



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 3.3.2004
KOM(2004) 146 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN
TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG SAMT
REGIONSUDVALGET**

Flere ældre i arbejde - senere udtræden af arbejdsmarkedet

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN
TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG SAMT
REGIONSUDVALGET**

Flere ældre i arbejde - senere udtræden af arbejdsmarkedet

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Sammendrag og konklusioner	3
1. Indledning	5
2. Fremskridt i realiseringen af Stockholms- og Barcelona-målsætningerne	6
3. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens - Ændringer i økonomien	8
4. Forudsætninger for at fremme beskæftigelsen blandt ældre arbejdstagere.....	9
5. Medlemsstaterne må træffe drastiske foranstaltninger	13
6. partnerskab mellem arbejdsmarkedets parter	14
7. EU-støtte til en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke	16
Bilag 1: En bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere: arbejdsmarkedsparternes indsats	17
Bilag 2: Skemaer og figurer	19

Sammendrag og konklusioner

Den lavere beskæftigelsesfrekvens blandt ældre arbejdstagere i Europa repræsenterer et spild af individets muligheder og samfundspotentiale. Den vedvarende vækst i befolkningens gennemsnitlige levetid betyder at den får bedre muligheder for at realisere sit potentiale over et længere tidsrum. For økonomien som helhed er det af afgørende betydning at ældre arbejdstagere fastholdes på arbejdsmarkedet og at de får en højere beskæftigelsesfrekvens, hvis man skal bevare den økonomiske vækst, skatteprovenuet og socialsikringsordningerne - og herunder passende pensionsordninger - på baggrund af det forventede fald i den erhvervsaktive befolkning. Ydermere har både arbejdstagere og arbejdsgivere store fordele ved at indføre arbejdsplads- og arbejdsmarkedsordninger som åbner mulighed for et længere erhvervsaktivt liv. Regeringen kan nok føre en politik som skaber bedre forhold for realiseringen af dette mål, men de nødvendige ændringer i seniorpolitikken vil ikke materialisere sig eller vinde indpas uden en særlig indsats fra arbejdsmarkedsparternes side.

Ønsket om en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke afspejles i to indbyrdes supplerende mål som EU har sat sig. Det Europæiske Råd nåede på mødet i Stockholm i 2001 til enighed om at halvdelen af EU's befolkning i alderskategorien 55-64 skulle være i arbejde i 2010. Det Europæiske Råd konkluderede på mødet i Barcelona i 2002 at man 'bør søge gradvis at øge den faktiske gennemsnitlige alder for hvornår folk ophører med at arbejde i EU, med omkring fem år inden udgangen af 2010'.

Der er gjort et vist - om end ikke tilstrækkeligt - fremskridt i realiseringen af Stockholms- og Barcelona-målsætningerne

I 2002 steg beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere med hele 5,4 %, hvilket betød en forøgelse af beskæftigelsesgraden med 1,3 procentpoint (mænd og kvinder) inden for ét enkelt år. Dette fremskridt kunne dog kun konstateres i ekspanderende sektorer, ikke i erhvervssektorer i tilbagegang. I tidsintervallet fra 1997 til 2002 svarede stigningen i beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere ret til stigningen i den samlede beskæftigelsesfrekvens. Aftrædelsesalderen steg i tidsrummet 2001-2002 med et kvart år for EU som helhed, omend med store forskelle mellem de forskellige lande. Der kan ikke gives nogen opgørelse over aftrædelsesalderen i årene forud for 2001, da der først foreligger data fra og med 2001.

Trods denne forbedring er EU stadig langt fra at realisere de to mål, og der må gøres en langt kraftigere indsats hvis dette skal lykkes. Det bør også nævnes at beskæftigelsesfrekvensen for kvinder i aldersgruppen 55-64 trods den seneste forbedring stadig kun ligger på omkring 30 %.

Medlemsstaterne må gøre en kraftig indsats

Med en aldrende befolkning og en stadig mindre arbejdsstyrke er det klart at de ældre arbejdstagere er et centralt element i beskæftigelsen og en nøgelfaktor for en bæredygtig udvikling i Den Europæiske Union. For virksomheder, arbejdstagere og fagforeninger kan førtidspensionering være en bekvem løsning til at imødegå de negative virkninger af nedskæringerne af arbejdsstyrken. Men resultatet er at menneskelige ressourcer falder fra for tidligt og går permanent tabt. Det er derfor vigtigt at føre en politik der, også i perioder med en generelt træg beskæftigelsesvækst, sikrer at den nødvendige arbejdskraft er til stede og at den faktisk er beskæftigelsesegnet. Politiske foranstaltninger bør tage udgangspunkt i en forebyggende strategi, hvis grundprincip bør være at befolkningen skal have mulighed for at realisere sit fulde potentiale hele livet igennem.

Som skitseret i EU's beskæftigelsesstrategi og overordnede økonomisk-politiske retningslinjer, bør medlemsstaterne tilrettelægge og gennemføre en bred strategi for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke; dette indebærer at de finder løsninger på de vigtigste hindringer for fastholdelsen af ældre arbejdstagere, og herunder økonomiske incitamenter til imødegåelse af en for tidlig tilbagetrækning (det skal kunne betale sig at gå på arbejde); bedre adgang til uddannelse og livslang læring samt en effektiv og aktiv arbejdsmarkedspolitik; og gode arbejdsforhold der kan friste arbejdstagerne til at blive i jobbet, ikke mindst på det sundheds- og sikkerhedsmæssige område, samt en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet (bl.a. med deltids- og orlovsmuligheder) og plejemuligheder. Det er klart at incitamenter til fastholdelse af ældre arbejdstagere må modsvares reelle beskæftigelsesmuligheder. Disse faktorer understreges også i den rapport der er udarbejdet af arbejdsgruppen vedrørende beskæftigelse under Wim Koks ledelse.

Arbejdsmarkedsparterne kan også yde et stort bidrag ved at tilskynde virksomhederne til at anlægge en fremtidsorienteret holdning og skabe bedre forhold for et bedre og længere arbejdsliv

En bedre udnyttelse af den ældre arbejdskraft vil være til gavn for både arbejdsgivere og arbejdstagere. Medlemsstaternes bestræbelser på at give arbejdstagere bedre muligheder for at fortsætte med at arbejde kan kun lykkes hvis begge parter engageres i processen.

Erkendelsen af de ændrede demografiske forhold og nødvendigheden af at fastholde kvalifikationer og erfaring har fået arbejdsmarkedets parter til at skifte holdning. Det er imidlertid nødvendigt at de i langt højere grad deltager i og bakker op om tilrettelæggelse og gennemførelse af en bredt anlagt strategi for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke. Arbejdsmarkedets parter har en særdeles vigtig rolle at spille i kraft af de kollektive aftaler om indbyrdes forbundne emner såsom nyvurdering af anciennitetselementets andel af lønnen med henblik på at bringe den mere i overensstemmelse med produktivitet og resultater; tilrettelæggelse af arbejdet samt forbedring af sikkerheds- og arbejdsforhold; livslang læring (i første række uddannelse på jobbet); afskaffelse af støtte til førtidspensionering; højere pensionsrettigheder til arbejdstagere som bliver længere; fleksible udtrædelsesordninger hvori gradvis tilbagetrækning kombineres med deltidsarbejde. Parterne kan også arbejde for indførelse af standarder for god praksis i seniorpolitikken.

Der har været en lovende udvikling i en række medlemsstater. Den bør konsolideres og uddybes. Arbejdsmarkedsparterne på EU-niveau kan støtte og tilskynde en sådan udvikling.

EU går ind for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke

EU søger at fremme en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke gennem sin politik og sine forskellige foranstaltninger; dette sker via politisk koordination, udveksling af erfaringer, etablering af standarder for god praksis og via de finansielle ordninger. I den europæiske beskæftigelsesstrategi og de overordnede økonomisk-politiske retningslinjer er der opstillet politiske rammer for indførelse af strategier på EU- og medlemsstatsniveau med henblik på en forlængelse af den erhvervsaktive periode; dette indgår som en central målsætning i den åbne metode for pensionskoordinering. En bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke nyder i stigende grad støtte fra EUF, og dette aspekt bør fuldt ud tilgodeses i strukturfondenes prioritering af de menneskelige ressourcer i forbindelse med planlægningen af programmer for den næste periode.

1. INDLEDNING

I et sammendrag til Det Europæiske Råds topmøde i foråret 2004 opstillede Kommissionen tre prioriteringsområder - og et af disse er en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke - inden for hvilke der må gøres en hurtig indsats hvis målsætningerne i Lissabon-strategien skal realiseres¹.

På EU-niveau afspejles ønsket om en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke i de to indbyrdes supplerende mål som EU har opstillet. Det Europæiske Råd enedes på mødet i Stockholm i marts 2001 om at forholdene i 2010 bør være sådan at mindst halvdelen af EU's befolkning i aldersklassen 55-64 er i arbejde. Konklusionen af Det Europæiske Råds møde i Barcelona i marts 2002 var at man 'bør søge gradvis at øge den faktiske gennemsnitlige alder for, hvornår folk ophører med at arbejde i EU, med omkring fem år inden udgangen af 2010'. Disse mål indgår som en integrerende del af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Det er tanken at nærværende meddelelse skal tjene som indlæg i debatten om realisering af Stockholms- og Barcelona-målsætningerne idet den belyser regeringernes og arbejdsmarkedsparternes rolle i arbejdet på at opnå en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke. Kommissionen har i rapporten fra foråret 2004 opfordret arbejdsmarkedets parter til at uddybe deres opbakning om et nyt europæisk partnerskab til fremme af vækst, beskæftigelse og produktivitet. En bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke bør indgå som et kerneelement i et sådant partnerskab og i drøftelserne på det EU-trepartstopmøde om sociale anliggender der afholdes som optakt til Det Europæiske Råds møde i foråret 2004. Meddelelsen er endvidere en opfølgning af den anmodning som blev fremsat på Det Europæiske Råds møde i Barcelona om gennemførelse af en årlig undersøgelse af udviklingen på dette felt forud for forårstopmøderne (jf. stk. 32, sidste punktum, i Barcelona-konklusionerne).

Forud for denne meddelelse er der gennemført en foreløbig vurdering af EU's politik for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke i en fælles rapport med titlen "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring" som blev forelagt på Det Europæiske Råds topmøde i Barcelona vedrørende økonomiske og sociale anliggender. Denne fællesrapport blev opfulgt i 2003 af en foreløbig analyse af Stockholms- og Barcelona-målsætningerne².

Den lavere beskæftigelsesfrekvens blandt ældre arbejdstagere i Europa repræsenterer et spild af individets muligheder og samfundspotentiale. Dette spild bliver stadig mere uforsvarligt efterhånden som den gennemsnitlige levetid øges, og de 55-64 årige udgør en stadig større andel af befolkningen i takt med babyboom-generationens aldring. Den vedvarende vækst i den gennemsnitlige levetid giver folk stadig bedre muligheder for at realisere deres potentiale. Hvis befolkningen ikke får tilstrækkelig mulighed til at deltage i arbejdsmarkedet, vil dens potentielle levestandardniveau ikke blive realiseret.

¹ KOM(2004)29, "Delivering Lisbon – Reforms for the enlarged Union", rapport fra Kommissionen til Det Europæiske Råds møde i foråret.

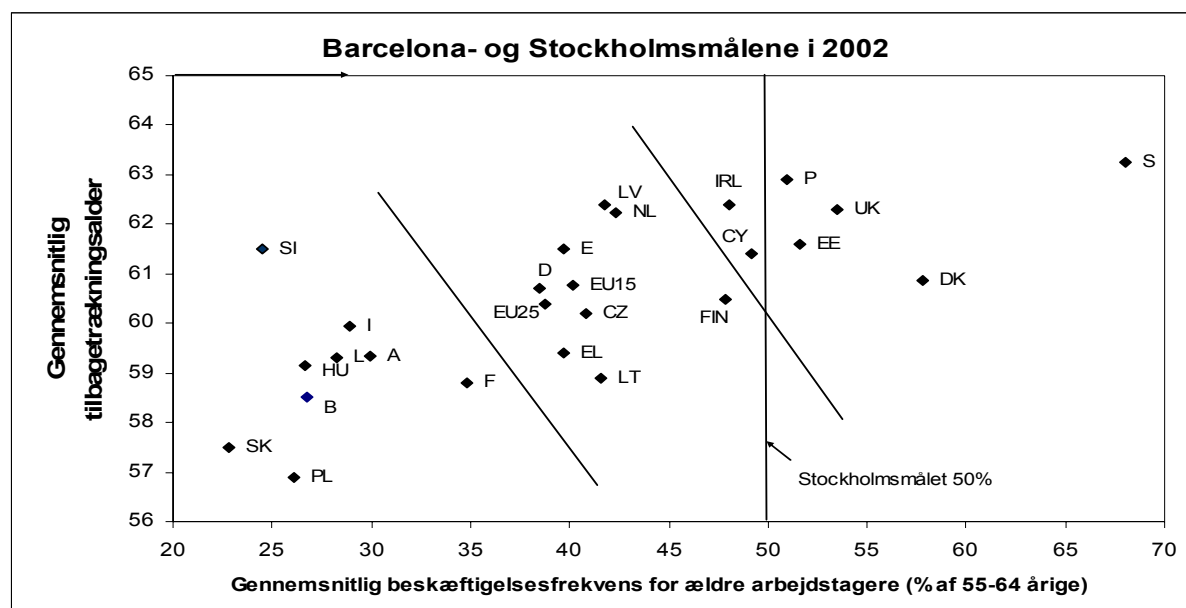
² SEK(2003)429, "The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market", Kommissionens arbejdsdokument. Kapitel 5 i 2003-rapporten om beskæftigelsen i Europa indeholder en videregående analyse af arbejdsmarkedsproblemer i forbindelse med ældre arbejdstagere.

For økonomien som helhed er det af afgørende betydning at ældre arbejdstagere i højere grad fastholdes på arbejdsmarkedet og at de sikres en højere beskæftigelsesfrekvens, hvis det skal lykkes at realisere arbejdsstyrkens fulde potentiale og bevare den økonomiske vækst, skatteprovenuet og de sociale sikringsordninger - og herunder også en passende pension - på trods af det fald der kan forventes i antallet af erhvervsaktive personer. Hvor der i 2000 var 71 millioner personer på over 65 år, vil der i 2030 være over 110 millioner i EU25, samtidig med at den erhvervsaktive befolkning, som i dag er på 303 millioner, vil være faldet til 280 millioner. Dette har direkte følger for mulighederne for at bevare den økonomiske vækst på mellemlangt sigt. Medmindre det lykkes at realisere det generelle mål på en beskæftigelsesfrekvens på over de 70 % og en væsentlig bedre produktivitet, må der mellem 2010 og 2030 forventes en væsentlig lavere vækst i den gennemsnitlige BNP pr. indbygger.

Der må gøres fremskridt i realisering af Stockholms- og Barcelona-målsætningerne hvis det skal lykkes at opnå bedre resultater i beskæftigelsen og realisere det generelle beskæftigelsesmål på 70 %. Både arbejdspladser og arbejdsmarkedet må tilpasse deres praksis for at tage hensyn til det faktum at arbejdstagere på 50 og derover kommer til at udgøre en stadig større andel af arbejdsstyrken, samtidig med at der kommer færre unge ind på arbejdsmarkedet. Det haster med at få ændret holdning og forventninger hos både arbejdsgivere og arbejdstagere. EU's mål for beskæftigelsen vil ikke kunne realiseres hvis ikke der gribes ind med drastiske foranstaltninger, jf. EU's beskæftigelsesstrategi og overordnede økonomisk-politiske retningslinjer.

2. FREMSKRIDT I REALISERINGEN AF STOCKHOLMS- OG BARCELONA-MÅLSÆTNINGERNE

Stockholms- og Barcelona-målsætningerne supplerer hinanden indbyrdes i den forstand at de begge tager sigte på at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Som det fremgår af nedenstående skema gælder det generelt at lande med en høj beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere også har en høj aftrædelsesalder.



Kilde: Eurostat, undersøgelse over arbejdsstyrken, årsgennemsnit.

Bemærkninger: Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder: der foreligger ikke oplysninger for MT; kun foreløbige tal for PL; tal fra 2001 for EL, LV, LT og SI.

Det ses at en gruppe lande (gruppe I) i 2002 lå tæt på og endog over Stockholmsmålet; der er tale om Sverige, Danmark, UK, Estland, Irland, Cypern og Portugal. Næste landegruppe (gruppe II) giver anledning til særlig bekymring da mindre end 35 % af den ældre befolkning var i arbejde; det drejer sig her om Slovakiet, Slovenien, Polen, Belgien, Ungarn, Luxembourg, Italien, Østrig og Frankrig. Og endelig er der en mellemliggende gruppe (gruppe III), som består af Tyskland, Tjekkiet, Finland, Litauen, Spanien, Nederlandene, Grækenland og Letland, som ligger tæt på EU's gennemsnit³. Nogle af landene i sidstnævnte gruppe har i de seneste år opnået en meget kraftig stigning i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens.

De nye medlemsstater ligger spredt på de tre grupper; de fleste større ligger dog i gruppe II. I 2002 lå gennemsnittet for EU25 på 38,7 %, dvs. lavere end gennemsnittet for EU15, som var på 40,1 %.

I EU15 var der en bemærkelsesværdig stor forskel mellem ældre kvinders og ældre mænds beskæftigelsesfrekvens, henholdsvis 30,5 % og 50,1 %. I tre lande (EL, E og IRL) var forskellen over 30 procentpoints (bilag 2, skema 2).

Den gennemsnitlige aftrædelsesalder svinger kraftigt fra det ene land til det andet: fra 56,9 i Polen til 63,2 i Sverige (bilag 2, skema 1). De medlemsstater der sakker længst bagud, har også den laveste beskæftigelsesfrekvens. Forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige aftrædelsesalder er lille trods den store forskel i beskæftigelsesfrekvensen. Årsagen er at langt færre kvinder kommer ud på arbejdsmarkedet, samtidig med at den kvindelige arbejdsstyrke tenderer til at træde af i samme alder som mænd.

Tallene for aftrædelsesalderen skal også ses på baggrund af hvor lang tid arbejdstageren er erhvervsaktiv. Lavtkvalificerede i EU trækker sig i gennemsnit ligger tre år tidligere tilbage end de højt kvalificerede, men dette opvejes af at de indleder deres erhvervsaktivitet tre år tidligere (bilag 2, skema 1).

Det gælder generelt for EU15 at der på det seneste - i modsætning til 1990'erne hvor fremskridtet var langsomt - har været så kraftig en stigning i beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre arbejdstagere at stigningstakten overstiger tallet for den erhvervsdygtige befolkning som helhed. I de nye medlemsstater forværredes beskæftigelsesfrekvensen i 1990'erne kraftigt både for hele den erhvervsaktive befolkning og for ældre arbejdstagere. Den forbedring der siden da har været i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens, har kun delvis opvejet dette fald; der har været et fortsat fald i beskæftigelsesfrekvensen generelt (bilag 2, skema 3).

Mellem 2001 og 2002 steg ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens med 1,3 procentpoint, til 40,1 %. Op til 80 % af den samlede stigning i beskæftigelsen i 2002 kan tilskrives beskæftigelsen af ældre arbejdstagere. Generelt er der gjort fremskridt både i lande med høje og lave udgangstal, og kun tre lande, Danmark, Slovenien og Polen, har måttet registrere en nedgang i beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre arbejdstagere. Danmark opfylder allerede Stockholmsmålsætningen så rigeligt, men for de to sidstnævnte landes vedkommende giver denne nedgang anledning til bekymring da de startede med en lav frekvens.

³ Der foreligger ingen oplysninger for Malta vedrørende den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere var på 30,3 % i 2002.

Den stigning der har været i den gennemsnitlige aftrædelsesalder, fra 60,4 år i 2001 til 60,8 i 2002 for EU15, og fra 60 til 60,4 for EU25, er på linje med forbedringen i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens (bilag 2, skema 2)⁴. Det er imidlertid for tidligt at tage denne stigning i aftrædelsesalderen som et utvetydigt tegn på en positiv tendens, da der kun er tale om to års data⁵.

Det er også for tidligt at foretage en vurdering af resultaterne af medlemsstaternes seneste reformer og af om de seneste forbedringer er bæredygtige på længere sigt. Trods den seneste positive udvikling mangler EU meget i at realisere Stockholms- og Barcelona-målsætningerne, hvilket også fremgår af rapporten for foråret 2004; beskæftigelsesfrekvensen for arbejdstagere i aldersklassen 55-64 udviser en tendens som på længere sigt klart giver anledning til bekymring.

3. ÆLDRE ARBEJDSSTAGERES BESKÆFTIGELSESFREKVENSS - ÆNDRINGER I ØKONOMIEN

Sidst i 1970'erne og først i 1980'erne, hvor der var stigende arbejdsløshed (ikke mindst blandt unge), og hvor mange traditionelle industrier var inde i en omstrukturering, blev det almindeligt for virksomhederne at justere arbejdsstyrken ved hjælp af førtidspensioneringsordninger. Visse sociale overførselsordninger er også blevet udnyttet som førtidsordninger. I denne forbindelse er det vigtigt at afklare en række punkter:

For det første er førtidspensionering en kortsynet løsning på økonomiske lavkonjunkturer og virksomhedsomstrukturering. Kortsynet fordi en sådan løsning betyder at menneskelig kapital og vækstopotentiale for økonomien går permanent tabt. Både for ældre arbejdstagere selv og for økonomien som helhed vil en længere deltagelse i arbejdsmarkedet give bedre mulighed for at opnå den fulde gavn af den længere gennemsnitlige levetid. Ældre arbejdstagere kan forbedre deres levestandard og mindske risikoen for marginalisering ved at fastholde forbindelsen til arbejdsmarkedet gennem meningsfuldt arbejde. Det er vanskeligt at lokke folk i arbejde igen når forholdene vender, og vækst og beskæftigelse igen stiger. Det er derfor vigtigt at der føres en politik der tilskynder ældre arbejdstagere til at blive i arbejde, dvs. en politik som ansporer hertil gennem en reform af reglerne om hvem der kan komme i betragtning til efterlønsordninger eller andre sociale ordninger. Samtidig må der indføres passende incitamenter til fremme af livslang læring og en aktiv arbejdsmarkedspolitik til sikring af et tilstrækkeligt stort og beskæftigelsesegnet arbejdsmarkedsudbud.

For det andet tyder intet på ældre arbejdstagere skulle være ude af stand til at deltage fuldt ud i væksten i beskæftigelsen inden for de ekspanderende sektorer. Væksten i beskæftigelsen var i tidsrummet 1998-2002 højere for ældre arbejdstagere i de fleste servicesektorer end for arbejdstagere midt den erhvervsaktive alder. Væksten var relativt høj inden for "Fast ejendom, udlejning og erhvervsliv", "Sundheds- og socialvæsen" samt "Uddannelse" (bilag 2, skema 3). Disse sektorer er tydeligvis ikke i økonomisk tilbagegang. Med undtagelse af "Landbrug",

⁴ Tallene for den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder har måttet justeres på grund af nye tal fra medlemsstaterne og tekniske tilpasninger. For en detaljeret redegørelse for den metode der er anvendt ved beregningen af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder henvises til bilag 5.1. i 2003-rapporten om beskæftigelse i Europa, og til http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

⁵ Ved beregningen af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er der gjort brug af ILO's definition af beskæftigelse og arbejdsløshed, der dækker udviklingen i beskæftigelsen på kort sigt. De data der foreligger for denne kortvarige periode (2 år), er således for få og usikre til at der kan opstilles nogen pålidelig prognose.

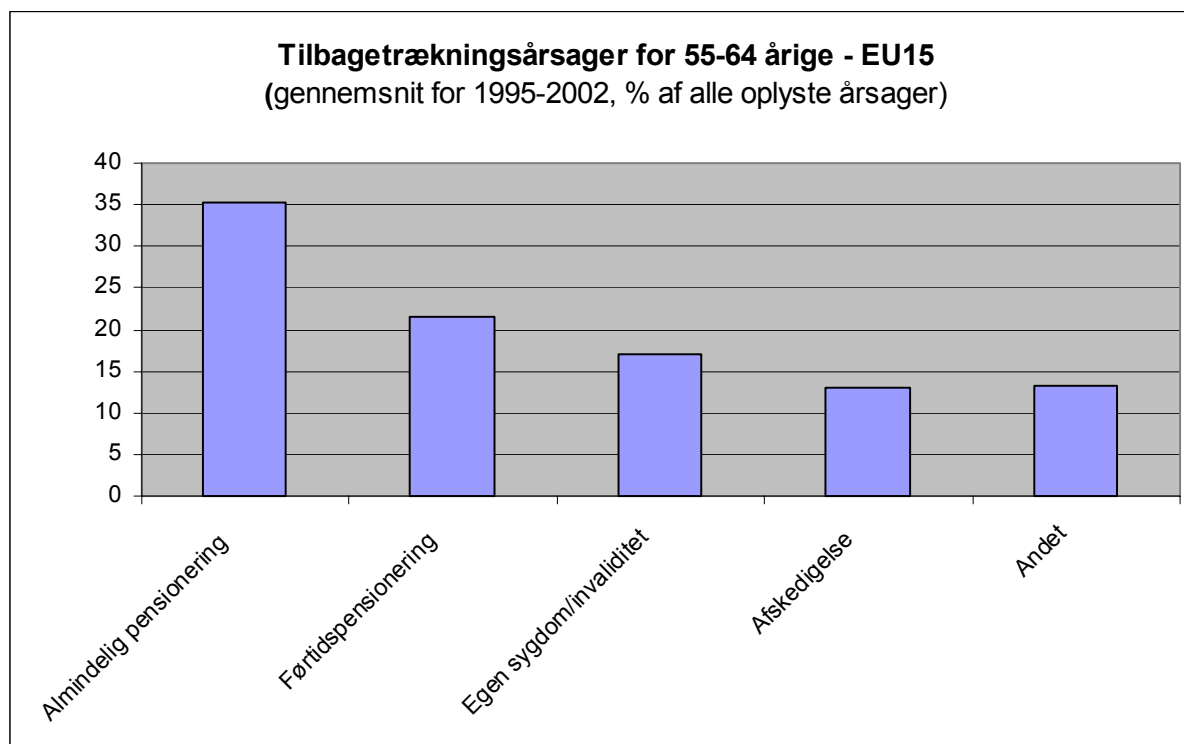
kan ældre arbejdstagere ikke siges at være koncentreret inden for sektorer i tilbagegang, i hvert fald ikke på EU-niveau⁶.

For det tredje viser erfaringen at unge og ældre arbejdstagere ikke kan erstatte hinanden. Dette fremgår bl.a. af at de ældre (55-64) arbejdstageres aftræden og de unge (15-24) arbejdstageres tiltræden ikke finder sted inden for de samme sektorer. Både forandringerne i specifikke sektors beskæftigelsesstruktur og væksten i beskæftigelsen, målt i absolutte tal, viser - omend i forskellig grad - at positive eller negative udsving i beskæftigelsen generelt er de samme for yngre og for ældre arbejdstager, når man lige ser bort fra "Forarbejdning" (bilag 2, skema 3). Hertil kommer at erfaringerne fra flere forskellige medlemsstater viser at en højere beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere går hånd i hånd med en vækst i de yngre arbejdstageres beskæftigelse (bilag 2, skema 4). Flere af de nye medlemsstater udviser et mere komplekst billede med et kraftigt fald i de yngre arbejdstageres beskæftigelse gennem de seneste fem år som følge af et svagt arbejdsmarked.

4. FORUDSÆTNINGER FOR AT FREMME BESKÆFTIGELSEN BLANDT ÆLDRE ARBEJDS- TAGERE

Det har vist sig at passende arbejdsmarkedsforhold og en passende arbejdsmarkedspolitik er forudsætningen for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet og give dem en højere beskæftigelsesfrekvens: en generel vækst i beskæftigelsen i medlemsstaterne sikrer ikke i sig selv en bedre beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere og en senere udtræden af arbejdsmarkedet. Selv i medlemsstater hvor den generelle vækst i beskæftigelsen har været træg, har der været en kraftig vækst i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens. Ordentlige makroøkonomiske forhold er nødvendig for at bevare en høj beskæftigelse, men specifikke arbejdsmarkedskrav må også være opfyldt hvis den erhvervsaktive alder skal gøres længere.

⁶ For en detaljeret analyse henvises til bilag 5 i 2003-rapporten om beskæftigelse i Europa.



Kilde: Eurostat, undersøgelse over arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.

Passende økonomiske incitamenter

Omkring en tredjedel af de aftrådte i aldersklassen 55-64 anfører at alderspensionen var deres vigtigste grund til at forlade det sidste arbejde eller erhverv, men mere end 20 % - dvs. svarende til ca. 3 millioner personer på årsplan - anfører førtidspensionering som hovedårsagen. Disse svar viser hvor vigtigt det er at gennemføre en reform af førtidspensionsordningerne og mere generelt se nærmere på de økonomiske incitamenter, og ikke mindst sørge for en korrekt gennemførelse også af de øvrige sociale ordninger (bl.a. langtidsledighed, langtidssygeordninger og invalideordninger, der kan fungere som alternative udlusningsmuligheder) med det formål at sikre at det kan betale sig at blive i arbejde⁷.

Beskyttelse af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Den næstvigtigste grund til at ældre forlader arbejdsmarkedet er langvarig sygdom og invaliditet. Den standardiserede prævalensrate for arbejdsrelaterede helbredsproblemer vokser med alderen. Dette viser klart at **helbred og sikkerhed** spiller en central rolle for ældre arbejdstageres velvære og deres muligheder for at blive i arbejde. Løsning af sundheds- og sikkerhedsproblemer spiller også en vigtig rolle i bestræbelserne på at undgå lavere produktivitet på grund af mistede arbejdsdage.

⁷ For en nærmere redegørelse over reformen af de sociale sikringssystemer henvises til den kommende rapport fra socialsikringsudvalget: "Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems".

Større fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet

En mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet er endnu et vigtigt element i bestræbelserne på at skabe forhold som kan fastholde ældre arbejdstagere. Undersøgelser i medlemsstaterne har vist at en stor del af ældre arbejdstagere foretrækker en gradvis nedtrapning af arbejdet, bl.a. på grund af aldersbetingede sundhedsproblemer⁸. Mellem 2001 og 2002 var der en kraftig stigning i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens; dette var i de fleste medlemsstater forbundet med en stigning i deltidsarbejdet. I perioden 1997-2002 kunne 36 % af jobskabelsen for de ældre arbejdstagere henføres til en øget deltidsbeskæftigelse, med en deraf resulterende stigning i deres andel af deltidsarbejdet. Tilbagetrækning bør ikke tage form af en brat omlægning, men bør omdannes til en længerevarende proces ved at man gradvis nedskærer arbejdstiden over en længere periode. Deltidspensionering er en løsningsmodel som fortjener større opmærksomhed end den får i dag.

Forskellige erhverv indebærer forskellige fysiske og psykiske belastninger. Efterhånden som arbejdstagere bliver ældre bør de have mulighed for at udføre opgaver som passer til deres intellektuelle og fysiske kapacitet, og de bør have mulighed for at få deltidsbeskæftigelse, eller i det mindste nedsat arbejdstid.

Ældre arbejdstagere bør også kunne overveje selvstændig erhvervsvirksomhed som et alternativ til deltidsarbejde. Denne løsningsmodel egner sig særligt for arbejdstagere i alderen fra og med 50: denne beskæftigelsesform voksede i 2002 med omkring 3 % for denne gruppe, hvilket skal sammenlignes med 0,3 % for arbejdstagere i hovedgruppen af personer i den erhvervsdygtige alder.

Vedvarende adgang til uddannelse

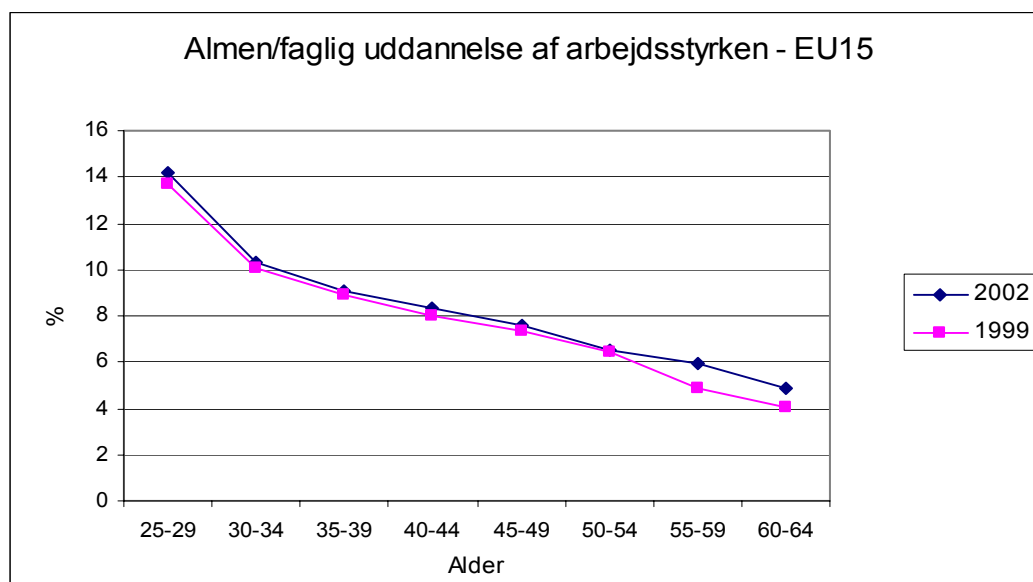
Spørgsmålet om hvor længe ældre arbejdstageres bliver i arbejde, og hvor høj en beskæftigelsesfrekvens de har, er klart relateret til hvilken **efteruddannelse** de modtager og hvad deres oprindelige uddannelsesniveau er. Der er også en nær forbindelse mellem uddannelsesniveauet og hvor godt et arbejde folk får i henseende til aflønning og arbejdsforhold. Dataene tyder ikke på at ældre arbejdstagere er mere eller mindre produktive end andre aldersgrupper. Ældre arbejdstageres produktivitetspotentiale aftager ikke på grund af alder, men på grund af forældede kvalifikationer, og dette kan korrigeres ved uddannelse⁹. Ældre arbejdstageres ekspertise gør dem til en uvurderlig ressource for arbejdsgiverne. Uddannelse giver også arbejdstagere mulighed for at ajourføre kvalifikationer og styrke deres stilling på arbejdsmarkedet, og herunder udvikle den fornødne viden til at gøre fuld brug af informations- og kommunikationsteknologi.

Her må det erkendes, lige som for andre aldersgrupper, at udfordringen ikke blot består i at opnå bedre deltagelse i erhvervsfaglig uddannelse, men i at forbedre ældres generelle viden og kvalifikationsniveau.

⁸ Til eksempel kan nævnes at det fremgår af en netop gennemført britisk undersøgelse (Humphrey et. al., 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200*) at næsten en tredjedel af arbejdstagere i aldersgruppen 50-69 ønsker at trække sig gradvist tilbage ved nedsættelse af arbejdstiden

⁹ OECD's internationale undersøgelse af voksnes læsefærdighed er et vigtigt bevis på den nære forbindelse mellem alder, produktivitet og uddannelse. Analysen viser at den læsefærdighed som blev konstateret ved undersøgelsen er en hovedfaktor i arbejdsstyrkens produktivitet, og at disse kvalifikationer forbedres ved øvelse og forringes hvis ikke de bruges

Ældre arbejdstagere får mindre uddannelse end andre aldersgrupper. Deltagelsen i almene og faglige uddannelsesaktiviteter er faldende med alderen, og denne tendens kan konstateres meget hurtigt efter at folk er kommet ud på arbejdsmarkedet. Hvis ældre arbejdstagere skal have mere uddannelse, må man derfor søge at vende denne tendens i **en tidlig fase**: kun gennem livslang læring kan det sikres at fremtidens ældre arbejdstagere får de nødvendige kvalifikationer til at kunne tilpasse sig ændringer på arbejdsmarkedet. Nedenstående skema viser at der gennem de seneste år kun har været en moderat forbedring af den almene og faglige uddannelse af arbejdsstyrken i de forskellige aldersklasser, og at fremskridtet har været langsomt¹⁰.



Kilde: Eurostat, undersøgelse over arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.

En effektiv og aktiv arbejdsmarkedspolitik

Hvis folk skal kunne holde sig længere i arbejde, er det vigtigt at foregribe forandringer og sørge for at økonomiske omstruktureringer afvikles så godt som muligt. Der er navnlig en risiko for at ældre træder af når virksomheder omstrukturer eller nedskærer arbejdsstyrken. Der kræves derfor en **aktiv arbejdsmarkedspolitik** som kan forebygge arbejdsløshed og hjælpe ældre som mister deres arbejde, med at blive på arbejdsmarkedet og finde sig en anden stilling. Skræddersyede løsninger som tilgodeser den enkeltes behov, bl.a. for så vidt angår vejledning, fagspecifik uddannelse og genplaceringsordninger, er særligt vigtige i denne forbindelse. Det bør undgås at arbejdsløshedsunderstøttelse bruges som et alternativ til førtidspensionering for ældre arbejdstagere. Et sådant misbrug, hvor man lader én støtteordning træde i stedet for en anden, bør imødegås ved at man aktiverer ordningerne bedre, støtter ansættelse af ældre arbejdsløse (idet retten til arbejdsløshedsunderstøttelse bevares), og tilbyder vejledning om jobskifte og selvstændig erhvervsvirksomhed.

¹⁰ Figur 7 i bilag 2 viser hvordan 2002-tallene fordeler sig på køn.

Mere meningsfyldt arbejde

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, tilrettelæggelsen af arbejdet samt uddannelse er vigtige aspekter af et **meningsfyldt arbejde**¹¹. Som det fremgår af publikationen om beskæftigelsen i EU i 2002 er et meningsfyldt arbejde en af de allermest afgørende faktorer for om det lykkes at lokke ældre og personer med plejansvar i arbejde igen. Ældre arbejdstagere i mindre meningsfyldte job trækker sig fire gange hyppigere tilbage end ældre arbejdstagere i meningsfyldte job, og to gange så hyppigt som unge i mindre meningsfyldte job. Der kræves navnlig fleksible kontraktordninger kombineret med videreuddannelse og bedre karrieremuligheder, hvis ældre arbejdstagere skal blive i arbejde eller lokkes tilbage til arbejdsmarkedet.

5. MEDLEMSSTATERNE MÅ TRÆFFE DRASTISKE FORANSTALTNINGER

De vigtigste faktorer som der er gjort rede for i de ovenstående afsnit afspejles også af de politiske rammer der er opstillet i de nye europæiske retningslinjer for beskæftigelsen (2003), og mere specifikt i retningslinje nr. 5 og de overordnede økonomisk-politiske retningslinjer (retningslinje 4-8)¹². I den seneste rapport fra arbejdsgruppen for beskæftigelse opstilles der klare mål for den videre indsats; medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne opfordres til at opstille en omfattende politik for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke, med vægten lagt på følgende¹³:

- at tilskynde arbejdstagerne til en senere og mere gradvis tilbagetrækning og arbejdsgiverne til at ansætte og fastholde ældre arbejdstagere ved en reform af pensionsordningerne således at det kan betale sig at blive i arbejde
- at give alle uanset alder bedre adgang til faglig uddannelse og andre aktive arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger og at opstille strategier for livslang læring, herunder efteruddannelse af ældre arbejdstagere på jobbet
- at fremme arbejdsforhold som tilskynder folk til at blive i arbejde, bl.a. ved at erkende vigtigheden af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og en innovativ og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet hele livet igennem, samt tilbud om deltidsarbejde og orlovsmuligheder.

Ved tilrettelæggelsen og gennemførelsen af en sådan bredt anlagt strategi for bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke bør der tages særligt hensyn til behovet for at give kvinder i aldersklassen 55-64 en højere beskæftigelsesfrekvens og fastholde dem længere på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse kan man overveje specifikke incitamentersom kvinder lægger vægt på, såsom udligning af lønforskellen mellem kønnene og tilbud om passende plejefaciliteter for alle uanset alder.

¹¹ KOM(2003)728, Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling.

¹² Se også Rådets og Kommissionens fællesrapport: Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring, marts 2002.

¹³ *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, rapport fra arbejdsgruppen for beskæftigelse under Wim Koks formandskab, november 2003.

Arbejdsgruppen for beskæftigelse understreger i sin rapport at der kræves *en radikal omlægning af politikken, væk fra en førtidspensioneringskultur og over til en bredt anlagt strategi for bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke*, som beskrevet i beskæftigelsesretningslinjerne. Det konstateres videre i rapporten at *udfordringen ikke blot består i at fastholde flere af de 55-64 årige på arbejdsmarkedet, men i at forbedre de 40-60 åriges beskæftigelsesegnethed*. Hvis ældre i højere grad skal holdes aktive på arbejdsmarkedet, må både arbejdsgivere og arbejdstagere ændre deres holdning og forventninger, og dette bør ske i en tidlig fase af den erhvervsaktive alder.

2004-rapporten om beskæftigelse indeholder en undersøgelse af hvordan gennemførelsen af de specifikke beskæftigelsesretningslinjer for ældre arbejdstagere er forløbet. *Seniorproblematikken berører jo ikke kun ældre, men alle generationer*. Det grundlæggende princip bag EU's strategi for løsning af problematikken omkring den aldrende arbejdsstyrke er at befolkningens potentiale skal realiseres uanset alder. Ældre arbejdstagere må ikke ses som endnu en udsat gruppe der har behov for særlig opmærksomhed, men bør betragtes som et kerneelement i arbejdsstyrken og en nøgelfaktor for en bæredygtig udvikling i Den Europæiske Union.

Denne holdning afspejles i stigende grad af den måde hvorpå medlemsstaterne tilrettelægger og gennemfører deres seniorpolitik (f. eks. Sverige, UK, Danmark og Finland). Flere medlemsstater har en bredt anlagt seniorpolitik, og i nogle er der opstillet nationale mål for en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Finland, Frankrig og Portugal). Medlemsstaterne har iværksat en lang række foranstaltninger med henblik på en reform af pensions- og socialordninger og skatte- og ydelsesordninger. Samtidig hermed søger de at skaffe bedre adgang til faglig uddannelse og at tilpasse arbejdsforhold og arbejdets tilrettelæggelse til de ældre arbejdstageres behov. Man søger med de seneste pensionsreformer at sætte den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder i vejret og at modvirke førtidspensionering, samtidig med at man tilskynder til fleksible aftrædelsesordninger.

6. PARTNERSKAB MELLEM ARBEJDSMARKEDETS PARTER

Alle - såvel arbejdstagere som arbejdsgivere - vil få gavn af et samfund og en økonomi hvori ældre spiller en mere aktiv rolle på arbejdsmarkedet. En god tilrettelæggelse, befolkningens accept og en vellykket gennemførelse af en sådan politik for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke står og falder med om arbejdsmarkedsparternes indforståelse og involvering. Arbejdsmarkedets parter har gennem lang tid søgt at løse tilpasningsproblemerne på arbejdsmarkedet inden for de eksisterende politiske rammer, idet man har søgt at give ældre arbejdstagere lettere adgang til at trække sig tilbage. Som højniveaugruppen vedrørende arbejdsmarkedsrelationer og ændringer i EU har understreget det i sin rapport, er det vigtigt at en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke - med det formål at forbedre ældre arbejdstageres kapacitet og give dem incitament til at blive i arbejde - kommer til at indgå som et væsentligt aspekt i arbejdsmarkedsrelationerne. Arbejdsmarkedsparternes opbakning er nødvendig hvis man skal lette overgangen til et længere erhvervsaktivt liv, give den enkelte de fornødne færdigheder til at kunne tage de kommende udfordringer op, og tilskynde arbejdsgiverne til en bedre praksis med hensyn til seniorpolitikken.

En bedre forståelse for de demografiske forandringer, risikoen for flaskehalse med hensyn til arbejdstagernes kvalifikationer inden for vigtige grene af erhvervslivet, behovet for at sørge for et passende udbud af faglært og tilpasningsegnet arbejdskraft, samt nødvendigheden af at udvikle og bevare kvalifikationer og erfaringer som en forudsætning for økonomisk vækst, har allerede gennem nogle år påvirket arbejdsmarkedsparternes tankegang og holdning. Dette

har affødt en mere proaktiv holdning til seniorpolitikken i visse medlemsstater og på EU-niveau. Arbejdsmarkedsparterne i de medlemsstater som er kommet bagud, har nu mulighed for at lære af disse positive eksempler.

Uanset den seneste udvikling bør arbejdsmarkedsparterne udvide og uddybe deres bestræbelser på at skabe en ny kultur som ansporer til en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke og en bedre håndtering af ændringer, såvel på nationalt plan som på EU-niveau. Arbejdsgiverne fortsætter alt for ofte med at ty til førtidspensionering.

Med udgangspunkt i den europæiske beskæftigelsesstrategi og prioriteringen i 2004-forårsrapporten og i den rapport der er udarbejdet af arbejdsgruppen for beskæftigelse under Wim Koks ledelse, kan yderligere tiltag baseres på nedenstående:

a) foranstaltninger som skal anspore arbejdstagerne til at trække sig tilbage senere og arbejdsgiverne til at ansætte og fastholde ældre arbejdstagere

- afskaffelse af - eller fjernelse af incitamenter til brug af - de forskellige former for førtidspensionering, samt indførelse af ordninger hvori erfarne arbejdstageres menneskelige kapital udnyttes bedst muligt takket være en gradvis tilbagetrækning, og hvori arbejdstagere med passende incitamenter inden for rammerne af forhandlede arbejdsmarkedspensionsordninger tilskyndes til at blive længere i arbejde
- bedre oplysning af arbejdsgiverne om seniorproblematikken og om vigtigheden af at bekæmpe aldersdiskrimination, bl.a. ved at informere om hvor stor gavn både virksomheder og de ansatte har af en arbejdsstyrke med en passende aldersmæssig fordeling
- ny overvejelse af hvor stor vægt anciennitet bør spille i aflønningen, med henblik på at skabe bedre overensstemmelse mellem løn og produktivitet/resultater.
- incitamenter i kollektive aftaler med sigte på ansættelse af ældre arbejdsløse
- videreudvikling af pakkedninger i kollektive aftaler som giver den enkelte større valgmulighed med hensyn til livslang udvikling af beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.

b) bedre adgang til faglig uddannelse og investering i beskæftigelsesegnethed

- fremme af aldersrelaterede tilpasningsforanstaltninger i små og mellemstore virksomheder, bl.a. ved indførelse af fælles uddannelsesstøttestrukturer og udvekslingsordninger, med henblik på en optimal udnyttelse af ledige stillinger
- udbygning af den vedvarende uddannelse af ældre - fortrinsvis lavtkvalificerede - arbejdstagere med henblik på den bedst mulige udvikling af deres arbejdspotentialer
- tilrettelæggelse af en aktiv arbejdsmarkedspolitik i samarbejde med de offentlige myndigheder, og herunder skræddersyede løsninger til dækning af individuelle behov.

c) fremme af arbejdsvilkår som tilskynder folk til at blive længere i arbejde

- bedre tilbud om arbejdskontrakter baseret på tilpasset deltid eller med fast varighed.

- tilpasning af arbejdsbyrde, forbedring af arbejdsforhold, og herunder sikkerhed og sundhed, for at tilgodese ældre arbejdstageres behov. Dette kan også omfatte nemmere omflytning til andre opgave i virksomheden eller uden for denne, alt efter alder.

7. EU-STØTTE TIL EN BEDRE UDNYTTELSE AF DEN ÆLDRE ARBEJDSSTYRKE

I den europæiske beskæftigelsesstrategi er der fastsat politiske rammer for de fremtidige foranstaltninger på EU-plan og nationalt plan. Som fastsat i de europæiske retningslinjer for beskæftigelsen påhviler det medlemsstaterne at tilrettelægge og gennemføre en bredt anlagt strategi for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke under hensyntagen til de faktorer som spiller en afgørende rolle for fastholdelsen af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Til støtte for gennemførelsen af nationale foranstaltninger anbefales det i den rapport som er udarbejdet af arbejdsgruppen for beskæftigelse under Wim Koks ledelse at medlemsstaterne med udgangspunkt i de europæiske mål opstiller nationale mål, bl.a. for så vidt angår ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens og den faktiske tilbagetrækningsalder.

Inden for den åbne koordinationsmetode på pensionsområdet betragtes et længere erhvervsaktivt liv som et vigtigt element i bestræbelserne på at gøre pensionsordningerne bæredygtige på længere sigt, omend en højere beskæftigelsesfrekvens ikke alene kan løse problemerne omkring pensionsordningernes finansielle bæredygtighed.

Det program for fagfællegennemsyn som er iværksat inden for den europæiske beskæftigelsesstrategi er et nyttigt redskab for udveksling af erfaringer og oplysninger om nyttig praksis hvad angår fremme af strategier for bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke i medlemsstaterne og sammenligning af resultaterne af nationale foranstaltninger. Medlemsstaternes store interesse i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af et bredt anlagt program for bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke i Finland viser hvor stor relevans denne problematik har for EU's medlemsstater.

EU søger også at fremme indførelsen af en politik for en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke gennem Equal-initiativet, hvori man indkredser og formidler eksempler på en god håndtering af seniorproblematikken.

Det bør heller ikke glemmes hvor stort et bidrag uddannelse kan yde til en bedre udnyttelse af den ældre arbejdsstyrke. Dette afspejles i EU's voksende støtte til projekter hvis formål er at dække ældres uddannelsesbehov; heri indgår også voksenuddannelse (Grundtvig-programmet) inden for rammerne af Den Europæiske Unions uddannelsesprogram (Sokrates-programmet).

Og endelig skal det nævnes at der til de foranstaltninger medlemsstaterne gennemfører med henblik på bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere, ydes støtte via to af Den Europæiske Socialfonds støtteområder: udvikling og fremme af en aktiv arbejdsmarkedspolitik, og fremme og forbedring af politikken for livslang læring. Den Europæiske Socialfonds midtvejsrapport har vist at tendensen går i retning af at støtte foranstaltninger med sigte på bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere, ikke mindst i de nordiske lande. Støtte til en bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere bør indgå som en integrerende del i strukturfondenes prioritering af de menneskelige ressourcer i den næste programplanlægningsperiode, dvs. fra og med 2007.

Bilag 1: En bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere: arbejdsmarkedsparternes indsats

Arbejdsmarkedets parter er for nylig begyndt at se nærmere på specifikke aspekter i forbindelse med en bedre udnyttelse af ældre arbejdstagere, både på nationalt niveau og på EU-niveau. Der er blandt andet tale om følgende.

I Finland har man i perioden 1998-2002 med inddragelse af statens og arbejdsmarkedets parter gennemført et bredt anlagt program for ældre arbejdstagere. Programmet, der satte fokus på ældre arbejdstagere som ressource, tog sigte på at forbedre beskæftigelsesegnhed og arbejdsmiljø. Forskellige aspekter af dette program videreføres i den nye generation af trepartsprogrammer med sigte på forbedring af velfærd, produktivitet og livskvalitet på arbejdspladsen.

I Nederlandene indeholder ca. 35 % af de kollektive aftaler bestemmelser om forbedring af ældre arbejdstageres beskæftigelsesegnhed. Der indgår også ofte bestemmelser om nedsat arbejdstid, lavere arbejdsbyrde og længere ferie.

I Frankrig indeholder den landsdækkende aftale om faglig uddannelse bestemmelser om undersøgelse af ældre arbejdstageres kvalifikationer, og herunder bedre adgang til anerkendelse af arbejds erfaring. I lokale og regionale aftaler om virksomhedsomstruktureringer med udvidede muligheder for effektive omskolingsplaner er det tanken at der skal tages specifikt hensyn til mere erfarne arbejdstagere behov.

I Grækenland overvejer arbejdsmarkedsparterne at iværksætte foranstaltninger med det formål at rejse midler til tilskud til beskæftigelse af personer som nærmer sig pensionsalderen

I Tyskland har man som led i trepartaftalen Bündnis für Arbeit lagt kursen om, væk fra førtidspensionering og over mod senere tilbagetrækning; dette efterlignes i stadig større grad i de kollektive aftaler.

I Østrig giver efterlønsloven - som parlamentet har vedtaget efter arbejdsmarkedsparternes forhandlinger herom - mulighed for at øget mobilitet og fleksibilitet på arbejdsmarkedet og eventuel bedre genansættelsesmuligheder for ældre arbejdstagere. I 1999 blev der forelagt en fællespagt som var indgået mellem staten, arbejdsmarkedsparterne og den offentlige arbejdsformidling med henblik på løsning af spørgsmålet om økonomiske incitamenter til beskæftigelse af ældre arbejdstagere. Man har gradvist indført foranstaltninger med sigte herpå.

I Belgien åbner de kollektive aftaler mulighed for at yde støtte til indslusning af ældre arbejdstagere i andet arbejde i tilfælde hvor de mister arbejdet på grund af virksomhedsomstrukturering (omplacering inden for virksomheden, personlig rådgivning, genplacering, karriere med sigte på nyt arbejde osv.).

I Danmark bidrager rammeaftaler om beskæftigelse af ældre arbejdstagere inden for amt og kommune til deres fastholdelse på arbejdsmarkedet; heri indgår initiativer såsom omskoling og gradvis nedsættelse af arbejdstiden.

I Sverige indeholder de kollektive aftaler bestemmelser om individuelle uddannelseskonti; formålet er at ældre arbejdstagere skal kunne investere i uddannelse og retablering af kvalifikationer.

På EU-niveau forventes det at de nedenfor beskrevne tiltag vil få en positiv virkning i form af større beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere.

EU's arbejdsmarkedsparter forelagde for nylig retningslinjer for varetagelse af ændring og de samfundsmæssige følger heraf. Virksomhedernes og arbejdstagernes tilpasningsevne afhænger af hvor godt de kan foregribe, udløse og absorbere ændringer. Dette er et godt udgangspunkt for yderligere foranstaltninger idet der i retningslinjerne insisteres på hvor vigtigt det er at bevare og udvikle arbejdstagernes kompetence og kvalifikationer hvis man skal fremme den interne og eksterne mobilitet og sikre virksomhedens succes.

EU's arbejdsmarkedsparter er nået til enighed om en række foranstaltninger der skal sikre livslang udvikling af kvalifikationer og kompetence. Inden for denne ramme, der blev vedtaget i marts 2002, fastslås det at der må anlægges en ny angrebsvinkel der kan sikre at alle uanset aldersklasse, køn og faglig uddannelse får adgang til den fornødne uddannelse. Den første rapport om gennemførelsen af disse rammeforanstaltninger blev forelagt på det sociale topmøde for vækst og beskæftigelse i marts 2003.

EU's arbejdsmarkedsparter indleder snart drøftelser af mulighederne for, som omhandlet i deres fælles arbejdsprogram for 2003-2005, at gennemføre fælles foranstaltninger med sigte på den aldrende arbejdsstyrke.

EU's arbejdsmarkedsparter nåede i marts 2002 til enighed om frivillige retningslinjer til fremme af aldersdiversitet i handelssektoren. Sigtet i disse er at virksomhederne bør anlægge en aldersneutral holdning til beskæftigelse, ansættelse, faglig uddannelse og fordelingen af stillinger. Arbejdsmarkedsparterne har en særlig rolle at spille i bestræbelserne på at bryde med vanetænkningen omkring arbejdets tilrettelæggelse.

Bilag 2: Skemaer og figurer

Skema 1: Barcelona- og Stockholmsmålene (2002)

	Stockholmsmål						Barcelonamål		
	Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens i 2002			Ændring i arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens i 1998-2002			Gennemsnitlig tilbageføringsalder i 2002		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
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
EU15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
EU25	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

Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, årsgennemsnit.

Note: "." tal foreligger ikke

Gennemsnitlig tilbageføringsalder: skøn for 2002 for EU15 og EU25, foreløbige tal for PL; tal fra forårsrapport for D, F, L, og CY; gennemsnit af 2. og 3. kvartal for LV og LT. Tallene afspejler den samlede beskæftigelse (ingen justering for køn da stikprøvestørrelsen er for lille) for L, EE, CY, LV, LT og SI.

Skema 2: Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder

	2001			2002			Ændring 2002-2001		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
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
EU15	60,4	60,8	60,0	60,8	61,0	60,5	0,4	0,2	0,5
EU25	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

Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, årgennemsnit.

Note: "." tal foreligger ikke; foreløbige tal for PL; tal fra forårsrapport for D, F, L, og CY; gennemsnit af 2. og 3. kvartal for LV og LT. Tallene afspejler den samlede beskæftigelse (ingen justering for køn da stikprøvestørrelsen er for lille) for L, EE, CY, LV, LT og SI; skøn for 2002 for EU15 og EU25.

Beregningen af den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder bygger på ILO's definitioner af beskæftigelse og arbejdsløshed, som dækker udviklingen i beskæftigelsen på kortere sigt. De data der foreligger for denne kortvarige periode (2 år), er således for få og usikre til at der kan opstilles nogen pålidelig prognose.

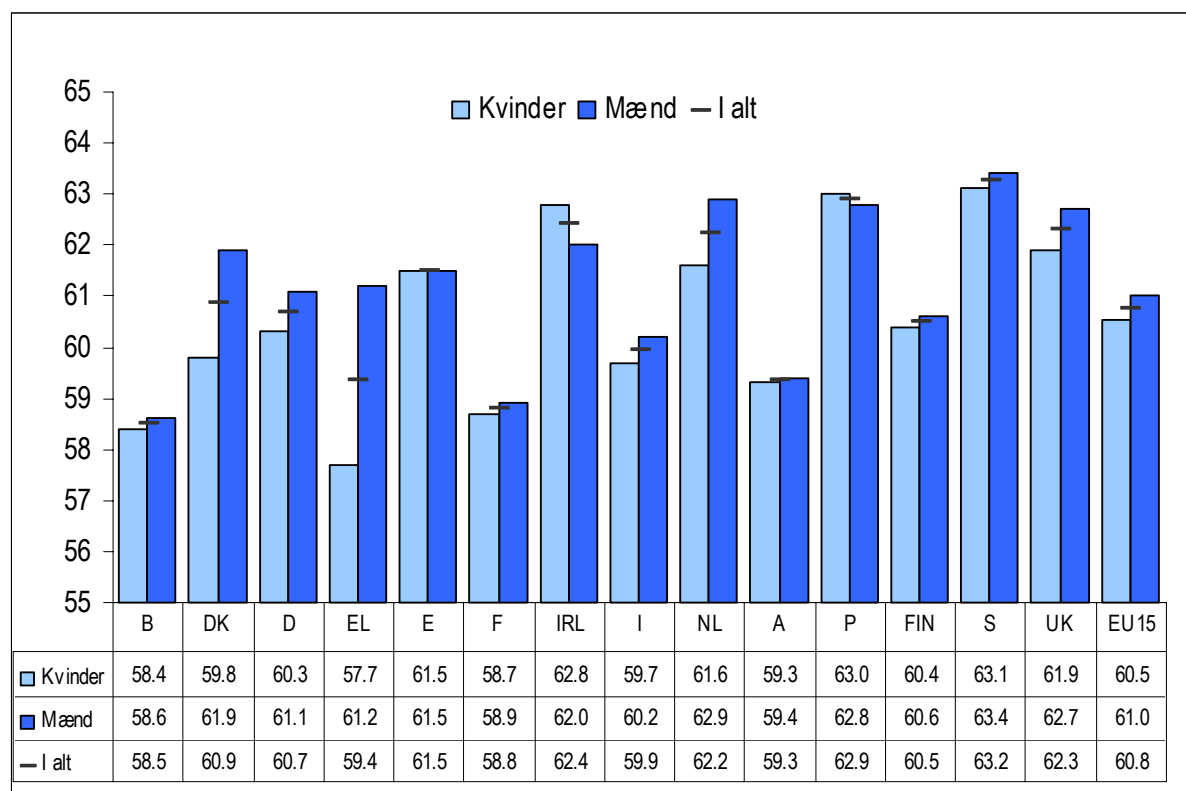
Skema 3: Den seneste udvikling i beskæftigelsesfrekvensen

Den seneste udvikling i beskæftigelsesfrekvensen								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
EU 15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
EU 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
ACC	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
USA ¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Japan	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

Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, årsgennemsnit. OECD's prognoser for USA og Japan.

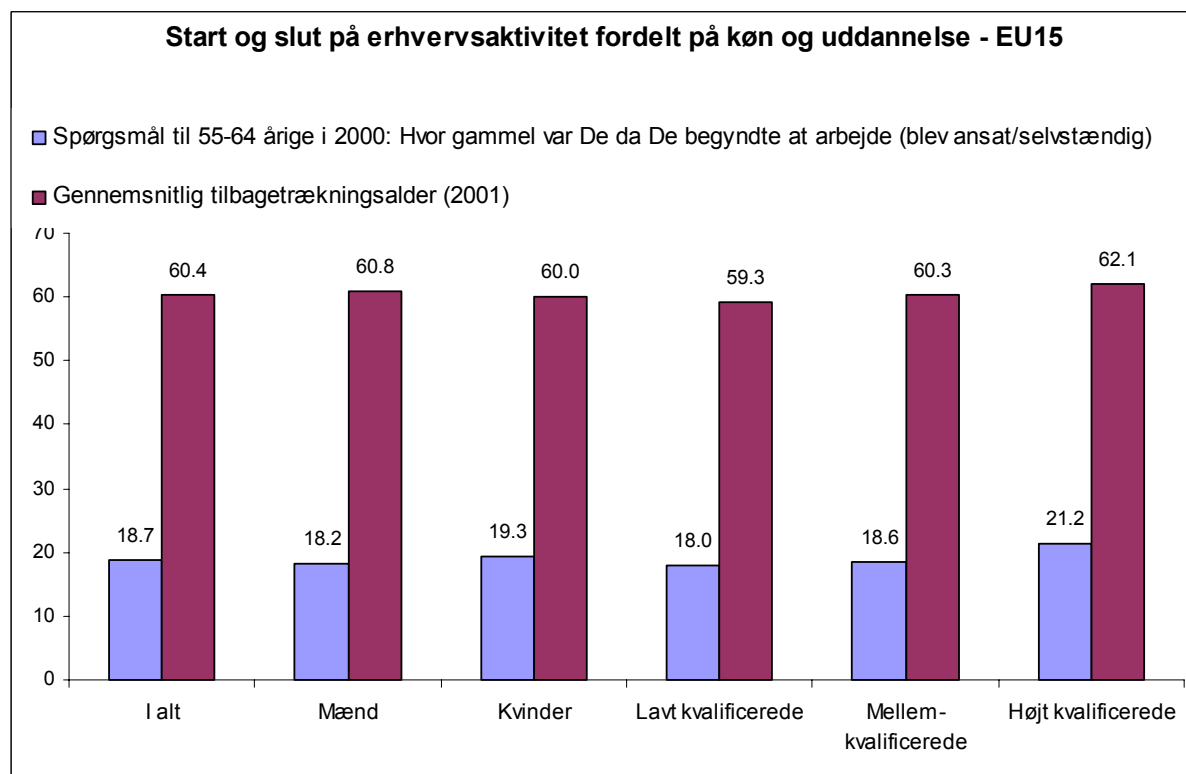
Note: 1) i USA vedrører tallene 16-64

Fig. 1: Gennemsnitlig tilbagetrækningsalder fordelt på køn - EU15



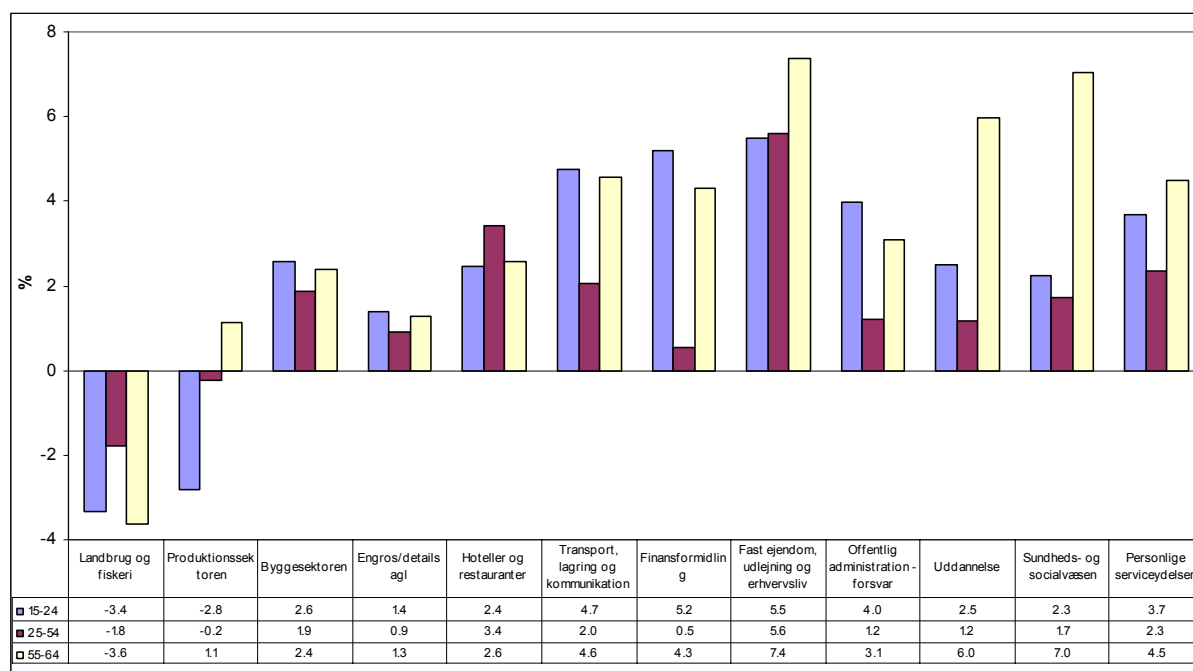
Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken; 2001-data for EL; for L foreligger ikke data om opdeling på køn.

Fig. 2: Start og slut på det erhvervsaktive liv, fordelt på køn og uddannelse - EU15



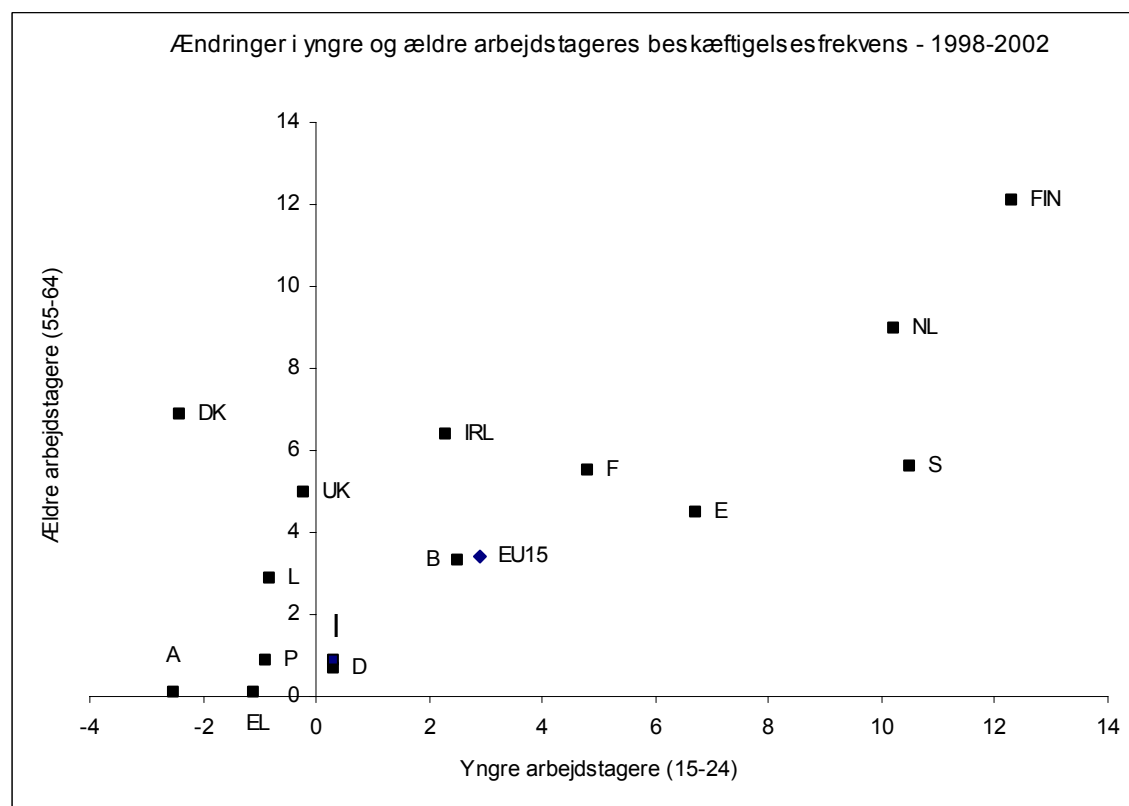
Kilde: Eurostat, ECHP (variable: PE039), UDB, version fra juni 2003, wave 7 (2000).

Fig. 3: Årlig vækst i beskæftigelsen, fordelt på sektor og alder, EU15, 1998-2002



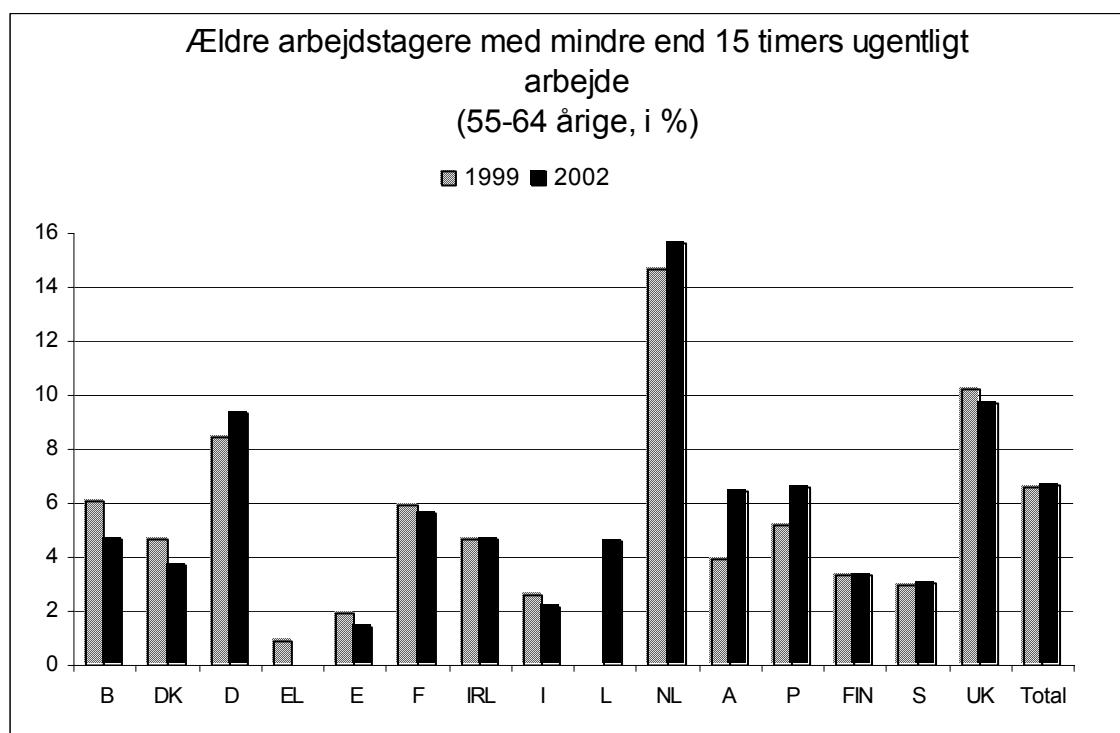
Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.

Fig. 4: Ændringer i beskæftigelsesfrekvensen for yngre og ældre arbejdstagere, 1998-2002



Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.

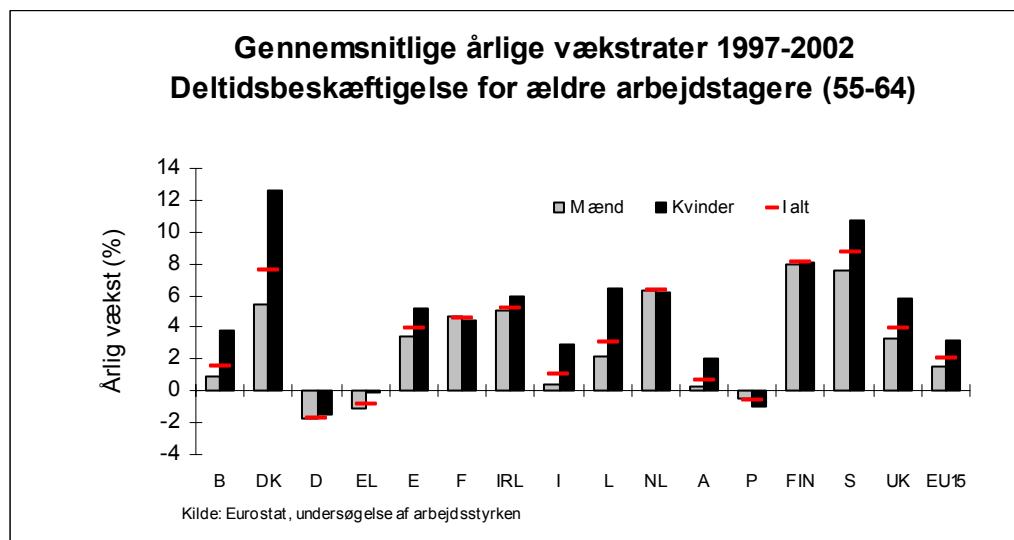
Fig. 5: Andel af ældre arbejdstagere der arbejder mindre end 15 timer om ugen



Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.

Note: Tallene for EL 1999 og L 2002 er usikre da stikprøvestørrelsen er for lille.

Fig. 6: Årlig vækst i ældre (55-64) arbejdstageres beskæftigelse, fuldtid og deltid, 1997-2002, EU15



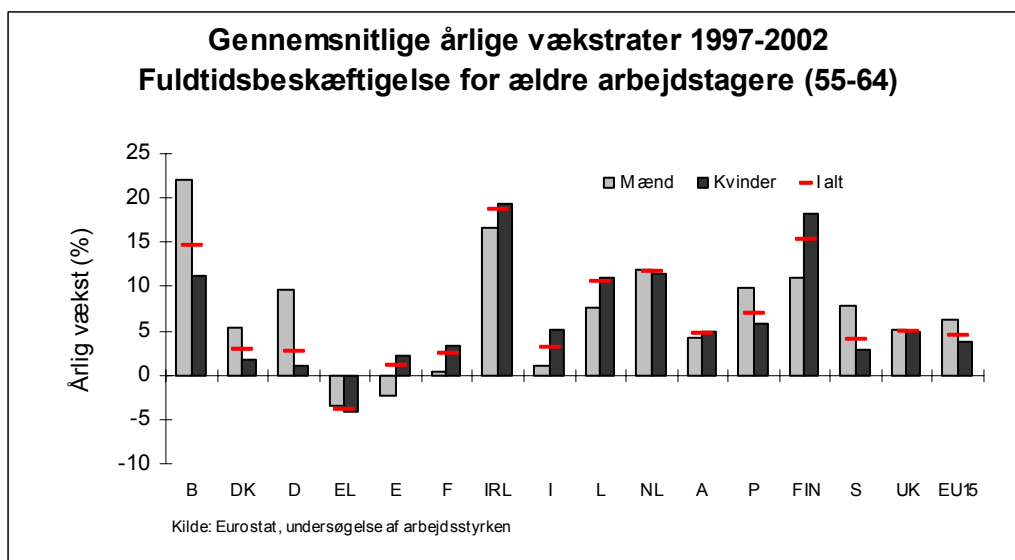
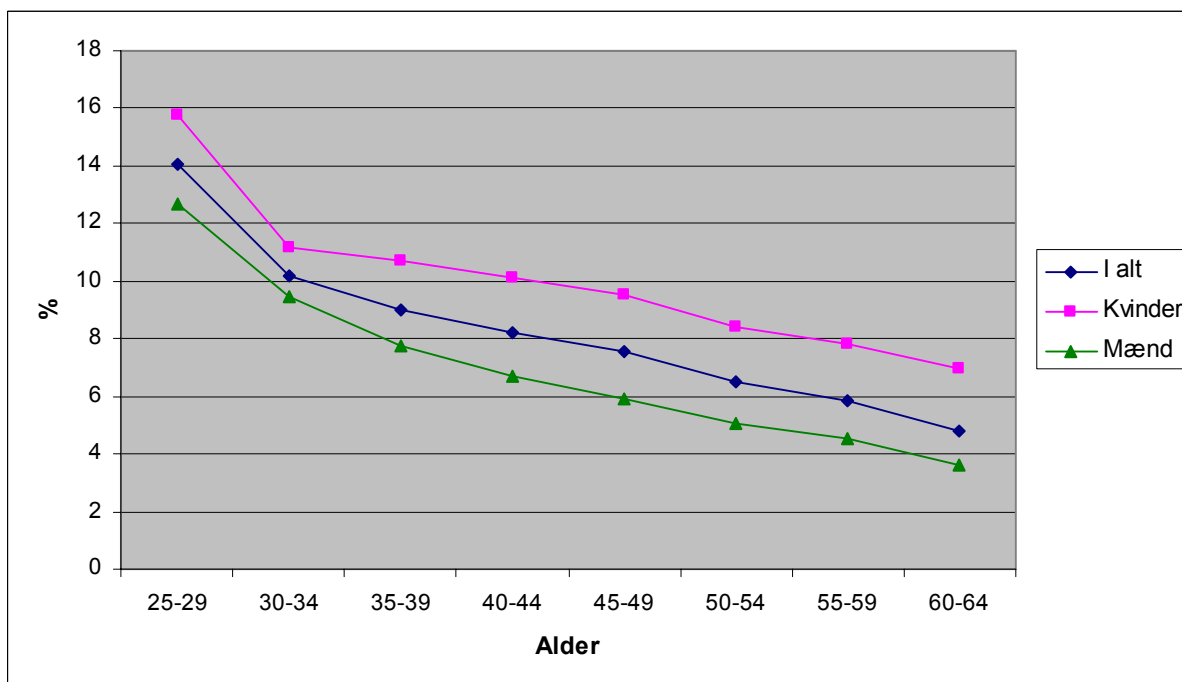


Fig. 7: Andel af arbejdsstyrken som deltager i almen og faglig uddannelse, fordelt på køn, EU15 2002



Kilde: Eurostat, undersøgelse af arbejdsstyrken, resultater fra forårsundersøgelsen.