



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 3.3.2004
COM(2004) 146 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y
AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida
del mercado de trabajo**

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y
AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida
del mercado de trabajo**

Índice

Índice	2
Resumen y conclusiones	3
1. Introducción	5
2. Avance hacia los objetivos de Estocolmo y Barcelona.....	6
3. Empleo de los trabajadores de más edad y evolución de la economía.....	8
4. Condiciones clave para fomentar el empleo de los trabajadores de más edad.....	9
5. Los Estados miembros deben tomar medidas drásticas	13
6. La contribución de los interlocutores sociales es indispensable para el éxito	14
7. Apoyo de la UE al envejecimiento activo.....	16
ANEXO 1: Acción de los interlocutores sociales en relación con el envejecimiento activo...	18
ANEXO 2: Gráficos y cuadros.....	20

Resumen y conclusiones

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad en Europa es un despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social. Debido al continuo aumento de la longevidad, las personas tienen más oportunidades para desarrollar su potencial durante una vida más larga. Para la economía en su conjunto, el aumento de la participación y de las tasas de empleo de las personas de más edad son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones y los sistemas de protección social, que deben incluir unas pensiones correctas, ante la previsible reducción de la población en edad laboral. Es más, tanto los trabajadores como los empresarios pueden beneficiarse de prácticas en el lugar de trabajo y el mercado laboral que permitan desarrollar carreras profesionales más prolongadas. Si bien las políticas gubernamentales pueden crear un entorno favorable, los necesarios cambios en la gestión del «factor edad» no pueden materializarse y prosperar sin contribuciones específicas de los interlocutores sociales.

La promoción del envejecimiento activo se refleja en dos objetivos complementarios que se ha fijado la Unión Europea. El Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 acordó que la mitad de la población de la UE de edades comprendidas entre 55 y 64 años debía estar empleada para 2010. El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 concluyó que «para 2010 deberá intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media efectiva a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea».

Se ha logrado avanzar hacia los objetivos de Estocolmo y Barcelona, aunque no lo bastante

En 2002, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad aumentó un 5,4 %, lo que condujo a un aumento de la tasa de empleo (sin distinción de sexos) de 1,3 puntos porcentuales en un solo año. Este avance no se registró en actividades económicas en declive, sino en sectores en expansión. A lo largo del período comprendido entre 1997 y 2002, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad fue muy similar a la tasa de empleo global. La edad de salida del mercado de trabajo creció un 0,4 anual entre 2001 y 2002 para toda la UE, aunque los avances fueron muy variables según los países. No es posible analizar la evolución de la edad de salida antes de 2001 a falta de datos disponibles.

A pesar de estas mejoras, la Unión Europea aún está lejos de alcanzar ambos objetivos, y es preciso hacer esfuerzos mucho mayores para avanzar. La tasa de empleo de las mujeres de edades comprendidas entre 55 y 64 años, a pesar de las recientes mejoras, ronda apenas el 30 %.

Los Estados miembros deben adoptar medidas drásticas

Con el envejecimiento de la población y la futura reducción del número de trabajadores en edad laboral, los trabajadores de más edad deben ser reconocidos como lo que son: un elemento central de la oferta de mano de obra y un factor clave para el desarrollo sostenible de la Unión Europea. La jubilación anticipada puede parecer un medio útil para que las empresas, los trabajadores y los sindicatos compensen el impacto negativo de las reducciones de plantillas, pero acarrea una pérdida de capital humano prematura y permanente. Por ello, se necesitan medidas políticas para mantener la oferta de mano de obra y garantizar la empleabilidad incluso en períodos en los que el crecimiento general del empleo es lento. El principio director de las medidas políticas debe ser un enfoque preventivo basado en la idea de movilizar plenamente el potencial de las personas de todas las edades atendiendo a todo el ciclo vital.

En consonancia con la estrategia europea de empleo y con las orientaciones generales de política económica, los Estados miembros deben elaborar y aplicar estrategias globales de envejecimiento activo que integren los factores clave para mantener el empleo de los trabajadores de más edad: incentivos financieros para no fomentar la jubilación anticipada y garantizar la rentabilidad del trabajo, acceso a estrategias de formación y de aprendizaje permanente, políticas eficaces de mercado de trabajo y buenas condiciones de trabajo que promuevan la conservación del empleo, atendiendo a aspectos como la higiene y seguridad, las condiciones de trabajo flexibles (incluidos el tiempo parcial y las interrupciones de la vida profesional) o los servicios asistenciales. Evidentemente, los incentivos para que los trabajadores de más edad permanezcan en activo deben reflejarse en perspectivas reales de empleo. Estos factores también se ponen de relieve en el informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok.

La contribución de los interlocutores sociales es esencial para incitar a las empresas a definir un enfoque amplio y a posibilitar carreras profesionales mejores y más largas

El envejecimiento activo beneficia tanto a los empresarios como a los trabajadores. Los esfuerzos de los Estados miembros por lograr que los trabajadores sigan en activo a medida que tienen más edad sólo pueden prosperar con el compromiso decidido de los interlocutores sociales.

La percepción de los cambios demográficos y la necesidad de conservar las aptitudes y la experiencia está conduciendo a un cambio en el enfoque de los interlocutores sociales. No obstante, es preciso que estos participen y se comprometan con más fuerza para definir y aplicar estrategias globales de envejecimiento activo. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel especialmente importante mediante la negociación colectiva de aspectos interrelacionados, como: reconsideración del peso de los elementos de veteranía en los salarios, con vistas a adaptar mejor las retribuciones a la productividad y la eficacia; organización del trabajo y mejoras de la seguridad y las condiciones de trabajo; aprendizaje permanente (con especial relevancia para la formación en el lugar de trabajo); eliminación de incentivos a la jubilación anticipada; mayores derechos a pensión para las personas que sigan trabajando más tiempo; y regímenes flexibles de jubilación que combinen la jubilación gradual con el trabajo a tiempo parcial. También pueden promover prácticas idóneas en relación con la gestión del factor edad.

La evolución es prometedora en varios Estados miembros, y sería conveniente darle amplitud e intensidad. Los interlocutores sociales a escala europea pueden apoyar y promover estos cambios.

La UE apoya el envejecimiento activo

Las políticas y actuaciones a escala de la UE apoyan el envejecimiento activo mediante la coordinación de políticas, el intercambio de experiencia y de prácticas correctas y la ayuda de los instrumentos financieros. La estrategia europea de empleo y las orientaciones generales de política económica definen el marco político para estrategias globales enfocadas a la actividad profesional prolongada a nivel de la UE y de los Estados miembros, que también ha sido señalada como objetivo fundamental en el área de las pensiones por el método abierto de coordinación. El envejecimiento activo cuenta con un apoyo cada vez mayor del FSE, y debería incorporarse plenamente entre las prioridades en materia de recursos humanos de los Fondos Estructurales para el próximo período de programación.

1. INTRODUCCIÓN

En su informe de síntesis destinado al Consejo Europeo de primavera de 2004¹, la Comisión incluye el envejecimiento activo entre los tres ámbitos prioritarios en los que es necesario actuar con rapidez para coronar la estrategia de Lisboa.

A escala de la UE, la promoción del envejecimiento activo se refleja en los dos objetivos complementarios que se ha fijado la Unión. El Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 acordó que, para 2010, la mitad de la población de entre 55 y 64 años debía estar empleada. El Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 concluyó que «para 2010 deberá intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media efectiva a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea». Estos objetivos son parte integrante de la estrategia europea de empleo.

La presente Comunicación tiene por objeto aportar información para el debate en torno a los objetivos de Estocolmo y de Barcelona, así como subrayar el papel de los gobiernos y de los interlocutores sociales en la promoción del envejecimiento activo. En su informe de primavera de 2004, la Comisión invita a los interlocutores sociales a concretar su compromiso con una nueva asociación europea para el cambio en Europa, con el fin de potenciar el crecimiento y acelerar el empleo y la productividad. El envejecimiento activo debe ser un elemento clave de esta asociación, y un componente central del contenido de la próxima cumbre social tripartita de la UE que se celebrará en vísperas del Consejo Europeo de primavera de 2004. Además, esta Comunicación responde al llamamiento del Consejo Europeo de Barcelona de analizar los avances en este ámbito antes de cada Consejo de primavera (última frase del apartado 32 de las conclusiones de Barcelona).

Con anterioridad a esta Comunicación, el informe conjunto «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», presentado al Consejo Europeo que se reunió en Barcelona en 2002 para tratar la situación económica y social, constituye una primera evaluación de las políticas europeas en materia de envejecimiento activo. Al informe conjunto siguió en 2003 un primer estudio analítico sobre los objetivos de Estocolmo y Barcelona².

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad en Europa es un despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social. A medida que crece la esperanza de vida y que la generación del boom demográfico provoca una enorme expansión de la franja de edad entre 55 y 64 años, esta pérdida se hace cada vez más insostenible. Debido al continuo aumento de la longevidad, las personas tienen más oportunidades de desarrollar su potencial durante una vida más larga. Sin embargo, si no tienen suficientes posibilidades de participar en el empleo, sus condiciones de vida no alcanzarán plenamente su nivel potencial.

¹ COM(2004) 29: «Coronar la estrategia de Lisboa – Reformas para la Unión ampliada», informe de la Comisión al Consejo Europeo de primavera.

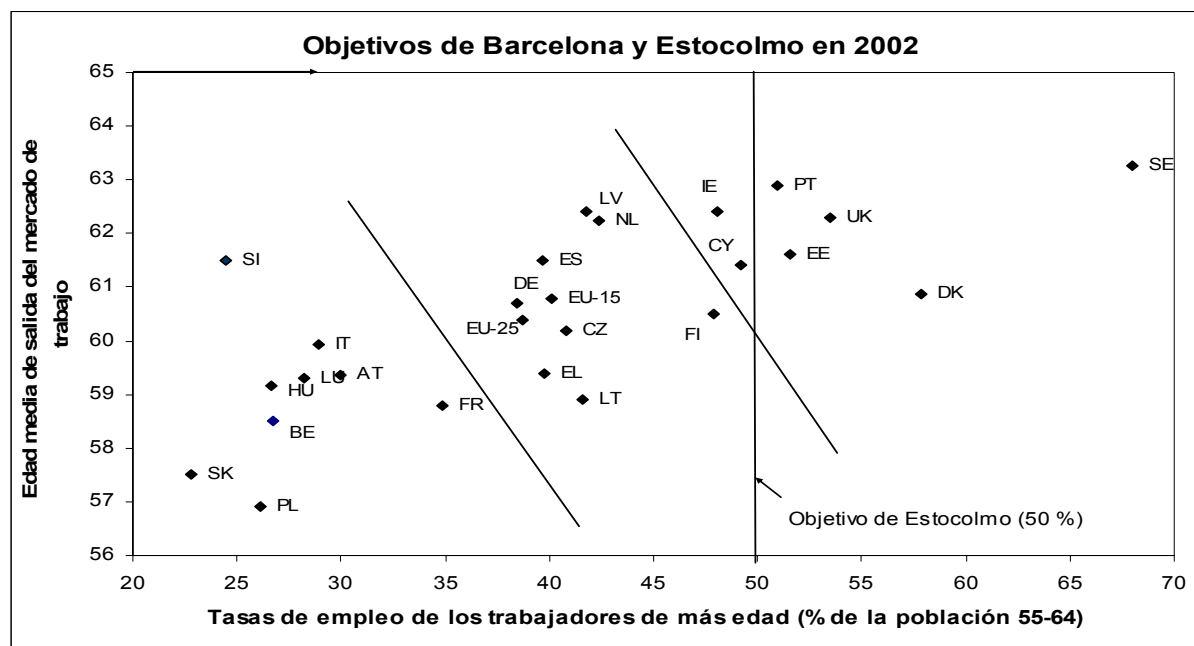
² SEC(2003) 429, «*The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market*» (Los objetivos de Estocolmo y Barcelona: aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su retirada del mercado de trabajo), documento de trabajo de los servicios de la Comisión. En el capítulo 5 del informe Empleo en Europa 2003 se ofrece un análisis más detallado de los aspectos del mercado de trabajo que tienen relación con los trabajadores de más edad.

Para la economía en su conjunto, el aumento de la participación y de las tasas de empleo de las personas de más edad son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones y los sistemas de protección social, que deben incluir unas pensiones correctas, ante la previsible reducción de la población en edad laboral. En 2030, más de 110 millones de personas superarán los 65 años en EU-25, cuando eran 71 millones en 2000, mientras que la población en edad laboral se quedará en 280 millones, de los 303 millones actuales. Esto tiene una repercusión directa en la capacidad para apoyar el crecimiento económico a largo plazo. A menos que puedan lograrse tasas de empleo superiores al objetivo general del 70 % y mejore mucho la productividad, el crecimiento del PIB per cápita en la UE se ralentizará significativamente entre 2010 y 2030.

Es esencial avanzar en la consecución de los objetivos de Estocolmo y Barcelona si queremos aumentar la eficacia del empleo y lograr el objetivo de una tasa general de empleo del 70 %. Las prácticas en el lugar de trabajo y el mercado deben reflejar la realidad de que las personas de más de 50 años constituirán una proporción significativamente mayor de la población activa potencial, al tiempo que irá disminuyendo el número de jóvenes que se incorporan a ella. Es una prioridad urgente cambiar las actitudes y las expectativas de los trabajadores y empresarios. A menos que se adopten medidas drásticas en consonancia con la estrategia europea de empleo y con las orientaciones y recomendaciones generales de política económica, no podremos alcanzar los objetivos de la UE en materia de empleo.

2. AVANCE HACIA LOS OBJETIVOS DE ESTOCOLMO Y BARCELONA

Los objetivos de Estocolmo y Barcelona son complementarios, ya que ambos requieren un aumento de la participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. Como se muestra a continuación, los países con mayores tasas de empleo de estos trabajadores son en general aquellos con las edades medias de salida más elevadas.



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, medias anuales.

Nota: Edad media de salida del mercado de trabajo: no se dispone de datos sobre MT; los datos de PL son provisionales; los datos de EL, LV, LT y SI corresponden a 2001.

En 2002, un primer grupo de países —que denominaremos grupo I— parece estar bastante próximo al objetivo de Estocolmo, o incluso rebasarlo: estos países son, entre otros, Suecia, Dinamarca, el Reino Unido, Estonia, Irlanda, Chipre y Portugal. La situación del segundo grupo de países —grupo II— es especialmente preocupante, ya que en Eslovaquia, Eslovenia, Polonia, Bélgica, Hungría, Luxemburgo, Italia, Austria y Francia, menos del 35 % de las personas de más edad están ocupadas. Un grupo intermedio —el grupo III—, formado por Alemania, la República Checa, Finlandia, Lituania, España, los Países Bajos, Grecia y Letonia, se aproxima a la media de la UE³. Algunos países del último grupo han logrado en años recientes aumentos sustanciales de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad.

Los nuevos Estados miembros se reparten entre los tres grupos, aunque los países más grandes se hallan en el grupo II. En 2002, la media de EU-25 era del 38,7 %, es decir, inferior a la de EU-15 (40,1 %).

En la Europa de los Quince, la diferencia entre las tasas de empleo de las mujeres y los hombres de más edad es considerable, ya que dichas tasas ascienden, respectivamente, al 30,5 % y al 50,1 %. En tres países (EL, ES e IE), esta diferencia supera los 30 puntos porcentuales (véase el cuadro 1 del anexo 2).

La edad media de salida del mercado de trabajo varía considerablemente según los países, oscilando entre los 56,9 años de Polonia y los 63,2 de Suecia (cuadro 1 del anexo 2). Los Estados miembros más rezagados son los mismos que presentan las tasas de empleo más bajas. La diferencia en la edad media de salida de hombres y mujeres es pequeña, a pesar de la considerable divergencia de las tasas de empleo. Esto se debe al hecho de que muchas más mujeres que hombres no han formado parte nunca de la población activa, aunque el reducido número de mujeres que están en el mercado de trabajo tiende a abandonarlo a edades similares a las de los hombres.

Sin embargo, las cifras sobre edad de salida también deben analizarse teniendo en cuenta el tiempo permanecido en el mercado de trabajo. Mientras a escala de la UE la edad media de salida de los trabajadores poco cualificados está tres años por debajo de la de los altamente cualificados, esto se compensa al haber comenzado su vida laboral tres años antes (tabla 2 del anexo 2).

A pesar de que los progresos en toda la Europa de los Quince han sido lentos en la década de los noventa, más recientemente se ha acelerado el aumento de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad, hasta superar el de la tasa de empleo de todos los trabajadores en edad laboral. En los nuevos Estados miembros, las tasas de empleo de la población en edad de trabajar y de los trabajadores de más edad han empeorado significativamente a finales de los noventa. La posterior mejora de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad sólo ha compensado este deterioro parcialmente, mientras que la tasa de empleo global siguió empeorando (cuadro 3 del anexo 2).

Entre 2001 y 2002, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad subió 1,3 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 40,1 %. En 2002, nada menos que el 80 % del incremento total del empleo corresponde a la ocupación de trabajadores de más edad. En general, la situación ha mejorado en países con tasas iniciales tanto altas como bajas, y sólo tres países —Dinamarca, Eslovenia y Polonia— han registrado un descenso en su tasa de empleo de los

³ No se dispone de datos sobre «edad media de salida del mercado de trabajo» para Malta. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad era del 30,3 % en 2002.

trabajadores de más edad. Dinamarca alcanza sin problemas el objetivo de Estocolmo, pero la situación es particularmente preocupante en los otros dos países, que ya partían con tasas bajas.

El aumento de la edad media de salida⁴ del mercado de trabajo de 60,4 años en 2001 a 60,8 años en 2002, en EU-15, y de 60 a 60,4 años, respectivamente, en EU-25, refleja la mejora de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (cuadro 2 del anexo 2). Sería prematuro interpretar este aumento como un indicador claro de una tendencia positiva, ya que sólo se dispone de datos correspondientes a dos años⁵.

Es demasiado pronto para juzgar el impacto de las recientes reformas emprendidas por los Estados miembros y para determinar si las últimas mejoras serán duraderas. Como subraya el informe de primavera de 2004, a pesar de la evolución positiva, la UE aún queda alejada tanto del objetivo de Estocolmo como del de Barcelona, y la tendencia a largo plazo de la tasa de empleo de los trabajadores de edades comprendidas entre 55 y 64 años es realmente preocupante.

3. EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD Y EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA

A finales de la década de los setenta y en los ochenta, ante el aumento del desempleo (incluido el juvenil) y la reestructuración de las industrias tradicionales, las empresas adoptaron la práctica habitual de efectuar ajustes de plantilla mediante regímenes de jubilación anticipada. Algunos sistemas de transferencias sociales también se utilizaron *de facto* como regímenes de jubilación anticipada. En este contexto es importante aclarar varios puntos:

En primer lugar, los regímenes de jubilación anticipada son respuestas a corto plazo a coyunturas económicas desfavorables y reestructuraciones empresariales. Son medidas con escasa perspectiva, pues acarrear para la economía una pérdida permanente de capital humano y de potencial de crecimiento. Para los trabajadores de más edad, y para la economía en su conjunto, la presencia prolongada en el mercado de trabajo sirve para aprovechar plenamente las ventajas de una mayor esperanza de vida. La vinculación al mercado de trabajo, si se refleja en un trabajo de calidad, puede mejorar las condiciones de vida y reducir la marginación social. El abandono del mercado de trabajo es difícilmente reversible una vez que se han restablecido las condiciones para un mayor crecimiento y empleo. Teniéndolo en cuenta, es importante cambiar la tendencia política para favorecer que los trabajadores de más edad permanezcan en el mercado, reformando los incentivos para trabajar y las normas de admisibilidad y acceso a la jubilación anticipada y otros regímenes de prestaciones. Al mismo tiempo, para mantener la oferta de mano de obra y garantizar la empleabilidad a largo plazo se debe incentivar adecuadamente la participación en el aprendizaje permanente y aplicar políticas de mercado de trabajo activas y eficaces.

⁴ Las cifras sobre edad de salida en 2001 y 2002 han sido revisadas atendiendo a la presentación de nuevos datos por los Estados miembros y a adaptaciones técnicas. Una descripción detallada de la metodología empleada para calcular la edad media de salida del mercado de trabajo puede consultarse en el anexo 5.1 del informe Empleo en Europa 2003, o bien en la siguiente página web: http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

⁵ El cálculo de la edad media de salida del mercado de trabajo se basa en las definiciones de empleo y desempleo de la OIT, que abarcan evoluciones del empleo a corto plazo. Por lo tanto, los pocos resultados disponibles hasta ahora (dos años) no pueden considerarse lo bastante importantes y estables para trazar una previsión pertinente.

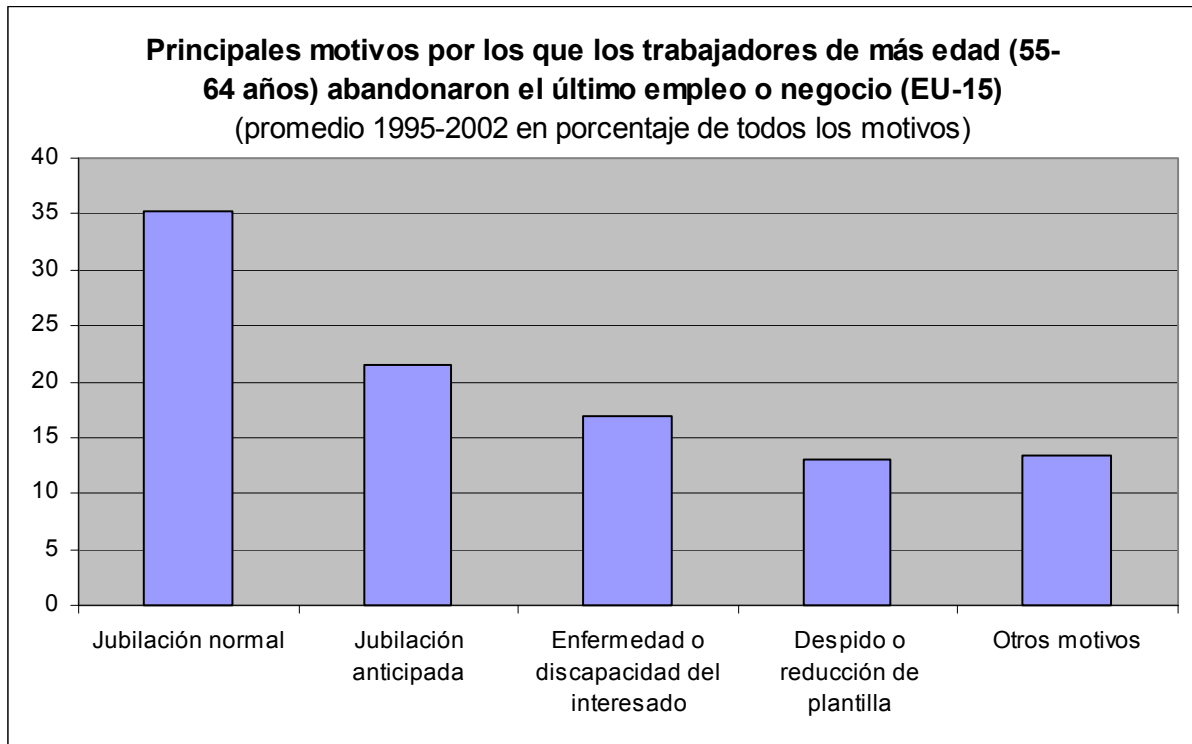
En segundo lugar, no está demostrado que los trabajadores de más edad no puedan participar plenamente en el crecimiento del empleo en los sectores en expansión. El aumento del empleo de los trabajadores de más edad en la mayoría de los sectores de servicios superó, en el período 1998-2002, al de los trabajadores en edad de máximo rendimiento. Concretamente, ese aumento fue superior en los sectores de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, servicios sociales y de salud y enseñanza (véase la tabla 3 del anexo 2). Obviamente, no puede decirse que sean actividades económicas en declive. Con la única excepción de la agricultura, hoy en día los trabajadores de más edad no están confinados en sectores en declive, al menos al nivel de la UE⁶.

En tercer lugar, no hay pruebas empíricas de que los trabajadores más jóvenes y los de más edad sean intercambiables. El hecho de que las bajas de trabajadores de más edad (55-64) y las entradas de trabajadores más jóvenes (15-24) no se registren en los mismos sectores indica que no es así. Tanto los cambios en la estructura de empleo específica del sector como las tasas absolutas de crecimiento en los últimos años muestran que, aunque sea en distinto grado, el signo positivo o negativo de la evolución del empleo es en general el mismo para los trabajadores de más y de menos edad, con la salvedad del sector de las industrias manufactureras (véase la tabla 3 del anexo 2). Además, la experiencia demuestra que en varios Estados miembros el aumento de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad va paralelo al de los trabajadores más jóvenes (tabla 4 del anexo 2). En algunos nuevos Estados miembros, la situación es más compleja, ya que en los últimos cinco años se han registrado considerables reducciones en las tasas de empleo de los trabajadores jóvenes debidas a la depresión de los mercados de trabajo.

4. CONDICIONES CLAVE PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD

Está probado que es posible incrementar la participación en el mercado de trabajo y las tasas de empleo de los trabajadores de más edad cuando existen las condiciones y políticas del mercado de trabajo correctas: el aumento del empleo de estos trabajadores y el retraso de su edad media de salida del mercado de trabajo no son sólo debidos al crecimiento general del empleo en los Estados miembros. Se ha logrado un crecimiento importante de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad incluso en Estados miembros con un lento aumento general del empleo. Se requieren unas buenas condiciones macroeconómicas para mantener niveles elevados de empleo, pero para que las carreras profesionales puedan ser largas deben darse determinadas condiciones en el mercado de trabajo.

⁶ Puede encontrarse un análisis más completo en el capítulo 5 del informe Empleo en Europa 2003.



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, resultados de primavera.

Incentivos financieros adecuados

Mientras alrededor de un tercio de las personas inactivas de entre 55 y 64 años mencionan la jubilación normal como principal motivo para abandonar su último empleo o negocio, más del 20 %, lo que representa una media de unos 3 millones al año, señala que el principal motivo fue la jubilación anticipada. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de reformar las disposiciones sobre jubilación anticipada y, más en general, de revisar los **incentivos financieros** y de aplicar debidamente otros regímenes de prestaciones (como las de desempleo de larga duración, enfermedad o discapacidad prolongada, que pueden ofrecer vías alternativas al abandono del mercado de trabajo) a fin de lograr que resulte rentable permanecer en el mercado de trabajo⁷.

Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo

El segundo motivo en importancia es la enfermedad o discapacidad prolongada. Por otra parte, la tasa de prevalencia normalizada de los problemas de salud relacionados con el trabajo aumenta con la edad. Esto refuerza el papel crucial de las condiciones de **higiene y seguridad** para el bienestar de los trabajadores de más edad y sus posibilidades de seguir en el mercado. Estos aspectos también son importantes a la hora de evitar pérdidas involuntarias de productividad laboral como resultado de un aumento de los días de baja.

⁷ En el próximo informe del Comité de protección social, titulado «*Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems*», se ofrece una evaluación exhaustiva de las reformas de los sistemas de protección social.

Formas flexibles de organización del trabajo

Las **formas flexibles de organización del trabajo** son otro componente de las condiciones de trabajo que puede favorecer el mantenimiento en activo de los trabajadores de más edad. Las encuestas nacionales demuestran que un porcentaje significativo de los trabajadores de más edad preferirían retirarse gradualmente, principalmente por motivos de salud vinculados al envejecimiento⁸. Entre 2001 y 2002, los fuertes aumentos de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad estuvieron asociados, en la mayoría de los Estados miembros, a incrementos del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. El 36 % de la creación de empleo para trabajadores de más edad entre 1997 y 2002 corresponde a puestos a tiempo parcial, lo que hizo aumentar la proporción de estos trabajadores a tiempo parcial. Si los trabajadores deciden reducir progresivamente sus horas de trabajo a lo largo de un período, la jubilación se convierte en un proceso, en lugar de un suceso. La jubilación a tiempo parcial es una opción que merece más atención de la que actualmente se le presta.

Los distintos empleos y actividades presentan diferentes niveles de carga física y mental. A medida que los trabajadores tienen más edad, deben tener la oportunidad de ocupar los puestos más acordes con sus aptitudes intelectuales y físicas, y debe dárseles opción a elegir un trabajo a tiempo parcial o, al menos, una reducción de su horario de trabajo.

Los trabajadores también deben considerar el empleo por cuenta propia como una alternativa al trabajo a tiempo parcial. Esta opción resulta especialmente idónea para los trabajadores a partir de 50 años: en 2002, el empleo por cuenta propia en este grupo de edad aumentó alrededor de un 3 %, frente al aumento de menos del 0,3 % que registró el de los trabajadores en edad de máximo rendimiento.

Acceso continuo a la formación

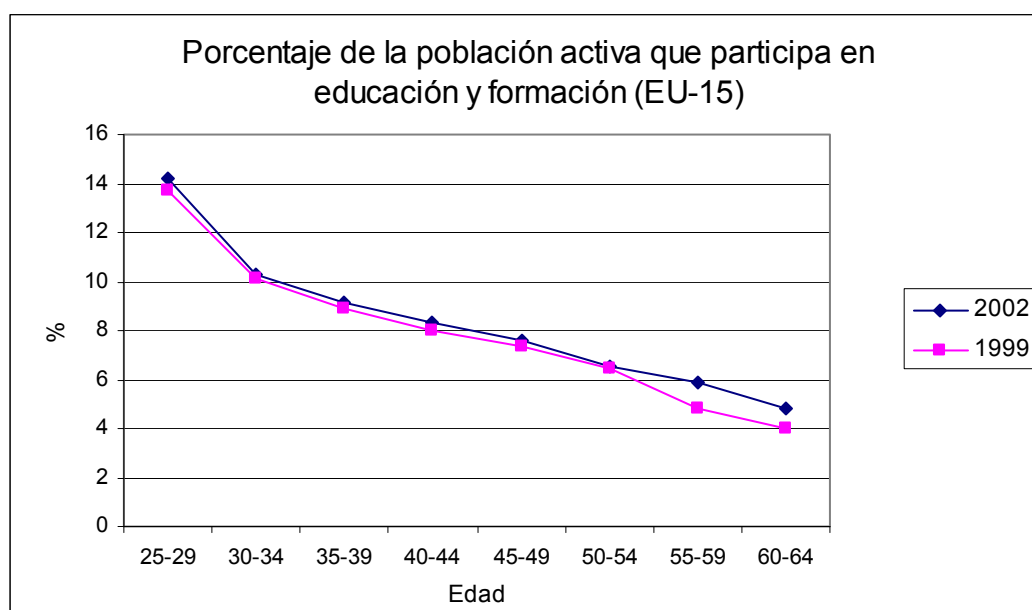
La permanencia en el empleo y los niveles de empleo de los trabajadores de más edad están estrechamente relacionados con el nivel de **formación** que reciben y con su nivel educativo inicial. También hay un marcado paralelismo entre el nivel educativo alcanzado y la calidad del empleo, atendiendo a las condiciones salariales y laborales de que disfruta el trabajador. No hay pruebas de que los trabajadores de más edad sean más o menos productivos que los de otras categorías. El potencial de productividad de estos trabajadores no se ve afectado por su edad, sino porque sus aptitudes quedan anticuadas, y esto se puede corregir mediante la formación⁹. La experiencia de los trabajadores de más edad hace que sean un valioso recurso para las empresas. La formación también representa una oportunidad para que los trabajadores actualicen sus aptitudes y refuercen su situación en el mercado laboral, particularmente desarrollando las capacidades necesarias para aprovechar plenamente las tecnologías de la información y la comunicación.

⁸ Por ejemplo, un reciente estudio realizado en el Reino Unido (Humphrey et. al.: «Factors affecting the labour force participation of older workers», *DWP Research Report*, 200, 2003) señala que casi un tercio de los trabajadores de entre 50 y 69 años desea jubilarse gradualmente reduciendo sus horarios de trabajo.

⁹ La encuesta internacional sobre la alfabetización de la población adulta de la OCDE (International Adult Literacy Survey-IALS) aporta importantes pruebas empíricas sobre la relación entre edad, productividad y formación. Sus análisis sugieren que las aptitudes de alfabetización que esta encuesta cuantifica son determinantes para la productividad de los trabajadores, mejoran con la práctica y se deterioran por falta de uso.

En este contexto, como ocurre también para otras categorías de edad, es importante reconocer que el reto no es sólo aumentar la participación en la formación profesional, sino también mejorar los niveles generales de conocimientos y competencias de las personas de más edad.

Los trabajadores de más edad reciben menos formación que los demás. El porcentaje de participación de los trabajadores en educación y formación desciende con la edad, y esta tendencia comienza en una fase temprana de la vida activa. Por tanto, para aumentar el nivel de formación que reciben los trabajadores de más edad es esencial invertir esta tendencia decreciente **desde una fase temprana del ciclo vital**: sólo el aprendizaje permanente puede garantizar que los trabajadores de más edad del futuro dispondrán de las aptitudes necesarias para adaptarse a los cambios del mercado de trabajo. El siguiente gráfico muestra que el porcentaje de trabajadores que participa en la educación y formación en cada grupo de edad sólo creció moderadamente en los últimos años, y que la evolución es demasiado lenta¹⁰.



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, resultados de primavera.

Políticas del mercado de trabajo eficaces

Para que los trabajadores puedan permanecer más tiempo en activo, es esencial prever los cambios y gestionar con éxito la reestructuración económica. En particular, los trabajadores de más edad tienen un riesgo mayor de abandonar el mercado de trabajo en caso de reestructuración o reducción de las empresas. Es preciso reforzar las **políticas activas del mercado de trabajo** a fin de prevenir el desempleo y ayudar a los trabajadores de más edad que pierdan su trabajo a permanecer en el mercado y encontrar otro empleo. A este respecto, revisten especial importancia los enfoques personalizados para atender las necesidades individuales, por ejemplo, a través de servicios de orientación, formación específica y sistemas de recolocación. Además, debe evitarse usar los regímenes de prestaciones por desempleo como vía alternativa a la jubilación anticipada para los trabajadores de más edad. Es preciso luchar contra esta sustitución entre regímenes de prestaciones mediante una activación de los regímenes, apoyando la contratación de trabajadores de más edad desempleados al mismo tiempo que se mantienen los derechos a las prestaciones por

¹⁰ La tabla 7 del anexo 2 ofrece datos sobre 2002 desglosados por sexos.

desempleo, y ofreciendo orientación que estimule la transición a otro empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Mejora de la calidad del empleo

La higiene y seguridad en el trabajo, la organización del trabajo y la formación son dimensiones clave de la **calidad del empleo**¹¹. Como señala el informe Empleo en Europa 2002, la calidad del empleo es, en términos generales, crucial para volver a atraer hacia el mercado de trabajo a las personas de más edad y a aquellas que tienen responsabilidades asistenciales. Al mismo tiempo, las cifras de abandono del mercado de trabajo son hasta cuatro veces más importantes en el caso de los trabajadores de más edad que tienen empleos de baja calidad que para los que gozan de empleos de más calidad, aunque también representan más del doble de las de los jóvenes con empleos de baja calidad. En particular, unas condiciones contractuales flexibles deben ir acompañadas de formación continua u ofrecer oportunidades de ascenso para poder ayudar a que los trabajadores de más edad permanezcan en el mercado de trabajo o regresen a él.

5. LOS ESTADOS MIEMBROS DEBEN TOMAR MEDIDAS DRÁSTICAS

Los factores clave señalados en el capítulo anterior¹² también se reflejan en el marco político definido por las nuevas directrices de empleo para 2003, en particular, en la directriz específica nº 5, y en las orientaciones generales de política económica (directrices 4 a 8). El reciente informe del Grupo Europeo de Empleo¹³ establece prioridades claras para seguir actuando, e insta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a definir una política global de envejecimiento activo centrada en:

- Ofrecer incentivos para que los trabajadores se jubilen más tarde y de manera más gradual y para que las empresas contraten y mantengan en activo a trabajadores de más edad introduciendo reformas de los regímenes de pensiones y haciendo que sea rentable permanecer en el mercado de trabajo.
- Promover el acceso a la formación y a otras medidas laborales activas para todos, independientemente de la edad, y desarrollar estrategias de aprendizaje permanente que incluyan la formación en el lugar de trabajo para los trabajadores de más edad.
- Fomentar condiciones de trabajo que estimulen la conservación del empleo, reconociendo la importancia de la higiene y seguridad en el trabajo y de formas innovadoras y flexibles de organización del trabajo a lo largo de toda la vida laboral, que incluyan posibles períodos de actividad a tiempo parcial o interrupciones de actividad.

A la hora de diseñar y aplicar la estrategia global de envejecimiento activo debe prestarse especial atención a la necesidad de incrementar la tasa de empleo de las mujeres de entre 55 y 64 años y de mantenerlas durante más tiempo en el mercado de trabajo. Los esfuerzos en este sentido deberían tener en cuenta los incentivos específicos que podrían ser de particular

¹¹ COM(2003) 728, «Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes».

¹² Véase también el informe conjunto de la Comisión y el Consejo «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», de marzo de 2002.

¹³ «*Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*», informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok, noviembre de 2003.

importancia para las mujeres, como la reducción de las divergencias salariales por motivos de sexo y la oferta de servicios asistenciales adecuados para las personas de todas las edades.

El informe del Grupo Europeo de Empleo subraya la importancia de un giro radical en las medidas políticas, que se aparte de una cultura de la jubilación anticipada y lleve a unas políticas globales de envejecimiento activo siguiendo la línea trazada en las directrices de empleo. Asimismo señala que el reto no es sólo lograr que se mantengan en activo más personas que ahora tienen edades comprendidas entre los 55 y los 64 años, sino también reforzar la empleabilidad de las que rondan los cuarenta y los cincuenta. Para aumentar la participación de los trabajadores de más edad es preciso cambiar las actitudes y expectativas de los empresarios y trabajadores desde fases tempranas de la vida activa.

En el informe conjunto sobre el empleo de 2004 se evalúa la aplicación de la directriz de empleo referida específicamente al envejecimiento. Hoy en día, el envejecimiento no afecta sólo a las personas de más edad, sino a todas las generaciones. El pleno aprovechamiento del potencial de las personas de todas las edades a lo largo de su ciclo vital es el principio rector de la estrategia de la Unión Europea ante el envejecimiento de la población en edad laboral. No se debe tener la imagen de que los trabajadores de más edad sólo son otro grupo vulnerable que requiere especial atención, sino de que son un componente central de la oferta de mano de obra y un factor clave del desarrollo sostenible de la Unión Europea.

Los Estados miembros reflejan cada vez más este enfoque en el desarrollo y la aplicación de sus estrategias sobre envejecimiento (véase, por ejemplo, los casos de SE, UK, DK y FI). Varios Estados miembros están aplicando estrategias globales de envejecimiento y algunos han establecido objetivos nacionales para aumentar la edad media de retirada (FR, FI y PT). Los Estados miembros aplican una amplia gama de medidas centradas en la reforma de los sistemas de pensiones y de los regímenes fiscales y de prestaciones. Al mismo tiempo, conceden una mayor atención a la mejora del acceso a la formación y a la adaptación de las condiciones y la organización del trabajo, con objeto de atender mejor las necesidades de los trabajadores de más edad. Las recientes reformas de las pensiones incluyen el aumento de la edad normal de jubilación y la desincentivación de la jubilación anticipada, así como medidas para fomentar la jubilación flexible.

6. LA CONTRIBUCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES ES INDISPENSABLE PARA EL ÉXITO

Todos —tanto los trabajadores como las empresas— saldrán ganando en una sociedad y una economía donde los trabajadores de más edad tengan un papel más activo. El diseño correcto, la aceptación por el público y la aplicación con éxito de las políticas para promover el envejecimiento activo dependen enormemente de la sensibilización y el compromiso de los interlocutores sociales. Durante mucho tiempo, los interlocutores sociales, atendiendo al contexto político, recurrieron a facilitar el abandono anticipado del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad para afrontar los ajustes laborales. Como se subraya en el informe del Grupo de Alto Nivel sobre relaciones laborales y cambio industrial en la Unión Europea, «la promoción del envejecimiento activo a fin de aumentar la capacidad de los trabajadores de mayor edad y sus incentivos para permanecer en el mercado de trabajo» debe convertirse en una dimensión esencial de las relaciones laborales. Se requiere un compromiso mucho más fuerte por parte de los interlocutores sociales para facilitar la transición hacia una vida laboral más larga, dotar a las personas de las cualificaciones necesarias para afrontar los futuros cambios y promover las prácticas correctas en las empresas con relación a la gestión del «factor edad».

Una mejor comprensión de los cambios demográficos, de los estrangulamientos de cualificaciones en los principales sectores industriales y servicios, de la necesidad de garantizar una oferta adecuada de mano de obra cualificada y capaz de adaptarse y de la importancia de desarrollar y preservar las aptitudes y la experiencia como condición para el crecimiento económico ha comenzado a influir en las reflexiones y actitudes de los interlocutores sociales en los últimos años, llevando a aplicar un enfoque más proactivo a la gestión del «factor edad» en algunos Estados miembros y a escala de la UE. Los interlocutores sociales de los Estados miembros más rezagados tienen la oportunidad de aprender de estos ejemplos positivos.

Sin embargo, a pesar de la evolución reciente, los interlocutores sociales deberían amplificar e intensificar sus esfuerzos, tanto a nivel nacional como de la UE, por establecer una nueva cultura del envejecimiento y de la gestión del cambio. Con demasiada frecuencia, las empresas siguen concediendo prioridad a los regímenes de jubilación anticipada.

En el contexto de la estrategia europea de empleo y atendiendo a las prioridades definidas en el informe de primavera de 2004 y en el informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok, en el futuro debería actuarse con arreglo a las siguientes medidas:

a) Ofrecer incentivos a los trabajadores para que se jubilen más tarde y a los empresarios, para que contraten y mantengan en activo a trabajadores de más edad

- Eliminar los incentivos para aplicar regímenes de jubilación anticipada y sus modelos y desarrollar estrategias de salida gradual que valoren lo más posible el capital humano de los trabajadores con experiencia y establezcan incentivos, mediante regímenes profesionales de jubilación negociados, para permanecer más tiempo en activo.
- Aumentar la sensibilización de los empresarios ante el envejecimiento, para luchar contra la discriminación por motivos de edad, poniendo de relieve las ventajas que tiene, tanto para los trabajadores como para las empresas, una mano de obra diversificada.
- Reconsiderar la importancia de la veteranía como componente salarial, con vistas a hacer que los salarios sean más acordes con la productividad y la eficacia.
- Incluir en los convenios colectivos incentivos a la contratación de desempleados de más edad.
- Seguir desarrollando conjuntos de acuerdos en el marco de los convenios colectivos, que den más opciones a cada trabajador a la hora de desarrollar de forma permanente su empleabilidad y adaptabilidad.

b) Promover el acceso a la formación y a la inversión en capacitación laboral

- Fomentar las medidas encaminadas a la adaptación relacionada con la edad en las PYME, en particular, agrupando las estructuras de apoyo a la formación y desarrollando mecanismos de intercambio con el fin de combinar de manera óptima las oportunidades y las ofertas de empleo.
- Aumentar la formación continua de los trabajadores de más edad y, particularmente, de los menos cualificados, a fin de desarrollar su potencial al máximo.

- Desarrollar, en cooperación con las administraciones públicas, políticas activas del mercado de trabajo que ofrezcan, por ejemplo, enfoques personalizados para atender a las necesidades individuales.

c) Fomento de condiciones de trabajo que favorezcan la conservación del empleo

- Incrementar los esfuerzos para ofrecer contratos de trabajo adaptados a tiempo parcial o de duración determinada.
- Adaptar la carga de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo y adaptar las medidas de higiene y seguridad a las necesidades de los trabajadores de más edad. De este modo se podrá facilitar el paso a otras actividades acordes con su edad dentro y fuera de la empresa.

7. APOYO DE LA UE AL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

La estrategia europea de empleo define el marco político de la acción futura a escala comunitaria y nacional. De acuerdo con las directrices europeas de empleo, los Estados miembros deben desarrollar y poner en aplicación estrategias globales de envejecimiento que traten los factores clave para mejorar el empleo de los trabajadores de más edad. Para apoyar su realización a nivel nacional, el informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok recomienda que los Estados miembros definan objetivos nacionales que reflejen los acordados a escala europea, en particular, con relación a la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y a la edad efectiva de salida del mercado de trabajo.

El método abierto de coordinación en el área de las pensiones reconoce la importancia de prolongar la vida laboral como un elemento destacado de las estrategias a largo plazo para que las pensiones sean sostenibles, al tiempo que declara que una mayor tasa de empleo no servirá, por sí sola, para resolver el problema de la sostenibilidad financiera de los regímenes de pensiones.

El programa de revisión entre pares organizado en el contexto de la estrategia europea de empleo proporciona un instrumento útil para intercambiar experiencia y prácticas correctas a fin de promover las estrategias de envejecimiento activo en los Estados miembros y comparar la efectividad de las medidas nacionales. El fuerte interés mostrado por los Estados miembros ante el desarrollo y la realización de un programa global en materia de envejecimiento en Finlandia prueba la importancia de estos aspectos para los Estados miembros de la UE.

La Unión Europea apoya también la promoción de políticas de envejecimiento activo contribuyendo a detectar y difundir prácticas acertadas en la gestión del «factor edad» mediante la iniciativa EQUAL.

Debe prestarse atención a la importante contribución que puede hacer la educación al proceso de envejecimiento activo, que tiene su reflejo en el creciente apoyo de la UE a los proyectos relacionados con los retos y las oportunidades educativas de los trabajadores de más edad mediante la acción de educación de adultos (Grundtvig) del programa de acción comunitario en materia de educación Sócrates.

Por último, el FSE apoya las políticas de los Estados miembros en materia de envejecimiento activo mediante dos de sus ámbitos políticos de actuación: desarrollo y fomento de políticas activas del mercado de trabajo y mejora de las estrategias de aprendizaje permanente. La revisión intermedia del FSE ha puesto de manifiesto una tendencia creciente hacia el apoyo a

medidas de envejecimiento activo, particularmente en los países nórdicos. El apoyo al envejecimiento activo debería incorporarse plenamente entre las prioridades relativas a los recursos humanos de los Fondos Estructurales para el próximo período de programación que comenzará en 2007.

Anexo 1: Acción de los interlocutores sociales en relación con el envejecimiento activo

Desde hace poco tiempo, los interlocutores sociales trabajan sobre aspectos específicos del envejecimiento activo, tanto en los distintos Estados miembros como a nivel de la UE. Pueden reseñarse, en particular, las siguientes medidas:

En Finlandia se puso en práctica entre 1998 y 2002 un amplio programa tripartito dirigido a los trabajadores de más edad. Este programa giró en torno a estos trabajadores, considerándolos un recurso que precisa mejoras de su empleabilidad y su entorno de trabajo. Diversos aspectos de este programa tendrán continuidad en una nueva generación de programas tripartitos sobre bienestar de los trabajadores, mejora de la productividad y calidad de la vida laboral.

En los Países Bajos, alrededor del 35 % de los convenios colectivos contiene disposiciones sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores de más edad. Además se contempla frecuentemente la posibilidad de tener horarios de trabajo más cortos, de reducir la carga de trabajo y de conceder más vacaciones.

En Francia, un acuerdo de alcance nacional sobre formación profesional contiene disposiciones sobre una auditoría de competencias para los trabajadores de más edad, incluido un trato preferencial para el reconocimiento de la experiencia laboral. Los acuerdos territoriales sobre reestructuración empresarial, que amplían el ámbito potencial de planes de reconversión eficaces, tendrán en cuenta de manera más específica la demanda de trabajadores con experiencia.

En Grecia, los interlocutores sociales tienen previsto actuar para recabar fondos a fin de promover el empleo de las personas de edades próximas a la jubilación.

En Alemania, en el contexto de la Alianza para el empleo, de carácter tripartito, la tendencia a la jubilación anticipada ha sido expeditivamente invertida, para mantener a los trabajadores más tiempo en activo, y esto se refleja cada vez más en los convenios colectivos.

En Austria, la Ley sobre despidos, negociada por los interlocutores sociales y aprobada por el Parlamento, puede contribuir a aumentar la movilidad y la flexibilidad del mercado de trabajo, así como a incrementar las posibilidades de recolocación de los trabajadores de más edad. En 1999 se presentó un pacto entre el Gobierno, los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo en relación con los incentivos financieros para la contratación de trabajadores de más edad. Las medidas encaminadas a ponerlo en aplicación se han introducido gradualmente.

En Bélgica, los convenios colectivos prevén la posibilidad de apoyar la transición gradual de los trabajadores de más edad, en caso de reducciones de plantilla debidas a la reestructuración de empresas, a otras oportunidades laborales (recolocación dentro de la misma empresa, tutoría personal, colocación externa, nuevas carreras profesionales, etc.).

En Dinamarca, los acuerdos marco sobre el empleo de los trabajadores de más edad en las administraciones regionales y locales contribuyen a conservar a estos trabajadores en el mercado de trabajo mediante iniciativas como la formación adaptada y reducciones graduales del tiempo de trabajo.

En Suecia, la negociación colectiva incluye disposiciones encaminadas a introducir contabilidades individuales de formación con el fin de capacitar a los trabajadores de más edad para invertir en la educación y en la actualización de sus cualificaciones.

A escala europea, se espera que las siguientes iniciativas tengan un impacto positivo en el aumento de la participación en la mano de obra y el empleo de los trabajadores de más edad.

Los interlocutores sociales europeos han presentado recientemente sus orientaciones para la gestión del cambio y sus consecuencias sociales. La adaptabilidad de las empresas y los trabajadores depende de su capacidad para prever, activar y absorber los cambios. Estas observaciones son un buen punto de partida para la actuación posterior, ya que los interlocutores sociales insisten en la importancia de mantener y desarrollar las competencias y cualificaciones de los trabajadores a fin de fomentar la movilidad interna y externa y garantizar la rentabilidad de las empresas.

Los interlocutores sociales europeos han llegado a un acuerdo sobre un marco de acciones para el desarrollo permanente de las cualificaciones y competencias. Este marco, adoptado en marzo de 2002, pone énfasis en la necesidad de hallar nuevas vías para abordar los sistemas de aprendizaje y garantizar que existan oportunidades para los trabajadores de todos los grupos de edad, sean hombres o mujeres, cualificados o sin cualificaciones. Un primer informe de realización de este marco se presentó a la cumbre social tripartita sobre el crecimiento y el empleo en marzo de 2003.

En consonancia con su programa de trabajo conjunto para 2003-2005, los interlocutores sociales europeos comenzarán muy pronto sus debates encaminados a investigar las posibilidades de actuación conjunta en relación con el envejecimiento de la mano de obra.

Las directrices voluntarias acordadas por los interlocutores sociales europeos en marzo de 2002 a fin de apoyar la diversidad de edades en el sector comercial subrayan que debería adoptarse un enfoque neutral con respecto a la edad de cara al empleo, la contratación, la formación profesional y la asignación de puestos en las empresas. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel importante en la eliminación de estereotipos de edad en la organización del trabajo.

Anexo 2: Gráficos y cuadros

Cuadro 1: Los objetivos de Barcelona y Estocolmo (2002)

	Objetivo de Estocolmo						Objetivo de Barcelona		
	Tasa de empleo de los trabajadores de más edad en 2002			Evolución de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad entre 1998 y 2002			Edad media de salida del mercado de trabajo en 2002		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
BE	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
DE	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	.	.	.
ES	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2	61,5	61,5	61,5
FR	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2	58,8	58,9	58,7
IE	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7	62,4	62,0	62,8
IT	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3	59,9	60,2	59,7
LU	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
AT	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8	59,3	59,4	59,3
PT	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6	62,9	62,8	63,0
FI	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1	60,5	60,6	60,4
SE	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
EU-15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
EU-25	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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, medias anuales.

Notas: «.» indica datos no disponibles;

Edad media de salida del mercado de trabajo: los datos de EU-15 y EU-25 para 2002 son estimaciones; los datos de PL son provisionales; datos de primavera para DE, FR, LU y CY; promedios de los trimestres segundo y cuarto para LV y LT; datos basados en tasas generales de empleo (sin distinción de sexos a falta de datos fiables por el reducido tamaño de la muestra) para LU, EE, CY, LV, LT y SI.

Cuadro 2: Edad media de salida del mercado de trabajo

	2001			2002			Evolución 2001-2002		
	Total	V	M	Total	V	M	Total	V	M
BE	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
DE	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
ES	60,4	60,7	60,2	61,5	61,5	61,5	1,1	0,8	1,3
FR	58,1	58,2	58,0	58,8	58,9	58,7	0,7	0,7	0,7
IE	62,8	63,2	62,5	62,4	62,0	62,8	-0,4	-1,2	0,3
IT	59,8	59,9	59,8	59,9	60,2	59,7	0,1	0,3	-0,1
LU	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
AT	59,2	59,9	58,5	59,3	59,4	59,3	0,2	-0,5	0,8
PT	61,8	62,1	61,6	62,9	62,8	63,0	1,1	0,7	1,4
FI	61,4	61,5	61,3	60,5	60,6	60,4	-0,9	-0,9	-0,9
SE	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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, medias anuales.

Notas: «.» indica datos no disponibles; los datos de PL son provisionales; datos de primavera para DE, FR, LU y CY; promedios de los trimestres segundo y cuarto para LV y LT; datos basados en tasas generales de empleo (sin distinción de sexos a falta de datos fiables por el reducido tamaño de la muestra) para LU, EE, CY, LV, LT y SI; los datos de EU-15 y EU-25 para 2002 son estimaciones.

El cálculo de la edad media de salida del mercado de trabajo se basa en las definiciones de empleo y desempleo de la OIT, que abarcan evoluciones del empleo a corto plazo. Por lo tanto, los pocos resultados disponibles hasta ahora (dos años) no pueden considerarse lo bastante importantes y estables para trazar una previsión pertinente.

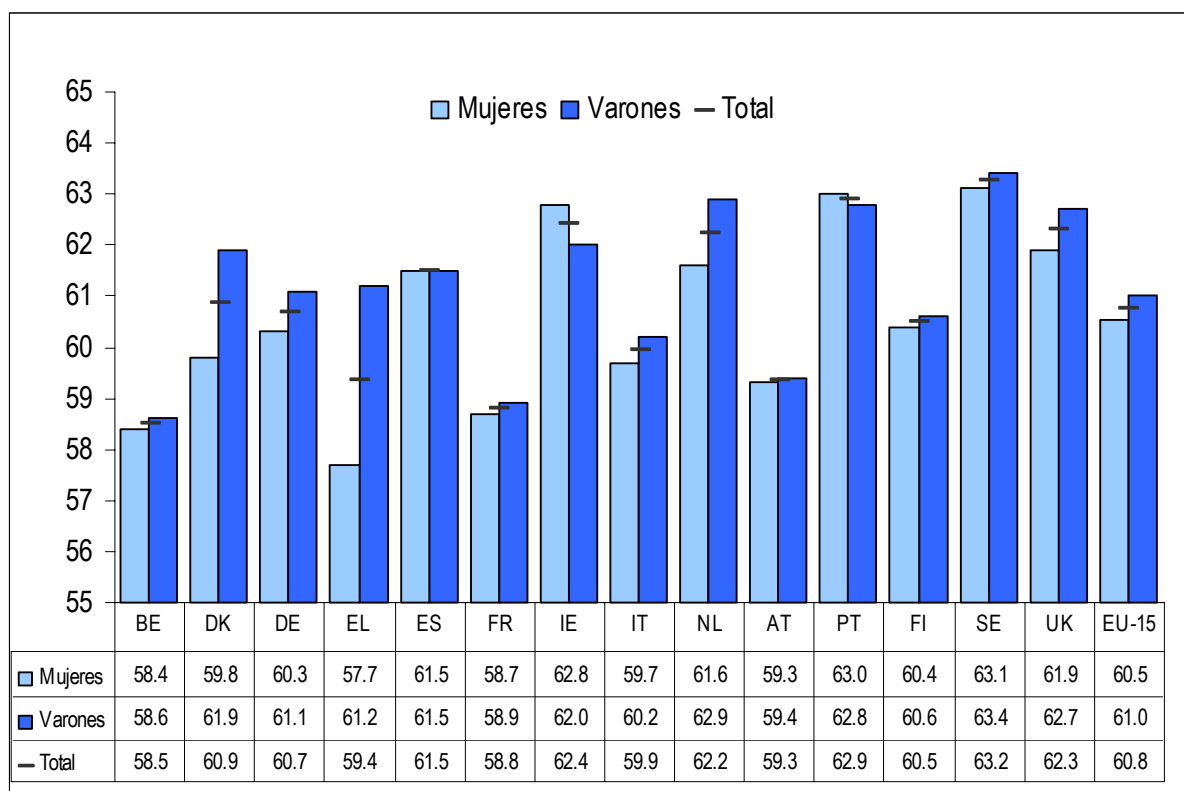
Cuadro 3: Tendencias recientes de las tasas de empleo

Tendencias recientes de las tasas de empleo								
	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
PA	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
EE.UU.¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Japón	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
BE	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
DE	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
ES	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
FR	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
IE	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
IT	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
LU	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
AT	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
PT	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
FI	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
SE	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

Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, medias anuales. Informes de perspectivas de la OCDE para EE.UU. y Japón.

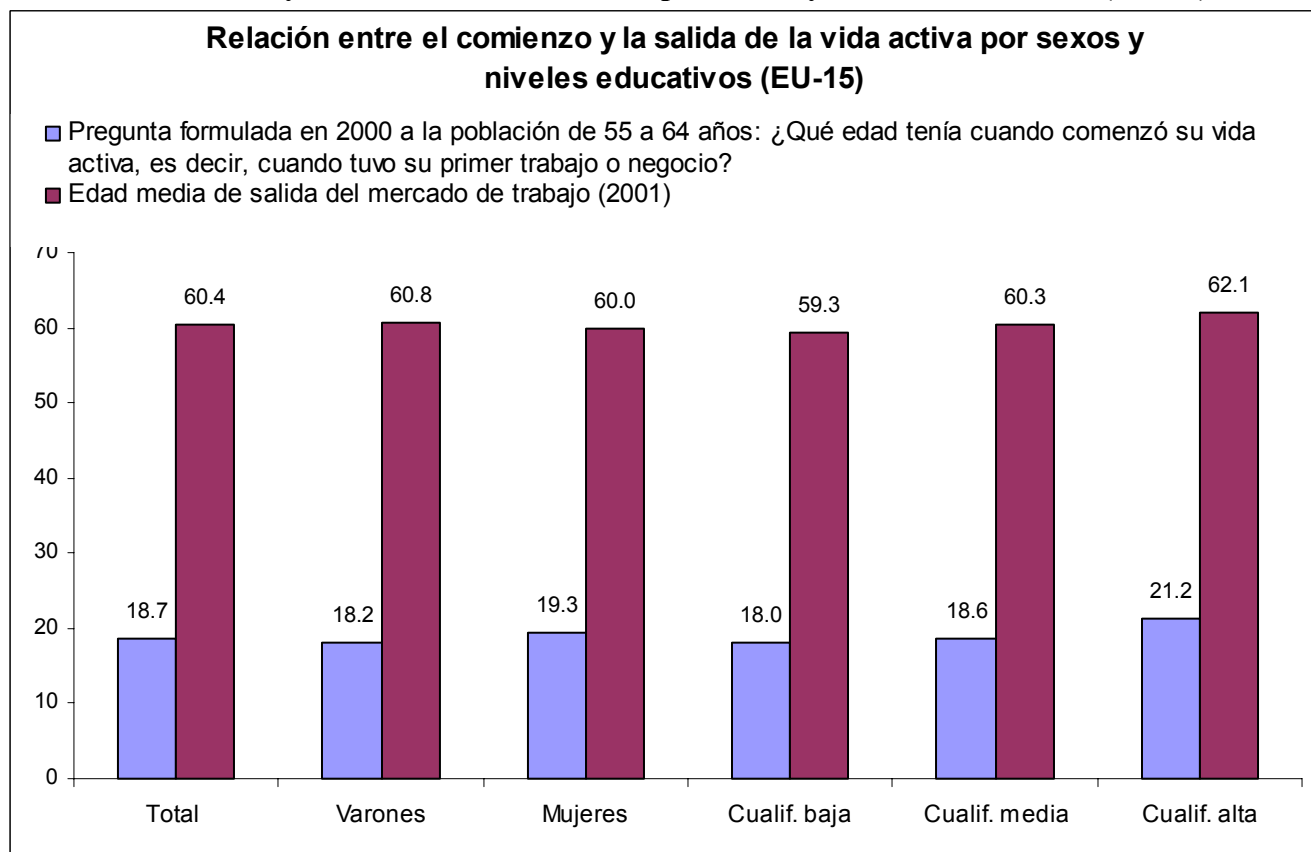
Notas: ¹ En los EE.UU., los datos se refieren a edades comprendidas entre 16 y 64 años.

Tabla 1: Edad media de salida del mercado de trabajo en 2002 por sexos (EU-15)



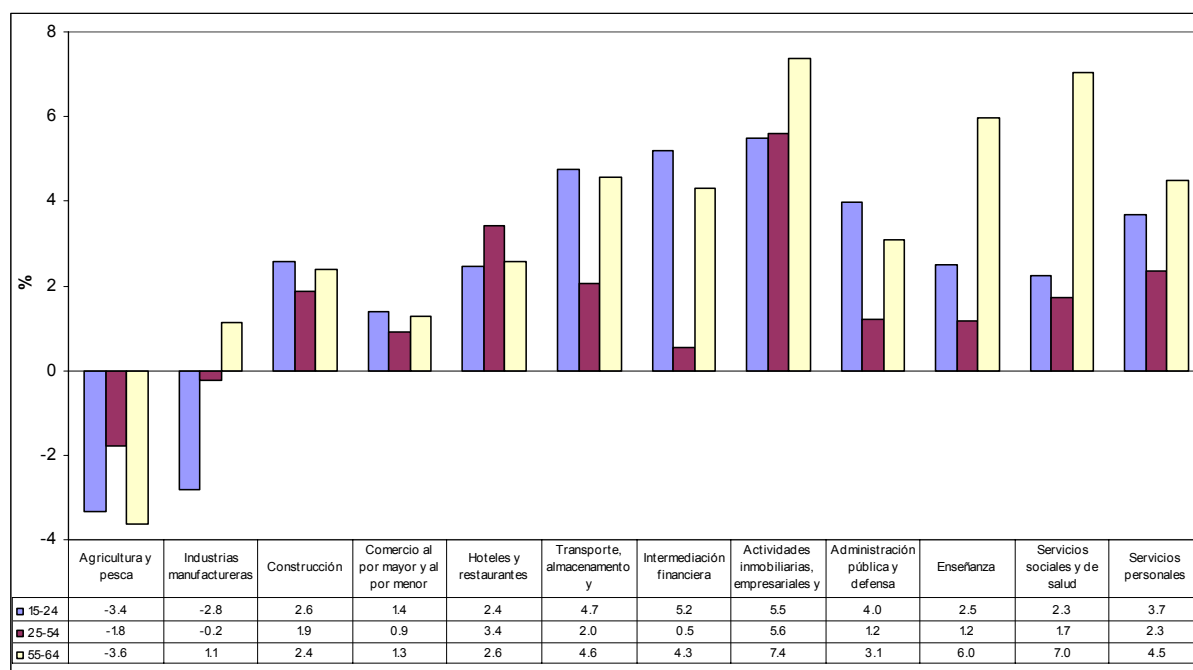
Fuente: Eurostat, EPA; datos de 2001 para EL; datos de LU no desglosados por sexos.

Tabla 2: Comienzo y salida de la vida activa por sexos y niveles educativos (EU-15)



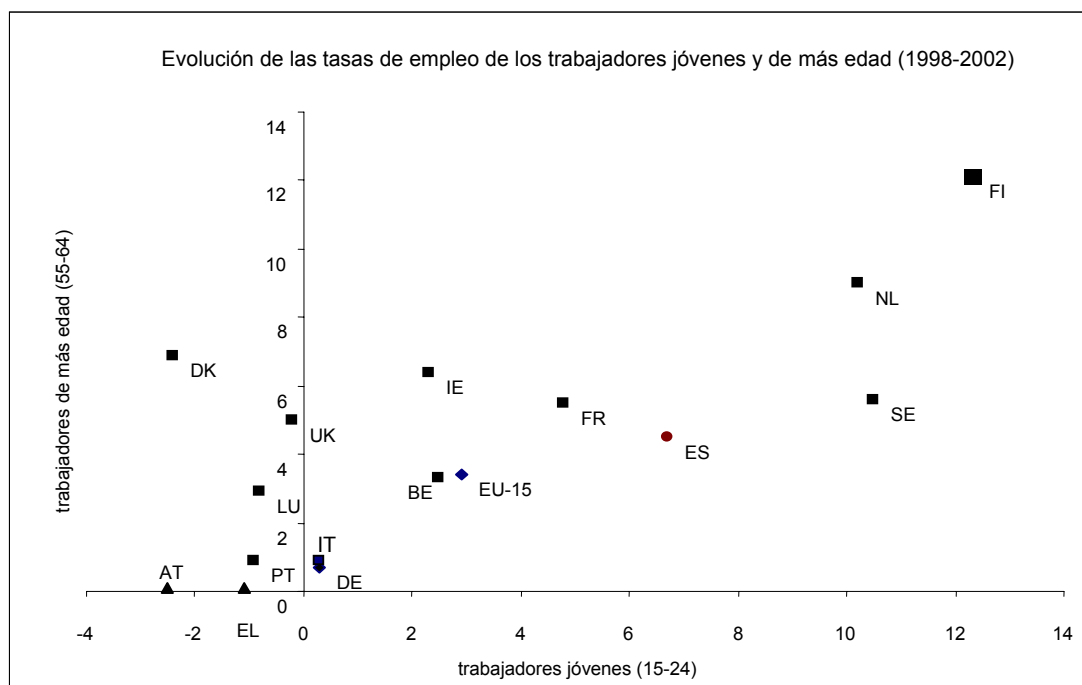
Fuente: Eurostat, PHCE (variable: PE039), UDB, versión junio de 2003, ciclo 7 (2000).

Tabla 3: Crecimiento anual del empleo por sectores y edades en EU 15 (1998-2002)



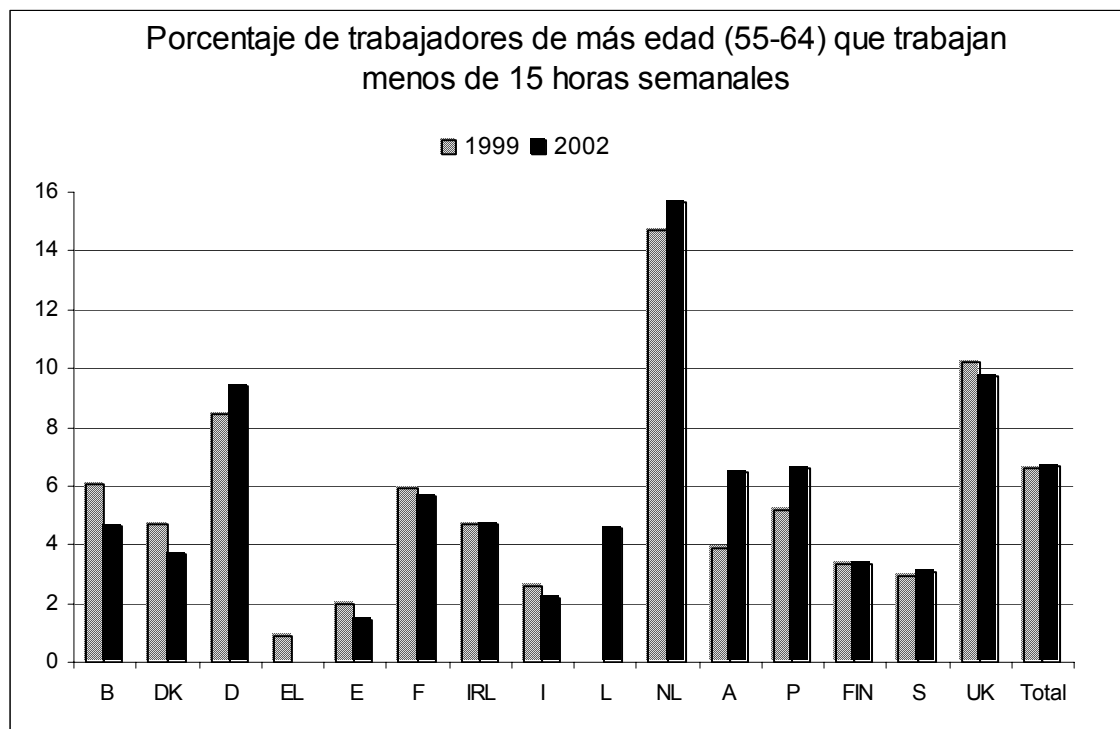
Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, datos de primavera.

Tabla 4: Evolución de las tasas de empleo de los trabajadores jóvenes y de más edad (1998-2002)



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, resultados de primavera.

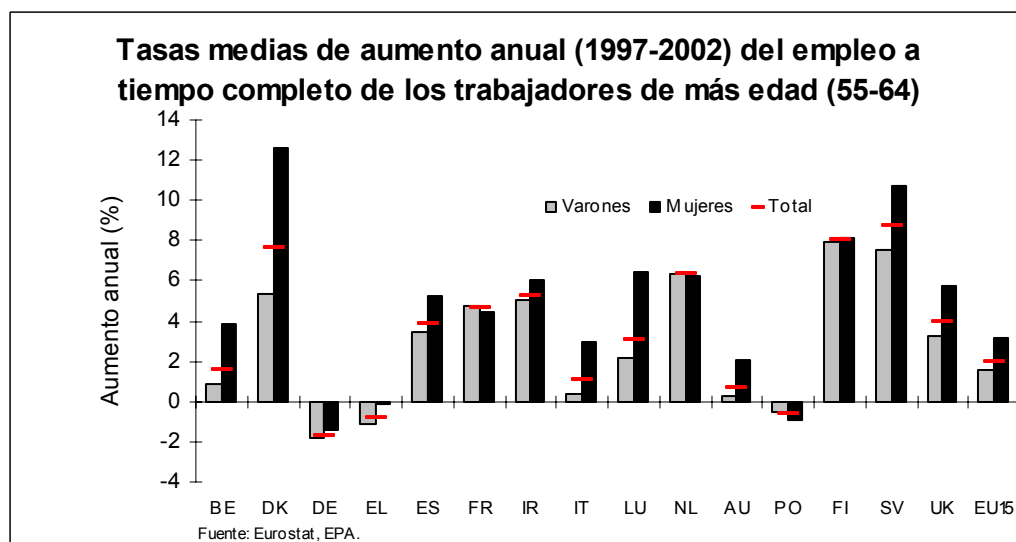
Tabla 5: Porcentaje de trabajadores de más edad que trabajan menos de 15 horas semanales



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, resultados de primavera.

Nota: Debido al reducido tamaño de la muestra, los datos de EL para 1999 y de LU para 2002 son poco fiables, y no se dispone de datos de EL para 2002 ni de LU para 1999.

Tabla 6: Tasas de aumento anual del empleo a tiempo completo y a tiempo parcial de los trabajadores de más edad (55-64) en 1997-2002 (EU-15)



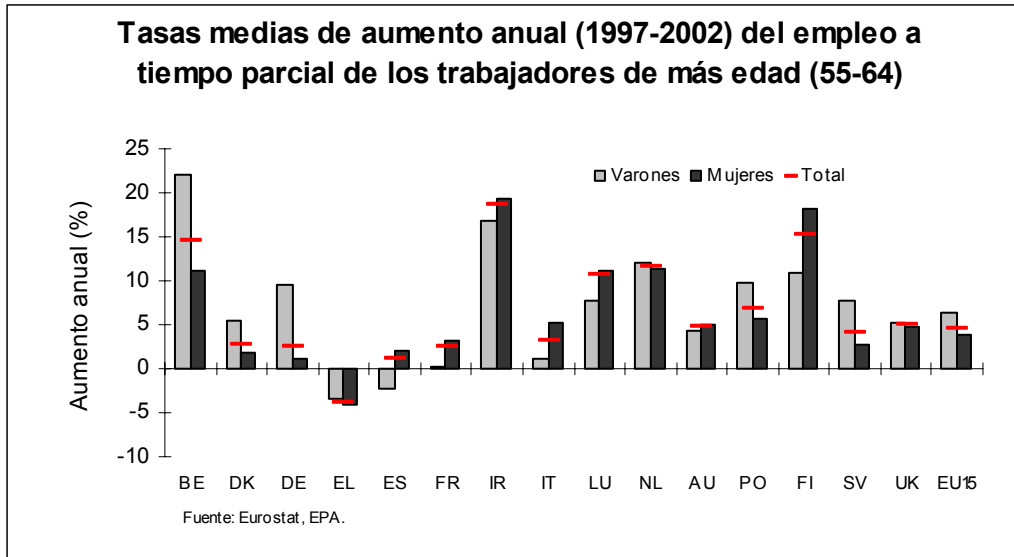
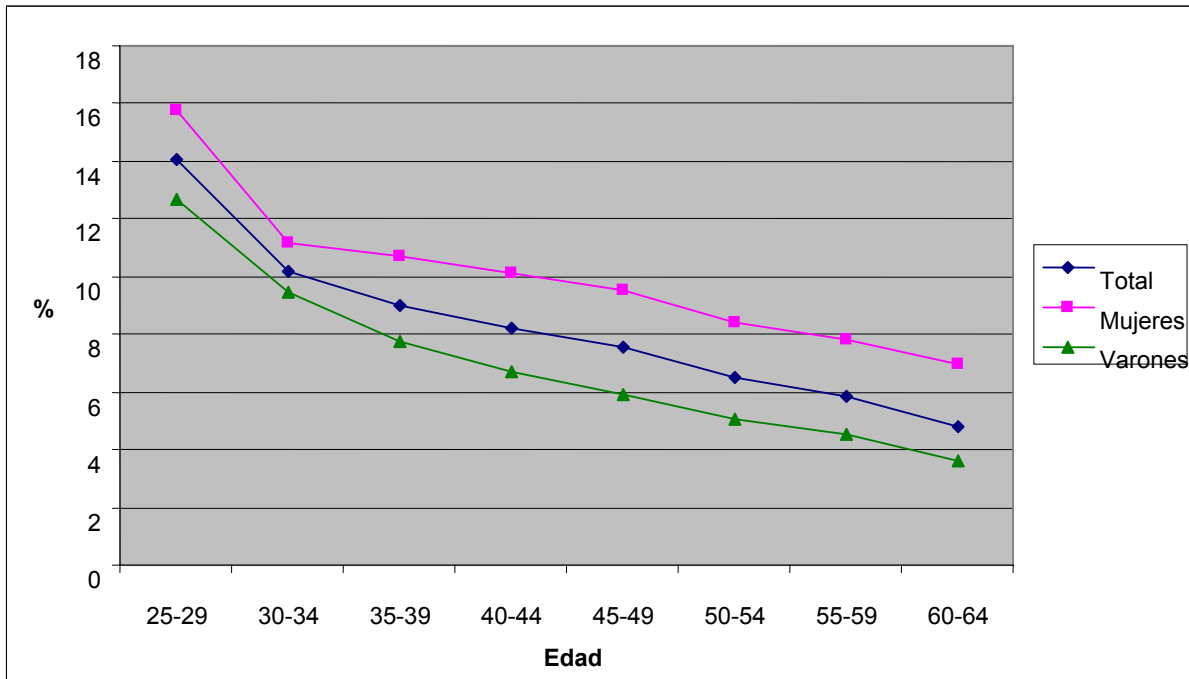


Tabla 7: Porcentaje de la población activa que participa en educación y formación, por sexos, en 2002 (EU-15)



Fuente: Eurostat, encuesta de población activa, resultados de primavera.