

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui „Pagyvenusių darbuotojų užimtumo didinimas ir pasitraukimo iš darbo rinkos vėlinimas“

(KOM(2004) 146 galutinis)

(2005/C 157/22)

Procedūra

2004 m. kovo 3 d. Komisija, vadovaudamasi Europos bendrijos steigimo sutarties 262 straipsniu, nusprendė pasikonsultuoti su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu dėl Komisijos komunikato Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui „Pagyvenusių darbuotojų užimtumo didinimas ir pasitraukimo iš darbo rinkos vėlinimas“

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu parengimą, 2004 m. lapkričio 24 d. priėmė savo nuomonę. Pranešėjas — p. Dantin.

Savo 413-osios plenarinės sesijos metu, įvykusios 2004 m. gruodžio 15-16 d. (gruodžio 15 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 125 nariams balsavus „už“, 1 nariui balsavus „prieš“ ir 5 nariams susilaikius.

Preambulė

I. Nuo 2000 m. spalio mėn. EESRK savo iniciatyva priimtoje nuomonėje teigė: *Komitetas mano, kad pagyvenusių darbuotojų klausimas yra toks svarbus, jog būtina priimti nuomonę savo iniciatyva, atsižvelgiant į įvairius šio klausimo aspektus. Šioje nuomonėje, pateiktoje savo iniciatyva, Komitetas taip pat norėjo pabrėžti teigiamo požiūrio į pagyvenusius darbuotojus būtinybę, nes dažnai elgsys su pagyvenusiais darbuotojais ne tik atspindi nesolidarią ir diskriminuojančią visuomenę, bet ir daugeliu atvejų dėl jo prarandamas aukštos kvalifikacijos personalas, o tai mažina bendrą konkurencijos lygį. Be to, Komiteto nuomone, jeigu dėl mokslo pažangos šiandien galime „prailginti gyvenimo laiką“, tai atitinkamai mūsų visuomenė turėtų stengtis „suteikti daugiau gyvybės laikui“⁽¹⁾.*

II. Šios beveik vieningai plenarinėje sesijoje priimtos nuomonės savo iniciatyva turinys atspindi Komiteto patirtį. Jis išreiškia Komiteto mintis ir nuostatas nagrinėjamu klausimu.

III. Taigi, Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos socialinių ir ekonominių reikalų komitetui bei Regionų komitetui „Pagyvenusių darbuotojų užimtumo didinimas ir pasitraukimo iš darbo rinkos vėlinimas“ (šios nuomonės tema) bus nagrinėjamas atsižvelgiant į anksčiau minėtos nuomonės savo iniciatyva lūkesčius, analizes, rekomendacijas ir išvadas. Nuomonė aprėps ir naujus elementus.

1. Įvadas

1.1 Lisabonos Europos Sąjungos vadovų taryba Europos Sąjungai iškėlė ambicingą tikslą užimtumo srityje. Užimtumo lygis „iki 2010 metų turėtų kiek įmanoma priartėti prie 70 %“,

⁽¹⁾ Nuomonė savo iniciatyva „Pagyvenę darbuotojai“, OL C 14, 2001 1 16, 1.5 straipsnis, pranešėjas p. DANTIN.

o moterų užimtumas — iki 60 %. Šis tikslas būtinas tiek dėl socialinių, tiek dėl ekonominių priežasčių. Iš tiesų, užimtumas ir toliau yra geriausias ginklas prieš socialinę atskirtį. Kalbant apie įmones ir bendrai apie ekonomiką, pagyvenusių asmenų užimtumo didinimas yra esminis, siekiant, pilnai pasinaudojus tokio užimtumo galimybėmis, išvengti darbo jėgos stygiaus ar jį sumažinti. Tai taip pat skatina ekonomikos augimą, mokesčių surinkimą bei stiprina socialinės apsaugos sistemas, turint omenyje planuojamą darbingo amžiaus asmenų skaičiaus mažėjimą.

1.2 Palaipsniui siekiant šio tikslo, daugelio valstybių narių laukia neišvengiama užduotis — pirmiausia padidinti pagyvenusių asmenų užimtumą.

1.2.1 Dėl šios priežasties aktyvios senatvės skatinimas yra įtrauktas į du papildomus tikslus, kuriuos Europos Sąjunga užsibrėžė. Iš tiesų, 2001 m. Stokholmo Europos Sąjungos vadovų taryba paskelbė, kad iki 2010 m. pusė Europos Sąjungos gyventojų nuo 55 iki 64 metų amžiaus turėtų dirbti. O 2002 m. Barselonos Europos Sąjungos vadovų taryba padarė išvadą, „kad reikėtų siekti palaipsniui iki 2010 m. penkeriais metais padidinti vidutinį amžių, kurį pasiekę asmenys Europos Sąjungoje faktiškai palieka darbą“.

1.3 Savo apibendrinančiame pranešime⁽²⁾ Europos Sąjungos vadovų tarybai, vykusiai 2004 m. pavasarį, Komisija aktyvią senatvę įvardijo kaip vieną iš trijų prioritetinių veiksmų sričių, kuriose, norint įgyvendinti Lisabonos strategiją, reikia nedelsiant imtis veiksmų.

⁽²⁾ KOM(2004) 29 „Įgyvendinkime Lisabonos strategiją – Reformos išsiplėtusiai Europos Sąjungai“, Komisijos pranešimas pavasario Europos Sąjungos vadovų tarybai.

1.4 Taigi, nagrinėjamu Komunikatu siekiama skatinti diskusijas apie pažangą įgyvendinant Stokholmo ir Barselonos tikslus bei pabrėžti vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmenį skatinant aktyvią senatvę. Juo taip pat atsiliepiama į Barselonos Europos Sąjungos vadovų tarybos prašymą kasmet prieš kiekvieną pavasario vadovų tarybą analizuoti pažangą šioje srityje.

1.5 Šios nuomonės turinys — tai Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto indėlis į diskusijas apie „pagyvenusių asmenų užimtumą“, diskusijas, kurias paskatino nagrinėjamas Komunikatas ir kurių tarpiniai rezultatai turėtų būti pasiekti ateinančią gruodžio mėn.

2. Komunikatas

2.1 Komunikate teigiama, kad, turint omenyje būsimą darbingų asmenų senėjimą ir jų skaičiaus mažėjimą, pagyvenę darbuotojai turi būti tinkamai įvertinti: kaip esminė darbo jėgos pasiūlos sudedamoji dalis bei reikšmingas veiksnys Europos Sąjungai tvariai vystytis.

2.2 Todėl, pasak Komunikato, svarbiausia yra įgyvendinti strategijas, kuriomis siekiama išlaikyti darbo jėgos pasiūlą bei užtikrinti šios amžiaus grupės asmenų darbinimo galimybes, net ir užimtumo augimo stagnacijos laikotarpiu.

2.3 Siekiant šio tikslo, pagrindinė įgyvendintinių politikų kryptis turi būti prevencinis požiūris, pagrįstas visų amžiaus grupių visuomenės potencialo mobilizavimu, atsižvelgiant į gyvenimo ciklo etapus.

2.3.1 Atsižvelgiant į tai, Komunikate iš esmės valstybėms narėms siūloma parengti ir įgyvendinti bendras aktyvios senatvės strategijas, kurios apimtų:

- finansines paskatas, kurios atgrasytų nuo išėjimo į ankstyvą pensiją ir dėl kurių darbas taptų finansiškai patrauklesnis;
- prieigą prie mokymo ir švietimo visą gyvenimą strategijų;
- darbo rinkos aktyvius ir veiksmingas politikas;
- geras darbo sąlygas, skatinančias likti dirbti, ypač kalbant apie sveikatą, saugą bei lanksčius darbo grafikus.

2.3.2 Komunikate taip pat nurodoma, kad būtinas socialinių partnerių dalyvavimas bei didesnis išipareigojimas rengti ir įgyvendinti bendras aktyvios senatvės strategijas. Jame patikslinama išskirtinė jų vaidmens svarba kolektyvinėse sutartyse.

2.4 Galima pastebėti, ir prie to dar bus sugrįžta šioje nuomonėje, kad Komunikate neanalizuojamos priežastys, prisidėjusios prie susiklosčiusių situacijų bei jų raidos — šios situacijos, beje, yra smulkiai ir tiksliai aprašytos, — taip pat kad jame nedaug kalbama apie Barselonos vadovų tarybos sprendimus.

3. Faktai

3.1 2030 m. 25 valstybių narių Europos Sąjungoje gyvens 110 milijonų vyresnių negu 65 metai pagyvenusių žmonių, kai 2000 m. jų buvo tik 71 milijonas, o darbingų asmenų bus 280 milijonų, kai dabar jų yra 303 milijonai: taip šių grupių santykis sumažės nuo 4,27 iki 2,55.

3.2 Tuo pat metu per paskutiniuosius dvidešimt metų iš esmės pasikeitė darbo pasiskirstymas gyvenimo ciklo etapuose.

3.2.1 Jaunimas vėliau patenka į darbo rinką dėl pailgėjusio mokymosi, profesinio pasirėngimo laiko bei sunkumų ieškant tinkamo darbo (?).

3.2.2 Per pastaruosius tris dešimtmečius bendras vyresnių nei 55 metai asmenų užimtumo lygis stipriai sumažėjo Europoje, taip pat, tik šiek tiek mažiau, ir už Atlanto: 1999 m. nuo 55 iki 64 metų amžiaus grupės užimtumas Europos Sąjungoje buvo 37 %, o Jungtinėse Amerikos Valstijose — 55 % (?). 2002 m. Europoje pastebimas didelis skirtumas tarp vyrų (50,1 %) ir moterų (30,25 %) užimtumo, kai bendras užimtumo lygis yra 40,1 %.

3.2.3 Nuo 8-ojo dešimtmečio iki visai neseniai užimtumo lygis nuolat stipriai ir nepertraukiamai smuko, o nuo 1980 iki 1985 m.m. smukimas buvo išskirtinai didelis (?). Prancūzijoje nuo 1971 iki 1999 m.m. jis sumažėjo 47,4 %, Nyderlanduose — 45,8 %, Ispanijoje — 39 %, Vokietijoje — 38,7 %, Airijoje — 30 %, Portugalijoje ir Jungtinėje Karalystėje — 29 %. 2002 m. nuo 55 iki 64 metų amžiaus grupės užimtumas siekė 40,1 % 15 valstybių narių ES ir 38,7 % 25 valstybių narių ES. Priede pateikiama bendra raida kiekvienoje valstybėje narėje nuo 1997 iki 2002 m.m. (?). Be abejonės, būtų galima kalbėti apie kiekvienos amžiaus grupės užimtumą atskirai. Tačiau toks individualus požiūris ne visada atspindi padidėjusias asmeninio sprendimo galimybes. Dažnai kai kuriose valstybėse išėjimas į ankstyvą pensiją yra primetamas, o ne pasirenkamas. Darbingo gyvenimo ciklo pabaigos lankstumas veikia atspindi darbo rinkos spaudimą, taip pat su juo susijusias įmonių bei viešųjų valdžios institucijų darbo jėgos politikų strategijas (?), ir dažnai pensijos režimų koncepciją.

(?) EESRK „Jaunimo nedarbas“, OL C 18, 1996 m. sausio 22 d., pranešėjas p. RUPP.

(?) Europos Komisijos indėlis į Lisabonos socialinę tarybą, šaltinis: Eurostat.

(?) Šaltinis: Eurostat „Darbingos visuomenės dalies studija“, 1999 m.

(?) Žr. 1 priedą.

(?) Guillemard, 1986 m.; Casey ir Laczko, 1989 m.

3.3 Taigi, darbingas gyvenimo laikas vėliau prasideda bei anksčiau baigiasi, ir dabar jo daugiausiai tenka vidutinio amžiaus grupėms.

3.4 Asmenų nuo 50 iki 64 metų amžiaus grupė ypatingai svarbi užimtumo politikoje. 15 valstybių narių Europos Sąjungoje šių asmenų skaičius nuo 25 % 1995 m. pakils iki 34,40 % 2025 m. Šis augimas bus daug spartesnis Skandinavijos šalyse⁽⁸⁾.

3.5 Tokia raida ypač neramina turint omenyje būsimą žymų visuomenės senėjimą, su kuriuo susidurs Europos Sąjunga⁽⁹⁾. Pirmojo šio amžiaus dešimtmečio pabaiga turėtų išsiskirti įvykiu, kuris, nors bus simboliškas, neužgoš nerimą keliančios realybės: jaunesnių nei 20 metų asmenų skaičius taps mažesnis negu vyresnių nei 60 metų asmenų skaičius. Tai tik vienas raidos, kai per ateinančius 50 metų santykis tarp iš darbo rinkos pasitraukiančių ir darbingo amžiaus asmenų gali padvigubėti (nuo 4:10 iki 8:10)⁽¹⁰⁾, etapas.

3.6 Vis dėlto nagrinėjamame Komunikate pastebima, kad neseniai buvo padaryta pažanga, įgyvendinant Stokholmo ir Barselonos tikslus. Iš tiesų, 2002 m. pagyvenusių asmenų užimtumo lygis išaugo 5,4 %, o tai prisidėjo prie užimtumo padidėjimo 1,3 punkto iki 40,1 %. Vidutinis pasitraukimo iš darbingo gyvenimo amžius nuo 60,4 metų 2001 m. išaugo iki 60,8 metų 2002 m.

3.6.1 Tačiau Komunikate patikslinama, kad būtų per anksti tokį pasitraukimo iš darbingo gyvenimo amžiaus augimą vertinti kaip aiškų teigiamos tendencijos ženklą, nes duomenys apima tik dvejus metus.

3.6.2 Visgi, nepaisant sunkumų, susijusių su nesenu tam tikrų reformų įgyvendinimu, būtų naudinga atlikti — geriau, nei tai padaryta Komunikate — kiek įmanoma smulkesnę priežasčių, kurios turėjo įtakos tokiam pagerėjimui, analizę, siekiant išskirti geras praktikas.

3.6.3 Esant tokiai situacijai, taip pat reikėtų stebėti, kokia pagerėjimo dalis yra susijusi su priemonių, kurių pagrindinis arba vienintelis tikslas yra didinti pagyvenusių asmenų užimtumą, įdiegimu, o kokia dalis sietina su netiesioginėmis pasekmėmis, kylančiomis dėl pokyčių socialinėse sistemose, siekiant pirmiausiai užtikrinti ekonominį gyvybingumą, kurio stabilumas nukentėjo dėl demografinės padėties bei prognozių.

⁽⁸⁾ Eurostat. Demografinės projekcijos, 1997 m. (bazinis scenarijus).

⁽⁹⁾ „ES demografinė situacija ir perspektyvos“, pranešėjas p. BURNEL.

⁽¹⁰⁾ „Amžius ir užimtumas 2010 m.“, Prancūzijos Ekonomikos ir socialinių reikalų taryba, 2001 m. spalio, pranešėjas p. QUINTREAU.

3.7 Vis dėlto nuo 1995 iki 2002 m.m. nuo 55 iki 64 metų asmenų amžiaus grupėje vidutiniškai tik 35 % dirbančiųjų pasitraukia iš darbo rinkos sulaukę nustatyto pensijinio amžiaus, 22 % išeina į ankstyvą pensiją, 17 % išeina dėl invalidumo, 13 % — dėl asmeninio ar kolektyvinio atleidimo iš darbo ir 13 % — dėl kitų priežasčių⁽¹¹⁾.

3.7.1 Net jei pastaraisiais metais šie rodikliai pagerėjo, vis dėlto jie iškalbingi. Jei 9-ajame dešimtmetyje buvo galima manyti, kad didelis išėjimų į ankstyvą pensiją skaičius yra susijęs su tuo metu smarkiai restruktūrizuojama pramone, tai šiandien, atrodo, šio paaiškinimo nebepakanka, nes situacija išlieka nepakitusi, ir tik 35 % dirbančiųjų pasitraukia iš darbo rinkos sulaukę nustatyto pensijinio amžiaus.

4. Sprendimų būdai, Komunikato pasiūlymai

4.1 Siekiant atstatyti pusiausvyrą tarp darbingo ir nedarbingo amžiaus asmenų, didinti vidutinį pasitraukimo iš darbo rinkos amžių, išlaikyti optimalų darbo jėgos kiekį, atsižvelgiant į demografines prognozes Europos Sąjungoje, pirmiausia reikia pakelti vyresnių nei 55 metai darbuotojų užimtumo lygį. Žinoma, pastarasis turėtų leisti užkrinti siekiamą pusiausvyrą tarp darbo ir pensijos bei laisvalaikio ir darbo, kuri yra Europos socialinio modelio vertybė.

4.2 Tokie pokyčiai turėtų būti numatyti netolimai ateičiai, parengiant vyresnių nei 40 metų darbuotojų — tiek vyrų, tiek moterų — užimtumo palaikymo visą darbo ir perkvalifikavimo laiką politiką. Iš tiesų, sunku šioje srityje tikėtis greitai atsirančios harmonijos scenarijaus, pagal kurį darbo rinkoje egzistuojančios tendencijos pasikeitimo pakaks tam, kad įmonės išlaikytų savo pagyvenusius darbuotojus.

4.2.1 Kalbant ne apie konkrečius veiksmus, o apie patį požiūrį, atrodo, jog esminis dalykas yra padaryti viską, **kad pasikeistų mentalitetas, ir tiek įmonės, tiek darbuotojai suvoktų problemos svarbą**. Darbą sulaukus 55 metų darbuotojai turi laikyti garbingu, o įmonės ar viešosios įstaigos privalo suvokti pagyvenusių darbuotojų teikiamus privalumus (igyta patirtis, įgūdžiai, žinių perdavimas). **Jei nebus tokio visuotinio supratimo, taikomos konkrečios priemonės nebus veiksmingos**.

⁽¹¹⁾ Šaltinis: Eurostat „Darbo jėgos tyrimas“, 2003 m. pavasario rezultatai.

4.2.2 Todėl Komitetas 2000 m. spalio mėn. nuomonėje savo iniciatyva ⁽¹²⁾ Komisijai šiuo klausimu pasiūlė kartu su valstybėmis narėmis inicijuoti plačią informacijos ir aiškinimo kampaniją, siekiant paremti teigiamą požiūrį į senstančių darbuotojų vaidmenį tiek įmonėse, tiek viešosiose įstaigose.

4.2.2.1. EESRK su džiugesiu pastebi, kad „Aukšto lygio grupės pranešimas apie socialinės politikos ateitį išsiplėtusioje ES“, pasirodęs 2004 m. pirmajame pusmetyje, atkartoja Komiteto pasiūlymą.

4.2.3 Be to, būtina labiau vertinti senstančių asmenų vaidmenį socialinėje ekonomikoje: tiek jų vaidmenį šeimoje, tiek jų savanorišką darbą pilietinės visuomenės struktūrose, demokratinėse institucijose, nevyriausybiniuose organizacijose ir askritai asociacijose. Remiantis šiomis pastabomis, tai leis konkrečiai įvertinti dinamiškumą, inovacijų ir efektyvumo potencialą, kurių jie turi.

4.3 Savo Komunikate Komisija pristato „Esmines sąlygas skatinant pagyvenusius darbuotojų užimtumą“.

4.3.1 Ankstyva pensija ir finansinės paskatos

Konstatavus, kad daugiau negu 20 %, t.y. apie 3 milijonus darbuotojų, iš savo paskutiniosios darbovietės išeina į ankstyvą pensiją, Komunikate siūloma peržiūrėti „finansines paskatas“ taip, kad darbuotojų išlaikymas darbo rinkoje atspirtų.

4.3.1.1 Komiteto nuomone, priklausomai nuo įgyvendinimo priemonių kokybės bei pobūdžio, reikia teigiamai vertinti šį pasiūlymą, kuris turėtų būti lyginamas su komunikatu „Modernizuoti socialinę apsaugą — kad darbas būtų atlyginantis ⁽¹³⁾“. Vis dėlto, kad ir koks naudingas būtų šis sprendimas, dėl jo netaps mažiau svarbūs objektyvūs darbuotojų padėti atspindintys veiksniai: darbuotojų darbinimo galimybės, žmogiškųjų išteklių valdymas per visą karjerą ir ypač antroje jos pusėje bei apskritai darbuotojų vieta įmonės vykdomoje politikoje. Kita vertus, taip pat galima atsižvelgti ir į darbuotojo individualius planus, susijusius su jo asmeniniu gyvenimu.

4.3.1.2 Iš tiesų, nuolat ir sparčiai keičiantis gamybos struktūroms bei procesams, be paliovos vystantis ekonomikai ir rinkai, įmonės privalo prisitaikyti, keistis, persitvarkyti tam, kad

⁽¹²⁾ „Pagyvenę darbuotojai“, pranešėjas p. DANTIN, OL C 14, 2001-01-16

⁽¹³⁾ Žr. SOC/162 – pranešėja p. St-HILL

globalizacijos aplinkoje žengtų į priekį. Tuo pačiu metu jos turi išlaikyti pusiausvyrą tarp socialinių ir ekonominių aspektų, kuri vienintelė gali užtikrinti įmonių dinamiškumą bei augimą. Dėl to jos ieško laisvės veiksams, galimybės laisvai kvėpuoti.

4.3.1.3 Dažnai tokių veiksmų laisvę jos randa pagyvenusių darbuotojų skaičiaus ir darbo kokybės sąskaita. Ypač tai pasakytina apie „socialinius planus“, vykdomus dėl restruktūrizacijų.

4.3.1.4 Nekalbant apie „socialinius planus“, išėjimo į ankstyvą pensiją taikymas įmonėms suteikia galimybę tuos pagyvenusius darbuotojus, kurie, jų nuomone, yra neproduktyvūs ir kurių kompetencija atgyvenusi, pakeisti jaunesniais darbuotojais, kurių dažnai priimama mažiau. Taip jos tikisi padidinti konkurencingumą, tuo pačiu metu mažinant personalo skaičių ir atstatant amžiaus piramidę. Kartais tokia padėtis susiklosto dėl nepakankamo žmogiškųjų išteklių valdymo ir nepakankamo atsižvelgimo į prevencinį darbo vietų bei kvalifikacijų valdymą, nors tai ir nėra paprasta. Bendrai kalbant, visų šių situacijų susiklostymą nulėmė, priklausomai nuo valstybės narės, viešosios valdžios ir/ar socialinės apsaugos sistemos įvestos priemonės.

4.3.1.5 Tačiau dėl to nereikėtų pamiršti pačių dirbančiųjų pasirinkimo. Tik 4 iš 10 išėjusių į ankstyvą pensiją būtų norėję tęsti savo profesinę veiklą ⁽¹⁴⁾. Iš tiesų, nekalbant apie tuos darbuotojus, kurie tikrai yra nebedarbingi, reikia atsižvelgti ir į tarp darbuotojų paplitusį troškimą išeiti į ankstyvą pensiją ir tokia nauja bei patrauklia forma dalintis ekonominio augimo vaisiais, į nenorą dirbti darbą, kuriame dažniausiai — kai kur net daugiau negu prieš keturiasdešimt metų — taisykle tapo nepakankamai, net visiškai neįvairinamos darbo užduotys, nevertinamos darbo vietos arba rotacijos tarp jų nebuvimas: dėl to darbuotojai svajoja apie kitokį gyvenimo būdą. Dažnai jausdamiesi jau „daug atidavę“, kartais negavę geriau pritaikyto naujo darbo pasiūlymo, jie renkasi savanorišką pasitraukimą.

4.3.1.6 Dabartinėje situacijoje galima teigti, kad dažnai darbuotojo ir jo įmonės interesai sutampa arba, kitaip sakant, egzistuoja objektyvus sutarimas, paprastai pasireiškiantis kolektyvinėse sutartyse, kurias socialiniai partneriai sudaro įvairiuose derybų lygiuose, įskaitant ir įmonių lygį.

⁽¹⁴⁾ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas „Kova su amžiaus barjeriais užimtumo srityje“, 1999 m.

4.3.1.7 Aukščiau išdėstytų teiginių ir problemų visuma iš esmės „pateisina“ išėjimą į ankstyvą pensiją. Norint pakeisti susiklosčiusią situaciją, reikėtų atkreipti dėmesį į šią visumą, kurią papildo 4.3.2 straipsnyje aprašoma situacija.

4.3.2 Reformuoti ankstyvą pensiją

Taip pat Komunikate bendrais bruožais kalbama apie būtinybę reformuoti ankstyvos pensijos sistemas. EESRK gali palankiai vertinti šį bendrą požiūrį, jei jis išskirtinai padės išlaikyti pagyvenusius darbuotojus savo darbo vietose, o ne pavers juos bedarbiais, nes tikslas — didinti užimtumą. Iš tiesų, tenka pabrėžti, kaip tai daro Komisija, „kad akivaizdu, jog visos paskatos išlaikyti pagyvenusius darbuotojus savo darbo vietose privalo atsispindėti realiose užimtumo perspektyvose“, nes iš esmės iki šiol ankstyvas išėjimas į pensiją tėra darbo rinkoje naudojama priemonė, kuria siekiama sumažinti socialines sąnaudas, kylančias dėl ilgalaikio nedarbo ir atskirties. Kitaip sakant, ankstyvos pensijos buvo naudojamos kaip „užimtumo politikos“ arba tiksliau kovos su nedarbu politikos instrumentas. Galima pastebėti, kad kai kuriose valstybėse narėse jos dažnai tampa ir įmonių yra laikomos personalo valdymo priemone, kurią darbuotojai vertina kaip socialinį privalumą ir įgytą teisę.

4.3.2.1 Tačiau du ankstyvos pensijos tipai verti apmąstymų, dėmesio ir ypač atsargumo:

- išsiuntimas į ankstyvą pensiją atliekant dideles restruktūrizacijas, nes akivaizdu, kad socialinės sanglaudos požiūriu geriau „jaunas“ pensininkas, negu „senas“ ilgalaikis bedarbis be įsidarbinimo perspektyvų. Reikia nepamiršti, kad pramonės pertvarkymai dar nebaigti, ypač vykstant plėtrai.
- išsiuntimas į pilną ar dalinę ankstyvą pensiją, kai į išeinančiojo vietą atitinkamai pilnam ar daliniam etatui įdarbinamas ieškantis darbo asmuo, nes akivaizdu, kad geriau pensininkas, negu bedarbis be jokių integracijos į aktyvų gyvenimą perspektyvų.

4.3.2.2 Be to, ankstyvos pensijos gali tapti išeitimi pagyvenusiems darbuotojams, kurių darbo sąlygos buvo ypač sunkios. Iš tiesų, nors bendrai dabar gyvename ilgiau, tai galioja ne visiems vienodai. Dideli skirtumai pastebimi skirtingose socialinėse grupėse, ypač tarp „vadovaujančio personalo“ ir „darbininkų“. Štai 1999 m. vadovaujantį darbą dirbančio asmens gyvenimo trukmė buvo nuo 44,5 iki 35 metų, o darbininko — 38 metai⁽¹⁵⁾. Mąstant apie darbingo ir nedarbingo gyvenimo laiką, visada būtina atsižvelgti į šiuos duomenis.

⁽¹⁵⁾ idem 9

4.3.3. Geros sveikatos ir saugos darbe sąlygos

Komunikate teisingai pabrėžiama antroji priežastis, dėl kurios darbuotojai pasitraukia iš darbo rinkos — tai ilgalaikė liga arba invalidumas. Iš tiesų tai pasakytina apie daugiau nei 15 % visų pasitraukiančiųjų.

4.3.3.1. Žinoma, į šią situaciją reikėtų žvelgti su išlygomis, nes kai kurios valstybės narės invalidumą pripažino dideliu skaičiui bedarbių arba jį panaudojo kaip ankstyvos pensijos pakaitalą⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2. Bet koku atveju akivaizdu, kad pagerintos darbo sąlygos, kurioms esant geriau bus apsaugoma sveikata ir fizinė būklė visą gyvenimą, padeda išlaikyti darbuotojus darbe. Taip pat kaip ir ergonomika, darbo vietų ir jų keliamo nuovargio tyrimas, užduočių apibrėžimas, jų keitimas ir gerinimas, trumpai sakant, **kokybiška darbo vieta visą darbingą laiką** yra pagyvenusių darbuotojų išlaikymo darbe jų karjeros paskutiniame etape problematikos esmė.

4.3.3.3. Vis dėlto, kalbant apskritai, invalidumas neturėtų būti laikomas aplinkybe, kuri dažniausiai priverčia pasitraukti iš darbo rinkos. Iš tiesų, neįgaliais per darbingą laikotarpį tapę darbuotojai yra didelio potencialo žmogiškasis kapitalas. Atlikus reikiamus pakeitimus, pritaikymus, papildomai juos apmokius, tokie darbuotojai gali įgyti stiprių gebėjimų atlikti darbus, kuriuos įprastai vykdyti negalia jiems netrukdo. Šiuo požiūriu, siekiant didesnio efektyvumo, būtų naudinga įvertinti invalidumo pašalpos ir atlyginimo pajamų kaupimo poveikį.

4.3.4. Lankstūs darbo organizavimo būdai

4.3.4.1. Lankstūs darbo organizavimo būdai dar nesulaukus nustatyto pensijinio amžiaus yra viena darbo sąlygų, kurios gali padėti išlaikyti pagyvenusius darbuotojus darbe, sudedamoji dalis. Nacionaliniai tyrimai dažnai rodo, kad daug pagyvenusių darbuotojų mieliau rinktųsi tolydų išėjimą į pensiją, ypač dėl su senatve susijusių sveikatos problemų bei norėdami palengvinti perėjimą iš darbingo gyvenimo periodo į nedarbingą. Ankstyva pensija yra ne tik „galutinė data“, ji turėtų tapti laisvai pasirenkamu procesu, kuris padėtų suinteresuotiems darbuotojams apsispręsti palapsniui trumpinti savo darbo valandas.

⁽¹⁶⁾ EBPO tarptautinis tyrimas apie suaugusiųjų raštingumą (International Adult Literacy Survey – IALS).

4.3.4.2. Tačiau daugeliu atvejų, pasinaudojant tik išėjimo į pensiją amžiaus galimybėmis, neatsižvelgiama į pagyvenusių darbuotojų darbo sąlygas. Teigiamas pertvarkymo priemonės karjerai einant į pabaigą, kaip ir tolydų išėjimą į ankstyvą pensiją, dažniausiai „prarydavo“ išlikęs visiškas išėjimas į ankstyvą pensiją, taigi, jos nebuvo vystomos kaip norėtusi. Tokią situaciją reiktų keisti. Iš tiesų, pensija negali būti tik periodas, kurį bandoma paankstinti, ji turėtų tapti „pasirenkamam ir tolydžiu“ procesu, kuris, laikantis kolektyvinių garantijų, padėtų palaiapsniui trumpinti darbo laiką.

4.3.5. Nuolatinė galimybė mokytis

Reiktų pabrėžti, kad „Pagyvenusių darbuotojų produktyvumo potencialas mažėja ne dėl amžiaus, o dėl atgyvenusios kompetencijos, kurią galima atnaujinti mokymu“. ⁽¹⁷⁾

Atsižvelgiant į tai, būtina patikslinti, kad amžiaus kategorijoms nuo 40 iki 50 metų skirtos politikos nepakanka. Nes, kaip teisingai pastebėjo Belgijos aukščiausioji užimtumo taryba, „pagyvenusių darbuotojų problemas siekianti išspręsti politika yra pavėluota, jei ji skirta tik šiai darbuotojų kategorijai. Todėl būtinas personalo valdymas, kuriame būtų atsižvelgiama į amžių jau tada, kai darbuotojai pradeda dirbti.“ ⁽¹⁸⁾

4.3.5.1. Europos užimtumo politikos leitmotyvu bei kertiniu akmeniu tapo „švietimas ir mokymas visą gyvenimą“, todėl nerimą kelia rodikliai, atspindintys švietimo veikloje ir mokymuose dalyvaujančios darbo jėgos dalį. Paprasčiausiai ši dalis vidutiniškai siekia 14 % amžiaus grupėje nuo 25 iki 29 metų, ji nuolat tolydžiai mažėja vis vyresnėse amžiaus grupėse ir sudaro maždaug 5 % amžiaus grupėje nuo 55 iki 64 metų ⁽¹⁹⁾. Paskutiniaisiais metais šie rodikliai didėjo labai nežymiai arba visiškai nepakito.

4.3.5.2. Gamybos sistemoje, kurioje darbo vietoms reikia vis daugiau techninių žinių ir įgūdžių, tokia situacija neramina ne tik dėl pagyvenusių darbuotojų užimtumo lygio, bet ir apskritai dėl Europos konkurencingumo. Pageidautina, net būtina, kad šią situaciją pakeistų:

- įmonės, kurios į savo strategiją privalo įtraukti mokymus, kaip vidutinės trukmės ir ilgalaikę investiciją, o ne kaip investiciją, kuri atsiperka netrukus arba net iškart;
- darbuotojai, kuriems kartais sunku mokytis dėl entuziazmo stokos — tai dažnai pasitaiko tarp nelabai ar visai ne kvalifikuotų darbuotojų, — dėl to, kad jie nesijaučia tam turį

⁽¹⁷⁾ Idem 1 (4.3.2).

⁽¹⁸⁾ Idem 1 (3.3.3).

⁽¹⁹⁾ Idem 1 (3.3.3 punktas)

gebėjimų dėl patirtų nesėkmių mokantis arba dėl to, kad jiems tai neatrodo būtina, nes jų karjera greitai baigsis.

4.3.5.3. Akivaizdu, kad šioje srityje socialinių partnerių vaidmuo visuose derybų lygmenyse gali būti lemiamas. Šiuo tikslu Europos socialinių partnerių sudarytas „Kompetencijų ir kvalifikacijos kėlimo visą gyvenimą veiksmų planas“ yra svarbus bandymas skatinti mokymąsi visą gyvenimą ir visuose amžiaus tarpsniuose. Tuo pačiu metu taip pat esminis yra viešosios valdžios, kuri turi užtikrinti mokymo visą gyvenimą vystymuisi palankių sąlygų kūrimą, vaidmuo.

4.3.5.4. Tačiau negalima apie profesinį rengimą, mokymą ir švietimą visą gyvenimą kalbėti atskirai. Tai turėtų būti sudedamoji darbuotojų karjeros valdymo dalis. Tai yra, būtina, pasitelkus mokymus, užtikrinti, kad bet kokio amžiaus asmuo norėtų mokytis, pabrėžiant kompetencijų svarbą ir aktyvinant profesinę karjerą. Šiuo požiūriu turi būti vystomos, atsižvelgiant į asmeninius profesinius planus, derinamus su įmonės planais, tokios priemonės kaip kompetencijų įvertinimas ir įgytų žinių pripažinimas.

4.3.5.5. Europos Sąjungos laukia uždavinys, kurio svarba didžiulė ir nuo kurio iš dalies priklauso Lisabonos strategijos sėkmė. Apskritai reikia, kad daugiau darbuotojų dalyvautų profesiniuose mokymuose, ir taip būtų gerinamas bendras pagyvenusių darbuotojų žinių ir kompetencijos lygis.

4.3.6. Darbo rinkos veiksmingos ir aktyvios politikos

4.3.6.1. EESRK pritaria Komunikate išreikštai nuomonei, pagal kurią „tam, kad darbuotojai kuo ilgiau dirbtų, būtina iš anksto numatyti permainas ir sėkmingai valdyti ekonomines restruktūrizacijas“. Šie samprotavimai primena vieną analizuojamą situaciją nulėmusių priežasčių, minimų šios nuomonės 4.3.1.4 punkte, kur sakoma, kad tokia padėtis susiklostė „ypač dėl nepakankamo atsižvelgimo į prevencinį darbo ir kvalifikacijų valdymą“.

4.3.6.2. EESRK taip pat sutinka, kad „ypatingai svarbu diegti individualų požiūrį, kuris patenkintų asmeninius poreikius, ypač per orientavimo paslaugas, konkrečius mokymus bei išorės perkvalifikavimo sistemas“. Šiuo tikslu gali būti naudinga numatyti, kaip tai daroma Komunikate ir kai kuriose valstybėse narėse, dinamiškesnes paslaugas bedarbiams, rengiant juos ir išlaikant jų kvalifikaciją, kad būtų lengviau įdarbinami pagyvenę bedarbiai, tuo pačiu metu išsaugant jų teisę į bedarbio pašalpas bei juos orientuojant į kitą darbą arba nepriklausomą veiklą.

4.3.6.3 „Darbo rinkos aktyvios ir veiksmingos politikos“ įgyvendinimas yra susijęs ir su darbo paklausa, ir su pasiūla. Šiuo požiūriu Komunikate pateikiamų rekomendacijų visuma remiasi šiuo principu, ir Komitetas dėl to džiaugiasi, nes tokia pusiausvyra yra viena iš sąlygų, užtikrinančių apčiuopiamus rezultatus.

4.3.7. Darbo vietos kokybės gerinimas

4.3.7.1. Komunikate teisingai pabrėžiama, kad apskritai darbo vietų kokybė yra esminė, siekiant į darbo rinką sugrąžinti ar joje išlaikyti pagyvenusius darbuotojus. Ne tik iš darbo rinkos pasitraukia keturis kartus daugiau pagyvenusių darbuotojų, kurie dirba vidutinės kokybės darbo vietose, negu tų, kurie dirba aukštesnės kokybės darbuose, bet ir pirmųjų skaičius dvigubai viršija jaunų darbuotojų, kurie dirba vidutinės kokybės darbo vietose, skaičių⁽²⁰⁾. Ši Komunikato dalis būtų buvusi tikslesnė ir būtų paskatinusi diskusijas, jei joje būtų pamėginta apibrėžti „užimtumo kokybės“ sąvoką bei būtų numatyti sprendimo dėl jos įgyvendinimo apmatai. Būtų naudingas bent jau ankstesnių teisės aktų apibendrinimas (KOM(2003) 728, 2003-11-26; pranešimas Darbas Europoje 2002 m.).

4.4 Kiti pasiūlymai ir pamąstymai

- Apskritai „Pasitraukimo iš darbo rinkos amžiaus didinimo strategijos“, kaip ir visų Lisabonos tikslų įgyvendinimas bus efektyvus, jei jis vyks kartu su ekonomikos augimu, kuris teigiamai veikia užimtumą.
- Įvairiuose su pensijomis susijusiuose aspektuose naudojamas atviro koordinavimo metodas. Vis dėlto, kalbant apie „aktyvią senatvę“, Komunikate minima „kolegų atliekamo vertinimo programa“, sukurta pagal Europos užimtumo strategiją. Sunku nuspėti priežastis, paskatinsiančias panaudoti dviem skirtingais procesais. Dėl praktinių sumetimų ir siekiant efektyvumo, atrodo, kad verta susikoncentruoti ties „pasitraukimo iš darbo rinkos amžiumi“, taigi, bendrai ties pensija, ir taip pirmenybę suteikti atviram koordinavimo metodui.
- Dėl Stokholmo Europos Sąjungos vadovų tarybos tikslų ir atsižvelgdamas į ankstesnius skyrius, EESRK pritaria Komunikate apibrėžtiems veiksams. Kalbant apie „Priemonės varden užimtumo“, bus remiamasi komiteto nuomone šia tema.⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ KOM(2003) 728 „Darbo vietos kokybės gerinimas: padarytos naujausios pažangos apžvalga“

⁽²¹⁾ EESRK nuomonė „Užimtumo palaikymo priemonės“, pranešėja p. Hornung-Draus, antrasis pranešėjas p. Greif, OL C 110, 2004-04-30.

Tačiau gali būti teikiami ar tikslinami kiti pasiūlymai ar „pamąstymai“.

4.4.1 Darbinimas

Darbinimas — tai strateginis pagyvenusių darbuotojų užimtumo elementas⁽²²⁾. Tačiau bendrose diskusijose šis aspektas pamirštas. Komunikate šis aspektas, susijęs ir su psichologiniu požiūriu į problemą, ir su diskriminacija, taigi, ir su Europos Sąjungos pagrindinių teisų chartijos paisymu, nėra pagrindinis.

4.4.1.1 Visgi, kalbant apie nagrinėjamo Komunikato temą, svarbu, kad būtų panaikinta bet kokia diskriminacija įdarbinant bei diskriminacija dėl amžiaus. Darbinimo metodikos turėtų drausti amžių naudoti kaip atrankos kriterijų, priešingai, jose turėtų būti siekiama apibrėžti ir įvertinti kiekvieno asmens praeityje įgytus gebėjimus. Žinoma, svarbu atsižvelgti į darbuotojų troškimus bei pasirinkimą ir ypač į diferencijuoto darbo prašymus (trukmė, paskirstymas, tvarkaraščiai...).

4.4.1.2. Šiuo atžvilgiu svarbu pastebėti, kad, pavyzdžiui, kai kuriose valstybėse narėse konkursuose į viešąją tarnybą vienas atrankos kriterijų dažniausiai yra maždaug 40 metų riba. Tai reiškia, kad iš privataus sektoriaus atėjęs vyresnis negu 40 metų ieškantis darbo asmuo negali tikėtis darbo viešojoje tarnyboje. Toks diskriminavimas nepriimtinas: jis užkerta kelią į egzistuojančią darbo vietą bedarbiui, kad ir kokia, net ir labai aukšta, būtų jo kvalifikacija, kad ir kaip jis tiktų tai darbo vietai, ir tuo pačiu metu toks diskriminavimas atima iš viešosios tarnybos iš konkurencingo sektoriaus ateinančio darbuotojo patirtį. Šioje srityje atsakomybė tenka valstybėms narėms. Kalbant apie Europos Sąjungą, pabrėžiame, kad tik 2002 m. balandį po Europos Sąjungos ombudsmeno pastabų Komisija sutiko panaikinti amžiaus ribas įdarbinimo procedūrose. Vėliau, 2004 m. liepą Europos Sąjungos ombudsmenas, gavęs skundą, paprašė Komisijos panaikinti amžiaus ribą įdarbinant stažuotojus. Jo nuomone, tai yra nepateisinama diskriminacija, o ieškovas nurodė, kad tokia praktika prieštarauja ES pagrindinių teisų chartijai.

4.4.1.3. Be to, reikia pasakyti, kad išėjimų į ankstyvą pensiją daugėjimas išryškino senstančių darbuotojų nuvertinimą darbo rinkoje bei juos darbinant. Amžiaus ribų sumažinimas, siekiant paspartinti išėjimą į ankstyvą pensiją, stipriai paveikė tokius darbuotojus, nes jis darbdavių sąmonėje pakeitė amžiaus, kurio sulaukę darbuotojai gali būti laikomi „per senais“, suvokimą.

⁽²²⁾ Idem 11.

4.4.1.4. Tuo pat metu, psichologiniu požiūriu, pagyvenęs ar senstantis darbuotojas, paveiktas įmonės elgesio, širdies gilumoje jaučiasi nebesąs tas, kuris pirmiausiai suvokiamas kaip artėjantis prie amžiaus, suteikiančio teisę į pensiją ir poilsį. Jis tapo asmeniu, apibrėžiamu kaip „nesugebantis“ ar „nesamdytinas“. Maždaug pusė asmenų, išeinančių į pensiją, tai padaro anksčiau, pasinaudodami „invalidumu“, tai pasakytina apie kai kurias ES valstybes nares, todėl nedarbingumo laikotarpis pradedamas vertinti ne kaip teisės į poilsį, o kaip negebėjimo dirbti laikas. Tokio požiūrio į amžių, kai klijuojamos etiketės, pasekmės jaučiamos besikeičiančiame elgesyje, nes šis požiūris darbuotojo sąmonėje ir ypač veiksmuose gimdo atskirties darbo rinkoje, taigi, ir įdarbinant, ir įmonėje, ir *in fine* pačioje visuomenėje jausmą.

4.4.1.5. Panašiai kaip ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Direktyva 2000/78/EB apibrėžė bendrąsias teises nuostatas dėl lygių galimybių užimtumo ir darbo srityje. Joje su tam tikromis išlygomis draudžiamas diskriminavimas, taip pat ir dėl amžiaus. Ši direktyva turėjo būti perkelta iki 2003 m. gruodžio mėn. Artimiausioje ateityje reikia apibendrinti jos taikymą ir taip įvertinti jos efektyvumą.

4.4.2 Lankstumas

Buvo išanalizuota išėjimo į pensiją amžiaus lankstumo sąvoka bei lanksčių darbo organizavimo būdų taikymas išėjimui į ankstyvą pensiją (žr. 4.3.2). Tas pats pasakytina apie išėjimą į pensiją sulaukus nustatyto pensijinio amžiaus. Iš tiesų, keturi darbuotojai iš dešimties būtų norėję tęsti darbą⁽²³⁾ dėl profesinių, šeimyninių ar asmeninių priežasčių⁽²⁴⁾. Taigi, norint patenkinti šiuos lūkesčius, reikėtų taikyti lankstesnius išėjimo į pensiją būdus.

4.4.2.1 Reikia sudaryti darbuotojams sąlygas pamažu išeiti iš darbo, o ne taip, kaip dabar dažniausiai daroma, sulaukus nustatyto pensijinio amžiaus staiga išeinant į pensiją, kuri gali būti pavadinta „pensija-giljotinina“. Turėtų būti patvirtintos nuostatos, leidžiančios darbuotojams jų karjeros pabaigoje dirbti 3/4, 1/3 ar 1/2 etato. Siekiant didesnio šio principo dinamizmo, tiktų paanalizuoti atlyginimo, proporcingai didesnio už dirbtų valandų skaičių, įvedimo poveikį.

⁽²³⁾ Idem 11.

„Age and Attitudes-Main Results from a Eurobarometre Survey“- Commission of the EC, 1993. Idem 1 (3.3.5 punktus).

⁽²⁴⁾ Idem 1 (3.3.5. straipsnis)

4.4.2.2 Šis laikas, kai liekama darbe, galėtų būti naudingas, pavyzdžiui, dalinantis sukaupia patirtimi su jaunesniais, ypač vadovaujant, padedant bei bendradarbiaujant mokymuose⁽²⁵⁾ ir visose dualaus mokymo programose. Tai būtų naudinga visiems: savanoriui darbuotojui, kuris galėtų tęsti vertinamą veiklą, įmonei, kuri, darbuotojui pasidalinus žiniomis, išsaugotų bei ugdytų įgūdžius, ir visuomenei, nes padidėtų užimtumas.

4.4.3 Moterys ir lygios galimybės

Komunikate pabrėžiamas pagyvenusių moterų ir vyrų užimtumo skirtumas. Jis didelis: užimtumo lygis atitinkamai siekia 30,5 % ir 50,1 %. Kalbant apie pasitraukimo iš darbo rinkos amžių, skirtumas nėra didelis.⁽²⁶⁾ (žr. lentelę 3 priede) .

4.4.3.1. Užimtumo skirtumai šioje amžiaus grupėje atitinka bendrą darbo rinkos sudėtį. Svarbu pastebėti, kad šis skirtumas nepaliečia vidutinio pasitraukimo iš darbo rinkos amžiaus ir jame neatsispindi.

4.4.3.2. Moterų užimtumo didinimas yra esminė sąlyga Stokholmo tikslams įgyvendinti. Šios amžiaus grupės užimtumas iš esmės priklauso nuo jaunesnio amžiaus grupių užimtumo. Taigi, pagrindinė problema — bendras moterų užimtumas, o ne vien tik jų pasitraukimo iš darbo rinkos amžius.

4.4.3.3. Nekalbant apie ekonomines pasekmes, ši problema atskleidžia ir lygybės klausimą, kurį ne kartą pabrėžė Komitetas, ar tai būtų mokyklinio orientavimo, išsilavinimo, ar atlyginimo, ar vienodos kvalifikacijos darbuotojams tenkančios atsakomybės lygybė.

4.4.3.4. Moterų užimtumo didinimas reikalauja ir priegios prie darbo rinkos sąlygų gerinimo. Tam reikia įdiegti priemones, kurios vyrams ir moterims leistų lygiomis teisėmis derinti savo privatų gyvenimą ir darbą, vystant socialinių paslaugų tinklą, kuris galėtų patenkinti privačiame gyvenime egzistuojančius dėmesio ir priežiūros poreikius: nepilnamečių (ypač, mažų vaikų; žr. lentelę 3 priede), priklausomų asmenų (pagyvenusių, ligonių ...) priežiūros sistemos sukūrimas ir pan.

⁽²⁵⁾ Idem 1 (4.3.4 straipsnis).

⁽²⁶⁾ Žr. 2 priedą

4.4.4 Kolektyvinės derybos

Komunikate nurodoma, kad „nepaisant neseniai prasidėjusių pokyčių, socialiniai partneriai turėtų labiau ir intensyviau dirbti tiek nacionaliniame, tiek Europos Sąjungos lygmenyse, siekiant sukurti naują senatvės bei pokyčių valdymo kultūrą. Darbdaviai per dažnai pirmenybę teikia išėjimui į ankstyvą pensiją.“

4.4.4.1 Šiuo klausimu EESRK sveikina dokumente išdėstytą požiūrį, pagal kurį socialinio dialogo vaidmuo iš esmės yra būtinas, siekiant reikšmingos pažangos. Komitetas pritaria ir palaiko Komisijos veiksmus bei ketinimą, jį pagilindamas. Iš tiesų, socialinis dialogas arba netgi kolektyvinės derybos turi ne tik būti intensyvesnės nacionaliniame bei ES lygmenyse, bet ir išplėstos, kad būtų atsižvelgiama į konkretų atvejį, nes vis mažiau ir mažiau yra priemonių „visrakčių“, kurios pritaikomos visur. Šiuo požiūriu kolektyvinės derybos, atsižvelgiant į profesinę specifiką (sunkumą, darbo sąlygas ir organizavimą, kvalifikacijos lygį ...), turi paliesti taip pat Europos ir nacionalines profesines šakas, o tada ir įmones. Tik tokiomis sąlygomis bendrosios nuostatos bus veiksmingos.

5. Vidutinį pasitraukimo iš darbo rinkos amžiaus didinimas

5.1 Barcelonos vadovų tarybos pirmininkaujančios valstybės išvadų 32 punkte teigiama, kad dabartinėms užimtumo politikoms be kita ko reikėtų:

— „stengtis iki 2010 metų palaipsniui maždaug 5 metais padidinti vidutinį aktyvios profesinės veiklos nutraukimo Europos Sąjungoje amžių.“

5.2 Ankstesniuose straipsniuose aptartų analizių ir tendencijų visuma, kuri ypač susijusi su Stokholmo vadovų tarybos sprendimais „padidinti iki 50 % darbuotojų nuo 55 iki 64 metų užimtumą“, prisideda prie Barcelonos tikslų įgyvendinimo. Iš tiesų, kiekvienas darbuotojas nuo 55 iki 64 metų, kuris pavėlina savo pasitraukimą iš darbo rinkos, dalyvauja keliant vidutinį amžių, kurio sulaukus Europos Sąjungoje realiai nutraukiama profesinė veikla.

5.3 Stokholmo sprendimų įgyvendinimas yra pagrindinis Barcelonos vadovų tarybos tikslų teigiamos raidos variklis. Vadinasi, „amžiaus, kurio sulaukus realiai nutraukiama profesinė veikla, tolydus didinimas“ negali būti nei nagrinėjamas, nei vertinamas neatsižvelgiant į „darbuotojų nuo 55 iki 64 metų užimtumo didinimą“.

5.4 Iš tiesų, turint omenyje pastebėtus darbuotojų nuo 55 iki 64 metų užimtumo didinimo sunkumus, būtų neprotinga

Barcelonos koncepciją nagrinėti atskirai. Įgyvendinant šią koncepciją, tai leistų siūlyti nustatyto pensijinio amžiaus vėlinimą.

5.5 Būtų nenuoseklu svarstyti tokią hipotezę, kai iš esmės šiuo metu to norintiems darbuotojams ne visada leidžiama dirbti iki darbingo laikotarpio pabaigos.

6. Išvados bei rekomendacijos

6.1. Komitetas patvirtina bendrąją 2000 m. spalio mėn. nuomonės savo iniciatyva „Pagyvenę darbuotojai“ kryptį: „Jis pabrėžia teigiamo požiūrio į pagyvenusius darbuotojus būtinybę, nes dažnai elgesys su pagyvenusiais darbuotojais ne tik atspindi nesolidarią ir diskriminuojančią visuomenę, bet ir daugeliu atvejų dėl jo prarandamas aukštos kvalifikacijos personalas, o tai mažina bendrą konkurencijos lygį.“

6.1.1. Laikydamasis šios krypties, Komitetas džiaugiasi, kad 2004 m. pavasario Europos Sąjungos vadovų taryba **aktyvią senatvę** pavadino viena iš trijų prioritetinių veiklos sričių, kuriose būtina imtis skubių veiksmų, įgyvendinant Lisabonos strategiją. Šiuo tikslu Komitetas džiaugiasi, kad Komisija nusprendė čia nagrinėjamu Komunikatu inicijuoti diskusijas apie pažangą, padarytą siekiant Stokholmo ir Barcelonos tikslų, bei pabrėžti vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmenį skatinant aktyvią senatvę.

6.2. EESRK bendrai ir apskritai palaiko Komunikato esmę sudarančių pagrindinių veiklos sričių pasirinkimą. Šios galimus sprendimus atspindinčios pagrindinės temos vertintinos palankiai, su sąlyga, kad bus pasirenkamos kokybiškos bei tinkamo pobūdžio įgyvendinimo priemonės ir bus atsižvelgiama į šioje nuomonėje pateiktas pastabas. Nesvarbu, ar būtų kalbama apie ankstyvas pensijas, ar apie finansines paskatas, ankstyvos pensijos reformą, lanksčius darbo organizavimo būdus, sveikatos ir saugos darbe sąlygas, ar apie darbo vietos kokybės gerinimą.

6.2.1. Vis dėlto, Komiteto nuomone, be pasirinktų pagrindinių veiklos sričių ir konkrečių veiksmų, kurių reikia imtis, kalbant apie patį požiūrį, svarbu **daryti viską, kad pasikeistų mentalitetas, ir tiek įmonės, tiek darbuotojai suvoktų problemą**. Darbas sulaukus 55 metų turi būti vertinamas darbuotojų, o įmonės ir viešosios įstaigos turėtų suvokti, kokius privalumus joms gali suteikti pagyvenę darbuotojai. **Jokios konkrečios priemonės, kurių bus imtasi, nebus visiškai veiksmingos be visuotinio problemos suvokimo.**

6.2.2. Todėl Komitetas ragina Komisiją, kaip jis jau ragino 2000 m. spalio mėn. nuomonėje savo iniciatyva, imtis kartu su valstybėmis narėmis plačios informavimo ir aiškinimo kampanijos, skirtos pagrindiniams suinteresuotiems asmenims bei visai visuomenei, siekiant prisidėti prie vaidmens, kurį įmonėse, viešosiose įstaigose ir apskritai visuomenėje gali suvaidinti pagyvenę darbuotojai, teigiamo suvokimo.

6.2.2.1. EESRK su džiaugsmu pastebi, kad „Aukšto lygio grupės pranešimas apie socialinės politikos ateitį išsiplėtusioje ES“, pasirodęs 2004 m. pirmojo pusmečio pabaigoje, atsižvelgė į Komiteto pasiūlymą.

6.3 Be to, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas mano, kad:

6.3.1. **Visi veiksmai, kurių imamasi Stokholmo ar Barcelonos sprendimams įgyvendinti, turi išskirtinai skatinti pagyvenusius darbuotojus pasilikti darbe arba juos įdarbinti.** Tikslas — didinti užimtumo lygį ir vėlinti pasitraukimo iš darbo rinkos amžių, todėl negalima leisti, kad, keičiant dabartinę situaciją, ypač ankstyvos pensijos srityje, didėtų bedarbių skaičius. Apskritai tenka pabrėžti, kaip tai daroma Komunikate, „kad akivaizdu, jog visos paskatos pagyvenusių darbuotojų išlaikymui darbe turi atsispindėti realiose užimtumo perspektyvose“.

6.3.2. EESRK mano, kad, didinant bendrą užimtumą ar asmenų nuo 55 iki 64 metų grupės užimtumą, reikia taip pat didinti potencialių darbuotojų, kurių nepakanka, užimtumą. Laikantis šio požiūrio, reikia imtis plataus masto priemonių, mobilizuojant visus ES esančius darbo jėgos rezervus, o ypač, nerandantį darbo jaunimą, kadangi juos varantis į nevilgtį nedarbas kelia grėsmę būsimiems užimtumo rodikliams, o taip pat moteris ir neįgaliuosius.

6.3.3. Negalima atskirai kalbėti apie profesinį rengimą, mokymą ir švietimą visą gyvenimą. Visa tai turi būti darbuotojų karjeros valdymo sudedamoji dalis. Tai yra, būtina, pasitelkus mokymus, užtikrinti, kad **bet kokio amžiaus asmuo norėtų mokytis**, pabrėžiant kompetencijų svarbą ir aktyvinant profesinę karjerą. Tik taip pagyvenusių darbuotojų kompetencija bus tinkama, o taip pat bus užtikrintos darbinimo galimybės.

6.3.3.1. Reikia pabrėžti, kad, nekalbant apie mokymus, visi strategijos, kuria siekiama padidinti pagyvenusių darbuotojų užimtumą, veiksmai neturėtų būti taikomi tik nuo 40-50 metų. Pagyvenusių darbuotojų problemas siekianti išspręsti politika yra pavėluota, jei ji taikoma tik šiai darbuotojų grupei. Todėl būtina valdyti personalą, atsižvelgiant į amžių jau nuo tada, kai darbuotojas įdarbinamas.

6.3.4. Didelis dėmesys turi būti skiriamas darbuotojų įdarbinimui. Reikia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl amžiaus. Čia būtų gerai įvertinti direktyvos 2000/78/EB, kuri apibrėžė bendras teises nuostatas dėl lygių galimybių užimtumo srityje, taikymą. Su tam tikromis išlygomis, draudžiamas bet koks diskriminavimas dėl amžiaus. Tai taikytina visoms amžiaus grupėms — tiek pagyvensiems darbuotojams, tiek jauniems.

6.3.5. Turi būti sudaryta galimybė pamažu išeiti iš darbo, nesvarbu, ar į ankstyvą, ar į įprastinę pensiją. Iš tiesų, darbingos veiklos pabaiga neturėtų būti „giljotininis diena“, kurią bandoma kiek įmanoma paankstinti, ji turėtų tapti „pasirinktu ir tolydžiu“ procesu, kuris padėtų darbuotojams, atsižvelgiant į visas sutartines garantijas, pamažu trumpinti darbo laiką. Ši tema galėtų būti prioritetinė tyrimų ir veiksmų pagal 2005 m. užimtumo gaires tema.

6.3.6. Socialinis dialogas ir net kolektyvinės derybos turi būti intensyvesni tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniame lygmenyse. Pastarosios turėtų būti išplėstos, kad būtų atsižvelgiama į konkretų atvejį, nes priemonių „visrakčių“, kurios pritaikomos visur, yra vis mažiau ir mažiau. Šiuo požiūriu kolektyvinės derybos, atsižvelgiant į profesinę specifiką (sunkumą, darbo sąlygas ir organizavimą, kvalifikacijos lygį ...), turi paliesti Europos ir nacionalines profesines šakas, o tada ir įmones.

6.3.6.1. Būtų naudinga aktyvią senatvę laikyti prioritetu Socialinės politikos darbotvarkėje po 2006 m.

6.3.7. Komitetas mano, kad Stokholmo sprendimų įgyvendinimas yra Barcelonos vadovų tarybos gairių teigiamo vystymosi variklis. Jo nuomone, šiame procese „vidutinio amžiaus, kurio sulaukus realiai nutraukiama profesinė veikla, didinimo“ ir „pagyvenusių darbuotojų nuo 55 iki 64 metų užimtumo didinimo“ negalima nei nagrinėti, nei vertinti atskirai.

2004 m. gruodžio 15 d., Briuselis

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto

pirmininkas

Anne-Marie SIGMUND