

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k „Oznámeniu Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Zvýšenie zamestnanosti starších pracovníkov a oddialenie odchodu z trhu práce“

(COM(2004) 146 v konečnom znení)

(2005/C 157/22)

Procedúra

Dňa 3. marca 2004 sa Komisia rozhodla podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom oznámenie k navrhovanej téme.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo, ktorá bola poverená prípravou prác Výboru v danej veci, prijala svoje stanovisko dňa 24. novembra 2004. Spravodajcom bol pán DANTIN.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal na svojom 413. plenárnom zasadnutí v dňoch 15. a 16. decembra 2004 (schôdza z 15. decembra) nasledovné stanovisko 125 hlasmi za, 1 hlasom proti, pričom sa 5 členovia hlasovania zdržali.

Predslov

I. Už v októbri 2000 uviedol Európsky hospodársky a sociálny výbor vo svojom stanovisku vypracovanom z vlastnej iniciatívy nasledovne: „Uvedomujúc si dôležitosť problematiky starších pracovníkov, Výbor vydal že z vlastnej iniciatívy stanovisko zohľadňujúce rôzne stránky tejto otázky. Týmto stanoviskom chcel Výbor zdôrazniť tiež potrebu pozitívneho prístupu k starším pracovníkom v podmienkach, kde rezervovaný prístup k týmto ľuďom často vytvára nielen málo solidárnu a diskriminačnú koncepciu spoločnosti, ale v mnohých prípadoch spôsobuje stratu vysoko kvalifikovaného personálu a tým zníženie celkovej úrovne konkurencieschopnosti. Domnieva sa teda, že ak dnes vedecký pokrok umožňuje dať „čas životu“, je potrebné, aby sa podobným spôsobom štruktúra našej spoločnosti snažila dať „život času“⁽¹⁾“.

II. Obsah tohto stanoviska vypracovaného z vlastnej iniciatívy, ktoré bolo takmer jednomyselne schválené na plenárnom zasadnutí, predstavuje „acquis“ Výboru. Je odrazom úvah a postojov k téme, ktorou sa treba zaoberať.

III. Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov s názvom „Zvýšenie zamestnanosti starších pracovníkov a oddialenie odchodu z trhu práce“ je predmetom tohto stanoviska a bude skúmané vo svetle očakávaní, analýz, odporúčaní a záverov vyššie uvedeného stanoviska z vlastnej iniciatívy. Bude zahŕňať aspekty, ktoré by mohli byť považované za nové prvky tejto problematiky.

1. Úvod

1.1 Európska rada na svojom zasadnutí v Lisabone stanovila pre Európsku úniu ambiciózný cieľ týkajúci sa miery zamestna-

nosti. Táto by sa mala odteraz do roku 2010 priblížiť čo možno najbližšie k úrovni 70 % všeobecne a k úrovni 60 % pre ženy. Tento cieľ sa odôvodňuje tak sociálnymi dôvodmi, ako i ekonomickými. Zamestnanie zostáva naozaj najlepšou ochranou proti sociálnemu vylúčeniu. Pokiaľ ide o podniky a ekonomiku ako celok, zvýšenie miery zamestnanosti starších pracovníkov je rozhodujúce preto, aby sa predišlo nedostatku alebo zníženiu pracovnej sily a využil sa jej plný potenciál. Zároveň tu ide o podporu hospodárskeho rastu, daňových príjmov a systémov sociálneho zabezpečenia vzhľadom na očakávané zníženie populácie v aktívnom veku.

1.2 Postupná realizácia tohto cieľa stavia väčšinu členských štátov pred úlohu, ktorá sa nedá obísť, a to pred úlohu zvýšiť predovšetkým mieru zamestnanosti starších pracovníkov.

1.2.1 Hlavne z daného dôvodu figuruje podpora aktívneho starnutia v dvoch doplnkových cieľoch, ktoré si Európska únia stanovila. Európska rada v Štokholme v roku 2001 určila, že odteraz do roku 2010 by mala byť do pracovného procesu zapojená polovica európskej populácie vo vekovej skupine od 55 do 64 rokov. Európska rada v Barcelone v roku 2002 dospela k záveru, „že odteraz do roku 2010“ by sa malo zrealizovať progresívne zvýšenie priemerného aktívneho veku, v ktorom ľudia v Európskej únii prestávajú pracovať, približne o 5 rokov.

1.3 Vo svojej súhrnnej správe pre Európsku radu na jar v roku 2004⁽²⁾ identifikovala Komisia aktívne starnutie ako jednu z troch prvoradých oblastí činnosti, v ktorých treba urýchlene konať, aby sa podarilo dosiahnuť ciele Lisabonskej stratégie.

(1) Stanovisko z vlastnej iniciatívy „Starší pracovníci“, ods. 1.5, (Ú. v. ES C 14 zo 16.1.2001), spravodajca: pán DANTIN.

(2) COM(2004) 29 „Realizácia Lisabonských cieľov – Reformy pre rozšírenú Úniu“, správa Komisie pre jarné zasadnutie Európskej rady.

1.4 Cieľom predmetného oznámenia je teda oživiť diskusiu o tom, ako pokročila realizácia štokholmských a barcelonských cieľov a upozorniť na úlohu vlád a sociálnych partnerov, ktorú zohrávajú pri podpore aktívneho starnutia. Tento dokument rovnako odpovedá na požiadavku Európskej rady v Barcelone, aby sa pokrok v tejto oblasti analyzoval každý rok vždy pred jarným zasadnutím Rady.

1.5 Toto stanovisko je príspevkom Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k diskusii o zamestnanosti starších pracovníkov. K tomuto dialógu prispieva aj predmetné oznámenie a celý proces povedie k vypracovaniu predbežného riešenia v decembri t.r.

2. Oznámenie

2.1 Oznámenie potvrdzuje, že vzhľadom na starnutie a očakávaný pokles aktívneho obyvateľstva musia byť starší pracovníci uznaní ako základná zložka ponuky pracovnej sily a kľúčový faktor pre trvalo udržateľný rozvoj Európskej únie.

2.2 Podľa tohto oznámenia je teda potrebné zaviesť stratégie na zachovanie ponuky pracovnej sily a na zabezpečenie využitia tejto vekovej kategórie aj v obdobiach stagnácie rozvoja zamestnanosti.

2.3 Naznačuje, že ak toto chceme dosiahnuť, základný smer politik bude musieť vzhľadom na životný cyklus predstavovať preventívny prístup založený na mobilizácii celého potenciálu obyvateľstva všetkých vekových kategórií.

2.3.1 Oznámenie v podstate navrhuje, aby členské štáty vypracovali a zaviedli celkové stratégie aktívneho starnutia, ktoré by mohli obsahovať:

- finančné stimuly, ktoré by pracujúcich odrádzali od odchodu do predčasného dôchodku a zatriktívni prácu po finančnej stránke;
- prístup k stratégiám vzdelávania a odbornej prípravy počas celého života;
- aktívne a efektívne politiky trhu práce;
- dobré pracovné podmienky motivujúce k zotrvaní v pracovnom pomere, hlavne čo sa týka zdravia, bezpečnosti a flexibilných foriem práce.

2.3.2 Rovnako naznačuje, že vytvorenie a zavedenie všeobecných stratégií aktívneho starnutia si vyžaduje väčšiu účasť a angažovanosť sociálnych partnerov. Upresňuje, že tieto stratégie majú obzvlášť veľký význam a musia sa preto odrážať na kolektívnych zmluvách.

2.4 Za povšimnutie stojí, že oznámenie sa nezameriava na analýzu príčin tejto situácie a na jej vývoj, ktoré sú inak podrobne a presne popísané, a že rozhodnutia Rady v Barcelone spomína len okrajovo. Túto skutočnosť podrobnejšie rozoberieme v ďalších častiach tohto stanoviska.

3. Fakty

3.1 Do roku 2030 vzrastie v EÚ-25 počet obyvateľov starších ako 65 rokov na 110 miliónov osôb, zatiaľ čo v roku 2000 ich bolo iba 71 miliónov. Aktívne obyvateľstvo bude predstavovať 280 miliónov osôb oproti súčasným 303 miliónom, čo odráža vzťah 4,27 ku 2,55.

3.2 Paralelne s týmto vývojom sa za posledných dvadsať rokov zaznamenali významné zmeny v rozložení práce na celkový životný cyklus.

3.2.1 Mladí ľudia vstupujú na trh práce neskôr z dôvodu predĺženého trvania ich štúdia a odbornej prípravy, k čomu prispieva aj skutočnosť, že majú problémy s hľadaním vhodnej práce⁽³⁾.

3.2.2 Miera zamestnanosti celkovej populácie vo veku nad 55 rokov sa v Európe za posledné tri desaťročia značne znížila, k čomu dochádza aj za oceánom, hoci v menšej miere: v roku 1999 dosiahla v Európskej únii vo vekovej kategórii 55-64 rokov 37 % a v Spojených štátoch amerických 55 %⁽⁴⁾. V roku 2002 bol v Európe zaznamenaný veľký rozdiel medzi mužmi (50,1 %) a ženami (30,25 %), ktorý celkovo predstavuje 40,1 %.

3.2.3 Miera zamestnanosti neprestala od 70. rokov až do nedávnej minulosti klesať, a to povážlivým a pretrvávajúcim spôsobom, ktorý dosiahol vyvrcholenie medzi rokom 1980 a 1985⁽⁵⁾. Od roku 1971 do roku 1999 klesla o 47,4 % vo Francúzsku, o 45,8 % v Holandsku, o 39 % v Španielsku, o 38,7 % v Nemecku, o 30 % v Írsku, o 29 % v Portugalsku a v Spojenom kráľovstve. V roku 2002 pre vekovú kategóriu 55-64 rokov predstavovala 40,1 % v EÚ-15 a 38,7 % v EÚ-25. Celkový vývoj v jednotlivých členských štátoch od roku 1997 do 2002 je zobrazený v prílohe⁽⁶⁾. Bezpochyby by bolo možné hovoriť o individualizácii tohto vývoja vekových skupín. Ale táto vždy neodráža rozšírenie možnosti individuálneho výberu. Predčasný odchod zo zamestnania je vo všeobecnosti v niektorých členských štátoch častejšie nútený ako dobrovoľný. Pružnosť poslednej fázy pracovného života je viac dôsledkom tlaku zo strany trhu práce, politických stratégií týkajúcich sa pracovnej sily v podnikoch a orgánoch verejnej správy, ktoré sú reakciou na tieto tlaky⁽⁷⁾ a často aj koncepcie dôchodkových systémov.

⁽³⁾ Stanovisko EHSV „Nezamestnanosť mladých“, Ú. v. ES C 18, 22.1.1996, spravodajca pán RUPP.

⁽⁴⁾ Príspevok Európskej komisie pre Sociálnu radu v Lisabone., zdroj Eurostat.

⁽⁵⁾ Zdroj Eurostat „Štúdia o aktívnej populácii“, 1999.

⁽⁶⁾ Pozri prílohu 1.

⁽⁷⁾ Guillemard 1986; Casey a Laczko, 1989.

3.3 Pracovný život sa teda postupne začal skracovať z oboch koncov a dnes sa týka hlavne stredných vekových skupín.

3.4 Veková kategória od 50 do 64 rokov má mimoriadny význam pre politiku zamestnanosti. Jej podiel na úrovni EÚ-15 vzrastie z 25 % celkovej populácie, ktoré predstavoval v roku 1995 na 34,40 % v roku 2025. Tento nárast bude omnoho rýchlejší v škandinávskych krajinách ⁽⁸⁾.

3.5 Tento vývoj je obzvlášť znepokojujúci vzhľadom na zvýšené demografické starnutie, ku ktorému dôjde v Európskej únii ⁽⁹⁾. Koniec prvého desaťročia tohto storočia by mal byť poznamenaný skutočnosťou, ktorej symbolika potvrdí znepokojivú realitu: počet osôb mladších ako 20 rokov klesne pod počet osôb starších ako 60 rokov. Je to iba jedna etapa vo vývoji, ktorý možno očakávať v budúcich päťdesiatich rokoch a v rámci ktorého bude pomer medzi populáciou vstupujúcou na trh práce a aktívnym obyvateľstvom dvojnásobný (4 z 10 až po 8 z 10) ⁽¹⁰⁾.

3.6 Oznámenie však poukazuje na to, že sa nedávno dosiahol pokrok v realizácii štokholmských a barcelonských cieľov. V roku 2002 naozaj vzrástla zamestnanosť starších pracovníkov o 5,4 %, čo postupne zvýšilo mieru zamestnanosti o 1,3 bodu, čím dosiahla 40,1 %. Priemerný vek odchodu do dôchodku sa zvýšil zo 60,4 roka v roku 2001 na 60,8 v roku 2002.

3.6.1 Oznámenie v tejto súvislosti podotýka, že by bolo predčasné interpretovať oddialenie odchodu z práce ako významný signál v pozitívnom zmysle, pretože údaje sa vzťahujú iba na dva roky.

3.6.2 Napriek problémom spojeným s nedávnym zavádzaním určitých reforiem by však bolo užitočné pristúpiť k čo možno najpresnejšej analýze (lepšej ako analýza obsiahnutá v oznámení) faktorov, ktoré spôsobili toto zvýšenie, aby sa na ich základe mohli vypracovať eventuálne postupy pre budúcnosť.

3.6.3 V tejto súvislosti by bolo rovnako potrebné zistiť, aký je podiel náprav vyplývajúcich z ustanovení, ktorých prvým, ak nie jediným cieľom bolo zvýšiť mieru zamestnanosti starších pracovníkov, a aký je podiel následkov nepriamo vyplývajúcich z úprav, ktorým boli podrobené sociálne systémy a ktorých cieľom bolo v prvom rade zabezpečiť ich ekonomickú životaschopnosť, destabilizovanú demografickou situáciou a jej vyhliadkami do budúcnosti.

⁽⁸⁾ Eurostat. Demografické zobrazenia, 1997 (základný scenár).

⁽⁹⁾ „Demografická situácia a perspektíva v EÚ“, spravodajca pán BURNEL.

⁽¹⁰⁾ „Vekové kategórie a zamestnanosť do časového horizontu 2010“, Francúzska hospodárska a sociálna rada, október 2001, spravodajca: pán QUINTREAU.

3.7 V každom prípade z toho vyplýva, že vo vekovej kategórii od 55 do 64 rokov a v priemere za obdobie od 1995-2002 opustilo pracovný trh iba 35 % pracujúcich v dôchodkovom veku; 22 % odišlo do predčasného dôchodku; 17 % odišlo na dôchodok z dôvodu invalidity; 13 % zo súkromných dôvodov alebo kvôli hromadnému prepúšťaniu a 13 % z iných dôvodov ⁽¹¹⁾.

3.7.1 Aj keď sa tieto údaje za posledné roky zlepšili, slúžia ako príklad. Zatiaľ čo sme si mohli v 80. rokoch myslieť, že vysoký počet osôb opúšťajúcich svoje zamestnanie pred dosiahnutím dôchodkového veku – a osôb odchádzajúcich na invalidný dôchodok, čo možno niekedy považovať ako náhradu za predčasný odchod do dôchodku – nadväzoval na veľké priemyselné reštrukturalizácie v tomto období. Dnes sa toto vysvetlenie javí ako nedostačujúce vzhľadom na to, že situácia pretrváva, pretože iba 35 % pracujúcich opúšťa pracovný trh v dôchodkovom veku.

4. Prístup k riešeniam, návrhy oznámenia

4.1 Opätovné vyrovnanie vzťahu medzi aktívnym a neaktívnym obyvateľstvom, vývoj priemerného veku odchodu z trhu práce a uchovanie optimálneho zastúpenia pracovnej sily vo vzťahu k demografickým výhľadom Európskej únie sa najskôr odrazí na opätovnom zvýšení miery aktívneho zapojenia pracujúcich starších ako 55 rokov. Samozrejme, táto sa musí pohybovať v rámci rovnováhy, ktorú si želáme dosiahnuť medzi prácou a dôchodkom ako aj medzi voľnom a prácou, pretože tieto predstavujú dôležité hodnoty európskeho sociálneho modelu.

4.2 Takáto konverzia sa môže napláňovať v strednodobom pláne zavedením politiky využitia pracovníkov v priebehu celého aktívneho života a prostredníctvom rekvalifikácie zamestnancov starších ako 40 rokov, tak žien ako i mužov. Naozaj je veľmi ťažké predstaviť si v tejto oblasti scenár spontánnej harmónie, kde by stačilo iba prevrátiť vývojovú tendenciu pracovného trhu na to, aby si podniky mohli ponechať svojich starších pracovníkov.

4.2.1 Zdá sa, že okrem konkrétnych činností, ktoré treba zaviesť, je podstatné, aby sa v oblasti vnímania urobilo všetko preto, **aby došlo k zmene mentality a zvýšeniu povedomia tak v podnikoch ako i u zamestnancov**. Zamestnanci by mali považovať prácu po 55. roku ako prácu s vyššou hodnotou a podniky alebo verejné služby by si mali byť vedomé výhod, ktoré im starší pracujúci môžu poskytnúť (získané skúsenosti, know-how, poskytovanie vedomostí...). **Ak by toto kolektívne povedomie chýbalo, prijaté opatrenia by nedosiahli plný účinok.**

⁽¹¹⁾ Zdroj: Eurostat „Anketa o pracovnej sile“, jarné výsledky 2003.

4.2.2 Vo svojom stanovisku vypracovanom z vlastnej iniciatívy v októbri 2000 ⁽¹²⁾ Výbor navrhol Komisii, aby spolu s členskými štátmi propagovala širokú informačnú a vysvetľujúcu kampaň a prispela tým k pozitívnemu vnímaniu úlohy, ktorú môžu starší pracujúci zohrať tak v podnikoch ako i vo verejných službách.

4.2.2.1 EHSV s potešením konštatuje, že v „Správe skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej EÚ“ uverejnenej na konci prvého polroka 2004 sa znovu preberá návrh Výboru.

4.2.3 Okrem toho si rola, ktorú zohrávajú starnúce osoby v sociálnom hospodárstve zaslúži väčšie uznanie vďaka úlohe, ktorú títo občania preberajú v rodine, ako i vďaka ich dobrovoľníckej činnosti v občianskej spoločnosti, demokratických inštitúciách, mimovládnych organizáciách a všeobecne v asociatívnom živote, ktoré jasne demonštrujú ich dynamizmus, iniciatívu a efektívnosť.

4.3 V oznámení Komisia predkladá „Základné podmienky podpory zamestnanosti starších pracovníkov“.

4.3.1 Predčasný dôchodok a finančné stimuly

Po skonštatovaní, že viac ako 20 % pracujúcich opúšťa ich posledné pracovisko odchodom do predčasného dôchodku, čo predstavuje okolo 3 milióny zamestnancov, oznámenie navrhuje, aby sa znova urobil v tejto oblasti prieskum „*finančných stimulov*“ s cieľom vytvoriť zo zotrvania na trhu práce výnosné riešenie.

4.3.1.1 Podľa Výboru treba na tento návrh, ktorý sa má priblížiť k Oznámeniu „Sociálna ochrana: aby bola práca zaplatená“ ⁽¹³⁾, nahliadať pozitívnym spôsobom so zreteľom na kvalitu a pôvod zavádzaných prvkov. Avšak táto koncepcia, hoci poskytuje určité konštruktívne návrhy, nedokáže prevážiť určujúci význam objektívnych faktorov situácie zamestnancov, akými sú stupeň ich zamestnatelnosti, riadenie ľudských zdrojov počas celej kariéry a obzvlášť v jej druhej časti a všeobecne význam situácie, do ktorej sa dostali v rámci kadrovej politiky v podniku. Individuálne plány zamestnancov, v oblasti súkromného života takisto ovplyvňujú eventuálny odchod do predčasného dôchodku.

4.3.1.2 V dôsledku neustáleho vývoja výrobných procesov a postupov v stále sa meniacom hospodárstve spojenom s nepretržitými zmenami na trhu sa podniky musia prispôbovať, vyvíjať a reštrukturalizovať, aby mohli uspieť na celosve-

tovej úrovni a zároveň musia nájsť rovnováhu medzi sociálnou a ekonomickou oblasťou, ktorá jediná môže zabezpečiť aj ich dynamiku a rozvoj. Z tohto dôvodu hľadajú rezervy pracovnej sily, resp. možnosti chytiť druhý dych.

4.3.1.3 Tieto rezervy pracovnej sily z hľadiska kvality a kvantity práce často nachádzajú u starších zamestnancov. Je to obzvlášť prípad „sociálnych plánov“, ktoré nasledujú po reštrukturalizáciách.

4.3.1.4 Okrem „sociálnych plánov“ odchody do predčasného dôchodku podnikom umožňujú nahrádzanie starších zamestnancov, považovaných za málo produktívnych a s nedostatkom moderných schopností, za mladších zamestnancov, ale často v zníženom počte. Podniky sa domnievajú, že tak budú môcť zvýšiť svoju konkurencieschopnosť, znížiť mzdové náklady a vyvážiť vekovú štruktúru svojich zamestnancov. Aj keď je to zložité, tento stav niekedy poukazuje na nedostatočné riadenie ľudských zdrojov a nedostatočné zohľadňovanie plánovaného riadenia pracovných miest a kvalifikácií. Všetky tieto situácie boli v členských štátoch všeobecne spôsobené opatreniami, ktoré si stanovili verejné správy a/alebo systémy sociálneho zabezpečenia.

4.3.1.5 Toto všetko by však nemalo zatieniť voľbu samotných pracujúcich. Medzi tými, ktorí predčasne odišli do dôchodku by si iba 4 z 10 želali pokračovať vo svojej profesionálnej činnosti ⁽¹⁴⁾. Odhliadnuc od pracovníkov, ktorí odchádzajú na invalidný dôchodok na základe skutočných vážnych zdravotných problémov, by sa nemalo ignorovať želanie mnohých jednotlivcov opustiť pracovisko takýmto spôsobom, ktorý je pre nich novou a príťažlivou formou „prerozdelenia úžitkov rozvoja“ a kompenzáciou za únavu spôsobenú vykonávaním monotónneho zamestnania pri nedostatku, ba čo viac absencii obmieňania funkcií, zhodnocovania alebo rotácie pracovných miest, čo bolo veľmi častým pravidlom niekedy viac ako štyridsať rokov. Vedie ich to k nádeji na iný spôsob života. A často s pocitom, že už „dali veľa“ dobrovoľne odchádzajú niekedy preto, že im nebolo ponúknuté nové a lepšie prispôbené pracovné miesto.

4.3.1.6 V súčasných podmienkach možno povedať, že často existuje zhoda v záujmoch medzi zamestnancom a jeho podnikom, alebo inak povedané, že existuje objektívne spojenectvo, ktoré vo všeobecnosti vedie k uzatváraniu kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi na rôznych úrovniach vyjednávania, vrátane podnikového.

⁽¹²⁾ „Starší zamestnanci“, spravodajca: pán DANTIN, Ú.v. ES C 14, 16.1.2001

⁽¹³⁾ Pozri SOC/162, spravodajkyňa: pani St-HILL.

⁽¹⁴⁾ Európske združenie pre zlepšenie životných a pracovných podmienok: „Boj proti prekážkam v zamestnaní súvisiacich s vekom.“, 1999.

4.3.1.7 Všetky tieto konštatovania a uvedené otázky sú stredobodom úsilia o „zdôvodnenie“ predčasného odchodu do dôchodku. Ak chceme niečo zmeniť, musíme sa zamerať na celkovú situáciu, doplnenú o výklad v článku 4.3.2.

4.3.2 Reforma predčasného odchodu do dôchodku

Oznámenie tiež všeobecne pripomína potrebu reformovať systémy predčasného dôchodku. EHSV môže tento všeobecný smer hodnotiť pozitívne, pokiaľ má viesť výhradne k tomu, aby starým zamestnancom zachoval ich pracovné miesta a nevedol ich k nezamestnanosti, pretože cieľom je zvýšiť mieru zamestnanosti. Naozaj je opodstatnené zdôrazniť, tak ako to robí Komisia, „že sa zjavne všetky podnety na udržanie starších zamestnancov v zamestnaní musia odrážať v reálnych možnostiach zamestnania“, pretože doteraz je predčasný odchod do dôchodku hlavne prostriedkom pracovného trhu na vyrovnanie sociálnych výdavkov spojených s dlhodobou nezamestnanosťou a vylúčením. Inými slovami sa predčasné odchody do dôchodku využili ako nástroj „politiky zamestnanosti“, alebo presnejšie ako nástroj politiky proti nezamestnanosti. Možno sledovať, že sa v mnohých členských štátoch často stali a v podnikoch považovali za nástroj riadenia počtu zamestnancov a pracovníci ich chápali ako sociálnu výhodu a získané právo.

4.3.2.1 Dva prípady predčasného odchodu do dôchodku si zasluhujú viac úvah, pozornosti a predovšetkým opatrnosti:

- uplatňovanie predčasného dôchodku pri rozsiahlych reštrukturalizáciách, keďže je pravdou, že vzhľadom na sociálnu súdržnosť má väčšiu cenu „mladý“ dôchodca ako „starý“ dlhodobo nezamestnaný človek bez výhľadu na opätovné zamestnanie. Treba mať na mysli, že nemáme za sebou všetky priemyselné zmeny najmä v rámci rozšírenia;
- predčasný odchod do dôchodku, úplný alebo čiastočný, proti rovnocenným náborom žiadateľov o prácu, keďže je tiež pravdou, že má väčšiu cenu dôchodca ako nezamestnaný, ktorému nebola ponúknutá žiadna možnosť na zapojenie sa do aktívneho života.

4.3.2.2 Okrem toho predčasný dôchodok môže byť riešením pre starších zamestnancov, ktorí mali na pracovisku výnimočne ťažké pracovné podmienky. Ak je aj vcelku staroba dlhšia, netýka sa všetkých rovnako. Veľké rozdiely sa objavujú medzi sociálnymi skupinami, hlavne medzi skupinou „úradníkov“ a skupinou „robotníkov“. V roku 1999 dosahovala očakávaná priemerná dĺžka pracovného života úradníka 44,5 rokov oproti 35 a 38 rokom pre robotníka⁽¹⁵⁾. Každá úvaha o pracovnom a mimopracovnom živote musí tieto údaje zohľadniť. Hlavnou výzvou je znížiť tieto nerovnosti.

⁽¹⁵⁾ Detto 9.

4.3.3. Dobré podmienky pre zdravie a bezpečnosť pri práci

Oznámenie právom zdôrazňuje, že druhým dôvodom, ktorý vedie zamestnancov k tomu, aby opustili pracovný trh, je dlhodobá choroba alebo invalidita. V skutočnosti sa to týka viac ako 15 % spomínanej populácie.

4.3.3.1. Určite je potrebné tieto pomery relativizovať v niektorých členských štátoch, ktoré zaradili do kategórie invalidných dôchodcov veľa nezamestnaných, alebo ju využili ako náhradu za predčasný odchod do dôchodku⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2. V každom prípade je evidentné, že lepšie pracovné podmienky, ktoré najlepšie chránia zdravie a fyzickú odolnosť počas celého pracovného života sú stránkami, ktoré prispievajú k zotrvaní pracujúcich v zamestnaní. Takisto ergonómia, hodnotenie pracovných miest a ich náročnosti, určovanie úloh, ich úpravy a zlepšenie, **v krátkosti kvalitné zamestnanie v priebehu celého pracovného života**, sú v centre problematiky zotrvania starších pracovníkov v zamestnaní v poslednom období ich kariéry.

4.3.3.3. Avšak všeobecne by sa invalidita nemala považovať za situáciu, ktorá systematicky vedie k odchodu z pracovného trhu. V skutočnosti zamestnanci, ktorí sú zdravotne postihnutí v priebehu ich profesionálneho života predstavujú ľudský kapitál s vysokým potenciálom. Ak dôjde k potrebným úpravám, opätovnému zaradeniu týchto ľudí do pracovného procesu a ak im budú ponúknuté príležitosti na dopĺňujúce vzdelanie alebo preškolenie, môžu dosiahnuť vysoké schopnosti, ktoré im umožnia vykonávanie iných prác ako sú tie, v ktorých im ich postihnutie prekáža normálne sa realizovať. Z tohto hľadiska a kvôli vyššej efektívnosti by bolo užitočné uvažovať o tom, aký by bol dosah kumulovaných príjmov pochádzajúcich z invalidného dôchodku a mzdových príjmov.

4.3.4. Pružné formy organizácie práce

4.3.4.1. Pružné formy organizácie práce sú ďalšou zložkou pracovných podmienok, ktoré môžu podporovať starších zamestnancov, aby zostali v zamestnaní až do dosiahnutia zákonom stanoveného veku odchodu do dôchodku. Pozorovania na národnej úrovni poukazujú často na to, že veľká časť starších zamestnancov uprednostňovala progresívny odchod do dôchodku hlavne zo zdravotných dôvodov súvisiacich so starnutím, ktorý by tiež vyrovnal prechod z aktívneho života do života bez práce. Skôr ako „fixným dátumom“ by sa odchod na predčasný dôchodok mal stať postupom, ktorý by si vybrali samotní pracovníci, pričom by sa mohli rozhodnúť, že časom budú postupne znižovať počet odpracovaných hodín.

⁽¹⁶⁾ Detto 1 (článok 3.3.3).

4.3.4.2. Vzhľadom na to, že sa počíta prakticky výlučne s ostrou hranicou pre odchod do dôchodku, nie sú zohľadňované pracovné podmienky starších pracovníkov. Pozitívne opatrenia na prispôsobenie zavŕšenia kariéry, akým by bol postupný odchod do dôchodku, najčastejšie „pohltilo“ zachovanie úplného odchodu do predčasného dôchodku. Opatrenia sa nevyvíjali tak, ako bolo žiadúce a tieto pomery sa musia zmeniť. To znamená, že odchod do dôchodku by sme sa nemali snažiť čo najviac urýchliť. Naopak, mal by sa zmeniť na „voliteľný a progresívny“ postup, ktorým si môžu zamestnanci v rámci kolektívnych záruk postupne znižovať svoj pracovný čas.

4.3.5. Trvalý prístup k vzdelávaniu

Je potrebné vyzdvihnúť nasledujúcu skutočnosť: *„Produktívny potenciál starších pracovníkov nie je degradovaný vekom, ale tým, že kvalifikácie sú zastaralé, čo sa dá napraviť vzdelávaním“*.⁽¹⁷⁾

V rámci uvedeného je potrebné upresniť, že nestačí viesť politiku kategorizácie veku od 40 do 50 rokov. Najvyššia rada pre zamestnanosť v Belgicku právom naznačila, že *„politika zameraná na nápravy v oblasti problematiky starších pracovníkov prichádza príliš neskoro, ak zastrešuje iba túto kategóriu zamestnancov. Z toho vyplýva potreba riadenia personálu s ohľadom na vek od chvíle, keď zamestnanci vstupujú do pracovného procesu“*.⁽¹⁸⁾

4.3.5.1. Hoci sa „výchova a vzdelávanie po celý život“ stali stále opakovanou pesničkou a základným prvkom európskej politiky zamestnanosti, podiel pracovnej sily, ktorá sa zúčastňuje na výchove a vzdelávaní je veľmi znepokojujúci. Toto percento sa pohybuje v priemere okolo 14 % vo vekovej kategórii od 25 do 29 rokov a postupne sa znižujú v pomere k starnutiu sa priblížilo k cca. 5 % vo vekovej kategórii od 55 do 64 rokov⁽¹⁹⁾. V tejto tendencii sa za posledné roky zaznamenal iba veľmi skromný, ak nie nulový rast.

4.3.5.2. Vo výrobnom procese, kde si pracovné miesta vyžadujú stále viac technických znalostí a know-how, vyvoláva táto situácia obavy nielen pokiaľ ide o mieru zamestnanosti starších pracovníkov, ale hlavne z hľadiska európskej konkurencieschopnosti. Je želateľné, ak nie nevyhnutné, aby sme túto etapu prekonalí:

- v podnikoch, ktoré musia integrovať do svojej stratégie vzdelávanie ako strednodobú a dlhodobú investíciu a nie ako činnosť, ktorá by mala mať rýchlu, ak nie okamžitú návratnosť investície;
- u zamestnancov, ktorí niekedy pociťujú problémy vzdelávať sa buď pre nedostatok entuziazmu, čo je častý prípad málo kvalifikovaných alebo nekvalifikovaných pracovníkov, alebo

pretože sa necítia byť toho schopnými, nakoľko v škole neuspeli, alebo nepociťujú potrebu vzdelávať sa z dôvodu blížiaceho sa ukončenia kariéry.

4.3.5.3. Je samozrejme evidentné, že v tejto problematike môžu mať rozhodujúcu úlohu sociálni partneri na všetkých úrovniach vyjednávania. Z tohto hľadiska „Akčný rámec na rozvoj schopností a kvalifikácií počas celého života“, na ktorom sa európski sociálni partneri dohodli, predstavuje hlavné úsilie na podporu celoživotného vzdelávania vo všetkých vekových kategóriách. Rovnako prvoradý význam má zároveň úloha verejnej moci, ktorá musí garantovať vytvorenie priaznivého prostredia na rozvoj celoživotného vzdelávania.

4.3.5.4. Profesionálne vzdelávanie, vzdelanie a výchova počas celého života sa však nesmú posudzovať oddelene. Musia byť základnou súčasťou riadenia kariéry zamestnancov. Ide tu o to, aby sa prostredníctvom vzdelania zabezpečila motivácia v každom veku, zhodnocovali schopnosti a zrýchľoval profesionálny rast. Z tohto hľadiska by sa hodnotenia schopností a uplatňovanie získaných skúseností mali rozvíjať v rámci individuálnych plánov v nadväznosti na plán podniku.

4.3.5.5. Európska únia stojí pred výzvou, ktorej prínos má veľký význam a od ktorého čiastočne závisí úspech Lisabonskej stratégie. Vo všeobecnosti treba zvýšiť účasť zamestnancov na odbornom vzdelávaní a tým zlepšiť všeobecnú úroveň vedomostí a schopností starších pracovníkov.

4.3.6. Aktívne a účinné politiky trhu práce

4.3.6.1. EHSV zdieľa názor vyjadrený v oznámení, ktorý uvádza, že: *„na to, aby sa pracovníci udržali čo najdlhšie v zamestnaní je potrebné predvídať zmeny a úspešne riadiť ekonomickú reštrukturalizáciu“*. Táto analýza sa vracia k jednej z príčin pomerov rozobraných v bode 4.3.1.4 tohto stanoviska, kde je v podstate naznačené, že táto situácia poukazuje hlavne na *„nedostatočné zohľadnenie plánovaného riadenia pracovných miest a kvalifikácií“*.

4.3.6.2. EHSV takisto súhlasí s tvrdením, že *„je obzvlášť dôležité zaviesť individuálny prístup, ktorý zodpovedá individuálnym potrebám hlavne prostredníctvom orientačných služieb, odbornej prípravy a systémov externej rekvalifikácie.“* V tomto smere môže byť užitočné, tak ako uvádza oznámenie a ako sa to praktizuje v niektorých členských štátoch, plánovať aktiváciu podpory v nezamestnanosti, pričom by sa vytvárali a podporovali kvalifikácie s cieľom uľahčiť nábor starších nezamestnaných pracovníkov a zároveň by sa zachovalo právo na poberanie podpory v nezamestnanosti a ponúkla sa alternatíva, ktorá by podnietila prechod k inému zamestnaniu alebo k nezávislej práci.

⁽¹⁷⁾ Medzinárodný prieskum o gramotnosti dospelých od OECD (International Adult Literacy Survey – IALS).

⁽¹⁸⁾ Detto (4.3.2).

⁽¹⁹⁾ Detto 10.

4.3.6.3 Zavedenie „aktívnych a účinných politík trhu práce“ sa dotýka tak dopytu ako aj ponuky zamestnania. Z tohto hľadiska sa súbor odporúčaní obsiahnutých v tomto oznámení pridáva princípu, ktorý Výbor s potešením akceptuje, pretože táto rovnováha je jednou z podmienok nevyhnutných na dosiahnutie konkrétnych výsledkov.

4.3.7. Zlepšenie kvality zamestnania

4.3.7.1. Oznámenie oprávnené vyzdvihuje dôležitosť kvality zamestnania vo všeobecnosti, pretože je podstatným faktorom na to, aby sa starší zamestnanci vrátili alebo zostali na trhu práce. Podiel starších pracovníkov opúšťajúcich pracovné miesta strednej kvality je až štyrikrát vyšší ako podiel starších pracovníkov odchádzajúcich zo zamestnania vysokej kvality. Je však tiež dvakrát vyšší ako podiel mladých zamestnancov, ktorým sa ponúka zamestnanie strednej kvality⁽²⁰⁾. Táto časť oznámenia by bola presnejšia a vyvolala by diskusiu, pokiaľ by sa bola pokúsila definovať pojem „kvalita zamestnania“ a ak by bola aspoň naznačila prvé kroky na riešenie jeho zavedenia. Prinajmenšom by bola užitočná syntéza prístupov uvedených v predchádzajúcich dokumentoch (COM(2003) 728, 26.11.2003, Správa „Zamestnanie v Európe 2002“).

4.4 Ďalšie návrhy a úvahy

- Vo všeobecnosti, ako i v súvislosti s lisabonskými cieľmi sa „Stratégie na zvýšenie veku odchodu z trhu práce“ budú môcť uplatniť omnoho účinnejšie, ak budú sprevádzané nárastom miery zamestnanosti.
- V rôznych aspektoch, ktoré sa týkajú dôchodkov sa používa otvorená metóda koordinácie. Avšak pokiaľ ide o to, čo je pre „aktívne starnutie“ potrebné, oznámenie pripomína „paritný program hodnotenia“, zavedený v rámci európskej stratégie zamestnanosti. Je zložité obávať sa dôvodov, ktoré by viedli k utiekaniu sa k dvom rôznym postupom. Zdá sa, že z pragmatického dôvodu a z hľadiska účinnosti bude užitočné sústrediť sa na pojem „veku odchodu z trhu práce“, teda celkovo na dôchodok a uprednostňovať pritom otvorenú metódu koordinácie.
- EHSV súhlasí so smermi činnosti, ktoré uvádza oznámenie v súvislosti s výsledkami zasadnutia Európskej rady v Štokholme a s ohľadom na predchádzajúce kapitoly. Vo veci „špeciálnej pracovnej skupiny pre zamestnanosť“ sa odvoláva na stanovisko Výboru, ktoré rozoberá jej obsah.⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ COM(2003) 728 „Zlepšenie kvality zamestnania: prieskum posledného uskutočneného pokroku“.

⁽²¹⁾ Stanovisko EHSV, „Opatrenia na podporu zamestnania“, spravodajkyňa: pani Hornung-Draus, pomocný spravodajca: pán Greif, Ú. v. EÚ C 110, 30.4.2004

Do popredia sa môžu uviesť a upresniť aj iné návrhy a „úvahy“.

4.4.1 Nábor

Nábor je strategickým prvkom pre mieru zamestnanosti starších zamestnancov⁽²²⁾. Vo všeobecných úvahách však tento prvok upadol do zabudnutia. Oznámenie nenahliada na tento aspekt ako na základný prvok, ktorý sa zároveň dotýka psychologického prístupu k problematike, diskriminácie a teda aj rešpektovania Charty základných práv Európskej únie.

4.4.1.1 Predsa je však dôležité, aby sa v oblasti náboru do zamestnania a v oblasti, ktorá je spojená s vekom a dotýka sa predmetu oznámenia, odstránili všetky formy diskriminácie. Metódy náboru musia zakazovať použitie kritéria veku pri výbere, naopak, musia sa viac zameriavať a hodnotiť skúsenosti počas celého aktívneho obdobia každého človeka od začiatku získania profesionálnej odbornosti. Určite je potrebné zohľadniť snahy a voľby týchto zamestnancov, a hlavne odlišné pracovné požiadavky (dĺžka, rozdelenie, pracovný čas atď.).

4.4.1.2. Z tohto hľadiska je poučné napríklad konštatovanie, že mnohé výberové konania, ktoré v niektorých členských krajinách otvárajú možnosť zamestnania vo verejných funkciách často zdôrazňujú kritérium veku a väčšinou sa sústreďujú na vek okolo 40 rokov. To znamená, že žiadateľ o prácu, ktorý prekročil vek 40 rokov a prichádza zo súkromného sektoru sa nemôže uchádzať o zamestnanie vo verejnej službe. Táto segregácia nie je prípustná: zakazuje nezamestnanému, aj keď je kvalifikovaný, alebo veľmi kvalifikovaný a zodpovedá profilu postu na obsadenie, postúpiť na existujúce pracovné miesto a zároveň pozbavuje verejnú službu možnosti obsadiť toto miesto zamestnancom z konkurenčného odvetvia. Z tohto hľadiska majú členské štáty veľkú zodpovednosť. Pokiaľ ide o Európsku úniu, zdôrazňujeme, že Komisia akceptovala až v apríli 2002, aby sa vekové hranice v jej náborových postupoch odstránili na základe pozorovaní Európskeho ombudsmana. Nedávno, v júli 2004 ombudsman žiadal Komisiu na základe jednej sťažnosti, aby zrušila vekovú hranicu v náboře pre sťažistov. Ombudsman sa domnieval, že veková hranica predstavuje neopodstatnenú diskrimináciu, a osoba, ktorá sa sťažovala sa domnievala, že táto praktika protirečí Charte základných práv EÚ.

4.4.1.3. Okrem iného treba vyzdvihnúť, že nárast predčasných odchodov do dôchodku zvýraznil podcenenie starnúcich zamestnancov na trhu práce, a tým aj ich náboru. Zníženie vekových prahov na uľahčenie predčasného odchodu malo vážne následky pre týchto zamestnancov, pretože v povedomí zamestnávateľov upravilo vek, v ktorom môžu byť zamestnanci považovaní za „príliš starých“.

⁽²²⁾ Detto 11.

4.4.1.4. Zároveň z psychologického hľadiska, poznamenaneho správaním sa podnikov, zamestnanec vyššieho veku, alebo starnúci zamestnanec nepriamo pociťuje, že už nie je iba tým, kto je v prvom rade označený ako zamestnanec, ktorý sa blíži k veku s právom na dôchodok, alebo odpočinok. Stal sa zamestnancom, kto je označovaný za „neschopného“ práce alebo „nevyužiteľného“. Keďže približne polovica tých, ktorí poberajú ich dôchodok, odišli z aktívneho života hlavne kvôli „invalidite“, tak ako tomu bolo v niektorých krajinách EÚ, je väčšia tendencia nechápať čas nečinnosti ako čas práva na odpočinok, ale ako čas pracovnej neschopnosti. Takéto ponímanie veku spôsobuje škatulkovanie a nezostáva bez dopadov na zmenu správania a v myslení, ale hlavne v konaní zamestnanca. Takisto rozvíja pocit vylúčenia na okraj trhu práce a teda z náborov, ale tiež z podnikov a v konečnom dôsledku z celej spoločnosti.

4.4.1.5. V tom istom duchu ako Charta základných práv Európskej únie vytvorila smernica 2000/78/ES všeobecný rámec v prospech rovnosti zaobchádzania vo veci zamestnania a práce. Za určitých podmienok zakazuje diskrimináciu založenú hlavne na veku. Táto smernica mala byť transponovaná najneskôr v decembri 2003. V blízkej budúcnosti bude užitočné urobiť bilanciu jej uplatnenia a zhodnotiť prínos jej účinnosti.

4.4.2 Flexibilita

Preskúmali sme pojem flexibility veku odchodu ako i zavedenie flexibilnej formy organizácie práce, čo sa týka predčasného odchodu do dôchodku (pozri 4.3.2). Jediným odôvodnením na odchod do dôchodku je vek určený zákonom. V skutočnosti by si štyria z desiatich pracujúcich želali pokračovať vo svojej práci⁽²³⁾ z profesionálnych, rodinných alebo osobných dôvodov⁽²⁴⁾. Bolo by teda vhodné zaviesť omnoho pružnejšie spôsoby odchodu do dôchodku, aby sa mohli splniť tieto očakávania.

4.4.2.1 Treba dovoliť zamestnancom, aby opúšťali ich zamestnanie postupne a nie tak, ako sa to väčšinou dnes stáva v zákonnom veku, rzným spôsobom, čo možno nazvať „dôchodok na ostrí gilotíny“. Mali by sa prijať opatrenia, ktoré by na konci aktívneho života umožnili zamestnancom pracovať na 3/4, 1/3 alebo 1/2 pracovný úväzok. Aby sa na tento princíp nabešlo, bolo by treba preskúmať dosah, ktorý by mohlo mať zavedenie proporcionálne vyššej mzdy ako percenta odpracovaných hodín.

⁽²³⁾ - Detto 11.

- „Age and Attitudes-Main Results from a Eurobaromètre Survey“- EC, 1993.

⁽²⁴⁾ Detto 1 (článok 3.3.5).

4.4.2.2 Prítomnosť starších zamestnancov v práci by sa mohla využiť napríklad na odovzdávanie získaných skúseností mladším pracovníkom a hlavne zavedením dozoru, podpory a spolupráce pri systéme zaúčania⁽²⁵⁾ a striedavého vzdelávania. Všetci by na tom získali: dobrovoľný zamestnanec, ktorý by mohol vyvíjať hodnotnú činnosť, podnik, ktorý by si ho ponechal a mohol by využiť jeho know-how pri odovzdávaní vedomostí ďalším pracovníkom, a všeobecný záujem zvýšením miery zamestnanosti.

4.4.3 Ženy a rovnosť príležitostí

Oznámenie zdôrazňuje rozdiel v miere zamestnanosti starších žien a mužov. Tento je veľmi výrazný: miera zamestnanosti starších žien dosahuje len 30,5 %, zatiaľ čo podiel zamestnaných starších mužov predstavuje 50,1 %. Pokiaľ ide o priemerný vek odchodu z trhu práce, rozdiel je nepatrný⁽²⁶⁾ (pozri tabuľku v prílohe 3) .

4.4.3.1. Rozdiel v miere zamestnanosti tejto vekovej kategórie zodpovedá skupinovému efektu, ktorý odráža zloženie trhu práce vo všeobecnosti. Je potrebné zdôrazniť, že tento rozdiel nemá dosah na priemerný vek odchodu z trhu práce a neodráža sa v ňom.

4.4.3.2. Zvýšenie miery zamestnanosti žien je základnou podmienkou realizácie štokholmských cieľov. Miera zamestnanosti tejto kategórie vyplýva hlavne z miery zamestnanosti predchádzajúcich vekových kategórií. Je to teda miera zamestnanosti žien vo všeobecnosti, ktorá je v centre problematiky, a nielen ich vek odchodu z trhu práce.

4.4.3.3. Táto otázka vyzdvihuje okrem hospodárskych výsledkov, ktoré prináša, aj spravodlivosť, ktorej sa Výbor viackrát dovoľával v oblasti školského zamerania, úrovne vzdelania, mzdovej rovnoprávnosti a zodpovednosti pri rovnakej kvalifikácii.

4.4.3.4. „Zvýšenie miery zamestnanosti žien“ prináša so sebou potrebu zlepšiť ich podmienky nástupu na pracovný trh. Aby sa to dosiahlo, treba zaviesť ustanovenia, ktoré umožnia rovnako mužom a ženám zosúladiť ich súkromný a profesionálny život pomocou rozvoja siete sociálnych služieb tak, aby zodpovedali očakávaným potrebám a starostlivosti, ktoré existujú v súkromnej sfére: maloletí (hlavne zavedenie systému opatrovania pre mladých, deti; pozri tabuľku v prílohe 3), neplnoleté osoby (staré osoby, chorí ...) atď.

⁽²⁵⁾ Detto 1 (článok 4.3.4).

⁽²⁶⁾ Pozri prílohu 2.

4.4.4 Kolektívne vyjednávanie

Oznámenie uvádza: „Napriek najnovšiemu vývoju situácie by mali sociálni partneri rozšíriť a zintenzívniť ich úsilie tak na národnej úrovni, ako i na úrovni Únie, aby vytvorili novú kultúru v otázke starnutia a riadenia zmien. Zamestnávateľa veľmi často pokračujú vo využívaní výhod systémov predčasného odchodu do dôchodku.“

4.4.4.1 Po tejto stránke EHSV víta prístup, ktorý v dokumente prisudzuje sociálnemu dialógu v podstate neodmysliteľnú úlohu s úmyslom dosiahnuť významný pokrok. Výbor súhlasí a podporuje postup a želanie Komisie a prehľbuje ho. Nakoniec, ak je sociálny dialóg lepší, kolektívne vyjednávanie sa musí zintenzívniť na úrovni jednotlivých štátov aj Únie a musí sa rozšíriť, aby sa dalo prispôbovať „na mieru“, pretože je stále menej „všeobecne platných“ opatrení s univerzálnou hodnotou. Z tohto hľadiska sa kolektívne vyjednávanie musia tiež zamerať na profesionálne, európske a národné odvetvia a odozvy v podnikoch, aby zohľadnili špecifickosť odborov (obtiažnosť práce, podmienky a organizácia práce, úroveň kvalifikácie ...). Iba za týchto podmienok budú môcť všeobecné ustanovenia nadobudnúť plnú účinnosť.

5. Zvýšenie priemerného veku odchodu z pracovného trhu

5.1 Bod 32 záverov zo zasadnutia predsedníctva Rady v Barcelone dáva podnet, že pokiaľ ide o súčasné politiky zamestnanosti, by okrem iného bolo potrebné

— „odteraz do roku 2010 dosiahnuť postupné zvýšenie priemerného aktívneho veku, v ktorom sa v Európskej únii ukončí odborná profesionálna činnosť, približne o 5 rokov.“

5.2 Súbor analýz a ustanovení, ktoré boli preskúmané v predchádzajúcich článkoch – a ktoré sa týkajú najmä rozhodnutí Rady z jej zasadnutia v Štokholme, t.j. snahy „dospieť k 50 % miere zamestnanosti starších pracovníkov vo veku od 55 do 64 rokov“ – prispieje k zavádzaniu cieľov stanovených v Barcelone. Nakoniec, každý pracovník vo veku medzi 55. a 64. rokom, ktorý odďaľuje svoj odchod z trhu práce, prispieva k zvýšeniu priemerného aktívneho veku, v ktorom sa v EÚ profesionálna činnosť končí.

5.3 Zavedenie rozhodnutí zo Štokholmu je hlavným motorom pozitívneho vývoja smerovaní vytyčených Radou v Barcelone. „Progresívne zvýšenie skutočného priemerného veku, v ktorom sa končí profesionálna činnosť“ nebude môcť byť skúmané ani hodnotené oddelene od „hodnotenia miery zamestnanosti starších pracovníkov vo veku od 55 do 64 rokov“.

5.4 Vzhľadom na problémy, ktoré pozorujeme pri zvyšovaní miery aktivity zamestnancov vo veku od 55 do 64 rokov, by nebolo rozumné izolovane prijímať princípy z Barcelony. Mohlo by to viesť k tomu, že na ich dosiahnutie by sa vytvoril podnet na oddialenie zákonom stanoveného veku, kedy vzniká právo na dôchodok.

5.5 Bolo by málo dôsledné predstavovať si takúto hypotézu, hlavne pokiaľ v súčasných pomeroch nie je vždy umožnené zamestnancom, ktorí si to želajú, oddialiť svoj odchod do dôchodku až na skutočný koniec ich pracovného života.

6. Závbery a odporúčania

6.1 Výbor potvrdzuje všeobecnú orientáciu stanoviska vypracovaného z vlastnej iniciatívy „Starší zamestnanci“ z októbra 2000: „Zdôrazňuje potrebu pozitívneho prístupu k starším pracovníkom v podmienkach, kde často rezervovaný postoj k nim poukazuje nie iba na koncepciu málo solidárnej a diskriminačnej spoločnosti, ale v mnohých prípadoch spôsobuje stratu vysoko kvalifikovaného personálu a preto celkové zníženie úrovne konkurencieschopnosti.“

6.1.1. V tejto súvislosti Výbor s potešením konštatuje, že Európska rada na jar 2004 identifikovala **aktívne starnutie** ako jednu z troch prvoradých akčných činností, ktorá nabáda k prijatiu rýchlych opatrení na realizáciu Lisabonskej stratégie. Výbor oceňuje, že Komisia našla pre tento cieľ prostredníctvom predmetného oznámenia spôsob, ako oživiť diskusiu o dosiahnutom pokroku v sledovaní cieľov zo Štokholmu a Barcelony a upozorniť na úlohu vlád a sociálnych partnerov pri podporovaní aktívneho starnutia.

6.2. EHSV vo všeobecnosti schvaľuje výber hlavných akčných tém, ktoré predstavujú jadro oznámenia. Pretože tieto významné témy navrhujú prístup k riešeniam, treba ich pozitívne brať do úvahy s výhradou kvality a charakteru vybraných prvkov, ktoré sú zavádzané ako i na základe pozorovaní obsiahnutých v tomto stanovisku. Týka sa to rovnako predčasného odchodu do dôchodku a finančných stimulov, flexibilných foriem organizácie práce, podmienok zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj zlepšenia kvality zamestnania.

6.2.1. Výbor sa však domnieva, že okrem vybraných hlavných tém a konkrétnych činností, ktoré treba začať vyvíjať je podstatné, aby sa na úrovni vnímania **urobilo všetko pre zmenu mentality a uvedomelosti tak podnikov ako i zamestnancov**. Je potrebné, aby zamestnanci prácu po 55. roku považovali za prácu vyššej kvality a aby si podniky alebo verejné služby boli vedomé výhod, ktoré môžu pre nich starší zamestnanci znamenať. **Ak bude toto kolektívne povedomie chýbať, konkrétne opatrenia, ktoré by sa zaviedli, nedosiahnu plnú účinnosť.**

6.2.2. Preto Výbor Komisie navrhuje, tak ako to urobil už vo svojom stanovisku z vlastnej iniciatívy v októbri 2000, aby v súčinnosti s členskými štátmi podporovala rozsiahlu informačnú a vysvetľujúcu kampaň pre hlavných aktérov a pre spoločnosť vo všeobecnosti, aby prispela k budovaniu pozitívneho vnímania úlohy, ktorú môžu starnúci zamestnanci zohrať v podnikoch ako i vo verejných službách a pre celú spoločnosť.

6.2.2.1. EHSV s potešením konštatuje, že „Správa skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej EÚ“, ktorá vyšla na konci 1. polroka 2004, zohľadnila podnet Výboru.

6.3 Okrem iného sa Európsky hospodársky a sociálny výbor domnieva že:

6.3.1. **Všetky aktivity, ktoré sa podnikli s cieľom urýchliť napredovanie v realizácii rozhodnutí zo Štokholmu a Barcelony musia viesť výhradne k tomu, aby si starší zamestnanci uchránili ich zamestnanie, alebo aby boli do práce znova zaradení.** Cieľom je zvýšiť mieru zamestnanosti a oddialenie veku odchodu z trhu práce a vylúčiť, aby snaha o nápravu súčasnej situácie, hlavne v kategórii predčasných dôchodkov, nevedla k nezamestnanosti. Vo všeobecnosti je potrebné zdôrazniť, tak ako to robí oznámenie, „**že všetky podnety na udržanie starších pracovníkov v zamestnaní sa musia odrážať v skutočných vyhlídkach na zamestnanie**“.

6.3.2. EHSV sa domnieva, že zvýšenie celkovej miery zamestnanosti, alebo tej, ktorá sa týka vekovej kategórie osôb od 55 do 64 rokov prechádza tiež zvýšením miery zamestnanosti kategórií potenciálnych pracovníkov, ktoré v nej nie sú dostatočne zastúpené. Z tohto hľadiska musia byť prijaté dôležité opatrenia pre mobilizáciu všetkých zdrojov pracovnej sily, ktoré existujú v Únii, či už ide osobitne o mladých ľudí, ktorí sú veľmi často demotivovaní z dôvodu nezamestnanosti, čo je situácia, ktorá neprináša nič dobré pre budúcu celkovú mieru zamestnanosti, alebo o ženy a postihnutých.

6.3.3. Odborné vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie a výchova sa nemôžu posudzovať oddelene. Musia byť základom riadenia kariéry zamestnancov. Ide o to, aby sa tu prostredníctvom vzdelania zabezpečila **motivácia v každom veku** pri zhodnocovaní schopností a vytváraní energie pre profesionálny rast. Iba za tejto podmienky sa dosiahne primeraná úroveň schopností a teda využiteľnosti starších pracovníkov.

6.3.3.1. Je potrebné zdôrazniť, že hlavne od veku 40-50 rokov sa vo všeobecnosti okrem vzdelávania nemôžu zaviesť

všetky činnosti súvisiace so stratégiou zameranou na zvýšenie zamestnanosti starších pracovníkov. Politika zameraná na riešenie problematiky starších pracovníkov príde príliš neskoro, pokiaľ bude zastrešovať iba túto kategóriu zamestnancov. Preto vzniká potreba riadiť personál s ohľadom na vek od chvíle, keď zamestnanci vstúpia do pracovného procesu.

6.3.4. Nábor musí byť v centre problematiky. Všetky formy diskriminácie spojené s vekom sa musia odstrániť. Z tohto hľadiska je potrebné vypracovať bilanciu dodržiavania smernice 2000/78/ESE, ktorá vytvorila všeobecný rámec rovnosti v zaobchádzaní vo veci zamestnania. Za určitých podmienok sú zakázané všetky formy diskriminácie založené hlavne na výške veku. Tento zákaz sa vzťahuje na všetky vekové kategórie bez ohľadu na to, či ide o pracovníkov v pokročilom veku alebo o mladých pracovníkov.

6.3.5. Či už ide o predčasný alebo klasický dôchodok, musí sa vytvoriť možnosť postupne opustiť zamestnanie. Završenie pracovného života by malo byť viac ako „ dátumom na ostrí gilotíny“, t.j. udalosťou, ktorú sa často snažíme čo najviac urýchliť. Naopak, malo by sa stať „dobrovoľným a postupným“ procesom, v ktorom by zamestnanci mohli v rámci súboru zmluvných záruk postupne znižovať svoj pracovný čas. Táto téma by mohla byť prvoradým predmetom prieskumu a činnosti v rámci všeobecných usmernení pre oblasť zamestnanosti v roku 2005.

6.3.6. Sociálny dialóg a lepšie kolektívne vyjednávanie musia byť zintenzívnené tak na úrovni Európskej únie ako i v jednotlivých členských štátoch. Vyjednávanie sa musí rozšíriť, aby sa dalo v praxi prispôbovať „na mieru“, pretože existuje stále menej opatrení s univerzálnym uplatnením. Z tohto hľadiska sa kolektívne vyjednávania musia dotknúť profesionálnych, európskych a národných odvetví a nájsť odozvu v podnikoch, aby sa zohľadnili odborné špecifikosti (náročnosť práce, podmienky a organizácia práce, úroveň kvalifikácií...)

6.3.6.1. Bolo by vhodné zaradiť aktívne starnutie na prvoradé miesto v novom politickom a sociálnom programe po roku 2006.

6.3.7. Výbor sa domnieva, že zavedenie rozhodnutí zo Štokholmu je motorom pozitívneho vývoja orientačných smerov Rady v Barcelone. Domnieva sa, že „**zvýšenie priemerného veku, v ktorom sa končí profesionálna činnosť**“ nebude môcť byť skúmané ani hodnotené oddelene od „**zvýšenia miery zamestnanosti starších pracovníkov vo veku od 55 do 64 rokov**“.

Brusel 24. novembra 2004

Predsedníčka

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Anne-Marie SIGMUND