



Resumen de Políticas

Políticas y prácticas de empleo adaptado a las personas mayores

Informe No. 9 de Políticas sobre el Envejecimiento de la CEPE
Enero de 2011

Compromiso 5 de la Estrategia de la CEPE sobre el Envejecimiento: Habilitar a los mercados laborales para dar respuesta a las consecuencias socioeconómicas del envejecimiento de la población.

Contenido

Introducción: la edad de jubilación y la edad de elegibilidad para la pensión en la actualidad.....	2
La edad de jubilación en los países de la región CEPE....	2
Intenciones de jubilación de los trabajadores mayores...	3
Trabajar por un mercado laboral para todas las edades ...	4
Desarrollo de condiciones adaptadas a las personas mayores en el puesto de trabajo	4
Las capacidades y la experiencia de los trabajadores mayores: un importante recurso	6
Marco legal para una jubilación más flexible y gradual ..	7
La importancia de la educación y la formación para mantener la competitividad y promover el empleo de los trabajadores mayores.....	8
Promoción de la igualdad de género.....	10
Conclusiones y recomendaciones.....	11
Prevenición de la discriminación en el mercado laboral mediante:	11
... la promoción de un entorno amigable con los mayores	11
... la mejora de la percepción pública sobre los mayores.....	11
...el establecimiento de un marco legal.....	11
Programas de educación para adultos	11
Políticas de empleo con perspectiva de género	11
Bibliografía	12
Cuadro resumen: políticas de empleo pensadas para las personas mayores.....	13

Ejemplos de buenas prácticas

- Programa de acción para la recolocación de trabajadores desfavorecidos en Italia
- “Ventajas de la Madurez” en Polonia
- Premio Internacional al Empresario Innovador del 2010
- Políticas gubernamentales para promover el empleo de los mayores en Georgia
- El certificado NESTORGOLD en Austria
- Programa Nacional Búlgaro “Asistencia para la Jubilación”
- Jubilación gradual en la Universidad en EEUU
- Derechos de pensión para las personas en puestos de trabajo remunerados más allá de la edad de jubilación en Malta

Un contexto desafiante

En la actualidad, en muchos de los países de la CEPE la edad de jubilación real es menor que la edad de jubilación legal, lo que significa que el mercado laboral está perdiendo muchos recursos en términos de experiencia y capacidad laboral de los trabajadores mayores. Sin embargo, las sociedades que están envejeciendo no se pueden permitir el lujo de perder un recurso tan valioso como los trabajadores mayores. Si hay personas mayores de 55 años que quieren trabajar pero no pueden a causa de las condiciones desfavorables del mercado laboral, los estados miembros de la CEPE necesitan abordar esta situación.

Estrategias sugeridas

Fomentar la participación en el mercado laboral de los trabajadores mayores es una cuestión fundamental para el envejecimiento activo en una sociedad que está envejeciendo (Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, Declaración, artículo 12). Los Estados Miembros de la CEPE deberían considerar cómo reducir la influencia de los factores de discriminación, de manera que el mercado laboral sea accesible por igual para adultos de cualquier edad, particularmente respecto a:

- Proporcionar un entorno amigable para las personas mayores
- Cambiar la percepción pública, y
- Establecer un marco legal antidiscriminatorio

Además, se sugiere que se debería posibilitar a las personas mayores a permanecer en un trabajo remunerado mediante programas de formación continua y planteamientos con perspectiva de género.

Resultados esperados

Este informe de políticas ofrece varias sugerencias sobre cómo los Estados Miembros de la CEPE podrían contribuir positivamente a la reducción de los factores de discriminación por la edad en el mercado laboral, para dar forma a unas políticas y prácticas de empleo para las personas de todas las edades.

- Solidaridad entre las generaciones: el incremento de la actividad ocupacional de las personas mayores de 50 años en Polonia
- Programa Nacional Finlandés para los Trabajadores que Envejecen
- Estrategia sueca para la igualdad de género en el mercado laboral

Introducción: La edad de jubilación y la edad de elegibilidad para la pensión en la actualidad

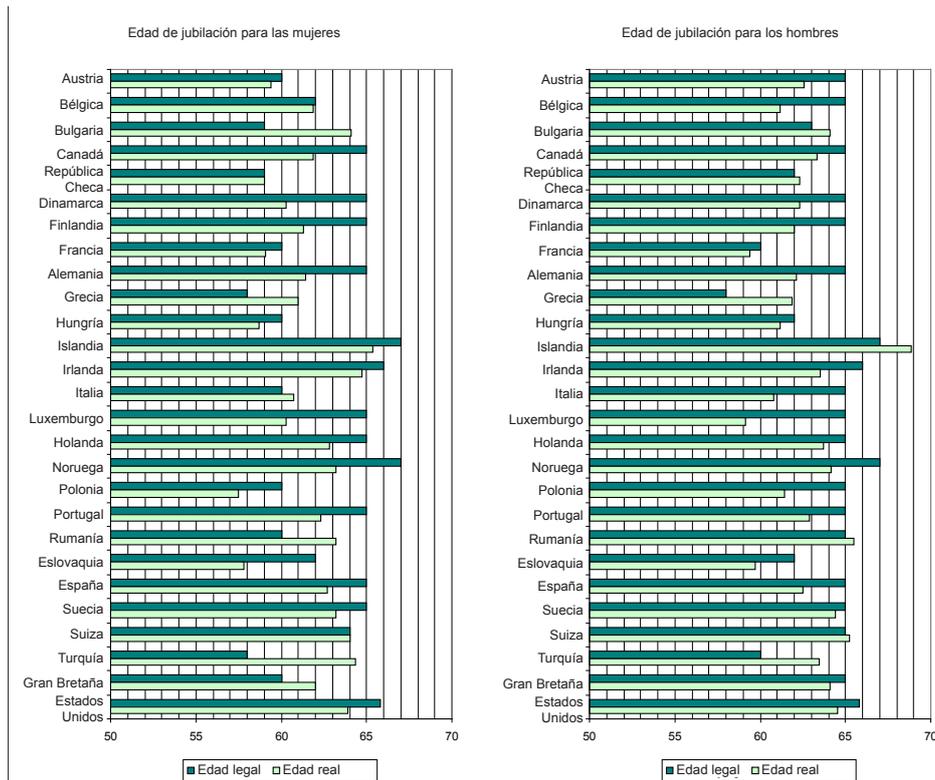
En muchos de los países de la CEPE, la edad promedio efectiva de jubilación de la población es menor que la que marca la ley. En las sociedades que envejecen, en las que la proporción de la población en edad de trabajar está decreciendo y la proporción de las personas que han superado la edad de jubilación obligatoria está aumentando, se necesita toda la capacidad disponible de la fuerza laboral. Los trabajadores mayores constituyen una fuente importante para afrontar esta demanda, por su experiencia y por sus conocimientos. También muchas personas que pertenecen al grupo de edad de los mayores de 55 años están en unas condiciones físicas lo suficientemente buenas como para compartir su experiencia en un entorno profesional de trabajo, y deberían tener esa oportunidad, si es que lo desean.

En el ámbito político, por lo general, es una cuestión asumida. Sin embargo, las medidas adoptadas no siempre han tenido los resultados que se esperaban. Por ejemplo, en 2002, el Consejo de la Unión Europea estableció en Barcelona el objetivo de aumentar progresivamente el promedio de la edad de jubilación efectiva en la UE en cinco años antes de 2010. Sin embargo, el incremento de este promedio entre 2001 y 2005 fue solamente de un poco más de seis meses, y hoy todavía existe un desfase entre el objetivo de Barcelona y la realidad de, más o menos, 4 años.¹

La edad de jubilación en los países de la región CEPE

En los siguientes gráficos se puede observar la diferencia entre la edad legal de jubilación y la edad promedio efectiva de la salida de la fuerza de trabajo en 27 países de la CEPE.

Figura 1. Edad legal de jubilación y edad efectiva promedio de salida de la fuerza de trabajo en 27 países de la CEPE



Fuentes:

Datos para los países de la UE: Eurostat. Population, activity and inactivity – Labour Force Survey (LFS) adjusted series. Average exit age from the labour force – Annual data.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Datos para otros países: OECD (2009), “Age of labour force exit”, in OECD, Society at a Glance 2009: OECD Social Indicators, OECD Publishing. 10.1787/soc_glance-2008-14-en

Nota: Los datos se refieren al último año disponible desde 2005 a 2008.

¹ Los datos se refieren al promedio de 23 países europeos. El incremento entre 2001 y 2005 es de un promedio de 6 meses para los hombres y 8 meses para las mujeres. Liefbroer, A.C. (2009) “Europeans’ opinions on the timing of retirement” [Opiniones de los europeos sobre la fecha de jubilación] in European Policy Brief, No. 2. Disponible en www.multilinks-project.eu.

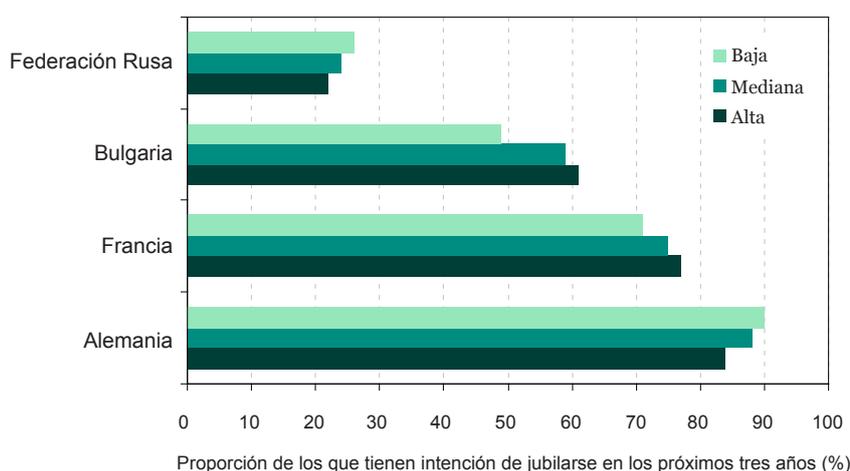
Intenciones de jubilación de los trabajadores mayores

Los sistemas estatales de seguridad social se basan, en gran parte, en la solidaridad intergeneracional, ya que son las contribuciones económicas de las generaciones actuales más jóvenes las que se utilizan para sustentar hoy a los mayores. La crisis económica, los altos índices de desempleo, el cambio de “las reglas del juego” o de los términos de los convenios, pueden crear tensiones entre las distintas generaciones, que se pueden acentuar cuando los diseñadores de políticas hacen un falso retrato de los pensionistas como una carga sobre la sociedad, en vez de buscar formas para facilitar que continúen contribuyendo.

Cuando se les pregunta sobre el retraso de la edad de jubilación, la opinión de la población europea, en su gran mayoría, es contraria a que se extienda más su participación en la fuerza laboral. Sobre este asunto parecen estar de acuerdo tanto las generaciones jóvenes como las de los mayores. Sin embargo, si hay algunos miembros de la población a los que les puede resultar atractiva la posibilidad de trabajar durante más años a tiempo parcial, esta posibilidad debería estar prevista y fomentada por los diseñadores de políticas.

En relación a las personas que están cerca de la edad de jubilación legal en sus respectivos países, es posible evaluar sus planes para jubilarse. De acuerdo con las encuestas, existen grandes diferencias entre los países respecto a la intención de jubilarse de las personas próximas a la edad de la jubilación dentro del período de los tres años siguientes (Figura 1). La intención de jubilarse entre los empleados remunerados a los que les faltan tres años para la edad que marca la ley, va desde el 24% de los trabajadores mayores en la Federación Rusa hasta el 87% de los trabajadores mayores en Alemania. Es posible que la previsión de unas condiciones económicas inferiores para los jubilados de la Europa Oriental les lleve a expresar esa opinión, en la que tienden a posponer su intención de jubilarse, más que en los países en la Europa Occidental. Aparte del caso de Francia, donde prefieren jubilarse un porcentaje mayor de hombres (el 84%) que de mujeres (el 71%), no se han observado diferencias de género.

Figura 2. Porcentaje de empleados con trabajos remunerados próximos a la edad de jubilación que pretenden jubilarse en los tres años siguientes, por género. Países seleccionados



Fuente: Cálculos basados en datos procedentes de Encuestas sobre Generaciones y Género.

Nota: Empleados remunerados de edad entre $x-3$ y x años, donde x es igual a las edades obligatorias de jubilación, que contestan “Sí” a la siguiente pregunta: “¿Está pensando en retirarse en los próximos tres años?”

² Walker A. (2001) “Intergenerational solidarity. La fundación de una sociedad para todas las edades, ponencia presentada en la Reunión del Grupo Experto sobre Población que envejece y Desarrollo: Cuestiones de Salud y Género con una Mirada hacia los Pobres en la Edad Avanzada, Valletta, Malta, 29-31 de octubre de 2001.

³ Liefbroer, A.C. (2009). “Europeans’ opinions on the timing of retirement”. Multilinks Project, European Policy brief No. 2.

⁴ Las diferencias entre los países de la edad reglamentaria de jubilación parece que puede influir en los resultados. En la Federación Rusa la edad legal es de 60 años para los hombres, con lo que los encuestados tendrían entre 57 y 60 años, mientras que en Alemania (con una edad reglamentaria de 65 años) los encuestados, en consecuencia, tendrían entre 62 y 65 años.

Trabajar por un mercado laboral para todas las edades

Para fomentar que los trabajadores mayores participen en el mercado laboral, sería conveniente que los Estados miembros de la CEPE adaptaran sus políticas de empleo con este grupo como objetivo. Es deseable que los Gobiernos reconozcan que los diferentes grupos de edad contribuyen positivamente con sus diferentes capacidades al desarrollo social, y, en consecuencia, que definan los mecanismos para conseguir que los mercados laborales sean accesibles por igual a las personas de todas las edades. Una política de empleo sin discriminación por edad debe permitir que los trabajadores sean contratados de acuerdo con sus capacidades, y no por su edad. Además, el empleo debería ser accesible para todos los adultos en busca de empleo, debe desarrollarse en un entorno profesional (con la remuneración y el horario regulado), y establecer el salario de acuerdo con su capacidad y su valor en el mercado laboral, siempre que esté por encima del nivel de subsistencia. Las políticas de empleo sin discriminación por edad permitirían acuerdos más flexibles respecto al horario laboral, que tuvieran en cuenta las necesidades particulares de los empleados para alcanzar un equilibrio entre vida laboral y vida personal.

Italia: Programa de acción para la recolocación de trabajadores desfavorecidos

En el 2004 el Ministerio Italiano de Trabajo, Sanidad y Políticas Sociales decidió desarrollar un programa dirigido a la recolocación de los trabajadores desfavorecidos que incluía a los trabajadores mayores de 50 años. El Programma d'Azione per il Re-impiego di Lavoratori Svantaggiati (PARI) fue iniciado en el 2005 y se renovó en el 2007 y el 2009.

El PARI proporciona apoyos para el reemplazo concediendo subvenciones laborales especiales si el participante no recibe ninguna otra prestación laboral. Durante este periodo, el trabajador se dedica activamente a la formación, la recualificación y a la búsqueda de trabajo. Además, los participantes del programa se benefician de apoyos específicos, entre ellos, el asesoramiento, la certificación de la capacitación y la formación acorde a sus necesidades particulares. El programa ofrece ayuda tanto para la recolocación como para el autoempleo. En caso de que los participantes quieran volver al mercado laboral, combinan a los demandantes de empleo con las ofertas de trabajo de las empresas locales. Los servicios y los incentivos también están dirigidos a apoyar a las empresas en la creación de nuevos puestos de trabajo y en la formación de los nuevos empleados. Hasta diciembre de 2008 han sido recolocados aproximadamente 14.900 trabajadores. De los 6.000 trabajadores mayores que participaron en el programa, 1.900 han vuelto a encontrar empleo.⁵

Fuentes:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/AmmortizzatoriSociali/Incentivazione_Reinserimento/

[PARIProgrammaAzionireimpiegolavoratorisvantaggiati.htm](http://www.italialavoro.it/wps/portal/pari)

www.italialavoro.it/wps/portal/pari (consultada el 4 de mayo de 2010)

Para más información en inglés se puede consultar el siguiente link. No obstante, este link no constituye la fuente de este texto:

<http://www.eaea.org/news.php?aid=16093>

Desarrollo de condiciones adaptadas a los mayores en el puesto de trabajo

El desarrollo e implementación de estrategias en el puesto de trabajo que estén pensadas para los mayores traen consigo beneficios, no solo para los trabajadores mayores, sino también para los empresarios, para la economía y para la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, es necesaria la participación de todas las partes interesadas. Los trabajadores mayores podrían estar dispuestos a continuar trabajando durante más tiempo si se les garantizara un equilibrio entre su vida personal y su trabajo, un entorno amigable en el puesto de trabajo y más incentivos económicos. La cuestión es cómo animar a los trabajadores mayores a permanecer más tiempo en el mercado laboral si están en buenas condiciones físicas. Y, al mismo tiempo, cómo animar a los empresarios a contratar a trabajadores mayores bien cualificados. La decisión de los mayores de reingresar en el mercado de trabajo no sólo depende de sus ingresos económicos, sino también “de la interacción entre su capacidad funcional

⁵ Datos aportados anteriormente por Pietro Checcucci en su contribución a la Base de Datos de Buenas Prácticas de la CEPE: http://www.unece.org/pau/age/Policy_briefs/GoodPractices.html

como individuo, la naturaleza del trabajo, su estado de salud, y las posibilidades del puesto de trabajo”.⁶ La creación de puestos de trabajo ergonómicos en los que puedan desempeñar adecuadamente sus tareas y que fomenten un buen estado de salud, contribuiría a que los trabajadores mayores deseen permanecer durante más tiempo en el mercado laboral.

Polonia: “Beneficios de la Madurez”

El objetivo de este programa es mejorar la situación de las personas mayores de 50 años en el mercado laboral, mediante la lucha contra la discriminación y los estereotipos negativos sobre la actividad profesional de los componentes de este grupo de edad. El proyecto está dirigido principalmente a los empresarios y a otras instituciones relevantes, cuyas decisiones y acciones puedan jugar un papel esencial en este área.

El programa incluye estrategias relacionadas con la inversión en la mejora y formación de los empleados mayores de 50 años, como la promoción de la salud y la profilaxis sanitaria, y también con el desarrollo de puestos de trabajo ergonómicos y seguros. Las tres actividades principales iniciadas entre Febrero del 2008 y Enero del 2010 incluyen: a) campañas de sensibilización, b) seminarios sobre gestión de la edad, y c) un concurso sobre el empleo y el desarrollo profesional mejor adaptado a los mayores de 50 años.

a) Para mejorar la conciencia del público hacia las capacidades de las personas mayores se lanzó una web interactiva que contiene buenas prácticas sobre la gestión de la edad y sobre las estrategias amigables con los mayores. El proyecto incluyó, además, una campaña masiva en los medios de comunicación para llamar la atención de los empresarios sobre las cuestiones del empleo para las personas de mediana edad y para los mayores, y también para animarles a que amplíen sus conocimientos en esta materia y apliquen soluciones avanzadas en sus empresas.

b) Se organizaron una serie de seminarios dedicados a los problemas de la gestión de la edad y dirigidos a varios tipos de empleadores (públicos, privados, ONG), así como también a los directores de recursos humanos de las empresas y de las organizaciones. Nueve seminarios de un día de duración tuvieron lugar en las ciudades más grandes de Polonia. Los seminarios constituyeron una de las pocas iniciativas emprendidas en Polonia para aportar a los empleadores un conocimiento exhaustivo operacional sobre las soluciones para el empleo de los mayores o de las normativas contra la discriminación.

c) La última etapa del proyecto fue un concurso a nivel nacional de soluciones y estrategias para promocionar el empleo y el desarrollo profesional de las personas de más de 50 años. Uno de los asociados extranjeros de este proyecto fue la Fundación Beth Johnson del Reino Unido.

Fuente: La Academia para el Desarrollo de la Filantropía en Polonia
www.filantropia.org.pl y <http://www.zysk50plus.pl/> (consultada el 29 de abril de 2010).

Premio Internacional al Empresario más Innovador de 2010

Por tercer año consecutivo, el premio AARP⁷ International Innovative Employer Award es un reconocimiento hacia los empresarios radicados fuera de los EEUU que llevan a cabo en sus plantillas y en sus departamentos de recursos humanos usos y sistemas para abordar las cuestiones que son relevantes para los trabajadores mayores de 50 años. Con este reconocimiento a los empresarios de todo el mundo que han demostrado prácticas innovadoras relacionadas con los trabajadores mayores, AARP anima a todos los empresarios a crear un entorno de beneficio mutuo, en el que se valora el potencial de los trabajadores jóvenes y mayores por igual.

A los empresarios aspirantes al premio se les pide información sobre sus métodos de recursos humanos en las áreas de contratación, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida, desarrollo de la carrera profesional, flexibilidad en los contratos de trabajo, protección de la salud, ascensos y promoción de la diversidad. Los que ganen el premio podrán compartir sus buenas prácticas en una o varias áreas y también el compromiso general de avanzar en las políticas de recursos humanos que ayudan a retener, atraer y contratar a los trabajadores mayores 50 años.

Fuente: AARP International.
http://www.aarpinternational.org/conference/conference_show.htm?doc_id=1004071 (consultada el 4 de mayo de 2010)

⁶ Vodopivec, M. and Dolenc, P. (2008). “Live Longer, Work Longer: Making It Happen in the Labor Market” [Vivir Más, Trabajar Más: Hacerlo Realidad en el Mercado Laboral], SP Discussion Paper No. 0803. Washington D.C.: World Bank, pp.13-14.

⁷ Nota del T.: La AARP (American Association of Retired Persons), fundada en 1958 en EEUU, es una organización sin ánimo de lucro, no partidista, compuesta por socios mayores de 50 años, que ayuda a las personas mayores a mejorar su calidad de vida. La AARP ha crecido de tal modo que ya cuenta con 40 millones de socios y tiene oficinas en los 50 estados, en el Distrito de Columbia, en Puerto Rico y en las Islas Vírgenes de los Estados Unidos. Es la organización más grande del país, y como tal intenta liderar una revolución en el modo en que la gente ve y vive la vida después de los 50.

Georgia: políticas gubernamentales para promocionar el empleo de las personas mayores

En 2006, el Gobierno de Georgia lanzó una estrategia para promover el empleo de las personas mayores que combatía la discriminación y los estereotipos negativos acerca de la actividad profesional de las personas de más de 65 años.

A causa de los valores relativamente altos de la expectativa de vida en Georgia (73,6 años en la actualidad), la ley define la edad para recibir una pensión en 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. En 2009, la población por encima de la edad legal de jubilación era de 728.200 personas (un 16% de la población total), y 660.000 personas estaban percibiendo una pensión, lo que corresponde al 91% de la población en edad de recibirla.

La pensión mínima es de 80 lari Georgianos (48 \$) al mes, mientras que el salario mínimo es de 68 \$. Esta pensión del Gobierno tan exigua produce una motivación muy fuerte para continuar trabajando. Pero sin embargo, hay muy pocas oportunidades para las personas mayores de tener un empleo, así que el 88% de los pensionistas que trabajan lo hacen por cuenta propia.

La estrategia nacional de Georgia para el empleo de las personas mayores incluye los siguientes aspectos:

- a) Libre elección para los pensionistas que quieran trabajar.
- b) Motivación para trabajar: La pensión mínima por edad se complementa con una cantidad adicional de acuerdo con el tiempo de servicio del trabajador. Cualquier pensionista que trabaja puede recibir su pensión completa además de su salario, excepto en el caso de los funcionarios. Sin embargo, en los casos en que el pensionista del sector público trabaja en actividades científicas o educativas, entonces sí tienen derecho a recibir su pensión completa además del salario.
- c) Proporcionar un entorno amigable con las personas mayores, con la garantía de una participación igualitaria en la vida laboral y la igualdad de condiciones en el puesto de trabajo.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales de Georgia
www.moh.gov.ge and www.geostat.ge

Las capacidades y la experiencia de los trabajadores mayores: un importante recurso

Los trabajadores mayores quizás posean unos conocimientos y una experiencia de mucho valor, y podrían formar, asesorar y tutorizar a sus colegas menos experimentados. “Las capacidades profesionales y las habilidades sociales adquiridas por los trabajadores mayores en el transcurso de sus carreras representan un particular activo. Los trabajadores recién incorporados y los colegas más jóvenes no pueden igualar por entero tales capacidades y experiencias; cualquier intento de sustituirlos por nuevos trabajadores significaría unos costes adicionales muy altos en selección, contratación, preparación profesional y capacitación en el trabajo”.⁸ Es importante incrementar la concienciación acerca del hecho de que los trabajadores mayores reúnen los requisitos para unos estándares elevados en el trabajo. Por lo tanto, sería deseable que los Estados miembros de la CEPE pongan la cuestión de la concienciación de la población respecto a la relevancia de las capacidades de los mayores en una posición central de sus políticas de empleo. “Cualidades tales como la precisión, la fiabilidad y la habilidad de comunicarse con clientes y colegas caracterizan a muchos de los empleados mayores. La pérdida prematura de esas capacidades sin que se sustituyan adecuadamente constituye, muchas veces, un riesgo económico para la empresa”.⁹ Está comprobado que los trabajadores mayores, utilizados en los puestos adecuados según sus capacidades personales, son sumamente productivos. “La retención de estos trabajadores puede ser un excelente instrumento en la transferencia de conocimiento intergeneracional”¹⁰ y un activo para la empresa; por consiguiente los trabajadores mayores deben ser considerados un recurso y no una carga.

⁸ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo - Guía de Buenas Prácticas en la Gestión de la Edad]. Luxembourg: Oficina para las Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas, p.5. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf> (consultada el 27 de abril de 2010).

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

Sería conveniente que los Estados miembros de la CEPE incrementaran la conciencia acerca del hecho de que un empresario también obtiene varias ventajas si los trabajadores mayores deciden retrasar su salida de la empresa por jubilación, como por ejemplo, una mejor habilidad para dar respuesta a los clientes más antiguos y a sus necesidades, la preservación del conocimiento corporativo y la retención de los trabajadores capacitados. Si las pensiones están adaptadas a la duración de su permanencia en el mercado laboral, las personas se podrían jubilar simplemente cuando hubieran acumulado prestaciones suficientes.

El certificado NESTORGOLD en Austria

El certificado NESTORGOLD es un proyecto en marcha, iniciado en 2008, cuyo objetivo es aumentar la conciencia en las empresas y organizaciones austriacas sobre el valor de los trabajadores mayores. Las empresas y las organizaciones, conjuntamente con expertos en la gestión de la edad, desarrollan medidas para proporcionar un entorno donde cada empleado o empleada pueda alcanzar su potencial por completo sin que la edad sea una desventaja, y para promocionar la diversidad en la edad como una parte de la cultura corporativa.

Al mismo tiempo, se auditará a las empresas y organizaciones sobre sus políticas de igualdad respecto a la edad, usando 26 indicadores relacionados con cuatro áreas de actividad: individual, organización, vitalidad y cultura.

Si los evaluadores consideran que la empresa u organización cumple con los requisitos del estándar NESTERGOLD, recomendará al Comité Asesor para la Certificación que se le otorgue el Certificado NESTERGOLD.

El Certificado lo concede el Ministro de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección al Consumidor cada dos años. Tiene validez para tres años y se puede volver a obtener mediante un proceso de revalidación más corto.

Los informes sobre las empresas y organizaciones que ya obtuvieron el certificado durante la fase piloto nos indican que, como consecuencia de las medidas adoptadas para poder cumplir los requisitos del certificado, ha habido un aumento de la satisfacción entre los empleados.

Fuente: www.nestor.at

Bulgaria: Programa Nacional de “Asistencia para la Jubilación”

Este programa se implantó en el 2002 para proporcionar empleo a las personas mayores en paro, y los participantes eran contratados por periodos entre 3 y 30 meses, a tiempo parcial o a jornada completa.

Los empresarios se benefician de las capacidades y de los conocimientos acumulados de sus trabajadores más experimentados. Por consiguiente, a las personas con alto nivel de formación y otras altas cualificaciones se les ofrece la oportunidad de convertirse en consultores. El programa utiliza fondos del Presupuesto del Estado para cubrir los salarios y los seguros. Además, esta posibilidad de que se puedan contratar como consultores a las personas en edad de prejubilación y con altos niveles educativos y de cualificación, ayuda a la prevención de conflictos en las relaciones entre las generaciones y a la trasmisión de la experiencia acumulada. Así se combate la “pérdida de cerebros”.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de la República de Bulgaria (2002).

Marco legal para una jubilación más flexible y gradual

Unos contratos de trabajo más atractivos animarían a los trabajadores mayores a permanecer en activo más tiempo. Una mayor flexibilidad en el horario, con medidas como la reducción de las horas de trabajo diarias y semanales o la introducción del empleo a tiempo parcial para los trabajadores mayores, podría prolongar su participación en la fuerza laboral¹¹. Es importante que los Estados miembros de la CEPE creen un marco legal necesario para adaptar y mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades de los trabajadores mayores. Para que estos trabajadores, que están en unas condiciones lo suficientemente buenas como para continuar trabajando, lo hagan así, sería conveniente que los Estados miembros de la CEPE eliminen la edad de jubilación obligatoria y la sustituyan por una edad reglamentaria, que tendría el efecto de que las personas se podrían jubilar pero no se las apartaría obligatoriamente del mercado laboral.

¹¹ Véase: Buddelmeyer, H. et al. (2005). “Desarrollos Recientes en el Trabajo a Tiempo parcial en los Países de la UE: Tendencias y Políticas”. IZA Discussion Paper No. 1415. Bonn: IZA.

Estados Unidos: Jubilación gradual en una universidad americana

“La Universidad de Cornell de Nueva York permite que sus profesores titulares reduzcan sus tareas de docencia, de investigación y de administración antes de jubilarse por completo. Generalmente, el programa está disponible para todos los miembros del profesorado al llegar a la edad de 55 años, siempre y cuando hayan sido titulares durante al menos diez años. Hasta 1998 la edad establecida era de 60 años. El servicio debe ser de, al menos, media jornada durante un trimestre, pero no puede ser superior a media jornada durante todo el año académico. La universidad sigue proporcionando las prestaciones sanitarias y dentales. Si el profesor sólo está contratado durante media jornada, la universidad contribuirá a las cuotas de su pensión con el equivalente al salario de una jornada completa, pero si el contrato es por menos de media jornada, la contribución de la universidad será del 20% de la base actual del sueldo de jubilación gradual. Los profesores pueden elegir recibir prestaciones de jubilación durante su jubilación gradual. Otros beneficios, como el seguro de vida, se ajustarán de acuerdo con el estatus actual del contrato vigente de los profesores.¹²”

Fuente: Cornell University Phased Retirement Program for Endowed Faculty [Programa de Retiro Gradual del Profesorado de la Universidad de Cornell].
http://hr.cornell.edu/benefits/retirement/phased_end.html (consultada el 22 de abril de 2010)

Malta: Derechos de pensión para las personas mayores de la edad de jubilación con trabajos remunerados

Este plan lo anunció el Primer Ministro, Laurence Gonzi, en su Discurso de los Presupuestos de 2008 y se puso en marcha el 1 de enero de 2008. En la sección se dice: “Las personas en edad de jubilación con ocupaciones remuneradas pueden ganar una cantidad superior al salario mínimo sin perder el derecho a su pensión”.

Desde enero de 2008, las personas con pleno empleo en edad de jubilación pueden cobrar su pensión y continuar trabajando. Pueden cobrar su salario y su pensión completa.

Esto es aplicable a las personas trabajando a tiempo completo en los sectores público y privado, y también a las que trabajan por su cuenta; recibirán su pensión completa y los bonos que les correspondan. Los trabajadores por cuenta ajena recibirán los bonos de sus empresas y los trabajadores por cuenta propia los recibirán de la seguridad social.

Hasta la edad de 65 años todos ellos seguirán pagando la cuota a la seguridad social de su salario.

Hasta la fecha se han beneficiado de este plan aproximadamente 7.000 personas.

Fuente: Mr. Joseph Camilleri, Director General, Servicios de Seguridad Social, Gobierno de Malta.

La importancia de la educación y la formación para mantener la competitividad y promover el empleo entre los trabajadores mayores

El grupo de edad de los mayores de 55 años debería recibir más apoyo, mediante la educación y la formación, para mejorar sus oportunidades en el mercado laboral¹³. Es muy importante que los empresarios apoyen activamente la formación y el reciclaje profesional. Conjuntamente con los sindicatos pueden jugar un papel preponderante en el fomento de la formación continua y en el desarrollo de puestos de trabajo amigables con los trabajadores mayores que favorezcan el aprendizaje.¹⁴

Por encima de todo, la innovación tecnológica crea ventajas competitivas. Actualmente, muchas profesiones dependen de la tecnología informática, y conocer estas tecnologías es clave para el éxito profesional. En consecuencia, el contenido del aprendizaje debe centrarse en el acceso a las nuevas tecnologías, incluyendo los ordenadores e Internet. Además, es importante mejorar los conocimientos de idiomas en este mundo globalizado.

¹² Chen, Y. and Scott J.C. (2004) La Jubilación Gradual: una Opción Adicional en el Trabajo y la Jubilación. North America Actuarial Journal, Vol. 7, No. 3. http://www.soa.org/library/journals/north-american-actuarial-journal/2003/july/naaj307_5.pdf (consultada el 22 de abril de 2010)

¹³ Véase: United Nations Economic Commission for Europe (2010). Aprendizaje a lo largo de la vida. Informe No. 5 de Políticas sobre el Envejecimiento de la CEPE. Ginebra: UNECE, p.5.

¹⁴ Véase: Tikkanen, T. and Nyhan, B. (2006). Promoción del Aprendizaje a lo largo de la Vida entre los Trabajadores Mayores. Panorama Internacional. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), p.4.

El aprendizaje, la educación y la formación han sido identificados como precondiciones importantes para continuar trabajando más tiempo, y también lo son para promover el envejecimiento activo. Las personas mayores que han asumido la necesidad de formarse están en mejores condiciones para retener sus puestos de trabajo que aquellos de sus compañeros que no lo han hecho. La formación aparece como una ayuda útil para mantener el puesto de trabajo.

Polonia: Solidaridad entre las generaciones: el incremento de la actividad ocupacional de las personas mayores de 50 años

En el contexto del “Programa 45/50” del gobierno, el Ministerio Polaco de Trabajo y Políticas Sociales decidió asignar 90 millones de zlotys polacos (PLN) a la puesta en marcha de proyectos que incrementaran la actividad ocupacional de las personas con restricciones a la movilidad en el mercado laboral (wiek niemobilny [inmovilidad a causa de la edad]), relacionadas con la edad.

Los proyectos se seleccionaron para formar parte del programa como planes individuales de acción, con los siguientes objetivos:

- La formación de carácter profesional y general, incluyendo la formación para mejorar las habilidades de búsqueda de empleo
- La formación combinada con programas de preparación ocupacional en el propio puesto de trabajo
- La formación combinada con subvenciones para iniciar una actividad empresarial o establecer una cooperativa social
- La formación combinada con la creación de un nuevo puesto de trabajo en la propia compañía del empleador
- La concesión de préstamos para financiar el coste de la formación para preparar a las personas para los puestos de trabajo remunerados que requieran cualificaciones específicas.

Fuente: Ministerio Polaco de Trabajo y Políticas Sociales.

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1164> (consultada el 4 de mayo de 2010)

Finlandia: Programa Nacional Finlandés para Trabajadores Mayores

Uno de los programas de políticas más integrado para promocionar la empleabilidad de los trabajadores mayores es el “Programa Nacional Finlandés para Trabajadores Mayores” (FNPAW), que se aplicó desde el 1998 hasta el 2002.

El objetivo del programa era promocionar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 45 años y reducir su exclusión y su jubilación prematura. Su lema, “la experiencia es un capital nacional”, destacaba a los trabajadores mayores como un verdadero recurso. El FNPAW acentuaba la importancia del desarrollo de las capacidades de los trabajadores mayores; dirigido a los estudiantes adultos, consistía en programas de información tecnológica, estudios a distancia y universidades abiertas, y también apoyo económico para los trabajadores mayores que continuaran en actividades educacionales. Además, organizaba proyectos piloto regionales de formación que abarcaban, por ejemplo, la necesidad de actualizar las destrezas en las tecnologías de la información, que avanzan tan rápidamente, y también la búsqueda de métodos innovadores de capacitación para los trabajadores mayores. También promovía medidas específicas para prevenir el arrinconamiento y la discriminación de estos trabajadores.

En el otoño del 2006, la Fundación German Bartelsmann otorgó su premio anual al programa FNPAW por sus impresionantes resultados: el índice de empleo de los trabajadores finlandeses entre los 55 y los 59 años de edad es un 10% más alto que el promedio europeo, y la jubilación empieza actualmente 1,2 años más tarde que hace 10 años.

Fuente: Korpela, S. (2008). Programas Nacionales para apoyar a los trabajadores mayores.

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

Ministry of Labour and Institute of Occupational Health (1999). Trabajadores que envejecen y los Cambios en la Vida Laboral. Helsinki.

Promoción de la igualdad de género

La promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de la vida es esencial para mejorar su seguridad económica y su empleabilidad en la vejez. Las mujeres, frecuentemente, se han tenido que enfrentar a lo largo de la vida a la doble carga de combinar el trabajo con las responsabilidades de la maternidad, o han tenido que interrumpir su vida profesional debido a sus responsabilidades familiares. Estos patrones de vida requieren una atención particular de los diseñadores de políticas. En este sentido, es necesario desarrollar estructuras flexibles de cuidados formales para los dependientes con necesidad de cuidados de larga duración¹⁵, así como de guarderías en caso necesario, porque las mujeres mayores suelen ser las responsables de atender a los familiares necesitados de estos cuidados y a los nietos. Otros elementos clave de las políticas de igualdad son la prevención de la discriminación de género y del acoso en el trabajo, la mejora de la participación de los hombres en las tareas y en las responsabilidades familiares, y la evaluación de los sistemas fiscales de acuerdo con una perspectiva de género.¹⁶

La estrategia sueca para la igualdad de género en el mercado laboral

“En julio de 2009, el Gobierno Sueco adoptó una estrategia integral para la igualdad de género en el mercado laboral y en el sector empresarial. Las medidas adoptadas en la estrategia están parcialmente financiadas por 235 millones de coronas suecas del fondo de igualdad de género. La estrategia establece la orientación de las políticas generales y a largo plazo del Gobierno. Se divide en cuatro áreas separadas:

• Combatir la división por género en el mercado laboral y en el sector empresarial: los esfuerzos coordinados del Gobierno en esta área deberían fomentar un mercado laboral más eficaz e igual para ambos géneros, haciendo más fácil para hombres, mujeres, niños y niñas, la elección activa de las opciones educacionales y profesionales sin las restricciones de las ideas estereotipadas sobre el papel de cada género. Las acciones para estimular la igualdad de género, por tanto, deben estar presentes en todo el sistema educativo, desde preescolar hasta la educación superior.

• Promover la igualdad de condiciones en las iniciativas empresariales: los esfuerzos coordinados del Gobierno deberían aspirar a mejorar el potencial de hombres y mujeres como empresarios, por medio de iniciativas que incrementen las oportunidades de abrir y dirigir un negocio. El Gobierno también cree que debe aumentar el número de mujeres en los puestos directivos y en los consejos de administración, tanto en las empresas de propiedad del Estado y las agencias gubernamentales, como en las compañías privadas, para conseguir el incremento del crecimiento y promover el desarrollo de Suecia.

• Participación igualitaria en la vida laboral: hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades y condiciones para llevar a cabo trabajos remunerados en la medida que lo deseen. Por eso los esfuerzos gubernamentales se dirigen a equilibrar la distribución del trabajo remunerado y no remunerado mediante bonos de igualdad de género y créditos fiscales por los trabajos domésticos, por ejemplo.

• Condiciones igualitarias en el trabajo: Los esfuerzos coordinados del Gobierno en esta área se orientan a la creación de mejores y más igualitarias condiciones en el trabajo. Las iniciativas orientadas a combatir la discriminación, la violencia y el acoso en este entorno son, por tanto, de gran importancia para lograr un mercado laboral con igualdad de género”.

Fuente: Agencias del Gobierno de Suecia (2010). Estrategia para la Igualdad de Género en el Mercado laboral. <http://www.sweden.gov.se/sb/d/4096/a/130290> (consultada el 26/04/2010).

¹⁵ Véase: Hacia los Cuidados Comunitarios de larga duración. Informe No. 7 de Políticas sobre el Envejecimiento de la CEPE - Geneva.

¹⁶ Véase: Igualdad de Género, Trabajo y Edad Avanzada]. Informe No. 2 de Políticas sobre el Envejecimiento de la CEPE, p. 6. Un sistema de impuestos con perspectiva de género es un sistema que reconoce los diferentes patrones de vida de mujeres y hombres, tales como las interrupciones de la carrera profesional debido a las responsabilidades de los cuidados.

Conclusiones y recomendaciones

Prevención de la discriminación en el mercado laboral mediante...

Para dar forma a las políticas y prácticas de empleo para todas las edades y animar a las personas a que pospongan la jubilación, se pueden hacer las siguientes sugerencias:

...la creación de entornos amigables para las personas mayores.

Las medidas para adaptar los entornos laborales a las necesidades de todas las edades son importantes para inducir a las personas a permanecer en el mercado laboral. Los Estados miembros de la CEPE pueden contribuir a la creación de entornos amigables para los trabajadores mayores a través de la formación, las regulaciones, compartiendo las buenas prácticas o concediendo subsidios para los equipamientos relacionados con la salud y la seguridad.

...la mejora de la percepción pública de los trabajadores mayores.

Los trabajadores experimentados y fiables constituyen un activo tanto para las empresas como para la sociedad en general. Los Gobiernos podrían estudiar la forma mejor de aumentar el reconocimiento de las competencias y las capacidades de los trabajadores mayores. Las campañas en los medios de comunicación, los premios, la formación u otras formas de eventos informativos podrían estar entre las medidas a adoptar.

...el establecimiento de un marco legal.

Es importante que los Estados miembros de la CEPE den forma legal a la posibilidad de una jubilación flexible y gradual. Además, la prevención de cualquier forma de discriminación por edad en el empleo y en el mercado laboral también necesita contar con la cobertura de la legislación.

Programas de aprendizaje para adultos

Como la sociedad emergente del conocimiento se está convirtiendo cada vez más en una sociedad que envejece, sería deseable que los Estados miembros de la CEPE reflexionaran acerca de cómo se deben afrontar las necesidades de mayor formación profesional para mantener al día las cualificaciones profesionales obtenidas en el pasado. La orientación y las directrices acerca de cómo llevar a cabo las transiciones en el trabajo y en la vida sin sobresaltos pueden ser importantes aspectos a considerar.¹⁷

Políticas de empleo con perspectiva de género

Sería conveniente que los Estados miembros de la CEPE complementaran las políticas de género en el trabajo con una infraestructura flexible de planes para las tareas de cuidados, la prevención de la discriminación de género y del acoso en el trabajo, las medidas para incrementar la participación de los hombres en las responsabilidades familiares, y la evaluación de los sistemas fiscales de acuerdo a criterios de género.

¹⁷ Véase: Tikkanen, T. et Nyhan, B.. Promoción del Aprendizaje a lo largo de la Vida entre los Trabajadores Mayores. Panorama Internacional. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), p.4.

Bibliografía

- Buddelmeyer, H. et al. (2005). "Recent Developments in Part-time Work in EU Countries: Trends and Policy", IZA Discussion Paper No. 1415. Bonn: IZA.
- Chen, Y. and Scott, J.C. (2004). "Gradual Retirement: An Additional Option in Work and Retirement". North American Actuarial Journal, Vol. 7, No. 3.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). A Guide to Good Practice in Age Management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf> (accessed 27 April 2010).
- Lahey, J.N. (2005). "Do Older Workers Face Discrimination?", Issue in Brief 33 (7). Boston: Center for Retirement Research at Boston College.
- Liefbroer, A.C. (2009). "European's opinions on the timing of retirement". Multilinks Project, European Policy brief No. 2.
http://www.multilinks-project.eu/uploads/papers/0000/0024/Second_Policy_Brief_MULTILINKS.pdf
- Monitoring RIS (2001). Labour Market and Labour Market Participation. Country Profiles.
<http://www.monitoringris.org/index.php?id=87> (accessed 22 April 2010)
- Organization for Economic Co-operation and Development (2006). Live Longer, Work Longer. Paris: OECD.
- Tikkanen, T. and Nyhan, B. (2006). Promoting Lifelong Learning for Older Workers. An International Overview. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
- United Nations (2007). World Economic and Social Survey 2007. Development in an Aging World. New York: United Nations.
- United Nations Economic Commission for Europe (2009). Gender Equality, Work and Old age. Policy Brief on Ageing No. 2. Geneva: UNECE.
http://www.unece.org/pau/_docs/age/2009/Policy_briefs/2-PolicyBrief_GenderEquality_Eng.pdf
- United Nations Economic Commission for Europe (2010). Lifelong Learning. Policy Brief on Ageing No. 5. Geneva: UNECE.
http://www.unece.org/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/5-Policybrief_Lifelong_learning_Eng.pdf
- United Nations Economic Commission for Europe (2010). Towards community long-term care. Policy Brief on Ageing No. 7. Geneva: UNECE
http://www.unece.org/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/7-Policy-brief_Long-term_care.pdf
- Vodopivec, M. and Dolenc, P. (2008). "Live Longer, Work Longer: Making It Happen in the Labor Market", SP Discussion Paper No. 0803. Washington D.C.: World Bank.
<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0803.pdf>
- Walker A. (2001). "Intergenerational solidarity. The foundation of a society for all ages", paper presented at the Expert Group Meeting on Population Ageing and Development: Social, Health and Gender Issues with a Focus on the Poor in Old Age, Valletta, Malta, 29-31 October 2001.

Cuadro resumen: Políticas de empleo pensadas para las personas mayores

Áreas principales	Áreas de implementación	Elementos clave
Reducción de la discriminación en el mercado laboral	Entornos de trabajo amigables con las personas mayores	Promover la buena salud
		Mejorar las relaciones intergeneracionales
	Incremento de la concienciación	Promover imágenes positivas sobre el envejecimiento
		Afrontar la discriminación por edad
		Promover el empleo de los mayores
	Acuerdos flexibles de trabajo	Promover la jubilación gradual
		Promover medidas de reducción de las horas diarias o semanales de trabajo
		Garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal
		Promover el trabajo a tiempo parcial
	Habilitar a los mayores para participar en el mercado laboral	Aprendizaje a lo largo de toda la vida
Animar al aprendizaje a lo largo de toda la vida		
Orientación al acceso a las nuevas tecnologías (informática e internet), y a la mejora de los conocimientos de idiomas		
Coordinar las necesidades de formación con el nivel educativo de los trabajadores mayores		
Preservar las capacidades y la experiencia de los trabajadores mayores		
Proporcionar formación profesional para la búsqueda de trabajo		
Igualdad de género		Desarrollo de infraestructuras de cuidados formales y a domicilio para los familiares necesitados
		Prevenir la discriminación de género y el acoso en el trabajo
		Involucrar a los hombres en las tareas del hogar