



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 3.3.2004
KOM(2004) 146 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH
REGIONKOMMITTEN**

**Att öka äldre arbetstagares sysselsättning och senarelägga
utträdet från arbetsmarknaden**

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN
TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH
REGIONKOMMITTÉN**

**Att öka äldre arbetstagares sysselsättning och senarelägga
utträdet från arbetsmarknaden**

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
Sammanfattning och slutsatser.....	3
1. Inledning	5
2. Framsteg mot Stockholms- och Barcelonamålen.....	6
3. Äldre arbetstagares sysselsättning och förändringar i ekonomin.....	8
4. Nyckelvillkor för främjande av äldre arbetstagares sysselsättning.....	9
5. Medlemsstaterna måste vidta drastiska åtgärder.....	12
6. Arbetsmarknadens parter en förutsättning	13
7. EU:s stöd till det aktiva åldrandet	15
Bilaga 1: Arbetsmarknadsparternas insatser för aktivt åldrande.....	16
Bilaga 2: Diagram och tabeller.....	18

Sammanfattning och slutsatser

De äldre arbetstagarnas låga sysselsättning i Europa utgör ett slöseri med livsmöjligheter för de enskilda och med möjligheter för samhället. Den allt högre medellivslängden innebär att människor har större möjligheter att uppfylla sin potential under ett längre liv. För ekonomin som helhet är det av avgörande betydelse att äldre arbetstagare blir mer delaktiga och får en högre sysselsättning, så att arbetskraften kan utnyttjas till fullo som understöd för ekonomisk tillväxt, skatteintäkter och system för social trygghet, inbegripet tillräckliga pensioner, mot bakgrund av den förväntade minskningen av befolkning i arbetsför ålder. Dessutom har både arbetstagare och arbetsgivare mycket att vinna på att införa rutiner på arbetsplatsen och arbetsmarknaden som möjliggör längre arbetsliv. Politiken kan skapa en stödjande omgivning, men utan uthålliga insatser från arbetsmarknadens parter kommer de nödvändiga förändringarna i synen på åldrandet inte att förverkligas och spridas.

Främjandet av ett aktivt åldrande återspeglas i två kompletterande mål som EU satt upp för sig självt. Vid Europeiska rådets möte i Stockholm 2001 enades man om att hälften av EU:s befolkning i åldern 55–64 borde vara sysselsatt senast 2010. Europeiska rådet drog vid sitt möte i Barcelona 2002 följande slutsats: "En successiv höjning på cirka fem år av den faktiska genomsnittsålder vid vilken människor i Europeiska unionen upphör att arbeta bör eftersträvas senast 2010".

Framsteg har gjorts mot Stockholms- och Barcelonamålen, men inte tillräckligt

Under 2002 ökade de äldre arbetstagarnas sysselsättning med hela 5,4 %, vilket ledde till en ökning av den totala sysselsättningen med 1,3 procentenheter (män och kvinnor) på bara ett år. Dessa framsteg ägde inte rum i stagnerande branscher utan i expanderande sektorer. Under åren 1997–2002 ökade sysselsättningen för äldre arbetstagare i ungefär samma takt som sysselsättningen överlag. Åldern för utträde från arbetsmarknaden ökade med 0,4 år mellan 2001 och 2002 för EU som helhet, även om framstegen varierade avsevärt mellan de olika länderna. Det är inte möjligt att analysera utvecklingen av denna variabel före 2001, eftersom uppgifter för den tiden saknas.

Trots dessa förbättringar ligger EU fortfarande långt ifrån bägge målen, och betydligt kraftfullare ansträngningar krävs för att nå dem. Särskilt bör framhållas att sysselsättningen för kvinnor i åldern 55–64 bara är omkring 30 %, trots de framsteg som gjorts på sistone.

Medlemsstaterna måste vidta drastiska åtgärder

Mot bakgrund av åldrandet och den kommande minskningen av befolkningen i arbetsför ålder måste äldre arbetstagare erkännas som en central del av arbetskraften och en nyckelfaktor för Europeiska unionens hållbara utveckling. Förtidspensionering kan tyckas vara ett bekvämt sätt för företag, arbetstagare och fackföreningar att lindra effekterna av nedskärningar, men den resulterar i en förtida och permanent förlust av humankapital. Det är därför oerhört viktigt med politiska insatser som bevarar tillgången till arbetskraft även under tider av trög sysselsättningstillväxt. En förebyggande hållning som utgår från en mobilisering av potentialen hos människor i alla åldrar i ett livscykelperspektiv måste vara politikens utgångspunkt.

I överensstämmelse med den europeiska sysselsättningsstrategin och de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken måste medlemsstaterna ta fram och genomföra heltäckande strategier för ett aktivt åldrande där nyckelfaktorerna för att bevara de äldre arbetstagarna på arbetsmarknaden tas upp: ekonomiska incitament som gör förtidspensionering mindre lockande och får arbete att löna sig, tillgång till strategier för utbildning och livslångt lärande

och verkningsfulla, aktiva arbetsmarknadsstrategier, samt goda arbetsvillkor som uppmuntrar till att arbeta vidare, särskilt när det gäller hälsa och säkerhet, flexibla arbetsvillkor (t.ex. deltid och sabbatsår) och vårdtjänster. Naturligtvis måste incitament för äldre arbetstagare att kvarstå i arbetskraften ha en motsvarighet i verkliga anställningsmöjligheter. Dessa faktorer betonas också i rapporten från arbetsgruppen för sysselsättning med Wim Kok som ordförande.

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela för att uppmuntra företagen att anamma en framsynt hållning och underlätta bättre och längre arbetsliv.

Aktivt åldrande är något som både arbetsgivare och arbetstagare tjänar på. Medlemsstaternas ansträngningar för att låta arbetstagarna fortsätta arbeta när de blir äldre kan bara lyckas om arbetsmarknadens parter också är starkt engagerade.

Arbetsmarknadens parter håller på att ändra inställning i takt med att de inser de demografiska förändringarna och behovet av att bevara färdigheter och erfarenheter. Det krävs dock ett mycket större deltagande och engagemang från parternas sida för att utforma och genomföra heltäckande strategier för aktivt åldrande. Parterna har en särskilt viktig uppgift när det gäller kollektivavtal om med varandra förbundna frågor, t.ex. lönesättning där mindre vikt läggs vid antal tjänsteår och mer vikt läggs vid produktivitet och prestationer; arbetsorganisation och förbättringar av säkerhet och arbetsvillkor; livslångt lärande (särskilt utbildning på arbetsplatsen); avlägsnande av incitament till förtidspension; högre pensioner för dem som arbetar längre; flexibla pensionssystem där successiv pensionering kombineras med deltidsarbete. Parterna kan också främja bra lösningar inom åldershantering.

En lovande utveckling äger rum i flera medlemsstater. Den bör spridas och intensifieras. Arbetsmarknadens parter på EU-nivå kan stödja och uppmuntra dessa förändringar.

EU stödjer aktivt åldrande

På EU-nivå stöds aktivt åldrande genom politisk samordning, genom utbyte av erfarenhet och bra lösningar och genom finansinstrumenten. I den europeiska sysselsättningsstrategin och de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken anges den politiska ramen för heltäckande strategier för längre arbetsliv i EU och medlemsstaterna, vilket även framhävs som ett centralt mål i den öppna samordningsmetoden på pensionsområdet. Aktivt åldrande får allt mer stöd från ESF och torde ingå fullständigt i strukturfondernas prioriteringar inom mänskliga resurser för nästa programplaneringsperiod.

1. INLEDNING

I sin rapport till Europeiska rådets vårmöte 2004¹ anger kommissionen aktivt åldrande som ett av tre prioriterade områden där det krävs snabba insatser för att nå målen i Lissabonstrategin.

På EU-nivå återspeglas främjandet av ett aktivt åldrande i två kompletterande mål som EU satt upp för sig självt. Vid Europeiska rådets möte i Stockholm 2001 enades man om att hälften av EU:s befolkning i åldern 55–64 borde vara sysselsatt senast 2010. Vid Europeiska rådets möte i Barcelona 2002 drog man följande slutsats: "En successiv höjning på cirka 5 år av den faktiska genomsnittsålder vid vilken människor i Europeiska unionen upphör att arbeta bör eftersträvas senast 2010". Dessa mål ingår i den europeiska sysselsättningsstrategin.

Syftet med detta meddelande är att tjäna som underlag för debatten om utvecklingen mot Stockholms- och Barcelonamålen och att framhäva regeringarnas och arbetsmarknadsparternas roller för främjandet av aktivt åldrande. I sin rapport från våren 2004 uppmanade kommissionen arbetsmarknadens parter att vidareutveckla sitt engagemang för ett nytt europeiskt partnerskap för förändring så att tillväxt, sysselsättning och produktivitet kan stimuleras. Det aktiva åldrandet bör vara en nyckelfaktor i ett sådant partnerskap och en central del vid det nästa trepartsmötet i sociala frågor på EU-nivå strax före Europeiska rådets möte våren 2004. Meddelandet utgör också ett svar på begäran från Europeiska rådets möte i Barcelona om att framstegen på detta område skall analyseras varje år före Europeiska rådets vårmöte (Barcelona-slutsatserna, punkt 32, sista meningen).

Före detta meddelande lades den gemensamma rapporten "Att öka andelen förvärvsarbetande och främja ett aktivt åldrande" fram vid Europeiska rådets möte i Barcelona 2002 om ekonomiska och sociala frågor. Det utgjorde en första bedömning av de europeiska politiska insatserna för aktivt åldrande. Efter den gemensamma rapporten kom 2003 en första analys av Stockholms- och Barcelonamålen².

De äldre arbetstagarnas låga sysselsättningsgrad i Europa utgör ett slöseri med livsmöjligheter för de enskilda och med möjligheter för samhället. I takt med att medellivslängden ökar och fyrtioalstgenerationens åldrande starkt ökar andelen 55–64-åringar i befolkningen blir denna förlust allt mer kännbar. Den allt högre medellivslängden innebär att människor har större möjligheter att uppfylla sin potential under ett längre liv. Om de inte har tillräckliga möjligheter att delta på arbetsmarknaden kommer deras levnadsstandard inte att nå upp till den potentiella nivån.

För ekonomin som helhet är det av avgörande betydelse att äldre arbetstagare deltar mer och får en högre sysselsättningsgrad, så att arbetskraften kan utnyttjas till fullo till stöd för ekonomisk tillväxt, skatteintäkter och system för social trygghet, inbegripet tillräckliga pensioner, särskilt med tanke på den förväntade minskningen av befolkning i arbetsför ålder. År 2030 kommer det att finnas 110 miljoner människor äldre än 65 i EU-25, en ökning med 71 miljoner jämfört med 2000, och befolkningen i arbetsför ålder kommer att vara 280 miljoner jämfört med 303 miljoner idag. Detta har direkta konsekvenser för möjligheterna

¹ KOM(2004) 29, "Genomförelse av Lissabonstrategin – Reformen för det utvidgade EU", rapport från kommissionen till Europeiska rådets vårmöte.

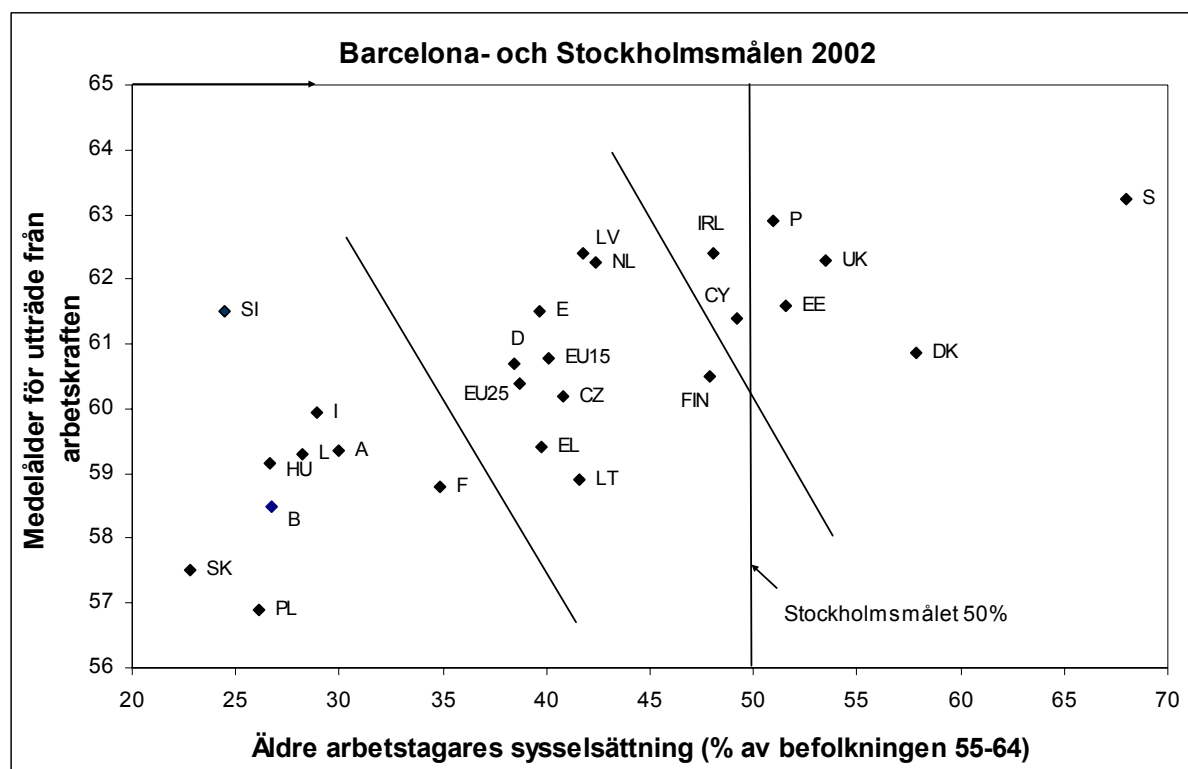
² SEK(2003) 429, "The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market", arbetsdokument från kommissionens avdelningar. Ytterligare analys av arbetsmarknadsfrågor i samband med äldre arbetstagare återfinns i kapitel 5 av rapporten Employment in Europe 2003.

att hålla igång den ekonomiska tillväxten på längre sikt. Om inte en sysselsättning på mer än det allmänna målet på 70 % kan uppnås och produktiviteten avsevärt förbättras, kommer den genomsnittliga tillväxten i BNP/capita i EU att avmattas betydligt mellan 2010 och 2030.

Framsteg med att uppfylla Stockholms- och Barcelonamålen är nödvändiga om vi skall förbättra sysselsättningen och uppnå det allmänna målet på 70 % sysselsättning. Rutinerna i arbetslivet och på arbetsmarknaden måste anpassas till det förhållandet att människor som är 50 och äldre kommer att utgöra en avsevärt större andel av den potentiella arbetskraften, medan de unga nykomlingarna på arbetsmarknaden kommer att bli färre. Det brådskar med att förändra både arbetstagarnas och arbetsgivarnas inställning. Om inte drastiska åtgärder vidtas i enlighet med riktlinjerna och rekommendationerna i den europeiska sysselsättningsstrategin och de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken, kommer målen för sysselsättningen i EU att bli ouppnåeliga.

2. FRAMSTEG MOT STOCKHOLMS- OCH BARCELONAMÅLEN

Stockholms- och Barcelonamålen kompletterar varandra i det att bägge kräver att äldre arbetstagare i ökad omfattning deltar på arbetsmarknaden. Som anges nedan är de länderna med högst sysselsättning för äldre arbetstagare också i allmänhet de länder som har den högsta åldern för utträde från arbetsmarknaden.



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, årsmedelvärden.

Anm: Medelålder för utträde från arbetskraften: uppgift saknas för MT, preliminära uppgifter för PL, uppgifterna avser 2001 för EL, LV, LT och SI.

Under 2002 förefaller en grupp länder – grupp I – ligga nära eller t.o.m. över Stockholmsmålet, däribland Sverige, Danmark, Storbritannien, Estland, Irland, Cypern och Portugal. En andra grupp länder – grupp II – med Slovakien, Slovenien, Polen, Belgien, Ungern, Luxemburg, Italien, Österrike och Frankrike, är särskilt oroande eftersom mindre än 35 % av de äldre har ett jobb. En mellangrupp – grupp III – bestående av Tyskland, Tjeckien, Finland, Litauen, Spanien, Nederländerna, Grekland och Lettland, ligger nära medelvärdet för EU³. Några länder i den sistnämnda gruppen har på senare år uppnått avsevärda förbättringar av de äldre arbetstagarnas sysselsättning.

De nya medlemsstaterna är spridda i alla tre grupperna, även om de större länderna återfinns i grupp II. Under 2002 var genomsnittet för EU-25 38,7 %, vilket är lägre än genomsnittet för EU-15 på 40,1 %.

I EU-15 är skillnaden mellan äldre kvinnors och äldre mäns sysselsättning anmärkningsvärt hög, med en sysselsättning på 30,5 % respektive 50,1 %. I tre länder (Grekland, Spanien och Irland) är denna skillnad större än 30 procentenheter (bilaga 2, tabell 1).

Medelåldern för utträde från arbetsmarknaden varierar avsevärt mellan länderna, från 56,9 år i Polen till 63,2 år i Sverige (bilaga 2, tabell 1). De medlemsstater som släpar efter är desamma som har lägre sysselsättning. Skillnaden mellan män och kvinnor är liten trots den avsevärda skillnaden i sysselsättning. Detta beror på att avsevärt fler kvinnor än män aldrig gett sig ut på arbetsmarknaden, men den mindre andelen kvinnor i arbetskraften tenderar att sluta arbeta vid ungefär samma ålder som männen.

Utträdesåldern måste dock ses mot bakgrund av hur länge folk stannar i arbetskraften. På EU-nivå är den genomsnittliga utträdesåldern för lågutbildade ungefär tre år lägre än för högutbildade, vilket uppvägs av att deras arbetsliv också inleddes tre år tidigare (bilaga 2, diagram 2).

För EU-15 som helhet gick utvecklingen trögt på 1990-talet, men på senare år har ökningen av de äldre arbetstagarnas sysselsättning påskyndats, och den ökar nu snabbare än för hela den arbetsföra befolkningen. I de nya medlemsstaterna försämrades sysselsättningen avsevärt, både för befolkningen i arbetsför ålder och för äldre arbetstagare under slutet av 90-talet. Den efterföljande förbättringen av de äldre arbetstagarnas sysselsättning har bara delvis uppvägt den försämringen, medan den totala sysselsättningen fortsatt att försämrats (bilaga 2, diagram 3).

Mellan 2001 och 2002 ökade de äldre arbetstagarnas sysselsättning med 1,3 procentenheter till 40,1 %. Hela 80 % av den totala sysselsättningsökningen under 2002 beror på de äldre arbetstagarnas sysselsättning. I allmänhet har framstegen gjorts av länder med både högre och lägre utgångspunkter, och i bara tre länder – Danmark, Slovenien och Polen – sjönk de äldre arbetstagarnas sysselsättning. Danmark uppfyller redan Stockholmsmålet med god marginal, men de andra två länderna är särskilt oroande eftersom de redan från början hade en låg sysselsättning.

³ Uppgifter om medelålder för utträde från arbetskraften saknas för Malta. Äldre arbetstagares sysselsättning var 30,3 % för 2002.

Ökningen av den genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden⁴ från 60,4 år under 2001 till 60,8 år under 2002 för EU-15 respektive från 60 till 60,4 år för EU-25 ligger i linje med den förbättrade sysselsättningen för äldre arbetstagare (bilaga 2, tabell 2). Det är för tidigt att tolka ökningen i utträdesålder som ett tecken på en positiv tendens eftersom det bara finns uppgifter för två år⁵.

Det är också för tidigt för att bedöma vilka följder medlemsstaternas reformer har haft eller att bedöma om den senaste tidens förbättringar kan hålla på längre sikt. Som sades i rapporten för våren 2004 har EU, trots den positiva utvecklingen på sistone, långt kvar till både Stockholms- och Barcelonamålen, och den långsiktiga tendensen i sysselsättningen för 55–64-åringar är sannerligen oroande.

3. ÄLDRE ARBETSTAGARES SYSSELSÄTTNING OCH FÖRÄNDRINGAR I EKONOMIN

I slutet av 1970-talet och på 1980-talet blev det mot bakgrund av den ökande arbetslösheten (bl.a. ungdomsarbetslöshet) och omstruktureringen av de traditionella industrierna vanligt att företagen justerade sin personal genom förtidspensioneringar. Vissa system för socialtransfereringar har också i praktiken använts som system för förtidspensionering. Här krävs ett antal klargöranden:

För det första är förtidspensionering ett kortsiktigt svar på lågkonjunkturer och omstruktureringar av företagen. Det är kortsiktigt eftersom det medför en permanent förlust av mänskligt kapital och tillväxtpotential för ekonomin. Både för de äldre arbetstagarna och för ekonomin som helhet är lång medverkan på arbetsmarknaden ett sätt att fullt ut förverkliga fördelarna med den ökade medellivslängden. Medverkan på arbetsmarknaden kan, om den kompletteras med kvalitet på arbetet, förbättra levnadsstandarden och motverka social utslagning. Det är svårt att locka tillbaka folk till arbetsmarknaden när villkoren för högre tillväxt och sysselsättning återupprättats. Därför bör politiken läggas om så att äldre arbetstagare uppmuntras att stanna kvar i arbetskraften, bl.a. genom ändrade incitament att arbeta och ändrade regler för berättigande och tillgång till förtidspension och andra förmåner. Samtidigt krävs det lämpliga incitament till livslångt lärande och en effektiv arbetsmarknadspolitik för att bevara tillgången till arbetskraft och trygga anställbarheten på lång sikt.

För det andra finns det inga bevis på att äldre arbetstagare inte kan delta till fullo i de expanderande sektorernas sysselsättningstillväxt. Sysselsättningen för äldre arbetstagare i de flesta tjänstesektorerna under åren 1998-2002 ökade mer än för arbetstagare i sina bästa år. Närmare bestämt var tillväxten relativt sett högre inom "Fastighets- och uthyrningsverksamhet samt företagstjänster", "Häls- och sjukvård och sociala tjänster" och "Utbildning" (bilaga 2, diagram 3). Dessa sektorer kan uppenbarligen inte sägas vara på

⁴ Medelåldern för utträde från arbetskraften för 2001 och 2002 har setts över med beaktande av nya uppgifter från medlemsstaterna och tekniska anpassningar. Mer om metoderna för beräkning av medelåldern för utträde från arbetskraften i rapporten *Employment in Europe 2003*, bilaga 5.1 eller http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

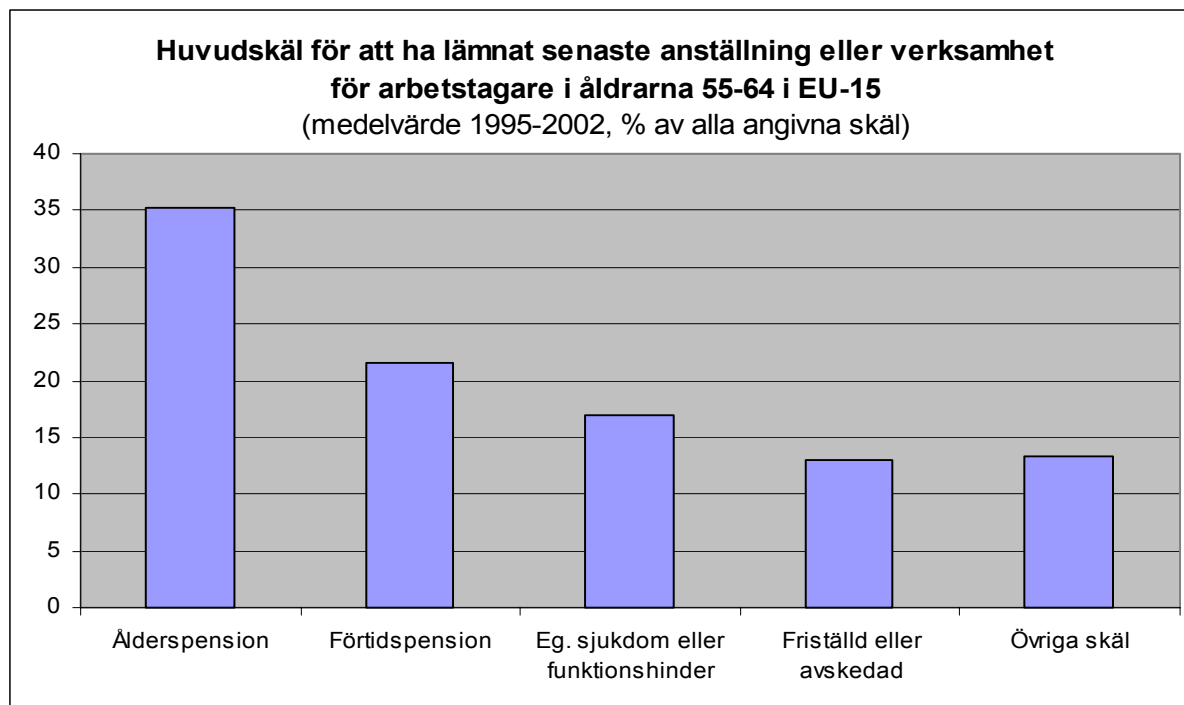
⁵ Beräkningen av medelåldern för utträde från arbetskraften bygger på ILO:s definitioner av sysselsättning och arbetslöshet som avser kortsiktig utveckling på sysselsättningsområdet. Därför kan de knapphändiga resultat som är tillgängliga hittills (två år) inte betraktas som tillräckligt många eller stabila för att några prognoser skall kunna göras.

tillbakagång. Med det enda undantaget "Jordbruk" kan äldre arbetstagare idag inte sägas vara koncentrerade i sektorer på tillbakagång, åtminstone inte på EU-nivå⁶.

För det tredje finns det inga empiriska bevis på att yngre och äldre arbetstagare kan ersätta varandra. Det förhållandet att utträden av äldre arbetstagare (55-64) och inflöden av yngre arbetstagare (15-24) inte äger rum i samma sektorer tyder på att så inte är fallet. Både förändringarna i de enskilda sektorernas sysselsättningsstruktur och den absoluta tillväxttakten de senaste åren visar – om än i olika utsträckning – att en ökning eller en minskning av sysselsättningen i allmänhet sker både för yngre och äldre arbetstagare, med undantag för "Tillverkning" (bilaga 2, diagram 3). Dessutom visar erfarenheterna från flera medlemsstater att ökad sysselsättning för äldre arbetstagare går hand i hand med ökad sysselsättning för yngre arbetstagare (bilaga 2, diagram 4). I flera av de nya medlemsstaterna är läget mer komplext med avsevärda minskningar av de yngre arbetstagarnas sysselsättning de senaste fem åren på grund av lågkonjunkturen på arbetsmarknaden.

4. NYCKELVILLKOR FÖR FRÄMJANDE AV ÄLDRE ARBETSTAGARES SYSSELSÄTTNING

Fakta tyder på att ökningarna i de äldre arbetstagarnas sysselsättning kan uppnås när rätta förhållanden på arbetsmarknaden råder och den rätta arbetsmarknadspolitiken förs: den ökade sysselsättningen för äldre arbetstagare och den senare genomsnittsåldern för utträde från arbetsmarknaden är inte bara följder av den totala ökade sysselsättningen i medlemsstaterna. Avsevärt ökad sysselsättning för äldre arbetstagare förekommer även i medlemsstater med trög sysselsättningstillväxt överlag. Sunda makroekonomiska villkor är nödvändiga för en långsiktigt hög sysselsättning, men särskilda villkor på arbetsmarknaden måste råda för att underlätta ett längre arbetsliv.



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.

⁶ För en mer fullständig analys, se rapporten Employment in Europe 2003, kapitel 5.

Lämpliga ekonomiska incitament

Omkring en tredjedel av de icke förvärvsarbetande i åldrarna 55–64 uppger att deras huvudskäl för att lämna den senaste anställningen eller verksamheten var ålderspension, men mer än 20 %, motsvarande i medeltal 3 miljoner människor per år, uppger förtidspensionering som huvudskälet. Detta tyder på att i synnerhet förtidspensioneringarna måste reformeras och i allmänhet att de **ekonomiska incitamenten** måste ses över och att en korrekt tillämpning måste säkerställas i andra förmånssystem (såsom långtidsarbetslöshet, långtidssjukskrivning och funktionshinder, vilka kan utgöra andra vägar bort från arbetsmarknaden) för att se till att det lönar sig att vara kvar på arbetsmarknaden⁷.

Skydd av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Det näst viktigaste skälet till att äldre arbetstagare lämnar sina jobb är kronisk sjukdom eller funktionshinder. Dessutom ökar den standardiserade prevalensen av arbetsrelaterade hälsoproblem med åldern. Detta understryker **hälso- och säkerhetsfrågornas** centrala betydelse för de äldre arbetstagarnas välbefinnande och deras förmåga att fortsätta att arbeta. Hälso- och säkerhetsfrågorna är också viktiga för att undvika minskad produktivitet till följd av ökat antal sjukdagar.

Flexibel organisation

Flexibel arbetsorganisation är en annan aspekt av arbetsförhållandena som kan uppmuntra äldre arbetstagare att stanna kvar i arbetslivet. Nationella undersökningar visar att en stor del av de äldre arbetstagarna skulle föredra en successiv nedtrappning, främst på grund av åldersrelaterade hälsoproblem⁸. Mellan 2001 och 2002 kunde man konstatera kraftiga ökningar av de äldre arbetstagarnas sysselsättning i de flesta medlemsstaterna samtidigt som andelen deltidsarbetande ökade. Under perioden 1997–2002 skapades 36 % av de äldre arbetstagarnas sysselsättning genom ökat deltidsarbete, vilket ledde till en ökning av deras andel av deltidsarbetet. Pensioneringen bör vara en process istället för en händelse, en process där människor bestämmer sig för att minska sin arbetstid gradvis. Deltidspensionering är ett alternativ som förtjänar mer uppmärksamhet.

Olika yrken innebär olika stor kroppslig och mental påfrestning. I takt med att arbetstagarna blir äldre borde de ha möjlighet att utföra sådana uppgifter som bäst passar deras intellektuella och fysiska förmåga, och de borde ha möjlighet att välja att arbeta deltid, eller åtminstone kortare tid.

De äldre arbetstagarna kan också överväga egenföretagande som ett alternativ till deltidsarbete. Detta alternativ förefaller särskilt väl lämpat för arbetstagare från 50 år och uppåt: under 2002 ökade egenföretagandet inom denna åldersgrupp med omkring 3 %, vilket skall jämföras med mindre än 0,3 % för arbetstagare i sina bästa år.

⁷ För en fullständig bedömning av reformerna av socialförsäkringssystemen, se den kommande rapporten från socialskyddskommittén: "Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems".

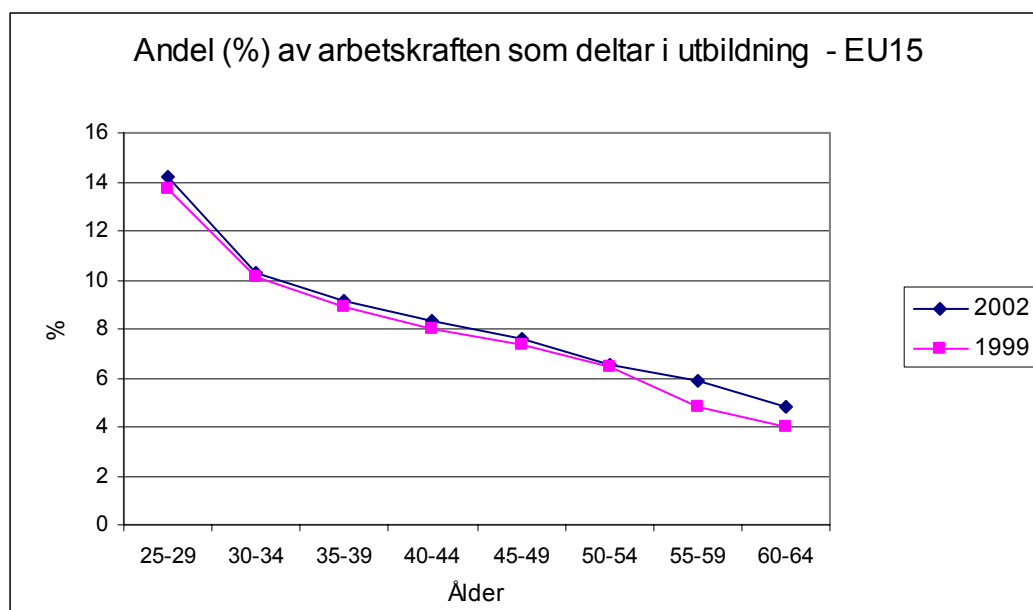
⁸ Exempelvis visar en färsk brittisk undersökning (Humphrey m.fl, 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200*) att nästan en tredjedel av arbetskraften i åldrarna 50-69 vill gå i pension gradvis genom att minska sin arbetstid.

Kontinuerlig tillgång till utbildning

Hur länge de äldre arbetstagarnas stannar kvar i arbetslivet och deras sysselsättningsnivå är starkt beroende av vilken **fortbildning** de får och vilken utbildning de hade från början. Det finns ett starkt samband mellan utbildningsnivå och kvaliteten på arbetet, uttryckt som lön och arbetsvillkor. Det finns inga empiriska bevis på att äldre arbetstagare är mer eller mindre produktiva än andra åldersgrupper. De äldre arbetstagarnas produktivitet hämmas inte av ålder utan av föråldrade färdigheter, något som kan rättas till med hjälp av utbildning⁹. De äldre arbetstagarnas know-how gör dem till en ovärderlig resurs för arbetsgivarna. Utbildning är också en möjlighet för arbetstagarna att uppdatera sina färdigheter och stärka sin ställning på arbetsmarknaden, särskilt när det gäller informations- och kommunikationsteknik.

Här bör det erkännas, precis som för andra åldersgrupper, att det viktiga inte bara är att öka deltagandet i utbildning utan också att öka de äldre arbetstagarnas allmänna kunskaps- och kompetensnivå.

Äldre arbetstagare får mindre utbildning än andra åldersgrupper. Andelen av arbetskraften som deltar i utbildning minskar med åldern, och tendensen börjar tidigt i arbetslivet. För att öka den mängd utbildning som äldre arbetstagare får, måste denna sjunkande tendens vändas **tidigt i arbetslivet**: endast livslångt lärande kan garantera att framtidens äldre arbetstagare har de färdigheter som krävs för att de skall kunna anpassa sig till förändringarna på arbetsmarknaden. Av diagrammet nedan framgår att andelen av arbetskraften som utbildas i varje åldersgrupp har ökat endast måttligt de senaste åren och att framstegen kommer för sakta¹⁰.



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.

⁹ OECD:s internationella undersökning av vuxnas läskunnighet utgör ett viktigt empiriskt bevis på kopplingen mellan ålder, produktivitet och utbildning. Den tyder på att den läsförmåga som mäts i undersökningen är avgörande för arbetstagarens produktivitet, att den förbättras med övning och försvinner om den inte används.

¹⁰ För ett diagram med uppgifterna för 2002 uppdelade efter kön, se diagram 7 i bilaga 2.

Effektiv aktiv arbetsmarknadspolitik

För att människorna skall kunna ha kvar sina arbeten längre måste förändringarna föregripas och den ekonomiska omstruktureringen hanteras. Äldre arbetstagare löper en särskild risk att försvinna från arbetsmarknaden vid omstruktureringar eller nedskärningar ute på företagen. Därför krävs en utbyggd **aktiv arbetsmarknadspolitik** för att förebygga arbetslöshet och hjälpa de äldre arbetstagare som blivit av med sina arbeten att hålla sig kvar på arbetsmarknaden och hitta ett nytt arbete. Skräddarsydda lösningar för den enskilda individen, t.ex. genom vägledning, särskild utbildning och praktik, är särskilt viktiga i detta hänseende. Dessutom bör man undvika att använda arbetslöshetsförsäkringarna som ett alternativt sätt att förtidspensionera äldre arbetstagare. Denna felanvändning av förmånssystemen behöver angripas genom att förmånssystemen görs aktivare, genom stöd till anställning av äldre arbetslösa samtidigt som rätten till arbetslöshetsersättning kvarstår, och genom vägledning som stödjer övergången till ett annat arbete eller till egenföretagande.

Ökad arbetskvalitet

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, arbetsorganisation och utbildning är alla viktiga aspekter av **arbetskvaliteten**¹¹. Som framgår av *Employment in Europe 2002* är arbetskvaliteten i allmänhet av avgörande betydelse för att locka tillbaka äldre arbetstagare och arbetstagare med vårdansvar till arbetsmarknaden. Samtidigt är utträdet från arbetsmarknaden för äldre arbetstagare i arbeten med låg kvalitet upp till fyra gånger högre än för äldre arbetstagare i arbeten med högre kvalitet, och mer än dubbelt så hög som för yngre arbetstagare i arbeten med låg kvalitet. Särskilt krävs det flexibla avtalsvillkor i kombination med vidareutbildning eller karriärmöjligheter för att äldre arbetstagare skall uppmuntras att stanna kvar eller komma tillbaka till arbetsmarknaden.

5. MEDLEMSSTATERNA MÅSTE VIDTA DRASTISKA ÅTGÄRDER

Nyckelfaktorerna i föregående avsnitt¹² ingår också i den politiska ram som anges i de nya europeiska riktlinjerna för sysselsättningen (2003), i synnerhet riktlinje 5, och i de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken (riktlinjerna 4–8). I den nyligen framlagda rapporten från arbetsgruppen för sysselsättning¹³ anges tydliga prioriteringar för ytterligare insatser, och medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter uppmanas att utarbeta en heltäckande strategi för aktivt åldrande med följande byggstenar:

- Att ge arbetstagarna incitament att gå i pension senare och mer successivt och att ge arbetsgivarna incitament att anställa och ha kvar äldre arbetstagare genom reformerade pensionssystem och genom att se till att det lönar sig att vara kvar på arbetsmarknaden.
- Att främja tillgång till utbildning och andra aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder för alla oavsett ålder och att utveckla strategier för livslångt lärande, särskilt utbildning på arbetsplatsen för äldre arbetstagare.

¹¹ KOM(2003) 728, "Förbättring av kvaliteten i arbetet: översikt av de framsteg som gjorts under den senaste tiden".

¹² Se även rådets och kommissionens gemensamma rapport "Att öka andelen förvärvsarbetande och främja ett aktivt åldrande", mars 2002.

¹³ *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, rapport från arbetsgruppen för sysselsättning med Wim Kok som ordförande, november 2003.

- Att främja arbetsförhållanden som underlättar för människor att vara kvar i arbetslivet, såsom erkännande av betydelsen av hälsa och säkerhet i arbetet och innovativ och flexibel arbetsorganisation under hela arbetslivet, t.ex. genom deltid och sabbatsår.

När man utformar och genomför en sådan heltäckande strategi för aktivt åldrande bör särskild uppmärksamhet ägnas åt behovet att öka sysselsättningen hos kvinnor i åldrarna 55–64 och åt att hålla kvar dem längre på arbetsmarknaden. I sådana satsningar bör hänsyn tas till särskilda incitament som kan vara särskilt viktiga för kvinnor, t.ex. minskade löneskillnader mellan könen och tillräckliga vårdmöjligheter för människor i alla åldrar.

Arbetsgruppen för sysselsättning betonar i sin rapport att det krävs en radikal omläggning av politiken, bort från en kultur av förtidspensionering och mot heltäckande strategier för aktivt åldrande enligt vad som anges i riktlinjerna för sysselsättningen. Dessutom säger arbetsgruppen att den stora utmaningen inte bara är att se till att en större andel av dem som nu är mellan 55 och 64 stannar kvar på arbetet utan också att öka anställbarheten hos dem som nu är mellan 40 och 50. För att öka de äldre arbetstagarnas medverkan på arbetsmarknaden måste både arbetsgivarnas och arbetstagarnas attityder och förväntningar ändras på ett tidigt stadium i deras yrkesverksamma liv.

I den gemensamma sysselsättningsrapporten 2004 bedöms genomförandet av den särskilda sysselsättningsriktlinjen för åldrande. *Åldrandet påverkar idag inte bara de äldre utan alla generationer.* Den grundläggande principen i EU:s strategi som svar på arbetskraftens åldrande är att mobilisera hela potentialen hos människor i alla åldrar under hela livet. Äldre arbetstagare får inte ses som bara en till utsatt grupp som behöver särskilt skydd utan som en central del av arbetskraften och en nyckelfaktor för Europeiska unionens långsiktiga utveckling.

Denna inställning återspeglas allt mer i medlemsstaternas strategier för åldrandet (t.ex. Sverige, Storbritannien, Danmark och Finland). Flera medlemsstater har heltäckande strategier för åldrandet och några har satt upp nationella mål för att höja den genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden (Frankrike, Finland och Portugal). Medlemsstaterna håller på att vidta en rad åtgärder för att reformera pensions- och förmånssystemen. Samtidigt ägnar de mer uppmärksamhet åt bättre tillgång till utbildning och förbättring av arbetsmiljö och arbetsorganisation för att mer effektivt svara på de äldre arbetstagarnas behov. Bland pensionsreformerna på sistone ingår ökad normal pensionsålder och åtgärder mot förtidspension, samtidigt som flexibel pensionering uppmuntras.

6. ARBETSMARKNADENS PARTER EN FÖRUTSÄTTNING

Ett samhälle och en ekonomi där de äldre arbetstagarna deltar aktivt på arbetsmarknaden skulle gynna alla – både arbetstagare och arbetsgivare. För att politiken för uppmuntrande av aktivt åldrande skall utformas väl, accepteras av allmänheten och genomföras framgångsrikt måste arbetsmarknadens parter vara medvetna om och delaktiga i den. Längre har arbetsmarknadens parter, med stöd av den befintliga arbetsmarknadspolitik, angripit justeringar på arbetsmarknaden genom att underlätta att äldre arbetstagare lämnar arbetsmarknaden i förtid. Som sades i rapporten från högnivågruppen för de framtida relationerna på arbetsmarknaden i EU måste främjandet av aktivt åldrande i syfte att förstärka de äldre arbetstagarnas förmåga och incitament att stanna kvar på arbetsmarknaden bli en väsentlig del av relationerna på arbetsmarknaden. Ett mycket starkare engagemang från arbetsmarknadens parter krävs för att underlätta övergången till längre arbetsliv, för att utrusta

de enskilda människorna med de färdigheter som framtiden kräver och för att främja bra lösningar bland arbetsgivare i fråga om åldershantering.

En djupare förståelse för de demografiska förändringarna, för de framväxande flaskhalsarna i fråga om kompetens i viktiga näringsgrenar, för behovet att trygga en tillräcklig försörjning av skicklig och anpassningsbar arbetskraft, för behovet att utveckla och bevara kompetens som en förutsättning för ekonomisk tillväxt har börjat påverka arbetsmarknadsparternas tänkande och inställning på sistone. Detta har lett till att arbetet i några medlemsstater och på EU-nivå på detta område inriktas mer på förebyggande. Arbetsmarknadens parter i medlemsstater som släpar efter kan dra lärdom av dessa föredömen.

Trots utvecklingen på sistone bör dock parterna vidga och intensifiera sina ansträngningar både på nationell nivå och EU-nivå för att skapa en ny kultur i fråga om åldrande och förändringshantering. Alldeles för ofta fortsätter arbetsgivarna att satsa på förtidspensioner.

Mot bakgrund av den europeiska strategin för sysselsättningen och i enlighet med rekommendationerna i rapporten för våren 2004 och rapporten från arbetsgruppen för sysselsättning (med Wim Kok som ordförande) krävs ytterligare åtgärder på följande områden.

a) Incitament för arbetstagare att gå i pension senare och för arbetsgivare att anställa och ha kvar äldre arbetstagare

- Avlägsnande av incitament till förtidspension och av system för förtidspension, utveckling av strategier för successivt utträde från arbetslivet där erfarna arbetstagare värdesätts och där incitament i avtalade tjänstepensioner utformas så att de uppmuntrar till att arbeta längre.
- Större medvetenhet bland arbetsgivarna om åldrande, så att åldersdiskriminering kan bekämpas genom att enskilda och företag görs uppmärksamma på fördelarna med en åldersmässigt blandad personal.
- Omvärdering av antalet tjänsteår som faktor för lönen, så att lönen kommer att överensstämma mer med produktivitet och prestationer.
- Incitament i kollektivavtal för att rekrytera äldre arbetslösa.
- Vidareutveckling av paketslösningar i kollektivavtal som ger större valmöjligheter för de enskilda arbetstagarna i fråga om livslång utveckling av sin anställbarhet och anpassningsförmåga.

b) Främja tillgång till utbildning och investeringar i arbetsförmåga

- Främjande av åldersrelaterade anpassningsinsatser i små och medelstora företag, särskilt genom att samla strukturer för utbildningsstöd och utveckla utbyte mellan företagen för att optimalt ta vara på arbetsmöjligheter och lediga platser.
- Ökad fortbildning av äldre arbetstagare, särskilt lågutbildade, för att öka deras arbetspotential så mycket som möjligt.
- Aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder i samarbete med de offentliga myndigheterna, t.ex. skräddarsydda metoder för individuella behov.

c) Främja arbetsvillkor som uppmuntrar folk att arbeta längre

- Ökade satsningar på att erbjuda kontrakt med anpassad deltid eller visstidsanställning.
- Anpassning av arbetsbelastningen, förbättring av arbetsvillkor och åtgärder för hälsa och säkerhet som är bättre anpassade till de äldre arbetstagarnas behov. Detta bör inbegripa enklare övergång till andra sysslor inom och utanför företaget i takt med högre ålder.

7. EU:S STÖD TILL DET AKTIVA ÅLDRADET

I den europeiska sysselsättningsstrategin anges den politiska ramen för insatser framöver på EU-nivå och nationell nivå. Enligt de europeiska riktlinjerna för sysselsättningen skall medlemsstaterna utveckla och genomföra heltäckande strategier för aktivt åldrande där de tar upp nyckelfaktorerna för att hålla kvar äldre arbetstagare på arbetsmarknaden. Till stöd för genomförandet på nationell nivå rekommenderar arbetsgruppen för sysselsättning under Wim Koks ordförandeskap att medlemsstaterna sätter upp nationella mål som överensstämmer med dem som överenskommits på EU-nivå, i synnerhet när det gäller de äldre arbetstagarnas sysselsättning och den faktiska åldern för utträde från arbetsmarknaden.

I den öppna samordningsmetoden på pensionsområdet betonas också betydelsen av att förlänga arbetslivet som ett viktigt led i den långsiktiga strävan att göra pensionssystemet stabilt, även om enbart högre sysselsättning inte kan lösa problemet med pensionssystemens finansiering på lång sikt.

Programmet för granskningar (*peer review*) som genomförts inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin är användbart för att utbyta erfarenheter och bra lösningar ifråga om främjandet av strategier för aktivt åldrande i medlemsstaterna och för att jämföra de nationella åtgärdernas effektivitet. Medlemsstaternas starka intresse för utvecklingen och genomförandet av det nationella åldersprogrammet i Finland visar hur viktiga dessa frågor är för EU:s medlemsstater.

EU stöder också främjandet av politik för aktivt åldrande genom kartläggning och överföring av framgångsrika metoder inom åldershantering inom initiativet Equal.

Man får heller inte glömma det betydande bidrag som utbildningen kan lämna till det aktiva åldrandet. Detta återspeglas i ökat EU-stöd till projekt som inriktas på utbildning för äldre inom åtgärden för vuxenutbildning ("Grundtvig") i EU:s handlingsprogram för utbildning ("Sokrates").

Slutligen ger ESF stöd till medlemsstaternas politiska insatser genom två av sina politikområden: att utveckla och främja en aktiv arbetsmarknadspolitik och att främja och förbättra politiska insatser för livslångt lärande. Halvtidsöversynen av ESF har visat en ökad tendens till stöd till åtgärder inom aktivt åldrande, särskilt i de nordiska länderna. Stöd för aktivt åldrande bör infogas fullständigt i strukturfondernas humanresursprioriteringar för nästa programplaneringsperiod med början 2007.

Bilaga 1: Arbetsmarknadsparternas insatser för aktivt äldre

På sistone har arbetsmarknadens parter börjat ta itu med särskilda aspekter av aktivt äldre både i medlemsstaterna och på EU-nivå. Följande förtjänar att lyftas fram.

I Finland genomfördes 1998-2002 ett heltäckande program för äldre arbetstagare där fackliga organisationer, stat och arbetsgivare deltog. Programmet inriktades på äldre arbetstagare som en resurs genom utveckling av deras anställbarhet och arbetsvillkor. Olika delar av programmet kommer att fortsätta i en ny omgång trepartsprogram för arbetstagarnas välbefinnande, ökad produktivitet och utveckling av arbetslivskvaliteten.

I Nederländerna innehåller omkring 35 % av kollektivavtalen bestämmelser om ökad anställbarhet för äldre arbetstagare. Dessutom ingår ofta möjligheter att arbeta deltid, att minska arbetsbelastningen och ta längre semester.

I Frankrike innehåller ett nationellt avtal om yrkesutbildning bestämmelser om kartläggning av färdigheter för äldre arbetstagare, där bl.a. yrkeserfarenhet erkänns. I lokala och regionala avtal om omstrukturering av företag vill man försöka anpassa utvecklingen till de erfarna arbetstagarnas särskilda behov.

I Grekland planerar arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder för att subventionera anställning av personal som är nära pensionsåldern.

I Tyskland vändes utvecklingen mot förtidspensionering tack vare trepartsöverenskommelsen Bündnis für Arbeit, så att personer arbetar längre. Detta håller på att införas i kollektivavtalen.

I Österrike har lagen om avgångsvederlag (*Abfertigungsgesetz*), som förhandlats fram av arbetsmarknadens parter och knästs av parlamentet, öppnat nya möjligheter att öka rörligheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden och kan öka möjligheterna till återanställning av äldre arbetstagare. Under 1999 presenterades en överenskommelse mellan regeringen, arbetsmarknadens parter och de offentliga arbetsförmedlingarna om ekonomiska incitament för att anställa äldre arbetstagare. Åtgärder med denna avsikt har införts successivt.

I Belgien kan äldre arbetstagare enligt kollektivavtal smidigt övergå till andra anställningar vid företagsomstruktureringar (omplacering inom företaget, personlig rådgivning, placering på andra företag, karriärutveckling för nya jobb osv.).

I Danmark bidrar ramavtal om anställning av äldre arbetstagare i amts- och kommunförvaltningarna till att hålla kvar äldre arbetstagare på arbetsmarknaden genom initiativ som anpassad utbildning och successiva minskningar av arbetstiden.

I Sverige innehåller kollektivavtalen bestämmelser om individuella kompetenskonton så att äldre arbetstagare kan investera i utbildning och bättra på sina färdigheter.

På EU-nivå förväntas följande initiativ inverka positivt på större deltagande på arbetsmarknaden och sysselsättning för äldre arbetstagare:

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå lade nyligen fram riktlinjer för hantering av förändringar och dess sociala följder. Företagens och arbetstagarnas anpassningsförmåga beror på deras förmåga att förutse, utlösa och ta till sig förändringar. Detta är en lämplig utgångspunkt för ytterligare åtgärder eftersom man här betonar betydelsen av att bibehålla och

utveckla arbetstagarnas kompetens och kvalifikationer för att främja intern och extern rörlighet och se till att företagen når framgång.

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå har enats om en ram för åtgärder inom livslångt lärande. I ramen, som antogs i mars 2002, betonas behovet av att utforma nya förhållningssätt till lärande och se till att det finns möjligheter för alla åldrar, för både kvinnor och män och för både låg- och högutbildade. Den första rapporten om genomförandet av ramen lämnades till trepartsmötet för tillväxt och sysselsättning i mars 2003.

I enlighet med deras gemensamma arbetsprogram 2003–2005 kommer arbetsmarknadens parter på EU-nivå snart att inleda diskussioner om eventuella gemensamma åtgärder för den åldrande arbetskraften.

Parterna enades om frivilliga riktlinjer i mars 2002 till stöd för åldersmångfald i handelssektorn. Härigenom betonas att ett åldersneutralt tillvägagångssätt bör användas för anställning, rekrytering, utbildning och fördelning av poster inom ett företag. Arbetsmarknadens parter har en särskild roll att spela när det gäller att bekämpa åldersstereotyper i arbetets organisation.

Bilaga 2: Diagram och tabeller

Tabell 1: Barcelona- och Stockholmsmålen (2002)

	Stockholmsmålet						Barcelonamålet		
	Äldre arbetstagares sysselsättning 2002			Ändring i äldre arbetstagares sysselsättning 1998-2002			Medelålder för utträde från arbetskraften 2002		
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
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

Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, årsmedelvärden.

Anm: "." ej tillgänglig

Medelålder för utträde från arbetskraften: skattningar för 2002 för EU-15 och EU-25, preliminära uppgifter för PL; våruppgifter för D, F, L och CY; medelvärde av kvartal 2 och 4 för LV och LT. Uppgifterna bygger på total sysselsättning (ej justerat efter kön då uppgifter efter kön ej är tillförlitliga pga. litet urval) för L, EE, CY, LV, LT och SI.

Tabell 2: Medelålder för utträde från arbetskraften

	2001			2002			Förändring 2002-2001		
	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
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

Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, årsmedelvärden.

Anm: "." ej tillgänglig; preliminära uppgifter för PL; våruppgifter för D, F, L och CY; medelvärde av kvartal 2 och 4 för LV och LT. Uppgifterna bygger på total sysselsättning (ej justerat efter kön då uppgifter efter kön ej är tillförlitliga pga. litet urval) för L, EE, CY, LV, LT och SI; skattning för 2002 för EU-15 och EU-25.

Beräkningen av medelåldern för utträde från arbetskraften bygger på ILO:s definitioner av sysselsättning och arbetslöshet som avser kortsiktig utveckling på sysselsättningsområdet. Därför kan de knapphändiga resultat som är tillgängliga hittills (två år) inte betraktas som tillräckligt många eller stabila för att några prognoser skall kunna göras.

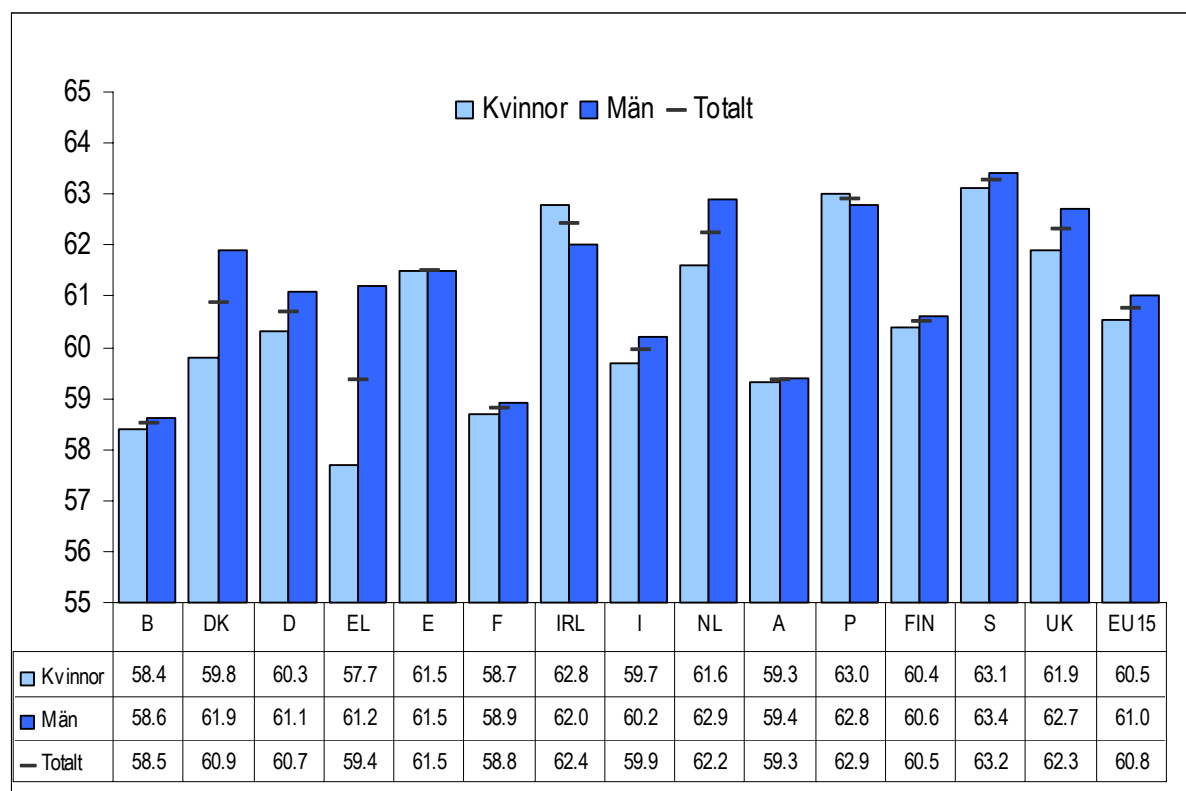
Tabell 3: De senaste tendenserna inom sysselsättningen

De senaste tendenserna inom sysselsättningen								
	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

Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, årsmedelvärden. Rapporterna OECD Outlook för USA och Japan.

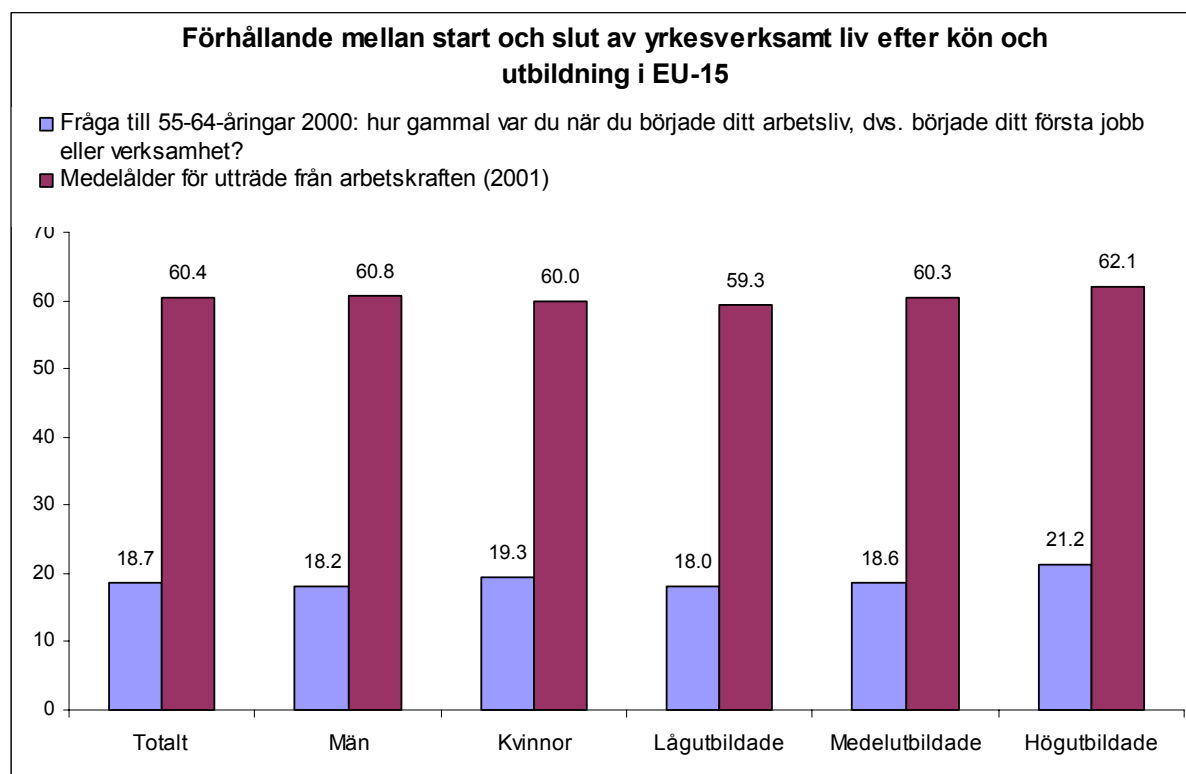
Noter: 1) i USA avser uppgifterna 16-64.

Diagram 1: Medelålder för utträde från arbetskraften 2002 efter kön – EU-15



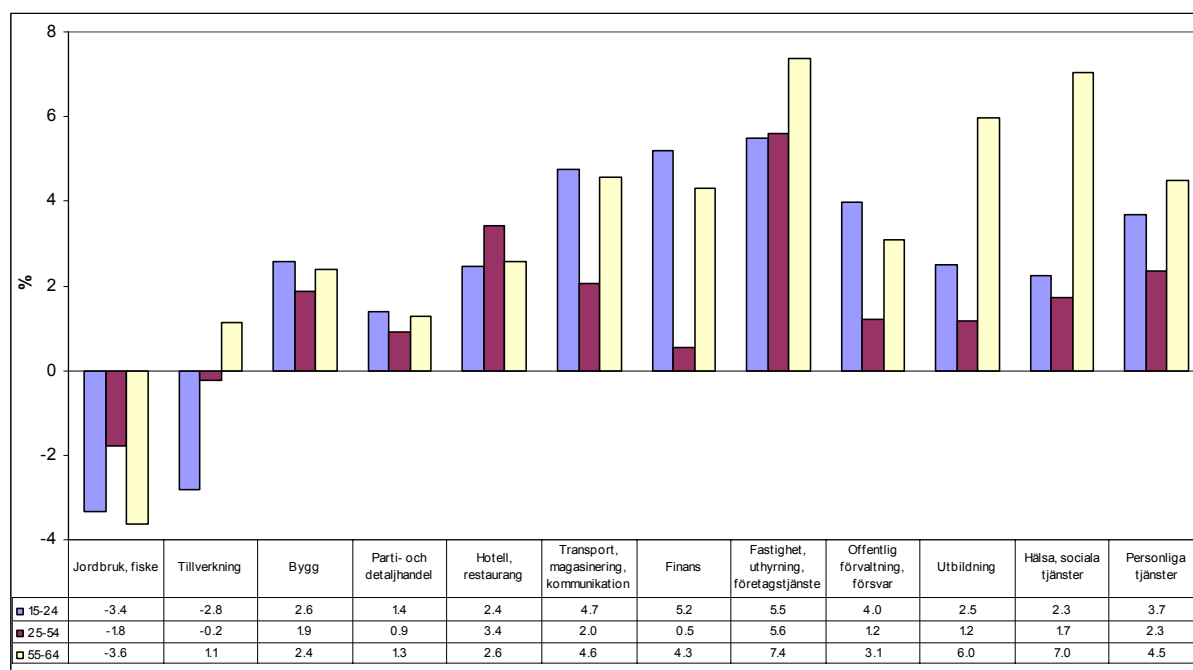
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen; uppgifterna avser 2001 för EL; L ej tillgänglig efter kön.

Diagram 2: Start och slut av yrkesverksamt liv efter kön och utbildning – EU-15



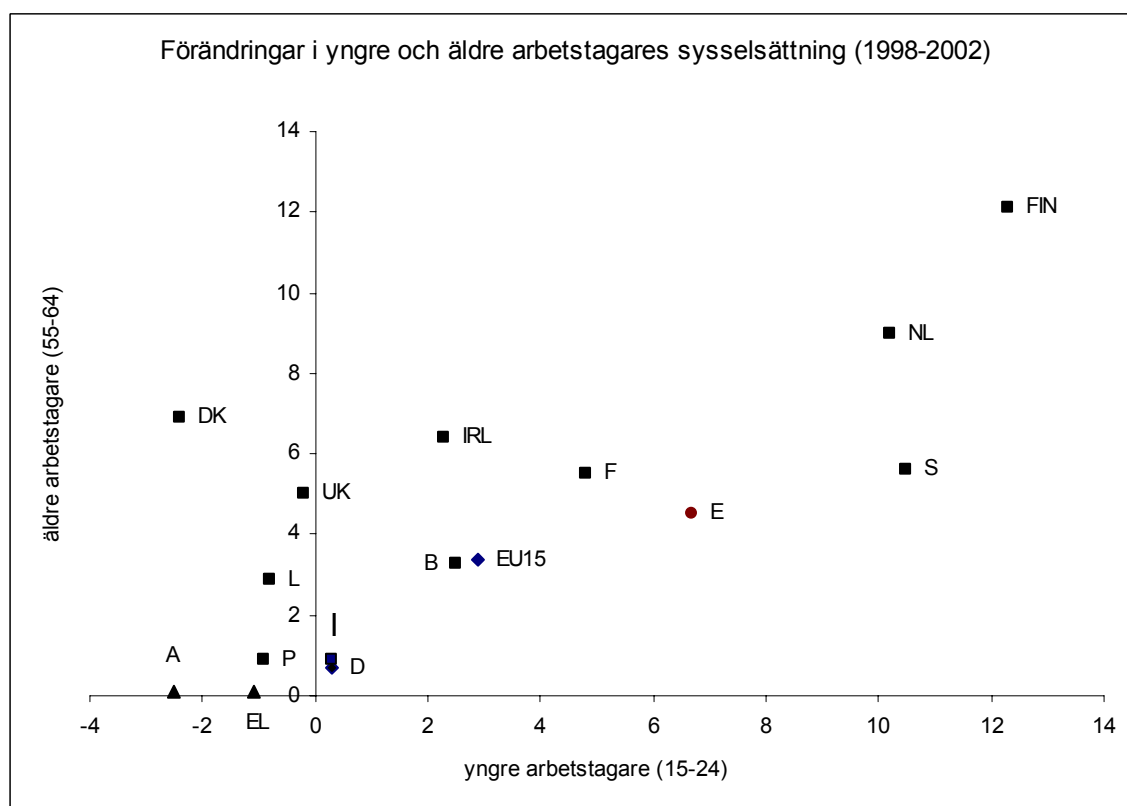
Källa: Eurostat, ECHP (variabel: PE039), UDB, version av juni 2003, våg 7 (2000).

Diagram 3: Årlig sysselsättningstillväxt efter sektor och ålder i EU-15, 1998-2002



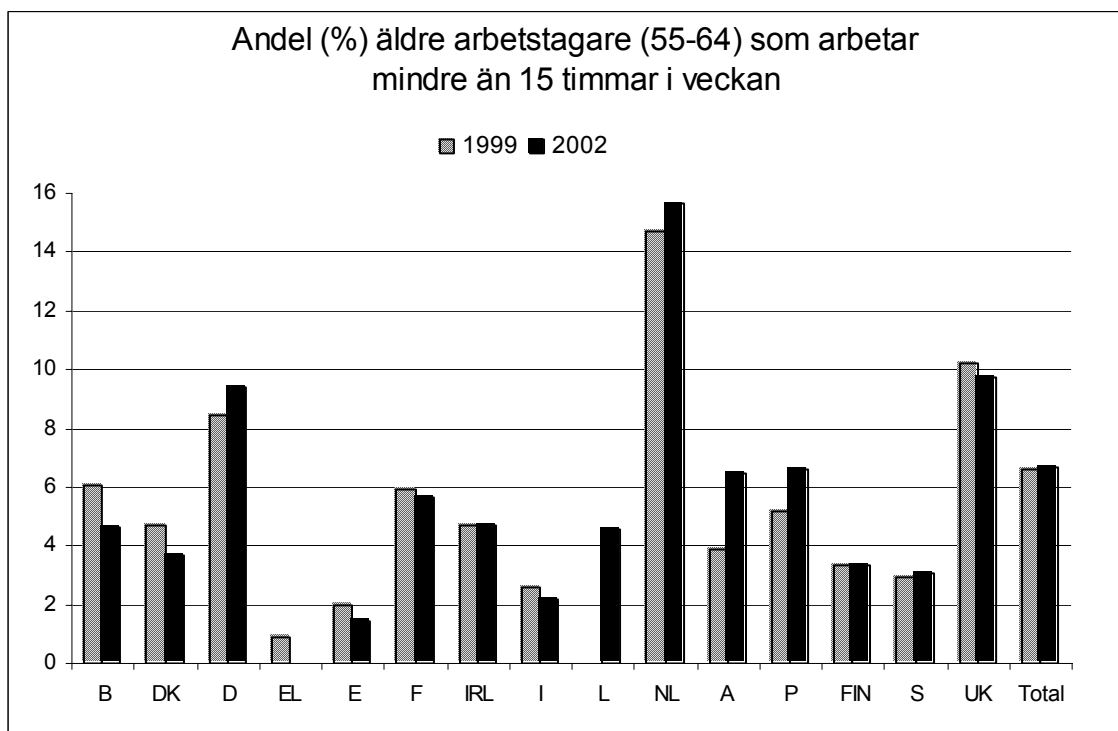
Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.

Diagram 4: Förändringar i sysselsättningen för yngre och äldre arbetstagare 1998 -2002



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.

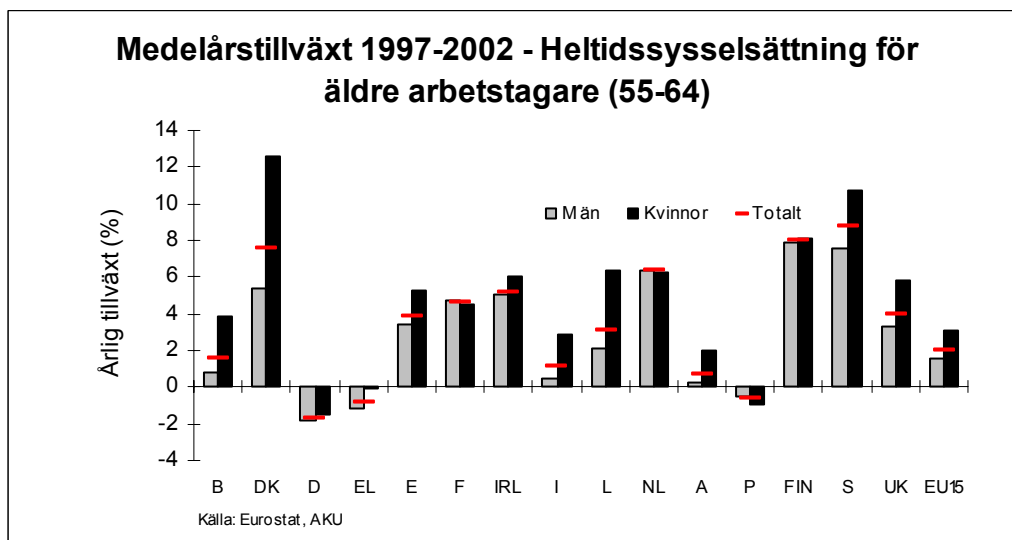
Diagram 5: Andel äldre arbetstagare som arbetar mindre än 15 timmar/vecka



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.

Anm: pga. litet urval är uppgifterna för EL 1999 och L 2002 osäkra, och EL 2002 och L 1999 saknas.

Diagram 6: årlig tillväxt i heltids- och deltidsarbete för äldre arbetstagare (55-64) – 1997-2002 – EU-15



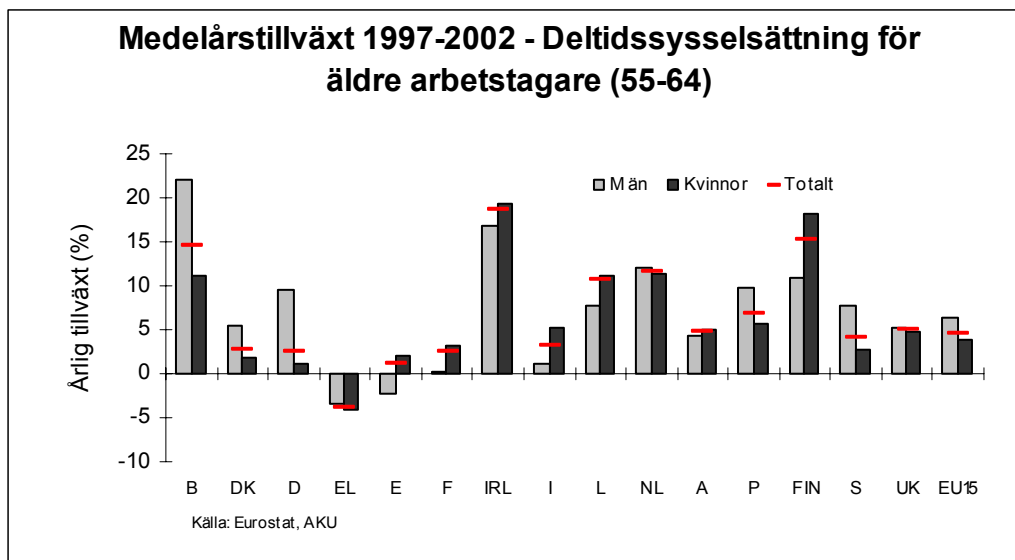
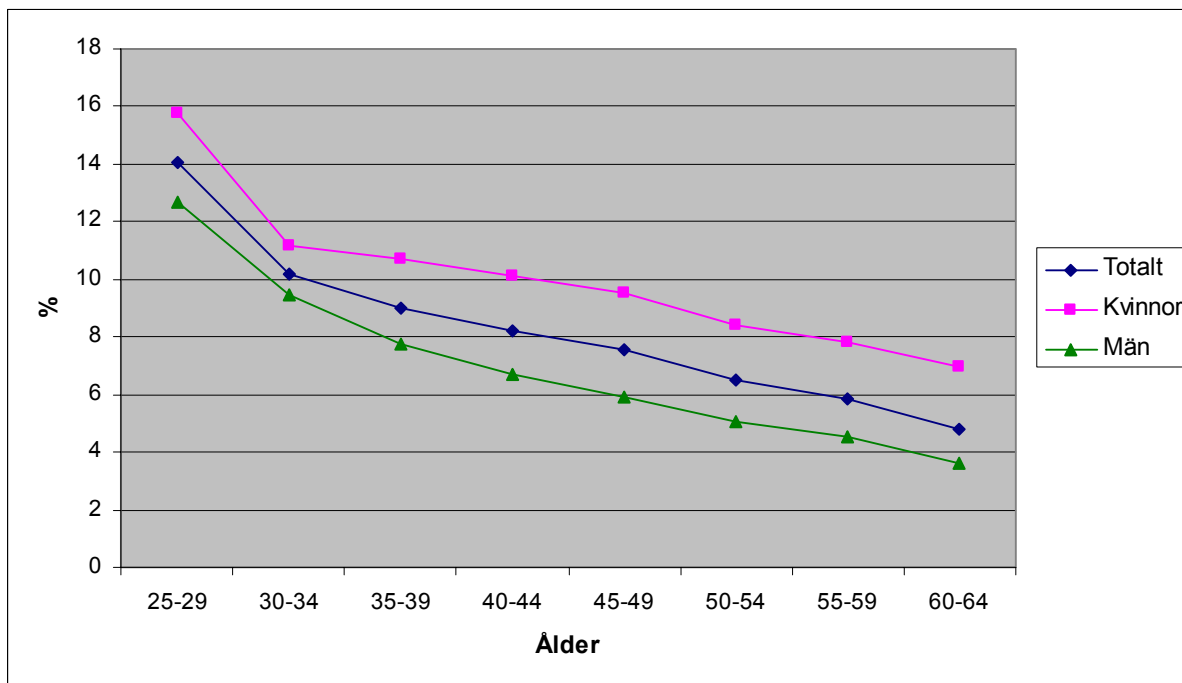


Diagram 7: Andel av arbetskraften som deltar i utbildning efter kön – EU-15 - 2002



Källa: Eurostat, arbetskraftsundersökningen, vårresultat.