



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 3.3.2004
COM(2004) 146 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU,
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E
AO COMITÉ DAS REGIÕES**

**Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e
retardar a saída do mercado de trabalho**

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU,
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E
AO COMITÉ DAS REGIÕES**

**Aumentar os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e
retardar a saída do mercado de trabalho**

ÍNDICE

Índice	2
Resumo e conclusões	3
1. Introdução	6
2. Progressos no cumprimento das metas de Estocolmo e Barcelona.....	8
3. Emprego dos trabalhadores mais velhos e mutações económicas	10
4. Condições essenciais para a promoção do emprego dos trabalhadores mais velhos .	11
5. Necessidade de medidas drásticas por parte dos Estados-Membros.....	15
6. Parceria social: factor de êxito indispensável	16
7. Apoio da UE ao envelhecimento em actividade	18
Anexo 1: Acção dos parceiros sociais no domínio do envelhecimento activo	19
Anexo 2: Gráficos e quadros	21

Resumo e conclusões

A baixa taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos na Europa representa um desperdício de oportunidades individuais e de potencialidades sociais. O aumento contínuo da longevidade oferece às pessoas maiores possibilidades de realização pessoal durante um período de vida mais longo. No contexto económico global, o aumento das taxas de participação e de emprego dos trabalhadores mais velhos é fundamental para garantir a plena utilização da oferta de mão-de-obra, a fim de apoiar o crescimento económico, as receitas fiscais e os sistemas de protecção social, assegurando em particular pensões de nível adequado, face à prevista redução da população em idade activa. Por outro lado, a aplicação no local de trabalho e no mercado de emprego de práticas laborais que permitam prolongar a vida activa trará benefícios importantes tanto para os trabalhadores como para os empregadores. As políticas públicas podem criar um ambiente favorável, mas as necessárias modificações ao nível da gestão do factor «idade» não se concretizarão nem poderão generalizar-se sem o contributo específico dos parceiros sociais.

A promoção do envelhecimento em actividade reflecte-se nas duas metas complementares que a União Europeia se atribuiu. O Conselho Europeu de Estocolmo, de 2001, decidiu estabelecer um objectivo comunitário de elevar para 50% até 2010 a taxa de emprego da população da UE na faixa etária de 55-64 anos. Por sua vez, em 2002, o Conselho Europeu de Barcelona concluiu que «deverá ter-se como objectivo, até 2010, um aumento gradual de cerca de 5 anos na idade média efectiva em que as pessoas deixam de trabalhar na União Europeia».

Aproximámo-nos das metas de Estocolmo e Barcelona, mas não o bastante

Em 2002, o emprego dos trabalhadores mais velhos aumentou significativamente de 5,4%, o que contribuiu para um crescimento da taxa de emprego (de homens e mulheres) de 1,3 pontos percentuais em apenas um ano. Esta evolução não foi observada nas actividades económicas em declínio, mas sim nos sectores em expansão. No período de 1997 a 2002, o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos foi sensivelmente idêntico ao da taxa de emprego global. A idade de saída do mercado de trabalho registou um aumento de 0,4 anos entre 2001 e 2002 em todo o território da UE, embora se verificassem diferenças consideráveis entre os diversos Estados-Membros. Não é possível analisar a evolução da idade de saída do mercado de trabalho antes de 2001, uma vez que só estão disponíveis dados a partir desse ano.

Não obstante esta evolução positiva, a UE está ainda muito aquém dos dois objectivos fixados e terão de ser envidados esforços acrescidos para que possam ser realizados os progressos necessários com vista à consecução dos mesmos. Refira-se, em particular, que apesar das recentes melhorias a taxa de emprego das mulheres de 55-64 anos atinge apenas os 30%.

Os Estados-Membros devem tomar medidas drásticas

Face ao envelhecimento e à futura diminuição da população em idade activa, importa reconhecer a importância real dos trabalhadores mais velhos enquanto componente essencial da oferta de mão-de-obra e factor fundamental do desenvolvimento sustentável da União Europeia. A reforma antecipada, embora possa ser considerada pelas empresas, pelos trabalhadores e pelos sindicatos como um meio útil de atenuar o impacto negativo das reduções de mão-de-obra, conduz a uma perda prematura e permanente de capital humano. São, pois, fundamentais políticas que permitam manter a oferta de mão-de-obra e garantir a empregabilidade, mesmo em períodos de lento crescimento do emprego. As medidas políticas

aplicadas devem ter como princípio orientador a adopção de uma abordagem preventiva baseada na mobilização do pleno potencial das pessoas de todas as idades, numa perspectiva de ciclo de vida.

Em consonância com a Estratégia Europeia de Emprego e as Orientações Gerais para as Políticas Económicas, os Estados-Membros devem definir e aplicar estratégias globais em prol do envelhecimento activo que contemplem os principais factores da manutenção do emprego dos trabalhadores mais velhos: incentivos financeiros que desencorajem a reforma antecipada e tornem o trabalho compensador, acesso à formação e a estratégias de aprendizagem ao longo da vida, bem como políticas laborais activas eficazes, boas condições de trabalho - principalmente em termos de saúde e segurança - conducentes à manutenção do emprego, fórmulas de trabalho flexíveis (incluindo trabalho a tempo parcial e possibilidades de interrupção de carreira) e disponibilidade de serviços de acolhimento e prestação de cuidados. Como é evidente, os incentivos à permanência dos trabalhadores mais velhos na vida activa devem traduzir-se em perspectivas reais de emprego. Estes factores são também destacados no relatório do Grupo de Missão para o Emprego presidido por Wim Kok.

Os parceiros sociais têm um contributo importante a dar para encorajar as empresas a adoptar uma abordagem prospectiva e facilitar o prolongamento e a melhoria da vida profissional

O envelhecimento em actividade é um objectivo que beneficia tanto os empregadores como os trabalhadores. Os esforços desenvolvidos pelos Estados-Membros no sentido de dar aos trabalhadores as condições que lhes permitam continuar a trabalhar à medida que envelhecem só terão êxito se os parceiros sociais estiverem também fortemente empenhados no mesmo objectivo.

O reconhecimento da evolução demográfica e da necessidade de preservar as competências e a experiência está a conduzir a uma alteração de perspectivas por parte dos parceiros sociais. Todavia, é imprescindível que estes participem e se empenhem com maior determinação na definição e aplicação de estratégias globais em matéria de envelhecimento activo. Os parceiros sociais têm uma função particularmente importante a desempenhar através da negociação colectiva sobre questões interrelacionadas, como o reexame da ponderação da componente de antiguidade nas remunerações para que estas reflectam com maior precisão produtividade e desempenhos, a organização do trabalho e a melhoria da segurança e das condições de trabalho, a aprendizagem ao longo da vida (em particular a formação no local de trabalho), a eliminação dos incentivos à reforma antecipada, o aumento dos direitos de pensão para as pessoas que permanecem no emprego durante mais tempo e a aplicação de regimes de reforma flexíveis que combinem a reforma progressiva e o trabalho a tempo parcial. Os parceiros sociais podem também promover boas práticas em matéria de gestão da idade.

Em certos Estados-Membros são já visíveis alguns progressos, que importa agora ampliar e consolidar. Os parceiros sociais a nível europeu podem apoiar e incentivar esta evolução.

A UE apoia o envelhecimento em actividade

As políticas e acções desenvolvidas ao nível da UE contribuem para a promoção do envelhecimento activo mediante a coordenação política, o intercâmbio de experiências e boas práticas e os instrumentos financeiros existentes. A Estratégia Europeia de Emprego e as Orientações Gerais para as Políticas Económicas estabeleceram o quadro político em que se devem inserir as estratégias globais de incentivo ao prolongamento da vida activa ao nível da UE e dos Estados-Membros, que constitui também um dos objectivos centrais do método

aberto de coordenação no domínio das pensões. O envelhecimento em actividade conta com um apoio cada vez maior do FSE e deveria ser plenamente integrado nas prioridades dos fundos estruturais em matéria de recursos humanos no próximo período de programação.

1. INTRODUÇÃO

No seu relatório de síntese ao Conselho Europeu da Primavera de 2004¹, a Comissão identificou o envelhecimento activo como um dos três domínios prioritários em que é necessária uma intervenção rápida para se atingirem os objectivos da estratégia de Lisboa.

Ao nível comunitário, a promoção do envelhecimento em actividade reflecte-se nas duas metas complementares que a União Europeia se atribuiu. O Conselho Europeu de Estocolmo, de Março de 2001, decidiu definir um objectivo comunitário de elevar para 50% até 2010 a taxa de emprego da população da UE na faixa etária de 55-64 anos. Por sua vez, em Março de 2002 o Conselho Europeu de Barcelona concluiu que «deverá ter-se como objectivo, até 2010, um aumento gradual de cerca de 5 anos na idade média efectiva em que as pessoas deixam de trabalhar na União Europeia». Estes objectivos fazem parte integrante da Estratégia Europeia de Emprego.

A presente comunicação visa dinamizar os debates sobre os progressos registados na consecução dos objectivos de Estocolmo e Barcelona e pôr em destaque o papel dos governos e dos parceiros sociais na promoção do envelhecimento activo. No relatório da Primavera de 2004, a Comissão convidou os parceiros sociais a concretizar o seu compromisso em prol de uma nova parceria europeia para a mudança, a fim de apoiar o crescimento e incrementar o emprego e a produtividade. O envelhecimento activo deve ser um elemento-chave dessa parceria e um tema central dos debates da próxima Cimeira Social Tripartida, que terá lugar nas vésperas do Conselho Europeu da Primavera de 2004. A presente comunicação responde igualmente ao pedido formulado pelo Conselho Europeu de Barcelona no sentido de que os progressos neste domínio sejam analisados anualmente, antes de cada Conselho Europeu da Primavera (Conclusões do Conselho Europeu de Barcelona, nº 32, última frase).

Previamente à presente comunicação, o relatório conjunto intitulado «Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade», apresentado ao Conselho Europeu de Barcelona (Questões económicas e sociais) em 2002, constituiu uma primeira avaliação das políticas europeias em matéria de envelhecimento activo. A este relatório conjunto seguiu-se, em 2003, um primeiro estudo analítico sobre as metas de Estocolmo e Barcelona².

A baixa taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos na Europa representa um desperdício de oportunidades individuais e de potencialidades sociais. Esta perda torna-se cada vez mais insustentável à medida que a esperança de vida continua a aumentar e que o envelhecimento da geração do «baby-boom» provoca uma enorme expansão da proporção das pessoas de 55-64 anos na população total. O prolongamento contínuo da longevidade oferece às pessoas maiores oportunidades de realização pessoal durante um período de vida mais longo. Todavia, se não existirem possibilidades suficientes de participação no emprego, a qualidade de vida ficará aquém do seu nível potencial.

¹ COM(2004) 29, «Concretizar Lisboa – Reformas para a União alargada», Relatório da Comissão ao Conselho Europeu da Primavera.

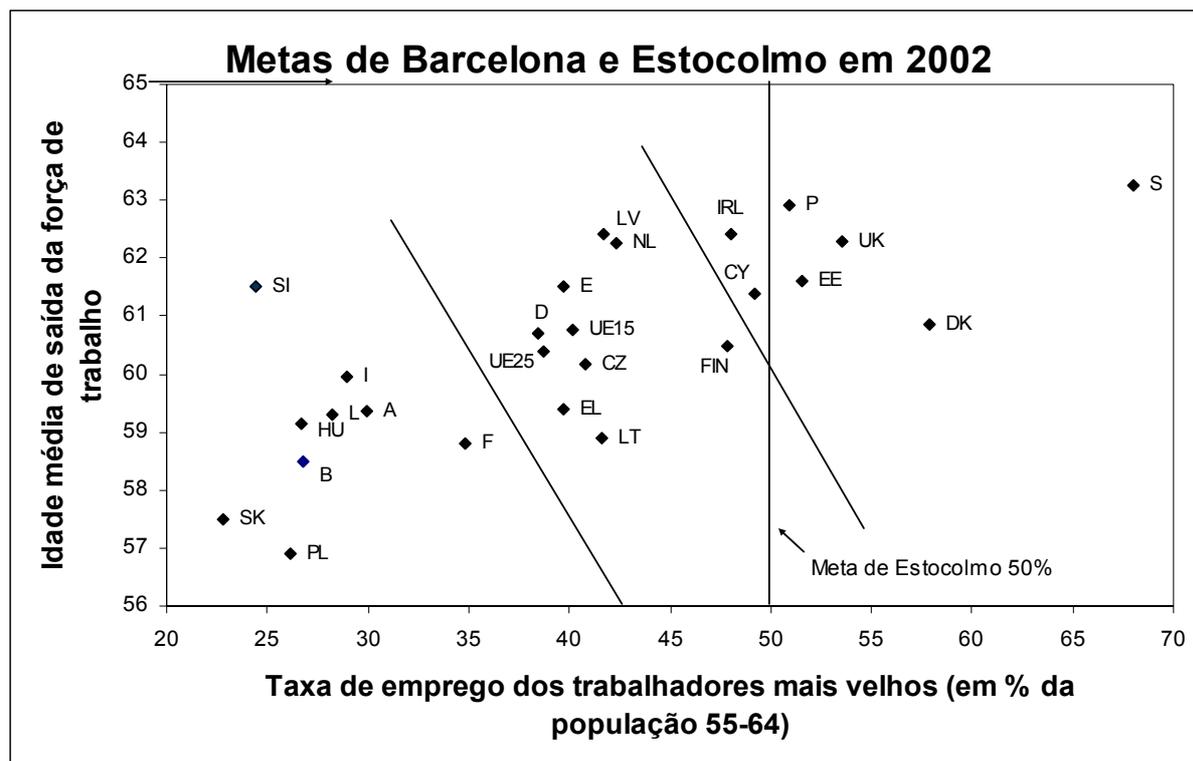
² SEC(2003) 429, «*The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market*» (Metas de Estocolmo e Barcelona: Aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e retardar a saída do mercado de trabalho), documento de trabalho dos serviços da Comissão. Para uma análise mais exaustiva dos diversos aspectos do mercado de trabalho relacionados com os trabalhadores mais velhos, ver capítulo 5 do relatório «*Employment in Europe*» de 2003.

No contexto económico global, o aumento das taxas de participação e de emprego dos trabalhadores mais velhos é fundamental para garantir a plena utilização da oferta de mão-de-obra a fim de apoiar o crescimento económico, as receitas fiscais e os sistemas de protecção social, designadamente para assegurar pensões de nível adequado, face à prevista redução da população em idade activa. Até 2030, a população com mais de 65 anos atingirá os 110 milhões na UE25, em comparação com 71 milhões em 2000, e a população em idade activa, que actualmente ascende a 303 milhões, não ultrapassará os 280 milhões de pessoas. Esta evolução tem efeitos directos na capacidade de garantir um crescimento económico sustentado a longo prazo. O crescimento médio do PIB *per capita* na UE registará uma desaceleração significativa entre 2010 e 2030, a menos que se consigam atingir taxas de emprego superiores ao objectivo geral de 70% e melhorias significativas da produtividade.

Para melhorar os desempenhos ao nível do emprego e atingir a taxa de emprego global de 70%, é fundamental realizar progressos no sentido da concretização das metas de Estocolmo e de Barcelona. As práticas aplicadas no mercado laboral e no local de trabalho devem ter em conta o facto de que as pessoas com 50 ou mais anos passarão a constituir uma proporção bastante maior da mão-de-obra potencial, ao passo que o grupo de jovens que entram no mercado de trabalho irá diminuir. É urgente e prioritário modificar as atitudes e as expectativas dos trabalhadores e dos empregadores. Se não forem tomadas medidas drásticas, em consonância com a Estratégia Europeia de Emprego e as Orientações Gerais para as Políticas Económicas, será impossível alcançar os objectivos comunitários no domínio do emprego.

2. PROGRESSOS NO CUMPRIMENTO DAS METAS DE ESTOCOLMO E BARCELONA

As metas de Estocolmo e de Barcelona são complementares, na medida em que ambas preconizam o aumento da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Como o gráfico indica, os países em que as taxas de emprego destes trabalhadores atingem níveis mais importantes são também, regra geral, os que apresentam idades médias de saída do mercado de trabalho mais elevadas.



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, médias anuais.

Notas: Idade média de abandono da força de trabalho: não existem dados para MT; dados provisórios para PL; dados de 2001 para EL, LV, LT e SI.

Em 2002, um primeiro grupo de países, grupo I, parece estar próximo, ou mesmo acima, da meta de Estocolmo. Encontram-se nesse grupo a Suécia, a Dinamarca, o Reino Unido, a Estónia, a Irlanda, Chipre e Portugal. Um segundo grupo de países, grupo II, no qual se incluem a Eslováquia, a Eslovénia, a Polónia, a Bélgica, a Hungria, o Luxemburgo, a Itália, a Áustria e a França, suscita especial preocupação, uma vez que a percentagem de trabalhadores mais velhos activos é inferior a 35%. Há também um grupo intermédio, o grupo III, constituído pela Alemanha, República Checa, Finlândia, Lituânia, Espanha, Países Baixos, Grécia e Letónia, países estes que se encontram próximo da média da UE³. Alguns países deste último grupo conseguiram nos últimos anos aumentos substanciais das taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos.

³ Em relação a Malta, não estão disponíveis dados relativos à idade média de abandono da força de trabalho. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos foi de 30,3% em 2002.

Os novos Estados-Membros estão dispersos pelos três grupos, embora os países maiores se encontrem no grupo II. Em 2002, a média da UE25 era de 38,7%, ou seja, inferior à média de 40,1% da UE15.

Na UE15, a diferença entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens mais velhos - respectivamente 30,5% e 50,1% - é bastante marcada. Em três países (EL, E e IRL) esta diferença excede os 30 pontos percentuais (Anexo 2, quadro 1).

No que respeita à idade média de abandono do mercado de trabalho, os valores registados nos diversos países apresentam diferenças muito significativas, oscilando entre 56,9 na Polónia e 63,2 na Suécia (Anexo 2, quadro 1). Os Estados-Membros com resultados menos satisfatórios a este nível são também aqueles em que se registam taxas de emprego mais baixas. A diferença entre a idade média de saída das mulheres e dos homens é pequena, apesar da diferença substancial nas taxas de emprego. Isto deve-se ao facto de que, embora muito mais mulheres do que homens nunca tenham entrado no mercado laboral, o grupo mais reduzido de mulheres presentes na força de trabalho tende a abandonar a vida activa com a mesma idade do que os homens.

No entanto, os valores relativos à idade de abandono devem também ser analisados em função do período de permanência na força de trabalho. Assim, embora ao nível da UE a idade média de saída dos trabalhadores pouco qualificados seja cerca de três anos mais baixa do que a dos trabalhadores altamente qualificados, isto é compensado pelo facto de os primeiros terem entrado na vida activa também três anos mais cedo (Anexo 2, gráfico 2).

No conjunto da UE15, os progressos da década de 90 foram lentos, mas nos últimos anos o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos acelerou, ultrapassando mesmo o crescimento da taxa de emprego da população em idade activa. Nos novos Estados-Membros, verificou-se, no final da década de 90, uma deterioração das taxas de emprego, tanto da população em idade activa como dos trabalhadores mais velhos. A ulterior melhoria da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos apenas parcialmente compensou essa deterioração, tendo a taxa de emprego global continuado a diminuir (Anexo 2, quadro 3).

Entre 2001 e 2002, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos aumentou 1,3 pontos percentuais, atingindo 40,1%. O emprego dos trabalhadores mais velhos é responsável por 80% do aumento total do emprego em 2002. De um modo geral, conseguiram-se progressos nos países com as taxas iniciais mais baixas e mais elevadas e apenas três países – Dinamarca, Eslovénia e Polónia – registaram uma diminuição da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos. Contudo, enquanto a Dinamarca cumpre já, com uma ampla margem, o objectivo de Estocolmo, esta diminuição é particularmente preocupante nos dois outros países, que tinham já à partida taxas muito baixas.

O aumento da idade média de abandono da força de trabalho⁴, que passou na UE15 de 60,4 anos em 2001 para 60,8 anos em 2002, e de 60 para 60,4 durante o mesmo período na UE25, está em sintonia com a melhoria da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (Anexo 2, quadro 2). Seria prematuro interpretar o aumento da idade de abandono como forte indício de

⁴ Os valores relativos à idade média de abandono em 2001 e 2002 foram revistos para ter em conta novos dados apresentados pelos Estados-Membros e algumas adaptações técnicas. Para uma descrição pormenorizada da metodologia de cálculo da idade média de abandono da força de trabalho, ver o relatório «*Employment in Europe*» de 2003, anexo 5.1, ou consultar o seguinte sítio Internet: http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

uma tendência positiva, uma vez que os dados disponíveis abrangem apenas um período de dois anos⁵.

É ainda demasiado cedo para avaliar o impacto das reformas recentemente aplicadas pelos Estados-Membros ou para determinar se as recentes melhorias são sustentáveis a longo prazo. Como salientado no relatório da Primavera de 2004, apesar dos progressos ultimamente registados, a UE está ainda muito aquém das metas de Estocolmo e Barcelona e a tendência a longo prazo no que respeita à taxa de emprego dos trabalhadores de 55-64 anos é preocupante.

3. EMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS E MUTAÇÕES ECONÓMICAS

No final da década de 70 e durante a década de 80, perante a situação de desemprego galopante (mesmo do desemprego juvenil) e a reestruturação das indústrias tradicionais, tornou-se prática corrente nas empresas proceder a ajustamentos da força de trabalho mediante o recurso a regimes de reforma antecipada. Certos regimes de transferência social foram também utilizados *de facto* como regimes de reforma antecipada. A este respeito, importa clarificar um certo número de questões.

Em primeiro lugar, os regimes de reforma antecipada são respostas de curto prazo a recessões económicas e a reestruturações de empresas. Estes regimes oferecem perspectivas limitadas, dado que implicam uma perda permanente de capital humano e de potencial de crescimento económico. Para os trabalhadores mais velhos, tal como para a economia em geral, uma participação mais longa no mercado de trabalho permite tirar pleno partido das vantagens do aumento da esperança de vida. Se a qualidade do trabalho for adequada, o vínculo ao mercado laboral pode melhorar o nível de vida deste grupo de pessoas e diminuir a exclusão social. O abandono do mercado de trabalho será dificilmente reversível quando as condições de crescimento e de emprego forem restabelecidas. Tendo isto em conta, é importante conseguir uma mudança de rumo na abordagem política no sentido de se incentivar os trabalhadores mais velhos a permanecer na vida activa, designadamente mediante a reforma dos incentivos ao trabalho e das regras de elegibilidade e acesso à reforma antecipada e a outras prestações. Ao mesmo tempo, é fundamental criar incentivos adequados à aprendizagem ao longo da vida e definir políticas de trabalho activas eficazes, a fim de preservar a oferta de mão-de-obra e garantir a empregabilidade a longo prazo.

Em segundo lugar, não há provas de que os trabalhadores mais velhos não possam participar plenamente no crescimento do emprego nos sectores em expansão. Na maior parte dos sectores de serviços, o crescimento do emprego dos trabalhadores mais velhos suplantou o dos trabalhadores mais jovens no período de 1998-2002. Concretamente, esse crescimento foi relativamente mais forte nos sectores «Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas», «Saúde e acção social» e «Educação» (Anexo 2, gráfico 3). Como é evidente, não se pode falar aqui de actividades económicas em declínio. Actualmente, e com a única excepção da «Agricultura», os trabalhadores mais velhos não estão concentrados nos sectores em declínio, pelo menos ao nível da UE⁶.

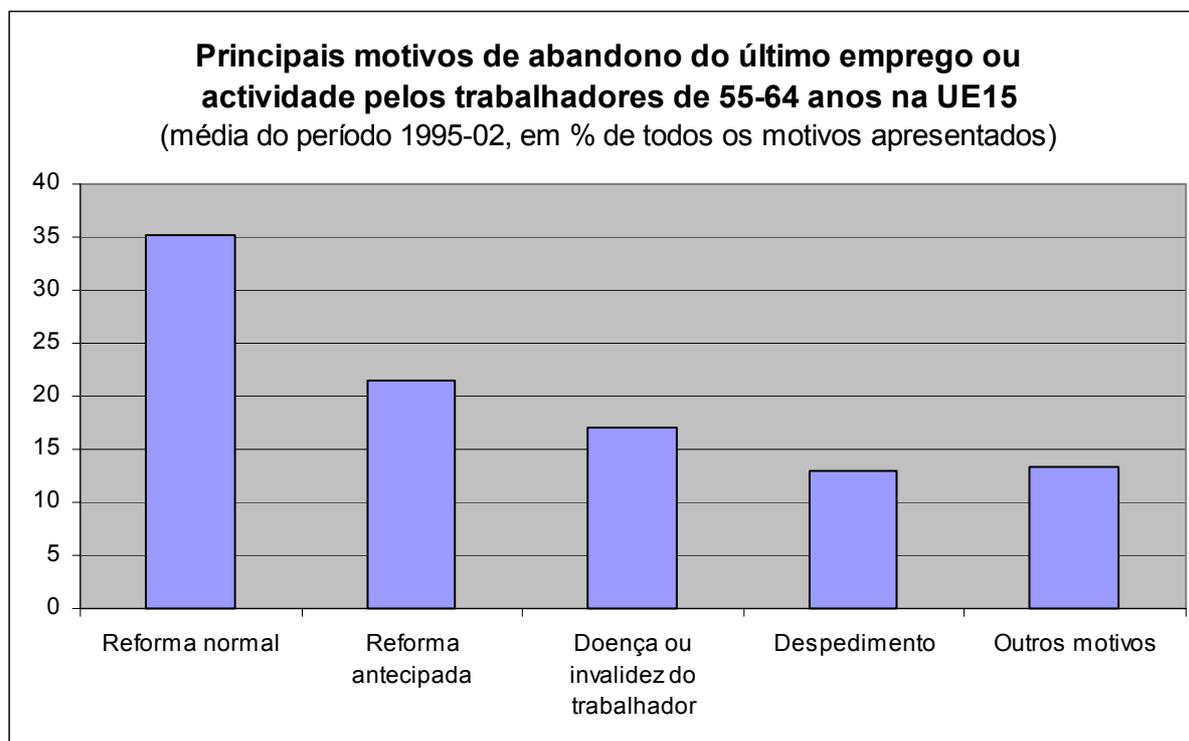
⁵ O cálculo da idade média de abandono da força de trabalho baseia-se nas definições de emprego e desemprego utilizadas pela OIT, que abrangem as evoluções do emprego a curto prazo. Assim, os escassos resultados actualmente disponíveis (dois anos) não podem ser considerados suficientes, quer em número quer em termos de estabilidade, para permitir elaborar previsões significativas.

⁶ Para uma análise mais completa, ver o relatório «*Employment in Europe*» de 2003, capítulo 5.

Em terceiro lugar, não está comprovado que os trabalhadores mais velhos e os jovens trabalhadores se substituam mutuamente. O facto de a saída de trabalhadores mais velhos (55-64) e a entrada de jovens trabalhadores (15-24) não ocorrer nos mesmos sectores indica que não é esse o caso. As modificações na estrutura sectorial específica do emprego nestas duas faixas etárias, bem como as taxas de crescimento absolutas registadas ao longo dos últimos anos, mostram que a variação positiva ou negativa do emprego é geralmente a mesma, embora em diversos graus, para os trabalhadores mais jovens e mais velhos – salvo no sector «Indústrias transformadoras» (Anexo 2, gráfico 3). Por outro lado, a experiência de diversos Estados-Membros demonstra que o crescimento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos acompanha de perto o crescimento da taxa de emprego dos trabalhadores mais jovens (Anexo 2, gráfico 4). Em vários novos Estados-Membros a situação é mais complexa, uma vez que nos últimos cinco anos se registaram reduções importantes das taxas de emprego dos jovens trabalhadores em resultado da recessão dos mercados de trabalho.

4. CONDIÇÕES ESSENCIAIS PARA A PROMOÇÃO DO EMPREGO DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS

Os dados disponíveis mostram que é possível aumentar a participação na força de trabalho e as taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos quando as políticas aplicadas e as condições do mercado de trabalho são adequadas: o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e o prolongamento da idade média de abandono do mercado de trabalho não são apenas resultado do crescimento global do emprego nos Estados-Membros. Com efeito, conseguiram-se progressos significativos em termos de crescimento das taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos mesmo em Estados-Membros onde o crescimento global do emprego é lento. São necessárias condições macroeconómicas sólidas para manter níveis de emprego elevados, mas o mercado de trabalho deve oferecer condições específicas para incentivar o prolongamento da vida activa.



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.

Incentivos financeiros adequados

Cerca de um terço das pessoas inactivas de 55-64 anos indicam como principal motivo para a saída do último emprego ou actividade a reforma normal, mas mais de 20%, ou seja, uma média anual de 3 milhões de pessoas, indicam como principal motivo a reforma antecipada. Estes resultados põem em relevo a importância de modificar os regimes de reforma antecipada e, de um modo mais geral, de se proceder a uma revisão dos **incentivos financeiros**, assegurando igualmente a devida aplicação de outros regimes de prestações (desemprego de longa duração, doença prolongada e invalidez, por exemplo, que podem constituir vias alternativas ao abandono do mercado de trabalho), de modo a garantir que seja financeiramente vantajoso permanecer no mercado de trabalho⁷.

Boas condições de saúde e segurança no trabalho

A doença prolongada e a invalidez são o segundo motivo mais frequentemente indicado para o abandono do emprego por parte dos trabalhadores mais velhos. Além disso, a taxa normalizada de prevalência dos problemas de saúde relacionados com o trabalho aumenta com a idade. Estes dados apontam claramente para o papel central das questões de **saúde e segurança** no que respeita ao bem-estar dos trabalhadores mais velhos e à sua capacidade de permanecerem na vida activa. Tais questões são também importantes para evitar perdas de produtividade indesejáveis resultantes de um aumento do número de dias de trabalho perdidos.

Formas flexíveis de organização do trabalho

As **formas flexíveis de organização do trabalho** são uma outra componente das condições de trabalho susceptível de promover a permanência dos trabalhadores mais velhos no emprego. Inquéritos realizados a nível nacional demonstram que uma proporção significativa dos trabalhadores mais velhos preferiria um processo progressivo de passagem à reforma, sobretudo por razões de saúde relacionadas com o envelhecimento⁸. Entre 2001 e 2002, o forte crescimento das taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos esteve associado, na maior parte dos Estados-Membros, a um aumento da proporção de trabalhadores a tempo parcial. Durante o período de 1997-2002, 36% dos empregos criados para os trabalhadores mais velhos são imputáveis ao crescimento do emprego a tempo parcial, o que conduziu a um aumento da proporção destes trabalhadores no trabalho a tempo parcial. Em vez de um acontecimento pontual, a passagem à reforma deveria tornar-se um processo no âmbito do qual as pessoas decidem reduzir progressivamente o seu horário de trabalho. A reforma a tempo parcial é uma opção que merece maior atenção do que a que actualmente recebe.

Empregos e actividades diferentes requerem também níveis diferentes de esforço físico ou mental. À medida que os trabalhadores envelhecem, deveria ser-lhes dada a possibilidade de ocuparem os postos de trabalho mais adaptados às suas capacidades físicas e intelectuais. Deveriam também poder optar pelo emprego a tempo parcial ou, pelo menos, por uma redução do seu horário de trabalho.

⁷ Para uma avaliação completa das reformas dos sistemas de protecção social, ver o próximo relatório do Comité da Protecção Social «*Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems*».

⁸ A título de exemplo, um estudo recente realizado no Reino Unido (Humphrey et. al., 2003, «*Factors affecting the labour force participation of older workers*», *DWP Research Report 200*) mostra que perto de um terço dos trabalhadores com 50-69 anos deseja passar progressivamente à reforma mediante a redução do horário de trabalho.

O emprego por conta própria pode também constituir, para os trabalhadores mais velhos, uma alternativa ao trabalho a tempo parcial. Esta opção parecer adequar-se particularmente aos trabalhadores com 50 ou mais anos: em 2002, o trabalho por conta própria aumentou cerca de 3% neste grupo etário, mas apenas 0,3% para os trabalhadores na faixa etária mais produtiva.

Acesso permanente à formação

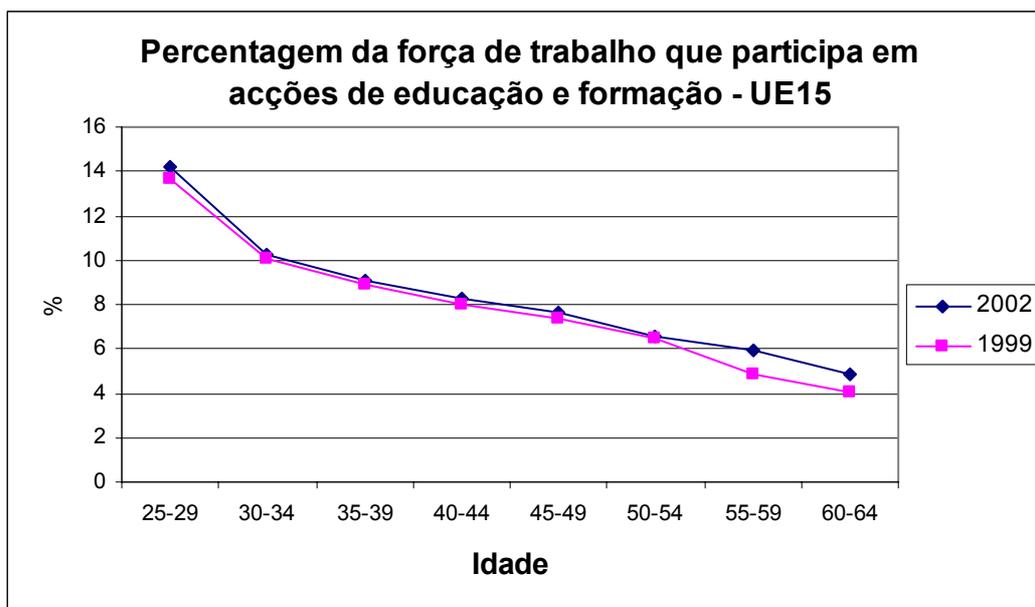
Existe uma estreita correlação entre, por um lado, a manutenção dos postos de trabalho e os níveis de emprego dos trabalhadores mais velhos e, por outro, os níveis de **formação** que recebem e as suas habilitações iniciais. Existe também uma forte ligação entre o nível de habilitações escolares e a qualidade do emprego em termos de remuneração e condições de trabalho. Não há provas empíricas de que os trabalhadores mais velhos sejam mais ou menos produtivos do que os outros grupos etários. O potencial de produtividade destes trabalhadores não é prejudicado pela idade, mas sim pelo facto de as competências se tornarem obsoletas - o que pode ser corrigido através da formação⁹. O *know-how* dos trabalhadores mais velhos constitui um recurso inestimável para os empregadores. A formação permite também que os trabalhadores actualizem as suas competências e reforcem a sua posição no mercado de trabalho, especialmente através do desenvolvimento de competências que lhes permitam tirar pleno partido das tecnologias da informação e comunicação.

Neste contexto, e tal como acontece nos outros grupos etários, é importante reconhecer que o desafio não reside apenas na necessidade de aumentar a participação na formação profissional, mas também na de melhorar o nível geral de conhecimentos e competências das pessoas mais velhas.

Os trabalhadores mais velhos recebem menos formação do que os restantes grupos etários. A percentagem da força de trabalho que participa em acções de educação e formação diminui com a idade, e esta tendência começa muito cedo na vida profissional. A fim de aumentar o nível de formação dos trabalhadores mais velhos, torna-se por isso essencial inverter esta tendência **a partir de uma fase muito precoce da vida**: só a aprendizagem ao longo da vida pode garantir às futuras gerações de trabalhadores mais velhos as competências necessárias para se adaptarem às mutações do mercado de trabalho. O gráfico seguinte mostra que a percentagem da força de trabalho que participa em acções de educação e formação aumentou apenas ligeiramente nos últimos anos em todos os grupos etários, e esses progressos são demasiado lentos¹⁰.

⁹ O inquérito internacional sobre a literacia dos adultos (IALS), da OCDE, fornece provas empíricas importantes da relação entre a idade, a produtividade e a formação. A análise sugere que as competências de literacia medidas pelo IALS são um factor determinante da produtividade dos trabalhadores e que estas competências melhoram com a prática e se deterioram se não forem utilizadas.

¹⁰ O Gráfico 7 do anexo 2 contém dados relativos a 2002 discriminados por sexo.



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.

Políticas activas de mercado de trabalho

Para garantir que as pessoas possam permanecer durante mais tempo no emprego, é fundamental antecipar a mudança e gerir com êxito a reestruturação económica. Os trabalhadores mais velhos, em particular, correm grande risco de saída do mercado de trabalho em caso de reestruturação ou redução dos efectivos das empresas. Esta situação requer **políticas activas de mercado de trabalho** reforçadas, no sentido de prevenir o desemprego e ajudar os trabalhadores mais velhos que vão perder os respectivos postos de trabalho a permanecer no mercado laboral e encontrar um novo emprego. Neste contexto, assumem importância crucial abordagens personalizadas que permitam ir ao encontro das necessidades individuais, designadamente através de serviços de orientação, medidas de formação específica e sistemas de colocação externa. Por outro lado, importa evitar que as prestações de desemprego sejam utilizadas como alternativa à reforma antecipada dos trabalhadores mais velhos. Esta substituição de um regime de prestações por outro deve ser combatida mediante a activação dos regimes de prestações, o apoio à contratação das pessoas mais velhas em situação de desemprego mantendo o direito a prestações de desemprego e a disponibilização de serviços de orientação que incentivem a transição para outro emprego ou para o trabalho por conta própria.

Melhoria da qualidade do emprego

A saúde e segurança no trabalho, a organização do trabalho e a formação são três dimensões cruciais da **qualidade do emprego**¹¹. Como indicado no relatório *Employment in Europe 2002*, a qualidade do emprego é, regra geral, um factor fundamental para voltar a atrair ao mercado de trabalho as pessoas mais velhas, bem como as pessoas com responsabilidades de cuidados. Ao mesmo tempo, o abandono do mercado laboral pelos trabalhadores mais velhos que ocupam empregos de baixa qualidade é quatro vezes superior ao dos seus homólogos em empregos de qualidade mais elevada, mas também mais de duas vezes superior ao das pessoas mais jovens em empregos de baixa qualidade. Em especial, para que as disposições

¹¹ COM(2003) 728, «Melhorar a qualidade do emprego: análise dos progressos recentes».

contratuais flexíveis possam ajudar os trabalhadores a permanecer ou reintegrar o mercado de trabalho, devem ser acompanhadas de medidas de formação contínua ou prever oportunidades de progressão na carreira.

5. NECESSIDADE DE MEDIDAS DRÁSTICAS POR PARTE DOS ESTADOS-MEMBROS

Os principais factores identificados na secção anterior¹² reflectem-se igualmente no quadro político definido pelas novas Orientações Europeias para o Emprego (2003), em particular a orientação específica nº 5, e nas Orientações Gerais para as Políticas Económicas (orientações 4-8). O recente relatório do Grupo de Missão para o Emprego¹³ estabeleceu prioridades claras para a acção futura, instando os Estados-Membros e os parceiros sociais a definirem uma política global em prol do envelhecimento em actividade centrada nos elementos seguidamente enumerados.

- Fornecer incentivos para os trabalhadores passarem à reforma mais tarde e de modo mais progressivo e para os empregadores recrutarem e manterem ao serviço trabalhadores mais velhos, mediante a reforma dos regimes de pensões e a criação de condições que tornem compensador o prosseguimento da vida profissional.
- Promover o acesso à formação e a outras medidas activas do mercado de trabalho para todos, independentemente da idade, e definir estratégias de aprendizagem ao longo da vida que prevejam, em especial, a formação dos trabalhadores mais velhos no local de trabalho.
- Promover condições de trabalho conducentes à permanência no emprego, por exemplo mediante o reconhecimento da importância especial de que se revestem as questões de saúde e segurança no trabalho, bem como formas inovadoras e flexíveis de organização do trabalho ao longo da vida profissional, incluindo o trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira.

Quando da concepção e aplicação de uma estratégia global de envelhecimento activo desta natureza, importa prestar especial atenção à necessidade de aumentar a taxa de emprego das mulheres de 55 a 64 anos e de as conservar durante mais tempo na força de trabalho. Tais esforços deveriam ter em conta os incentivos específicos susceptíveis de desempenhar um papel particularmente importante para as mulheres, como a redução das disparidades salariais entre os géneros e o fornecimento de estruturas adequadas de acolhimento e prestação de cuidados para pessoas de todas as idades.

O relatório do Grupo de Missão para o Emprego sublinha a importância de uma mudança radical das medidas políticas, que conduza ao abandono da cultura de reforma antecipada e à adopção de políticas globais de envelhecimento activo, em sintonia com as Orientações para o Emprego. O relatório indica igualmente que o desafio não consiste apenas em conseguir que uma proporção mais elevada de pessoas actualmente no grupo etário de 55-64 anos se mantenha activa, mas também em melhorar a empregabilidade das pessoas que se encontram agora na faixa dos 40 e 50 anos. Para aumentar a participação dos trabalhadores mais velhos é necessário fazer evoluir a atitude e as expectativas dos empregadores e dos trabalhadores, desde o início da sua vida activa.

¹² Ver também o relatório conjunto da Comissão e do Conselho «Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade», de Março de 2002.

¹³ «*Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*» relatório do Grupo de Missão presidido por Wim Kok, Novembro de 2003.

O Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2004 apresenta uma avaliação da execução da orientação específica relativa ao envelhecimento, indicando nomeadamente que se trata de um fenómeno que afecta todas as gerações, e não apenas as pessoas que atingiram uma certa idade. Mobilizar plenamente o potencial das pessoas de todas as idades ao longo de todo o ciclo da vida constitui o princípio geral da estratégia da União relativa ao envelhecimento da força de trabalho. Os trabalhadores mais velhos devem ser vistos não como mais um grupo vulnerável ao qual se deve prestar atenção especial, mas sim como um elemento central da oferta de mão-de-obra e um factor-chave do desenvolvimento sustentável da União Europeia.

Os Estados-Membros inspiram-se cada vez mais nesta abordagem para elaborarem e aplicarem as suas estratégias em matéria de envelhecimento (Suécia, Reino Unido, Dinamarca e Finlândia, por exemplo). Vários Estados-Membros aplicam actualmente estratégias globais no domínio do envelhecimento e alguns estabeleceram metas nacionais para o aumento da idade média de saída do mercado de trabalho (França, Finlândia e Portugal). Os Estados-Membros estão a pôr em prática uma vasta gama de medidas centradas na reforma das pensões, dos sistemas fiscais e dos regimes de prestações. Ao mesmo tempo, prestam também mais atenção à melhoria do acesso à formação e à adaptação das condições e da organização do trabalho, no sentido de responder com maior eficácia às necessidades dos trabalhadores mais velhos. As recentes reformas das pensões prevêm o aumento da idade normal de reforma e medidas de desincentivo da reforma antecipada, favorecendo simultaneamente a reforma flexível.

6. PARCERIA SOCIAL: FACTOR DE ÊXITO INDISPENSÁVEL

Uma sociedade e uma economia em que os trabalhadores mais velhos desempenhem um papel mais activo no mercado de trabalho trarão benefícios tanto para os trabalhadores como para os empregadores. A boa concepção das políticas de promoção do envelhecimento em actividade, a sua aceitação pelo público e o êxito da sua aplicação dependerão essencialmente da sensibilização e da participação dos parceiros sociais. Durante muito tempo, os parceiros sociais, sustentados pelo quadro político existente, responderam aos ajustamentos do mercado laboral facilitando a saída antecipada dos trabalhadores mais velhos da força de trabalho. Como sublinhado no relatório do grupo de alto nível responsável pelo estudo das relações laborais e das mutações na UE, a promoção do envelhecimento em actividade com o objectivo de reforçar a capacidade de os trabalhadores mais velhos permanecerem no mercado de trabalho, e de intensificar os incentivos nesse sentido, deve tornar-se uma dimensão essencial das relações laborais. É necessário um empenhamento muito mais forte por parte dos parceiros sociais a fim de facilitar a transição para uma vida profissional mais longa, dotar as pessoas das competências que lhes permitam enfrentar os novos desafios e promover boas práticas entre os empregadores no que respeita à gestão do factor «idade».

A melhor compreensão da evolução demográfica, dos «estrangulamentos» de competências que começam a surgir nas principais indústrias e serviços, da necessidade de garantir uma oferta adequada de mão-de-obra qualificada e adaptável, bem como da importância de desenvolver e preservar as competências e a experiência enquanto condição do crescimento económico, passou a influenciar a reflexão e as atitudes dos parceiros sociais ao longo dos últimos anos, tendo conduzido a uma abordagem mais proactiva da gestão do factor «idade» em certos Estados-Membros e ao nível da UE. Os parceiros sociais dos Estados-Membros menos avançados neste domínio podem retirar ensinamentos destes exemplos positivos.

Todavia, apesar das evoluções recentes, os parceiros sociais deveriam alargar e intensificar os seus esforços, tanto a nível nacional como a nível comunitário, para criar uma nova cultura em matéria de envelhecimento e gestão da mudança. Com efeito, os empregadores continuam ainda, com demasiada frequência, a dar prioridade aos regimes de reforma antecipada.

No contexto da Estratégia Europeia para o Emprego, e em conformidade com as prioridades definidas no relatório da Primavera de 2004 e no relatório do Grupo de Missão para o Emprego (presidido por Wim Kok), a acção futura deverá incluir as seguintes medidas:

a) Fornecer incentivos para os trabalhadores passarem à reforma mais tarde e para os empregadores recrutarem e manterem ao serviço trabalhadores mais velhos.

- Eliminar os incentivos à reforma antecipada, e as modalidades que esta pode revestir, e definir estratégias de saída progressiva do mercado de trabalho que valorizem tanto quanto possível o capital humano que os trabalhadores com experiência representam e estabeleçam incentivos ao prolongamento da actividade profissional no quadro de regimes profissionais de pensão negociados.
- Sensibilizar os empregadores para a questão do envelhecimento por forma a prevenir a discriminação em razão da idade, pondo em destaque as vantagens, para as pessoas e para as empresas, da existência de uma mão-de-obra diversificada em termos de idade.
- Reexaminar a ponderação da componente de antiguidade nas remunerações, a fim de assegurar que estas reflectam melhor produtividade e desempenhos.
- Integrar nos acordos colectivos incentivos à contratação de pessoas mais velhas em situação de desemprego.
- Incentivar a celebração de acordos globais, no quadro da negociação colectiva, que ofereçam a cada trabalhador maiores oportunidades de desenvolvimento da sua empregabilidade e capacidade de adaptação ao longo da vida.

b) Promover o acesso à formação e o investimento na aptidão para o trabalho

- Promover nas PME medidas em prol da adaptabilidade em função da idade, especialmente mediante a utilização em comum das estruturas de apoio à formação e o desenvolvimento de mecanismos de intercâmbio, de modo a tirar pleno partido das oportunidades e ofertas de emprego.
- Reforçar a formação contínua dos trabalhadores mais velhos, em especial os pouco qualificados, a fim de desenvolver ao máximo o seu potencial de trabalho.
- Desenvolver, em colaboração com as autoridades públicas, políticas activas do mercado de trabalho, por exemplo sob a forma de abordagens individualizadas que permitam ir ao encontro das necessidades individuais.

c) Promover condições de trabalho propícias à permanência no emprego

- Redobrar os esforços no sentido de oferecer contratos de trabalho adaptados, sejam estes a tempo parcial ou a termo.

- Adaptar a carga de trabalho, melhorar as condições de trabalho e reforçar as medidas de saúde e segurança em função das necessidades dos trabalhadores mais velhos. Neste contexto, importa facilitar a transição para outras actividades, dentro e fora da empresa, que se coadunem com a idade mais avançada.

7. APOIO DA UE AO ENVELHECIMENTO EM ACTIVIDADE

A Estratégia Europeia de Emprego estabelece o quadro político para a acção futura a nível nacional e comunitário. Em conformidade com as Orientações Europeias para o Emprego, os Estados-Membros devem definir e aplicar estratégias globais para o envelhecimento em actividade que contemplem os principais factores conducentes à permanência dos trabalhadores mais velhos no emprego. Tendo em vista a aplicação a nível nacional, o Grupo de Missão para o Emprego presidido por Wim Kok recomenda no seu relatório que os Estados-Membros estabeleçam metas nacionais que levem em conta as metas acordadas a nível europeu, especialmente no que respeita à taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos e à idade efectiva de saída do mercado de trabalho.

O método aberto de coordenação no domínio das pensões reconhece a importância do prolongamento da vida profissional enquanto elemento importante das estratégias a longo prazo de viabilização das pensões, indicando ao mesmo tempo que o aumento da taxa de emprego não será, em si, suficiente para resolver o problema da sustentabilidade financeira dos regimes de pensões.

O programa de revisão interpares organizado no contexto da Estratégia Europeia de Emprego constitui um instrumento útil para o intercâmbio de experiências e boas práticas tendo em vista a promoção de estratégias em prol do envelhecimento em actividade nos Estados-Membros e a comparação da eficácia das medidas nacionais. O programa global consagrado ao envelhecimento elaborado e aplicado na Finlândia suscitou grande interesse por parte dos Estados-Membros, o que demonstra a importância que estas questões revestem para os Estados-Membros da UE.

A UE apoia igualmente a promoção de políticas de envelhecimento em actividade mediante a identificação e transferência de práticas de gestão da idade bem sucedidas, no quadro da iniciativa EQUAL.

Importa ainda chamar a atenção para o importante contributo que a educação pode prestar no quadro do processo de envelhecimento em actividade, o qual se reflecte no crescente apoio comunitário a projectos dedicados aos desafios e oportunidades existentes no domínio da educação dos trabalhadores mais velhos, levados a cabo no quadro da acção Grundtvig (educação de adultos) do programa comunitário de acção em matéria de educação «Sócrates».

Por último, o FSE apoia as políticas dos Estados-Membros relativas ao envelhecimento em actividade através de dois dos seus domínios de intervenção: desenvolvimento e promoção de políticas activas do mercado de trabalho para combater e prevenir o desemprego e promoção e melhoria de políticas de formação ao longo da vida. A avaliação intercalar do FSE deixou patente uma tendência crescente de apoio a medidas em prol do envelhecimento em actividade, principalmente nos países nórdicos. No próximo período de programação, que terá início em 2007, o apoio ao envelhecimento em actividade deveria ser plenamente integrado nas prioridades dos fundos estruturais em matéria de recursos humanos.

Anexo 1: Acção dos parceiros sociais no domínio do envelhecimento activo

Recentemente, os parceiros sociais começaram a abordar aspectos específicos do envelhecimento activo, tanto nos Estados-Membros como ao nível da União Europeia. Importa referir, em especial, as medidas a seguir descritas.

Na Finlândia, entre 1998 e 2002, foi aplicado, numa base tripartida, um programa global para os trabalhadores mais velhos. Este programa centrava-se numa abordagem dos trabalhadores mais velhos enquanto recurso importante e visava o desenvolvimento da empregabilidade e a melhoria do ambiente de trabalho destas pessoas. Diversos aspectos deste programa serão prosseguidos numa nova geração de programas tripartidos relativos ao bem-estar dos trabalhadores, à melhoria da produtividade e à qualidade da vida profissional.

Nos Países Baixos, cerca de 35% dos acordos colectivos contêm disposições sobre a melhoria da empregabilidade dos trabalhadores mais velhos. Em muitos casos, estão também previstas possibilidades de redução do horário laboral, de diminuição da carga de trabalho e de concessão de períodos de férias mais longos.

Em França, um acordo à escala nacional em matéria de formação profissional inclui disposições relativas a uma auditoria das qualificações dos trabalhadores mais velhos, prevendo também o acesso prioritário ao reconhecimento da experiência profissional. Os acordos territoriais sobre a reestruturação de empresas, que alargam o âmbito dos planos de reconversão efectiva, visam ter em conta de forma mais específica as necessidades dos trabalhadores com experiência profissional.

Na Grécia, os parceiros sociais prevêm tomar medidas para a recolha de fundos destinados a subvencionar o emprego de pessoas que estão perto da idade de reforma.

Na Alemanha, o processo tripartido de Aliança para o Emprego permitiu uma inversão decisiva da tendência para a reforma antecipada no sentido de manter as pessoas no emprego durante mais tempo, e esta evolução está a ser progressivamente integrada nos acordos colectivos.

Na Áustria, a lei sobre os despedimentos, negociada pelos parceiros sociais e aprovada pelo Parlamento, permite aumentar a mobilidade e a flexibilidade no mercado de trabalho e poderá reforçar as possibilidades de reinserção profissional dos trabalhadores mais velhos. Em 1999, foi celebrado um pacto entre o governo, os parceiros sociais e os serviços públicos de emprego, no qual se aborda a questão dos incentivos financeiros à contratação de trabalhadores mais velhos. Têm sido introduzidas progressivamente medidas para esse efeito.

Na Bélgica, os acordos colectivos prevêm a possibilidade de facilitar a transição dos trabalhadores mais velhos para outras oportunidades de emprego (reafecção dentro da empresa, orientação individual, colocação externa, percurso profissional com vista a um novo emprego, etc.) em caso de despedimento resultante de reestruturação das empresas.

Na Dinamarca existem acordos-quadro relativos ao emprego dos trabalhadores mais velhos na administração regional e local, que contribuem para a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho mediante iniciativas como a formação adaptada e a redução progressiva do horário de trabalho.

Na Suécia estão previstas, no âmbito da negociação colectiva, disposições relativas à criação de contas individuais de poupança-formação, que permitirão aos trabalhadores mais velhos investir na formação e actualização das suas competências.

Ao nível europeu, espera-se que as iniciativas seguidamente descritas tenham efeitos positivos em termos de aumento da participação na força de trabalho e do emprego dos trabalhadores mais velhos.

Os parceiros sociais europeus apresentaram recentemente as orientações para a gestão da mudança e das suas consequências sociais. A adaptabilidade das empresas e dos trabalhadores depende da sua capacidade de antecipar, desencadear e absorver as mudanças. Trata-se de um bom ponto de partida para acções futuras, uma vez que os parceiros sociais insistem na importância de preservar e desenvolver as competências e qualificações dos trabalhadores a fim de fomentar a mobilidade interna e externa e assegurar o êxito das empresas.

Os parceiros sociais europeus estabeleceram um quadro de acções respeitantes ao desenvolvimento de qualificações e competências ao longo da vida. Este quadro, aprovado em Março de 2002, sublinha a necessidade de se definirem novas abordagens em matéria de sistemas de aprendizagem e de assegurar que sejam oferecidas oportunidades às pessoas de todas as idades e de ambos os sexos, qualificadas ou não qualificadas. Em Março de 2003 foi apresentado à Cimeira Social tripartida para o Crescimento e o Emprego um primeiro relatório sobre a aplicação deste quadro.

Em conformidade com o programa de trabalho conjunto para 2003-2005, os parceiros sociais europeus encetarão brevemente um debate no intuito de examinarem as possíveis acções conjuntas no domínio do envelhecimento da força de trabalho.

As orientações voluntárias acordadas em Março de 2002 pelos parceiros sociais europeus do sector do comércio para apoiar a diversidade etária neste sector chamam a atenção para a necessidade de se adoptar uma abordagem neutra do ponto de vista da idade no que respeita ao emprego, à contratação, à formação profissional e à repartição das funções nas empresas. Os parceiros sociais têm um papel especial a desempenhar na modificação dos estereótipos ligados à idade ao nível da organização do trabalho.

Anexo 2: Gráficos e quadros

Quadro 1: Metas de Barcelona e Estocolmo (2002)

	Meta de Estocolmo						Meta de Barcelona		
	Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos em 2002			Variação da taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos em 1998-2002			Idade média de saída da força de trabalho em 2002		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homen	Mulheres
B	26,6	36,1	17,5	3,7	3,9	3,5	58,5	58,6	58,4
DK	57,9	64,5	50,4	5,9	3,2	8,4	60,9	61,9	59,8
D	38,6	47,1	30,1	0,9	-0,1	1,8	60,7	61,1	60,3
EL	39,7	56,0	24,4	0,7	0,2	1	.	.	.
E	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2	61,5	61,5	61,5
F	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2	58,8	58,9	58,7
IRL	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7	62,4	62,0	62,8
I	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3	59,9	60,2	59,7
L	28,3	37,9	18,6	3,2	2,7	3,1	59,3	.	.
NL	42,3	54,6	29,9	8,4	7,1	9,6	62,2	62,9	61,6
A	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8	59,3	59,4	59,3
P	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6	62,9	62,8	63,0
FIN	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1	60,5	60,6	60,4
S	68,0	70,4	65,6	5	4,3	5,6	63,2	63,4	63,1
UK	53,5	62,6	44,7	4,5	3,5	5,5	62,3	62,7	61,9
UE15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
UE25	38,7	48,9	29,1	2,9	2,2	3,6	60,4	60,8	60,0
CZ	40,8	57,2	25,9	3,7	4,0	3,0	60,2	62,2	58,4
EE	51,6	58,4	46,5	1,4	-3,6	4,9	61,6	.	.
CY	49,4	67,3	32,1	.	.	.	61,4	.	.
LV	41,7	50,5	35,2	5,4	2,4	7,7	.	.	.
LT	41,6	51,5	34,1	1,1	-5,5	6,2	.	.	.
HU	26,6	36,7	18,5	9,3	9,7	8,9	59,2	59,6	58,8
MT	30,3	50,4	11,8
PL	26,1	34,5	18,9	-6,0	-7,0	-5,2	56,9	58,1	55,8
SI	24,5	35,4	14,2	0,6	3,6	-1,9	.	.	.
SK	22,8	39,1	9,5	0,0	0,0	0,1	57,5	59,6	55,7

Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, médias anuais.

Notas: "." dados não disponíveis.

Idade média de saída da força de trabalho: os valores de 2002 para a UE15 e UE25 são estimativas; dados provisórios para PL; dados da Primavera para D, F, L, e CY; média dos trimestres 2 e 4 para LV e LT. Dados baseados nas taxas globais de actividade (sem ajustamento por sexo na falta de dados fiáveis devido ao pequeno tamanho da amostra) para L, EE, CY, LV, LT e SI.

Quadro 2: Idade média de saída da força de trabalho

	2001			2002			Variação 2002 -2001		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
B	56,8	57,8	55,9	58,5	58,6	58,4	1,7	0,8	2,5
DK	61,6	62,1	61,0	60,9	61,9	59,8	-0,7	-0,2	-1,2
D	60,6	60,9	60,4	60,7	61,1	60,3	0,0	0,2	-0,1
EL	59,4	61,2	57,7
E	60,4	60,7	60,2	61,5	61,5	61,5	1,1	0,8	1,3
F	58,1	58,2	58,0	58,8	58,9	58,7	0,7	0,7	0,7
IRL	62,8	63,2	62,5	62,4	62,0	62,8	-0,4	-1,2	0,3
I	59,8	59,9	59,8	59,9	60,2	59,7	0,1	0,3	-0,1
L	56,8	.	.	59,3	.	.	2,5	.	.
NL	60,9	61,1	60,8	62,2	62,9	61,6	1,3	1,8	0,8
A	59,2	59,9	58,5	59,3	59,4	59,3	0,2	-0,5	0,8
P	61,8	62,1	61,6	62,9	62,8	63,0	1,1	0,7	1,4
FIN	61,4	61,5	61,3	60,5	60,6	60,4	-0,9	-0,9	-0,9
S	61,7	61,9	61,6	63,2	63,4	63,1	1,5	1,5	1,5
UK	62,0	63,0	61,0	62,3	62,7	61,9	0,3	-0,3	0,9
UE15	60,4	60,8	60,0	60,8	61,0	60,5	0,4	0,2	0,5
UE25	60,0	60,6	59,4	60,4	60,8	60,0	0,4	0,2	0,6
CZ	58,9	60,7	57,3	60,2	62,2	58,4	1,3	1,5	1,1
EE	61,1	.	.	61,6	.	.	0,5	.	.
CY	62,3	.	.	61,4	.	.	-0,9	.	.
LV	62,4
LT	58,9
HU	57,8	58,5	57,3	59,2	59,6	58,8	1,3	1,1	1,5
MT
PL	56,6	57,8	55,5	56,9	58,1	55,8	0,3	0,3	0,3
SI	61,5
SK	57,5	59,3	56,0	57,5	59,6	55,7	0,0	0,3	-0,3

Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, médias anuais.

Notas: "." dados não disponíveis. Dados provisórios para PL. Dados da Primavera para D, F, L, e CY; média dos trimestres 2 e 4 para LV e LT. Dados baseados nas taxas globais de actividade (sem ajustamento por sexo na falta de dados fiáveis devido ao pequeno tamanho da amostra) para L, EE, CY, LV, LT e SI. Os valores de 2002 para a EU15 e EU25 são estimativas.

O cálculo da idade média de saída da força de trabalho baseia-se nas definições de emprego e desemprego da OIT, que abrangem as evoluções do emprego a curto prazo. Assim, os escassos resultados actualmente disponíveis (dois anos) não podem ser considerados suficientes, quer em número quer em termos de estabilidade, para permitir elaborar previsões significativas.

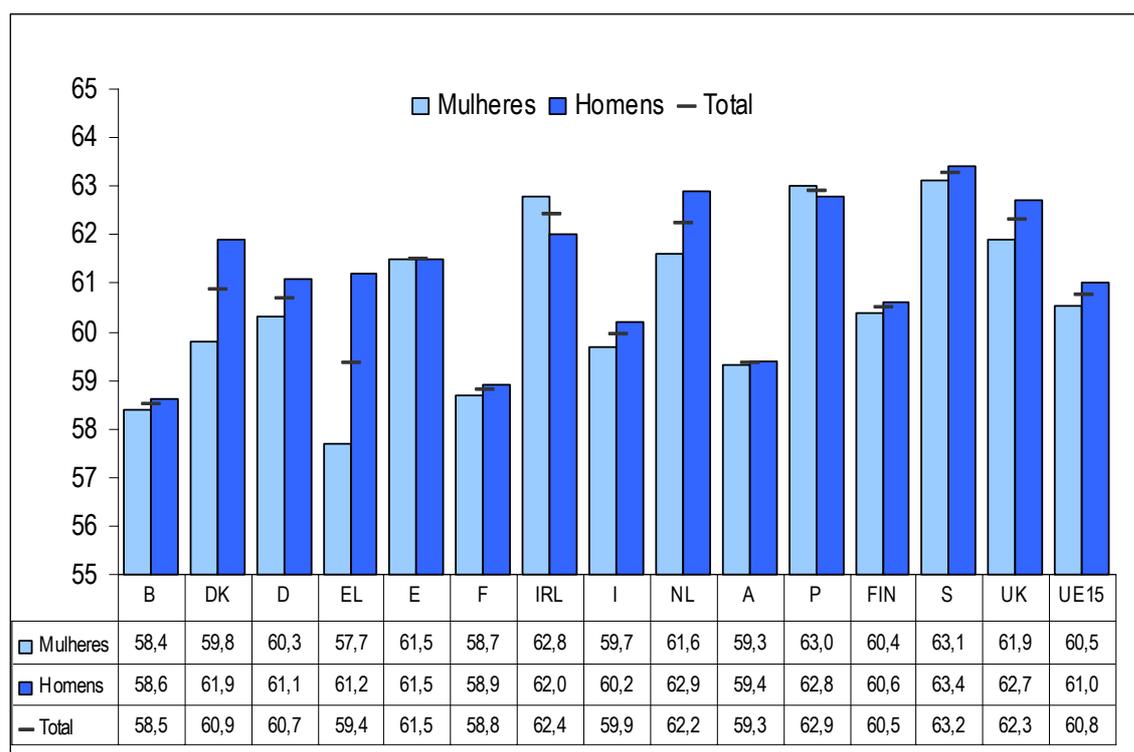
Quadro 3: Evolução recente das taxas de emprego

Evolução recente das taxas de emprego								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
UE15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
UE 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
PVA	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
EUA ¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Japão	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
B	56,8	22,1	60,5	26,3	59,9	25,1	59,9	26,6
DK	74,9	51,7	76,3	55,7	76,2	58,0	75,9	57,9
D	63,7	38,1	65,6	37,6	65,8	37,9	65,3	38,6
EL	55,1	41,0	55,7	38,6	55,4	38,0	56,7	39,7
E	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
F	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
IRL	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
I	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
L	59,9	23,9	62,7	26,7	63,1	25,6	63,7	28,3
NL	68,5	32,0	72,9	38,2	74,1	39,6	74,4	42,3
A	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
P	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
FIN	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
S	69,5	62,6	73,0	64,9	74,0	66,7	73,6	68,0
UK	69,9	48,3	71,5	50,8	71,7	52,3	71,7	53,5
CZ	-	-	65,0	36,3	65,0	37,1	65,4	40,8
EE	-	-	60,4	46,3	61,0	48,5	62,0	51,6
CY	-	-	65,6	49,4	67,8	49,1	68,6	49,4
LV	-	-	57,5	36,0	58,6	36,9	60,4	41,7
LT	-	-	59,3	40,6	57,5	38,9	59,9	41,6
HU	52,4	17,7	56,3	22,2	56,5	24,1	56,6	26,6
MT	-	-	54,2	28,5	54,3	29,4	54,5	30,3
PL	58,9	33,9	55,0	28,4	53,4	27,9	51,5	26,1
SI	62,6	21,8	62,8	22,7	63,8	25,5	63,4	24,5
SK	-	-	56,8	21,3	56,8	22,4	56,8	22,8

Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, médias anuais. Perspectivas da OCDE para os EUA e o Japão.

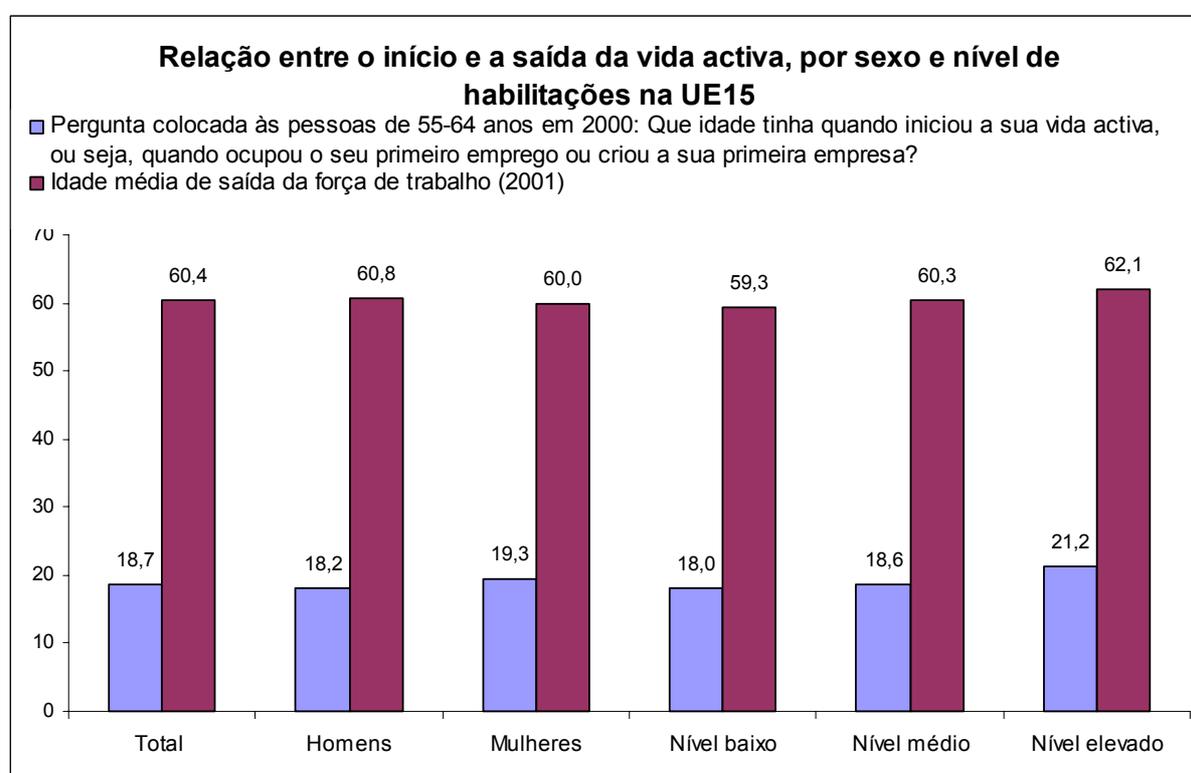
Notas: nos EUA, os dados referem-se ao grupo de 16-64 anos.

Gráfico 1: Idade média de saída da força de trabalho em 2002, por sexo – UE 15



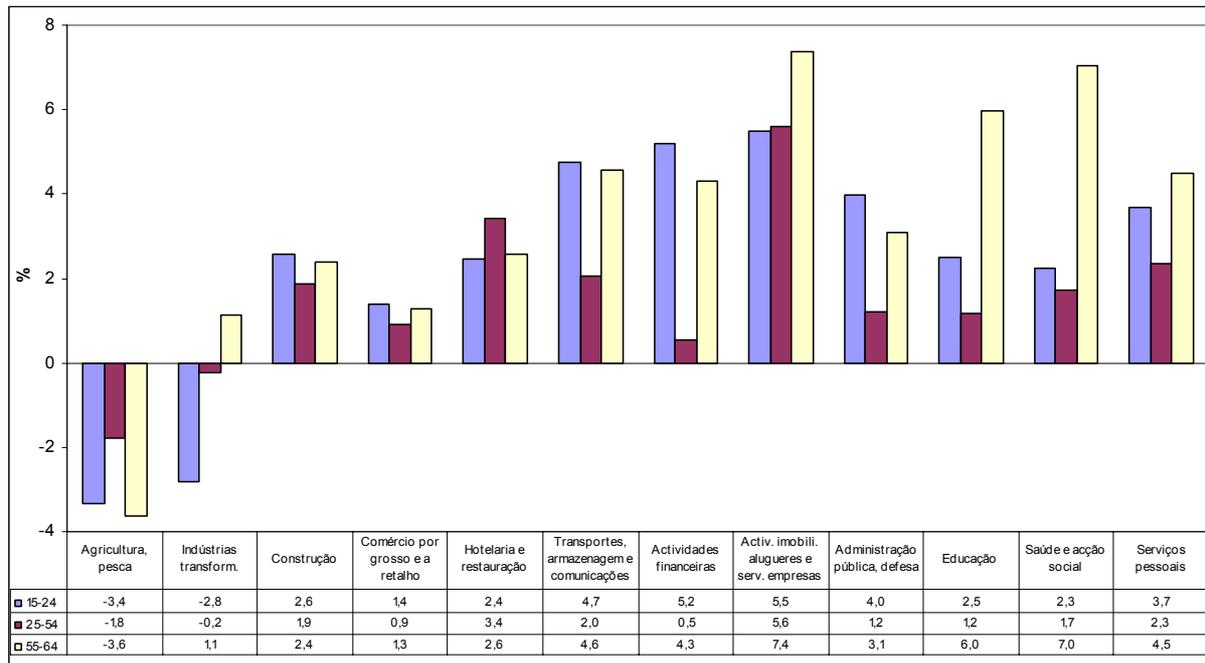
Fonte: Eurostat, IFT; dados de 2001 para EL; repartição por sexo não disponível para L.

Gráfico 2: Início/final da vida activa, por sexo e nível de habilitações – UE 15



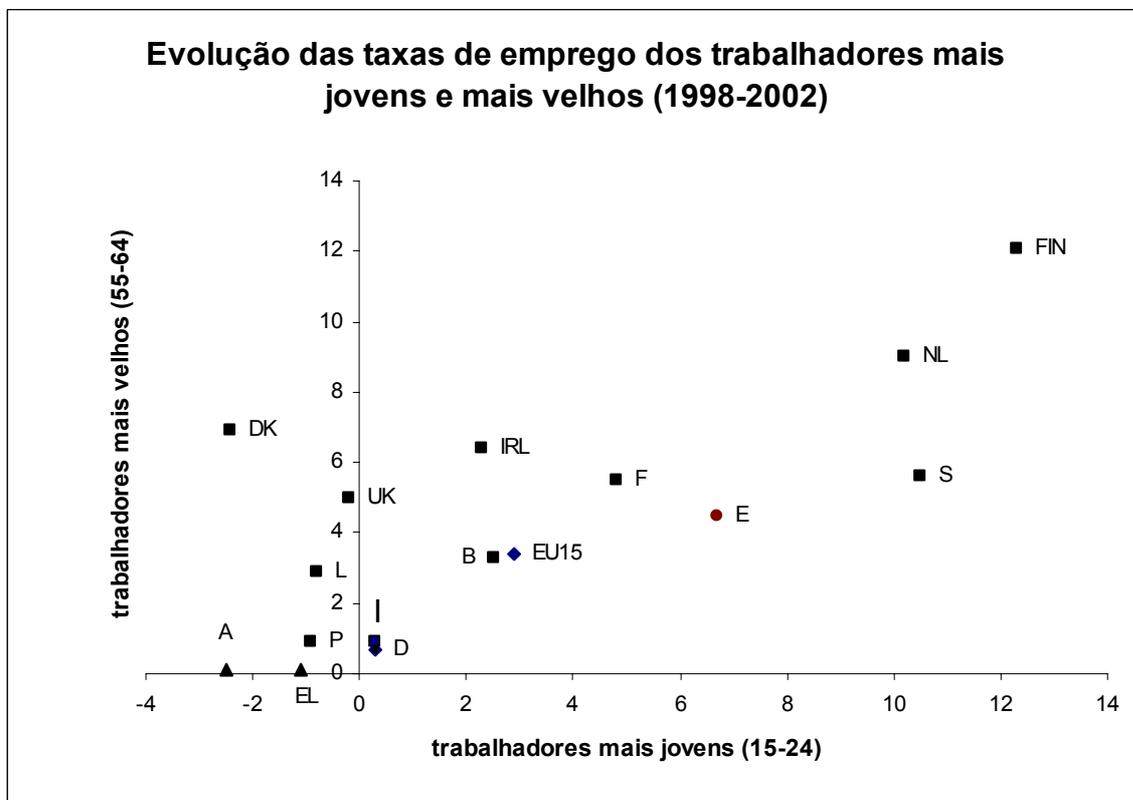
Fonte: Eurostat, ECHP (variável: PE039), UDB, versão de Junho de 2003, 7ª vaga (2000).

Gráfico 3: Crescimento anual do emprego por sector e idade na UE15, 1998-2002



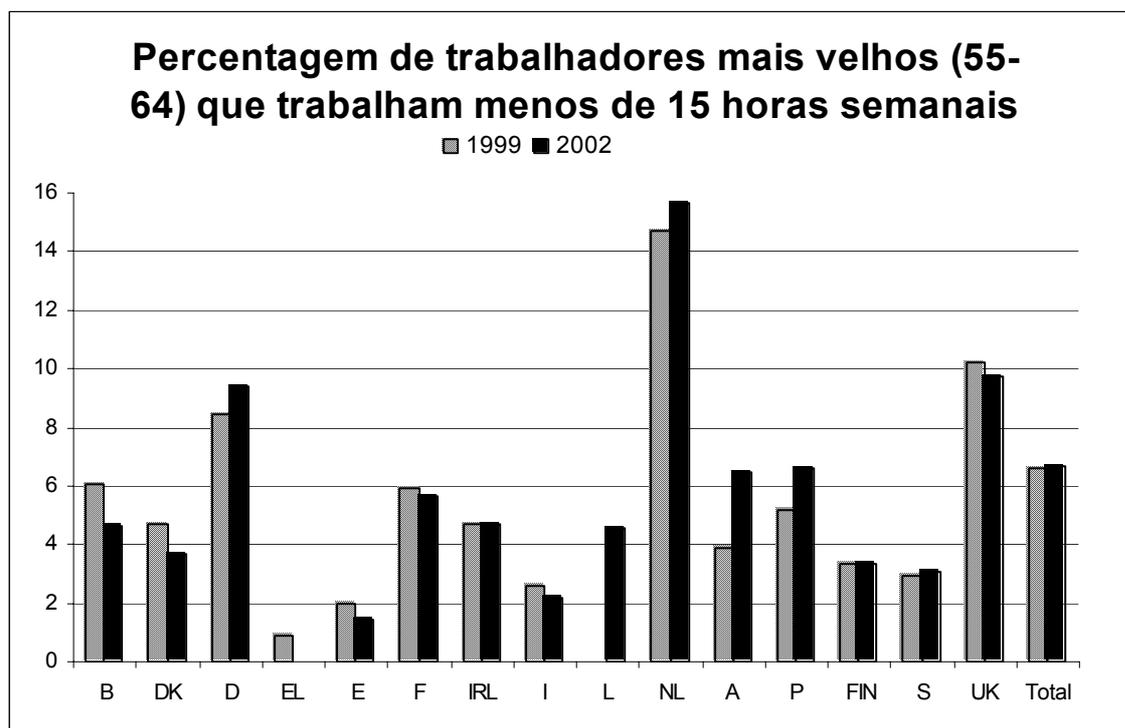
Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.

Gráfico 4: Evolução das taxas de emprego dos trabalhadores mais jovens e mais velhos 1998 -2002



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.

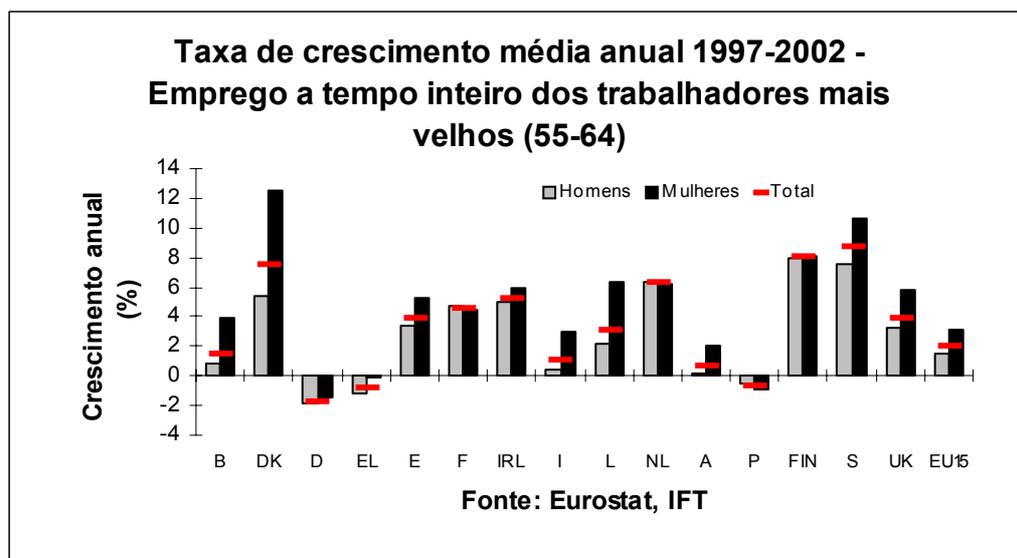
Gráfico 5: Percentagem de trabalhadores mais velhos que trabalham menos de 15 horas semanais



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.

Nota: Devido à reduzida dimensão da amostra, os dados de 1999 para EL e de 2002 para L são incertos e os de 2002 para EL e de 1999 para L não estão disponíveis.

Gráfico 6: Taxas de crescimento anual do emprego a tempo parcial e do emprego a tempo inteiro dos trabalhadores mais velhos (55-64) – 1997-2002 – UE15



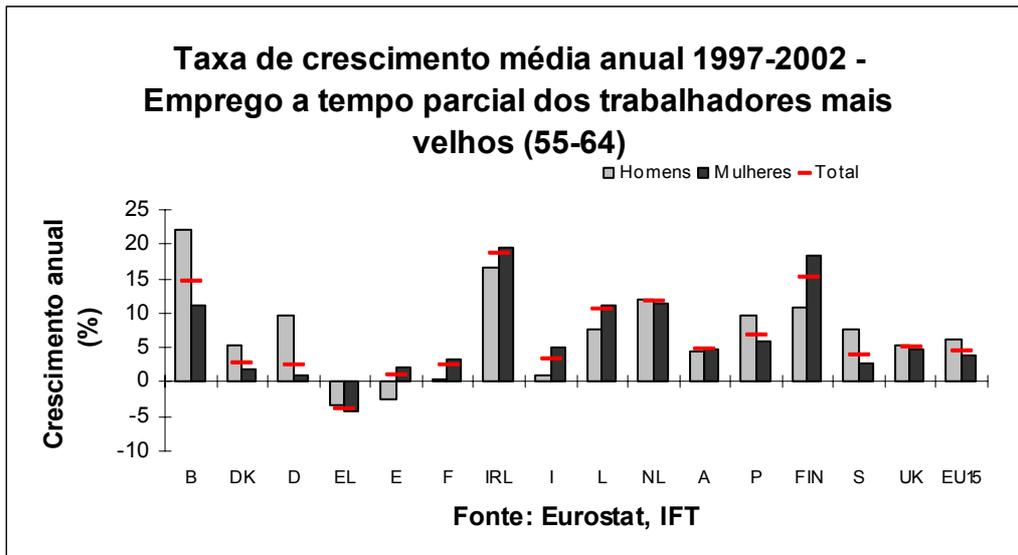
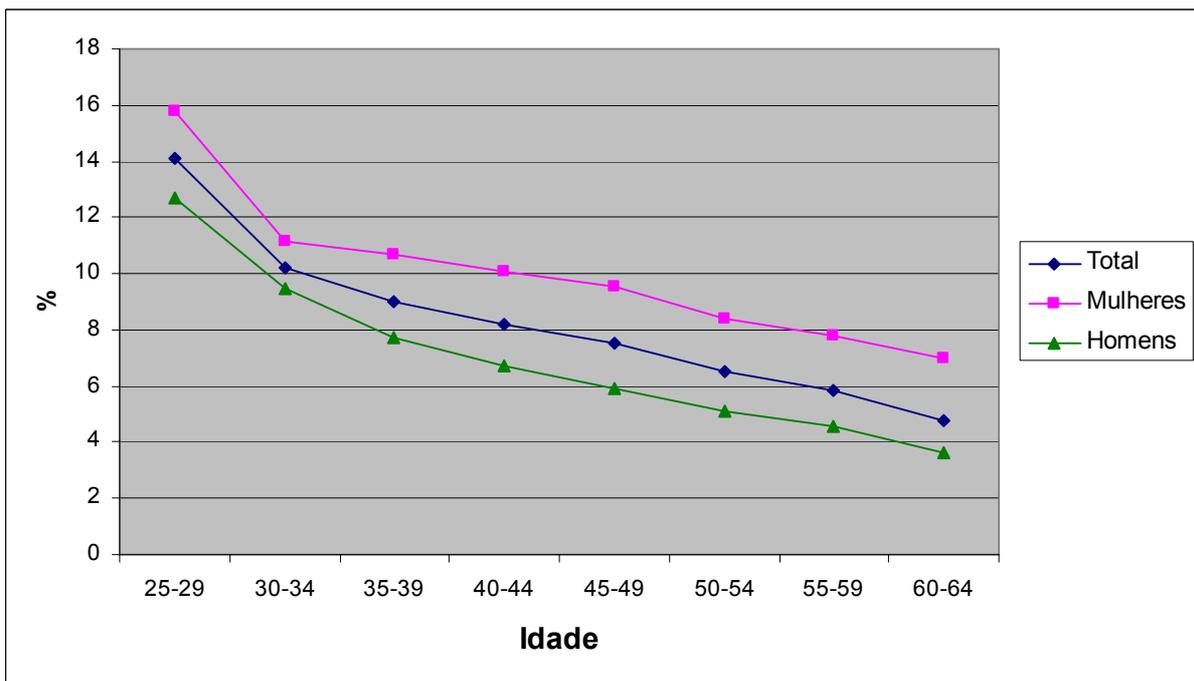


Gráfico 7: Percentagem da força de trabalho que participa em acções de educação e formação, por sexo – UE15 - 2002



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, resultados da Primavera.