

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników i wydłużenia wieku odchodzenia z rynku pracy

(COM(2004) 146 końcowy)

(2005/C 157/22)

Procedura

Dnia 3 marca 2004 r. Komisja postanowiła, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wspomnianej powyżej

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu na ten temat, wydała swoją opinię w dniu 24 listopada 2004 r. (Sprawozdawcą był Gérard Dantin).

Na 413 sesji plenarnej w dniach 15-16 grudnia 2004 r. (posiedzenie z dnia 15 grudnia), Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 125 do 1, przy 5 wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

Wstęp

I. W październiku 2000 r. w opinii z własnej inicjatywy EKES stwierdził: „Komitet uznał, że sprawa starszych pracowników ma tak duże znaczenie, że wymagała przygotowania opinii z własnej inicjatywy uwzględniającej różne aspekty tego zagadnienia. W opinii tej Komitet pragnął również podkreślić konieczność pozytywnego podejścia do pracowników w starszym wieku, z uwagi na fakt, że sposób ich traktowania wynika nie tylko z koncepcji społeczeństwa mało solidarnego i dyskryminującego, ale w wielu wypadkach pociąga za sobą utratę bardzo dobrze wykwalifikowanego personelu i w związku z tym powoduje ogólne obniżenie poziomu konkurencyjności. Uważa on ponadto, że ponieważ postęp naukowy umożliwia obecnie uzyskanie więcej czasu na korzystanie z życia, zatem nasze społeczeństwo powinno starać się zorganizować w taki sposób, aby korzystać z niego więcej i przez dłuższy czas (¹)”.

II.. Treść tej opinii z własnej inicjatywy, przyjętej niemal jednogłośnie na sesji plenarnej, odzwierciedla ogólne ustosunkowanie Komitetu. Wyraża ona jego poglądy, refleksje i stanowiska na ten temat.

III . Komunikat Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników i wydłużenia wieku odchodzenia z rynku pracy, stanowiący przedmiot niniejszej opinii, zostanie więc rozpatrzony w świetle oczekiwań, analiz, zaleceń i wniosków ww. opinii z własnej inicjatywy. Niniejsza opinia będzie zawierała elementy, które można by uznać za nowe.

1. Wstęp

1.1 Rada Europejska w Lizbonie wyznaczyła Unii Europejskiej ambitny cel w odniesieniu do poziomu zatrudnienia.

Powinien on dojść do „poziomu jak najbliższego 70 % do roku 2010” i do 60 % w przypadku kobiet. Cel ten jest uzasadniony zarówno z powodów społecznych jak i ekonomicznych, ponieważ zatrudnienie jest najlepszą ochroną przed wykluczeniem społecznym. W przypadku przedsiębiorstw, gospodarki ogólnie, wzrost poziomu zatrudnienia starszych pracowników ma kluczowe znaczenie dla uniknięcia lub ograniczenia niedoboru siły roboczej poprzez wykorzystanie w pełni jej potencjału. Z uwagi na spodziewany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, realizacja tego celu pobudzi wzrost gospodarczy, zwiększy wpływ z podatków i wesprze systemy ubezpieczeń społecznych.

1.2 Stopniowa realizacja tego celu stanowi dla większości Państw Członkowskich bardzo trudne wyzwanie, związane przede wszystkim z koniecznością podniesienia poziomu zatrudnienia starszych pracowników.

1.2.1 Z tego właśnie względu wspieranie aktywnego starzenia się stanowi dwa dodatkowe cele jakie wyznaczyła sobie Unia Europejska. Rada Europejska w Sztokholmie w 2001 r. ustaliła, że połowa ludności europejskiej w przedziale wiekowym od 55 do 64 lat powinna zostać zatrudniona do 2010 r. Rada Europejska w Barcelonie w 2002 r. przyjęła w swoich konkluzjach, że do 2010 r. „należałoby starać się uzyskać stopniowe podwyższenie o około 5 lat średniego wieku, w którym ludzie przestają pracować w Unii Europejskiej”.

1.3 W swoim raporcie podsumowującym na wiosenne spotkanie Radzie Europejskiej w 2004 r. (²) Komisja określiła aktywne starzenie się jako jedną z trzech dziedzin priorytetowego działania, wymagającego szybkiej reakcji w celu realizacji strategii lizbońskiej.

(¹) Opinia z własnej inicjatywy Pracownicy w starszym wieku, art. 1.5, Dz.U. C 14 z 16.1.2001. Sprawozdawcą był Gérard Dantin.

(²) COM(2004) 29, Osiągnięcia Lizbony – reformy na rzecz rozszerzonej Unii, raport Komisji na wiosenne spotkanie Rady Europejskiej.

1.4 Rozpatrywany komunikat ma więc na celu wniesienie do debaty informacji na temat postępów osiągniętych w realizacji celów wyznaczonych w Sztokholmie i w Barcelonie oraz przedstawienie roli rządów i partnerów społecznych we wspieraniu aktywnego starzenia się. Jest on również odpowiedzią na wniosek Rady Europejskiej w Barcelonie o doroczne analizowanie postępów w tej dziedzinie, przed każdym spotkaniem wiosennym Rady.

1.5 Treść niniejszej opinii stanowi wkład Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w debatę dotyczącą „poziomu zatrudnienia starszych pracowników”, podstawą której jest rozpatrywany Komunikat, a która ma zakończyć się tymczasowo w grudniu tego roku.

2. Komunikat

2.1 Komunikat stwierdza, że wraz ze starzeniem się i spodziewanym spadkiem liczby ludności czynnej zawodowo, pracownicy w starszym wieku powinni zostać uznani tym, kim są: głównym elementem składowym siły roboczej i kluczowym czynnikiem trwałego rozwoju Unii Europejskiej.

2.2 Według komunikatu zasadnicze znaczenie ma realizacja strategii zmierzającej do utrzymania podaży siły roboczej i zagwarantowania możliwości zatrudnienia osobom w tym przedziale wiekowym, nawet w okresach stagnacji wzrostu zatrudnienia.

2.3 W związku z tym wskazuje on, że podejście prewencyjne polegające na mobilizacji pełnego potencjału ludzi w każdym wieku, w perspektywie cyklu życia, powinno stanowić główny kierunek polityki.

2.3.1 Komunikat zatem proponuje w zarysie, aby Państwa Członkowskie opracowały i realizowały ogólne strategie aktywnego starzenia się, które mogłyby obejmować:

- zachęty finansowe w celu zniechęcania do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i w celu uczynienia pracy bardziej atrakcyjną pod względem finansowym;
- dostęp do strategii kształcenia się przez całe życie;
- aktywną i skuteczną politykę związaną z rynkiem pracy;
- dobre warunki pracy sprzyjające utrzymaniu zatrudnienia, szczególnie pod względem zdrowia i bezpieczeństwa oraz elastycznych form pracy.

2.3.2 Jest w nim również mowa o tym, że konieczny jest udział partnerów społecznych i większe ich zaangażowanie w opracowywanie i realizację ogólnych strategii aktywnego starzenia się. Mają oni do odegrania szczególnie ważną rolę poprzez układy zbiorowe.

2.4 Wracając do kontekstu w którym powstaje niniejsza opinia, można zauważyć, że komunikat dokładnie i szczegółowo opisuje zaistniałe sytuacje oraz ich skutki, nie dokonuje jednak analizy ich przyczyn, ani nie zagłębia się w przedmiot decyzji Rady podjętych w Barcelonie.

3. Fakty

3.1 Do 2030 r. Unia Europejska 25 państw będzie liczyła 110 milionów osób w wieku powyżej 65 lat, podczas gdy w 2000 r. było ich zaledwie 71 milionów, a ludność zawodowo czynna będzie stanowiła 280 milionów osób, wobec aktualnej liczby 303 mln, co będzie oznaczało spadek wskaźnika ludności pracującej z 4,27 do 2,25.

3.2 Równoległe do tych przemian, w ciągu ostatnich dwudziestu lat można było zaobserwować poważne zmiany w rozkładzie pracy w cyklu życia.

3.2.1 Młodzi wchodzą później na rynek pracy ze względu na wydłużenie okresu nauki, kształcenia i trudności w znalezieniu odpowiedniej pracy (³).

3.2.2 W Europie poziom zatrudnienia całej ludności w wieku powyżej 55 lat znacznie spadł w ciągu ostatnich trzech dziesięcioleci; takie samo zjawisko, choć na mniejszą skalę, obserwuje się w Stanach Zjednoczonych: odsetek ten wynosił, w przedziale wiekowym 55-64 lata, 37 % w 1999 r. w Unii Europejskiej i 55 % w Stanach Zjednoczonych (⁴). W 2002 r. w Europie, zauważa się dużą różnicę pomiędzy poziomem zatrudnienia mężczyzn (50,1 %) a kobiet (30,25 %), przy ogólnym wskaźniku 40,1 %.

3.2.3 Poziom zatrudnienia nie przestaje spadać od lat 70-tych do chwili obecnej, i to w sposób znaczący, co było widoczne szczególnie w latach 1980 — 1985 (⁵). W okresie 1971-1999 obniżył się on o 47,4 % we Francji, 45,8 % w Holandii, 39 % w Hiszpanii, 38,7 % w Niemczech, 30 % w Irlandii, 29 % w Portugalii i w Wielkiej Brytanii. W 2002 r. w przedziale wiekowym 55-64 lata, wyniósł on 40,1 % w UE 15 i 38,7 % w UE 25. W załączniku przedstawione są ogólne zmiany, kolejno w każdym Państwie Członkowskim, jakie zaszły w latach 1997 — 2002 (⁶). Niewątpliwie można by mówić o indywidualizacji ścieżek kariery. Ale nie zawsze oznacza to większą możliwość indywidualnego wyboru. W niektórych Państwach Członkowskich wcześniejsze przechodzenie na emeryturę jest na ogół częściej koniecznością niż wyborem. Elastyczność w końcowym okresie kariery zawodowej jest raczej odbiciem presji na rynku pracy, strategii w dziedzinie polityki zatrudnienia przedsiębiorstw i władz publicznych w odpowiedzi na nie (⁷), oraz w wielu przypadkach sposobu, w jaki funkcjonują systemy emerytalne.

(³) Opinia EKES „Bezrobocie wśród młodzieży”, Dz.U. C 18 z 22 stycznia 1996., sprawozdawca P. RUPP.

(⁴) Dokument Komisji Europejskiej na Radę ds. Spraw Społecznych w Lizbonie, źródło Eurostat.

(⁵) Źródło Eurostat „Badanie ludności zawodowo czynnej”, 1999 r.

(⁶) Patrz załącznik 1.

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

3.3 Okres życia spędzony w pracy wykazuje więc tendencję do skracania się, młodzi później zaczynają pracę a starsze osoby wcześniej z niej odchodzą, i aktualnie dotyczy głównie grup ludzi w wieku średnim.

3.4 Przedział wiekowy 50-64 lata nabiera szczególnego znaczenia w przypadku polityki zatrudnienia. W UE 15 jego udział wzrósł do 34,40 % całej populacji w 2025 r., z 25 % w 1995 r. Wzrost ten będzie o wiele szybszy w krajach skandynawskich⁽⁸⁾.

3.5 Zmiana ta budzi szczególne zaniepokojenie w perspektywie szybszego starzenia się ludności, jakie dotknie Unii Europejskiej⁽⁹⁾. Pod koniec pierwszego dziesięciolecia tego wieku prawdopodobnie wystąpi zjawisko, którego symbolika nie powinna przysłać nam jego niepokojących implikacji: liczba osób poniżej 20 roku życia będzie niższa od liczby osób w wieku powyżej 60 lat. Jest to tylko jeden z etapów zmiany, która mogłaby doprowadzić w ciągu najbliższych pięćdziesięciu lat do podwojenia się współczynnika liczby ludzi opuszczających rynek pracy i liczby ludzi w wieku pracującym (z 4:10 do 8:10)⁽¹⁰⁾.

3.6 Jednak omawiany komunikat stwierdza, że ostatnio nastąpił postęp w realizacji celów ze Sztokholmu i Barcelony. Istotnie, w 2002 r. zatrudnienie starszych pracowników wzrosło o 5,4 %, co spowodowało zwiększenie poziomu zatrudnienia o 1,3 punktu, tj. do 40,1 %. Podwyższeniu uległ wiek odchodzenia z pracy, z 60,4 roku w 2001 r. do 60,8 roku w 2002 r.

3.6.1 Jednak, jak zaznacza komunikat, przedwczesne byłoby zakładać, że podwyższenie wieku odchodzenia z pracy jest oznaką pozytywnej tendencji, ponieważ dostępne dane dotyczą tylko dwóch lat,

3.6.2 Mimo trudności związanych z realizacją pewnych reform w ostatnim czasie, byłoby jednak użyteczne, lepiej niż dokonano tego w komunikacie, przeprowadzenie jak najbardziej dokładnej analizy przyczyn, które tłumaczą to ożywienie, aby opracować odpowiednie podejścia.

3.6.3 W tym kontekście konieczne byłoby również określenie, w jakim stopniu ożywienie to związane jest z wprowadzeniem instrumentów, których głównym, o ile nie jedynym celem, jest zwiększenie zatrudnienia starszych pracowników oraz w jakim stopniu wynika on z bezpośrednich lub pośrednich skutków zmian wprowadzonych do systemów ochrony socjalnej, których celem było przede wszystkim zapewnienie im zdolności do funkcjonowania pod względem ekonomicznym, w obliczu zagrożeń związanych z trendami i prognozami demograficznymi.

⁽⁸⁾ Eurostat. Prognozy demograficzne, 1997 (scenariusz podstawowy).
⁽⁹⁾ „Sytuacja i perspektywy demograficzne UE”, KES 930/99, sprawozdawca pan BURNEL.

⁽¹⁰⁾ „Wiek i zatrudnienie do 2010 r.” Francuska Rada Społeczno-Gospodarcza, październik 2001 r., sprawozdawca pan QUIN-TREAU.

3.7 Niemniej jednak, w przedziale wiekowym 55-64 lata, i średnio za okres 1995-2002, tylko 35 % pracowników odchodzi z rynku pracy w ustawowym wieku emerytalnym; 22 % odchodzi na wcześniejsze emerytury; 17 % w związku z chorobą na renty inwalidzkie; 13 % z powodu zwolnień indywidualnych i grupowych a kolejne 13 % z innych przyczyn⁽¹¹⁾.

3.7.1 Nawet jeśli dane te uległy poprawie w ostatnich latach, to mówią one bardzo wiele. Podczas gdy w latach 80-tych sądzono, że duża liczba osób wcześniej przechodzących na emeryturę — i renty inwalidzkie, które czasami uznawane są za namiastkę wcześniejszych emerytur — była związana z restrukturyzacjami przemysłowymi w tym okresie, aktualnie wydaje się, że wyjaśnienie to jest niewystarczające w związku z utrzymywaniem się tej sytuacji, ponieważ tylko 35 % pracowników opuszcza rynek pracy w ustawowym wieku emerytalnym.

4. Poszukiwanie rozwiązań; propozycje zawarte w komunikacie

4.1 Przywrócenie równowagi pomiędzy liczbą ludności zawodowo czynnej a niepracującej, zwiększenie średniego wieku odchodzenia z rynku pracy, utrzymanie optymalnego poziomu siły roboczej w związku z prognozami demograficznymi Unii Europejskiej, muszą wiązać się przede wszystkim ze wzrostem współczynnika aktywności osób w wieku powyżej 55 lat. Oczywiście powinien on uwzględniać dążenie do zachowania odpowiedniej równowagi pomiędzy pracą i emeryturą, czasem wolnym i pracą, które stanowią wartości europejskiego modelu społecznego.

4.2 Zmiana taka powinna być planowana w perspektywie średnioterminowej poprzez wdrożenie polityki możliwości zatrudnienia przez całe życie i przekwalifikowania pracowników w wieku powyżej 40 lat, zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn. Istotnie trudno wyobrazić sobie tutaj scenariusz spontanicznej harmonii, w którym odwrócenie tendencji na rynku pracy wystarczyłoby do tego, by przedsiębiorstwa zatrzymywały pracowników w starszym wieku.

4.2.1 Oprócz konkretnych działań jakie należy podjąć, w odniesieniu do sposobu postrzegania najważniejsze jest zrobienie wszystkiego, co możliwe **w celu zmiany mentalności i szerszego informowania zarówno przedsiębiorstw jak i pracowników**. Kontynuowanie pracy zawodowej po ukończeniu 55 lat powinno być postrzegane przez pracowników jako rozwiązanie przynoszące satysfakcję, natomiast przedsiębiorstwa lub służby publiczne powinny mieć świadomość korzyści, jakie mogą im zapewnić pracownicy w starszym wieku (nabyte doświadczenie, fachowa wiedza, umiejętność odpowiedniego postępowania, umiejętność przekazywania wiedzy itd.). **Przy braku tej zbiorowej świadomości konkretne działania, jakie mogłyby zostać podjęte, nie okazałyby się w pełni skuteczne.**

⁽¹¹⁾ Źródło: Eurostat „Badania dotyczące siły roboczej”, wyniki na wiosnę 2003 r.

4.2.2 W związku z tym, Komitet zaproponował Komisji, w swojej opinii z własnej inicjatywy na ten temat z października 2002 r. ⁽¹²⁾ wspieranie, wspólnie z Państwami Członkowskimi, szerokiej kampanii informacyjnej i wyjaśniającej, w celu przyczynienia się do pozytywnego postrzegania roli, jaką mogą odegrać starzejący się pracownicy zarówno w przedsiębiorstwach jak i w służbach publicznych.

4.2.2.1 EKES jest zadowolony ze stwierdzenia, że w *Raporcie Grupy wysokiego szczebla na temat przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej UE*, który ukazał się w pierwszym półroczu 2004 r., powtórzono propozycje Komitetu.

4.2.3 Ponadto konieczne jest większe uznanie znaczenia osób w starszym wieku w gospodarce społecznej, zarówno roli jaką pełnią one w rodzinie jak i w ramach wolontariatu na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, w instytucjach demokratycznych, organizacjach pozarządowych i ogólnie w życiu różnych organizacji i stowarzyszeń. Postępując w ten sposób, na podstawie tych obserwacji, można bezpośrednio ocenić ich dynamikę, inicjatywę i efektywność.

4.3 W komunikacie Komisja przedstawia podstawowe warunki wspierania zatrudnienia pracowników w starszym wieku.

4.3.1 Wcześniejsze emerytury i zachęty finansowe

Po stwierdzeniu, że ponad 20 % pracowników, czyli około 3 mln, odchodzi z ostatniego miejsca pracy na wcześniejszą emeryturę, w komunikacie sugeruje się ponowne rozważenie „zachęt finansowych”, aby pozostanie na rynku pracy było rozwiązaniem opłacalnym.

4.3.1.1 Zdaniem Komitetu, propozycja ta, która swoją treścią bliska jest komunikatowi w sprawie modernizacji systemów ochrony społecznej oraz uczynienia pracy opłacalną ⁽¹³⁾, powinna być rozpatrzona w pozytywny sposób, mając na uwadze rodzaj i charakter działań, jakie proponuje. Jednak koncepcja ta, mimo swojej użyteczności, nie jest w stanie przeważać decydującego znaczenia takich czynników obiektywnej sytuacji pracowników, jak możliwości ich zatrudnienia, zarządzanie zasobami ludzkimi przez cały okres kariery, a w szczególności w jej drugiej połowie, i ogólnie ich sytuacja wynikająca z polityki prowadzonej w przedsiębiorstwie. W odniesieniu do życia prywatnego pracowników, plany indywidualne danej osoby mogą także mieć wpływ na decyzję o wcześniejszej emeryturze.

4.3.1.2 W obliczu stale zachodzących zmian systemu produkcyjnego i procesów produkcji, ciągle zmieniającej się gospodarki i rynku, przedsiębiorstwa powinny dostosowywać

się, zmieniać i restrukturyzować, aby mogły rozwijać się w globalnym otoczeniu, równocześnie starając się zachować równowagę pomiędzy aspektami społecznymi a gospodarczymi, jako że jest to jedyny sposób zapewnienia im dynamiki i wzrostu. Oznacza to, że firmy potrzebują pola manewru i możliwości swobodnego działania.

4.3.1.3 Często to pole manewru wiąże się z ilością i jakością pracy, szczególnie w przypadku starszych pracowników. Ma to szczególnie miejsce w odniesieniu do „planów socjalnych” związanych z restrukturyzacją.

4.3.1.4 Oprócz „planów socjalnych”, wprowadzanie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę pozwala przedsiębiorstwom na zastępowanie pracowników w starszym wieku, których uznają za mało wydajnych i posiadających już nieadekwatne umiejętności, pracownikami młodszymi, ale często w mniejszej liczbie. Uważają one, że w ten sposób poprawiają swoją konkurencyjność, jednocześnie zmniejszając liczbę etatów i przywracając równowagę piramidy wiekowej. Nawet jeśli sytuacje takie są trudne do uniknięcia, podejście takie wynika niekiedy z niewydolnego zarządzania zasobami ludzkimi i braku perspektywicznego zarządzania zatrudnieniem i kwalifikacjami. Wszystkie te systemy stały się możliwe, w zależności od Państwa Członkowskiego, dzięki instrumentom wprowadzonym przez władze publiczne i/lub systemy ubezpieczeń społecznych.

4.3.1.5 Nie powinno to jednak przysłańać tego, co rzeczywiście pragną sami pracownicy. Wśród tych, którzy zdecydowali się na wcześniejsze emerytury, jedynie 4 osoby na 10 chciałyby kontynuować swoją karierę zawodową ⁽¹⁴⁾. W istocie rzeczy, pomijając pracowników naprawdę dotkniętych inwalidztwem, nie należy ignorować często występującego pragnienia udziału w nowej, atrakcyjnej formie podziału korzyści związanych ze wzrostem, znużenia wykonywaniem zajęcia lub niedostatkiem, a nawet brakiem różnicowania pełnionych funkcji, małych możliwości zmiany pracy, niekiedy przez ponad czterdzieści lat, co powoduje, że ludzie chcą innego stylu życia. Często przejście na wcześniejszą emeryturę wiąże się z poczuciem, że „już się dużo zrobiło” oraz w sytuacji, gdy brak jest szans na znalezienie nowej, bardziej odpowiedniej pracy.

4.3.1.6 W aktualnych warunkach, można powiedzieć, że występuje często zbieżność interesów pomiędzy pracownikiem i zatrudniającym go przedsiębiorstwem, czyli inaczej mówiąc istnieje obiektywny związek, przejawiający się w układach zbiorowych zawieranych przez partnerów społecznych na różnych poziomach negocjacji, w tym na poziomie przedsiębiorstwa.

⁽¹²⁾ Opinia EKES 1185/2000 – 19.10.2000 – „Pracownicy w starszym wieku” – Sprawozdawca: Gérard Dantin – Dz.U. C 14 z 16.01.2001

⁽¹³⁾ Zob. SOC/162 R/EKES 602/2004. Sprawozdawca: Donna St-Hill.

⁽¹⁴⁾ Europejska Fundacja na rzecz poprawy warunków życia i pracy: *Walka z barierami wieku w zatrudnieniu*, 1999.

4.3.1.7 Wszystkie te stwierdzenia oraz poruszona wcześniej problematyka są głównym „uzasadnieniem” wcześniejszych emerytur. Dlatego chcąc zmienić ten stan rzeczy należy zainteresować się całością sytuacji, wraz z uzupełnieniem zawartym w artykule 4.3.2.

4.3.2 Zmienić wcześniejsze emerytury

W komunikacie jest również ogólnie mowa o konieczności zmiany systemów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. EKES popiera to ogólne podejście, jeśli ma ono doprowadzić w przypadku starszych pracowników do utrzymania ich zatrudnienia, a nie do bezrobocia, ponieważ celem jest zwiększenie poziomu zatrudnienia. W istocie, należy podkreślić, jak to czyni Komisja, „że wszystkie zachęty zmierzające do utrzymania pracowników w starszym wieku w pracy powinny znajdować swoje odbicie w rzeczywistych perspektywach zatrudnienia”, ponieważ w zasadzie do dnia dzisiejszego wcześniejsze emerytury są tylko środkiem na rynku pracy służącym do niwelowania kosztów społecznych ponoszonych wskutek długotrwałego bezrobocia i wykluczenia. Inaczej mówiąc, wcześniejszych emerytur użyto jako instrumentu „polityki zatrudnienia” lub ściślej, jako instrumentu polityki zapobiegania bezrobociu. Można zauważyć, że w wielu Państwach Członkowskich były one często traktowane, i są tak postrzegane przez przedsiębiorstwa, jako narzędzie zarządzania kadrami, natomiast przez pracowników jako korzyść socjalna i nabyte prawo.

4.3.2.1 Jednak dwa przypadki wcześniejszych emerytur zasługują na zastanowienie, uwagę i przed wszystkim ostrożne podejście:

- wcześniejsze wysyłanie na emeryturę wskutek szeroko zakrojonych restrukturyzacji, ponieważ prawdą jest, że z punktu widzenia spójności społecznej lepiej jest mieć „młodego” emeryta niż „starego” bezrobotnego, nie mogącego znaleźć pracy przez długi okres czasu i bez perspektyw na zatrudnienie. Należy pamiętać, że jeszcze nie wszystkie przekształcenia w przemyśle miały miejsce, w szczególności w związku z rozszerzeniem;
- wcześniejsze wysyłanie na emeryturę, pełną lub częściową, w zamian za odpowiednie zatrudnienie osób poszukujących pracy, ponieważ prawdą jest, że lepiej jest mieć emeryta niż bezrobotnego, dla którego nie ma żadnej perspektywy włączenia w aktywne życie.

4.3.2.2 Ponadto wcześniejsze emerytury mogą być częścią strategii wobec starszych pracowników, którzy mieli szczególnie trudne warunki pracy. Rzeczywiście nawet jeżeli zwiększa się średnia długość życia, nie dotyczy to wszystkich w jednakowym stopniu. Występują duże różnice w zależności od grupy społecznej, w szczególności pomiędzy grupą „kadry kierowniczej” a grupą „szeregowych pracowników”. W 1999 r. spodziewana długość życia osoby z kadry kierowniczej wynosiła 44,5 do 35 lat i 38 lat w przypadku zwykłego pracownika⁽¹⁵⁾. We wszelkich dyskusjach na temat długości życia w pracy i poza pracą należy uwzględnić te dane. Zmniejszenie tych nierówności jest dużym wyzwaniem.

⁽¹⁵⁾ Idem 9.

4.3.3 Dobre warunki higieny pracy i bezpieczeństwa

W komunikacie podkreśla się, zresztą słusznie, że drugim powodem prowadzącym do odejścia pracownika z rynku pracy jest długotrwała choroba lub inwalidztwo. Dotyczy to 15 % danej populacji.

4.3.3.1 Należy z pewnością zrelatywizować tę sytuację, ponieważ niektóre Państwa Członkowskie dokonały reklasyfikacji wielu bezrobotnych do kategorii inwalidztwa lub użyły go jako substytutu wcześniejszych emerytur⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2 W każdym razie jest rzeczą oczywistą, że lepsze warunki pracy, sprzyjające zachowaniu zdrowia i sprawności fizycznej przez całe życie zawodowe, są elementami przyczyniającymi się do zatrzymania pracowników. Podobnie ergonomia, analiza stanowisk pracy i ich uciążliwości, definiowanie zadań, ich zmiana i ulepszanie, jednym słowem bardzo dobre stanowisko pracy przez cały okres zatrudnienia, mają kluczowe znaczenie dla utrzymania w pracy pracowników w starszym wieku w ostatnim okresie ich kariery.

4.3.3.3 Jednak, mówiąc ogólnie, inwalidztwo nie powinno być uznawane za sytuację prowadzącą nieodwołalnie do odejścia z rynku pracy, ponieważ pracownicy, którzy stali się niepełnosprawni w trakcie życia zawodowego stanowią kapitał ludzki o dużej potencjalnej wartości. Po odpowiednim okresie ponownego dostosowania, rehabilitacji, dodatkowym szkoleniu, mogą oni nabyć dużo umiejętności w celu wykonywania zadań innych niż praca, którą nie mogą już normalnie się zająć ze względu na ich inwalidztwo. Z tego punktu widzenia, i w celu większej skuteczności, dobrze byłoby rozpatrzyć wpływ kumulacji dochodów pochodzących z renty inwalidzkiej i dochodów z pracy.

4.3.4 Elastyczne formy organizacji pracy

4.3.4.1 Elastyczne formy organizacji pracy, związane z rosnącym wiekiem emerytalnym, są jeszcze innym elementem składowym warunków pracy, mogącym sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia pracowników w starszym wieku. Z obserwacji krajowych wynika często, że znaczny odsetek starszych pracowników wolałby stopniowe przechodzenie na emeryturę, szczególnie wskutek problemów zdrowotnych związanych ze starzeniem się, ale również aby złagodzić przejście od aktywności zawodowej do życia bez pracy. Wcześniejsza emerytura powinna stać się raczej procesem niż „datą graniczną”, dzięki któremu dani pracownicy mogliby decydować o stopniowym ograniczaniu ich godzin pracy.

⁽¹⁶⁾ Idem 1 (art. 3.3.3).

4.3.4.2 Uwzględniając zasadniczo praktycznie wyłącznie wiek odejścia na emeryturę, nie biorąc pod uwagę warunków zatrudnienia starszych pracowników. Pozytywne działania związane z dostosowywaniem końca kariery zawodowej w formie stopniowego przechodzenia na wcześniejszą emeryturę były najczęściej „eliminowane” przez utrzymywanie pełnego przejścia na wcześniejszą emeryturę i nie przybrały pożądanej formy. Sytuacja ta powinna ulec zmianie. Emerytura powinna stać się raczej procesem „z wyboru i stopniowym”, dzięki któremu pracownicy mogą, w ramach wszystkich gwarancji zbiorowych, ograniczać stopniowo swój czas pracy, niż zdarzeniem, które się chce jak najbardziej przyspieszyć.

4.3.5 Stały dostęp do kształcenia

Należy zaakcentować następującą koncepcję: „Potencjał produkcyjny pracowników w starszym wieku nie ulega obniżeniu z powodu wieku, ale z powodu przestarzałych kwalifikacji, czemu można zaradzić przez szkolenie ⁽¹⁷⁾”.

Uwzględniając poprzednie stwierdzenie, dobrze byłoby uściślić, że nie wystarczy samo prowadzenie polityki dotyczącej kategorii wiekowych w przedziale 40-50 lat, ponieważ, jak to stwierdziła Rada Najwyższa ds. Zatrudnienia w Belgii polityka mająca na celu zmianę problematyki związanej z pracownikami w starszym wieku jest spóźniona, jeśli obejmuje tylko tę kategorię pracowników. Stąd konieczność zarządzania pracownikami z uwzględnieniem wieku już w momencie, gdy pracownicy zaczynają wchodzić na rynek pracy ⁽¹⁸⁾.

4.3.5.1 Podczas gdy „kształcenie się przez całe życie” stało się ciągle powtarzaniem hasłem, głównym elementem polityki europejskiej dotyczącej zatrudnienia, z zaniepokojeniem należy stwierdzić, że niewielki odsetek siły roboczej bierze udział w kształceniu i szkoleniach. Poziom ten wynosi średnio 14 % w przedziale wiekowym 25-29 lat i systematycznie spada w miarę starzenia się, osiągając 5 % w przedziale wiekowym 55-64 lata ⁽¹⁹⁾. W ostatnich latach wskaźnik ten uległ tylko bardzo skromnemu, żeby nie powiedzieć zerowemu, wzrostowi.

4.3.5.2 W systemie produkcji, w którym stanowiska pracy wymagają większych umiejętności technicznych i wiedzy, sytuacja ta ciągle wywołuje obawy, nie tylko co do poziomu zatrudnienia pracowników w starszym wieku, ale w szerszym kontekście konkurencyjności Europy. Dobrze byłoby, jeżeli nie konieczne, aby sytuacja ta została opanowana:

- przez przedsiębiorstwa, które powinny włączyć do swojej strategii szkolenia jako inwestycję średnio- i długoterminową a nie jako działanie uzasadniające szybki, o ile nie natychmiastowy, zwrot z inwestycji;
- przez pracowników, którzy czasami mają trudności ze szkoleniem, bądź z powodu braku chęci, co często ma miejsce w przypadku pracowników słabo wykwalifikowanych lub bez kwalifikacji, bądź ponieważ nie czują się do

tego zdolni lub nie czują takiej konieczności z racji bliskiego końca kariery zawodowej.

4.3.5.3 Jest rzeczą oczywistą, że w tym przypadku rola partnerów społecznych na wszystkich szczeblach negocjacji może okazać się determinująca. W związku z tym „Ramy działania na rzecz rozwijania kompetencji i kwalifikacji przez całe życie” opracowane przez europejskich partnerów społecznych mają na celu wspieranie kształcenia się przez całe życie, we wszystkich kategoriach wiekowych. Jednocześnie pierwszoplanowe znaczenie ma również rola władz publicznych, które powinny gwarantować tworzenie ram sprzyjających takiemu kształceniu.

4.3.5.4 Jednak kształcenie zawodowe i kształcenie przez całe życie nie powinny być analizowane oddzielnie. Powinny być one elementem składowym zarządzania karierą pracowników. Ważne jest zapewnienie, poprzez szkolenia, motywacji w każdym wieku poprzez podnoszenie kompetencji i dynamizowanie przebiegu kariery zawodowej. Z tego punktu widzenia ocena kompetencji, nadawanie znaczenia wiedzy stanowią narzędzia, które powinny być opracowywane w ramach indywidualnych planów kariery związanych z planami przedsiębiorstwa.

4.3.5.5 Unia Europejska stoi w obliczu dużego wyzwania, od którego w części zależy powodzenie Strategii Lizbońskiej. Ogólnie, należy zwiększyć udział pracowników w szkoleniu zawodowym i tym samym poprawić ogólny poziom wiedzy i kompetencji pracowników w starszym wieku.

4.3.6 Skuteczna i aktywna polityka na rynku pracy

4.3.6.1 EKES podziela punkt widzenia wyrażony w komunikacie, który stwierdza, że: „aby pracownicy pracowali dłużej, zasadniczą kwestią jest wyprzedzanie zmian i skuteczne zarządzanie restrukturyzacjami gospodarczymi”. Analiza ta dotyczy jednej z przyczyn sytuacji analizowanych w niniejszej opinii w punkcie 4.3.1.4, w którym jest ogólnie mowa, że sytuacja ta wynika przede wszystkim: „w szczególności z niewystarczającej uwzględnienia planowanego zarządzania zatrudnieniem i kwalifikacjami”.

4.3.6.2 EKES podziela również pogląd, zgodnie z którym: „Szczególnie ważne jest stosowanie indywidualnego podejścia, zgodnego z indywidualnymi potrzebami, przede wszystkim ze strony służb ds. poradnictwa zawodowego, specjalistycznego szkolenia i systemów wewnętrznego przeszerogowywania”. Z tego względu celowe może się okazać, jak o tym mówi komunikat, i jak jest to praktykowane w niektórych Państwach Członkowskich, aktywowanie świadczeń dla bezrobotnych poprzez szkolenie i wspieranie kwalifikacji w celu ułatwienia rekrutacji bezrobotnych pracowników w starszym wieku przy jednoczesnym utrzymaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych i oferowaniu przeszerogowania sprzyjającego przejściu na inne miejsce pracy lub do pracy na własny rachunek.

⁽¹⁷⁾ Międzynarodowe badanie dotyczące alfabetyzacji dorosłych OCDE (International Adult Literacy Survey – IALS).

⁽¹⁸⁾ Idem 1 (4.3.2).

⁽¹⁹⁾ Idem 10.

4.3.6.3 Realizacja aktywnej i skutecznej polityki na rynku pracy dotyczy zarówno popytu jak i podaży na rynku. Z tego punktu widzenia wszystkie zalecenia stanowiące trzon komunikatu, mają wiele wspólnego z tą zasadą, z czego Komitet jest zadowolony, ponieważ równowaga ta jest jednym z warunków prowadzących do widocznego postępu.

4.3.7 Poprawa jakości zatrudnienia

4.3.7.1 W komunikacie słusznie podkreślono, że jakość pracy ma, ogólnie rzecz biorąc, kluczowe znaczenie dla przywrócenia lub utrzymania na rynku pracy pracowników w starszym wieku. Jednocześnie liczba starszych pracowników, pracujących na gorszych stanowiskach, odchodzących z rynku pracy, jest do czterech razy wyższa od liczby pracowników w starszym wieku, pracujących na lepszych stanowiskach, ale również dwa razy wyższa od liczby pracowników młodych pracujących na gorszych stanowiskach⁽²⁰⁾. Ta część komunikatu zyskałaby na ścisłości i uzasadniłaby podjęcie dyskusji, gdyby postarano się w niej zdefiniować pojęcie „jakości pracy” i opracować w zarysie rozwiązania, jakie należałoby zastosować. Celowe byłoby przynajmniej podsumowanie sposobów podejścia we wcześniejszych dokumentach (COM(2003) 728 z 26.11.2003; raport „Zatrudnienie w Europie 2002”).

4.4 Inne propozycje i uwagi

- W zasadzie, podobnie jak w przypadku wszystkich głównych kierunków działania związanych ze Strategią Lizbońska, realizacja strategii podwyższania wieku odchodzenia z rynku pracy będzie bardziej skuteczna, gdy będzie jej towarzyszyć odpowiedni, korzystny wskaźnik wzrostu zatrudnienia.
- Otwarta metoda koordynacji wykorzystywana jest w przypadku różnych aspektów związanych z emeryturami. Jednak w przypadku „aktywnego starzenia się” w komunikacie jest mowa o „programie oceny przez niezależnych ekspertów, czyli na zasadzie peer review”, wprowadzonym w ramach europejskiej strategii na rzecz zatrudnienia. Trudno jest zrozumieć powody, dla których potrzebne są dwa różne procesy. Z pragmatycznych względów i w trosce o skuteczność, celowe wydaje się skoncentrowanie się na koncepcji „wieku odchodzenia z rynku pracy”, a więc ogólnie emerytury i wybranie w związku z tym otwartej metody koordynacji.
- Co do głównych kierunków działania Rady Europejskiej ze Sztokholmu, i uwzględniając poprzednie rozdziały, EKES podziela sposoby działania przyjęte w komunikacie. Jeżeli chodzi o propozycje „Zespołu Zadaniowego na rzecz zatrudnienia”, oprzemy się na właściwej opinii Komitetu.⁽²¹⁾

⁽²⁰⁾ COM(2003) 728 „Poprawa jakości pracy : badanie postępu osiągniętego w ostatnim czasie”.

⁽²¹⁾ Opinia EKES „Działania na rzecz wspierania zatrudnienia” Sprawozdawca: Renate Hornung-Draus, współsprawozdawca: Wolfgang Greif – Dz.U. C 110 z 30.04.2004

Jednak inne propozycje „i refleksje” mogą być przedstawione lub określone bardziej szczegółowo.

4.4.1 Rekrutacja

Rekrutacja ma strategiczne znaczenie dla poziomu zatrudnienia osób w starszym wieku⁽²²⁾. Aspekt ten został jednak pominięty w dyskusjach ogólnych na ten temat. W komunikacie nie uczyniono z niego zasadniczego elementu dotyczącego jednocześnie podejścia psychologicznego do tej problematyki, dyskryminacji, a więc przestrzegania Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

4.4.1.1 Jednak w przypadku tematu omawianego w analizowanym komunikacie zasadnicze znaczenie ma walka z jakąkolwiek formą dyskryminacji związaną z zatrudnieniem i wiekiem. W metodach rekrutacji nie powinno się czynić z wieku kryterium wyboru. przeciwnie, powinny one starać się lepiej wydobyć i docenić umiejętności nabyte przez okres kariery zawodowej na bazie wiedzy zawodowej. Ważne jest z pewnością uwzględnienie aspiracji i wyborów tych pracowników, a w szczególności zróżnicowanego zapotrzebowania na pracę (czas pracy, podział pracy, godziny itd.).

4.4.1.2 W tym kontekście warto jest wspomnieć, iż w niektórych Państwach Członkowskich organizowanych jest wiele konkursów na stanowiska w państwowej służbie publicznej, w przypadku których często obowiązuje kryterium wieku, przeważnie około 40 lat. Oznacza to, że osoba ubiegająca się o jakieś stanowisko, która ukończyła 40 lat, pochodząca z sektora prywatnego, nie może ubiegać się o stanowisko w służbie publicznej. Taka segregacja jest niedopuszczalna; uniemożliwia ona bezrobotnemu, bez względu na jego wysokie lub bardzo wysokie kwalifikacje, odpowiadającemu profilowi stanowiska do obsadzenia, dostęp do tego stanowiska, pozbawiając jednocześnie służbę publiczną doświadczenia pracownika pochodzącego z konkurencyjnego sektora. Odpowiedzialne za to są całkowicie Państwa Członkowskie. Co do Unii Europejskiej, podkreślmy, że dopiero w kwietniu 2002 r. Komisja zgodziła się na zniesienie limitu wieku w procedurach rekrutacji w związku z uwagami Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich. W lipcu 2004 r. Rzecznik wystąpił do Komisji w związku ze skargą o zniesienie limitu wieku w przypadku rekrutacji stażystów. Uznał on, że stanowi to nieuzasadnioną dyskryminację, ponieważ skarżący się twierdził, że praktyka ta jest sprzeczna z Kartą Praw Podstawowych UE.

4.4.1.3 Ponadto należy stwierdzić, że zwiększenie liczby osób odchodzących na emeryturę oznaczało deprecjację pracowników w starszym wieku na rynku pracy, a więc deprecjację ich zatrudniania. Obniżenie granicy wieku w celu ułatwienia wcześniejszego przechodzenia na emeryturę miało poważne następstwa dla tych pracowników, ponieważ zmieniło, w pojęciu pracodawców, wiek w którym pracownicy mogą być uznawani za „zbyt starych”.

⁽²²⁾ Idem 11.

4.4.1.4 Ponadto z punktu widzenia psychologicznego, mając świadomość sposobu zachowywania się przedsiębiorstw, pracownik w starszym wieku lub starzejący się odczuwa, że nie jest już pracownikiem zbliżającym się do wieku uprawniającego do emerytury i odpoczynku. Stał się osobą, która jest określana jako „niezdolna” do pracy lub „nie nadająca się do pracy”. Gdy prawie połowa osób, którym naliczana jest emerytura, zakończyła działalność zawodową przez „inwalidztwo”, jak miało to miejsce w niektórych krajach UE, stan spoczynku nie jest już postrzegany jako czas prawa do odpoczynku, ale jako czas niezdolności do pracy. Takie postrzeganie wieku, wskutek zbyt mechanicznej i powierzchownej oceny, niewątpliwie ma wpływ na zachowanie, prowadzi do zmiany odczuć w umyśle pracownika, ale przede wszystkim wywołuje poczucie marginalizacji na rynku pracy, jak również w przedsiębiorstwie i wreszcie, w samym społeczeństwie.

4.4.1.5 W takim samym duchu, co Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, dyrektywa 2000/78/WE stworzyła ogólne ramy na rzecz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zabrania ona, pod pewnymi warunkami, dyskryminacji opartej w szczególności na wieku. Dyrektywa ta miała zostać przetransponowana najpóźniej do grudnia 2003 r. Celowe będzie w najbliższej przyszłości dokonanie podsumowania jej stosowania i oceny jej skuteczności.

4.4.2 Elastyczność

Zostało już omówione pojęcie elastyczności wieku odchodzenia na emeryturę oraz wprowadzenie elastycznej formy organizacji pracy w przypadku wcześniejszych emerytur (cf. 4.3.2). Te same argumenty dotyczą odchodzenia na emeryturę w wieku ustawowym. W rzeczywistości czterech na dziesięciu pracowników chciałby kontynuować aktywność zawodową⁽²³⁾ z powodów zawodowych, rodzinnych lub osobistych⁽²⁴⁾. Należy więc wprowadzić w życie warunki bardziej elastycznego przechodzenia na emeryturę w celu spełnienia tych oczekiwań.

4.4.2.1 Należy umożliwić pracownikom stopniowe odchodzenie z miejsca pracy, a nie jak to ma aktualnie miejsce w wieku ustawowym, w sposób nagły. Należałoby podjąć działania umożliwiające pracownikom pod koniec ich kariery zawodowej na pracę na 3/4, 1/3 lub 1/2 etatu. Aby zasada ta stała się bardziej dynamiczna, należałoby zbadać wpływ jaki mogłoby mieć wprowadzenie płacy w proporcji wyższej od proporcji przepracowanych godzin.

⁽²³⁾ Idem 11.

Age and Attitudes-Main Results from a Eurobarometre Survey - Komisja WE, 1993.

⁽²⁴⁾ Idem 1 (artykuł 3.3.5).

4.4.2.2 Ten czas obecności mógłby zostać wykorzystany, na przykład, na dzielenie się z młodszymi pracownikami nabytym doświadczeniem, w szczególności poprzez mentoring, wsparcie lub pomoc przy nauce zawodu⁽²⁵⁾ i różnych szkoleniach w formach naprzemiennych. Byłoby to korzystne dla wszystkich: pracownik, który mógłby dalej wykonywać pożyteczną pracę, przedsiębiorstwo, które zachowałoby wiedzę i mogłoby nią dysponować dzięki umiejętności jej przekazania, i interes ogólny z uwagi na wzrost poziomu zatrudnienia.

4.4.3 Kobiety i równość szans

W Komunikacie podkreśla się różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w starszym wieku. Jest to ważne: poziom zatrudnienia wynosi odpowiednio 30,5 % i 50,1 %. W przypadku średniego wieku odchodzenia z rynku pracy różnica jest niewielka⁽²⁶⁾ (Cf: tabela załącznik 3).

4.4.3.1 Różnica w poziomie zatrudnienia tej kategorii wiekowej odpowiada efektowi statystycznemu, który jest odzwierciedleniem ogólnego rynku pracy. Należy zauważyć, że różnica ta nie ma wpływu i nie znajduje odbicia w średnim wieku odchodzenia z rynku pracy.

4.4.3.2 Podniesienie poziomu zatrudnienia kobiet jest podstawowym warunkiem realizacji celów wyznaczonych w Sztokholmie. Poziom zatrudnienia tej kategorii wiekowej zasadniczo wynika z poziomu zatrudnienia młodszych grup wiekowych. Głównym problemem jest więc ogólny poziom zatrudnienia kobiet, nie tylko zaś ich wiek zakończenia aktywności zawodowej.

4.4.3.3 W tym wypadku chodzi również, poza skutkami gospodarczymi wynikającymi z tej sytuacji, o równe traktowanie, czyli kwestię, którą Komitet wielokrotnie podkreślał w odniesieniu zarówno do poradnictwa szkolnego, poziomu wykształcenia, płac jak też przydzielonego zakresu obowiązków przy identycznych kwalifikacjach.

4.4.3.4 Podniesienie poziomu zatrudnienia kobiet koniecznie implikuje poprawę ich warunków dostępu do rynku pracy. W tym celu należy wprowadzić instrumenty umożliwiające mężczyznom i kobietom godzenie życia prywatnego i zawodowego poprzez rozwijanie sieci usług socjalnych spełniających oczekiwania i odpowiadających zapotrzebowaniu na opiekę w sferze prywatnej: osoby niepełnoletnie (szczególnie system opieki nad małymi dziećmi; por. tabela Załącznik 3), osoby zależne od innych (osoby starsze, chore itd.) itp.

⁽²⁵⁾ Idem 1 (artykuł 4.3.4).

⁽²⁶⁾ Zob. aneks 2.

4.4.4 Zbiorowe negocjacje

W komunikacie znajduje się stwierdzenie: „mimo zmiany sytuacji w ostatnim czasie, partnerzy społeczni powinny zwiększyć i zintensyfikować swoje działania, zarówno na szczeblu krajowym jak i na szczeblu Unii, w celu stworzenia nowej kultury w dziedzinie starzenia się i zarządzania zmianami. Zbyt często pracownicy wybierają systemy wcześniejszej emerytury”.

4.4.4.1 EKES chwali pod tym względem podejście przyjęte w dokumencie, które ogólnie uznaje, że dialog społeczny odgrywa niezbędną rolę w osiąganiu znacznych postępów. W jeszcze głębszym stopniu Komitet aprobeuje i wspiera działania i pragnienie Komisji. Jeśli dialog społeczny, a szczególnie zbiorowe negocjacje, mają być zintensyfikowane na szczeblu krajowym i na szczeblu Unii, powinny one ulec poszerzeniu w celu podjęcia działań „dostosowanych do potrzeb”, ponieważ jest dostępnych coraz mniej działań uniwersalnych. Z tego punktu widzenia, zbiorowe negocjacje, przy uwzględnieniu specyfiki zawodowej (uciążliwość, warunki i organizacja pracy, poziom kwalifikacji itd.), powinny również dotyczyć branży zawodowych, europejskich i krajowych, oraz przedsiębiorstw. Dopiero pod tymi warunkami przepisy ogólne będą w pełni skuteczne.

5. Podniesienie średniego wieku odchodzenia z rynku pracy

5.1 Punkt 32 konkluzji Prezydencji Rady w Barcelonie mówi, że odnośnie aktualnej polityki w dziedzinie zatrudnienia, trzeba będzie między innymi

— „postarać się podwyższyć stopniowo do 2010 r. o około 5 lat realny średni wiek, w którym ustaje aktywność zawodowa”

5.2 Wszystkie analizy i postanowienia, które zostały rozpatrzone w poprzednich artykułach — a które dotyczą w szczególności decyzji Rady ze Sztokholmu o „podniesieniu do 50 % poziomu zatrudnienia pracowników w wieku 55 — 64 lat” — przyczyniają się do realizacji głównych kierunków ustalonych w Barcelonie. Każdy pracownik z przedziału wiekowego 55-64 lata, który opóźnia swoje odejście z rynku pracy, podnosi średni wiek, w którym ustaje w UE aktywność zawodowa.

5.3 Realizacja postanowień ze Sztokholmu jest zasadniczym czynnikiem pozytywnej zmiany nastawienia Rady z Barcelony. Oznacza to, że „stopniowy wzrost średniego wieku, w którym ustaje aktywność zawodowa” nie powinien być analizowany ani oceniany w oderwaniu od „podniesienia poziomu zatrudnienia pracowników w wieku 55-64 lat”.

5.4 Uwzględniając trudności zaobserwowane przy próbach podnoszenia poziomu aktywności pracowników w wieku 55-64 lat, nierozsądne byłoby abstrahowanie od koncepcji z Barcelony. Mogłoby to doprowadzić, w celu zakończenia jej reali-

zacji, do zasugerowania opóźnienia ustawowego wieku powstania prawa przechodzenia na emeryturę.

5.5 Założenie takie byłoby niekonsekwentne, podczas gdy zasadniczo nie zawsze pozwala się aktualnie pracownikom, którzy tego chcą, na pracę do końca kariery zawodowej w aktualnych ramach.

6. Wnioski i zalecenia

6.1 Komitet potwierdza ogólne kierunki zawarte w jego opinii z własnej inicjatywy „Pracownicy w starszym wieku” z października 2000 r.: „Podkreśla on konieczność pozytywnego podejścia do pracowników w starszym wieku, z uwagi na fakt, iż często sposób ich traktowania wynika nie tylko z koncepcji społeczeństwa mało solidarnego i dyskryminującego, ale pociąga za sobą utratę bardzo dobrze wykwalifikowanego personelu i, w związku z tym, ogólne obniżenie poziomu konkurencyjności”.

6.1.1 W ramach tej tendencji Komitet jest zadowolony, że Rada Europejska na sesji wiosennej w 2004 r. uznała **aktywne starzenie się** za jedną z trzech dziedzin priorytetowego działania, wymagającego szybkiej reakcji w celu realizacji Strategii Lizbońskiej. W związku z tym Komitet docenia, że Komisja zdecydowała się, za pomocą przedmiotowego komunikatu, na podtrzymanie debaty na temat postępów osiągniętych w realizacji celów wyznaczonych w Sztokholmie i w Barcelonie oraz na ukazanie roli rządów i partnerów społecznych we wspieraniu aktywnego starzenia się.

6.2 EKES ogólnie zgadza się z wyborem ważnych tematów stymulujących działania, które stanowią najważniejszą część komunikatu. Te ważne tematy, dotyczące poszukiwania rozwiązań, powinny być rozpatrywane w sposób pozytywny z zastrzeżeniem jakości i charakteru wybranych elementów realizacji oraz uwag zawartych w niniejszej opinii. Bez względu na to, czy chodzi o wcześniejsze emerytury i zachęty finansowe, reformę systemu wcześniejszych emerytur, elastyczne formy organizacji pracy, warunki sanitarne i bezpieczeństwo pracy czy też o poprawę jakości zatrudnienia.

6.2.1 Komitet uważa jednak, że oprócz ważnych wybranych tematów, konkretnych działań, jakie należy podjąć, na płaszczyźnie postrzegania podstawowe znaczenie ma to, by **zrobiono wszystko w celu doprowadzenia do zmiany mentalności i świadomości zarówno przedsiębiorstw jak i pracowników**. Pracownik w wieku powyżej 55 lat powinien być uznawany za wartościowego przez pracowników, a przedsiębiorstwa lub służby publiczne powinny mieć świadomość korzyści, jakie mogą im zapewnić pracownicy w starszym wieku. **Przy braku tej zbiorowej świadomości konkretne działania jakie mogłyby zostać podjęte nie okazałyby się w pełni skuteczne.**

6.2.2 W tym celu, Komitet sugeruje Komisji, jak już to uczynił w swojej opinii z własnej inicjatyw z października 2000 r., wspieranie, we współpracy z Państwami Członkowskimi, szerokiej kampanii informującej i wyjaśniającej, skierowanej do głównych podmiotów i społeczeństwa w ogóle, w celu doprowadzenia do pozytywnego odbioru roli jaką mogą odgrywać starsi pracownicy zarówno w przedsiębiorstwach jak i w służbie publicznej oraz w całym społeczeństwie.

6.2.2.1 EKES jest zadowolony ze stwierdzenia, że w „Raplocie Grupy wysokiego szczebla na temat przyszłości polityki socjalnej w rozszerzonej UE”, który ukazał się pod koniec 1-szego półrocza 2004 r., powtórzone zostały propozycje Komitetu.

6.3 Ponadto, Europejski Komitet Ekonomiczno-Spoleczny uważa, że:

6.3.1 Wszelkie działania podejmowane w celu uzyskania postępu w realizacji decyzji ze Sztokholmu i z Barcelony powinny prowadzić do tego, by pracownicy w starszym wieku zachowali swoje miejsce pracy lub ponownie uzyskali pracę. Ponieważ celem jest podniesienie poziomu zatrudnienia i opóźnienie wieku odchodzenia z rynku pracy należy wykluczyć ryzyko, by zmiana aktualnej sytuacji, w szczególności w przypadku wcześniejszych emerytur, nie doprowadziła do bezrobocia. Ogólnie należy podkreślić, że jak to uczyniono w komunikacie, „oczywiście wszystkie zachęty do utrzymania w pracy pracowników w starszym wieku powinny być odzwierciedleniem realnych perspektyw zatrudnienia”.

6.3.2 EKES uważa, że podniesienie ogólnego poziomu zatrudnienia, lub poziomu zatrudnienia dotyczącego przedziału wiekowego 55/64 lata, ma miejsce również poprzez wzrost poziomu zatrudnienia potencjalnych kategorii pracowników, które są niewystarczająco obecne. Z tego punktu widzenia, należy podjąć istotne działania w celu zmobilizowania tych wszystkich istniejących w Europie rezerw siły roboczej, czy to ludzi młodych nazbyt często pozostających na bezrobociu, które odbiera motywację, co wywołuje obawy co do ogólnego poziomu zatrudnienia w przyszłości, czy też kobiety i osoby niepełnosprawne.

6.3.3 Szkolenia zawodowe i kształcenie przez całe życie nie powinny być rozpatrywane w oderwaniu od siebie. Powinny one być elementem składowym zarządzania karierą pracowników. Chodzi o zapewnienie, poprzez szkolenie, **motywacji w każdym wieku** podnosząc kompetencje i dynamizując przebieg kariery zawodowej. Tylko pod tym warunkiem uzyskamy odpowiedni poziom kompetencji i możliwości zatrudnienia pracowników w starszym wieku.

6.3.3.1 Podkreślimy, że oprócz kształcenia wszystkie działania stanowiące strategię mającą na celu wzrost zatrudnienia pracowników w starszym wieku powinny być podejmowane dopiero w przypadku przedziału wiekowego 40-50 lat. Polityka mająca na celu zmianę podejścia do pracowników starszych jest spóźniona, gdy obejmuje tylko tę kategorię pracowników. Stąd konieczność zarządzania pracownikami z uwzględnieniem wieku w momencie, gdy pracownicy zaczynają pracę.

6.3.4 Rekrutacja powinna stanowić centralny punkt problematyki. Wszelkie formy dyskryminacji związane z wiekiem powinny być zwalczane. W związku z tym należy dokonać oceny stosowania dyrektywy 2000/78/WE, która stworzyła ogólne ramy na rzecz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia. Zabrania ona, pod pewnymi warunkami, wszelkiej dyskryminacji opartej w szczególności na wieku. Odnosi się to do wszystkich przedziałów wiekowych, co w szczególności oznacza pracowników starszych i młodych.

6.3.5 Bez względu na to czy chodzi o wcześniejsze emerytury czy emerytury normalne, powinna istnieć możliwość stopniowego odchodzenia z pracy. Koniec kariery zawodowej nie powinien być wydarzeniem, które staramy się często możliwie jak najbardziej przyspieszać, ale procesem „z wyboru i stopniowym”, w którym pracownicy mogliby, w ramach wszelkich gwarancji umownych, zmniejszać stopniowo swój czas pracy. Zagadnienie to mogłoby być priorytetowym tematem analiz i działań w ramach wytycznych na rzecz zatrudnienia w roku 2005.

6.3.6 Dialog społeczny, a jeszcze lepiej zbiorowe negocjacje, powinny zostać zintensyfikowane na szczeblu krajowym i na szczeblu Unii. Powinny one zostać poszerzone w celu prowadzenia działań „dostosowanych do potrzeb”, ponieważ jest coraz mniej działań uniwersalnych. Z tego punktu widzenia, zbiorowe negocjacje, przy uwzględnieniu specyfiki zawodowej (uciążliwość, warunki i organizacja pracy, poziom kwalifikacji itd.), powinny również dotyczyć branży zawodowych, europejskich i krajowych, oraz przedsiębiorstw.

6.3.6.1 Dobrze byłoby nadać aktywnemu starzeniu się priorytetowe miejsce w Agendzie polityki społecznej po 2006 r.

6.3.7 Komitet uważa, że realizacja postanowień ze Sztokholmu ma zasadnicze znaczenie dla realizacji celów wytyczonych przez Radę w Barcelonie. Jednocześnie sądzi, iż „stopniowy wzrost średniego wieku, w którym ustaje aktywność zawodowa” nie powinien być analizowany ani oceniany w oderwaniu od „podniesienia poziomu zatrudnienia pracowników w wieku 55-64 lat”.

Bruksela, 15 grudnia 2004 r.

Przewodnicząca

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Spolecznego

Anne-Marie SIGMUND