



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 3.3.2004
COM(2004) 146 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ,
ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ,
ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ
ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και καθυστέρηση της
εξόδου από την αγορά εργασίας**

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ,
ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ,
ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ
ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και καθυστέρηση της
εξόδου από την αγορά εργασίας**

Πίνακας περιεχομένων

Πίνακας περιεχομένων	2
Περίληψη και συμπεράσματα	3
1. Εισαγωγή.....	6
2. Πρόοδος στην πορεία προς τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης	8
3. Απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και αλλαγές στην οικονομία.....	10
4. Βασικοί όροι για την ενίσχυση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας	11
5. Τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν δραστικά μέτρα.....	15
6. Η σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων είναι απολύτως απαραίτητη για την επιτυχία	17
7. Υποστήριξη της ΕΕ για την παράταση του επαγγελματικού βίου.....	19
Παράρτημα 1: Δράση των κοινωνικών εταίρων για την παράταση του επαγγελματικού βίου	20
Παράρτημα 2: Γραφήματα και πίνακες.....	22

Περίληψη και συμπεράσματα

Η χαμηλή απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη αποτελεί σπατάλη ατομικών ευκαιριών ζωής και κοινωνικού δυναμικού. Βιώσιμη αύξηση της μακροζωίας σημαίνει ότι τα άτομα έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους κατά τη διάρκεια μακρύτερου βίου. Για την οικονομία στο σύνολό της, η αύξηση στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτική προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό της προσφοράς εργασίας ώστε να διατηρηθεί η οικονομική μεγέθυνση, τα φορολογικά έσοδα και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των επαρκών συντάξεων, ενόψει της αναμενόμενης μείωσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Επί πλέον, από τη θέσπιση πρακτικών, στο χώρο εργασίας και στην αγορά εργασίας, που παρέχουν τη δυνατότητα για μακρύτερο επαγγελματικό βίο προκύπτουν σημαντικά οφέλη τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Οι κρατικές πολιτικές μπορούν να διαμορφώσουν ένα ενθαρρυντικό περιβάλλον, αλλά χωρίς την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων δεν πρόκειται να υλοποιηθούν και να διαδοθούν οι αναγκαίες αλλαγές στη διαχείριση της ηλικίας.

Η προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου αποτυπώνεται στους δύο συμπληρωματικούς στόχους που έχει θέσει στον εαυτό της η ΕΕ. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001 συμφώνησε ότι ο μισός πληθυσμός της ΕΕ στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών πρέπει να είναι στην απασχόληση μέχρι το 2010. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «μέχρι το 2010 θα πρέπει να επιδιωχθεί η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

Έχει επιτευχθεί πρόοδος στην πορεία προς τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης, αλλά δεν είναι επαρκής

Το 2002 η απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σημείωσε αισθητή άνοδο κατά 5,4%, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η απασχόληση κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες (άνδρες και γυναίκες) μέσα σε ένα και μόνο έτος. Η πρόοδος αυτή δεν εμφανίστηκε σε φθίνουσες οικονομικές δραστηριότητες αλλά σε αναπτυσσόμενους τομείς. Κατά τη διάρκεια της περιόδου 1997-2002, η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας ήταν σχεδόν ίδια με την αύξηση του ποσοστού της συνολικής απασχόλησης. Η ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά 0,4 έτος μεταξύ 2001 και 2002 για το σύνολο της ΕΕ, αν και η πρόοδος παρουσίαζε σημαντικές διακυμάνσεις από χώρα σε χώρα. Δεν είναι δυνατό να αναλυθεί η εξέλιξη της ηλικίας εξόδου πριν από το 2001 καθώς σχετικά στοιχεία υπάρχουν μόνον από το 2001 και εξής.

Παρά τις βελτιώσεις αυτές, η ΕΕ απέχει ακόμη πολύ και από τους δύο στόχους, ενώ χρειάζονται πολύ εντονότερες προσπάθειες για να σημειωθεί η αναγκαία πρόοδος στην πορεία προς τους δύο στόχους. Ειδικότερα, παρά τις πρόσφατες βελτιώσεις, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών είναι περίπου 30% μόνον.

Τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν δραστικά μέτρα

Λόγω της γήρανσης και της επερχόμενης συρρίκνωσης του ενεργού πληθυσμού, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας πρέπει να αναγνωριστούν για αυτό που είναι, δηλαδή βασική συνιστώσα της προσφοράς εργασίας και βασικός παράγοντας για τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρόωρη συνταξιοδότηση μπορεί να αποτελεί για τις επιχειρήσεις, τους εργαζομένους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ένα πρόσφορο τρόπο

για την άμβλυνση του αρνητικού αντίκτυπου από τις μειώσεις στο εργατικό δυναμικό. Όμως έχει ως αποτέλεσμα την πρόωρη και μόνιμη απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου. Επομένως οι σχετικές πολιτικές είναι απαραίτητο να διατηρούν την προσφορά εργασίας και να διασφαλίζουν την απασχολησιμότητα ακόμη και σε περιόδους βραδείας συνολικής αύξησης της απασχόλησης. Η προληπτική προσέγγιση, βασιζόμενη στην επιστράτευση όλων των δυνατοτήτων των ατόμων κάθε ηλικίας με προοπτική ολόκληρη τη ζωή, πρέπει να αποτελεί το επιστέγασμα των μέτρων για την άσκηση της σχετικής πολιτικής.

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης και τους γενικούς προσανατολισμούς της οικονομικής πολιτικής, τα κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές παράτασης του επαγγελματικού βίου που θα αντιμετωπίζουν τους βασικούς παράγοντες για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ήτοι οικονομικά κίνητρα για την αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης και για την εξασφάλιση ικανοποιητικής ανταμοιβής από την εργασία, πρόσβαση στις στρατηγικές κατάρτισης και διά βίου μάθησης και στις αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας, καθώς και καλές εργασιακές συνθήκες που συντελούν στη διατήρηση θέσεων εργασίας, ειδικότερα σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια, τις ρυθμίσεις για ευέλικτη εργασία (συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης και της προσωρινής διακοπής της σταδιοδρομίας) και τις υπηρεσίες φροντίδας. Είναι προφανές ότι τα κίνητρα για να παραμένουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό πρέπει να αποτυπώνονται σε πραγματικές προοπτικές για απασχόληση. Οι παράγοντες αυτοί υπογραμμίζονται επίσης στην έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, της οποίας προεδρεύει ο Wim Kok.

Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων πρέπει να είναι καίρια όσον αφορά την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων για προνοητική προσέγγιση του θέματος και την παροχή διευκολύνσεων για καλύτερο και μακρύτερο επαγγελματικό βίο

Η παράταση του επαγγελματικού βίου είναι αμοιβαία επωφελής στόχος, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Οι προσπάθειες των κρατών μελών να δώσουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να συνεχίσουν να εργάζονται σε μεγάλη ηλικία μπορούν να επιτύχουν μόνον εφόσον συμμετάσχουν ενεργά και οι κοινωνικοί εταίροι.

Η αναγνώριση των δημογραφικών αλλαγών και η ανάγκη να διατηρηθούν οι δεξιότητες και η πείρα οδηγεί τους κοινωνικούς εταίρους σε αλλαγή προσέγγισης. Ωστόσο χρειάζεται πολύ ενεργότερη συμμετοχή και εντονότερο αίσθημα ευθύνης εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών παράτασης του επαγγελματικού βίου. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο μέσω των συλλογικών συμβάσεων για αλληλένδετα ζητήματα όπως είναι η επανεξέταση της στάθμισης του στοιχείου της αρχαιότητας ως μέρους των αποδοχών με σκοπό τη στενότερη σύνδεση των αποδοχών με την παραγωγικότητα και την απόδοση, η οργάνωση της εργασίας και οι βελτιώσεις στην ασφάλεια και στις εργασιακές συνθήκες, η διά βίου μάθηση (ιδίως η κατάρτιση στο χώρο εργασίας), η κατάργηση των κινήτρων για πρόωρη συνταξιοδότηση, τα υψηλότερα συνταξιοδοτικά όρια ώστε τα άτομα να παρατείνουν τον επαγγελματικό βίο τους, τα ευέλικτα συνταξιοδοτικά προγράμματα που συνδυάζουν τη σταδιακή αποχώρηση με τη μερική απασχόληση. Μπορούν επίσης να προωθήσουν τις βέλτιστες πρακτικές όσον αφορά τη διαχείριση της ηλικίας.

Σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχουν ελπιδοφόρες εξελίξεις. Αυτές πρέπει να διευρυνθούν και να εντατικοποιηθούν. Οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο μπορούν να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν τις αλλαγές αυτές.

Η ΕΕ υποστηρίζει την παράταση του επαγγελματικού βίου

Η πολιτική και η δράση σε επίπεδο ΕΕ υποστηρίζει την παράταση του επαγγελματικού βίου με συντονισμό της πολιτικής, με ανταλλαγή πείρας και βέλτιστης πρακτικής και με οικονομικά μέσα. Η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης και οι γενικοί προσανατολισμοί της οικονομικής πολιτικής καθορίζουν το πλαίσιο της πολιτικής για ολοκληρωμένες στρατηγικές με στόχο το μακρύτερο επαγγελματικό βίο σε επίπεδο ΕΕ και κρατών μελών, ο οποίος προβάλλεται επίσης ως βασικός στόχος από την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού στον τομέα των συντάξεων. Η παράταση του επαγγελματικού βίου υποστηρίζεται όλο και περισσότερο από το ΕΚΤ και πρέπει να ενταχθεί πλήρως στις προτεραιότητες των διαρθρωτικών ταμείων για το ανθρώπινο δυναμικό κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη συνθετική έκθεσή της προς το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2004¹, η Επιτροπή έχει ορίσει την παράταση του επαγγελματικού βίου ως έναν από τους τρεις τομείς προτεραιότητας όπου απαιτείται ταχεία ανάληψη δράσης για να υλοποιηθεί η στρατηγική της Λισσαβώνας.

Στο επίπεδο της ΕΕ, η προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου αποτυπώνεται στους δύο συμπληρωματικούς στόχους που έχει θέσει η ΕΕ στον εαυτό της. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το Μάρτιο του 2001 συμφώνησε ότι ο μισός πληθυσμός της ΕΕ στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών πρέπει να είναι στην απασχόληση μέχρι το 2010. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «μέχρι το 2010 θα πρέπει να επιδιωχθεί η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Οι στόχοι αυτοί αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να προωθήσει το διάλογο σχετικά με τις εξελίξεις όσον αφορά τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης και να τονίσει το ρόλο των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου. Η Επιτροπή κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους, στην εαρινή έκθεσή της για το 2004, να συγκεκριμενοποιήσουν τη δέσμευσή τους για μια νέα ευρωπαϊκή συνεργασία για την αλλαγή, με στόχο την υποστήριξη της ανάπτυξης και την επιτάχυνση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας. Η παράταση του επαγγελματικού βίου πρέπει να είναι βασικό στοιχείο της συνεργασίας αυτής και βασικό σημείο της συζήτησης κατά την επόμενη τριμερή κοινωνική σύνοδο κορυφής της ΕΕ που θα πραγματοποιηθεί την παραμονή του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2004. Η παρούσα ανακοίνωση ανταποκρίνεται επίσης στο αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης για ετήσια ανάλυση της προόδου στον τομέα αυτό πριν από κάθε εαρινό Συμβούλιο (συμπεράσματα της Βαρκελώνης, παράγραφος 32 τελευταία φράση).

Πριν από την παρούσα ανακοίνωση, η κοινή έκθεση σχετικά με την «Αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου» που υποβλήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης για τις οικονομικές και κοινωνικές υποθέσεις το 2002 αντιπροσωπεύει μια πρώτη αξιολόγηση των ευρωπαϊκών πολιτικών για την παράταση του επαγγελματικού βίου. Μετά την κοινή έκθεση ακολούθησε το 2003 η πρώτη αναλυτική μελέτη για τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης².

Η χαμηλή απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη αποτελεί σπατάλη ατομικών ευκαιριών ζωής και κοινωνικού δυναμικού. Καθώς το προσδόκιμο ζωής εξακολουθεί να αυξάνεται και η γήρανση της γενιάς που προέκυψε από την έξαρση γεννήσεων αυξάνει κατά πολύ το μερίδιο των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών στον πληθυσμό, η απώλεια αυτή γίνεται όλο και πιο δυσβάστακτη. Βιώσιμη αύξηση της μακροζωίας σημαίνει ότι τα άτομα έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους κατά τη

¹ COM(2004) 29, «Προώθηση της στρατηγικής της Λισσαβώνας – Μεταρρυθμίσεις για τη διευρυνόμενη Ένωση», έκθεση της Επιτροπής στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

² SEC(2003) 429, «Οι στόχοι της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης: Αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και καθυστέρηση της εξόδου από την αγορά εργασίας», έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής. Η περαιτέρω ανάλυση ζητημάτων της αγοράς εργασίας που σχετίζονται με τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 5 της έκθεσης του 2003 για την απασχόληση στην Ευρώπη.

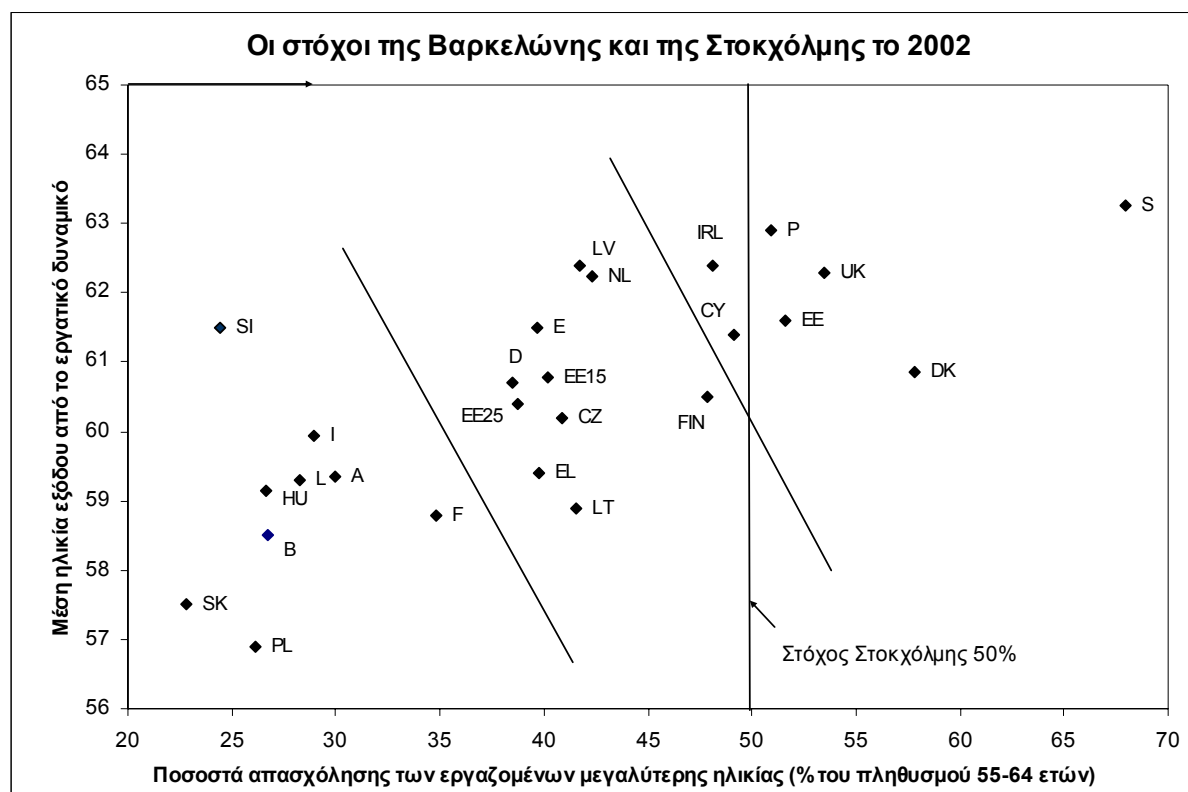
διάρκεια μακρύτερου βίου. Ωστόσο, εάν δεν έχουν επαρκή δυνατότητα συμμετοχής στην απασχόληση, το βιοτικό επίπεδό τους δεν θα ανέλθει στο επίπεδο των δυνατοτήτων τους.

Για την οικονομία στο σύνολό της, η αύξηση στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι ζωτική προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό της προσφοράς εργασίας ώστε να διατηρηθεί η οικονομική μεγέθυνση, τα φορολογικά έσοδα και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των επαρκών συντάξεων, ενόψει της αναμενόμενης μείωσης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Το 2030 θα υπάρχουν 110 εκατομμύρια άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών στην ΕΕ25 από 71 εκατομμύρια το 2000 και ο ενεργός πληθυσμός θα βρίσκεται στα 280 εκατομμύρια έναντι 303 εκατομμυρίων σήμερα. Αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στη δυνατότητα μακροπρόθεσμης διατήρησης της οικονομικής μεγέθυνσης. Εάν δεν επιτευχθούν ποσοστά απασχόλησης άνω του συνολικού στόχου του 70% και δεν βελτιωθεί αισθητά η παραγωγικότητα, η μέση αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ στην ΕΕ θα σημειώσει σημαντική επιβράδυνση κατά την περίοδο 2010-2030.

Η πρόοδος στην πορεία προς τους στόχους της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης είναι αναγκαία προϋπόθεση για να βελτιωθεί η απόδοση της απασχόλησης και να επιτευχθεί ο στόχος του 70% για το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης. Οι πρακτικές στους χώρους εργασίας και στην αγορά εργασίας πρέπει να προσαρμοστούν στο γεγονός ότι τα άτομα ηλικίας 50 ετών και άνω θα αποτελέσουν μια σημαντικά μεγαλύτερη μερίδα του εν δυνάμει εργατικού δυναμικού, ενώ το μέγεθος της ομάδας των νεαρής ηλικίας εισερχόμενων στην αγορά εργασίας θα συρρικνωθεί. Η αλλαγή των στάσεων και των προσδοκιών τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών έχει γίνει επείγουσα προτεραιότητα. Εάν δεν ληφθούν δραστηκά μέτρα σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης και τους γενικούς προσανατολισμούς και τις συστάσεις για την οικονομική πολιτική, οι στόχοι της ΕΕ για την απασχόληση θα παραμείνουν ανέφικτοι.

2. ΠΡΟΟΔΟΣ ΣΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΤΗΣ ΣΤΟΚΧΟΛΜΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΑΡΚΕΛΩΝΗΣ

Οι στόχοι της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης είναι συμπληρωματικοί με την έννοια ότι και οι δύο απαιτούν αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται κατωτέρω, οι χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι κατά κανόνα εκείνες με τη μεγαλύτερη μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας.



Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, ετήσιοι μέσοι όροι.

Σημειώσεις: Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό· δεν υπάρχουν στοιχεία για τη Μάλτα (MT), προσωρινά στοιχεία για την Πολωνία (PL)· στοιχεία 2001 για την Ελλάδα (EL), τη Λιθουανία (LV), τη Λεττονία (LT) και τη Σλοβενία (SI).

Το 2002 μια πρώτη ομάδα χωρών – η ομάδα I – φαίνεται να προσεγγίζει, ή και να υπερβαίνει, το στόχο της Στοκχόλμης και σε αυτή ανήκει η Σουηδία, η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Κύπρος και η Πορτογαλία. Μια δεύτερη ομάδα χωρών – η ομάδα II – παρουσιάζει ιδιαίτερα ανησυχητική εικόνα, με τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, την Πολωνία, το Βέλγιο, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, την Ιταλία, την Αυστρία και τη Γαλλία, όπου εργαζόταν κάτω του 35% των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Έπειτα μια «ενδιάμεση» ομάδα – η ομάδα III – αποτελούμενη από τη Γερμανία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Φινλανδία, τη Λιθουανία, την Ισπανία, τις Κάτω Χώρες, την Ελλάδα και τη Λεττονία, είναι κοντά στο μέσο

όρο της ΕΕ³. Μερικές χώρες της τελευταίας ομάδας έχουν επιτύχει τα τελευταία χρόνια σημαντικές αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Τα νέα κράτη μέλη είναι διασκορπισμένα και στις τρεις ομάδες, μολονότι οι μεγαλύτερες χώρες βρίσκονται στην ομάδα II. Το 2002 ο μέσος όρος της ΕΕ25 ήταν 38,7%, κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ15 που ήταν στο 40,1%.

Στην ΕΕ15 η διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας είναι εντυπωσιακά μεγάλη, με ποσοστά απασχόλησης 30,5% και 50,1% αντιστοίχως. Σε τρεις χώρες (Ελλάδα, Ισπανία και Ιρλανδία) η διαφορά αυτή είναι μεγαλύτερη από 30 ποσοστιαίες μονάδες (παράρτημα 2, πίνακας 1).

Όσον αφορά τη μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας, οι αριθμοί παρουσιάζουν αρκετά μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών, από 56,9 στην Πολωνία έως 63,2 στη Σουηδία (παράρτημα 2, πίνακας 1). Τα κράτη μέλη που έχουν μείνει πολύ πίσω είναι αυτά που παρουσιάζουν και τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Η διαφορά στη μέση ηλικία εξόδου για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι μικρή παρά την αισθητή διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, σε σχέση με τους άνδρες, είναι πολύ περισσότερες οι γυναίκες που δεν εντάχθηκαν ποτέ στο εργατικό δυναμικό, αλλά η μικρότερη ομάδα των γυναικών μέσα στο εργατικό δυναμικό τείνει να εξέρχεται από αυτό σε ηλικία παρόμοια με αυτή των ανδρών.

Εντούτοις, τα αριθμητικά στοιχεία για την ηλικία εξόδου πρέπει να εξεταστούν και υπό το φως της διάρκειας της παραμονής στο εργατικό δυναμικό. Ενώ στο επίπεδο της ΕΕ η μέση ηλικία εξόδου των εργαζομένων χαμηλής εξειδίκευσης είναι περίπου τρία έτη κάτω από αυτή των εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης, αυτό αντισταθμίζεται από το γεγονός ότι ο επαγγελματικός βίος τους ξεκίνησε επίσης τρία έτη νωρίτερα (παράρτημα 2, διάγραμμα 2).

Συνολικά στην ΕΕ15, ενώ η πρόοδος συντελείτο με αργούς ρυθμούς κατά τη δεκαετία του 1990, πιο πρόσφατα η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έχει επιταχυνθεί σε βαθμό που υπερβαίνει τους ρυθμούς της αύξησης για ολόκληρο τον ενεργό πληθυσμό. Στα νέα κράτη μέλη, τα ποσοστά απασχόλησης τόσο του ενεργού πληθυσμού όσο και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας παρουσίασαν σημαντική κάμψη στα τέλη της δεκαετίας του 1990. Η μεταγενέστερη βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αντιστάθμισε εν μέρει μόνον αυτή την κάμψη, ενώ το ποσοστό συνολικής απασχόλησης συνέχισε να υποχωρεί (παράρτημα 2, πίνακας 3).

Μεταξύ 2001 και 2002 το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αυξήθηκε κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες, ανερχόμενο στο 40,1%. Το 80% της αύξησης στη συνολική απασχόληση το 2002 οφείλεται στην απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Σε γενικές γραμμές, πρόοδο έχουν σημειώσει χώρες με μεγάλα αλλά και με μικρά αρχικά ποσοστά, ενώ μόνο τρεις χώρες – η Δανία, η Σλοβενία και η Πολωνία – παρουσίασαν πτώση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Η Δανία ανταποκρίνεται ήδη με άνεση στο στόχο της Στοκχόλμης, αλλά η πτώση αυτή είναι ιδιαίτερα ανησυχητική για τις δύο τελευταίες δεδομένου ότι είχαν ήδη μικρά ποσοστά στο ξεκίνημα.

³ Δεν υπάρχουν στοιχεία για τη Μάλτα όσον αφορά τη «μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό». Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ήταν 30,3% το 2002.

Η αύξηση της μέσης ηλικίας εξόδου⁴ από το εργατικό δυναμικό από τα 60,4 έτη το 2001 στα 60,8 έτη το 2002 στην ΕΕ15 και από τα 60 στα 60,4 αντιστοίχως στην ΕΕ25 συμβαδίζει με τη βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (παράρτημα 2, πίνακας 2). Θα ήταν πρόωρο να ερμηνευθεί η αύξηση της ηλικίας εξόδου ως ισχυρή ένδειξη θετικής τάσης, δεδομένου ότι τα στοιχεία αφορούν μόνον δύο έτη⁵.

Είναι πάρα πολύ νωρίς για να κριθεί ο αντίκτυπος των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων που εφάρμοσαν τα κράτη μέλη και για να εκτιμηθεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των πρόσφατων βελτιώσεων. Όπως τονίζεται στην εαρινή έκθεση του 2004, παρά τις πρόσφατες θετικές εξελίξεις η ΕΕ υπολείπεται ακόμη κατά πολύ των στόχων τόσο της Στοκχόλμης όσο και της Βαρκελώνης, ενώ η μακροπρόθεσμη τάση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών είναι πράγματι ανησυχητική.

3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στη δεκαετία του 1980, μέσα σε κλίμα αυξανόμενης ανεργίας (συμπεριλαμβανομένης της ανεργίας των νέων) και αναδιάρθρωσης παραδοσιακών κλάδων της οικονομίας, έγινε συνήθης πρακτική για τις επιχειρήσεις να προβαίνουν σε προσαρμογές του εργατικού δυναμικού μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Ορισμένα συστήματα κοινωνικών παροχών χρησιμοποιήθηκαν επίσης εκ των πραγμάτων ως προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης. Εν προκειμένω είναι σημαντικό να δοθούν διευκρινίσεις για μια σειρά ζητημάτων:

Πρώτον, τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης είναι βραχυπρόθεσμες λύσεις για την οικονομική ύφεση και την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Είναι κοντόφθαλμα διότι συνεπάγονται μόνιμη απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου και αναπτυξιακού δυναμικού για την οικονομία. Για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, αλλά και για την οικονομία συνολικά, η παρατεταμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι ένας τρόπος για να γίνουν πλήρως αντιληπτά τα οφέλη του αυξημένου προσδόκιμου ζωής. Η προσκόλληση στην αγορά εργασίας, εφόσον υποστηρίζεται με ποιότητα της εργασίας, μπορεί να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδό τους και να μειώσει τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η αποχώρηση από την αγορά εργασίας είναι δύσκολα αναστρέψιμη όταν έχουν αποκατασταθεί οι συνθήκες για περισσότερη μεγέθυνση και απασχόληση. Έχοντας υπόψη αυτό το στοιχείο, κρίνεται σημαντικό να στραφεί η σχετική πολιτική προς την ενθάρρυνση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ώστε να παραμένουν στο εργατικό δυναμικό, ιδίως με την αναθεώρηση των κινήτρων για εργασία καθώς και των κανόνων επιλεξιμότητας και πρόσβασης στην πρόωρη συνταξιοδότηση και σε άλλα συστήματα παροχών. Παράλληλα, τα κατάλληλα κίνητρα για τη διά βίου μάθηση και οι αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι ουσιώδους σημασίας προκειμένου να διατηρηθεί η προσφορά εργασίας και να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα.

⁴ Τα στοιχεία για τη μέση ηλικία εξόδου το 2001 και το 2002 έχουν αναθεωρηθεί λόγω υποβολής νέων δεδομένων από τα κράτη μέλη και τεχνικών προσαρμογών. Για τη λεπτομερή περιγραφή της μεθοδολογίας για τον υπολογισμό της μέσης ηλικίας εξόδου από το εργατικό δυναμικό, συμβουλευθείτε την έκθεση 2003 σχετικά με την απασχόληση στην Ευρώπη, παράρτημα 5.1 ή την ακόλουθη παραπομπή στην ηλεκτρονική διεύθυνση http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

⁵ Ο υπολογισμός της μέσης ηλικίας εξόδου από το εργατικό δυναμικό βασίζεται στους ορισμούς της ΔΟΕ για την απασχόληση και την ανεργία, οι οποίοι καλύπτουν βραχυπρόθεσμες εξελίξεις στην απασχόληση. Επομένως, τα λιγοστά αποτελέσματα που υπάρχουν μέχρι σήμερα (δύο έτη) δεν μπορούν να θεωρηθούν ικανά σε αριθμό και αρκετά σταθερά ώστε να γίνει οποιαδήποτε σχετική πρόγνωση.

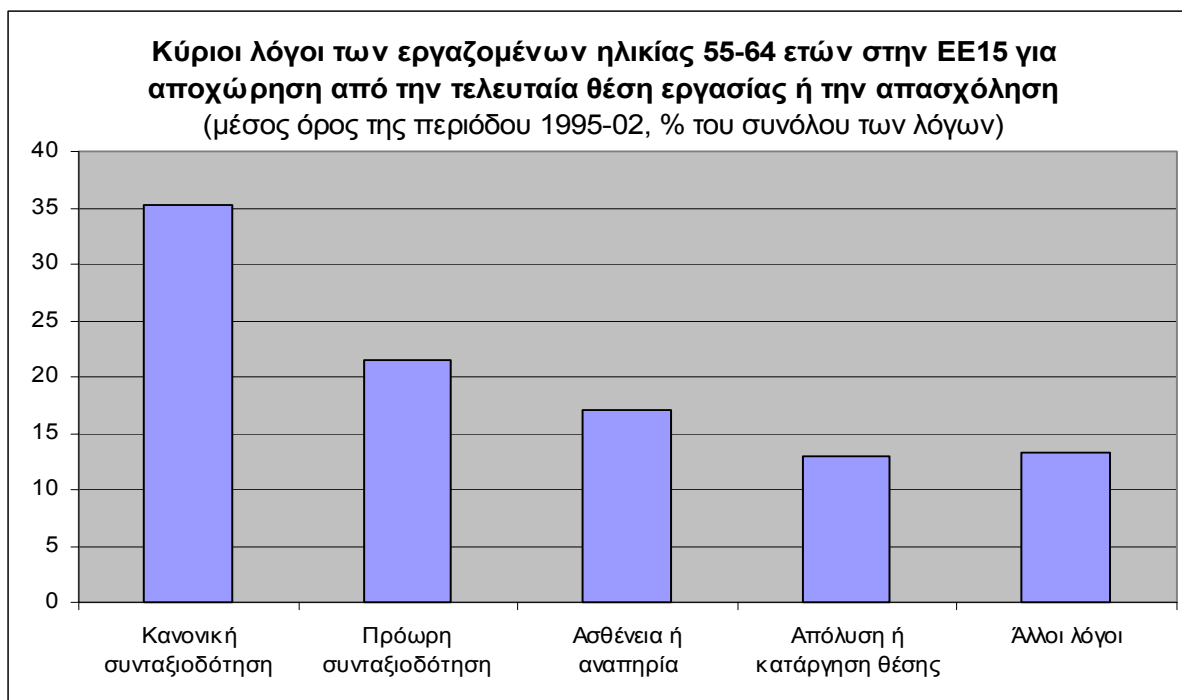
Δεύτερον, κανένα στοιχείο δεν τεκμηριώνει την άποψη ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην αύξηση της απασχόλησης σε αναπτυσσόμενους κλάδους. Η αύξηση της απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας στους περισσότερους κλάδους των υπηρεσιών κατά την περίοδο 1998-2002 ήταν μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αύξηση για τους εργαζομένους στην πλέον παραγωγική ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, η αύξηση ήταν σχετικά μεγαλύτερη στους τομείς «Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμίσθωση και επιχειρηματικές δραστηριότητες», «Υγεία και κοινωνική μέριμνα» και «Εκπαίδευση» (παράρτημα 2, διάγραμμα 3). Είναι σαφές ότι αυτές οι οικονομικές δραστηριότητες δεν μπορούν να χαρακτηριστούν φθίνουσες. Με μόνη εξαίρεση τον τομέα «Γεωργία», οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν είναι σήμερα συγκεντρωμένοι γύρω από φθίνοντες κλάδους, τουλάχιστον στο επίπεδο της ΕΕ⁶.

Τρίτον, από κανένα δεδομένο της εμπειρίας δεν προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αλληλοαντικαθίστανται. Το γεγονός ότι η έξοδος εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) δεν παρατηρείται στους ίδιους κλάδους με την είσοδο εργαζομένων νεαρής ηλικίας (15-24 ετών) δείχνει ότι δεν υφίσταται αλληλοαντικατάσταση. Τόσο οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης στους συγκεκριμένους κλάδους τους όσο και τα ποσοστά απόλυτης αύξησης κατά τα τελευταία έτη δείχνουν ότι, αν και σε διαφορετικό βαθμό, η θετική ή αρνητική ένδειξη αλλαγής στην απασχόληση είναι σε γενικές γραμμές η ίδια για τους εργαζομένους νεαρής και μεγαλύτερης ηλικίας – εκτός από τον τομέα «Μεταποιητικές βιομηχανίες» (παράρτημα 2, διάγραμμα 3). Επί πλέον, η εμπειρία από αρκετά κράτη μέλη καταδεικνύει ότι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας συμβαδίζει με την αντίστοιχη αύξηση για τους εργαζομένους νεαρής ηλικίας (παράρτημα 2, διάγραμμα 4). Σε αρκετά από τα νέα κράτη μέλη η εικόνα είναι πιο περίπλοκη, με μεγάλες μειώσεις των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων νεαρής ηλικίας κατά τα τελευταία πέντε έτη σε αρκετά από αυτά λόγω της υποτονικότητας των αγορών εργασίας.

4. ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να επιτευχθεί όταν υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες και εφαρμόζονται ορθές πολιτικές στην αγορά εργασίας. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και η επιμήκυνση της μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας δεν είναι απλώς επιπτώσεις της αύξησης της συνολικής απασχόλησης στα κράτη μέλη. Αισθητή αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έχει επιτευχθεί ακόμη και σε κράτη μέλη με βραδύρρυθμη αύξηση της συνολικής απασχόλησης. Οι υγιείς μακροοικονομικές συνθήκες είναι αναγκαίες για να διατηρηθεί η απασχόληση σε υψηλά επίπεδα, αλλά η αγορά εργασίας πρέπει να πληροί συγκεκριμένες προϋποθέσεις για να διευκολυνθεί η παράταση του επαγγελματικού βίου.

⁶ Για πληρέστερη ανάλυση, βλέπε την έκθεση 2003 για την απασχόληση στην Ευρώπη, κεφάλαιο 5.



Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.

Κατάλληλα οικονομικά κίνητρα

Σχεδόν το ένα τρίτο των αέργων ηλικίας 55-64 ετών αναφέρουν ως κύριο λόγο αποχώρησης από την τελευταία θέση εργασίας ή απασχόλησή τους την κανονική συνταξιοδότηση, ενώ πάνω από το 20%, ήτοι περίπου 3 εκατομμύρια άτομα ετησίως κατά μέσο όρο, αναφέρουν ως κύριο λόγο την πρόωρη συνταξιοδότηση. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν τη σημασία που έχει η αναθεώρηση των διατάξεων για την πρόωρη συνταξιοδότηση και γενικότερα η επανεξέταση των **οικονομικών κινήτρων**, καθώς και η εξασφάλιση της ορθής εφαρμογής και σε άλλα συστήματα παροχών (όπως η μακροχρόνια ανεργία, η μακροχρόνια ασθένεια και η αναπηρία που ενδέχεται να αποτελούν εναλλακτικές διόδους για την αποχώρηση από την αγορά εργασίας) προκειμένου να εξασφαλιστεί η ύπαρξη ανταμοιβής για την παραμονή στην αγορά εργασίας⁷.

Καλές συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία

Ο δεύτερος σημαντικότερος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αποχωρούν από την εργασία τους είναι η μακροχρόνια ασθένεια ή η αναπηρία. Εκτός αυτού, το τυποποιημένο ποσοστό επιπολασμού προβλημάτων υγείας που οφείλονται στην εργασία αυξάνεται με την παρόδο της ηλικίας. Αυτό δείχνει σαφώς τον πρωταγωνιστικό ρόλο της μέριμνας για την **υγεία και ασφάλεια** με στόχο την ευεξία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την ικανότητά τους να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό. Τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας είναι επίσης σημαντικά προκειμένου να αποφεύγονται ανεπιθύμητες απώλειες στην παραγωγικότητα της εργασίας ως αποτέλεσμα της αύξησης του αριθμού των χαμένων εργάσιμων ημερών.

⁷ Για την πλήρη αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, βλέπε την επικείμενη έκθεση της επιτροπής κοινωνικής προστασίας με τίτλο «Προώθηση του μακρύτερου επαγγελματικού βίου μέσω βελτιωμένων συστημάτων κοινωνικής προστασίας».

Ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας

Οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας είναι άλλη μία παράμετρος των συνθηκών εργασίας που μπορεί να ευνοήσει τη συγκράτηση θέσεων εργασίας για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι εθνικές έρευνες καταδεικνύουν ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας θα προτιμούσε μια διαδικασία βαθμιαίας αποχώρησης, κυρίως για λόγους υγείας που συνάπτονται με τη γήρανση⁸. Μεταξύ 2001 και 2002, η έντονη αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας συσχετίστηκε στα περισσότερα κράτη μέλη με τη θετική αύξηση του μεριδίου των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Το 36% των δημιουργημένων θέσεων απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας κατά τη διάρκεια της περιόδου 1997-2002 οφείλεται σε αύξηση της μερικής απασχόλησης, η οποία οδήγησε σε αύξηση του μεριδίου τους στη μερική απασχόληση. Η συνταξιοδότηση πρέπει να μετατραπεί από γεγονός σε διαδικασία, στο πλαίσιο της οποίας τα άτομα αποφασίζουν να μειώσουν σταδιακά τις ώρες απασχόλησής τους με την πάροδο του χρόνου. Η μερική συνταξιοδότηση είναι μια επιλογή που αξίζει περισσότερη προσοχή από αυτή που συγκεντρώνει σήμερα.

Τα διάφορα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας έχουν διαφορετικά επίπεδα σωματικής και πνευματικής καταπόνησης. Με την πάροδο της ηλικίας οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν την ευκαιρία να καταλάβουν τις θέσεις που ταιριάζουν καλύτερα στις πνευματικές και σωματικές ικανότητές τους και πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τη μερική απασχόληση – ή τουλάχιστον τη μείωση των ωρών απασχόλησης.

Το ενδεχόμενο της αυτοαπασχόλησης μπορεί επίσης να εξεταστεί από τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας ως εναλλακτική επιλογή αντί της μερικής απασχόλησης. Η επιλογή αυτή φαίνεται να είναι ιδιαίτερα βολική για εργαζομένους ηλικίας 50 ετών και άνω. Το 2002 η αυτοαπασχόληση σε αυτή την ηλικιακή ομάδα αυξήθηκε κατά περίπου 3%, σε αντίθεση με το λιγότερο από 0,3% στους εργαζομένους που είναι στην πλέον παραγωγική ηλικία.

Συνεχής πρόσβαση στην κατάρτιση

Τα επίπεδα συγκράτησης θέσεων εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σχετίζονται στενά με το επίπεδο της **κατάρτισης** που λαμβάνουν και με το αρχικό μορφωτικό επίπεδό τους. Στενή σχέση υπάρχει επίσης μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και της ποιότητας της εργασίας που έχουν τα άτομα από την άποψη των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας. Δεν υπάρχει κανένα εμπειρικό στοιχείο που να αποδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ή λιγότερο παραγωγικοί από άλλες ηλικιακές ομάδες. Το δυναμικό της παραγωγικότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δεν φθίνει λόγω ηλικίας αλλά λόγω παρωχημένων δεξιοτήτων – και αυτό μπορεί να διορθωθεί μέσω της κατάρτισης⁹. Η τεχνογνωσία των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας τους καθιστά ανεκτίμητο πόρο για τους εργοδότες. Η κατάρτιση αποτελεί επίσης μια ευκαιρία για τους εργαζομένους να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να ενισχύσουν τη θέση τους

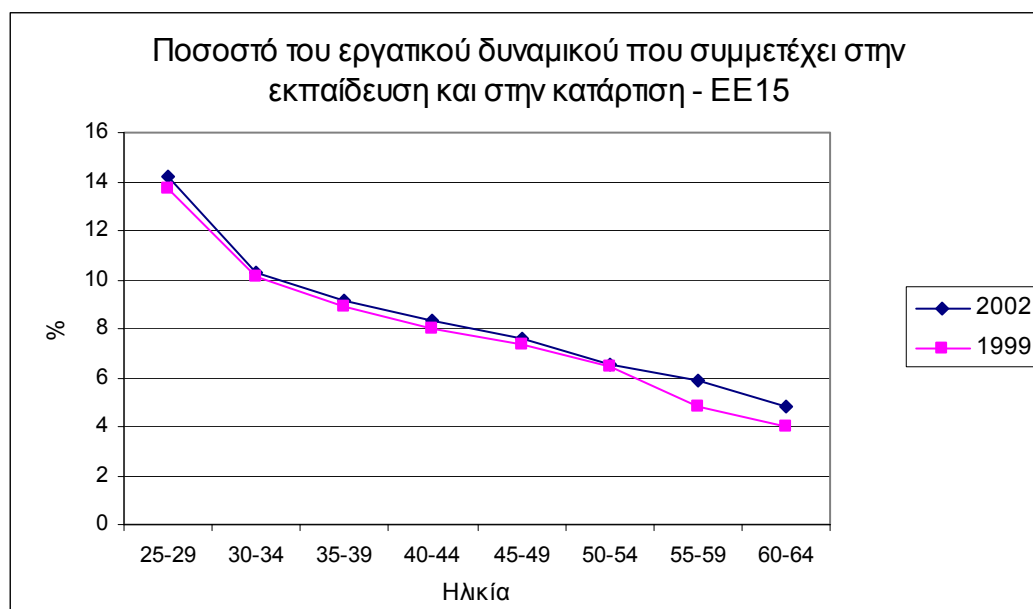
⁸ Για παράδειγμα, πρόσφατη μελέτη στο Ηνωμ. Βασίλειο (Humphrey κ.ά., 2003, «Παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό», *DWP Research Report 200*) δείχνει ότι σχεδόν το ένα τρίτο του εργατικού δυναμικού ηλικίας 50-69 ετών θέλει να συνταξιοδοτηθεί σταδιακά με μείωση των ωρών απασχόλησής του.

⁹ Η διεθνής έρευνα του ΟΟΣΑ για τον αλφαριθμητισμό των ενηλίκων (IALS) παρέχει ένα σημαντικό εμπειρικό στοιχείο που αποδεικνύει τη σχέση μεταξύ ηλικίας, παραγωγικότητας και κατάρτισης. Η ανάλυσή της δείχνει ότι οι δεξιότητες αλφαριθμητισμού που μετρήθηκαν με την IALS αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την παραγωγικότητα του εργαζομένου και ότι οι δεξιότητες αυτές βελτιώνονται με την πρακτική εξάσκηση αλλά υποβαθμίζονται εάν δεν χρησιμοποιούνται.

στην αγορά εργασίας, ιδίως με την καλλιέργεια των δεξιοτήτων για την ολόπλευρη εκμετάλλευση των τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφοριών.

Σε αυτό το πλαίσιο, όπως συμβαίνει και με άλλες ηλικιακές ομάδες του πληθυσμού, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι το μέλημα δεν είναι μόνον η αύξηση της συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και η βελτίωση του επιπέδου των εγκύκλιων γνώσεων και των ικανοτήτων των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας.

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας λαμβάνουν λιγότερη κατάρτιση σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που συμμετέχει στην εκπαίδευση και την κατάρτιση μειώνεται με την πάροδο της ηλικίας και η τάση αυτή εμφανίζεται αρκετά νωρίς στον επαγγελματικό βίο. Επομένως, προκειμένου να αναβαθμιστεί το επίπεδο της κατάρτισης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι ουσιώδες να αντιστραφεί αυτή η πτωτική τάση **από τα πρώτα στάδια στη διάρκεια του βίου**. Μόνον η διά βίου μάθηση μπορεί να εγγυηθεί στις μελλοντικές κοορτές των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας τις αναγκαίες δεξιότητες για να προσαρμόζονται στις αλλαγές της αγοράς εργασίας. Το κατωτέρω γράφημα δείχνει ότι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού σε εκπαίδευση και κατάρτιση σε κάθε ηλικιακή ομάδα σημείωσε μόλις μια μέτρια αύξηση κατά τα τελευταία έτη, ενώ ο ρυθμός της προόδου είναι υπερβολικά αργός¹⁰.



Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.

Αποτελεσματικές ενεργοί πολιτικές για την αγορά εργασίας

Προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι τα άτομα μπορούν να παραμείνουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην απασχόληση χρειάζεται απαραίτητως πρόβλεψη της αλλαγής και επιτυχής διαχείριση της οικονομικής αναδιάρθρωσης. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας διατρέχουν μεγάλο κίνδυνο αποχώρησης από την αγορά εργασίας σε περίπτωση αναδιάρθρωσης ή μείωσης δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης. Προς τούτο επιβάλλεται η χάραξη ενισχυμένων **ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας** ώστε να αποτραπεί η ανεργία και να βοηθηθούν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που χάνουν την

¹⁰ Για διάγραμμα με στοιχεία του 2002 επιμερισμένα κατά φύλο, βλέπε διάγραμμα 7 του παραρτήματος 2.

εργασία τους για να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και να εξεύρουν άλλη εργασία. Ιδιαίτερη σημασία από αυτή την άποψη έχουν οι εξατομικευμένες προσεγγίσεις για την κάλυψη των αναγκών κάθε ατόμου χωριστά, όπου περιλαμβάνονται υπηρεσίες καθοδήγησης, εξειδικευμένη κατάρτιση και συστήματα επανένταξης. Επί πλέον, πρέπει να αποφεύγεται η χρησιμοποίηση προγραμμάτων που προβλέπουν παροχές ανεργίας ως εναλλακτική πορεία προς την πρόωγη συνταξιοδότηση για εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτή η υποκατάσταση μεταξύ προγραμμάτων παροχών πρέπει να αντιμετωπιστεί με την ενεργοποίηση των συστημάτων παροχών που υποστηρίζουν τις προσλήψεις ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας και παράλληλα δεν συνεπάγονται άρση του δικαιώματος για παροχές ανεργίας, ενώ παρέχουν και καθοδήγηση που ενθαρρύνει τη μετάβαση σε άλλη εργασία ή στην αυτοαπασχόληση.

Βελτιωμένη ποιότητα της εργασίας

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, η οργάνωση της εργασίας και η κατάρτιση είναι οι βασικές συνιστώσες της **ποιότητας της εργασίας**¹¹. Όπως καταδεικνύεται στην έκθεση *Απασχόληση στην Ευρώπη 2002*, η ποιότητα της εργασίας έχει, σε γενικές γραμμές, καίρια σημασία για την επαναπροσέλκυση στην αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και ατόμων που φέρουν το βάρος της φροντίδας τρίτων. Την ίδια στιγμή, η αποχώρηση από την αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε χαμηλής ποιότητας εργασίες είναι έως και τετραπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε καλύτερης ποιότητας εργασίες, αλλά και υπερδιπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μικρότερης ηλικίας σε χαμηλής ποιότητας εργασίες. Ειδικότερα, οι ευέλικτες συμβατικές ρυθμίσεις πρέπει να συνοδεύονται με συνεχή κατάρτιση ή να παρέχουν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη προκειμένου να βοηθούν τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

5. ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΔΡΑΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Οι βασικοί παράγοντες που απαριθμούνται στο προηγούμενο τμήμα¹² αποτυπώνονται και στο πλαίσιο της πολιτικής που ορίζουν οι νέες ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση (2003), ιδίως η ειδική κατευθυντήρια γραμμή 5, και οι γενικοί προσανατολισμοί της οικονομικής πολιτικής (προσανατολισμοί 4-8). Η πρόσφατη έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση¹³ έθεσε σαφείς προτεραιότητες για περαιτέρω δράση και κάλεσε τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να καθορίσουν μια ολοκληρωμένη πολιτική για την παράταση του επαγγελματικού βίου που θα επικεντρώνεται στα εξής:

- Παροχή κινήτρων στους εργαζομένους για να αποχωρούν από την εργασία σε μεγαλύτερη ηλικία και με πιο κλιμακωτή διαδικασία αλλά και στους εργοδότες για να προσλαμβάνουν και να κρατούν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας μέσω της μεταρρύθμισης των συνταξιοδοτικών συστημάτων και της εξασφάλισης ικανοποιητικής ανταμοιβής από την παραμονή στην αγορά εργασίας.

¹¹ COM(2003) 728, «Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου».

¹² Βλέπε και την κοινή έκθεση Συμβουλίου-Επιτροπής με τίτλο «Αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου», Μάρτιος 2002.

¹³ *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe (Δουλειές, δουλειές, δουλειές. Δημιουργία περισσότερης απασχόλησης στην Ευρώπη)*, έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, της οποίας προεδρεύει ο Wim Kok, Νοέμβριος 2003.

- Προώθηση της πρόσβασης στην κατάρτιση και άλλα ενεργά μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας που αφορούν όλους ανεξάρτητα από την ηλικία, καθώς και ανάπτυξη στρατηγικών διά βίου μάθησης, ιδίως κατάρτιση στο χώρο εργασίας για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.
- Ενίσχυση των εργασιακών συνθηκών που συντελούν στη συγκράτηση θέσεων εργασίας — όπως η αναγνώριση της ιδιαίτερης σημασίας που έχει η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, καθώς και οι πρωτότυπες και ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου, συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης για μερική απασχόληση και προσωρινή διακοπή της σταδιοδρομίας.

Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή αυτής της ολοκληρωμένης στρατηγικής για την παράταση του επαγγελματικού βίου πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην ανάγκη να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών αλλά και στη συγκράτησή τους για περισσότερο χρόνο στο εργατικό δυναμικό. Οι προσπάθειες αυτές πρέπει να λάβουν υπόψη συγκεκριμένα κίνητρα που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο για τις γυναίκες, όπου περιλαμβάνεται η μείωση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και η παροχή επαρκών δυνατοτήτων φροντίδας για άτομα κάθε ηλικίας.

Η έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση υπογραμμίζει τη σημασία που έχει «*η ριζική στροφή των μέτρων της σχετικής πολιτικής, από τη νοοτροπία της πρόωρης συνταξιοδότησης προς τις ολοκληρωμένες πολιτικές για την παράταση του επαγγελματικού βίου*» σύμφωνα με τα αναφερόμενα στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Η έκθεση υποδεικνύει ακόμη ότι «*το μέλημα δεν είναι μόνον να εξασφαλιστεί η παραμονή στην εργασία μεγαλύτερου μεριδίου ατόμων που είναι σήμερα ηλικίας 55-64 ετών, αλλά και να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα των ατόμων που διανύουν σήμερα την πέμπτη και την έκτη δεκαετία της ζωής τους*». Για να αυξηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι απαραίτητο να αλλάξει η νοοτροπία και οι προσδοκίες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων από τα πρώτα στάδια του επαγγελματικού βίου τους.

Η αξιολόγηση της εφαρμογής της ειδικής κατευθυντήριας γραμμής για την απασχόληση που αφορά τη γήρανση παρουσιάζεται στην κοινή έκθεση για την απασχόληση 2004 με τίτλο *Η γήρανση δεν επηρεάζει μόνον τα άτομα που είναι σήμερα σε μεγαλύτερη ηλικία αλλά όλες τις γενιές*. Η επιστράτευση όλων των δυνατοτήτων των ατόμων κάθε ηλικίας καθ' όλη τη διάρκεια του βίου αποτελεί το επιστέγασμα της στρατηγικής της ΕΕ για τη γήρανση του εργατικού δυναμικού. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν πρέπει να θεωρούνται απλώς μία ακόμη ευάλωτη ομάδα που αξίζει ιδιαίτερη προσοχή, αλλά κεντρική συνιστώσα της προσφοράς εργασίας και βασικός παράγοντας για τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η προσέγγιση αυτή αποτυπώνεται όλο και περισσότερο από τα κράτη μέλη στην ανάπτυξη και στην εφαρμογή των στρατηγικών τους για τη γήρανση (π.χ. Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία και Φινλανδία). Αρκετά κράτη μέλη εφαρμόζουν ολοκληρωμένες στρατηγικές για τη γήρανση, ενώ ορισμένα έχουν θέσει εθνικούς στόχους για την αύξηση της μέσης ηλικίας εξόδου (Γαλλία, Φινλανδία και Πορτογαλία). Τα κράτη μέλη εφαρμόζουν ευρύ φάσμα μέτρων που εστιάζονται στη μεταρρύθμιση των συστημάτων συνταξιοδότησης και φορολόγησης-παροχών. Συγχρόνως, δίνουν περισσότερη προσοχή στην καλύτερη πρόσβαση σε κατάρτιση και στην προσαρμογή των συνθηκών και της οργάνωσης της εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τις ανάγκες των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι πρόσφατες συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνουν

αυξήσεις των κανονικών ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση και αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης με παράλληλη ενθάρρυνση της ευέλικτης αποχώρησης.

6. Η ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Η κοινωνία και η οικονομία όπου οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας διαδραματίζουν ενεργότερο ρόλο στην αγορά εργασίας θα ήταν επωφελής για όλους – τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Ο καλός σχεδιασμός, η δημόσια αποδοχή και η επιτυχής εφαρμογή πολιτικών για την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ευαισθησία και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Για πολύ καιρό οι κοινωνικοί εταίροι, υποστηριζόμενοι από το υφιστάμενο πλαίσιο πολιτικής, αντιμετώπιζαν την προσαρμογή της αγοράς εργασίας με το να διευκολύνουν την πρόωρη αποχώρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας από το εργατικό δυναμικό. Όπως υπογραμμίζεται στην έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου για τις εργασιακές σχέσεις και την αλλαγή στην ΕΕ, «η προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και τη βελτίωση των κινήτρων για την παραμονή τους στο εργατικό δυναμικό» πρέπει να καταστεί βασική διάσταση των εργασιακών σχέσεων. Χρειάζεται πολύ μεγαλύτερη δέσμευση από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων προκειμένου να διευκολυνθεί η μετάβαση στο μακρύτερο επαγγελματικό βίο, να εφοδιαστούν τα άτομα με τις απαραίτητες δεξιότητες για να αντιμετωπίσουν τις επερχόμενες προκλήσεις, καθώς και να προωθηθούν οι βέλτιστες από τις πρακτικές των εργοδοτών σε σχέση με τη διαχείριση της ηλικίας.

Η καλύτερη κατανόηση των δημογραφικών αλλαγών, της αναφαινόμενης έλλειψης δεξιοτήτων σε σημαντικούς κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών, της ανάγκης να εξασφαλιστεί επαρκής προσφορά ειδικευμένης και προσαρμόσιμης εργασίας, αλλά και της σημασίας να αναπτυχθούν και να διατηρηθούν δεξιότητες και πείρα ως προϋπόθεση για την οικονομική μεγέθυνση, έχει αρχίσει να επηρεάζει τη σκέψη και τη στάση των κοινωνικών εταίρων τα τελευταία χρόνια, γεγονός που οδηγεί σε πιο προνοητική προσέγγιση της διαχείρισης της ηλικίας σε ορισμένα κράτη μέλη και στο επίπεδο της ΕΕ. Οι κοινωνικοί εταίροι στα βραδυπορόντα κράτη μέλη έχουν την ευκαιρία να μάθουν από αυτά τα θετικά παραδείγματα.

Εντούτοις, παρά τις πρόσφατες εξελίξεις, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διευρύνουν και να εντείνουν τις προσπάθειές τους, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ΕΕ, για να εδραιωθεί μια νέα νοοτροπία στα θέματα της γήρανσης και της διαχείρισης της αλλαγής. Πάρα πολύ συχνά οι εργοδότες εξακολουθούν να δίνουν προτεραιότητα σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και σύμφωνα με τις προτεραιότητες που απαριθμούνται στην εαρινή έκθεση του 2004 και στην έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση (πρόεδρος της οποίας είναι ο Wim Kok), στις επόμενες ενέργειες πρέπει να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα μέτρα.

α) Παροχή κινήτρων στους εργαζομένους για να συνταξιοδοτούνται σε μεγαλύτερη ηλικία και στους εργοδότες για να προσλαμβάνουν και να κρατούν τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας

- Κατάργηση κινήτρων και μορφών πρόωρης συνταξιοδότησης και ανάπτυξη στρατηγικών σταδιακής εξόδου που δίνουν τη μεγαλύτερη δυνατή αξία στο ανθρώπινο κεφάλαιο των πεπειραμένων εργαζομένων και ορίζουν κίνητρα για μακρύτερη παραμονή στην εργασία στο πλαίσιο συστημάτων επαγγελματικής σύνταξης βάσει διαπραγματεύσεως.
- Ευαισθητοποίηση των εργοδοτών όσον αφορά τη γήρανση για να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας με την προώθηση των πλεονεκτημάτων του διαφοροποιημένου ως προς την ηλικία εργατικού δυναμικού τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις.
- Επανεξέταση της στάθμισης του στοιχείου της αρχαιότητας ως μέρους των αποδοχών με σκοπό τη στενότερη σύνδεση των αποδοχών με την παραγωγικότητα και την απόδοση.
- Κίνητρα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την πρόσληψη νέων μεγαλύτερης ηλικίας.
- Περαιτέρω ανάπτυξη σφαιρικών συμφωνιών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες δίνουν περισσότερες επιλογές σε κάθε εργαζόμενο χωριστά να αναπτύσσει διά βίου την απασχολησιμότητα και την προσαρμοστικότητά του.

β) Προώθηση της πρόσβασης στην κατάρτιση και επένδυση στην ικανότητα για εργασία

- Ενίσχυση των ενεργειών για την ηλικιακή προσαρμοστικότητα στις ΜΜΕ, ιδίως με τη συγκέντρωση δομών υποστήριξης της κατάρτισης και με την ανάπτυξη μηχανισμών ανταλλαγής με σκοπό τη βέλτιστη διευκόλυνση των ευκαιριών απασχόλησης και των κενών θέσεων εργασίας.
- Επέκταση της συνεχούς επιμόρφωσης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ιδίως εκείνων με χαμηλή ειδίκευση, προκειμένου να αναπτύξουν το εργασιακό δυναμικό τους στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο.
- Ανάπτυξη ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας σε συνεργασία με τις δημόσιες αρχές, π.χ. εξατομικευμένες προσεγγίσεις για την κάλυψη ατομικών αναγκών.

γ) Ενίσχυση εργασιακών συνθηκών που συντελούν στη συγκράτηση θέσεων εργασίας

- Αυξημένες προσπάθειες για προσφορά προσαρμοσμένων συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου.
- Προσαρμογή του φόρτου εργασίας, βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αναβάθμιση των μέτρων για την ασφάλεια και υγεία βάσει των αναγκών των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Σε αυτό το πλαίσιο πρέπει να περιληφθεί η ευκολότερη μετάβαση σε άλλα επαγγέλματα εντός και εκτός της επιχείρησης ανάλογα με το προχωρημένο της ηλικίας.

7. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΒΙΟΥ

Η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης καθορίζει το πλαίσιο της πολιτικής για τις μελλοντικές ενέργειες σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο. Σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, τα κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές παράτασης του επαγγελματικού βίου που θα αντιμετωπίζουν τους βασικούς παράγοντες για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Για να υποστηριχθεί η εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο, η έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση υπό την προεδρία του Wim Kok συνιστά στα κράτη μέλη να θέσουν εθνικούς στόχους που θα αποτυπώνουν εκείνους που συμφωνήθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ιδίως όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας.

Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού στον τομέα των συντάξεων αναγνωρίζει τη σημασία της επιμήκυνσης του επαγγελματικού βίου ως ζωτικού στοιχείου των μακροπρόθεσμων στρατηγικών για τη βιωσιμότητα των συντάξεων, ενώ παράλληλα διακηρύσσει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης από μόνο του δεν πρόκειται να λύσει το πρόβλημα της οικονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Το πρόγραμμα αξιολόγησης από ομότιμα μέλη που οργανώνεται στο πλαίσιο της ΕΣΑ αποτελεί χρήσιμο εργαλείο για την ανταλλαγή πείρας και βέλτιστης πρακτικής για την προώθηση στρατηγικών παράτασης του επαγγελματικού βίου στα κράτη μέλη και για τη σύγκριση της αποτελεσματικότητας των εθνικών μέτρων. Το έντονο ενδιαφέρον που δείχνουν τα κράτη μέλη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου προγράμματος παράτασης του επαγγελματικού βίου στη Φινλανδία μαρτυρεί τη μεγάλη σημασία των ζητημάτων αυτών για τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Η ΕΕ υποστηρίζει επίσης την προώθηση πολιτικών για την παράταση του επαγγελματικού βίου μέσω του προσδιορισμού και της μεταφοράς επιτυχών πρακτικών διαχείρισης της ηλικίας στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας EQUAL.

Η προσοχή πρέπει να στραφεί επίσης στη δυνατότητα της εκπαίδευσης να συμβάλει σημαντικά στη διαδικασία της παράτασης του επαγγελματικού βίου. Αυτό αποτυπώνεται στην αυξανόμενη υποστήριξη της ΕΕ σε σχέδια που αντιμετωπίζουν εκπαιδευτικές προκλήσεις και ευκαιρίες για άτομα μεγαλύτερης ηλικίας στο πλαίσιο της δράσης για την εκπαίδευση ενηλίκων («Grundtvig») που εντάσσεται στο «Σωκράτης», το πρόγραμμα δράσης της Ένωσης για την εκπαίδευση.

Τέλος, το ΕΚΤ παρέχει υποστήριξη στις πολιτικές των κρατών μελών για την παράταση του επαγγελματικού βίου μέσω δύο τομέων δράσης της πολιτικής του, δηλ. ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας και προώθηση και βελτίωση πολιτικών για τη διά βίου μάθηση. Η ενδιάμεση αξιολόγηση του ΕΚΤ έχει καταδείξει μια αύξουσα τάση προς την υποστήριξη μέτρων για την παράταση του επαγγελματικού βίου, ιδίως στις σκανδιναβικές χώρες. Η υποστήριξη της παράτασης του επαγγελματικού βίου πρέπει να ενταχθεί πλήρως στις προτεραιότητες των διαρθρωτικών ταμείων για το ανθρώπινο δυναμικό κατά την επόμενη περίοδο προγραμματισμού που αρχίζει το 2007.

Παράρτημα 1: Δράση των κοινωνικών εταίρων για την παράταση του επαγγελματικού βίου

Τελευταίως οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αρχίσει να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες πτυχές της παράτασης του επαγγελματικού βίου τόσο στα κράτη μέλη όσο και στο επίπεδο της ΕΕ. Ειδικότερα, πρέπει να σημειωθούν οι ακόλουθες εξελίξεις.

Στη Φινλανδία, κατά την περίοδο 1998-2002 υλοποιήθηκε σε τριμερή βάση ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για εργαζομένους προχωρημένης ηλικίας. Το πρόγραμμα εστιάστηκε στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, αναγνωρίζοντας ότι αποτελούν πόρο και αναπτύσσοντας την απασχολησιμότητα και το εργασιακό περιβάλλον τους. Διάφορες πτυχές αυτού του προγράμματος θα συνεχιστούν στο πλαίσιο μιας νέας γενιάς τριμερών προγραμμάτων για την ευεξία των εργαζομένων, τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την ποιότητα του επαγγελματικού βίου.

Στις Κάτω Χώρες, περίπου το 35% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιέχουν διατάξεις για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Επί πλέον, συχνά περιλαμβάνονται δυνατότητες για ολιγόωρη απασχόληση, για μείωση του φόρτου εργασίας και για χορήγηση αδειών μεγαλύτερης διάρκειας.

Στη Γαλλία, η πανεθνική συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση περιέχει διατάξεις σχετικά με τον έλεγχο δεξιοτήτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, συμπεριλαμβανομένης της κατά προτεραιότητα πρόσβασης στην αναγνώριση εργασιακής πείρας. Οι εδαφικές συμφωνίες για την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων διευρύνουν το πεδίο για αποτελεσματικά σχέδια αναδιάρθρωσης και στοχεύουν στο να ληφθούν υπόψη πιο συγκεκριμένα οι ανάγκες των πεπειραμένων εργαζόμενων.

Στην Ελλάδα, οι κοινωνικοί εταίροι μελετούν ενδεχόμενες ενέργειες για συγκέντρωση κεφαλαίων με σκοπό την επιδότηση της απασχόλησης ατόμων που πλησιάζουν το όριο της συνταξιοδότησης.

Στη Γερμανία, στο πλαίσιο της τριμερούς διαδικασίας «συμμαχία για τις θέσεις εργασίας» το ρεύμα προς την πρόωγη συνταξιοδότηση αναστράφηκε αποφασιστικά προς την κατεύθυνση της συγκράτησης των ατόμων στην εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, την οποία ενστερνίζονται προοδευτικά οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στην Αυστρία, ο νόμος περί διακοπής των εργασιακών σχέσεων, τον οποίο διαπραγματεύθηκαν οι κοινωνικοί εταίροι πριν διαβιβαστεί στο Κοινοβούλιο για επεξεργασία, έχει τη δυνατότητα να αυξήσει την κινητικότητα και την ευελιξία στην αγορά εργασίας, ενώ ενδέχεται να αυξήσει τις δυνατότητες επαναπασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Το 1999 παρουσιάστηκε κοινό σύμφωνο μεταξύ της κυβέρνησης, των κοινωνικών εταίρων και των ΔΥΑ, το οποίο αντιμετώπιζε το ζήτημα των οικονομικών κινήτρων για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Τα μέτρα για το σκοπό αυτό έχουν θεσπιστεί σταδιακά.

Στο Βέλγιο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπουν τη δυνατότητα να υποστηριχθεί η ομαλή μετάβαση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε άλλες ευκαιρίες για εργασία, σε περίπτωση απόλυσης λόγω εταιρικής αναδιάρθρωσης (μετακίνηση σε άλλη θέση εντός της επιχείρησης, προσωπική προγύμναση, επανατοποθέτηση σε άλλο εργοδότη, υπηρεσιακή εξέλιξη για νέα θέση εργασίας κ.λπ.).

Στη Δανία, οι συμφωνίες-πλαίσια για την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στις υπηρεσίες των κομητειών και των δήμων και κοινοτήτων βοηθούν στη συγκράτηση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας με πρωτοβουλίες όπως η προσαρμοσμένη κατάρτιση και η βαθμιαία μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Στη Σουηδία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιέχουν διατάξεις για τη θέσπιση ατομικών αποταμιευμάτων κατάρτισης ώστε να ενδυναμωθούν οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας για να επενδύουν στην εκπαίδευση και στην αποκατάσταση των δεξιοτήτων τους.

Στο ευρωπαϊκό επίπεδο οι ακόλουθες πρωτοβουλίες αναμένεται να έχουν θετικό αντίκτυπο για τη μεγαλύτερη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι παρουσίασαν πρόσφατα τους προσανατολισμούς στη διαχείριση της αλλαγής και τις κοινωνικές συνέπειές τους. Η προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων εξαρτάται από την ικανότητά τους να προβλέπουν, να προκαλούν και να απορροφούν την αλλαγή. Αυτό αποτελεί κατάλληλη αφετηρία για περαιτέρω δράση καθώς επιμένουν στη σημασία της διατήρησης και της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων ώστε να ενισχυθεί η εσωτερική και η εξωτερική κινητικότητα και να εξασφαλιστεί η επιτυχία των επιχειρήσεων.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν συμφωνήσει για ένα πλαίσιο ενεργειών σχετικά με τη διά βίου ανάπτυξη προσόντων και ικανοτήτων. Το πλαίσιο αυτό θεσπίστηκε το Μάρτιο του 2002 και τονίζει την ανάγκη να σχεδιαστούν νέοι τρόποι προσέγγισης των συστημάτων μάθησης και να εξασφαλιστεί η ύπαρξη ευκαιριών για όλες τις ηλικιακές ομάδες, γυναικών και ανδρών, ειδικευμένων και ανειδίκευτων. Η πρώτη έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του πλαισίου αυτού υποβλήθηκε στην τριμερή κοινωνική σύνοδο κορυφής για την ανάπτυξη και την απασχόληση το Μάρτιο του 2003.

Σύμφωνα με το κοινό τους πρόγραμμα εργασίας 2003-2005, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θα ξεκινήσουν σύντομα συζητήσεις για να διερευνήσουν πιθανές κοινές ενέργειες όσον αφορά το γηράσκον εργατικό δυναμικό.

Οι εθελούσιες κατευθυντήριες γραμμές στις οποίες συμφώνησαν οι αντίστοιχοι ευρωπαίοι εταίροι το Μάρτιο του 2002 για να υποστηρίξουν τη διαφοροποίηση της ηλικίας στον κλάδο του εμπορίου τονίζουν ότι πρέπει να ακολουθηθεί μια ουδέτερη ως προς την ηλικία προσέγγιση όσον αφορά την απασχόληση, τις προσλήψεις, την επαγγελματική κατάρτιση και την κατανομή των θέσεων εργασίας μέσα στις επιχειρήσεις. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ιδιαίτερο ρόλο στην αλλαγή των στερεοτύπων για την ηλικία που επικρατούν στην οργάνωση της εργασίας.

Παράρτημα 2: Γραφήματα και πίνακες

Πίνακας 1: Οι στόχοι της Βαρκελώνης και της Στοκχόλμης (2002)

	Στόχος Στοκχόλμης						Στόχος Βαρκελώνης		
	Ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας το 2002			Αλλαγή του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας 1998-2002			Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό το 2002		
	Συνολικό	Άνδρες	Γυναίκες	Συνολική	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
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
EE15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
EE25	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

Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, ετήσιοι μέσοι όροι.

Σημειώσεις: «.» μη διαθέσιμο στοιχείο.

Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό: εκτίμηση 2002 για την ΕΕ15 και την ΕΕ25. Προσωρινά στοιχεία για την Πολωνία (PL). Εαρινά στοιχεία για τη Γερμανία (D), τη Γαλλία (F), το Λουξεμβούργο (L) και την Κύπρο (CY). Μέσος όρος 2ου και 4ου τετραμήνου στη Λιθουανία (LV) και στη Λεττονία (LT). Στοιχεία με βάση τα ποσοστά συνολικής δραστηριότητας (δεν έγινε προσαρμογή κατά φύλο δεδομένου ότι τα στοιχεία κατά φύλο στερούνται αξιοπιστίας λόγω του μικρού μεγέθους των δειγμάτων) για το Λουξεμβούργο (L), την Εσθονία (EE), την Κύπρο (CY), τη Λιθουανία (LV), τη Λεττονία (LT) και τη Σλοβενία (SI).

Πίνακας 2: Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό

	2001			2002			Μεταβολή 2002-2001		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
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
EE15	60,4	60,8	60,0	60,8	61,0	60,5	0,4	0,2	0,5
EE25	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

Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, ετήσιοι μέσοι όροι.

Σημειώσεις: «.» μη διαθέσιμο στοιχείο. Προσωρινά στοιχεία για την Πολωνία (PL). Εαρινά στοιχεία για τη Γερμανία (D), τη Γαλλία (F), το Λουξεμβούργο (L) και την Κύπρο (CY). Μέσος όρος 2ου και 4ου τετραμήνου στη Λιθουανία (LV) και στη Λεττονία (LT). Στοιχεία με βάση τα ποσοστά συνολικής δραστηριότητας (δεν έγινε προσαρμογή κατά φύλο δεδομένου ότι τα στοιχεία κατά φύλο στερούνται αξιοπιστίας λόγω του μικρού μεγέθους των δειγμάτων) για το Λουξεμβούργο (L), την Εσθονία (EE), την Κύπρο (CY), τη Λιθουανία (LV), τη Λεττονία (LT) και τη Σλοβενία (SI). Εκτίμηση 2002 για την EE15 και την EE25.

Ο υπολογισμός της μέσης ηλικίας εξόδου από το εργατικό δυναμικό βασίζεται στους ορισμούς της ΔΟΕ για την απασχόληση και την ανεργία, οι οποίοι καλύπτουν βραχυπρόθεσμες εξελίξεις στην απασχόληση. Επομένως, τα λιγοστά αποτελέσματα που υπάρχουν μέχρι σήμερα (δύο έτη) δεν μπορούν να θεωρηθούν ικανά σε αριθμό και αρκετά σταθερά ώστε να γίνει οποιαδήποτε σχετική πρόγνωση.

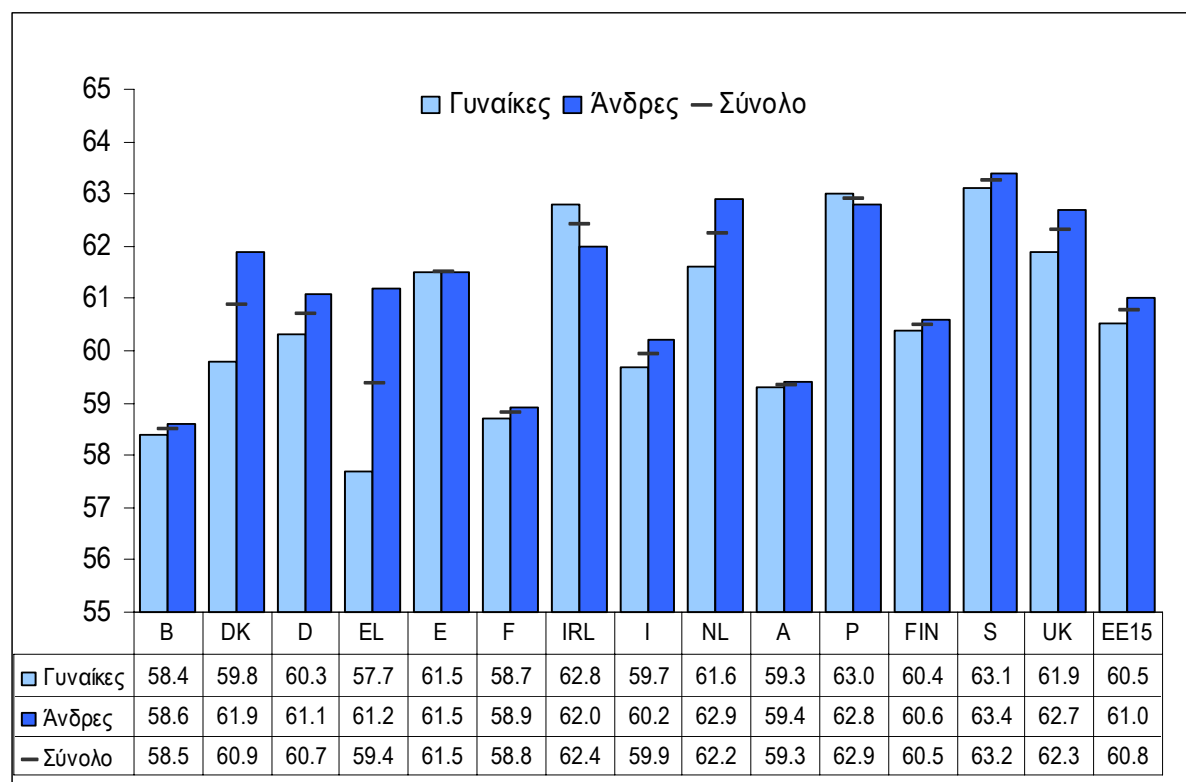
Πίνακας 3: Πρόσφατες τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης

Πρόσφατες τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
ΕΕ 15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
ΕΕ 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
ΣΥΚ	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
ΗΠΑ ¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Ιαπωνία	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

Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, ετήσιοι μέσοι όροι. Εκθέσεις προοπτικής του ΟΟΣΑ για τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία.

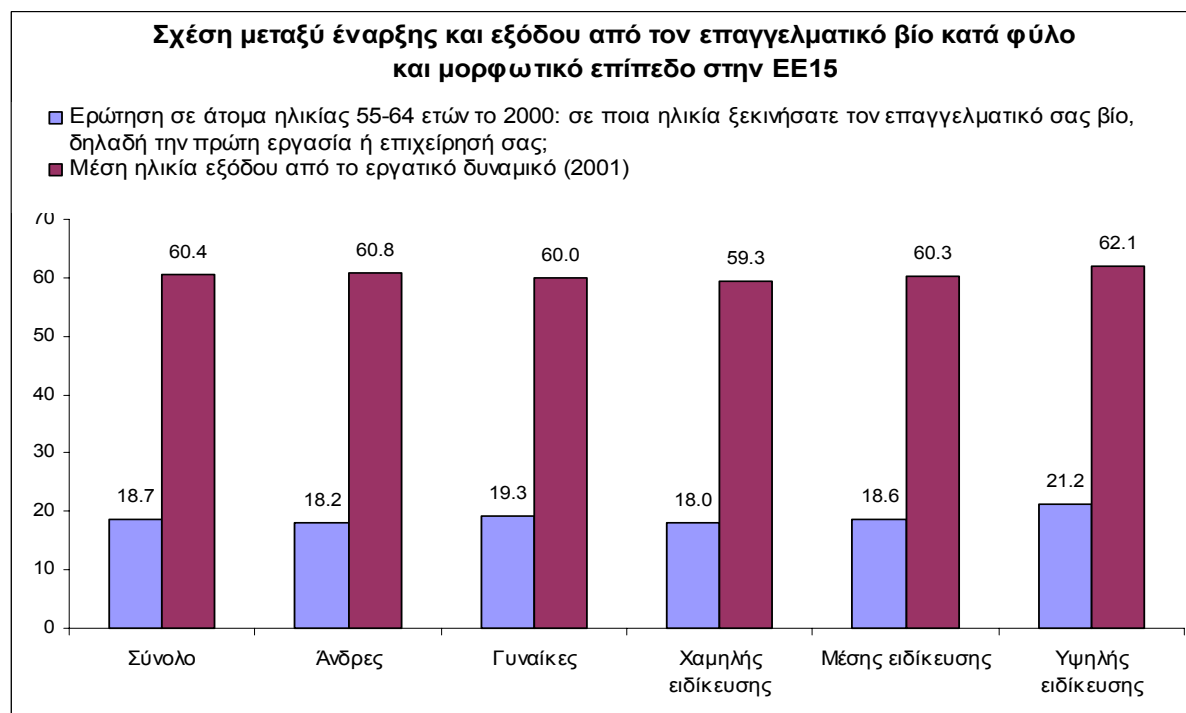
Σημειώσεις: 1) στις ΗΠΑ, τα στοιχεία αφορούν ομάδα 16-64 ετών

Διάγραμμα 1: Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό το 2002 κατά φύλο - ΕΕ15



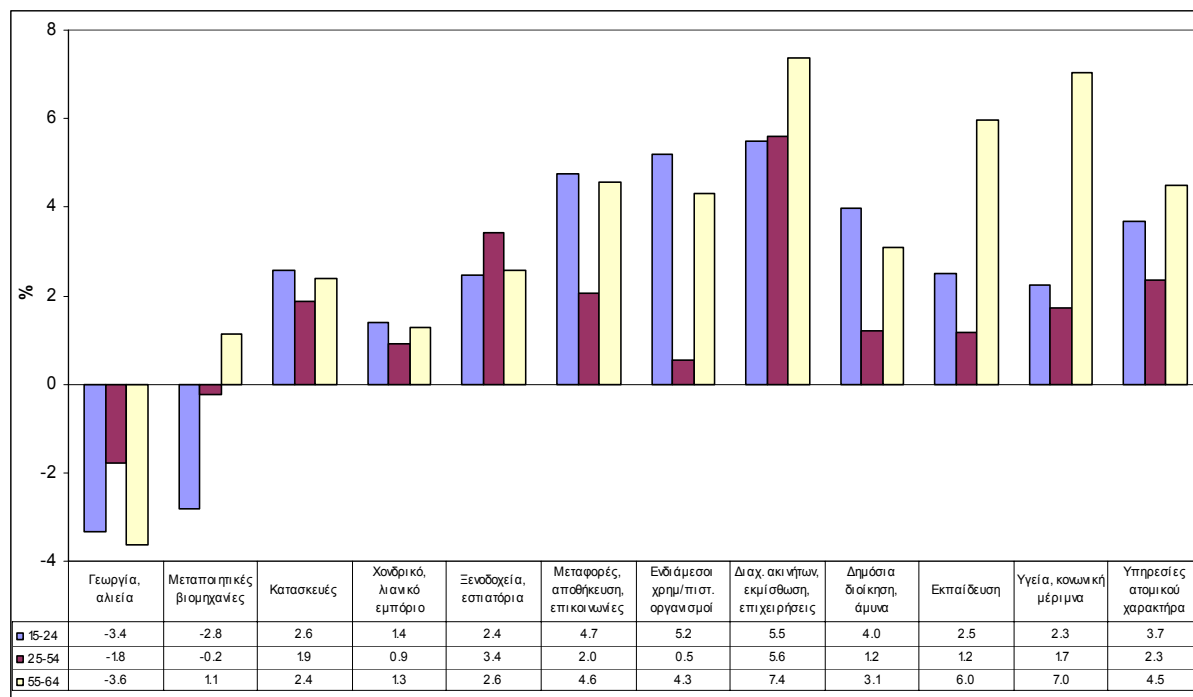
Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Στοιχεία του 2001 για την Ελλάδα (ΕΛ). Για το Λουξεμβούργο (L) δεν υπάρχουν στοιχεία κατά φύλο.

Διάγραμμα 2: Έναρξη / έξοδος από τον επαγγελματικό βίο κατά φύλο και μορφωτικό επίπεδο- ΕΕ15



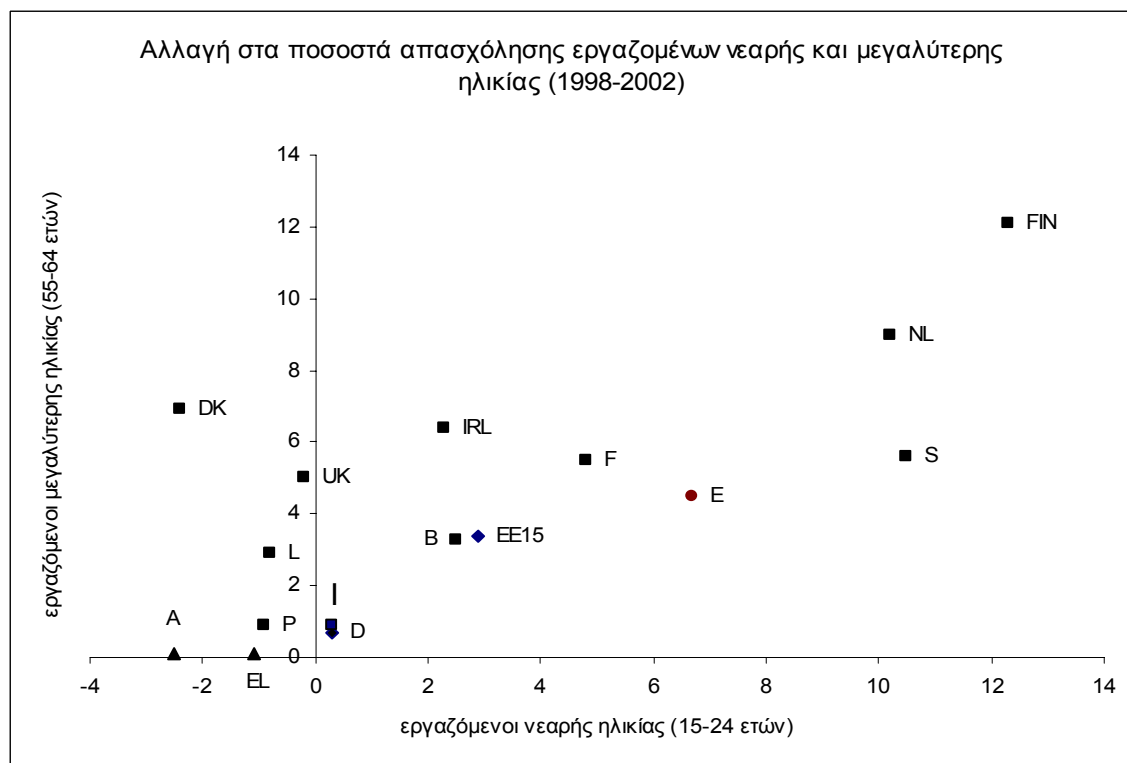
Πηγή: Eurostat, ECHP (μεταβλητή: PE039), UDB, έκδοση Ιουνίου 2003, κύμα 7 (2000).

Διάγραμμα 3: Ετήσια αύξηση της απασχόλησης κατά κλάδο και ηλικία στην ΕΕ15, 1998-2002



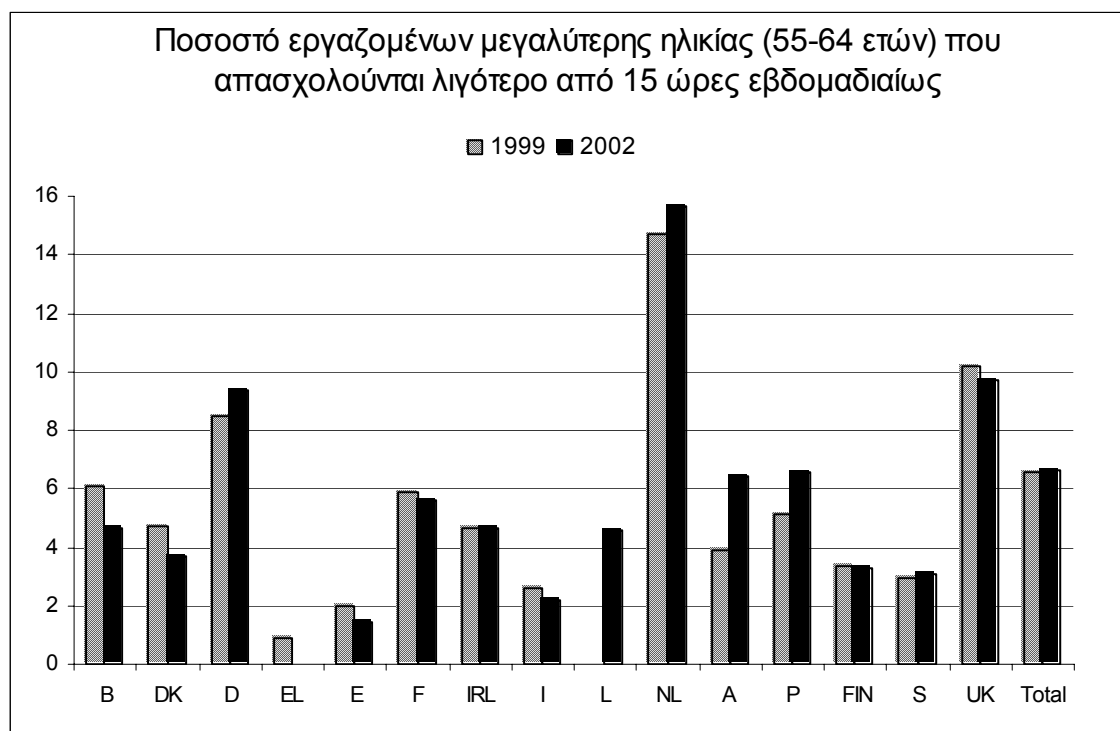
Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4: Αλλαγές στα ποσοστά απασχόλησης εργαζομένων νεαρής και μεγαλύτερης ηλικίας 1998 -2002



Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.

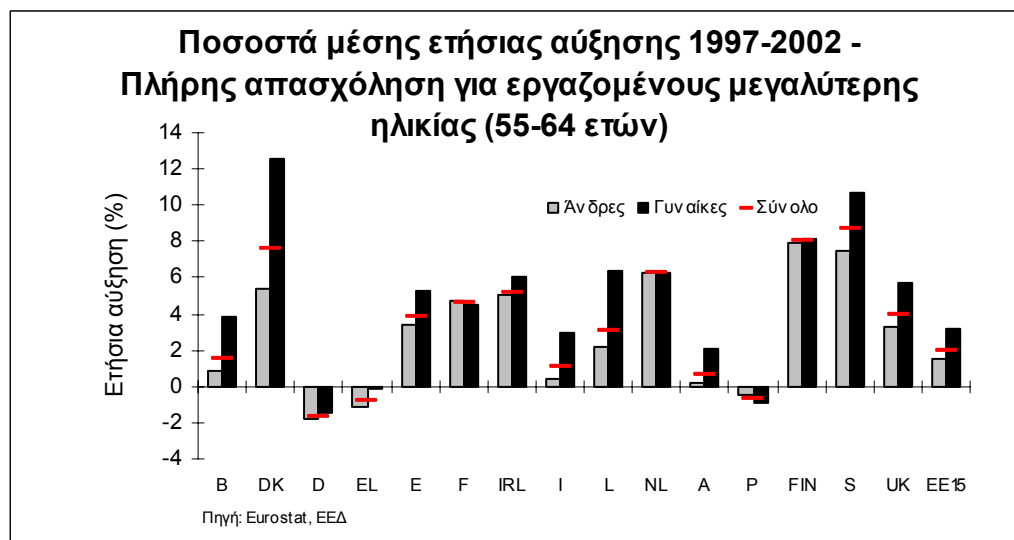
Διάγραμμα 5: Ποσοστό εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας που απασχολούνται λιγότερο από 15 ώρες εβδομαδιαίως

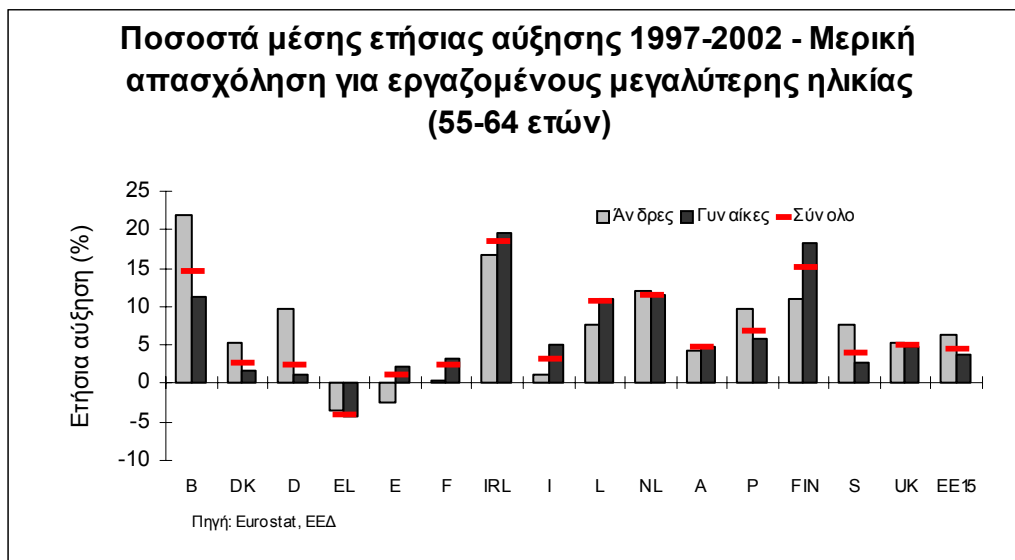


Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.

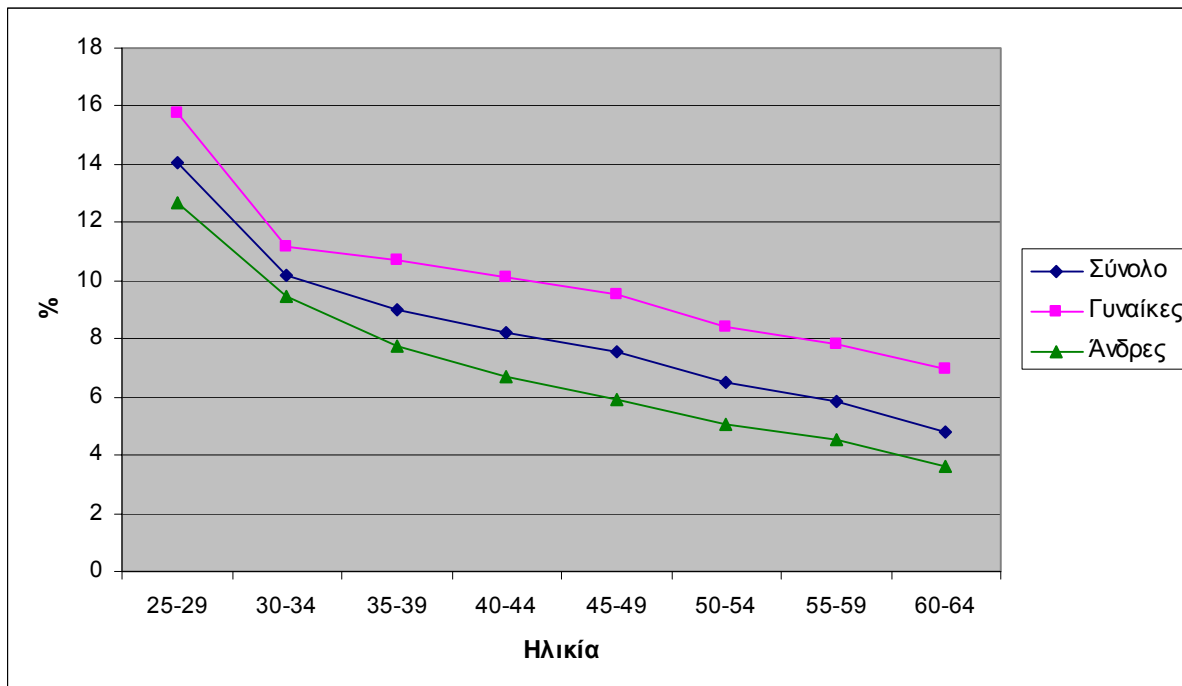
Σημείωση: λόγω μικρού μεγέθους των δειγμάτων, τα στοιχεία για την Ελλάδα (EL) 1999 και το Λουξεμβούργο (L) 2002 είναι αβέβαια, ενώ δεν υπάρχουν στοιχεία για την Ελλάδα (EL) 2002 και το Λουξεμβούργο (L) 1999.

Διάγραμμα 6: Ποσοστά ετήσιας αύξησης της πλήρους και της μερικής απασχόλησης για εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) – 1997-2002 – ΕΕ15





Διάγραμμα 7: Ποσοστό του εργατικού δυναμικού που συμμετέχει στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση κατά φύλο – ΕΕ15 - 2002



Πηγή: Eurostat, έρευνα εργατικού δυναμικού, εαρινά αποτελέσματα.