

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Meniaci sa svet práce a dlhovekosť/starnutie obyvateľstva – predpoklady na to, aby starší pracovníci zostávali aktívni v novom svete práce

(prieskumné stanovisko na žiadosť fínskeho predsedníctva Rady EÚ)

(2020/C 14/08)

Spravodajca: **Irinel Eduard FLORIA**

Pomocný spravodajca: **Vladimír BÁLEŠ**

Žiadosť fínskeho predsedníctva Rady EÚ	list, 7.2.2019
Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie prieskumné stanovisko
Rozhodnutie predsedníctva	19.2.2019
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	10.9.2019
Prijaté v pléne	25.9.2019
Plenárne zasadnutie č.	546
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	131/0/3

1. Závery a odporúčania

1.1. Výbor víta, že sa fínske predsedníctvo zameriava na ekonomiku blahobytu ľudí vrátane starších ľudí a domnieva sa, že ide o pozitívny krok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi demografickými trendmi, trhom práce a spoločnosťou.

1.2. Členské štáty uznali problém starnutia obyvateľstva a v posledných rokoch prijali určité opatrenia. Zdá sa však, že tieto opatrenia sú izolované a ich vplyv sa nemerá. Okrem toho vplyv technologického pokroku a meniaci sa charakter práce ešte viac tento problém komplikuje.

1.3. **Sociálni partneri v spolupráci s vládami sú kľúčom k uľahčeniu vykonávania opatrení** na rôznych úrovniach. **Občianska spoločnosť a európski sociálni partneri by mali zohrávať dôležitú úlohu pri podpore dlhšieho aktívneho pracovného života.**

1.4. **Politické opatrenia a financovanie na úrovni EÚ** by mohli pomôcť prekonať tieto prekážky, ale budú musieť zohľadniť rozdiely medzi jednotlivými krajinami, pokiaľ ide o demografiu, hospodárstvo, zamestnanosť a pracovné podmienky. Členské štáty by mali na financovanie opatrení využívať európske fondy, pričom zodpovednosť za podporu dlhšieho pracovného života by mali spoločne znášať vlády, podniky a jednotlivci.

1.5. Komisia podporuje opatrenia členských štátov zamerané na účinné riešenie problému starnutia prostredníctvom rôznych iniciatív a programov⁽¹⁾.

1.6. Sú potrebné **komplexné stratégie** zamerané na rozvoj vnútroštátnych politík v oblasti aktívneho starnutia, pretože demografické výzvy a výzvy v oblasti zamestnanosti sa dajú riešiť iba holisticky. Konkrétne odporúčania navrhnuté na riešenie problémov aktívneho starnutia sú:

⁽¹⁾ Európsky rok aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami v roku 2012 (hodnotiaca správa), Európska komisia, 2014.

- 1.6.1. **posilniť sociálny dialóg a zapojenie všetkých zainteresovaných strán** do rozvoja integrovaných stratégií a vnútroštátnych politík pre aktívne starnutie,
 - 1.6.2. **rozvíjať zamestnanosť a zručnosti prostredníctvom celoživotného vzdelávania;**
 - 1.6.3. **podporovať dynamickú kariéru a dynamickú prácu;**
 - 1.6.4. **stimulovať podnikanie starších ľudí;**
 - 1.6.5. **bojovať proti všetkým druhom diskriminácie, najmä z dôvodu veku a rodu;**
 - 1.6.6. **vykonávať iniciatívy na prenos/spoločné využitie vedomostí;**
 - 1.6.7. **implementovať pružné formy organizácie práce a lepšie pracovné podmienky;**
 - 1.6.8. **podporovať solidaritu medzi generáciami a meniť postoje k starnutiu.**
- 1.7. **Všetky opatrenia by sa mali neustále monitorovať a mal by sa náležite vyhodnotiť vplyv na účasť starších pracovníkov na trhu práce.** Jasný obraz o vplyve takýchto opatrení by ďalej povzbudil členské štáty, aby šírili a vymieňali si osvedčené postupy týkajúce sa aktívneho starnutia.

2. Kontext

- 2.1. Najdôležitejším príspevkom EÚ v oblasti zamestnanosti starších pracovníkov je smernica o rovnakom zaobchádzaní⁽²⁾, ktorá zakazuje diskrimináciu na základe veku vo väčšine oblastí zamestnania. Smernica však nie je účinná pri odstraňovaní skrytej diskriminácie na základe veku na trhu práce, čo je jav, ktorý odrádza mnohých starších ľudí od hľadania práce.
- 2.2. Na európskej úrovni stratégia Európa 2020 zahŕňa silný dôraz na tvorbu pracovných miest a stanovuje cieľ dosiahnuť do roku 2020 úplnú zamestnanosť. Hoci sa stratégia Európa 2020 blíži ku koncu, nezameriavala sa výrazne na starších pracovníkov ako na osobitnú kategóriu. Európsky pilier sociálnych práv zmenil prístup k aktívnemu starnutiu, pretože sa v ňom uvádza mnoho aspektov dôležitých pre umožnenie zamestnávania starších pracovníkov. Pilieru sociálnych práv však chýba vykonávací mechanizmus.
- 2.3. Ako súčasť budúceho dlhodobého rozpočtu EÚ Komisia navrhla program Digitálna Európa, program EÚ zameraný na budovanie strategických digitálnych kapacít EÚ a na uľahčenie rozsiahleho zavádzania digitálnych technológií. Tento program bude formovať a podporovať digitálnu transformáciu európskej spoločnosti a hospodárstva a zabezpečí, aby európski občania mali potrebné zručnosti na zvládnutie digitálnej transformácie.
- 2.4. **Štruktúra obyvateľstva EÚ sa mení a bude v nadchádzajúcich desaťročiach „čoraz väčšmi striebrovlasá“.** Celková populácia EÚ sa zvýši z 511 miliónov v roku 2016 na 520 miliónov v roku 2070, ale počet obyvateľov v produktívnom veku (15 – 64 rokov)⁽³⁾ sa výrazne zníži z 333 miliónov v roku 2016 na 292 miliónov v roku 2070 v dôsledku zmien týkajúcich sa plodnosti, strednej dĺžky života a dynamiky migračných tokov⁽⁴⁾. Predpokladá sa, že celková ponuka pracovnej sily pre ľudí vo veku od 20 do 64 rokov po roku 2070 výrazne klesne, a to o 9,6 % v EÚ. Nárast podielu starších ľudí v populácii EÚ by sa nemal bez uváženia klásť na jednu rovinu so zodpovedajúcim nárastom zaťaženia sociálnych systémov, napríklad robením záverov, že súčasné dôchodkové systémy nebudú v budúcnosti udržateľné.
- 2.5. Kľúčovým faktorom pri financovaní systémov sociálneho zabezpečenia nie je miera demografickej závislosti, ale skôr miera hospodárskej závislosti. Okrem toho má rozhodujúci význam aj zvyšovanie produktivity práce v celom hospodárstve, keďže umožňuje zväčšiť „koláč“, ktorý je možné rozdeliť nielen medzi pracujúcich, ale tiež medzi pracujúcich a nepracujúcich⁽⁵⁾.
- 2.6. Demografickú výzvu možno vnímať aj ako príležitosť na zvýšenie konkurencieschopnosti európskeho hospodárstva. Keďže sa v dôsledku starnutia populácie objavujú nové trhy s tovarom a službami, spoločnosti by mali tento jav začleniť do svojich inovačných stratégií s cieľom poskytovať inovatívne služby a produkty (strieborná ekonomika).

⁽²⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

⁽³⁾ <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>.

⁽⁴⁾ *Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2018 – Hospodárske a rozpočtové prognózy pre 28 členských štátov EÚ (2016 – 2070)*, Európska komisia, 2018.

⁽⁵⁾ *Future of work: a lifecycle approach*, Európska komisia, 2018.

2.7. **Očakáva sa, že v EÚ ako celku sa do roku 2070 zvýši stredná dĺžka života pri narodení** u mužov o 7,8 roka a u žien o 6,6 roka ⁽⁶⁾. Pozitívny vývoj ľudí, ktorí žijú dlhšie a zdravšie, však nie je v súlade s dĺžkou ich pracovného života. Dôležitými dôvodmi predčasného odchodu z trhu práce sú nedostatok pracovných miest a chýbajúce primerané aktívne politiky a opatrenia trhu práce, zdravotný stav, nedostatok príslušných zručností, ako aj neuspokojivá rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Vystavenie diskriminácii na základe veku alebo negatívnym stereotypom zároveň ovplyvňuje rozhodnutia o skorom odchode z trhu práce.

2.8. Malo by sa zväziť rodové hľadisko pri pracovných miestach a pracovných podmienkach starších pracovníkov. V poslednom desaťročí sa trend „polodôchodku“ stal u žien rozšírenejším než u mužov ⁽⁷⁾.

2.9. Pre silné zaťaženie aktívnych jednotlivcov by sa mohla vytvoriť stigma voči starším ľuďom, ktorí môžu byť vnímaní ako záťaž. Táto stigma sa však neobmedzuje len na sociálne skupiny, ale rozširuje sa aj medzi niektorými zamestnávateľmi, ktorí by mohli vnímať staršiu pracovnú silu a obyvateľstvo na dôchodku ako ľudí, ktorí nemajú dostatok energie, ťažko sa školia a sú „nezamestnateľní“.

2.10. Proti diskriminácii a negatívnemu klíse voči starším pracovníkom sa musí bojovať. Starší pracovníci nie sú nevyhnutne menej produktívni ako mladší, ale majú iné schopnosti a zručnosti, pričom ich hlavnými silnými stránkami sú odborné znalosti a skúsenosti.

3. Všeobecné pripomienky týkajúce sa používania technológií staršími ľuďmi

3.1. Štvrtá priemyselná revolúcia a rýchly rozvoj a integrácia nových technológií v spoločnosti a priemysle majú v súčasnosti nebyvalý vplyv na svet práce. Rôzne manuálne a kognitívne úlohy sa čoraz častejšie vykonávajú prostredníctvom strojov a algoritmov alebo v niektorých prípadoch sa dokonca úplne automatizujú. Začlenenie týchto nových technológií do podnikateľských modelov v rôznych priemyselných odvetviach zároveň vedie k vzniku mnohých nových pracovných miest a nanovo vymedzuje úlohy mnohých ďalších. Tento vývoj poukazuje na skutočnosť, že svetové a regionálne trhy práce budú v nasledujúcich rokoch nevyhnutne prechádzať veľkou transformáciou.

3.2. Technologický pokrok má výrazný vplyv na hospodárstvo vo všeobecnosti a vytvára značný tlak na trh práce, pretože zamestnávateľa budú môcť nahradiť časť svojej súčasnej pracovnej sily technológiami (v relevantných prípadoch), rekvifikovaním niektorých ľudí na nové pracovné miesta a hľadaním vysoko kvalifikovanej pracovnej sily schopnej implementovať, používať a prispôsobiť technológie. V tomto kontexte sa starší pracovníci stanú ešte zraniteľnejšími.

3.3. Osvojenie si technológií umožňuje seniorom stať sa súčasťou online sveta a využívať všetko, čo ponúka. V EÚ 87 % ľudí vo veku nad 75 rokov nikdy nebolo online ⁽⁸⁾. Seniori nemusia byť oboznámení s pojmami a konceptmi týkajúcimi sa digitálnych médií a niektorí majú často fyzické problémy, ako sú napríklad zrakové alebo sluchové poruchy, alebo nedostatočne chápu či poznajú technológie. Elektronické vylúčenie môže byť jednou z hlavných prekážok zvyšovania miery zamestnanosti starších ľudí a mali by sa podniknúť osobitné iniciatívy na rozvoj zručností starších ľudí v oblasti IKT ⁽⁹⁾.

4. Opatrenia na podporu aktívneho starnutia, ktoré prijali členské štáty

4.1. Niektoré európske krajiny vypracovali stratégie obsahujúce politické opatrenia zamerané na podporu dlhšieho pracovného života ⁽¹⁰⁾. Keďže tieto vnútroštátne iniciatívy sa zvyčajne pripravujú po porade so sociálnymi partnermi a poskytujú viacročné rámce na predvídanie a riadenie demografického starnutia, mohli by byť nápomocné pri rozvoji a uplatňovaní integrovaného prístupu k aktívnemu starnutiu.

4.2. Z výskumu, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound ⁽¹¹⁾, vyplýva, že národné stratégie v oblasti aktívneho starnutia existujú vo viacerých krajinách a prispievajú k zvýšeniu povedomia o demografických výzvach. Z preskúmania národných správ vyplýva, že aktívne politiky trhu práce v jednotlivých krajinách prispeli k podpore rozvoja zručností a zamestnanosti starších pracovníkov, hoci o kvalite a udržateľnosti týchto pracovných miest nie je k dispozícii dostatok informácií alebo informácie chýbajú. Väčšina iniciatív sa doteraz zamerala na nápravné opatrenia, ako je poskytovanie dotácií na mzdy pri zamestnávaní starších pracovníkov, zvýšenie priemerného veku odchodu do dôchodku a obmedzenie predčasného odchodu do dôchodku. Takéto opatrenia si vyžadujú starostlivé zváženie a analýzu hospodárskeho a sociálneho vplyvu a môžu byť nedostatočné na to, aby umožnili starším pracovníkom úspešne rozšíriť pracovnú kariéru.

⁽⁶⁾ *Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2018 – Hospodárske a rozpočtové prognózy pre 28 členských štátov EÚ (2016 – 2070)*, Európska komisia, 2018.

⁽⁷⁾ *A gender perspective on older workers' employment and working conditions*, Patricia Vendramin a Gerard Valencuc, 2014.

⁽⁸⁾ *Štatistika digitálneho hospodárstva a spoločnosti – domácnosti a jednotlivci*, Eurostat, 2018.

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 24.

⁽¹⁰⁾ <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>.

⁽¹¹⁾ *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*, Eurofound, 2013.

4.3. Pokiaľ ide o efektívnosť, hoci sa tieto opatrenia a programy vo všeobecnosti považujú za úspešné, väčšina z nich nebola formálne vyhodnotená. V tejto súvislosti **výbor zdôrazňuje, že je dôležité analyzovať a vyhodnotiť vplyv opatrení na účasť starších pracovníkov na trhu práce.**

5. Konkrétne odporúčania na riešenie problémov aktívneho starnutia

5.1. Niekoľko identifikovaných opatrení, ktoré by podporili agendu aktívneho starnutia v Európskej únii:

5.2. **posilniť sociálny dialóg a zapojenie všetkých zainteresovaných strán do rozvoja integrovaných stratégií a vnútroštátnych politík pre aktívne starnutie.** S cieľom podnietiť dlhší aktívny pracovný život musia vlády, zamestnávateľia, mimovládne organizácie, odborové zväzy a samotní pracovníci spojiť zodpovednosť a úsilie. Zainteresované strany na všetkých úrovniach musia zohrávať kľúčovú úlohu pri vypracovaní, prerokovaní, vykonávaní a hodnotení opatrení na prispôbenie sveta práce s cieľom umožniť starším ľuďom zostať dlhšie aktívnymi na trhu práce. Je však jasné, že to nesmie viesť k zvýšenému tlaku na starších ľudí alebo spôsobovať ťaživú situáciu ľudí, ktorí nebudú môcť ďalej pracovať.

5.3. **Zlepšenie zamestnateľnosti a rozvoj zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania** je kľúčovým politickým nástrojom na udržanie starších pracovníkov na trhu práce, keďže účasť starších ľudí na odbornej príprave klesá s pribúdajúcim vekom a pre starších pracovníkov, ktorí sú nezamestnaní, je ťažšie nájsť si novú prácu. Preukázalo sa, že celoživotné vzdelávanie a vzdelávanie dospelých zlepšuje nielen hospodársku účasť, ale aj kvalitu života, zdravie a prispôbivosť. Celoživotné vzdelávanie a aktívne starnutie by sa nemali zameriavať len na súčasných starších pracovníkov, ale cieľové iniciatívy by sa mali venovať aj mladým ľuďom/študentom a dokonca aj deťom, aby sa vytvorilo povedomie o budúcnosti pracoviska a význame celoživotného vzdelávania.

5.3.1. Zlepšenie zamestnateľnosti a rozvoj zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania by sa mohlo dosiahnuť prostredníctvom:

5.3.1.1. zabezpečenia verejného financovania a pridelenia potrebných zdrojov na proaktívnu politiku trhu práce s cieľom opätovne začleniť starších nezamestnaných ľudí do trhu práce vrátane poradenstva a podpory pre uchádzačov o zamestnanie a zníženia rizika dlhodobej nezamestnanosti;

5.3.1.2. posilnenia úlohy verejných služieb zamestnanosti s cieľom poskytovať celý súbor poradenských a podporných služieb pre uchádzačov o zamestnanie, ako aj individualizovanú podporu pri začleňovaní (napr. štátom dotované zamestnanie, prechodná podpora a poradenstvo a neziskové sociálne projekty) a preventívnych a nápravných opatrení na podporu dlhodobej reintegrácie;

5.3.1.3. podpory zavedenia opatrení zo strany podnikov prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo zo zákona na zabezpečenie väčšej účasti starších ľudí na celoživotnom vzdelávaní (podnety na zvýšenie účasti na ďalšom vzdelávaní v podniku, predovšetkým u tých menej kvalifikovaných, zabezpečenie zodpovedajúcich finančných prostriedkov na zlepšenie zručností u osôb, ktoré majú viac ako 45 rokov a zlepšenie právneho rámca upravujúceho poskytovanie študijného voľna);

5.3.1.4. posilnenia úlohy mimovládnych organizácií pri podpore programov vzdelávania dospelých a možnosti, aby sa stali partnermi pre vlády pri realizácii rozsiahlych vzdelávacích iniciatív pre starších ľudí;

5.3.1.5. zvýšenia prístupu starších ľudí k digitálnym technológiám, a to aj prispôbením vybavenia a softvéru ich osobitným potrebám (napr. viacjazyčný softvér), ako aj poskytnutím prístupu k internetu ako práva na univerzálnu službu na základe kritéria cenovej dostupnosti;

5.3.1.6. ponúknutia viac príležitostí na odbornú prípravu, využívania Európskeho sociálneho fondu a zamerania sa na rozvoj prierezových zručností, schopností „učiť sa učiť“ a zručností v oblasti IKT pre vekovú skupinu nad 45 rokov;

5.3.1.7. uznávania nových zručností získaných formálne alebo neformálne prostredníctvom osvedčení a kvalifikácií;

5.3.1.8. kampaní na zvyšovanie povedomia zameraných na mladých ľudí, študentov a deti o dôležitosti celoživotného vzdelávania v kontexte budúcnosti práce a aktívneho starnutia;

5.3.1.9. rozvoja schopnosti členských štátov EÚ zhromažďovať, analyzovať a interpretovať štatistické údaje týkajúce sa trendov na trhu práce, miery zamestnanosti starších pracovníkov, nedostatku zručností ľudí, ako aj iných zmien v spoločnosti;

5.4. ďalšou oblasťou záujmu by mala byť **podpora dynamickej kariéry a dynamickej práce**. Celoživotné vzdelávanie a nárast strednej dĺžky života budú znamenať, že ľudia budú mať počas života viac ako jednu kariéru. Očakáva sa, že ľudia budú počas svojho života pracovať, pričom si vyberú viackrát niekoľko rokov voľna na učenie, rekvalifikáciu a cestovanie.

5.4.1. V tejto súvislosti by hlavné iniciatívy na podporu dynamickej kariéry a dynamickej práce mali zahŕňať:

5.4.1.1. predvídanie nových pracovných miest a kariér, na ktoré by sa pracovníci mohli počas svojho života presunúť;

5.4.1.2. zlepšenie kariérneho poradenstva poskytovaného verejnými službami zamestnanosti s cieľom usmerniť pracovníkov v náročnom procese neustáleho zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie;

5.4.1.3. poskytovanie daňových stimulov pre podniky, aby investovali do celoživotných vzdelávacích a rozvojových programov pre zamestnancov, ako aj do prilákania a náboru starších zamestnancov;

5.4.1.4. organizovanie veľtrhov práce a kariéry a „diskusných skupín pre osoby nad 50 rokov“ a vytváranie pracovných centier zameraných na starších ľudí;

5.4.1.5. vytvorenie pracovných skupín starších pracovníkov s cieľom rozvíjať stratégie na prilákajúce a udržanie skúsených starších ľudí na trhu práce.

5.5. Podporovať podnikanie medzi staršími ľuďmi, čo predstavuje účinný spôsob ako predĺžiť pracovný život, znížiť nezamestnanosť starších ľudí a posilniť sociálne začlenenie starších ľudí. Mnohí starší ľudia možno chcú zostať ekonomicky aktívni a zvoliť si samostatnú zárobkovú činnosť ako alternatívu k organizovanému zamestnávaniu. Podnikanie starších osôb je v skutočnosti predmetom neustáleho záujmu Európskej komisie, ktorá v tejto oblasti vykonáva niekoľko iniciatív ⁽¹²⁾.

5.5.1. Takéto podnikanie by sa mohlo stimulovať prostredníctvom politík zameraných na tieto aspekty:

5.5.1.1. poskytovanie odbornej prípravy, mentorstva a poradenstva s cieľom rozvíjať podnikateľské zručnosti a povzbudiť seniorov, ktorí chcú začať podnikáť, a podporovať tých, ktorí už pôsobia v tejto oblasti;

5.5.1.2. podpora vytvárania podnikateľských sietí tak, že sa vytvoria fyzické aj virtuálne miesta, kde sa starší podnikatelia, inštitúcie a mladí podnikatelia stretnú a preskúmajú možné spôsoby spolupráce a podpory medzigeneračných výmen;

5.5.1.3. zabezpečenie prístupu k systémom financovania pre začatie podnikania a zaručenie úverov s nižšími úrokovými mierami pre začínajúce podniky;

5.5.1.4. vytvorenie európskych programov podpory na stimulovanie podnikania starších ľudí;

5.5.1.5. vykonávanie osvetových kampaní o výhodách, ktoré prináša podnikanie starších ľudí pre spoločnosť a hospodárstvo všeobecne, ale aj pre samotných starších ľudí.

5.6. Zamestnávateľia čoraz viac vnímajú starších pracovníkov ako lojálnych, skúsených, spoľahlivých a oddaných svojej práci. Stále však **pretrváva predsudok, že starší pracovníci nemajú záujem rozvíjať svoje zručnosti a nie sú otvorení zmenám**. Predpoklad, že starší pracovníci majú horšiu výkonnosť ako mladí pracovníci, sa ukázala ako nesprávna, a keď sú menej produktívni, vo všeobecnosti za to môže neposkytnutie odbornej prípravy. Aj keď starší pracovníci môžu mať menej fyzických alebo kognitívnych schopností, vyrovnajú ich využívaním svojich dlhoročných skúseností. Podobný výskum ukázal, že obeťami diskriminácie sa o niečo pravdepodobnejšie stanú ženy ako muži.

5.6.1. Riešenia týkajúce sa boja proti diskriminácii z dôvodu veku a rodu by mali zahŕňať tieto aspekty:

5.6.1.1. prijatie prísnejších právnych predpisov na boj proti všetkým formám diskriminácie;

5.6.1.2. vykonávanie prieskumov s cieľom zistiť, či je nízka miera zamestnanosti starších ľudí dôsledkom diskriminácie na trhu práce;

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/seniors_sk.

5.6.1.3. plánovanie iniciatív a kampaní zameraných na zvyšovanie kvalifikácie žien s cieľom uľahčiť ich návrat do práce po prestávke;

5.6.1.4. podpora prijímania zamestnancov na základe potrebných zručností a výberu podľa kvality;

5.6.1.5. rozhodnutia o prepúšťaní vychádzajúce z objektívnych kritérií týkajúcich sa zamestnania, aby sa zabezpečilo zachovanie potrebných zručností a aby sa zabezpečilo spravodlivé uplatňovanie systémov odchodu do dôchodku.

5.7. Ďalšou oblasťou zamerania by mala byť **realizácia iniciatív v oblasti výmeny/prenosu poznatkov**. V kontexte demografických zmien je ďalšou výzvou identifikácia účinných spôsobov prenosu know-how a skúseností medzi generáciami. Na jednej strane zohráva kľúčovú úlohu prenos poznatkov z mladých na staršie generácie pri podpore porozumenia medzi generáciami a rekvalifikácii starších pracovníkov. Na druhej strane prenos zo staršej na mladšiu generáciu dokáže zachovať zručnosti starších pracovníkov a pomôcť starším pracovníkom a dôchodcom, aby sa poukázalo na ich význam a prínos, čím sa zabráni ich sociálnemu vylúčeniu.

5.7.1. Iniciatívy týkajúce sa výmeny/prenosu poznatkov by mali zahŕňať tieto aspekty:

5.7.1.1. podpora priebežného mentorstva a reverzných mentorských vzťahov medzi staršími a mladšími pracovníkmi so zameraním na zručnosti v oblasti IT a digitálnych zručností, prierezové zručnosti a zručnosti v oblasti vzťahov so zákazníkmi, podľa potreby;

5.7.1.2. zavedenie vzdelávacích programov so staršími pracovníkmi ako inštruktormi odbornej prípravy, ako napríklad odborná príprava na pracovisku, výučba v triede, simulátory, elektronické vzdelávanie, podporované odbornou praxou mladších pracovníkov a spätná väzba;

5.7.1.3. vytváranie znalostných sietí a komunit praxe;

5.7.1.4. využívanie systémov riadenia poznatkov na dokumentovanie a zachovanie vedomostí starších pracovníkov;

5.7.1.5. vykonávanie opatrení na zvyšovanie povedomia s cieľom oceniť skúsenosti starších pracovníkov a podpora odovzdávania schopností získaných počas pracovného života mladším zamestnancom vrátane rôznych možností rovnováhy medzi vekovými skupinami v rámci tímov;

5.7.1.6. spolupráca so vzdelávacími inštitúciami alebo verejnými službami zamestnanosti s cieľom uľahčiť prechod na trh práce a v rámci neho.

5.8. **Povzbudzovanie starších pracovníkov, aby zostali aktívnymi na trhu práce, sa dá dosiahnuť aj poskytnutím pružných a lepších pracovných podmienok na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.** S cieľom predísť možnému zneužitiu by sa však mali pružné pracovné podmienky mali uplatňovať opatrne.

5.8.1. Tieto otázky by sa mali riešiť prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávanía na úrovni čo najbližšie ku konkrétnemu prípadu. Malo by sa zaručiť právo na návrat k pôvodnému rozvrhu pracovného času a tieto typy opatrení by mali zohľadňovať potreby zamestnávateľov aj zamestnancov⁽¹³⁾.

5.8.2. Ak sa má zvýšiť miera účasti starších ľudí, je potrebné zabezpečiť, aby ľudia mohli dlhšie pracovať. Na zvýšenie úrovne zamestnanosti starších ľudí však nestačí len dbať na zachovanie ich zdravia a práceschopnosti a ich zatriktívnenie pre zamestnávateľov. Je potrebné zatriktívniť aj samotné voľné pracovné miesta v očiach starších ľudí. Kvalita zamestnania tak značne prispieva k tomu, či sa starší zamestnanci vrátia k svojmu zamestnaniu na trhu práce, resp. či tam zostanú.

5.8.3. Implementáciu pružných foriem organizácie práce a lepších pracovných podmienok možno dosiahnuť:

5.8.3.1. podporou rozvoja modelov pracovného času podporujúcich zdravie, o ktorých sa rokuje medzi sociálnymi partnermi na odvetvovej a podnikovej úrovni, a ich uplatňovaním počas celej kariéry (napr. voľno, voľno na odbornú prípravu) na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;

5.8.3.2. zavedením flexibilných opatrení pre starších pracovníkov, ako je pružný pracovný čas, kratšie pracovné týždne, práca z domu, práca na čiastočný úväzok a program postupného ukončenia práce;

⁽¹³⁾ Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s. 44.

5.8.3.3. vytvorením európskeho podporného programu na využívanie pružných foriem pre starších pracovníkov zo strany zamestnávateľov;

5.8.3.4. zabezpečením, aby zamestnávatelia, ktorí využívajú pružné pracovné podmienky pre starších pracovníkov na určitých pracovných pozíciách, mali možnosť vyjadriť sa pri tvorbe politík;

5.8.3.5. prispôbením súčasných systémov zdravotníctva a starostlivosti tak, aby zodpovedali budúcim požiadavkám. Národnými politikami a iniciatívami sociálnych partnerov zameranými na podporu koncepcie „pracovných schopostí“;

5.8.3.6. prispôbovaním pracovných miest, pracovných podmienok a pracovného prostredia tak, aby vyhovovalo pracovníkom rôzneho veku (najmä v prípade nebezpečných pracovných miest), pričom treba mať na pamäti, že náročná povaha práce môže prinášať obmedzenia a zabezpečiť, aby sa tieto obmedzenia náležite monitorovali a riadili;

5.8.3.7. zavedením účinných stratégií prevencie a hodnotenia rizika, pričom sa zohľadnia existujúce legislatívne povinnosti.

5.9. **Podpora solidarity medzi generáciami a zmena postoja k starnutiu** sa dá dosiahnuť týmito spôsobmi:

5.9.1. vypracovanie a vykonávanie informačných a osvetových kampaní o demografických zmenách a antidiskriminačných postupoch s cieľom podporovať zmenu v prístupe k starším pracovníkom a dôležitosť dlhšieho zotrvania v práci. Tieto kampane by mali podporovať všetky zainteresované strany vrátane podnikov, vládnych úradov, mimovládnych organizácií a ďalších príslušných zainteresovaných strán;

5.9.2. podpora koncepcie „striebornej ekonomiky“ a súvisiacich príležitostí a výhod.

V Bruseli 25. septembra 2019

Prededa
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Luca JAHIER
