



resumo de

Políticas

Emprego favorável à idade: Políticas e práticas

Resumo de políticas da UNECE sobre o envelhecimento n.º 9
Janeiro 2011

Compromisso 5 da Estratégia da UNECE sobre o Envelhecimento: Permitir aos mercados de trabalho responder às consequências económicas e sociais do envelhecimento da população.

Conteúdo

Exemplos de boas práticas	1
Contexto desafiador	1
Estratégias sugeridas	1
Resultado esperado	1
Introdução: pensão atual e reforma, idade de elegibilidade	2
Intenção dos trabalhadores mais velhos de se aposentar, a trabalhar para um mercado de trabalho para todas as idades	3
Melhorar Condições no local de trabalho	4
Habilidades e experiência dos funcionários mais velhos como um recurso importante	6
Enquadramento legal para tornar a reforma mais flexível e gradual	7
Importância da educação e da capacitação para manter a competitividade e promover o emprego dos trabalhadores mais velhos	8
Promoção da igualdade de género	9
Conclusões e Recomendações	9
Prevenção da discriminação por idade no mercado de trabalho por	10
Proporcionar um ambiente amigável ao idoso	10
Melhorar a perceção pública dos trabalhadores mais velhos	10
Estabelecer o quadro legal.	10
Programas de aprendizagem para adultos	10
Políticas de emprego sensíveis ao género	11
Bibliografia	11
Checklist: Políticas de emprego favoráveis à idade	12

Exemplos de boas práticas

- Programa de ação para a reemprego dos trabalhadores desfavorecidos em Itália
- Benefícios da maturidade na Polónia
- Prémio empregador internacional inovador 2010
- Políticas governamentais para promover o emprego de idosos na Geórgia
- O certificado NESTORGOLD na Áustria
- Programa Nacional Búlgaro de Assistência para Reforma

Contexto desafiador

Em muitos países da UNECE, a idade média real de reforma está abaixo da idade legal de reforma, o que significa que o mercado de trabalho está a perder uma grande quantidade de recursos em termos de experiência e capacidade de trabalho dos trabalhadores mais velhos.

As sociedades que envelhecem, no entanto, não podem se dar ao luxo de perder o recurso altamente valioso dos trabalhadores mais velhos. Se houver pessoas com 55 anos ou mais que queiram trabalhar, mas não puderem devido a condições desfavoráveis no mercado de trabalho, os estados-membros da UNECE podem querer abordar esta questão.

Estratégia sugerida

O incentivo à participação da força de trabalho das pessoas idosas é uma chave para o envelhecimento ativo numa sociedade que está a envelhecer (Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPAA), artigo 12 da Declaração).

Os estados membros da UNECE podem querer considerar como poderiam diminuir a influência de quaisquer fatores discriminatórios, de modo que o mercado de trabalho se torne igualmente acessível a adultos de todas as idades, em particular no que diz respeito a:

- Proporcionar um ambiente amigável ao idoso
- Mudar a perceção do público e...
- Estabelecer um quadro jurídico anti discriminatório. Além disso, sugere-se que as pessoas idosas sejam capacitadas a permanecer no trabalho remunerado por meio de programas de aprendizagem ao longo da vida e abordagens sensíveis ao género.

Resultado esperado: Integração

Esta política apresenta várias sugestões sobre como os Estados membros da UNECE poderiam contribuir positivamente para a redução de fatores discriminatórios por idade no mercado de trabalho, a fim de moldar políticas e práticas de emprego para todas as idades.

- Reforma gradual na Universidade dos EUA
- Direito a pensão para pessoas com emprego remunerado para além da idade da reforma em Malta
- Solidariedade entre gerações - aumentar a atividade profissional das pessoas com mais de 50 anos na Polónia
- Concluir o programa nacional para trabalhadores idosos
- Estratégia sueca para a igualdade de género no mercado de trabalho.

Introdução: Idade de elegibilidade para reforma e pensão atual

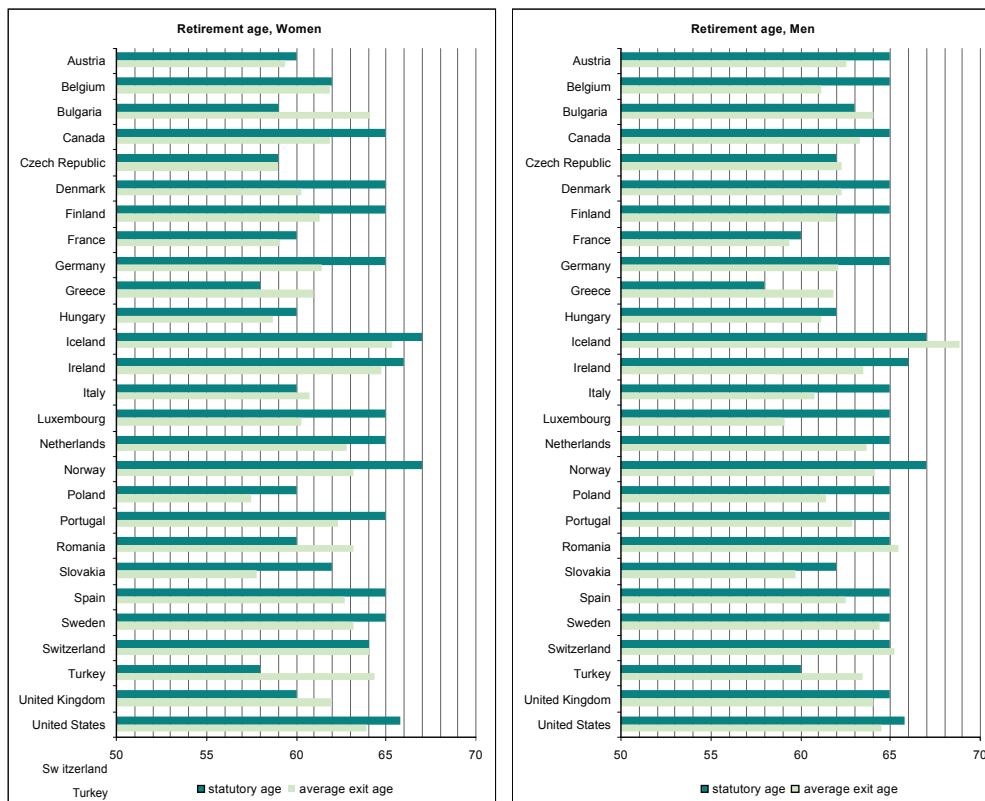
Em muitos países da UNECE, a idade média atual de reforma da população é inferior à idade legal de reforma. Em sociedades em envelhecimento, onde a parcela da população em idade ativa está a diminuir e a proporção de pessoas acima da idade legal de reforma está a aumentar. Toda a capacidade disponível da força de trabalho é necessária. Os empregados mais velhos constituem uma fonte importante para atender a essa demanda, pois muitos deles são trabalhadores experientes e conhecedores. Além disso, muitas pessoas na faixa etária de 55 anos estão fisicamente aptos a compartilhar a sua experiência num ambiente de trabalho profissional e devem ter a oportunidade de fazê-lo, se assim o desejarem.

A nível político, esta questão é geralmente entendida, no entanto, as medidas tomadas nem sempre trouxeram os resultados esperados. Por exemplo, em 2002, o Conselho da União Europeia em Barcelona fixou o objetivo de aumentar progressivamente a idade média de reforma da União Europeia em cinco anos até 2010. Contudo, o aumento da idade média na reforma entre 2001 e 2005 foi apenas ligeiramente superior ao meio ano, e a diferença entre a meta de Barcelona e a idade média atual de reforma ainda é de cerca de 4 anos.¹

Idade de reforma na região da UNECE

Nos gráficos seguintes, é possível observar a diferença entre a idade legal de reforma e a idade média de saída da força de trabalho em 27 países da UNECE.

Figura 1. Idade legal de reforma e idade média de saída da força de trabalho nos 27 países da UNECE



Fonte: dados para os países da UE: Eurostat. População, atividade e inatividade - Série ajustada ao Inquérito sobre a Força de Trabalho (LFS). Média existe da força de trabalho - Dados anuais.

http://www.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database dados para os outros países: OCDE (2009), "Idade de saída da força de trabalho", em OCDE, Panorama da Sociedade de 2009: Indicadores Sociais da OCDE, publicação da OCDE. 10.1787 / soc_glance-2008-14-pt

Nota: os dados referem-se ao último ano disponível de 2005 a 2008

¹ Os dados referem-se à média entre 23 países europeus. O aumento entre 2001 e 2005 é em média de cerca de seis meses para homens e oito meses para mulheres. Liefbroer, A.C (2009) "Europeus" opiniões sobre o momento da reforma "no European Policy Brief, nº 2. Disponível em www.multi-links-project.eu.

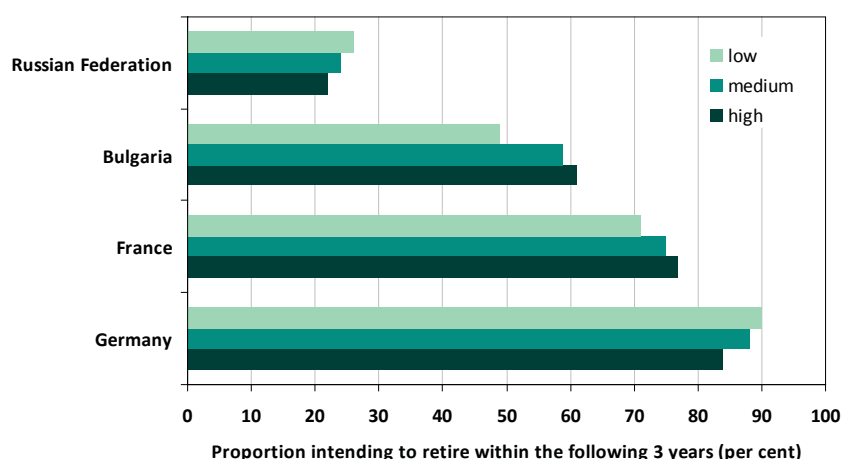
Intenções dos trabalhadores mais velhos para se aposentar

Os sistemas de bem-estar estatais dependem fortemente da solidariedade intergeracional, uma vez que as contribuições financeiras das gerações mais novas atuais são usadas para apoiar as gerações mais velhas. Crises económicas, altas taxas de desemprego ou mudanças nas “regras do jogo” ou nos termos dos contratos podem criar tensões entre gerações, e estas podem ser acentuadas quando os poluidores retratam falsamente os pensionistas como um fardo para a sociedade, em vez de semear formas de facilitar a sua vida. Contribuições contínuas.²

Quando questionados sobre o aumento da idade de reforma, as opiniões da população na Europa³ não favorecem, em grande medida, a extensão da participação da força de trabalho. Sobre esta questão, as gerações mais jovens e mais velhas parecem concordar. No entanto, se alguns membros da população podem ser atraídos pela possibilidade de trabalhar mais por meio período, essa possibilidade deve ser fornecida e encorajada pelos formuladores de políticas.

Com foco em pessoas que estão perto da idade de reforma legal nos seus respectivos países, é possível avaliar os seus planos de reforma. Segundo as pesquisas, existem grandes diferenças entre os países quanto à intenção de se aposentar nos três anos seguintes de pessoas em idade pré-reforma (Figura 1). A intenção de se aposentar entre os empregados remunerados que estão até três anos abaixo da idade legal de reforma varia de 24% dos trabalhadores mais velhos da Federação Russa a 87% dos trabalhadores mais velhos na Alemanha. É possível que a antecipação de condições económicas mais desvantajosas para os aposentados nos países da Europa Oriental os estimule a expressar uma preferência maior por contar com a sua existência no mercado de trabalho do que a observada entre os trabalhadores mais velhos nos países da Europa ocidental.⁴ No que diz respeito às diferenças nas intenções de homens e mulheres, além da França, onde mais homens (83%) do que as mulheres (71%) pretendem se aposentar, não são observadas diferenças relevantes entre os géneros.

Figura 2. Percentagem de funcionários remunerados que se aproximam da idade legal de reforma que pretendem aposentar-se nos três anos seguintes, por género. Países seleccionados



Fonte: cálculos baseados em dados de Gerações e Inquéritos de Género. Nota: Empregados remunerados com idade entre $x-3$ e x anos, onde x é igual a idade legal de reforma, respondendo “SIM” à seguinte pergunta: “Você pretende aposentar-se nos próximos 3 anos?”

² Walker A. (2001) “Solidariedade intergeracional. A fundação de uma sociedade para todas as idades”, documento apresentado na Reunião do Grupo de Peritos sobre Envelhecimento e Desenvolvimento Populacional: Questões Sociais, de Saúde e Género com Foco nos Pobres, na Velhice, Valleta, Malta, 29 a 31 de Outubro de 2001.

³ Liefbroer, AC (2009), “europeus” opiniões sobre o momento da reforma “. Miltlinks Projetos, European Policy Brief.

⁴ Diferenças entre os países na idade legal de reforma também são suscetíveis de afetar os resultados. Assim, na Federação Russa com na idade legal de 60 anos (para homens), os entrevistados teriam de 57 a 60 anos de idade, enquanto na Alemanha (com idade de reforma estatutária de 65 anos) teriam correspondentemente de 62 a 65 anos de idade.

Trabalhar para um mercado de trabalho para todas as idades

A fim de incentivar uma maior participação do mercado de trabalho de trabalhadores maduros, os estados-membros da UNECE podem desejar ajustar as suas políticas de emprego direcionando-se especificamente a esse grupo etário. É desejável que os governos reconheçam que diferentes faixas etárias contribuem positivamente com diferentes habilidades para o desenvolvimento da sociedade e que os governos definam mecanismos para tornar os mercados de trabalho igualmente acessíveis a pessoas de todas as idades. Uma política de emprego sem discriminação por idade permitiria que o pessoal fosse recrutado de acordo com as suas habilidades, e não pela idade. Além disso, o emprego deve ser acessível a todos os adultos em procura de emprego, deve ocorrer num ambiente profissional (com remuneração e jornada de trabalho regulamentadas), e a remuneração deve ser determinada de acordo com as habilidades e valor de mercado dos funcionários, nível mínimo de subsistência. As políticas de emprego sem discriminação por idade permitiriam arranjos flexíveis em relação ao horário de trabalho, levando em consideração as necessidades individuais dos empregados para obter um equilíbrio adequado entre vida profissional e familiar.

Programa de ação para a recolocação de trabalhadores desfavorecidos na Itália

Em 2004, o Ministério do Trabalho italiano, Saúde e política social decidiu desenvolver um programa que visava a reemprego de trabalhadores desfavorecidos, incluindo trabalhadores com 50 anos ou mais. O programa d'Azione per il Ripiego di lavoratori Svantaggiati (PARI) foi lançado em 2005 e renovado em 2007 e 2009.

O PARI fornece suporte para o reemprego em que benefícios especiais de emprego são concedidos se o participante nunca não tiver recebido outro benefício de emprego. Neste período, o trabalhador passa o tempo ativamente envolvido em formação, requalificação e procura de emprego. Além disso, os participantes do programa beneficiam de apoio específico, como aconselhamento, certificação de habilitações e formação de acordo com as necessidades dos trabalhadores. O programa oferece apoio para reemprego ou trabalho autónomo. Nos casos em que o participante do programa deseje voltar a ser empregado, os candidatos a emprego são correspondidos com ofertas de emprego de empresas locais. Serviços e incentivos também são direcionados para apoiar os negócios na criação de novos empregos e na reciclagem de novos funcionários. Até dezembro de 2008, quase 14.900 trabalhadores haviam sido reempregados. Dos 6.000 trabalhadores mais velhos envolvidos no programa, 1.900 foram reportados como já reempregados.⁵

Fonte: http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/PARIProgrammaAzionireimpiegolavoratorisvantaggiati.htm www.italialavoro.it/wps/portal/pari (consultado em 4 de maio de 2010) para mais informações em inglês, o seguinte link pode ser consultado. No entanto, este link não constitui a fonte deste texto: <http://www.eaea.org/news.php?aid=16093>

Reforçar as condições favoráveis aos idosos no local de trabalho

O desenvolvimento e a implementação de estratégias de emprego favoráveis aos idosos trazem benefícios para os trabalhadores mais idosos, para os empregadores, também para a economia e a sociedade em geral. Portanto, é desejável envolver todas as partes relevantes. Os trabalhadores mais velhos podem estar dispostos a trabalhar por mais tempo, se o equilíbrio entre vida profissional e familiar, ambiente de trabalho afável para o idoso e os incentivos financeiros adicionais estiverem garantidos. A questão é, portanto, como incentivar os idosos a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho se estiverem de boa saúde e, ao mesmo tempo, como incentivar as empresas a empregar candidatos qualificados com idade mais avançada.

A decisão do idoso de permanecer no mercado de trabalho depende não apenas do benefício financeiro de trabalhar por mais tempo, mas também “da interação entre a capacidade funcional do indivíduo, a natureza do trabalho, o seu estado de saúde e as possibilidades de alojamento no trabalho”.

Por isso, a criação de um local de trabalho ergonômico, que possibilite aos funcionários trabalhar bem e promover a sua saúde, também contribui para que os idosos desejem participar por mais tempo no mercado de trabalho.

“Benefícios da Maturidade” na Polónia

O objetivo do projeto “Benefícios da Maturidade” foi melhorar a situação do mercado de trabalho para pessoas com mais de 50 anos de idade combatendo a discriminação e os estereótipos negativos em relação à atividade profissional dos membros deste grupo. O projeto visava principalmente empregadores e outras instituições relevantes cujas decisões e ações podem desempenhar um papel essencial nessa área. Incluíam estratégias relacionadas ao investimento no desenvolvimento e educação de funcionários com 50 anos ou mais, promoção de saúde e profilaxia da saúde, bem como desenvolvimento de locais de trabalho ergonômicos e seguros. As três atividades principais lançadas entre fevereiro de 2008 e janeiro de 2010 incluíram a) campanhas de conscientização, b) seminários sobre gestão de idade c) competição pela forma de emprego mais adequada aos idosos e desenvolvimento profissional para a força de trabalho de 50 anos e acima.

a) Para melhorar a conscientização do público sobre as capacidades dos idosos, foi lançado um portal interativo, incluindo boas práticas em termos de gestão da idade e estratégias amigáveis ao idoso. O projeto também envolveu uma campanha nacional de mídia de massa, que atraiu a atenção dos empregadores para as questões de empregar pessoas de meia-idade e idosos, mas também incentivou os empregadores a ampliar o conhecimento nessa área e a implementar soluções avançadas nas suas empresas.

b) Além disso, organizou-se uma série de seminários, dedicados aos problemas da gestão etária e dirigidos a vários empregadores (organizações públicas, privadas, não governamentais), bem como a responsáveis de recursos humanos em empresas e organizações. Nove seminários de um dia foram organizados nas maiores cidades da Polónia. Os seminários foram algumas das poucas iniciativas na Polónia que proporcionaram aos empregadores um conhecimento operacional abrangente sobre o assunto de soluções para o emprego de regulamentações mais antigas ou anti discriminatórias.

c) A última etapa do projeto foi uma competição nacional por soluções e estratégias para promover o emprego e o desenvolvimento profissional daqueles com mais de 50 anos. A Fundação Beth Johnson do Reino Unido era um parceiro estrangeiro neste projeto

Fonte: a academia para o desenvolvimento da filantropia na Polónia www.filantropia.org.pl e <http://www.zysk50plus.pl/> (consultado a 29 Abril 2010)

Prémio Internacional de Empregador Inovador 2010

Entrando agora no seu terceiro ano, o Prémio de Empregador Inovador da AARP Internacional reconhece os empregadores que não são baseados nos Estados Unidos, cuja força de trabalho inovadora e / ou práticas de recursos humanos abordam questões relevantes para trabalhadores com 50 anos ou mais. Reconhecendo os empregadores em todo o mundo que demonstraram esforços inovadores para tratar de questões relevantes para os trabalhadores mais velhos, a AARP encoraja todos os empregadores a criar um ambiente mutuamente benéfico que valorize o potencial de trabalhadores mais jovens e mais maduros.

Os candidatos a empregador para o prémio serão solicitados a fornecer informações sobre as suas práticas de recursos humanos nas seguintes áreas de recrutamento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da carreira, acordos de trabalho flexíveis, proteção e promoção da saúde e promoção da diversidade. Os empregadores premiados poderão compartilhar as melhores práticas numa ou mais dessas áreas, bem como um forte compromisso geral com o avanço das políticas de recursos humanos que ajudam a reter, atrair e envolver os funcionários de 50 anos ou mais.

Fonte: AARP internacional. http://www.aarpinternational.org/conference/conference_show.htm?doc=1004071 (acesso em 4 de maio de 2010)

⁵ Dados fornecidos na contribuição de Pietro Checucci para a base de dados de boas práticas da UNECE: http://www.unece.org/pau/age/policy_briefs/goodpractices.html

⁶ Vodopivec, M. Dolene, P (2008). “Viver Mais, Trabalhar Mais: Fazendo Acontecer no Mercado de Trabalho”, Documento de Discussão SP, no. 0803. Washington D.C.:World Bank, pp.13-14.

Políticas governamentais para promover o emprego de idosos na Geórgia

Em 2006, o governo georgiano lançou uma estratégia para promover o emprego de pessoas idosas, combatendo a discriminação e os estereótipos negativos em relação à atividade profissional de pessoas com mais de 65 anos.

Devido à expectativa de vida relativamente alta ao nascer na Geórgia (atualmente 73,6 anos), a lei sobre reformas do estado define a idade de reforma para os homens de 65 anos e para as mulheres de 60 anos. Em 2009, a população acima da idade de aposentação ascendia a 728.200 pessoas (16 % da população total). Uma pensão de velhice foi recebida por 660.000 pessoas, cobrindo 91 % da população em idade de reforma.

A pensão mínima é de 80 lari georgianos por mês (48 dólares americanos), enquanto o ordenado mínimo é de 68 dólares. A escassa pensão paga pelo Estado cria uma forte motivação para que os que estão além da idade de reforma permaneçam no emprego.

No entanto, há poucas oportunidades para pessoas idosas empregadas, então 88% dos pensionistas que trabalham são autônomos. A estratégia nacional da Geórgia para as pessoas serem empregadas, de modo que 88% dos pensionistas que trabalham são autônomos.

A estratégia nacional da Geórgia para o emprego de pessoas idosas inclui:

a) Livre escolha dos pensionistas para o trabalho.

b) Motivação para o trabalho: a pensão mínima pela idade é complementada por um valor adicional de acordo com o tempo de serviço dos empregados. Qualquer pensionista empregado pode receber a pensão completa em cima do seu ordenado, a menos que sejam funcionários públicos. No entanto, se um pensionista empregado no setor público estiver envolvido em atividades científicas ou educacionais, ele ou ela receberá a pensão completa no ordenado.

Fonte: Ministério do Trabalho, Saúde e Assuntos Sociais da Geórgia www.moh.gov.ge e www.geostat.ge

Habilidades e experiência de funcionários mais velhos como um recurso importante

Os trabalhadores mais velhos podem ter conhecimentos e experiências valiosas e podem treinar, consultar ou orientar colegas menos qualificados. “As habilitações profissionais e sociais adquiridas pelos funcionários mais velhos no decorrer das suas carreiras representam um recurso especial. Novos recrutas e colegas mais novos não podem equiparar-se totalmente a essas habilitações e experiência; qualquer tentativa implicaria altos custos adicionais no recrutamento, preparação vocacional e formação on-the-job”.⁷ É importante aumentar a conscientização sobre o fato de que os funcionários mais velhos cumprem altos padrões de trabalho. Portanto, os estados membros da UNECE podem querer mudar a conscientização pública sobre a relevância das habilitações das pessoas idosas para o centro das suas políticas de emprego. “Qualidades como precisão, confiabilidade e capacidade de comunicação com clientes e colegas caracterizam os funcionários mais velhos. A perda prematura dessas habilitações, ou a incapacidade de as substituir, frequentemente acarreta um risco económico para uma empresa”.⁸ Está provado que os trabalhadores mais velhos, empregados num cargo adequado para as suas habilitações individuais, são altamente produtivos. “A retenção de trabalhadores mais velhos pode ser um excelente instrumento na transferência de conhecimento intergeracional”⁹ e um recurso para o local de trabalho;

⁷ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2006). Um Guia para Boas Práticas na Gestão da Idade. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. p.5. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdoes/2005/137/en/i/efo5137en.pdf> (acesso em 27 de Abril de 2010). ⁸ Ibid. ⁹ Ibid.

O certificado NESTORGOLD na Áustria

O certificado NESTORGOLD é um projeto em andamento, iniciado em 2008, que visa aumentar a conscientização entre empresas e organizações austríacas sobre o valor dos funcionários mais antigos. Empresas e organizações - juntamente com especialistas em gestão de idade - desenvolvem medidas para proporcionar um ambiente em que cada funcionário seja capaz de alcançá-la sem ser prejudicado e promover a diversidade etária como parte da cultura corporativa.

Ao mesmo tempo, as empresas e organizações serão auditadas quanto à igualdade de idade com a ajuda de 26 indicadores relacionados a quatro áreas de atividade: individual, organização, vitalidade e cultura.

Se os avaliadores considerarem que a empresa ou organização cumpriu todos os requisitos e atingiu o padrão NESTORGOLD, eles recomendarão a concessão do certificado NESTORGOLD ao Comité Consultivo de Certificação.

O certificado é conferido pelo Ministro do Trabalho, dos Assuntos Sociais e da Defesa do Consumidor, de dois em dois anos. Permanece válido por três anos e pode ser re-obtido por meio de um processo de recertificação mais curto.

Os relatórios das empresas e organizações certificadas com o padrão NESTORGOLD na fase piloto indicaram um aumento na satisfação dos funcionários como consequência das medidas tomadas para cumprir os requisitos do certificado.

Fonte: www.nestor.at

Marco legal para tornar a reforma mais flexível e gradual

Arranjos de trabalho flexíveis e atraentes podem incentivar os funcionários maduros a permanecerem ativos por mais tempo. Uma maior flexibilidade nas horas de trabalho, tais como medidas destinadas a reduzir as horas de trabalho diárias e semanais ou a introdução de empregos a tempo parcial para os trabalhadores mais velhos, pode prolongar a participação da força de trabalho dos idosos.¹⁰ É importante que os estados membros da UNECE criem uma legislação apropriada. Estrutura para melhorar e adaptar as condições de trabalho às necessidades de funcionários maduros. A fim de permitir que os trabalhadores que estão aptos a continuar a trabalhar para fazê-lo, os membros da UNECE podem querer eliminar a idade da reforma compulsória e substituí-la por uma idade legal de reforma, o que teria o efeito de permitir que as pessoas se aposentassem, mas não forçadas a saírem do mercado de trabalho.

Os trabalhadores seniores podem sentir-se motivados a continuar a trabalhar sob condições financeiras positivas, por exemplo, se houver a possibilidade de receber a pensão completa em cima do seu ordenado.

¹⁰ Veja: Buddelmeyer, H. et al. (2005). "Desenvolvimentos Recentes no Trabalho a Tempo Parcial nos Países da UE: Tendências e Política". IZA Discussion Paper No.1415. Bonn: IZA.

Direito a pensão para pessoas com emprego remunerado para além da idade da reforma em Malta

O esquema, que começou dia 1 de janeiro de 2008, foi anunciado no discurso do Orçamento de 2008 pelo Primeiro-ministro Laurence Gonzi. A seção diz: “Pessoas em ocupação remunerada além da idade da reforma podem ganhar mais do que o ordenado mínimo sem perder a sua pensão”.

A partir de janeiro de 2008, as pessoas em pleno emprego, ao atingirem a idade da reforma, podem solicitar a sua pensão e continuar a trabalhar: receberão a sua pensão completa, além do ordenado que recebem.

A expressão “pessoas em pleno emprego” refere-se a empregados tanto no setor público como no privado, bem como a trabalhadores autónomos: todos eles receberão a sua pensão completa, incluindo bónus. No entanto, enquanto os empregados recebem os seus bónus dos seus empregadores, os autónomos - agora chamados de “autos ocupados” ou trabalhadores por conta própria - recebem os seus bónus da Segurança Social.

Até os 65 anos de idade, continuarão a pagar a contribuição previdenciária do seu ordenado.

Atualmente, cerca de 7.000 pessoas estão abrangidas por este regime.

Fonte: Sr. Joseph Camilleri, Diretor Geral, Serviços de Seguridade Social, Governo de Malta.

Importância da educação e formação de habilitações para manter a competitividade e promover o emprego dos trabalhadores mais velhos

A faixa etária de 55 anos ou mais pode exigir mais apoio por meio de educação e formação para aumentar as suas oportunidades no mercado de trabalho.¹²

É importante que a formação e o treinamento profissional sejam ativamente apoiados pelos empregadores. Juntamente com os sindicatos, podem desempenhar um papel central na promoção do aprendizado contínuo e na promoção de locais de trabalho amigáveis aos idosos que promovem o aprendizado.¹³

Acima de tudo, a inovação tecnológica cria uma vantagem competitiva. Muitas profissões atualmente dependem da tecnologia da computação e da conscientização tecnológica como uma habilidade fundamental para o sucesso profissional. Assim, o conteúdo de aprendizagem deve se concentrar no acesso a novas tecnologias, que incluem alfabetização em computadores e Internet. Além disso, a melhoria das competências linguísticas é importante num mundo globalizado.

Como a aprendizagem, a educação e a formação foram identificadas como condições prévias importantes para trabalhar mais tempo, é ainda mais importante promover o envelhecimento ativo. As pessoas mais velhas que passaram por formação são mais propensas a treinar novamente o seu status de emprego em relação aos seus colegas de trabalho que não receberam formação. A Formação parece ser útil na manutenção do emprego.

¹¹Chen, Y. e Scott J.C. (2004). Reforma Gradual: Uma Opção Adicional em Trabalho e Reforma. Revista Atuaria da América do Norte, Vol.7, No.3. http://www.soa.org/library/journals/north-american-actuarial-journal/2003/july/naajo307_5.pdf (consultado a 22 de abril de 2010)

¹² Ver: Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2010). Aprendizagem ao longo da vida. Resumo da política sobre o envelhecimento No.5.

¹³ Ver: Tikkanen, T. e Nyhan, B. (2006). Promover a Aprendizagem ao Longo da Vida para os trabalhadores mais velhos. Uma visão internacional. Luxemburgo: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), p.4.

Solidariedade entre gerações - aumentar a atividade profissional de pessoas com mais de 50 anos na Polónia

No contexto de um “programa 45/50” governamental, o Ministro do Trabalho e Política Social polonês decidiu sobre a atribuição de 90 milhões de zlotys poloneses para a implementação de projetos para aumentar a atividade ocupacional de pessoas que enfrentam restrições de mobilidade relacionadas ao envelhecimento da mão-de-obra (wiek niemobilny).

Projetos que escolhemos para fazer parte do programa com base em planos de ação individuais, visando os seguintes objetivos:

- Formação profissional e geral, incluindo formação para melhorar a capacidade de procurar emprego
- Formação combinada com programas de preparação profissional no local de trabalho - Formação combinada com a concessão de fundos para iniciar uma atividade comercial ou estabelecer uma cooperativa social
- Formação combinada com a criação de um novo cargo na empresa do empregador.
- Conceder empréstimos para financiar os custos da formação para equipar as pessoas para um emprego remunerado que requeira qualificações específicas.

Fonte: Ministério do Trabalho e Política Social Polaco

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1164> (consultado a 4 de maio de 2010)

Concluir programa nacional para trabalhadores idosos

Um dos programas de políticas mais integradas para promover a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos no “Programa Nacional para Trabalhadores Envelhecidos” (FNPAW) que foi implementado de 1998 a 2002.

O objetivo do programa era promover a empregabilidade daqueles com mais de 45 anos e reduzir a sua exclusão e reforma prematura. O seu slogan, “experiência é capital nacional”, enfatizou o envelhecimento da força de trabalho como um recurso. A FNPAW destacou a importância do desenvolvimento de competências para os mais velhos; O programa teve como alvo os alunos adultos com programas de tecnologia da informação, ensino à distância e universidades abertas, além de apoio financeiro para os trabalhadores mais velhos que continuaram na educação. Além disso, foram organizados projetos-piloto de formação regional, abrangendo, por exemplo, a necessidade de atualizar competências em tecnologias de informação de rápido progresso, bem como descobrir métodos inovadores de formação de trabalhadores mais velhos.

Também foram promovidas medidas específicas para prevenir o deslocamento e a discriminação dos trabalhadores mais velhos.

No Outono de 2006, a Fundação Alemã Bertelsmann atribuiu o seu prémio anual ao FNPAW, uma vez que produziu resultados impressionantes: A taxa de emprego dos trabalhadores finlandeses com idades compreendidas entre os 55 e os 59 anos é 10% mais elevada que a média europeia e a reforma começa em média 1,2 anos depois de dez anos atrás.

Fonte: Korpela, S. (2008). Programas nacionais de apoio aos trabalhadores idosos.

<http://finland.fi/public/default.aspx?contentid=160130> (consultado em 23 de abril de 2010)

Ministério do Trabalho e Instituto de Saúde Ocupacional (1999). Agenciando Trabalhadores e Mudando a Vida no Trabalho. Helsinki.

Promovendo a igualdade de género

A promoção da participação das mulheres na força de trabalho durante todo o ciclo de vida é uma medida fundamental a ser adotada para melhorar a sua segurança financeira, bem como a sua empregabilidade na velhice. As mulheres têm sido frequentemente confrontadas ao longo do seu ciclo de vida com o duplo fardo de combinar tarefas de trabalho e cuidados, ou tiveram que fazer pausas na carreira devido a responsabilidades familiares.

Esses padrões de vida podem exigir atenção especial dos formuladores de políticas. Portanto, desenvolver uma infraestrutura flexível de cuidado formal para dependentes com necessidades de cuidado de longo prazo, 14 e cuidados com crianças, se necessário, já que mulheres mais velhas são frequentemente responsáveis por cuidar de dependentes com necessidades de cuidados a longo prazo ou netos dependentes.

A prevenção da discriminação e assédio de género no local de trabalho, o aumento do envolvimento de homens nos cuidados e deveres familiares e a avaliação do sistema tributário de acordo com os critérios de género 15 também são elementos-chave de políticas para promover a igualdade de género.

Estratégia sueca para a igualdade de género no mercado de trabalho

“Em julho de 2009, o governo sueco adotou uma estratégia coesiva para a igualdade de género no mercado de trabalho e no setor empresarial. As medidas delineadas na estratégia são parcialmente financiadas por 235 milhões de coroas suecas do fundo de igualdade de género. O foco geral da política de longo prazo é dividido em quatro áreas distintas:

Combater as divisões de género no mercado de trabalho e no setor empresarial: os esforços coordenados do Governo nessa área devem promover um mercado de trabalho mais eficiente e igual ao género, facilitando que meninas e meninos, mulheres e homens façam atividades educativas e escolhas de carreira sem serem limitados por ideias estereotipadas sobre papéis de género. O trabalho para promover a igualdade deve, portanto, permear todo o sistema educacional, da pré-escola ao ensino superior.

Promover a igualdade de condições para o empreendedorismo: os esforços coordenados do Governo devem visar a utilização do potencial de mulheres e homens para o empreendedorismo e a empresa através de iniciativas para melhorar as oportunidades de iniciar e gerir uma empresa. O Governo também acredita que é importante aumentar o número de mulheres em cargos de gestão e em conselhos, tanto em empresas estatais e agências governamentais, quanto em empresas privadas, a fim de alcançar um crescimento maior e promover o desenvolvimento da Suécia.

Participação igual na vida profissional: Mulheres e homens devem ter as mesmas oportunidades e condições de realizar trabalho remunerado na medida em que desejarem. É por isso que os esforços do Governo visam distribuir trabalho remunerado e não remunerado, por exemplo, por meio de um bônus de igualdade de género e créditos fiscais para o trabalho doméstico. Condições de trabalho iguais: Os esforços coordenados do Governo nesta área visam criar melhores condições para termos iguais para mulheres e homens na vida profissional. Por conseguinte, as iniciativas destinadas a combater a discriminação, a violência e o assédio na vida profissional são importantes para a realização de um mercado de trabalho igual ao género “.

Fonte: escritórios do governo da Suécia (2010). Estratégia para a igualdade de género no mercado de trabalho. [Http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/130290](http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/130290) (consultado a 26 de abril de 2010)

¹⁴ Ver: Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2010). Para o cuidado a longo prazo da comunidade. Resumo de políticas sobre envelhecimento nº7. Genebra:

¹⁵ Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2009). Igualdade de Género, Trabalho e Velhice. Resumo de políticas sobre envelhecimento No.2. Genebra: UNECE, p.6. Um sistema tributário com perspectiva de género é um sistema tributário que reconhece diferentes padrões de vida de mulheres e homens, como interrupções de carreira devido a responsabilidades de cuidado.

Conclusões e Recomendações

Prevenção da discriminação pela idade no mercado de trabalho por...

A fim de moldar políticas e práticas de emprego para todas as idades e incentivar as pessoas a adiar a reforma, as seguintes recomendações podem ser feitas:

... Proporcionando um ambiente amigo do idoso

Medidas para moldar o ambiente de trabalho de acordo com as necessidades de todas as idades são importantes para induzir mais pessoas a permanecerem no mercado de trabalho. Os membros da UNECE podem contribuir para um ambiente amigável para o idoso através de formação, regulamentos, partilha de boas práticas ou subsídios para equipamentos de saúde e segurança relacionados com a idade.

... Melhorando a percepção pública dos trabalhadores mais velhos

Funcionários experientes e confiáveis são um trunfo para todas as empresas, bem como para a sociedade como um todo. Os governos podem querer considerar a melhor forma de aumentar a conscientização sobre as competências e habilitações dos trabalhadores mais velhos. Possíveis medidas podem ser comparações de mídia, prémios, formação ou outras formas de eventos de informação.

... Estabelecendo o quadro legal

É importante que os Estados membros da UNECE formem um quadro jurídico para a reforma gradual e flexível. Além disso, a prevenção de qualquer discriminação por idade no emprego e no mercado de trabalho precisa ser legalmente exigida.

Programas de aprendizagem para adultos

Uma vez que a sociedade do conhecimento emergente está cada vez mais a tornar-se uma sociedade envelhecida, os países membros da UNECE podem querer considerar como a necessidade, mais formação profissional pode ser atendida, a fim de manter as qualificações profissionais já obtidas atualizadas. Coaching e orientação sobre como fazer transições suaves na vida e no trabalho podem ser aspetos importantes a serem considerados.¹⁶

Políticas de emprego sensíveis ao género

Os estados membros da UNECE podem complementar as políticas de emprego sensíveis ao género com uma infraestrutura flexível de cuidados, a prevenção da discriminação e assédio de género no local de trabalho, medidas para aumentar o envolvimento dos homens nos cuidados e deveres familiares e a avaliação do sistema fiscal de acordo a critérios de género.

¹⁶ Veja: Tikkanen, T. Nyhan. (2006). Promovendo a Aprendizagem ao Longo da Vida para os trabalhadores mais velhos. Uma visão geral internacional. Luxemburgo: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop). p.4.

Bibliografia

- Buddelmeyer, H. et al. (2005). “Desenvolvimentos Recentes no Trabalho a Tempo Parcial nos Países da UE: Tendências e Política”, Documento de Discussão da IZA No. 1415. Bona: IZA.
- Chen, Y. e Scott, J.C. (2004). “Aposentadoria Gradual: Uma Opção Adicional em Trabalho e Aposentadoria”. *North American Actuarial Journal*, vol. 7, n.º 3.
- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2006). Um Guia para Boas Práticas na Gestão da Idade. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf> (acesso em 27 de abril de 2010).
- Lahey, J.N. (2005). “Os trabalhadores mais velhos enfrentam discriminação?”, Edição em Resumo 33 (7). Boston: Center for Retirement Research no Boston College.
- Liefbroer, A.C. (2009). “Opiniões do europeu sobre o momento da aposentadoria”. Multilinks Project, European Policy brief No. 2. http://www.multilinks-project.eu/uploads/papers/0000/0024/Second Policy_Brief_MULTILINKS.pdf
- Monitoramento RIS (2001). Mercado de trabalho e participação no mercado de trabalho. Perfis do país. <http://www.monitoringris.org/index.php?id=87> (acessado 22 de abril de 2010)
- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2006). *Live Longer, trabalhe mais*. Paris: OCDE.
- Tikkanen, T. e Nyhan, B. (2006). *Promovendo a Aprendizagem ao Longo da Vida para os Trabalhadores Mais Velhos. Uma Visão Internacional*. Luxemburgo: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop).
- Nações Unidas (2007). *Pesquisa Econômica e Social Mundial 2007. Desenvolvimento em um mundo envelhecido*. Nova Iorque: Nações Unidas.
- Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2009). *Igualdade de Gênero, Trabalho e Velhice. Policy Brief on Aging No. 2*. Genebra: UNECE.
http://www.unece.org/pau/_docs/age/2009/Policy_briefs/2-PolicyBrief_GenderEquality_Eng.pdf
- Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2010). *Aprendizagem ao longo da vida. Policy Brief on Aging No. 5*. Genebra: UNECE. http://www.unece.org/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/5-Policybrief_Lifelong_learning_Eng.pdf
- Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (2010). *Para o cuidado a longo prazo da comunidade. Policy Brief on Aging No. 7*. Genebra: UNECE
http://www.unece.org/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/7-Policy-brief_Long-term care.pdf
- Vodopivec, M. e Dolenc, P. (2008). “Viva mais, trabalhe por mais tempo: fazendo acontecer no mercado de trabalho”, artigo de discussão do SP nº 0803. Washington D.C.: Banco Mundial.
<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0803.pdf>
- Walker A. (2001). “A solidariedade racional intergeracional. A fundação de uma sociedade para todas as idades”, documento apresentado na Reunião do Grupo de Peritos sobre Envelhecimento e Desenvolvimento Populacional: Questões Sociais, da Saúde e de Gênero com Foco nos Pobres na Velhice, Valletta, Malta, 29- 31 de Outubro de 2001.

Checklist: Políticas de emprego favoráveis à idade

Áreas principais	Áreas de implementação	Elementos chave	
Reduzir a discriminação por idade no mercado de trabalho	Ambiente de trabalho amigável	Promoção de saúde	
		Melhorar as relações intergeracionais	
	Sensibilização	Promover imagens positivas do envelhecimento	
		Abordar a discriminação etária	
		Promoção de abordagens para o emprego de idosos	
	Arranjos de trabalho flexíveis	Promover a reforma gradual	
		Providenciar medidas para a redução do horário de trabalho diário ou semanal	
		Assegurar o equilíbrio entre vida e trabalho	
		Promoção do emprego a tempo parcial	
	Permitir que os idosos participem no mercado de trabalho	Aprendizagem ao longo da vida	Formação no local de trabalho
			Incentivar a aprendizagem ao longo da vida
			Concentrar no acesso a novas tecnologias (informática e literacia na Internet) e melhorar as competências linguísticas
Habilidades combinadas com status educacional individual de funcionários mais velhos			
Manter as competências e a experiência dos trabalhadores mais velhos			
Fornecer formação profissional para auxiliar em pesquisas de emprego			
Igualdade de género		Desenvolvimento de infraestrutura de cuidados domiciliários e formais para familiares necessitados	
		Prevenção da discriminação e assédio de género no local de trabalho	
		Envolver homens em tarefas de cuidados domésticos	
		Criar um sistema fiscal avaliado por género	