite tugevamat osalemist ja pühendumust. Rõhutada tähtsat rolli, mida mängivad sotsiaalpartnerid kollektiivlepingute näol.

2.4 Et tulla tagasi käesoleva arvamuseta tausta juurde, võib märkida, et kuigi teatise pakutakse olukordade ja nende lahenduste täpset ja detailset kirjeldust, ei tegelda eriti põhjuste analüüsiga ega süveneta teatise eriti Barcelona Euroopa Ülemkogu vastuvõetud otsustesse.

3. Faktid

3.1 Aastaks 2030 on EL25-s 110 miljonit üle 65-aastast inimest võrreldes 71 miljoniga aastal 2000, ning tööealine elanikkond moodustab 280 miljonit võrrelduna praeguse 303 miljoniga. Selle tulemusel langeb kogu tööealise elanikkonna suhe üle 65-aastastesse inimestesse 4,27-lt 2,55-ni.

3.2 Paralleelselt nende arengutega on töö jaotumine elu jooksul teinud viimase kahekümne aasta jooksul läbi suuri murrangulisi pöördeid.

3.2.1 Noored inimesed sisenevad tööturule hiljem, mis on tingitud asjaolust, et hariduse omandamine ja väljaõpe kestavad kauem ning sobivat tööd on raske leida. ⁽³⁾

3.2.2 Viimase kolme aastakümne jooksul on üle 55-aastaste elanike tööhõive määr Euroopas olulisel määral langenud, kuid sama võib vähemal määral täheldada ka Atlandi taga: Aastal 1999 oli see Euroopa Liidus vanusegrupis 55-64 37 % ja Ühendriikides 55 %. ⁽⁴⁾ Aastal 2002 oli Euroopas märkimisväärne erinevus arvudes meeste (50,1 %) ja naiste (30,25 %) kohta, moodustades kokku 40,1 %.

3.2.3 Alates 1970ndatest aastatest kuni viimase ajani on tööhõive määr pidevalt langenud, ning laias ulatuses eriti 1980. ja 1985. aasta vahel. ⁽⁵⁾ Näiteks langes see arv 1971. ja 1999. aasta vahel Prantsusmaal 47,4 %, Hollandis 45,8 %, Hispaanias 39 %, Saksamaal 38,7 %, Iirimaa 30 %, ja Portugalis ning Ühendkuningriigis 29 %. Aastal 2002 oli tööhõive määr vanusegrupis 55-64 EL15-s 40,1 % ning EL25-s 38,7 %, (ülevaadet suundumustest igas liikmesriigis aastatel 1997-2002, vt lisadest). ⁽⁶⁾ Ilmselt oleks õiglane rääkida teenistuskäikude individualiseerimisest. Kuid see ei peegelda alati suuremat valikut üksikisiku jaoks, kuna varane lahkumine tööturult mõnedes liikmesriikides on üldiselt sagedamini pealesunnitud kui valitud. Uus paindlikkus teenistuskäigu lõpus peegeldab selle asemel tööturu survet, ettevõtete ja omavalitsusorganite inimressursside strateegiaid vastuseks tööturu survele, ⁽⁷⁾ ning paljudel juhtudel viisi, kuidas pensioniskeemid on kavandatud.

⁽³⁾ EMSK arvamus noorsoo töötuse kohta, EÜT C 18, 22.1.1996, raporttõõr: hr Rupp.

⁽⁴⁾ Euroopa Komisjoni panus Lissaboni sotsiaalküsimuste nõukogule. Allikas: Eurostat.

⁽⁵⁾ Allikas: Eurostati aktiivse elanikkonna uuring, 1999.

⁽⁶⁾ Vt lisa 1.

⁽⁷⁾ Guillemard 1986; Casey ja Laczko 1989.

3.3 Seega kaldub tööiga lühenema vanusespektri mõlemast otsast, ning praegu domineerivad spektri keskel asuvad vanusegrupid.

3.4 Tööhõive poliitika seisukohalt on eriti tähtis vanusegrupp 50-64. EL15 tasandil kasvab kogu elanikkonna suhe sellesse vanusegruppi 25 %-lt aastal 1995 kuni 34,40 % aastal 2025. Skandinaavia maades toimub see kasv palju kiiremini. ⁽⁸⁾

3.5 See areng on eriti murettekitav akuutse demograafilise vananemise kontekstis, mis Euroopa Liitu tabab. ⁽⁹⁾ Fakt, et uue sajandi esimese aastakümne lõpuks ületab üle 60-aastaste inimeste arv tõenäoliselt alla 20-aastaste arvu, on väljavaade, mille sümbolne tähendusrikkus ei tohiks jätta meie eest varju sellega kaasnevaid murettekitavaid tagajärgi. Tõepoolest on see vaid üks etapp protsessis, mis lähema 50 aasta jooksul võib kaasa tuua pensionäride arvu ja tööealise elanikkonna suhte kahekordistumise (4:10 võrrelduna 8:10). ⁽¹⁰⁾

3.6 Kuid vaatlusaluses teatises rõhutatakse, et Stockholmi ja Barcelona eesmärkide saavutamisel on viimasel ajal saavutatud mõningast edu. Aastal 2002 kasvas vanemate töötajate tööhõive 5,4 % võrra, mis vastab tööhõive määra 1,3 punktisele tõusule kuni 40,1 %, samal ajal kui keskmine tööturult lahkumise vanus tõusis 60,4 aastalt (2001) 60,8-ni aastal 2002.

3.6.1 Kuid teatises rõhutatakse, et oleks enneaegne tõlgendada tööturult väljumise vanuse tõusu tugeva määrgina positiivsest suundumusest, kuna andmed on ainult kahe aasta kohta.

3.6.2 Kuigi on olnud raskusi, mis on seotud teatud reformide hiljutise elluviimisega, oleks siiski kasulik käsitleda selle elavnemise taustal peituvaid põhjusi detailsemalt kui seda teatises tehakse, et töötada välja võimalikke lähenemisi.

3.6.3 Selles kontekstis oleks seega kasulik vaadata, mil määral on see elavnemine tingitud ühelt poolt selliste meetmete rakendamisest, mille peamine, kui mitte ainus eesmärk oli vanemate töötajate tööhõive määra tõstmine, ning mil määral on teiselt poolt tegemist otsese või kaudse tagajärjega sotsiaalkaitse süsteemides tehtud muutustele, mille põhiliseks eesmärgiks oli demograafiliste suundumuste ja prognooside kontekstis süsteemi majandusliku eluvõimelisuse tagamine.

⁽⁸⁾ Eurostat, 1997 rahvastikuprognosid (põhistsenaarium).

⁽⁹⁾ Euroopa Liidu demograafilise olukord ja väljavaated, raportöör: hr Burnel.

⁽¹⁰⁾ "Vanused ja tööhõive aastal 2010", Prantsuse majandus- ja sotsiaalnõukogu, oktoober 2001, raportöör: hr Quintreau.

3.7 Fakt on, et vanusegrupis 55-64 oli aastatel 1995-2002 selliste töötajate keskmine suhtarv, kes lahkusid tööturult seaduses ettenähtud pensioniikka jõudnuna, ainult 35 %, samal ajal kui 22 % läks varem pensionile, 17 % invaliidsuspensionile, 13 % lahkusid individuaalse või kollektiivse koondamise tõttu ning veel 13 % muudel põhjustel. ⁽¹¹⁾

3.7.1 Kuigi need arvud on mõne viimase aasta jooksul paranenud, on need endiselt iseloomulikud. Võiks arvata, et 1980ndatel aastatel oli ennetähtaegselt pensionile jäänud töötajate suur arv, ning inimeste suur arv, kes lahkusid haiguse või töövõimetuse tõttu (milles mõnikord nähakse ennetähtaegselt pensionile jäämise aseainet), seotud sel perioodil toimunud ettevõtete intensiivse ümberstruktureerimisega. Kuid pidades silmas nähtuse püsivat iseloomu ning asjaolu, et seaduslikku pensioniikka jõudnuna lahkus tööturult kõigest 35 % töötajatest, tundub nüüd, et nimetatud selgitusest ei piisa.

4. Lahenduste leidmine: teatises tehtud ettepanekud

4.1 Esimeseks sammuks tasakaalu taastamiseks aktiivsete ja mitteaktiivsete töötajate vahel, tööturult lahkumise keskmise vanuse tõstmiseks ning optimaalse suurusega tööjõu säilitamiseks pidades silmas Euroopa Liidu demograafilisi prognoose, on tööhõive määra suurendamine üle 55-aastaste vanusegrupis. Loomulikult peab tööhõive määr saavutama tasakaalu tööhõive ja pensionile jäämise, vaba aja ja töö vahel, mis on üks Euroopa sotsiaalmudeli väärtustest.

4.2 Selline samm tuleb kavandada keskmises perspektiivis, võttes kasutusele elukestva tööalase konkurentsivõime säilitamise poliitika ja hoides kinni üle 40-aastaseid töötajaid — nii mehi kui naisi. Tegelikult on raske kujutleda spontaanselt harmoonilist stsenaariumi, mille puhul põhjalik muutus tööturu suundumustes oleks piisav venemaks ettevõtteid oma vanematest töötajatest kinni hoidma.

4.2.1 Lisaks praktilistele meetmetele, mida tuleb rakendada, on olulise tähtsusega muuta olukorra tajumist ning teha kõik võimalik, et **muuta hoiakuid ja tõsta teadlikkust** niihästi ettevõtete kui töötajate seas. 55. eluaastast kauem töötamine peab olema töötajatele rahuldust pakkuv, samal ajal kui ettevõtted ja kommunaalteenuste sektor peavad olema teadlikud kasust, mida vanemad töötajad tuua võivad (kogemus, oskusteave, teadmiste edasiandmine jne). **On oluline, et tõuseks kollektiivne teadlikkus sellest küsimusest tagamaks, et vastuvõetud spetsiifilised meetmed oleksid täiel määral efektiivsed.**

⁽¹¹⁾ Allikas: Eurostat, Tööjõu uuring, kevad 2003 tulemused.

4.2.2 Seega nõudis komitee oma omaalgatuslikus arvamuses selle küsimuse kohta oktoobris 2002⁽¹²⁾ komisjonilt toetada koostöös liikmesriikidega ulatuslikku info- ja valgustuskampaaniat, et aidata luua ettevõtetes ja kommunaalteenuste vallas positiivset suhtumist vahemate töötajate rolli.

4.2.2.1 EMSK-il on hea meel märkida, et tema ettepanekuid on arvestatud kõrgetasemelise töörühma aruandes, mis käsitleb sotsiaalpoliitika tulevikku laienenud Euroopa Liidus (*Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*), mis ilmus 2004. aasta esimese poolaasta lõpus.

4.2.3 Samuti tuleks rohkem tunnustada nende sotsiaalmajanduslikku rolli, nii perekonnas kui kodanikuühiskonnas, demokraatlikes institutsioonides, valitsusvälistes organisatsioonides ning üldiselt vabatahtlikku tööd silmas pidades, mis demonstreerib otseselt nende dünaamilisust, algatust ja tõhusust.

4.3 Teatistes esitab komisjon oma võtmetingimused vanemate töötajate tööhõive soodustamiseks.

4.3.1 Ennetähtaegne pensionile jäämine ja rahalised stiimulid

Olles märkinud, et üle 20 % töötajatest, ehk umbes 3 miljonit vanemat töötajat, lahkub oma viimasest töökohast ennetähtaegsele pensionile, tehakse teatistes ettepanek vaadata üle "rahalisel stiimulid" kindlustamaks, et tööturule jäämine oleks rahaliselt tasuv.

4.3.1.1 Komitee usub, et see ettepanekut, mida tuleks vaadelda ühenduses teatisega teemal: *Sotsiaalkaitse moderniseerimine: et töö maksaks käia*⁽¹³⁾, tuleb tervitada, pidades silmas komitee poolt soovitatavate meetmete tüüpi ja kvaliteeti. Kuid kuigi see lähenemine pakub mõningaid konstruktiivseid ettepanekuid, ei ole tõenäoline, et see kaaluks üles selliste faktorite otsustava tähtsuse töötajate objektiivses tööhõive situatsioonis nagu tööalane konkurentsivõime, inimressursside juhtimine kogu nende tööea jooksul ning eriti tööea teisel poolel, ning üldisemalt töötajate olukord tingituna ettevõtte poliitikatest. Pidades silmas töötajate eraelu, võivad ka inimese oma plaanid mõjutada otsust ennetähtaegselt pensionile minna.

4.3.1.2 Pidevate ja kiirete muutuste kontekstis, mis on tabanud tootmissüsteemi ja –protsesse, ning pidevalt areneva

majanduse ja turu tingimustes peavad ettevõtted kohanema ja ümberstruktureerima, kui soovivad õnnestuda globaalses keskkonnas ning saavutada samal ajal tasakaal sotsiaalsete ja majanduslike aspektide vahel, sest ainult nii saab kindlustada ettevõtte dünaamilisuse ja kasvu. Sellest järeldub, et ettevõtetel on vaja manööverdamisruumi, hingamisruumi.

4.3.1.3 Manööverdamisruum peitub töökohtade hulgas ja kvaliteedis, eriti vanemate töötajate osas. See peab eriti paika, kui rääkida "sotsiaalplaanidest", mis võeti kasutusele pärast restruktureerimismenetlusi.

4.3.1.4 Vaatamata sellistest "sotsiaalplaanidest" võimaldab ennetähtaegne pensionileaatmine ettevõtetel vahetada vanemad töötajad, keda loetakse suhteliselt eaproduktiivseks, ning kelle oskusi peetakse vananenuteks, välja nooremate ja väiksema arvu töötajate vastu. Nad käsitlevad seda konkurentsivõime parandamisena ning palgafondi vähendamisenä ja vanuselise struktuuri tasakaalustamisena. Kuigi selliseid olukordi on raske vältida, peegeldab selline lähenemine mõnikord puudujääke inimressursside juhtimises ning töökohtade ja kutseoskuste tulevikuperspektiive järgiva juhtimise puudumist. Kuid kõik sellised skeemid on saanud võimalikus tänu üksikute liikmesriikide valitsuste meetmetele ja/või sotsiaalkindlustuse süsteemidele.

4.3.1.5 Kuid see ei tohiks varjata töötajate tegelikke soovide. Nende hulgas, kes siirdusid ennetähtaegselt pensionile, oleks ainult neli inimest kümnest eelistanud töötamist jätkata.⁽¹⁴⁾ Tõepoolest, kui jätta kõrvale töötajad, kes on tõesti töövõimetus, ei tohi alahinnata levinud soovi saada osa majanduskasvu hüvede uuest ja atraktiivsest jaotamisest, samuti nagu ka tülpimust, mis on seotud vähetasuva tööga, kus on vähe vaheldust või puudub see üldse, ning vähe võimalust töökohta vahetada, ning mida mõnikord tehakse nelikümmend või rohkem aastat ning mis paneb inimesi taotlema erinevat elustiili. Tihti on see tunne, et ollakse juba "palju andnud", ning väljavaate puudumine leida uus ja sobivam töö, mis paneb inimesi vabatahtlikult ennetähtaegselt pensionile siirduma.

4.3.1.6 Praegustel tingimustel võib öelda, et tihti on töötaja ja tema ettevõtte vahel huvide kokkulangemine, teiste sõnadega objektiivne liit, mis kandub üldiselt üle kollektiivlepingutesse, mille sotsiaalpartnerid on erinevatel tasanditel, kaasa arvatud ettevõtte tasandil, läbirääkimisi pidades sõlminud.

⁽¹²⁾ Vanemate töötajate kohta (raportöör: hr Dantin); EÜT C 14, 16.1.2001.

⁽¹³⁾ Vrd. SOC/162 – raportöör pr St-Hill.

⁽¹⁴⁾ Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond: "Võitlus vanusebarjääridega tööhõives", 1999.

4.3.1.7 Need ülakirjeldatud asjaolud ja problemaatilised küsimused on silmapaistvalt kohal, kui püütakse õigustada ennetähtaegset pensionileminekut. Muutuste saavutamiseks tuleb tegelda niihästi selle olukorraga kui ka punktis 4.3.2 välja toodud faktoritega.

4.3.2 Ennetähtaegse pensionilemineku reform

Teatistes osundatakse üldjoontes ka vajadusele reformida ennetähtaegse pensionilemineku korraldust. EMSK on sellise üldise lähenemise poolt, eeldusel et see tähendab vanemate töötajate julgustamist tööle jääda ning mitte nende töötusjäamist, sest eesmärgiks on tööhõive määra suurendamine. Nagu komisjon õigustatult rõhutab, "peavad vanemate töötajate stiimulid jääda tööle kajastuma tõelises väljaavaates tööd leida", sest kui kuni praeguse ajani on ennetähtaegne pensionilejäämine üldiselt öeldes olnud pelgalt tööturu käsutuses olev vahend leevendamaks sotsiaalset hinda, mida põhjustab pikaajaline töötus ja tõrjutus. Teiste sõnadega on ennetähtaegset pensionilejäämist kasutatud "tööhõivepoliitika" vahendina ehk täpsemalt öeldes vahendina võidelda tööpuuduse vastu. Mitmetes liikmesriikides on selge, et nendest vahenditest on tihti saanud instrument inimressursside juhtimiseks, millisena ettevõtteid neid ka käsitavad, samal ajal kui töötajad näevad neis sotsiaaltoetust ja seaduslikku õigust.

4.3.2.1 Kuid komitee on seisukohal, et kahel juhul on ennetähtaegne pensionilejäämine väärt kaalumist ning väärib tähelepanu ja eelkõige ettevaatust:

- ennetähtaegne pensionilejäämine suurte ümberstruktureerimisprotsesside korral, sest on tõsi, et sotsiaalse ühtekuuluvuse seisukohalt on "noor" pensionär eelistatavam kui pikaajaline töötaja, kellel puudub väljaavaade uuesti tööd leida; tuleks meeles pidada, et me võime endiselt oodata tööstuslikke muutusi, eriti laienemist silmas pidades;
- täielik või osaline ennetähtaegne pensionileminek, mida tasakaalustab sama arvu tööotsijate töölevõtmine, kuna on tõsi, et on parem lasta üks inimene pensionile kui jätta teine töötuks ilma väljaavaateta integreeruda tööellu.

4.3.2.2 Lisaks võib ennetähtaegne pensionileminek moodustada osa strateegiast, kuidas kohelda vanemaid töötajaid, kes on pidanud kannatama eriti raskeid töötingimusi. Tõesti, kuigi eluiga üldiselt tõuseb, puudutab see üksikindviide erinevalt. Erinevate sotsiaalsete gruppide vahel, eriti "valgekraede" ja "sinikraede" vahel on märkimisväärseid erinevusi. Näiteks oli 1999. aastal 35-aastase "valgekraest" töötaja eeldatav eluiga veel 44,5 aastat võrrelduna "sinikrae" 38 aastaga.⁽¹⁵⁾ Mistahes diskussioon tööelu kestvuse üle peab nende andmetega arvestama. Sellise ebavõrdsuse vähendamine on suur mure.

⁽¹⁵⁾ Samas 9.

4.3.3 Hea tervis ja ohutustehnilised tingimused tööl

Teatistes rõhutatakse põhjendatult fakti, et teine põhjus, miks töötajad tööturult väljuvad, on pikaajaline haigus või töövõimetus, mis mõjutab 15 % vastavast elanikkonnast.

4.3.3.1 Kuid neid arve tuleb vaadelda teatud liikmesriikides levinud suundumuse liigitada mõned töötud töövõimetuteks või kasutada töövõimetust ennetähtaegse pensionilemineku aseainena⁽¹⁶⁾ valguses.

4.3.3.2 Kuidas sellega ka oleks, on ilmne, et paranenud töötingimused, mis aitavad hoida töötajate tervist ja füüsilist heaolu kogu tööelu jooksul, on faktoriks, mis aitab kaasa hoida töötajaid tööl. Kui soovitakse, et vanemad töötajad oma teenistuskäigu lõpupoolel tööle edasi jääksid, on peale selle otsustava tähtsusega, et saavutatakse eesmärk tagada **kvaliteetsed töökohad kogu töötaja tööelu vältel**, rõhutades selleks ergonoomikat, ülesannete määramist, teatud töökohtadega seotud töötingimuste laadi uurimist ning püüdlusi neid parandada.

4.3.3.3 Kuid üldiselt öeldes ei tohiks töövõimetust käsitleda asjaoluna, mis vältimatult nõuab tööturult lahkumist. Tegelikult kujutavad töötajad, kes on oma tööelu käigus töövõimetuks muutunud, endast inimvara, millel on märkimisväärne potentsiaalne väärtus. Olles läbinud vajaliku kohanemisprotsessi ning täiendava väljaõppe, võivad nad osutada äärmiselt võimekaks tegema erinevat laadi tööd, kui see, mida nende puue takistab neil tegemast. Seda meeles pidades ning efektiivsuse tõstmiseks võib osutada kasulikuks kaaluda töövõimetuspensioni ja palgatu kumulatiivset mõju.

4.3.4 Töökorralduse paindlikud vormid

4.3.4.1 Töökorralduse paindlikud vormid enne seaduslikku pensioniiga on veel üheks töötingimuste komponendiks, mis soodustab vanemate töötajate töölkäimise jätkamist. Riikides läbiviidud uuringud osutavad tihti, et oluline hulk vanematest töötajatest eelistaks järkjärgulist pensionilejäämist, seda eelkõige tervislikel põhjustel, mis on seotud vananemisega, kuid samuti sujuvaks üleminekuks tööelust ellu ilma tööta. Ennetähtaegne pensionileminek peaks muutuma protsessiks, mitte kindlaks määratud kuupäevaks; selle protsessi vältel võivad asjaomased töötajad otsustada vähendada aja jooksul järkjärgult oma töötunde.

⁽¹⁶⁾ Samas 1, paragrahv 3.3.3.

4.3.4.2 Levinud ja peaaegu kõike muud välistav tähelepanu koondamine pensioniea küsimusele tähendab, et vanemate töötajate töötõingimustega ei arvestata. Tööelu lõpuga seotud positiivseid meetmeid nagu järkjärgulist ennetähtaegset pensionileminekut on suuremalt osalt õnestanud jätkuv totaalne ennetähtaegne pensionileminek ning selle tulemusena ei ole need kavatsatud viisil välja kujunenud. Selline olukord peab muutuma. Selle asemel, et muuta pensionileminek sündmuseks, mille poole peaks võimalikult vara püüdma, peaks see olema individuaalselt valitud ja järkjärguline protsess, kusjuures töötajad, keda kaitsevad kollektiivsed tagatised, vähendaksid oma tööaega järkjärgult.

4.3.5 Jätkuv juurdepääs väljaõppele

Tuleks meenutada, et — nagu tõi esile rahvusvaheline täiskasvanute kirjaoskuse uuring — vanemate töötajate tootlikku potentsiaali ei vähenda mitte vanus, vaid vananenud oskused — mida on võimalik väljaõppe abil parandada. ⁽¹⁷⁾

Pidades silmas eelnenud kommentaare tuleks märkida, et vanusegrupile 40-50 mõeldud poliitika ei lähe piisavalt kaugele. Nagu Belgia "Conseil supérieur de l'emploi" (Kõrgem Tööhõive Nõukogu) õigustatult rõhutas, on poliitika, mis püüab tegeleda vanemate töötajate küsimusega, hilinevad, kui seda rakendatakse ainult selle kategooria töötajate puhul. Selle asemel on vaja inimressursside poliitikat, mis arvestab vanusega kohe, kui töötaja siseneb tööturule. ⁽¹⁸⁾

4.3.5.1 Samal ajal kui elukestva õppimise ideed aktsepteeritakse põhimõtteliselt laialt ning see on Euroopa tööhõivepoliitika tuumikelement, on väga murettekitav vaadelda arve, mis kajastavad tööjõu osalemist koolitusel ja väljaõppel: vanusegrupis 25-29 on keskmine vaid 14 %, milline arv väheneb kuni umbes 5 %-ni vanusegrupis 55-64. ⁽¹⁹⁾ Viimastel aastatel on selles valdkonnas olnud väga väike, õigupoolest olematu kasv.

4.3.5.2 Tootmissüsteemis, kus töökohad nõuavad üha kõrgemal tasemel tehnilisi oskusi ja oskusteavet, valmistab selline olukord jätkuvalt muret, mitte ainult vanemate töötajate tööhõive määra silmas pidades, vaid üldisemalt Euroopa konkurentsivõime seisukohalt. On soovitatav, kui mitte hädavajalik, leida vahend sellise olukorra tegelemiseks:

— ettevõtted peavad muutma väljaõppe oma strateegia osaks, keskmise ja pikema perspektiiviga investeeringuks, ega peaks lootma vahetuid tulemusi lühikeses perspektiivis;

— sageli valmistab väljaõpe töötajatele raskusi, seda kas puuduva entusiasmi tõttu, mis on tihti põhjuseks madala

kvalifikatsiooniga või ilma kvalifikatsioonita töötajate puhul, või kuna madala haridustasemega töötajad kahtlevad oma võimetes, või kuna nad ei pea väljaõpet vajalikuks, sest ees ootab kohene pensionileminek.

4.3.5.3 Loomulikult võivad sotsiaalpartnerid selles olukorras mängida otsustavat rolli läbirääkimiste kõigil tasemetel. Seda silmas pidades on Euroopa sotsiaalpartnerite poolt vastu võetud *Meetmete raamistik oskuste ja kvalifikatsioonide elukestvaks väljatõtamiseks* suureks katseks propageerida elukestvat õppimist kõigile vanusegruppidele. Samal ajal mängivad väga tähtsat rolli ka ametivõimud, kes peaksid tagama elukestvat õpet soodustava keskkonna olemasolu.

4.3.5.4 Kuid kutseõpet ja elukestvat õppimist ei tohi käsitleda eraldiseisvatena, vaid need tuleks kaasata töötajate teenistuskäigu juhtimisse. On tähtis kindlustada igas vanuses väljaõppest tulenev motivatsioon, et parandada oskusi ja edendada teenistuskäiku. Sellest perspektiivist on oskuste auditid ja ametialaste saavutuste valideerimine vahenditeks, mis tuleks välja töötada töötajate teenistuskäigu plaanide kaudu, mis on ühendatud ettevõtte eesmärkidega.

4.3.5.5 Palju sõltub sellest, kuidas vastab Euroopa Liit sellele väljakutsele, kaasa arvatud — teatud ulatuses — Lissaboni strateegia õnnestumine. Vaja on, et kutsealasel väljaõppel osaleks üldiselt rohkem töötajaid, mis parandaks vanemate töötajate oskuste ja teadmiste üldist taset.

4.3.6 Efektivesed aktiivsed tööturu poliitikad

4.3.6.1 EMSK jagab teatise väljendatud arvamust, et "kindlustamaks, et inimesed saaksid kauem tööl käia, on oluline muutust näha ette ja juhtida edukalt majanduslikku ümberstruktureerimist". See kommentaar haakub ühe olukordade põhjusega, mida selles arvamuses käsitletakse, st "eelkõige töökohtade ja kvalifikatsioonide tulevikku suunatud juhtimise puudumine" (point 4.3.1.4).

4.3.6.2 EMSK nõustub ka, et "selles suhtes on eriti tähtsad personaalne lähenemine individuaalsete vajaduste rahuldamiseks, kaasa arvatud suunavate teenuste, spetsiifilise väljaõppe ja vallandatu-tele uue töö otsimise süsteemide kaudu". Selleks oleks kasulik kaaluda — nagu kavandatakse teatise ja praktiseeritakse mõnedes liikmesriikides — tuua mängu töötushüvitissüsteemid, pakkudes väljaõpet ja kvalifikatsiooni, et abistada vanemaid töötuid töö leidmisel, säilitades samal ajal õiguse töötushüviti- sele ja pakkudes suunamist, julgustamaks üleminekut teisele tööle või ettevõtlusega tegelemist.

⁽¹⁷⁾ OECD, Rahvusvaheline täiskasvanute kirjaoskuse uuring (IALS).

⁽¹⁸⁾ Samas, 1 (4.3.2).

⁽¹⁹⁾ Samas 10.

4.3.6.3 Efektiivsete aktiivsete tööturupoliitikate elluviimine avaldab mõju niihästi pakkumisele kui nõudlusele tööturgudel. Seetõttu on komiteel heameel märkida, et teatistes tehtud soovitused järgivad seda põhimõtet, kuna tasakaalustatud lähenemine on üks eeltingimusi käegakatsutavate tulemuste saavutamiseks.

4.3.7 Paranenud töö kvaliteet

4.3.7.1 Teatistes rõhutatakse põhjendatult töö kvaliteedi otsustavat tähtsust, kui soovitakse julgustada vanemaid töötajaid tööturule jääma või sinna tagasi pöörduma. Samal ajavahemikul on keskpärase kvaliteediga töökohtadel töötavate vanemate töötajate arv, kes lahkuvad tööturult, kuni neli korda kõrgem kui selliste vanemate töötajate arv, kes töötavad kvaliteetsetel töökohtadel, ning kaks korda nii kõrge kui keskpärasel töökohtadel töötavate noorte töötajate arv. ⁽²⁰⁾ See teatise osa oleks täpsem ja mõtlemapanevam, kui selles oleks püütud määratleda "töö kvaliteedi" kontseptsioon, ning visandada võimaliku lahenduse alused. Vähemalt oleks olnud kasulik anda ülevaade eelmistest seda küsimust käsitlevatest dokumentidest, näiteks K(2003) 728, 26.11.2003, või raportist teemal *Tööhõive Euroopas 2002*.

4.4 Muud ettepanekud ja tähelepanekud

- Üldiselt öeldes, ning nagu ka teiste Lissaboni strateegia poliitika suuniste puhul, võiks strateegiat *tööturult lahkumise vanuse suurendamiseks* rakendada tõhusamalt, kui sellega kaasneks pidev majanduskasv, mis toetaks tööhõivet.
- Avatud kooskõlastamismeetodit kasutatakse mitmes pensionileminekuga seotud valdkonnas. Kuid niiõrd kui kõne all on "aktiivne vananemine" osundatakse teatistes "vastastikuse eksperthinnangu programmile", mis korraldati Euroopa tööhõive strateegia kontekstis. On raske mõista, mis on vaja kahte erinevat protsessi. Praktilistel kaalutlustel ja efektiivsuse nimel on ehk mõtet keskenduda "tööturult väljumise vanuse" ideele, st pensionileminekule üldiselt, ning seega eelistada avatud kooskõlastamismeetodit.
- Kuivõrd kõne all on Stockholmi Euroopa Ülemkogu poliitika suunised, ning pidades silmas eelnenud peatükkides esitatud kaalutlusi, toetab EMSK teatistes visandatud toimumisviise. Kuivõrd kõne all tööhõive eritöörühma ettepanekud, viitame asjaomasele komitee arvamusele. ⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ K(2003) 728, "Töö kvaliteedi parandamine: ülevaade viimase aja edusammudest".

⁽²¹⁾ EMSK-i arvamus teemal *Tööhõive tugimeetmed*, raportöör pr Hornung-Draus, kaasraportöör hr Greif ; EÜT C 110, 30.04.2004.

Kuid võidakse esitada muid ettepanekuid ja tähelepanekuid või visandada neid üksikasjalikumalt.

4.4.1 Tööle võtmine

Tööle võtmine on vanemate töötajate tööhõive määra seisukohalt strateegilise tähtsusega, ⁽²²⁾ kuid seda on antud teemal peetud üldistes diskussioonides eiratud. See aspekt, millel on tegemist antud küsimuse psühholoogilise mõõtega ja diskrimineerimisega ning järelikult vastavusega Euroopa Liidu põhiõiguste hartale, ei kuulu teatise põhiteemade hulka.

4.4.1.1 Sellele vaatamata on eluliselt tähtis vastustada kõiki diskrimineerimise vorme, mis ilmnevad töölevõtmise protsessis, kaasa arvatud vanuseline diskrimineerimine töötajate suhtes nagu seda käsitletakse vaatlusaluses teatistes. Ei tohiks lubada, et töölevõtmise meetodid kasutavad vanust valikukriteeriumina. Selle asemel tuleks tähelepanu koondada rohkem inimese poolt teenistuskäigu vältel omandatud oskuste identifitseerimisele ja nende oskuste maksimaalsele ärakasutamisele. Kahtlemata on olemas vajadus võtta arvesse töötajate püüdlusi ja valikuid, ning eriti nende soovi varieeruvate töötingimuste järele (töötunnid, kestvus, ülesannete jaotamine jne).

4.4.1.2 Selles kontekstis on huvitav märkida, et on liikmesriike, kus paljude ametniku kutseks vajalike eksamite vanusepiir on tihti 40 eluaasta ümber, mis tähendab, et erasektori töötajad, kes on üle 40 aasta vanad, ei saa kandideerida. Sellist diskrimineerimist ei saa aktsepteerida, sest see takistab töötul inimesel, isegi inimesel, kes on kvalifitseeritud või kõrgelt kvalifitseeritud ning kelle omadused vastavad antud ametikoha nõuetele, tööd saamast ning jätab riigiteenistuse ilma konkureeriva sektori endise töötaja kogemustest. Liikmesriigid on sellise olukorra eest täiel määral vastutavad. Kuivõrd kõne all on Euroopa Liit, sooviksime juhtida tähelepanu asjaolule, et komisjon nõustus omaenda töölevärbamisprotseduurides vanusepiirangud kaotama alles 2002. aasta aprillis, pärast Euroopa ombudsmani sekkumist. Hiljuti, juulis 2004, nõudis ombudsman komisjonilt vanusepiirangute kaotamist praktikanтите töölevärbamisel, pärast seda kui oli esitatud kaebus. Ta leidis, et tegemist on põhjendamatu diskrimineerimise juhtumiga, samal ajal kui kaebaja väitis, et tegemist on Euroopa Liidu põhiõiguste harta rikkumisega.

4.4.1.3 Tuleks samuti rõhutada, et tööturult varakult lahkuvate inimeste arvu suur kasv on aidanud kaasa vanemate töötajate väärtuse vähenemisele tööturul ja mõjutanud seeläbi nende töölevõtmist. Vanusekännise alandamine tööturult varase lahkumise kergendamiseks on neile töötajatele tohutut mõju avaldanud, kuna see on tööandjate teadvuses muutnud vanust, mil töötajat võib lugeda "liiga vanaks".

⁽²²⁾ Samas 11.

4.4.1.4 Psühholoogilisest perspektiivist tunneb vanem või vananev töötaja — olles läbi imbinud ettevõttes valitsevast käitumisest — sellele lisaks kahtlemata, et temasse ei suhtuta enam soosivalt, sest ta läheneb vanusele, mil tal on seaduslik õigus minna pensionile ja puhata. Selle asemel on ta muutunud inimeseks, keda iseloomustatakse kui töötegemiseks “võimetut” või “tööle sobimatut”. Kui peaaegu pooled pensionil olevatest inimestest on töölt lahkunud enne pensioniiga “töövõimetuse” põhjendusega, nagu see on mõnedes Euroopa Liidu riikides, siis on olemas tendents, et sellele järgnevat mitteaktiivset aega ei käsitleta mitte ajana, mil inimesel on õigus asju kergelt võtta, vaid võimetusena tööd teha. Selline vanuse tajumine ja selle märgistav mõju avaldab vältimatult mõju käitumisele, tekitades marginaalsustunde — niihästi töötaja peas kui tegelikkuses — mis puutub tema positsiooni ettevõttes, tööturul ja lõpuks ühiskonnas endas.

4.4.1.5 Kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga pani direktiiv 2000/78/EÜ aluse võrdse kohtlemise üldisele raamistule töö- ja kutseelus, mis teatud asjaoludel keelab diskrimineerimise, kaasa arvatud vanuselise diskrimineerimise. See direktiiv oleks tulnud üle võtta hiljemalt detsembriks 2003. Lähitulevikus maksaks selle direktiivi rakendamist analüüsida ja selle tõhusust hinnata.

4.4.2 Paindlikkus

Oleme arutanud mõtet paindlikust pensionieast ning ennetähtselt pensionileminekule eelnevast paindliku töötaja kasutuselevõtmisest (vrd 4.3.2). Samad argumendid kehtivad pensionilemineku korral seaduses ettenähtud vanuses. Lõppude lõpuks, neli töötajat kümnest oleks eelistanud töölkäimist jätkata, ⁽²³⁾ seda elukutsega seotud põhjustel, perekondlikel põhjustel või isiklikes huvides. ⁽²⁴⁾ Selliste püüdluste rahuldamiseks on seega tähtis pakkuda paindlikumaid pensionilemineku võimalusi.

4.4.2.1 Töötajatel peaks olema lubatud tööst pikkamööda eemale tõmbuda, selle asemel et olla sunnitud katkestama järsult kõik suhted oma tööga seadusliku pensioniea saabudes, nagu see praegu tavaliselt juhtub. Peaksid olemas olema sätted, mis võimaldaksid töötajatel oma tööelu lõpuolele töötada kolme neljandiku, ühe kolmandiku, poole ajaga. Oleks kasulik uurida, milline potentsiaalne mõju oleks palkade määramisel suuremana kui töötatud tunnid seda lubaksid, et stimuleerida selliseid meetmeid.

⁽²³⁾ Samas 11.

“Vanus ja hoiakud – Eurobarometer'i uuringu peamised tulemused”- EÜ komisjon, 1993.

⁽²⁴⁾ Samas 1, paragrahv 3.3.5.

4.4.2.2 Seda tööl veedetud aega võiks näiteks kasutada, et jagada oma kogemusi nooremate töötajatega, eriti mentorluse või toetuse näol või abistades õpipoisside koolitamisel ⁽²⁵⁾ ning erinevate töökogemuse projektide kaudu. See oleks olukord, millest võidavad kõik asjaosalised, ning mis annab töötajatele rahulduspakkuva ülesande, ettevõtetele võimaluse säilitada ja anda edasi oskusteavet tänu inimestele, kellel on vajalik kogemus, ning toob ühiskonnale tervikuna kasu, suurendades tööhõive määra.

4.4.3 Naised ja võrdsed võimalused

Teatistes juhitakse tähelepanu olulisele lõhele vanemate naiste ja vanemate meeste tööhõive määrades, mis on vastavalt 30,5 % ja 50,1 %. Kuid lõhe tööturult lahkumise keskmises vanuses on vaid väike (vrd tabel lisas 3). ⁽²⁶⁾

4.4.3.1 Lõhe selle vanusegrupi meeste ja naiste tööhõivemäärades on seotud kohordi efektiga, milles peegeldub tööturu üldine struktuur. On huvitav, et see lõhe ei mõjuta mingil määral tööturult lahkumise keskmist vanust.

4.4.3.2 Naiste tööhõivemäära suurendamine on Stockholmi eesmärkide saavutamise seisukohalt oluline tingimus. Selle vanusegrupi tööhõive määr peegeldab põhimõtteliselt nooremate vanusegruppide tööhõivemäärasid, mis tähendab, et võtmeküsimuseks on naiste tööhõivemäär üldiselt, aga mitte ainult nende tööturult lahkumise iga.

4.4.3.3 Lisaks majanduslikele tagajärgedele, mis kaasnevad antud situatsiooniga, kerkib samuti üles võrdsuse küsimus, mida komitee on korduvalt rõhutanud, olgu seoses kutsesuunitlusega koolis, võrdse töötasuga või võrdse kvalifikatsiooniga töötajatele omistatud kohustustega.

4.4.3.4 Naiste tööhõivemäärade suurenemisega kaasneb nende juurdepääsu paranemine tööturule. Tuleks kasutada vastavaid sätteid, et anda meestele ja naistele võrdsed võimalused saavutada tasakaal eraelu ja töö vahel, kujundades välja sotsiaalteenuste võrgustiku, mis suudaks rahuldada isiklike vajadusi hoolitseda laste eest (näit pakkudes väikelastele lastesõimi; vrd tabel lisas 3), hoolitseda ülalpeetavate isikute eest (näit haiged või vanemad isikud), jne.

⁽²⁵⁾ Samas 1, paragrahv 4.3.4.

⁽²⁶⁾ Vt lisa 2.

4.4.4 Kollektiivläbirääkimised

Vastavalt teatisele "peaksid sotsiaalpartnerid vaatamata hiljutistele arengutele oma pingutusi niihästi riigi kui EL-i tasandil laiendama ja intensiivistama, et luua uus vananemiskultuur ning muutuse juhtimise kultuur. Liigagi tihti eelistavad tööandjad jätkuvalt ennetähtaegse pensionilemineku skeeme."

4.4.4.1 EMSK tervitab teatise liini tunnustada sotsiaaldialoogi kesket rolli olulise edu saavutamisel. Komitee nõustub ja toetab komisjoni lähenemist ning komisjoni eesmärke, kuigi viiks need sammu võrra kaugemale. Kui sotsiaaldialoogi ja eriti kollektiivläbirääkimisi soovitatakse intensiivistada riigi ja EL-i tasandil, peavad need olema piisavalt laiaulatuslikud, et hõlmata kohandatud lahendusi, kuna mitmeotstarbelisi, universaalselt sobivaid lahendusi on üha vähem ja vähem. Seda silmas pidades peaksid kollektiivläbirääkimistes osalema erinevad kutsealad Euroopa ja liikmesriikide tasandil, ning järelikult ka ettevõtted, tagamaks, et arvestatakse kutsealade spetsiifiliste joontega nagu töötingimused, töökorraldus, kui nõudlik on töö, nõutavate kvalifikatsioonide tase jne. Ainult siis saavad üldsätted täiel määral toimida.

5. Tööturult lahkumise vanuse tõstmise strateegia

5.1 Üks Barcelona Euroopa Ülemkogu eesistujariigi kokkuvõtte paragrahvi 32 seisukohtadest olemasolevate tööhõivepoliitika kohta kõlab:

— "aastaks 2010 tuleb püüda saavutada, et tegelik keskmine vanus, mil inimesed Euroopa Liidus lõpetavad töölkäimise, tõuseks järkjärgult umbes 5 aasta võrra".

5.2 Tervikuna võttes võivad eelnenud paragrahvide käsitletud analüüsid ja ettepanekud, mis on seotud eriti Stockholmi Euroopa Ülemkogu otsustega tõsta tööhõive määra vanusegrupis 55-64 aastat 50 %-ni, aidata kaasa Barcelona suuniste elluviimisele. Lõppude lõpuks aitab iga üksik töötaja vanusegrupist 55-64 aastat, kes lükkab oma tööturult väljumise edasi, suurendada tegelikku keskmist vanust, mil Euroopa Liidu inimesed lõpetavad töölkäimise.

5.3 Stockholmi Euroopa Ülemkogul vastuvõetud otsuste elluviimine on oluline, saavutamaks edu, nagu see Barcelona suunistes kavandatud on. Seega ei ole võimalik analüüsida ega hinnata "tegeliku keskmise vanuse, mil inimesed lõpetavad töötamise, järkjärgulist tõusu" lahus "tööhõivemäära tõusust vanusegrupis 55-64".

5.4 Tõepoolest, võttes arvesse raskusi, millega on võideldud, püüdes tõsta tööhõive määra selles vanusegrupis, ei oleks

mõistlik läheneda Barcelona eesmärgile eraldiseisvana, kuna see võiks kaasa tuua ettepaneku saavutada see eesmärk seadusliku pensioniea tõstmise teel.

5.5 Oleks vaevalt loogiline soovitada sellist võimalust, kui praegu ei saa paljud töötajad, kes sooviksid oma tööelu lõpuni viia, seda endiselt teha.

6. Lõppjärelused ja soovitused

6.1 Komitee kordab oma omaalgatuslikus arvamuses oktoobrist 2000 esitatud üldist lähenemist vanematele töötajatele, rõhutades "vajadust positiivse lähenemise järele vanematele töötajatele", sest viis, kuidas neid praegu koheldakse, mitte ainult et peegeldab diskrimineerivat kontseptsiooni, mis on iseloomulik ühiskonnale, kus puudub solidaarsus, vaid paljudel juhtudel toob see kaasa kõrgelt kvalifitseeritud personali kaotuse ning selle tagajärjel konkurentsivõime üldise languse.

6.1.1 Seda silmas pidades tervitab komitee, et 2004. aasta kevadel kogunenud Euroopa Ülemkogu on tunnustanud **aktiivset vananemist** ühena kolmest prioriteetsest valdkonnast, mis vastavalt Lissaboni strateegiale nõuab kiiret tegutsemist. Komiteel on seetõttu heameel märkida, et komisjon on otsustanud vaatlusaluse teatise abil anda oma panus käimasolevasse arutellu Stockholmi ja Barcelona eesmärkide suunas liikumisel saavutatud edusammude üle ning uurida valitsuste ja sotsiaalpartnerite rolli aktiivse vananemise propageerimisel.

6.2 EMSK nõustub üldiselt teatises soovitatud meetmete põhisuunaga. Need kujutavad endast võimalikke lahendusi ning on teretulnud aineks käesolevas arvamuses tehtud tähelepanekutele, mis puutub ennetähtaegseks pensionileminekuks valitud meetmete tüüpi ja kvaliteeti, rahalistesse stiimulitesse, ennetähtaegse pensionilemineku meetmete reformi, paindliku tööajaga seotud meetmetesse, tervishoidu ja töö turvalisusse, ning samuti töö kvaliteedi parandamisse.

6.2.1 Kuid komitee usub, et lisaks valitud peamistele tegevusvaldkondadele ja rakendatud spetsiifilistele meetmetele on oluline muuta olukorra tajumist ning **teha kõik võimalik, et muuta hoiakuid ja tõsta teadlikkust niihästi ettevõtete kui töötajate seas**. 55. eluaastast kauem töötamine peab töötajatele rahuldust pakkuma, samal ajal kui ettevõtted ja üldkasutatavad teenused peavad olema teadlikud kasust, mida vanemad töötajad tuua võivad. **On oluline, et tõuseks kollektiivne teadlikkus sellest küsimusest tagamaks, et vastuvõetud spetsiifilised meetmed oleksid täiel määral efektiivsed**.

6.2.2 Seega kordab komitee oma omaalgatuslikus arvamuses oktoobris 2000 esitatud üleskutset komisjonile toetada koostöös liikmesriikidega ulatuslikku info- ja valgustuskampaaniat, mis oleks suunatud peamistele osapooltele ja ühiskonnale üldiselt, et aidata luua ettevõtetes, kommunaalteenuste vallas ja ühiskonnas tervikuna positiivne hoiak vahemate töötajate rolli.

6.2.2.1 EMSK-il on hea meelmärkida, et tema ettepanekuid on arvestatud kõrgetasemelise töörühma aruandes, mis käsitleb sotsiaalpoliitika tulevikku laienenud Euroopa Liidus (*Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*), mis ilmus 2004. aasta esimese poolaasta lõpus.

6.3 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on samuti arvamusel, et:

6.3.1 Mistahes meetmed saavutamaks edu Stockholmi ja Barcelona eesmärkide osas, peaksid olema suunatud pelgalt vanemate töötajate julgustamiseks tööturule jääma või sinna tagasi pöörduma. Kuna eesmärgiks on suurendada tööhõive määra ning vanust, mil tööturult lahutatakse, ei tohiks olemasolevat olukorda, eriti ennetähtaegse pensionilemineku osas, muuta viisil, mis tooks kaasa inimese jäämise töötuks. Nagu teatises õigustatult esile tuuakse, "on ilmne, et vanemate töötajate stiimulid jääda tööle, peavad kajastuma tõelises väljavaates tööd leida".

6.3.2 Kui soovitakse, et tööhõivemäär tõuseks, olgu see siis vanusegrupis 55-64 või tööjõu osas tervikuna, tuleb EMSK-i arvates suurendada tööhõivet potentsiaalsete töötajate rühmades, kes on alaesindatud. Sellest seisukohast vaadatuna tuleb tarvitusele võtta olulised meetmed, mis peaksid aitama kõigi Euroopa Liidu tööjõu reserve ära kasutamist, seda eriti neid noori arvestades, kes on kaotanud motivatsiooni pikaajalise tööpuuduse tõttu, mis on muret tekitav nii tulevase tööhõive taseme kui, ka naiste ja puuetega inimeste seisukohast.

6.3.3 Kutseõpet ja elukestvat õppimist ei tohi käsitleda eraldiseisvatena, vaid need tuleks kaasata töötajate teenistuskäigu juhtimisse. On tähtis kindlustada **igas vanuses** väljaõppest tulenev **motivatsioon**, et parandada oskusi ja edendada teenistuskäiku. Vastasel korral ei ole võimalik kindlustada, et vanematel töötajatel oleksid töö tegemiseks küllaldased oskused.

6.3.3.1 Üldiselt öeldes tuleks rõhutada, et mistahes meetmete — mitte ainult väljaõppe alaste — rakendamist, kui need

meetmed on mõeldud vanemate töötajate tööhõive suurendamiseks, ei tohiks edasi lükata vanuseni 40-50. Poliitikad, mis on kavandatud avaldama mõju vanematele töötajatele, on hiljaks jäänud, kui katavad ainult seda vanusegruppi. Seega tuleks inimressursside juhtimisel arvestada vanusega sellest hetkest alates, mil töötaja tööturule tuleb.

6.3.4 Töölevõtmine tuleb muuta prioriteetseks küsimuseks. Vastu tuleb seista igasugustele vanuselise diskrimineerimise vormidele. Seda silmas pidades tasub analüüsida, kuidas rakendada direktiivi 2000/78/EÜ, mis pani aluse võrdse kohtlemise üldisele raamistikule tööol, ning mis teatud asjaoludel keelas diskrimineerimise kõik vormid, kaasa arvatud vanuselise diskrimineerimise. See kehtib kõikide vanusegruppide kohta, vaatamata sellele, kas on tegemist eakate tööliste või noortega.

6.3.5 Niihästi pensionilemineku kui ennetähtaegse pensionilemineku puhul peaks olema võimalus töölkäimine järkjärgult lõpetada. Tööelu lõppemine ei peaks tähendama järsku katkestust, sündmust, mille poole töötajad sageli võimalikult vara püüdleavad, vaid see peaks olema individuaalselt valitud ja järkjärguline protsess, kusjuures töötajad, keda kaitsevad kollektiivsed tagatised, vähendaksid oma tööaega järkjärgult. Uurimis- ja tegevusvaldkonnana võiks sellele ideele 2005. aasta tööhõive suunistes anda prioriteedi.

6.3.6 Sotsiaaldialoog ja eriti kollektiivläbirääkimised peaksid nii riikide kui EL-i tasandil tugevamaks muutuma. Need peavad olema piisavalt laiaulatuslikud, et hõlmata kohandatud lahendusi, kuna mitmeetstarbelisi, universaalselt sobivaid lahendusi on üha vähem ja vähem. Seda silmas pidades peaksid kollektiivläbirääkimistes osalema erinevad kutsealad Euroopa ja liikmesriikide tasandil, ning järelikult ka ettevõtted, tagamaks, et arvestatakse kutsealade spetsiifiliste joontega nagu töötajad, töökorraldus, kui nõudlik on töö, nõutavate kvalifikatsioonide tase jne.

6.3.6.1 Oleks abiks, kui aktiivne vananemine muudetakse pärast 2006. aastat üheks uue sotsiaalpoliitika agenda prioriteediks.

6.3.7 Komitee usub, et Stockholmis vastuvõetud otsuste elluviimine on keskse tähtsusega Barcelona Ülemkogul sätestatud eesmärkide saavutamiseks. Samal ajal on komitee veendunud, et "egelik keskmine vanuse tõusu, mil inimesed lõpetavad töötamise" ei ole võimalik analüüsida ega hinnata lahus "tööhõivemäära tõusust vanusegrupis 55-64".

Brüssel, 15. detsember 2004.

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee
president
Anne-Marie SIGMUND