

Opinia Komisji ds. Polityki Gospodarczej i Społecznej w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników oraz wydłużenia wieku zakończenia aktywności zawodowej

(2005/C 43/03)

KOMITET REGIONÓW,

uwzględniając komunikat Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników oraz wydłużenia wieku zakończenia aktywności zawodowej (COM(2004) 146 final),

uwzględniając decyzję Komisji Europejskiej z dnia 3 marca 2004 r. o zasięgnięciu opinii Komitetu w sprawie ww. dokumentu, zgodnie z art. 265 ust. 1 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską,

uwzględniając decyzję podjętą przez Przewodniczącego Komitetu Regionów w dniu 27 stycznia 2004 r. w sprawie powierzenia Komisji ds. Polityki Gospodarczej i Społecznej prac nad sporządzeniem opinii na ten temat,

uwzględniając raport Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów (raport przygotowany na zlecenie Rady Europejskiej obradującej w Sztokholmie), dotyczący zwiększania udziału siły roboczej oraz promowania aktywnego starzenia się (COM(2002) 9 final),

uwzględniając opinię KR w sprawie ww. raportu Komisji dotyczącego zwiększania udziału siły roboczej oraz promowania aktywnego starzenia się (CdR 94/2002 fin) (1),

uwzględniając komunikat Komisji w sprawie wspierania narodowych strategii na rzecz bezpiecznych i zrównoważonych systemów świadczeń emerytalnych w ramach podejścia zintegrowanego (COM(2001) 362 final),

uwzględniając konkluzje Rady Europejskiej ze szczytu w Sztokholmie w 2001 r.,

uwzględniając konkluzje Rady Europejskiej ze szczytu w Barcelonie w 2002 r.,

uwzględniając raport Komisji dla Rady „Wdrażanie Strategii Lizbońskiej – reformy dla rozszerzonej Unii” (COM(2004) 29 final/2),

uwzględniając dokument roboczy Komisji w sprawie założeń agencji ze Sztokholmu i Barcelony: zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników oraz wydłużenia wieku zakończenia aktywności zawodowej (SEC(2003) 429),

uwzględniając raport Zespołu Zadaniowego ds. Zatrudnienia kierowanego przez **Wima Koka**, „Praca, praca, praca: zwiększanie zatrudnienia w Europie” (*Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*) z listopada 2003 r.,

uwzględniając wspólny raport z lat 2003-2004, „Polityki zatrudnienia w UE oraz Państwach Członkowskich”, 2004 r.,

uwzględniając projekt opinii (CdR 151/2004) przyjęty przez Komisję ds. Polityki Gospodarczej i Społecznej w dniu 6 lipca 2004 r. (Sprawozdawcą był **Alvaro Ancisi**, członek Rady Miasta Rawenny (IT/EPL)),

oraz mając na uwadze, co następuje:

1. Aktywne starzenie się oraz uczestniczenie osób starszych w rynku pracy stanowią priorytetowe obszary działań, prowadzące do osiągnięcia zrównoważonego wzrostu gospodarczego oraz spójności społecznej, które to cele zostały określone w ramach Strategii Lizbońskiej w roku 2000.
2. Rada Europejska obradująca w Sztokholmie w 2001 r. wyznaczyła jako cel Wspólnoty zwiększenie do roku 2010 średniej stopy zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat do poziomu 50 %.

(1) Dz.U. nr C 287 z 22.11.2002, str.1

3. Rada Europejska w Barcelonie w 2002 r. uznała, że istnieje potrzeba stopniowego wydłużenia o około 5 lat przeciętnego wieku emerytalnego w Unii Europejskiej.
4. Mimo pozytywnej tendencji obserwowanej w ostatnich kilku latach, UE nadal jest daleka od realizacji tych dwóch celów i istnieje ryzyko, iż nie uda się jej zwiększyć wskaźnika zatrudnienia do poziomu 70 % wyznaczonego w Lizbonie.
5. Nadal istnieją znaczne rozbieżności pomiędzy poszczególnymi państwami, mimo iż coraz większa liczba Państw Członkowskich wdraża własne strategie narodowe, szczególnie w zakresie reformy systemów emerytalnych.
6. Kwestią o krytycznym znaczeniu jest różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami pod względem aktywności zawodowej; stopa zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lat utrzymuje się na średnim poziomie ok. 30 %.
7. Starzenie się ludności w Europie oznacza, że osoby powyżej 50 roku życia zaczynają stanowić najwyższy odsetek potencjalnej siły roboczej, podczas gdy liczba ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy maleje.
8. Zwiększenie uczestnictwa starszych pracowników na rynku pracy ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania wzrostu gospodarczego oraz systemów ochrony socjalnej.
9. Zwiększenie średniej długości życia daje większe możliwości wykorzystania własnego potencjału w ciągu całego życia, natomiast wydłużenie okresu aktywności może prowadzić do znacznego wzrostu potencjału ludzkiego.

przyjął poniższą opinię na swojej 56 sesji plenarnej w dniach 29 i 30 września 2004 r. (sesja w dn. 29 września).

1. Stanowisko Komitetu Regionów

KOMITET REGIONÓW

1.1 **podziela** obawy Komisji, że bez podjęcia zdecydowanych działań na rzecz zatrudnienia osób starszych, cele UE dotyczące zatrudnienia mogą nie zostać osiągnięte;

1.2 **zgadza się** z analizą specyficznych warunków na rynku pracy, które muszą zostać spełnione, aby umożliwić wydłużenie okresu aktywności zawodowej, takich jak odpowiednie zachęcające bodźce finansowe, dobre warunki higieny i bezpieczeństwa pracy, elastyczne formy organizacji pracy, stały dostęp do szkoleń, skuteczna aktywna polityka rynku pracy oraz podniesienie jakości pracy;

1.3 **docenia** stanowisko Komisji, iż Państwa Członkowskie powinny zastosować radykalne środki oraz wypracować, w kontekście problematyki aktywnego starzenia się, ogólną politykę. Ta ostatnia powinna obejmować nie tylko reformę systemów emerytalnych, ale także wspierać działania na rzecz szerszego, powszechnego dostępu do szkoleń oraz promowania aktywnej polityki rynku pracy, niezależnie od wieku, a także powinna w coraz większym stopniu służyć kształtowaniu się takich warunków pracy przez całe życie zawodowe, które zachęcałyby osoby do pozostania aktywnymi zawodowo;

1.4 **uważa** za ważną uwagę, z jaką odnosi się do kwestii podniesienia, poprzez wdrożenie konkretnych strategii, stopy zatrudnienia kobiet w wieku pomiędzy 55 i 64 lat;

1.5 **jest przekonany**, że partnerzy społeczni odgrywają decydującą rolę w realizacji strategii aktywnego starzenia się oraz w działaniach, służących podnoszeniu jakości życia zawodowego;

1.6 **jest przekonany**, że polityki oraz działania na szczeblu wspólnotowym mogą przyczynić się do wspierania i promowania strategii aktywnego starzenia się.

2. Zalecenia Komitetu Regionów

KOMITET REGIONÓW

2.1 **podkreśla**, że zatrudnienie osób starszych należy traktować jako normalne zjawisko w świecie pracy. Z tego względu w ramach strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, należałoby raczej mówić w kategoriach „zarządzania różnymi grupami wiekowymi” lub „zarządzania różnorodnością”, nie traktując osób starszych jako specjalnej grupy pracowników. Wszystkie osoby zatrudnione muszą mieć szansę pogodzenia obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi na wszystkich etapach życia zawodowego;

2.2 **zgadza się** z priorytetowymi strategiami zaproponowanymi przez Komisję, mającymi za cel zachęcenie do głębokich przekształceń kulturowych, prowadzących do jak najlepszego wykorzystania kapitału ludzkiego w ciągu całego życia, promowania aktywnego starzenia się, zapobiegania wykluczeniu społecznemu osób starszych oraz podniesienia wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników, którzy stanowią znaczący odsetek dostępnej siły roboczej, biorąc pod uwagę spodziewany spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym;

2.3 **jest jednakże zdania**, że nie wystarczy jedynie w jak najlepszy sposób wykorzystywać potencjału osób starszych, ale konieczne jest także zwrócenie należytej uwagi i uznanie istotnego zaangażowania osób starszych w *dobrowolne i nieformalne formy działalności użytecznej społecznie*; zatem pożądanym jest dostrzeżenie znaczenia wszystkich form działalności, czy to o charakterze ekonomicznym czy społecznym, dla gospodarki, dobra jednostki oraz spójności społecznej na szczeblu lokalnym;

2.4 **potwierdza**, zgodnie z Komisją, że kwestią zasadniczą w działaniach na rzecz zatrudnienia osób starszych jest wspieranie, w ciągu całego cyklu aktywności zawodowej, strategii prowadzących do zapewnienia dobrych warunków higieny i bezpieczeństwa pracy, elastycznych form organizacji pracy, ciągłego dostępu do szkoleń, poprawy jakości pracy a także aktywnej polityki rynku pracy celem zagwarantowania szans zatrudnienia (*employability*) na każdym etapie aktywnego życia;

2.5 **jest jednakże zdania**, że w celu zachęcenia kobiet w starszym wieku do pozostania aktywnymi zawodowo, w celu wydłużenia wieku zakończenia przez nich aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę, czy też ułatwienia im powrotu na rynek pracy, a także podniesienia wskaźnika zatrudnienia kobiet, podjęcie wskazanych działań jest niewystarczające. Komitet uważa, że należy wdrożyć strategię, pozwalającą kobietom, w ciągu ich całego aktywnego życia, na pogodzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi;

2.6 **wyraża nadzieję**, mając na uwadze zapytanie Komisji odnośnie braku empirycznych dowodów na to, iż młodzi i starsi pracownicy mogą nawzajem się zastępować, że w kontekście wypracowanych strategii zostanie sprawdzone funkcjonowanie międzypokoleniowych paktów solidarności (*solidarity pacts*) w ramach elastycznej organizacji pracy, które zachęcałyby ludzi starszych do stopniowego opuszczania rynku pracy oraz które w pełni wykorzystywałyby ich doświadczenie oraz umiejętności zawodowe celem udzielenia wsparcia i pomocy młodym ludziom;

2.7 **ponownie podkreśla** zdanie Komisji, że starsi pracownicy mogą również odnieść korzyści z ponownej integracji na rynku pracy przy pomocy projektów finansowanych przez Europejski Fundusz Socjalny. Najlepsze praktyki pokazały, że byli menadżerowie w starszym wieku mogą rozwijać i zwiększać swoje umiejętności w celu uzyskania zatrudnienia w przedsiębiorstwach w sytuacji braku wykwalifikowanych pracowników o umiejętnościach kierowniczych na lokalnym rynku pracy;

2.8 **kładzie nacisk** na znaczenie wdrażania terytorialnych planów zatrudnienia, angażujących partnerów społecznych celem wspierania możliwości dostępu do nauczania i szkolenia ustawicznego, wzmacniania aktywnej polityki rynku pracy, szczególnie w zakresie doradztwa zawodowego i powtórnego zatrudniania bezrobotnych w starszym wieku, znalezienia środków prowadzących do wzmocnienia polityk zatrudnienia w kategoriach dobra i spójności społecznej, a także celem mobilizowania ludzi starszych do prowadzenia aktywnego życia społecznego;

2.9 w kontekście tych strategii, Komitet Regionów **podkreśla** kluczową rolę władz lokalnych i regionalnych, w szczególności wskazując na konieczność przywiązywania większej wagi do działalności i programów w zakresie ich właściwych kompetencji czy zainteresowania, które umożliwiłyby zapobieżenie powstaniu niebezpiecznej dychotomii pomiędzy aktywnymi i ekonomicznie produktywnymi starszymi pracownikami a osobami starszymi dotkniętymi wyłączeniem społecznym;

2.9.1 **podkreśla**, że w szczególności zasadniczą kwestią jest dostrzeżenie roli samorządu lokalnego i regionalnego w promowaniu inicjatyw działalności społecznej dla ludzi starszych (praca społeczna bez wynagrodzenia lub za częściowym wynagrodzeniem wykonywana przez osoby starsze na rzecz lokalnej społeczności, pomoc społeczna dla starszych itd.). Taka forma pracy niesie ze sobą dużą wartość społeczną, jest ważna z punktu widzenia solidarności, wzmacnia integrację społeczną, mobilizuje ludzi starszych do aktywnego życia obywatelskiego, zachęca do utrzymywania więzi międzypokoleniowych itd. Mogą jej także towarzyszyć działania prowadzące do stopniowego opuszczania przez pracowników rynku pracy, lub zapewniające możliwości ponownego zatrudnienia osób, które już go opuściły;

2.9.2 **wskazuje na fakt**, że osiągnięcie wyznaczonego celu zwiększenia zatrudnienia kobiet pomiędzy 55 a 64 rokiem życia koniecznie wymaga zaangażowania samorządów terytorialnych, które pełnić będą kluczową rolę w udzielaniu pomocy i świadczeń dla zależnych członków ich rodzin (dzieci lub osób, które nie są samowystarczalne), pamiętając, że ta grupa wiekowa posiada bardzo duże obowiązki rodzinne, przy uwzględnieniu obecnych trendów demograficznych. Ponadto, w ten sam sposób w jaki Komisja odnosi się w dokumencie do kwestii szkolenia ustawicznego oraz elastycznej organizacji pracy przez cały okres aktywności zawodowej, należy traktować problematykę strategii szkoleniowej i organizacyjnej a także usług w zakresie nauczania, pomocy społecznej i opieki zdrowotnej, które umożliwiłyby kobietom na pogodzenie ich obowiązków zawodowych z rodzinnymi przez całe ich życie zawodowe;

2.9.3 **uważa**, że istotne są działania na rzecz nie tylko narodowych strategii w zakresie ubezpieczeń społecznych i emerytalnych, ale także terytorialnych planów zatrudnienia, które nakładają odpowiedzialność na władze lokalne i regionalne i które pozwalają na wdrożenie strategii, angażujących partnerów społecznych. Plany te powinny potencjalnie uwzględniać polityki innowacyjne, których celem jest zapobieżenie wyłączeniu społecznemu osób starszych, zwiększenie ich zatrudnienia, jak najlepsze wykorzystanie pod względem ekonomiczno-społecznym ich potencjału. Jedynie na poziomie planów terytorialnych, które muszą być także wspierane przez unijne programy badawcze i środki finansowe, możliwe jest uwzględnienie wszystkich aspektów ekonomiczno-społecznych, które pojawiają się wraz ze stopniowym starzeniem się społeczeństwa, z jednej strony, oraz ze spadkiem odsetka ludzi aktywnych zawodowo z drugiej.

NA ZAKOŃCZENIE KOMITET REGIONÓW

2.10 **potwierdza** znaczenie wymiany najlepszych praktyk między Państwami Członkowskimi, a w szczególności wymiany doświadczeń na szczeblu lokalnym i regionalnym, oraz rozszerzenia inicjatyw wspólnotowych i planów działania, sprzyjających nie tylko kształtowaniu polityk Państw Członkowskich w zakresie reformy systemów emerytalnych i opieki socjalnej, ale także wspierających polityki społeczno-gospodarcze na szczeblu lokalnym, mające na celu zwiększenie zatrudnienia starszych pracowników.

Bruksela, 29 września 2004 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Peter STRAUB