

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye a következő témában: „Az Európai Bizottság Közleménye a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelése és a munkaerőpiacról történő kivonulás késleltetése címmel”

(COM(2004) 146 final)

(2005/C 157/22)

Eljárás

Az Európai Bizottság 2004. március 3-án az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 262. cikke alapján úgy határozott, hogy kikéri a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a fent említett témában.

Az EGSZB ide vonatkozó munkáival megbízott „Foglalkoztatás, szociális ügyek, állampolgárság” szekció véleményét 2004. november 24-én elfogadta (előadó: DANTIN).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2004. december 15-én és 16-án megtartott 413. plenáris ülésén (december 15-i ülés) 125 szavazattal, 1 ellenében és 5 tartózkodás mellett az alábbi véleményt fogadta el:

Preambulum

I. Az EGSZB már 2000 októberében készített saját kezdeményezésű véleményében jelezte: „Az EGSZB úgy vélte, hogy az idősebb munkavállalók témája olyanira fontos, hogy saját kezdeményezésű véleményben kell a kérdés különböző vetületeivel foglalkoznia. Saját kezdeményezésű véleményével az EGSZB azt is hangsúlyozni kívánta, hogy szükség van az idősebb munkavállalók kérdésének pozitív megközelítésére, ugyanis az őket gyakran sújtó hozzáállás nem csak a szolidaritást alig ismerő diszkriminatív társadalom-felfogást tükrözi, hanem számos esetben magasan képzett munkaerő elvesztését, azaz a versenyképesség globális szintjének csökkenését is jelenti. Egyébként is úgy véli, hogy ha a modern tudomány előrehaladása lehetővé teszi, hogy »időt adjunk az életnek«, akkor ezzel összefüggésben társadalmunknak oly módon kell szerveződnie, hogy »az időt élettel töltsük ki«⁽¹⁾).

II. Ennek a saját kezdeményezésű – a plenáris ülésen szinte egyhangúlag elfogadott – véleménynek a tartalma az EGSZB munkájának eredménye, amely tükrözi gondolkodásmódját és a tárgyalta témával kapcsolatos megfontolásait.

III. Ennek megfelelően, az Európai Bizottságnak a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához intézett „Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelése és a munkaerőpiacról történő kivonulás késleltetése” című közleménye – jelen vélemény témája – az idézett saját kezdeményezésű vélemény elvárásainak, elemzéseinek, ajánlásainak és következtetéseinek fényében kerül vizsgálat alá. Részét képezik azonban az újnak minősíthető elemek is.

⁽¹⁾ „Az időskorú munkavállalók”, saját kezdeményezésű vélemény, 1.5. pont, (HL C 14, 2001.1.16) előadó: DANTIN.

1. Bevezetés

1.1 A lisszaboni Európai Tanács ambiciózus célokat tűzött ki az Európai Unió elé a foglalkoztatás terén. Az utóbbinak „a lehetőségekhez mérten 2010-re meg kell közelítenie a 70 %-ot”, a nők esetében a 60 %-ot. A célkitűzést mind szociális, mind gazdasági megfontolások alátámasztják. A foglalkoztatottság továbbra is a legjobb védelem a társadalmi kirekesztettség ellen. A vállalatok esetében, illetve a gazdaság egészét tekintve az idősebb munkavállalók arányának növelése kulcsfontosságú, mert ennek a tényezőnek a teljes körű kihasználásával lehet megszüntetni vagy csökkenteni a munkaerőhiányt. Ez ugyanakkor a gazdaság, az adó- és társadalombiztosítási bevételek növekedését is szolgálja, hiszen a munkaképes korú lakosság aránya a számítások szerint csökkenni fog.

1.2 Ennek a célkitűzésnek a fokozatos megvalósítása a tagállamok többségét ama megkerülhetetlen kihívás elé állítja, hogy mindenekelőtt az idősebb korú munkavállalók foglalkoztatottsági arányának emelésén kell munkálkodniuk.

1.2.1 Éppen ebből az okból szerepel a tevékeny idős kor népszerűsítése az Európai Unió két másik vállalt célkitűzésében is. A 2001-es stockholmi Európai Tanács célul tűzte ki, hogy az 55-64 év közötti európai lakosság fele 2010-ig munkához jusson. A 2002-es barcelonai Európai Tanács pedig úgy vélte, hogy „célul kell kitűzni, hogy 2010-ig átlagban és fokozatosan öt évvel emelkedjék az az életkor, amelynek elérésekor az emberek távoznak az uniós munkaerőpiacról”.

1.3 Az Európai Bizottság a 2004. tavaszi Európai Tanács számára készített összefoglaló jelentésében⁽²⁾ a tevékeny idős kort az három prioritás között jelölte meg, amelyek esetében sürgős intézkedésekre van szükség a lisszaboni stratégia megvalósítása érdekében.

⁽²⁾ COM(2004) 29 „Lisszabon megvalósítása – Reformok a kibővített Unióért”, az Európai Bizottság jelentése a tavaszi Európai Tanács számára.

1.4 A vizsgált közlemény tehát élné kívánja a stockholmi és barcelonai célkitűzések megvalósítása során elért eredményekről folyó vitát, valamint fel kívánja hívni a figyelmet a kormányok és a szociális partnerek szerepére az aktív öregedés népszerűsítése szempontjából. Ugyanakkor a barcelonai Európai Tanács felhívására is választ kíván adni, mely szerint az e téren elért eredményeket évente – a szokásos tavaszi csúc előtt – elemezni szükséges.

1.5 Jelen vélemény tartalmazza az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság hozzájárulása az „idősebb korú munkavállalók foglalkoztatottsági arányáról” folyó vitához, amelyet a vizsgált közlemény is élné kíván, s amelynek decemberig – ideiglenes – eredményeket kell hoznia.

2. A közlemény

2.1 A közlemény megállapítja, hogy az aktív korú népesség öregedésével és várható számbeli csökkenésével párhuzamosan az idősebb korú munkavállalókat el kell ismerni annak, amik: a munkaerő-kínálat lényeges összetevőjének és az Európai Unió fenntartható fejlődésében szerepet játszó kulcstényezők egyike.

2.2 Ezért a közlemény szerint alapvető fontosságú, hogy olyan stratégiákat dolgozzunk ki, amelyeknek célja a munkaerő-kínálat fenntartása és az ebbe a korcsoportba tartozók foglalkoztathatóságának biztosítása még azokban az időszakokban is, amikor a foglalkoztatottság növekedése stagnál.

2.3 A közlemény jelzi, hogy ennek elérése érdekében olyan megelőző jellegű megközelítésre van szükség, amely a lakosság egészének teljes körű, a teljes életciklust felölelő mozgósítását célozza meg, s a politikának ebben az irányban kell elmozdulnia.

2.3.1 Ennek megfelelően lényegében azt javasolja, hogy a tagállamok dolgozzák ki és ültessék át a gyakorlatba az aktív öregedést elősegítő globális stratégiákat, amelyek körébe tartozhat:

- a korai nyugdíjazások megelőzését célzó pénzügyi ösztönzés, valamint a munka vonzóbbá tétele pénzügyi szempontból;
- hozzáférés a képzési és oktatási stratégiákhoz az egész élet folyamán;
- aktív és hatékony munkaerőpiaci politika;
- jó és a foglalkoztatottság fenntartása szempontjából kedvező munkakörülmények, nevezetesen az egészségügy és a biztonság területén, valamint rugalmas munkakörü feltételek.

2.3.2 A közlemény arról is szól, hogy az aktív öregedés globális stratégiáinak kidolgozásához és megvalósításához szükség van a szociális partnerek részvételére és erőteljesebb kötelezettségvállalására. Jelzi azt is, hogy az utóbbiaknak különösen fontos szerep jut a kollektív szerződések formájában.

2.4 Észrevehető – és jelen vélemény kifejtő részében erre még visszatérünk –, hogy a közlemény nem tér ki az egyebütt részletesen és pontosan leírt különböző helyzetek és változások okainak elemzésére, valamint nem sokat szól a barcelonai Tanács határozatairól sem.

3. A tények

3.1 2030-ban a 25 tagú Európai Uniónak 110 millió 65 évesnél idősebb lakosa lesz, holott ezek száma 2000-ben csak 71 millió volt. Ugyanakkor a ma 303 millió főnyi aktív korú népesség 280 millió főt fog számlálni, vagyis az arány 4,27-ről 2,55-re változik majd.

3.2 Ezzel a tendenciával párhuzamosan az életciklushoz köthető munkavállalás tekintetében az elmúlt húsz év során mélyreható változások következtek be.

3.2.1 A fiatalok az iskoláztatás és a szakképzés hossza, valamint a megfelelő munkaalkalom hiánya miatt később lépnek be a munkaerőpiacra ⁽³⁾.

3.2.2 Az 55 éven túliak foglalkoztatottsági aránya az utóbbi harminc évben egész Európában – s bár kisebb mértékben, de az óceánon túl is – jelentősen csökkent: 1999-ben az 55-64 évesek körében az Európai Unióban 37 %, az Egyesült Államokban 55 % volt ⁽⁴⁾. 2002-ben Európában nagy különbség volt megfigyelhető a férfiak és a nők között (50,1 %, illetve 30,25 %, egészében véve 40,1 %).

3.2.3 A foglalkoztatottsági arány a 70-es évek óta a legutóbbi időig folyamatosan és jelentős mértékben romlott, 1980 és 1985 között kiemelkedő mértékben ⁽⁵⁾. 1971 és 1999 között Franciaországban 47,4 %-kal, Hollandiában 45,8 %-kal, Spanyolországban 39 %-kal, Németországban 38,7 %-kal, Írországban 30 %-kal, Portugáliában és az Egyesült Királyságban 29 %-kal. 2002-ben az 55-64 évesek körében az 15-ök Uniójában 40,1 %-os, a 25-ök Uniójában 38,7 %-os volt. A függékben tagállamonként közöljük az összesített adatokat 1997-től 2002-ig ⁽⁶⁾. Nyilván lehetne életkor szerinti egyedi eseteket is említeni, de ebből nem mindig tűnne ki az egyéni sorsválasztási lehetőségek bővülése. A korai kivonulás általában – bizonyos tagállamokban – kényszer hatására következik be, nem pedig választás eredménye. Az életciklussal kapcsolatos munkakörü rugalmasságban inkább a munkaerőpiaci helyzetnek, a vállalatok munkaerő-politikai stratégiáinak és az ezekkel összefüggő hatósági intézkedéseknek ⁽⁷⁾ a súlya, valamint gyakran a nyugdíjrendszerek jellege nyilvánul meg.

⁽³⁾ Az EGSZB véleménye „Munkanélküliség a fiatalok körében” címmel, HL C 18, 1996.1.22., előadó: RUPP.

⁽⁴⁾ Az Európai Bizottság hozzájárulása a lisszaboni Szociális Tanácshoz, forrás: Eurostat.

⁽⁵⁾ Forrás: Eurostat, „Tanulmány az aktív népességről”, 1999.

⁽⁶⁾ Lásd az 1. mellékletet.

⁽⁷⁾ Guillemard 1986; Casey és Laczo, 1989.

3.3 A munkában töltött élettartam tehát mindkét életkori véget esetében megrövidült, s ma leginkább a középkorúak csoportját érinti.

3.4 Az 50-64 évesek csoportja különösen fontos a foglalkoztatáspolitikára. A 15-ök Európáját tekintve e csoport részesedése az egész lakosságot tekintve az 1995-ös 25 %-hoz képest 2025-ben 34,40 % lesz. A skandináv országokban a növekedés jelentősen nagyobb mérvű lesz⁽⁸⁾.

3.5 A változás különös aggodalomra ad okot, mivel az Európai Unió lakossága gyors elöregedésnek néz elébe⁽⁹⁾. A század első évtizedének végét fémjelző esemény szimbolikus tartalma nem rejtheti el szemünk elől az ijesztő valóságot: a 20 éven aluliak száma ekkor alacsonyabb lesz, mint a 60 éven felülieké. S ez csupán egyik szakasza annak a változásnak, amely az elkövetkező ötven évben a munkaerőpiacról kivonuló és munkaképes korosztály létszámának megduplázódását hozza magával (4/10-ről 8/10-re)⁽¹⁰⁾.

3.6 A vizsgált közlemény azt is megemlíti, hogy a stockholmi és barcelonai célkitűzések megvalósítása során nemrégiben eredmények is születtek. Valóban, 2002-ben az idősebb munkavállalók foglalkoztatása 5,4 %-kal nőtt, aminek következtében a foglalkoztatottsági arány 1,3 ponttal 40,1 %-ra változott. A munkaerőpiacról kivonulók átlagos életkora a 2001-es 60,4 évről 2002-ben 60,8 évre emelkedett.

3.6.1 A közlemény azonban leszögezi, hogy korai lenne a kivonulók életkorának emelkedését valamiféle pozitív tendencia nyilvánvaló jeleként értelmezni, mivel az adatok csak két évre vonatkoznak.

3.6.2 Bizonyos újabb reformok megvalósításához köthető nehézségek ellenére is hasznos lenne – az Európai Bizottság eljárásával ellentétben – a lehető legpontosabban elemezni a javulás okait a gyakorlati tanulságok esetleges levonása érdekében.

3.6.3 Arra is szükség lenne, hogy ezzel összefüggésben meghatározzuk, milyen szerepet játszott mindebben az a javulás, amely azon rendelkezések gyakorlatba történő átültetéséből származott, amelyeknek elsődleges – ha nem egyetlen – célja az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági arányának emelése volt, illetve milyen szerep jutott a szociális rendszerek módosításainak – avagy az ezekből származó közvetett eredményeknek –, amelyeknek célja mindenekelőtt e rendszerek a demográfiai helyzet és előrejelzések következtében megrendült gazdasági fenntarthatóságának helyreállítása volt.

⁽⁸⁾ Eurostat: Népesedési kilátások, 1997 (alapforgatókönyv).

⁽⁹⁾ „Az EU népesedési helyzete és kilátásai”, előadó: BURNEL.

⁽¹⁰⁾ „Életkor és foglalkoztatottság 2010-ben”, Francia Gazdasági és Szociális Tanács, 2001. október, előadó: QUINTREAU.

3.7 Mindenesetre, az 55-64 évesek korosztályából – az 1995-2002-es időszak átlagában – csak a bérből élők 35 %-a hagyja el a munkaerőpiacot a törvényes nyugdíjkorhatár elérésekor; 22 %-uk az előnyugdíjat választja; 17 %-uk csökkent munkaképessége miatt, 13 %-uk eseti vagy csoportos elbocsátás következményeképpen, 13 % pedig egyéb különböző okok miatt távozik⁽¹¹⁾.

3.7.1 A számok ugyan javulást mutatnak az elmúlt évek tekintetében, de így is tanulságosak. A 80-as években azt gondolhattuk, hogy az előnyugdíjazások – és a csökkent munkaképesség miatt történő, néha az előnyugdíjat helyettesítő távozások – nagy száma az akkori nagy ipari struktúraváltásokhoz köthető, ám ma már úgy tűnik, hogy ez a magyarázat nem kielégítő, hiszen a helyzet a mai napig sem változott, lévén hogy a munkavállalóknak csupán 35 %-a hagyja el a munkaerőpiacot a törvényes nyugdíjkorhatár elérésekor.

4. Megoldáskísérletek, a közleményben foglalt javaslatok

4.1 Az aktívak és inaktívak egyensúlyának helyreállítása, a munkaerőpiacról távozók átlagos életkorának változása, az optimális munkaerőtömeg fenntartása az Európai Unió népességi előrejelzéseinek ismeretében először is megkövetelik az 55 éven felüli munkavállalók arányának növelését. Természetesen e közben figyelembe kell venni a munka és a nyugdíj, a szabadidő és a nyugdíj, a szabadidő és a munka kívánatos egyensúlyát is, amelyek mind az európai szociális modell értékeit jelentik.

4.2 Ennek a változásnak középtávon kell megvalósulnia, a munkaképes életkor teljes tartama alatti foglalkoztathatóság fenntartását, valamint a 40 év feletti munkavállalók átképzését célzó – a nőkre és a férfiakra egyaránt odafigyelő – politika révén. E téren hiába is várnánk, hogy megvalósuljon valamifajta spontán összhang, amelyben elegendő lenne a munkaerőpiaci tendencia megfordulása ahhoz, hogy a vállalatok megtartsák idősebb korú munkavállalóikat.

4.2.1 A konkrét cselekvésen túlmenően, alapvetőnek tűnik, hogy az értelmezés szintjén is mindent megtegyünk **a mentalitás megváltoztatása és a – mind a vállalatokat, mind a munkavállalókat érintő – tudatosítás érdekében**. El kell érni, hogy az 55 éven túli munkavégzés a munkavállalóra nézve értéknövelő tényező legyen, a vállalati és a közsfera pedig tudatában legyenek azoknak az előnyöknek, amelyeket az idősebb munkavállalók jelenthetnek (megszerzett tapasztalat, hozzáértés, képesség a tudás továbbadására...). **E kollektív tudatosítás hiányában az esetleges konkrét intézkedések nem vezethetnek teljes sikerre.**

⁽¹¹⁾ Forrás: Eurostat, „A munkaerő vizsgálata”, a 2003-as tavaszi csúcs eredményei.

4.2.2 Az EGSZB ezért 2000. októberi saját kezdeményezésű véleményében ⁽¹²⁾ javasolta az Európai Bizottságnak, hogy a tagállamokkal válllvetve indítson széles körű tájékoztató és értelmező kampányt annak érdekében, hogy hozzájáruljanak az idősödő munkavállalók által a vállalatokon belül és a közsférában játszott szerep pozitív felfogásának kialakulásához.

4.2.2.1. Az EGSZB megállapítja és üdvözl, hogy „a kibővített unió szociálpolitikájának jövőjével foglalkozó magas szintű csoport” 2004 első félévének végén nyilvánosságra hozott jelentése feleleveníti az EGSZB által javasoltakat.

4.2.3 Ezenkívül szükség van arra is, hogy az eddigieknél jóval nagyobb mértékben elismerjük az idősödő emberek szerepét a szociális gazdaságban és a családban, a civil társadalomban, a demokratikus intézményekben, a nem kormányzati szervezetekben és általában az egyesületi életben végzett önkéntes tevékenységükkel együtt. Ezen észrevételekkel egyidejűleg konkrétan is lemerhető, hogy milyen forrásokkal rendelkezik az öket éltető dinamizmus, újító szellem és hatékonyság.

4.3 Az Európai Bizottság közleménye felsorolja az „idősödő munkavállalók foglalkoztatása érdekében végzett tevékenység alapvető feltételeit”.

4.3.1 Előnyugdíjazás és pénzügyi ösztönzők

Annak megállapítása után, hogy a munkavállalók több mint 20 %-a – azaz kb. hárommillió munkavállaló – a korai nyugdíjazást választva hagyja ott utolsó munkahelyét, a közlemény a „pénzügyi ösztönzők” felülvizsgálatára tesz javaslatot annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon maradás kifizetődő legyen.

4.3.1.1 Az EGSZB véleménye szerint ez a javaslat – amely közel áll „A szociális védőrendszer korszerűsítése: a munka jövedelmezővé tétele” című közlemény tartalmához ⁽¹³⁾ – a megvalósítás eszközeinek minőségétől és természetétől függően hordozhat pozitív tartalmat. Azonban az elképzelés maga – legyen bármilyen hasznos – nem fedheti el a munkavállalók helyzetének olyan objektív elemeit, mint foglalkoztathatóságuk szintje, az emberi erőforrások kezelése a pályafutás teljes tartama alatt, de különösen annak második felében, és mindenekelőtt a vállalati politika keretében kijelölt helyük. Más szempontból megemlíthetők a munkavállaló egyéni tervei saját magánéletére vonatkozóan.

4.3.1.2 Valóban, a termelési eszközök és a gyártási eljárások állandó és exponenciális fejlődésével szemben, az örök mozgásban lévő gazdaság és a szüntelenül változó piac körül-

ményei közepette a vállalatok alkalmazkodásra, fejlődésre, átalakulásra kényszerülnek annak érdekében, hogy megállják helyüket a globalizált környezetben és ugyanakkor egyensúlyt teremtsenek a szociális és a gazdasági tényezők között, melyek közül csak az utóbbi biztosíthatja dinamizmusukat és növekedésüket. Ennek megfelelően mozgásszabadságra és olyan körülményekre vágnak, melyek között fellelégezhetnek.

4.3.1.3 A mozgásszabadságot gyakran az idősebb munkavállalók foglalkoztatásának mennyiségi és minőségi tényezőiben találják meg. Különösen igaz ez a struktúraváltásokat követő „létszám-racionalizálások” esetében.

4.3.1.4 A „létszám-racionalizálásokon” kívül az előnyugdíjazás rendszere is segíti a vállalatokat abban, hogy a kevésbé produktív tartott és túlhaladottnak minősített szaktudással rendelkező idősebb munkavállalók helyére – gyakran kisebb létszámban – fiatalabb dolgozókat állítsanak. Ugy gondolják, ezzel növelik versenyképességüket, csökkentik a bértömeget és helyreállítják a vállalati korpíramist. Még ha nehezen kezelhető is, a helyzet időnként az emberi erőforrások helytelen irányításából, a munkahelyek és szakképesítések téves tervezéséből ered. E helyzetek általában véve azért jöhetnek létre, mert az egyes tagállamok hatásai és/vagy társadalombiztosítási rendszerei által kialakított körülmények ezt lehetővé tették.

4.3.1.5 Ám mindez nem fedheti el a munkavállalók egyéni választásait. Az előnyugdíjazottaknak csupán 40 %-a kívánta volna szakmai pályafutását folytatni ⁽¹⁴⁾. Valóban nem hagyható figyelmen kívül, hogy – a ténylegesen munkaképtelen munkavállalóktól eltekintve – a dolgozók gyakran szeretnének e lehetőséggel élve kivenni részüket a növekedés gyümölcseinek újfajta és vonzó élvezetéből, szeretnének megszabadulni foglalkozásuktól, amelyben néha negyven év óta szenvednek a munkakör nem kielégítő voltától vagy az előmenetel lehetetlenségétől, a betöltött munkakör elismertségének hiányától és a munkaköri váltás lehetetlenségétől. Másfajta életre vágnak tehát, és gyakran azzal az érzéssel választják – néha megfelelőbb munkaalkalom hiányában – az önkéntes tevékenységeket, hogy ők a maguk részéről már „sokat adtak”.

4.3.1.6 A jelenlegi körülményeket tekintve elmondható, hogy a munkavállaló és vállalata érdekei gyakran egybeesnek, vagy másképpen fogalmazva: a közöttük fennálló objektív érdekszövetség általában a szociális partnerek által különböző tárgyalási – köztük vállalati – szinteken megkötött kollektív szerződésekben ölt testet.

⁽¹²⁾ „Az időskorú munkavállalók” – előadó: DANTIN – HL C 14, 2001.1.16.

⁽¹³⁾ Lásd SOC/162 R/ – előadó: St-HILL asszony.

⁽¹⁴⁾ Európai Alapítvány az élet- és munkakörülmények javításáért: „Harc a kor képezte akadályok lebontásáért a foglalkoztatottság területén”, 1999.

4.3.1.7 Az előbbiekben felvázolt helyzetelemzés és probléma áll az előnyügdíjazás rendszerét igazoló „érvek” közép-pontjában. Ezt a helyzetet – és vele összefüggésben a 4.3.2. pontban ismertetett helyzetet is – kell alaposabban megvizsgálni, ha változtatni kívánunk a felálláson.

4.3.2 Az előnyügdíjazás átalakítása

A közlemény – általános szempontokból – azt is felveti, hogy szükség van az előnyügdíjazás rendszerének átalakítására. Az EGSZB csakis abban az esetben fogadhatja kedvezően ezt az általános irányvetést, ha eredményeképpen az idősebb munkavállalók megtarthatják munkahelyüket és nem kényszerülnek állástalanságra, a cél ugyanis nem más, mint a foglalkoztatottsági szint emelése. Ugyanis joggal hangsúlyozandó – ahogyan az Európai Bizottság teszi –, hogy „az idősebb munkavállalók megtartását kedvezményező ösztönzőknek természetesen valós munkahelyi perspektívákban kell megnyilvánulniuk”, hiszen az előnyügdíjazás rendszere mindeddig lényegében csupán olyan munkaerő-piaci eszközként funkcionál, amelynek szerepe a társadalmi költségek csökkentése a hosszú távú munkanélküliség és a társadalmi kirekesztettség formájában. Más szavakkal az előnyügdíjazás rendszere „foglalkoztatáspolitikai” eszközként kerül felhasználásra, vagy pontosabban: a politika a munkanélküliséget kívánja vele kezelni. Megfigyelhető, hogy az előnyügdíjak rendszere több tagállamban is gyakran létszám-politikai eszközként működik és a vállalatok ilyenként is kezelik, a munkavállalók pedig szociális járandósággként és szerzett jogként fogják föl.

4.3.2.1 Azonban az előnyügdíjak következő két formája esetében érdemes elgondolkodni, odafigyelni és főleg óvatosságot tanúsítani:

- a nagyarányú struktúraváltásokat kísérő korai nyugdíjazások esetében, amikor is a szociális kohézió szempontjából „többet ér egy »fiatal« nyugdíjas, mint egy munkát régóta nem találó »öreg« munkanélküli”, aki előtt nem áll semmilyen lehetőség, hogy újra munkába álljon. Arra is kell gondolni, hogy nem vagyunk túl az összes ipari struktúraváltáson, különösen nem a bővítés körülményei közepette;
- az olyan teljes vagy részleges előnyügdíjazások esetében, amikor azokat ugyanolyan számú munkakereső személy felvétele ellensúlyozza, ugyanis ebben az esetben is elmondható, hogy egy nyugdíjas többet ér egy olyan munkanélkülínél, akinek semmilyen lehetősége nincs az aktív életbe történő visszatérésre.

4.3.2.2 Az előnyügdíjazások egyébként válaszméchanizmusként is működhetnek azoknak az idős munkavállalóknak az esetében, akik különösen nehéz munkakörülmények között dolgoznak. Ugyanis még ha igaz is, hogy általában véve tovább élünk, ez nem mindenre vonatkozik egyformán. Nagy különbségek léteznek a társadalmi csoportok, különösen a „vezetők” és a „munkások” között. 1999-ben egy 35 éves vezető várható élettartama 44,5 év volt, míg egy munkásé 38 év⁽¹⁵⁾. A munkában és munka nélkül töltött élettartamra vonatkozó megfontolásoknak figyelembe kell venniük ezeket az adatokat. Az egyenlőtlenségek csökkentése az egyik legnagyobb kihívás, amely előttünk áll.

4.3.3 Jó egészségügyi és biztonsági feltételeket a munkahelyeken

A közlemény joggal hangsúlyozza, hogy a második ok, amely miatt a munkavállalók elhagyják a munkaerőpiacot, a hosszan tartó betegség vagy a munkaképtelenség. Ezek ugyanis az érintett népesség több mint 15 %-át sújtják.

4.3.3.1. Természetesen ez a helyzetkép árnyalódó annak függvényében, hogy egyes tagállamokban milyen mértékben irányították a munkanélkülieket a munkaképtelenség vállalása felé vagy mennyiben használták fel a munkaképtelenséget az előnyügdíjazás helyettesítésének eszközeként⁽¹⁶⁾.

4.3.3.2. Mindenesetre világos, hogy a jobb munkakörülmények, amelyek az egész munkában töltött élettartam folyamán nagyobb figyelemmel vannak az egészségügyi követelményekre és a fizikai állapotra, olyan tényezők, amelyek hozzájárulnak a munkavállalók megtartásához. Az ergonómia, a munkahelyi körülmények és a nehézségi fok felmérése, a munkaköri feladatok leírása, módosításuk és javításuk, **röviden a minőségi munkahely biztosítása a munkában töltött élettartam során** központi kérdése az idősebb munkavállalók munkahelyi megtartásának a pályafutás utolsó szakaszában.

4.3.3.3. Mindazonáltal – általában véve – a munkaképtelenség nem tekinthető olyan helyzetnek, amelynek természetes módon a munkaerőpiacról történő kivonuláshoz kell vezetnie. Ugyanis a szakmai pályafutásuk alatt munkaképtelenné vált dolgozók nagyon értékes emberi tőkét jelenthetnek. A szükséges változtatások, readaptáció és kiegészítő képzés után nagyon is képessé válnak olyan feladatok elvégzésére, amelyek távol esnek attól a munkakörtől, amelynek ellátását sérülésük már nem teszi lehetővé. Ebből a szempontból – és a nagyobb hatékonyság érdekében – hasznos lenne felmérni, mi lenne annak a következménye, ha a munkaképtelenségi járadék és a bérjövdelem összeadódhatna.

4.3.4 Rugalmas munkaszervezési formák

4.3.4.1. A rugalmas munkaszervezési formák jelentik – még a törvényes nyugdíjkorhatár elérése előtt – a munkafeltételek másik olyan tényezőjét, amely elősegítheti az idősebb munkavállalók megtartását. Az egyes országokban végzett megfigyelésekből gyakran az derül ki, hogy az idősebb munkavállalók jelentős része szívesen választaná a fokozatos nyugdíjba menetet, egyfelől éppen az öregedéssel járó egészségi problémák miatt, másfelől pedig azért is, hogy a munkával töltött élettartam és a munkátlan időszak közötti átmenet simább legyen. A korai nyugdíjnak nem valami „sokknak”, hanem olyan folyamattal kellene lennie, amelyben az érintett munkavállalók választhatnák azt, hogy munkaidejük időben fokozatosan egyre rövidebb legyen.

⁽¹⁵⁾ Uo., 9.

⁽¹⁶⁾ Uo., 1. (3.3.3. pont).

4.3.4.2. Márpedig ha lényegében csak a nyugdíjba menetel időpontját tartják szem előtt, az azt jelenti, hogy az idősebb munkavállalók alkalmazási feltételeit nem is veszik számításba. A pályafutás végét kísérő pozitív intézkedések – a fokozatos előnyugdíjazáshoz hasonlóan – a legtöbb esetben „áldozatul estek” a teljes előnyugdíjak rendszerének, és így nem is fejthették ki tervezett hatásukat. Ezen a helyzeten változtatni kell. Ugyanis a nyugdíjazásnak – ennek a jelenleg minden erővel siettetni kívánt eseménynek – olyan „választott és fokozatos” folyamatá kellene válnia, amelynek révén a munkavállalók – kollektív garanciák rendszerében – fokozatosan csökkenthetik munkaidejüket.

4.3.5. Állandó képzési lehetőségeket

Előtérbe állítandó a következő formula: *„Az idősebb munkavállalókban rejlő termelékenységi lehetőségeket nem a kor, hanem a szak-képzettségük avulása korlátozza, aminek a képzés segítségével véget lehet vetni”.⁽¹⁷⁾*

A fentiek ismeretében nem árt emlékeztetni rá, hogy nem elegendő, ha a politika csupán a 40-50 éves túli korosztályokat tartja szem előtt. Ugyanis – ahogyan a belgiumi Legfelső Foglalkoztatási Tanács joggal észrevételezte – *„Az idősebb munkavállalók problematikáját módosítani kívánó politika késésbe kerül, ha csupán a munkavállalói kategóriára összpontosít. Ezért olyan személyzeti politikára van szükség, amely már akkor figyelembe veszi a munkavállaló életkorát, amikor az belép a munkafolyamatba”⁽¹⁸⁾.*

4.3.5.1. Ugyanakkor, amikor az „élethosszan tartó oktatás és képzés” szlogenje az európai foglalkoztatási politika központi elemévé vált, az oktatásban és képzésben részt vevő munkaerő számaránya erős aggodalomra ad okot. Ez az arány ugyanis a 25-29 éves korosztályban átlagban 14 %, majd az életkor előrehaladásával fokozatosan csökken, és körülbelül 5 %-ra esik az 55-64 éves korosztály esetében⁽¹⁹⁾. Ez a tendencia rendkívül kis, szinte teljesen elhanyagolható mértékben változott pozitív irányban az utóbbi évek során.

4.3.5.2. Egy olyan termelési rendszerben, amelyben az egyes munkakörök egyre nagyobb szakértelmet és technikai tudást igényelnek, a helyzet aggodalomra ad okot, és nem csak az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági aránya miatt, hanem általánosabban Európa versenyképessége tekintetében is. Nem csak kívánatos, hanem szükségszerű is, hogy a helyzet megváltozzon:

- a vállalatoknak a képzést közép- és hosszú távú befektetésként kell beépíteniük stratégiájukba, nem pedig gyors, ha nem azonnali megtérülést biztosító tevékenységként;
- ezen kell lenniük a munkavállalóknak is, akik időnként csak vonakodva vállalják a képzésben való részvételt, aminek oka a lelkesedés hiánya – leginkább az alacsony szintű vagy semmilyen szakképzettséggel nem rendelkező munkavállalók

esetében –, vagy az, hogy korábbi iskolai kudarcaik miatt nem érzik magukat alkalmasnak rá, illetve mert a közeli nyugdíj miatt nem is érzik szükségét.

4.3.5.3. Magától értetődő, hogy ezt a problematikát illetően a szociális partnerek szerepe a tárgyalások minden szintjén meghatározó lehet. Ezért az európai szociális partnerek által létrehozott „Tevékenységi keretrendszer a szakképzettségek és minősítések élethosszig tartó fejlesztéséhez” jelentős erőfeszítés az élethosszan tartó tanulás előmozdítása érdekében minden korosztályt illetően. Ugyanakkor a közhatalmi szféra szerepe is alapvető fontosságú, hiszen neki kell létrehozni az élethosszan tartó képzés kifejlesztéséhez szükséges keretrendszert.

4.3.5.4. Azonban az élethosszan tartó szakképzés, képzés és oktatás nem vizsgálható egymástól elkülönülten. Részévé kell válniuk a munkavállalók pályafutását kísérő intézkedéseknek. Így biztosítható a képzésen keresztül – a képzettségek értékének elismerésével és a szakmai pályafutás dinamizálásával – minden életkorban a kellő motiváció. Ebből a szempontból a képzettségek felmérése, a megszerzett tudás elismerése olyan eszközök, amelyeket a vállalati tervezéshez igazodó egyéni szakmai életervek keretében kell alkalmazni.

4.3.5.5. Az Európai Unió e tekintetben olyan kihívással kénytelen szembesülni, amelynek jelentős a tétje és amelytől részben a lisszaboni stratégia sikere is függ. Általában véve növelni kell a munkavállalók részvételi arányát a szakképzésben és ezzel egyidejűleg javítani szükséges az idősebb munkavállalók ismereteinek és képzettségének általános szintjét.

4.3.6. Hatékony és aktív munkaerő-piaci politikát

4.3.6.1. Az EGSZB osztja a közleményben kifejtett nézőpontot, mely szerint *„annak érdekében, hogy a munkavállalók tovább maradjanak munkahelyükön, fontos a változások előrejelzése és a gazdasági struktúraváltások sikeres levezénylése”. Ez az elemzés egybecseng a jelen vélemény 4.3.1.4. pontjában adott helyzetelemzésben kifejtett okok egyikével, ahol is lényegében arra utaltunk, hogy a helyzet elsősorban „a munkahelyek és szakképesítések téves tervezéséből ered”.*

4.3.6.2. Az EGSZB azt a gondolatot is magáénak érzi, hogy *„Különösen fontos olyan személyre szabott megoldások kidolgozása, amelyek választ adnak az egyéni szükségletekre, nevezetesen pályairányítási szolgáltatások, specifikus képzések és külső átsorolási rendszerek révén”. Ennek érdekében talán hasznos lenne – ahogy a közlemény mondja és ahogyan ez egyes tagállamokban gyakorlat – a munkanélkülieknek járó ellátásokat összekapcsolni a képzéssel és a képzési támogatásokkal a munkanélküli idősebb munkavállalók felvételének megkönnyítése céljából, egyidejűleg fenntartva a munkanélküli segélyhez való jogot, illetve olyan pályairányítást alkalmazva, amely ösztönöz más jellegű vagy önálló foglalkozás választására.*

⁽¹⁷⁾ Nemzetközi kutatás az OECD-országok felnőttkori alfabetizációjáról (International Adult Literacy Survey – IALS).

⁽¹⁸⁾ Uo., 1. (4.3.2.).

⁽¹⁹⁾ Uo., 10.

4.3.6.3 A „hatékony és aktív munkaerő-piaci politika” kialakítása mind a munkahelyek iránti keresletre, mind kínálatukra hatással van. Ebből a szempontból a közlemény velejét alkotó ajánlások együttese helyes kiindulópontot választott. Ezt az EGSZB üdvözli, mivel ez az egyensúly azon feltételek közé tartozik, amelyek alapján érezhető fejlődésre számíthatunk.

4.3.7. A foglalkoztatottság minőségének javítása

4.3.7.1. A közlemény joggal hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatottság minősége általában véve kulcsfontosságú ahhoz, hogy az idősebb munkavállalók visszatérjenek a munkaerő-piacra vagy ne is lépjenek ki onnan. Ugyanakkor az alacsonyabb minőségű állásokat betöltő idősebb munkavállalók kilépése a munkaerőpiacról négyszer magasabb arányban következik be, mint a magasabb minőségű állások betöltői esetében, de kétszeresen felülmúlja az alacsonyabb minőségű állásokat elfoglaló fiatal dolgozók arányát is ⁽²⁰⁾. A közleménynek ezt a részét nagyobb pontossággal kellett volna megfogalmazni, és vitára is lehetőség nyílt volna, ha a közlemény nem azzal próbálkozik, hogy meghatározza a „foglalkoztatás minőségét”, illetve ha igyekezett volna felvázolni a megvalósítás lehetőségeit. Legalább is hasznos lett volna a korábbi szövegekben alkalmazott megközelítések (COM(2003) 728, 2003.11.26.; „Foglalkoztatottság Európában – 2002” c. jelentés) összefoglalása.

4.4 Egyéb javaslatok és gondolatok

- Általában véve – a lisszaboni célkitűzések összességéhez hasonlóan – a „Stratégiai/Magasabb életkorban történő kivonulás a munkaerőpiacról” megvalósítása hatékonyabban történhet, ha megfelelő mértékű, a foglalkoztatottságra jótékonyan ható növekedés kíséri.
- A nyugdíjazásokkal kapcsolatban több területen is alkalmazták a koordináció nyílt módszerét. Azonban az „aktív öregedéssel” összefüggésben a közlemény a „hasonló helyzetben lévők által végzett értékelési programot” említi, amelyet az európai foglalkoztatási stratégia keretében dolgoztak ki. Nehéz megérteni, miért kellene kétféle különböző módszertant is alkalmazni. Pragmatikus és hatékonysági okokból hasznosnak tűnik, ha továbbra is a „munkaerőpiacról történő kilépéskor elért életkort” – globálisan a nyugdíjazás pillanatában betöltött életkort – tekintjük központi fogalomnak, és ennek megfelelően a koordináció nyílt módszere mellett tesszük le a garast.
- A stockholmi Európai Tanács célkitűzései tekintetében és a fentiek alapján az EGSZB egyetért a közleményben megfogalmazott tevékenységi irányokkal. A „Foglalkoztatottsági Task Force”-szal kapcsolatban lásd az EGSZB ennek tartalmára vonatkozó véleményét ⁽²¹⁾.

Ugyanakkor más javaslatok és „gondolatok” is felvethetők, illetve pontosabban körvonalazhatók.

4.4.1 Munkaerő-felvétel

A felvétel az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági aránya szempontjából stratégiai elem ⁽²²⁾. Ugyanakkor ez az aspektus mintha elfelejtődött volna az általános jellegű megfontolások közepette. A közlemény ezt a kérdést nem tekinti központi tényezőnek, holott az egyszerre kapcsolódik a problematika pszichológiai megközelítéséhez, a megkülönböztetés kérdéséhez és így az Európai Unió Alapjogok Chartájának tiszteletben tartásához is.

4.4.1.1 Mindazonáltal alapvető, hogy harcoljunk a munkaerő-felvételnél alkalmazott megkülönböztetés minden formája, s így – a vizsgált közlemény témájába vágóan – a kor alapján történő diszkrimináció ellen. A munkaerő-felvételnél alkalmazott módszerek nem vehetik tekintetbe kritériumként az életkort, hanem éppen ellenkezőleg, igyekezniük kell megtalálni és felismerni az egyének szakmai múltjában gyökeredző értékeket. Az is fontos, hogy tekintetbe vegyék a munkavállalók igényeit és választásait, nevezetesen a munkával kapcsolatos változó elvárásokat (tartam, elosztás, időrend...).

4.4.1.2. Ebből a szempontból tanulságos megállapítani, hogy egyes tagállamokban a közszolgáltatba utat nyitó számos versenyvizsga gyakran életkori kritériumot is tartalmaz (ez általában 40 év). Ez azt jelenti, hogy a magánszektorból érkező, negyvenes éveikben járó munkakeresőknek nincs lehetőségük a közszférában munkát vállalni. Ez a megkülönböztetés elfogadhatatlan, mert lehetetlenné teszi a betöltendő állásra egyébként alkalmas munkanélkülieknek – legyenek bármilyen képzetek –, hogy betöltsenek egy létező munkahelyet, s ugyanakkor a közszolgálati szektort is megfosztja a versenyszférából érkező munkavállalók tapasztalatából származó haszontól. Ebben a tekintetben a tagállamok teljes körű felelősséggel tartoznak. Az Európai Unióról szólva említsük meg, hogy az Európai Bizottság csak 2002 áprilisában, az európai ombudsman fellépésére törölte el a felvételnél alkalmazott korhatárokat. Az ombudsman egy panasz alapján nemrégiben felkérte az Európai Bizottságot, hogy a gyakornokok esetében is törölje el a korhatárt. Úgy vélte ugyanis, hogy a korhatár fenntartása semmivel nem igazolható megkülönböztetésre ad okot, a panaszos pedig felhívta rá a figyelmet, hogy ez a gyakorlat ellentétes az EU Alapjogi Chartájával.

4.4.1.3. Egyébként megemlítendő, hogy a korai nyugdíjba vonulások megsokszorozódása felerősítette az öregedő munkavállalók értékcsökkenését a munkaerőpiacon, azaz csökkentette munkába állásuk esélyét. A korai nyugdíjba vonulásra ösztönző korhatárcsökkentésnek jelentős hatása volt a munkavállalókra, ugyanis a munkáltatók fejében megváltoztatta azt az életkort, amelynek elérésekor a munkavállaló már „túl öregnek” számít.

⁽²⁰⁾ COM(2003) 728 „A foglalkoztatottság minőségének emelése: a legutóbbi eredmények vizsgálata”.

⁽²¹⁾ Az EGSZB véleménye „A foglalkoztatást segítő intézkedések” címmel, előadó: Hornung-Draus asszony, társelőadó: Greif – HL C 110, 2004.4.30.

⁽²²⁾ Uo., 11.

4.4.1.4. Ezzel egyidejűleg, pszichológiai szempontból – a vállalati magatartás hatására – az idősebb vagy öregedő munkavállaló öntudatlanul is úgy érzi, hogy ő nem elsősorban tartozik azok közé, akik megszolgálták a nyugdíjra és a pihenésre való jogukat. Ehelyett ő az, aki „képtelenné” vált a munkára vagy „alkalmazhatatlanná”. Az EU egyes országában a nyugdíjba vonulók közel fele „munkaképtelenség” címén lép ki az aktív életkorból, és így az inaktív időszak kezd a pihenés ideje helyett a munkaképtelenség szinonimájává válni. Az életkor ilyen felfogása – a „címkezés” révén – természetesen a magatartásra is hatással van abban a mértékben, amennyiben elősegíti a munkavállalóban annak az érzésnek – és főleg az ennek megfelelő viselkedésnek – a kialakulását, hogy kiszorult a munkaerőpiacról, sőt, a vállalat és végső soron a társadalom közegét tekintve is perifériára szorult.

4.4.1.5. Az Európai Unió Alapjogi Chartájával megegyező szellemben, a 2000/78/EK irányelv megalkotta a foglalkoztatás és munka területén az egyenlő elbánás elvének megfelelő általános kereteket. Bizonyos feltételek fennállását kivéve megtiltja az életkoron alapuló megkülönböztetést. Az irányelv átvételének legkésőbb 2003. decemberére be kellett fejeződnie. Hasznos lenne, ha a közeljövőben sor kerülne alkalmazásának értékelésére és ezzel egyidejűleg hatékonysági vizsgálatára is.

4.4.2 Rugalmasság

Megvizsgáltuk a nyugdíjba vonuláskor betöltött életkor rugalmasságát és a rugalmas munkaszervezési formák lehetőségét az előrehozott nyugdíjakkal kapcsolatban (vö. 4.3.2. pont). Ugyanazok a dolgok érvényesülnek a törvény szerinti életkorban történő nyugdíjba vonulás esetében is. Ugyanis tíz munkavállalóból négyen szakmai, családi vagy személyes okokból⁽²³⁾ szeretnék volna pályafutásukat folytatni⁽²⁴⁾. Ebből az következik, hogy ha ki akarjuk elégíteni ezeket a várankozásokat, akkor rugalmasabb nyugdíjazási formákat kell kidolgozni.

4.4.2.1 Lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy fokozatosan hagyhassák ott munkahelyüket, nem pedig úgy, ahogyan általában ma történik: a törvény által előírt időpontban, és olyan hirtelenséggel, hogy azt joggal nevezhetnénk „lefejezésnek” is. Olyan rendelkezésekre lenne szükség, amelyek lehetővé tennék a munkavállalók számára, hogy munkában töltött életszakaszuk vége felé 3/4-es, 1/3-os vagy 1/2-es munkaidőben dolgozhassanak. Ennek pontosítása végett meg kellene vizsgálni azt is, hogy milyen hatással járna a ledolgozott munkaórák arányához képest magasabb bér megállapítása.

⁽²³⁾ Uo., 1. (3.3.5. pont).
Uo., 11.

⁽²⁴⁾ „Age and Attitudes-Main Results from a Eurobaromètre Survey”-EK Bizottság, 1993.

4.4.2.2 A munkahelyen töltött időt fel lehetne például arra is használni, hogy ezek a munkavállalók átadják tapasztalataikat a fiatalabbaknak, ami történhetne pártfogói, segítői és az együttműködést preferáló rendszerben⁽²⁵⁾, valamint kiterjeszthető lenne valamennyi osztott képzési formára is. Ezzel mindenki nyerne: az önkéntes munkavállaló értelmes tevékenységhez jutna, a szaktudás, illetve a szaktudás átadása hasznot hozna a vállalatnak, a foglalkoztatottsági szint emelkedése pedig az egész közösség javát szolgálná.

4.4.3 A nők és az esélyegyenlőség

A közlemény hangsúlyozza az idősebb nők és férfiak foglalkoztatásában fennálló különbséget. Az utóbbi igen jelentős: a foglalkoztatottsági arány 30,5 és 50,1 %. A munkaerőpiacról történő kilépés időpontjában betöltött átlagéletkor tekintetében a különbség csekély.⁽²⁶⁾ (Vö. a 3. melléklet táblázatával)

4.4.3.1. Az ebben az életkori kategóriában megfigyelhető foglalkoztatottsági különbség a korcsoport hatásának tudható be, amely általában véve a munkaerőpiac összetételét tükrözi. Érdemes megjegyezni, hogy ez a különbség nincs hatással és nem is jelenik meg a munkaerőpiacról kilépők átlagos életkorában.

4.4.3.2. A nők foglalkoztatottsági arányának emelése alapvető feltétele a stockholmi célkitűzések megvalósításának. Ennek az életkori kategóriának a foglalkoztatottsági arányát lényegében a megelőző életkori csoportok foglalkoztatottsági aránya magyarázza. Tehát a probléma gyökere általános értelemben a nők foglalkoztatottsági arányában lefelé, nem csak a munkaerőpiac elhagyásakor betöltött életkorokban.

4.4.3.3. Ez a kérdés – gazdasági hatásaitól függetlenül – nem idegen az EGSZB által már több alkalommal hangsúlyozott méltányossági elvektől, amelyeknek szerepet kellene játszanuk mind az iskolai orientáció, mind a képzési szintek, mind a bérek és a felelősségi körök területén – azonos képzettségi szint esetén – megvalósítandó egyenlőség tekintetében.

4.4.3.4. A nők foglalkoztatottsági szintjének emelése szükségszerűen magával vonja azt, hogy javítani kell a munkaerőpiacra történő kijutásuk feltételein. Ennek érdekében olyan körülményeket kell kialakítani, amelyeknek köszönhetően férfiak és nők egyaránt összeházasíthatják magán- és szakmai életüket, élve azokkal a jelenleginél magasabb szintű szociális szolgáltatásokkal, amelyek képesek megfelelni a magánszférában jelentkező különféle ellátási igényeknek: kiskorúak (gyermekfelügyeleti rendszer kialakítása: vö. a 3. melléklet táblázatával), magatehetetlen személyek (időskorúak, betegek...) stb.

⁽²⁵⁾ Uo., 1. (4.3.4. pont).

⁽²⁶⁾ Lásd a 2. mellékletet.

4.4.4 Kollektív tárgyalásokat

A közlemény kimondja: „a helyzet kis idő óta megfigyelhető javulása ellenére, a szociális partnereknek mind nemzeti, mind uniós szinten nagyobb és intenzívebb erőfeszítéseket kell kifejteniük annak érdekében, hogy kialakuljon az öregedés kérdésének, valamint az előrehozott nyugdíjazás rendszerének újfajta megközelítése. A munkaadók továbbra is túl gyakran folyamodnak az előrehozott nyugdíjazás módszeréhez”.

4.4.4.1 Az EGSZB ebben a kérdésben üdvözlí a dokumentum megközelítését, amely – jelentős eredmények eléréséhez – lényegében megkerülhetetlen szerepet tulajdonít a szociális párbeszédnek. Az EGSZB helyesli és támogatja – és elmélyíteni kívánja – az Európai Bizottság megközelítését és szándékait. Ugyanis ha a szociális párbeszédet, sőt, a kollektív tárgyalás módszerét nemzeti és uniós szinten is fejleszteni kívánjuk, akkor ezeket a „testreszabottság” irányában kell kiterjesztenünk, minthogy egyre kevesebb egyetemes érvényű, „mindenre” intézkedésre nyílik lehetőség. Ebből a szempontból a kollektív tárgyalásoknak – ha figyelembe kívánjuk venni a szakmai jellegzetességeket (a munka nehézségi foka, munkafeltételek és munkaszervezés, képzettségi szint...) – meg kell jeleníteniük szakmai, európai és nemzeti, illetve ennek következtében vállalati szinten is. Az általános jellegű intézkedések csakis eme feltételek megléte esetén fejthetik ki teljes körben hatásukat.

5. A munkaerőpiacot elhagyók átlagos életkorának emelése

5.1 A barcelonai Tanács elnökségi következtetéseinek 32. pontja kimondja, hogy a jelenleg alkalmazott foglalkoztatáspolitikának egyebek mellett a következő célt kell elérnie:

– „2010-re fokozatosan körülbelül 5 évvel kell emelni azt az életkort, amikor az Unióban az emberek felhagynak a szakmai tevékenységgel”.

5.2 Az előző pontokban górcső alá vett elemzések és rendelkezések – amelyek elsősorban a stockholmi Tanács ama határozataival kapcsolatosak, amelyek szerint „az idősebb, 55-64 éves munkavállalók foglalkoztatottsági arányát 50 %-ra kell emelni” – hozzájárulást jelentenek a barcelonai célkitűzések megvalósításához. Ugyanis minden egyes 55 és 64 év közötti olyan munkavállaló révén, aki elhalasztja a munkaerőpiacról történő kilépésének időpontját, növekszik az az átlagos életkor, amikor az emberek az Unióban felhagynak a keresőtevékenységgel.

5.3 A barcelonai Tanács iránymutatásában megjelenő pozitív változások kiváltó oka legfőképpen a stockholmi határozatok megvalósításában lefelé. Ugyanakkor annak „az átlagos életkornak a fokozatos emelkedését, amikor az emberek az Unióban felhagynak a keresőtevékenységgel” nem lehet elkülönítetten vizsgálni vagy értékelni az „55-64 éves munkavállalók foglalkoztatottsági arányának emelkedésétől”.

5.4 Valóban, az 55-64 éves munkavállalók foglalkoztatottsági szintjének emelése előtt tornyosuló akadályok miatt nem

lenne ésszerű a barcelonai elveket önmagában vizsgálni. Ez akár olyan javaslatokhoz is vezethetne, hogy a megvalósítás érdekében a nyugdíj jogosultsághoz a törvény által megszabott életkort fel kell emelni.

5.5 Nemigen lenne ésszerű ilyesféle javaslatokkal előállni akkor, amikor alapjában véve a helyzet továbbra is az, hogy a pályafutását folytatni akaró munkavállaló a jelenlegi rendszerben nem dolgozhat munkában töltött élettartama legvégéig.

6. Következtetések és ajánlások

6.1. Az EGSZB megerősíti 2000. októberében kiadott „Az időskorú munkavállalók” című saját kezdeményezésű véleménye általános irányvételét: „Hangsúlyozza az idősebb munkavállalókkal való pozitív bánásmód szükségességét, abban a mértékben, amennyiben a velük szemben gyakran tanúsított bánásmód nem csak a kevésbé szolidáris és diszkriminatív társadalmi magatartás következménye, hanem számos esetben magasan képzett munkaerő elvesztéséhez és ebből következően a versenyképesség globális szintjének csökkenéséhez vezet”.

6.1.1. Ennek az iránymutatásnak a keretei között az EGSZB üdvözlí, hogy a 2004. tavaszi Európai Tanács az **aktív öregedést** azon három elsőrendű fontosságú terület egyikének nyilvánította, amelyek tekintetében a lisszaboni stratégia megvalósítása érdekében azonnali tettekre van szükség. Ezt szem előtt tartva az EGSZB üdvözlí, hogy az Európai Bizottság a vizsgált közleménnyel hozzájárult a stockholmi és barcelonai célkitűzések megvalósításáról folyó vita élénkítéséhez, továbbá rávilágított a kormányok és a szociális partnerek szerepére az aktív öregedés koncepciójának elfogadtatásában.

6.2. Az EGSZB – általános és globális értelemben – helyesli a közlemény lényegét képező nagy témafelvetéseket. Ezek a nagy, megoldást kereső témafelvetések pozitívan ítélték meg, annak függvényében, hogy milyen természetű és minőségű eszközöket választanak megvalósításukhoz, valamint hogy figyelembe veszik-e a jelen véleményben kifejtett észrevételeket, legyen szó akár az előnyugdíjazás rendszeréről és a pénzügyi ösztönzőkről, akár az előnyugdíjak megreformálásáról, a munkaszervezés rugalmasabb formáiról, a munkaegészségügyi és munkabiztonsági feltételekről vagy a foglalkoztatás minőségének javításáról.

6.2.1. Mindazonáltal az EGSZB úgy véli, hogy e nagy témákon és konkrét akciókon túlmenően rendkívül fontos, hogy ezek megjelenítését tekintve is **minden lehető megtegyünk a gondolkodásmód és a hozzáállás megváltoztatásáért mind a vállalatok, mind a munkavállalók körében.** Annak, hogy valaki 55 éves életkora elérése után tovább dolgozik, a munkavállalók szemében elismerést kell kivívnia, a vállalatoknak és a közsférának pedig tudatában kell lenniük az idősebb munkavállalók jelentette előnyöknek. **Ha a kollektív gondolkodásmód nem változik meg, az esetlegesen hatályba lépő intézkedések sem fejthetik ki teljes körűen hatásukat.**

6.2.2. Ezért az EGSZB javasolja az Európai Bizottságnak – mint ezt már 2000 októberében elfogadott saját kezdeményezésű véleményében is megette –, hogy a tagállamokkal karöltve kezdjen széles körű figyelemfelhívó, tájékoztató és magyarázó kampányba a főbb szereplők, illetve az egész társadalom irányában abból a célból, hogy hozzájáruljon annak a szerepnek a pozitív felfogásához, amelyet az idősödő munkavállalók játszhatsanak egyfelől a vállalatoknál, másfelől a közszférában, illetve végeredményben az egész társadalomban.

6.2.2.1. Az EGSZB meglelégedéssel állapítja meg és üdvözl, hogy javaslatai „A kibővített Unió társadalompolitikájának jövőjével” foglalkozó magas szintű csoport 2004 első fél évének végén kiadott jelentésében is feltűnnek.

6.3 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság egyébként úgy véli, hogy:

6.3.1. Minden olyan tevékenységnek, amely a stockholmi és barcelonai határozatok megvalósítását célozza, kizárólag arra kell irányulnia, hogy az idősebb munkavállalók megtarthassák állásukat, illetve újra munkába állhassanak. Mivel a célkitűzések a foglalkoztatottsági szint, valamint a munkaerőpiacról kilépők életkorának emelését tartalmazzák, mindenképpen meg kell akadályozni, hogy a jelenlegi helyzet bármilyen megváltoztatása – különösen az előrehozott nyugdíjazások terén – a munkanélküliség növekedéséhez vezessen. Általában véve joggal hangsúlyozandó – mint ahogy a közlemény is teszi –, hogy „az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának fenntartását célzó ösztönzőknek nyilvánvalóan minden esetben valóságos foglalkoztatási lehetőségekben kell megnyilvánulniuk”.

6.3.2. Az EGSZB úgy véli, hogy a globális, illetve az 55-64 éves korosztályra vonatkozó foglalkoztatottsági szint emelése mindkét esetben a jelenleg nem elégséges mértékben foglalkoztatott potenciális munkavállalói kategóriák foglalkoztatottsági arányának emelését jelenti. Ebből a szempontból különös figyelem fordítandó a nők és a fogyatékkal élők helyzetére. Ebből a szempontból jelentős lépéseket kell tenni az Unióban meglévő munkaerő-tartalék mozgósítására, különös tekintettel a fiatalokra, akik túl sokszor kerülnek reményvesztett helyzetbe a munkanélküliség miatt, vagy a nőkre és a fogyatékkal élőkre, ami aggasztó a globális foglalkoztatottsági szint szempontjából.

6.3.3. Az élethosszan tartó szakképzés, képzés és oktatás nem vizsgálhatók mindettől függetlenül, hanem ezeknek szervesen be kell épülniük a munkavállalók szakmai életútjába. A képzéssel biztosítható **minden életkorban a kellő motiváció**, valamint a szakértelem és a szakmai pályafutás dinamizálása. Csakis e feltétel teljesülése esetén érhető el a megfelelő szakmai szint, azaz válhat lehetővé az idősebb munkavállalók foglalkoztatása.

6.3.3.1. Hangsúlyoznunk kell, hogy általában véve – a képzésen túlmenően – az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági szintjének emelését célzó stratégia elemeit képező tevékenységek nem irányulhatnak csupán a 40-50 éves korosztályra. Az idősebb munkavállalók problematikájának módosítására irányuló politika csakis elkéssett lehet, ha nem veszi figyelembe az életkort már attól a pillanattól kezdve, amikor a munkavállalók első ízben belépnek a munkafolyamatba.

6.3.4. A probléma középontjába a munkaerő-felvétel kérdését kell állítani. Küzdeni kell az életkorhoz kötődő megkülönböztetés bármiféle formája ellen. Ehhez kapcsolódva el kell végezni annak a 2000/78/EK irányelvnek az eredményvizsgálatát, amely megalkotta az egyenlő elbánást segítő kereteket a munka világa számára, és – egyes kivételekkel – tilt bármiféle, nevezetesen az életkoron alapuló megkülönböztetést. Ez minden korosztályra érvényes, legyenek azok az időskorú dolgozók vagy a fiatalok.

6.3.5. Akár az előnyügdj, akár a rendes nyugdíj biztosításával lehetővé kell tenni a munka világából történő fokozatos kilépést. Ugyanis ennek az eseménynek, amelynek bekövetkezését sokan mindenáron siettetni kívánják, „lefejezést” idéző aktusból olyan „választott és fokozatos” folyamattá kellene alakulnia, amelynek révén a munkavállalók munkaideje – szerződéssel biztosított garanciák keretében – fokozatosan rövidülhetne. A 2005-re vonatkozó foglalkoztatási irányelvek keretében ez a kérdés első helyet érdemelne a kutatási és egyéb tevékenységek között.

6.3.6. A szociális párbeszédnek, sőt, a kollektív tárgyalásoknak mind uniós, mind nemzeti keretekben intenzívebbé kell válniuk. Az utóbbit a „testreszabottság” irányában kell továbbfejleszteni, ugyanis egyre kevesebb egyetemes érvényű, „mindenevő” intézkedésre nyílik lehetőség. Ebből a szempontból a kollektív tárgyalásoknak – ha figyelembe kívánjuk venni a szakmai jellegzetességeket (a munka nehézségi foka, munkafeltételek és munkaszervezés, képzettségi szint...) – meg kell jelenniük szakmai, európai és nemzeti, illetve ennek következtében vállalati szinten is.

6.3.6.1. Előnyös lenne, ha az aktív öregedés kérdését a 2006 utáni új szociális menetrend a prioritások között kezelné.

6.3.7. Az EGSZB úgy véli, hogy a barcelonai Tanács irányvételének pozitív tartalma a stockholmi és barcelonai határozatok megvalósításától függ. Ugyanakkor véleménye szerint „a szakmai tevékenységükkel felhagyók átlagéletkorának emelése” se nem vizsgálható, se nem értékelhető „az 55-64 éves munkavállalói csoport foglalkoztatási szintjének emelésétől” elkülönítetten.

Brüsszel, 2004. november 24.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

Elnöke

Anne-Marie SIGMUND