



Grundtvig Multilateral Project
518722-LLP- 1-2011-1 PL-GRUNDTVIG-GMP
2011-2013

INFORMES NACIONALES DE SITUACIÓN



Con el apoyo del Programa Life Long Learning de la Unión Europea

(Este proyecto ha sido co-financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista del autor, la Comisión Europea no puede ser responsable de la utilización que se haga de la información aquí contenida)

1. INTRODUCCIÓN	5
2. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA.....	6
ESPAÑA.....	6
PAÍSES BAJOS.....	6
REINO UNIDO	6
GRECIA.....	7
3. MERCADO LABORAL	7
3.1 Mercado laboral en general	7
ESPAÑA.....	7
PAÍSES BAJOS.....	8
REINO UNIDO	8
GRECIA.....	9
3.2 El mercado laboral para los mayores de 45 años.....	11
3.2.1 Empleo y desempleo	11
ESPAÑA.....	11
PAÍSES BAJOS.....	13
REINO UNIDO	14
GRECIA.....	16
3.2.2 Participación en programas de educación y formación.....	19
ESPAÑA.....	19
PAÍSES BAJOS.....	20
REINO UNIDO	20
GRECIA.....	21

3.2.3 Acceso al mercado laboral y existencia de barreras específicas para los mayores de 45.....	23
ESPAÑA.....	23
PAÍSES BAJOS.....	24
REINO UNIDO	25
GRECIA.....	27
3.2.4 Políticas y legislación	28
ESPAÑA.....	28
PAÍSES BAJOS.....	29
REINO UNIDO	30
GRECIA.....	30
3.2.5 Previsiones acerca de cambios en el acceso al mercado laboral.....	31
ESPAÑA.....	31
PAÍSES BAJOS.....	31
REINO UNIDO	32
GRECIA.....	33
3.2.6 Comentarios e impresiones facilitada por agentes interesados.....	33
ESPAÑA.....	33
PAÍSES BAJOS.....	34
REINO UNIDO	34
GRECIA.....	36
3.2.7 Conclusiones y necesidades específicas.....	37
ESPAÑA.....	37
PAÍSES BAJOS.....	38
REINO UNIDO	40

	GRECIA.....	42
4.	OTROS ASUNTOS	43
	ESPAÑA.....	43
	PAÍSES BAJOS.....	44
	REINO UNIDO	46
	GRECIA.....	46

1. INTRODUCCIÓN

La ampliación de la vida laboral está considerada como un elemento clave a la hora de mitigar los riesgos que produce una población tan envejecida como la europea. Por este motivo, en muchos países de la OCDE se están llevando a cabo múltiples iniciativas que buscan retrasar la edad de jubilación y apoyar la participación de los trabajadores mayores en la fuerza de trabajo. A nivel gubernamental, algunas de estas iniciativas son: reformar el sistema de pensiones para limitar la posibilidad de jubilaciones anticipadas, legislar para evitar la discriminación por edad y elaborar campañas públicas para evitar los estereotipos negativos en el lugar de trabajo. A nivel de la organización empresarial, los empleadores deben, con urgencia, desarrollar políticas cuyo objetivo sea el aumento de la empleabilidad de los trabajadores mayores a través, por ejemplo, de programas de aprendizaje permanente. Sin embargo, es conveniente señalar que sin el apoyo de los empresarios, las medidas gubernamentales en relación con la extensión de la vida laboral podrán no ser exitosas. Por lo tanto, a pesar de que hay que desarrollar políticas en dos niveles diferentes, deben estar orientadas a la consecución de un objetivo común que las haga exitosas y eficaces.

A lo largo de la última década, el aprendizaje permanente ha ocupado un lugar central dentro de la agenda europea de educación y el aprendizaje. La formación de adultos es un componente importante dentro de ese aprendizaje permanente y está ligada con un incremento en el bienestar y una mejora de la calidad de vida de los trabajadores mayores. Los beneficios, tanto públicos como privados, de la educación para adultos incluyen el aumento de la empleabilidad y la mejora en la calidad del empleo. Se trata de una materia tan importante que los Estados miembros se han fijado unos objetivos. Para el año 2010, al menos el 12,5% de los adultos deberían haber participado en algún programa de aprendizaje permanente. Esa cuota se ha incrementado hasta el 15% para el año 2020.

La Comisión Europea, especialmente la Dirección General de Educación y Cultura, es consciente del reto al que se enfrenta toda la Unión Europea y ha desarrollado el Programa de Aprendizaje Permanente. Su objetivo principal es facilitar a toda la población, independientemente de su edad, la participación en experiencias de formación estimulantes así como ayudar al desarrollo del sector de la educación y la formación en toda Europa. Dentro de este programa se encuentra el programa sectorial Grundtvig cuyos objetivos se centran en responder al reto educativo que supone tener una población envejecida y en ayudar a los adultos a que mejoren sus conocimientos y capacidades.

Los proyectos multilaterales Grundtvig los realizan instituciones y organizaciones de diferentes países participantes que colaboran entre sí, aunando sus conocimientos y experiencias, para alcanzar unos resultados concretos e innovadores con un valor europeo indiscutible. Dentro de los proyectos multilaterales que buscan mejorar los sistemas de educación permanente para adultos se encuadra el Proyecto 3C.

El Proyecto 3C, preocupado por la generación de ingresos de los mayores de 45 años, busca facilitarles su permanencia o su entrada en el mercado laboral. El grupo de trabajadores

mayores de 45 años es muy amplio y diverso, con diferentes necesidades y potenciales oportunidades, barreras y retos.

El objetivo que se persigue es elaborar una guía que ofrezca el conocimiento apropiado acerca de las nuevas formas de empleo como son la empresa social, la cooperativa, las consultorías, el comercio justo u otras formas de participación social tales como el voluntariado y la ciudadanía activa. Junto con estas nuevas formas de empleo, los trabajadores mayores deben enfrentarse a retos financieros. Por un lado, ha crecido en los últimos años la incertidumbre acerca de la sostenibilidad del sistema de pensiones y, por otro lado, es probable que los ahorros sean insuficientes.

Por lo tanto, el Proyecto 3C pretende servir de guía a los trabajadores mayores para que sean capaces de aprovecharse de las nuevas oportunidades que ofrece el mercado laboral y que les permitiría mejorar su situación financiera.

Este documento recoge un resumen de la situación del mercado laboral en cada uno de los países participantes en el Proyecto 3C. La primera parte supone una compilación de datos demográficos. En segundo lugar, se analiza el mercado laboral, prestando especial atención a la situación de los mayores de 45 años. Por último, el documento explica diferentes cuestiones en función de la información que han facilitado los Estados participantes en sus respectivos informes nacionales.

2. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

ESPAÑA

En enero de 2012, la población total en España era de 41.212.990 habitantes. Según los datos del Registro Municipal, el 49,3% de la población total eran mujeres y el 50,7% eran hombres. Por edad, el 15,8% de la población tiene 16 años, el 41,1% tiene entre 16 y 44 años y el 43,1% tiene 45 o más. Esta última cifra se ha ido incrementado conforme ha aumentado la esperanza de vida: 78,9 años para los hombres y 84,8 las mujeres.

PAÍSES BAJOS

Actualmente, 16.656.000 personas viven en los Países Bajos. El 49,5% de la población eran hombres y el 50,5% mujeres. Por edades, el 23,5% de la población es menor de 20 años, el 32,8% tiene entre 21 y 45 años, y el 43,7% es mayor de 45 años. La esperanza de vida se ha incrementado y está en valores de 78,5 años para los hombres y 82,8 para las mujeres.

REINO UNIDO

Según la Oficina Nacional de Estadísticas, la población total asciende a 63.300.000 habitantes. De los cuales, el 47,7% son hombres y el 52,3% mujeres. Por edad y de acuerdo a los datos de Eurostat, el 23,6% de la población total es más joven de 20 años, el 34,2% tiene entre 20 y 44 años, y el 42,2% es mayor de 45 años. En relación con la esperanza de vida, ésta es de 78,1 años para los hombres y de 82,1 para las mujeres.

GRECIA

Según el Informe Nacional remitido por Grecia, la población total del país asciende a 10.787.690 habitantes, de los cuales el 46,5% son hombres y el 50,5% mujeres. La estructura de la población por edades en el año 2011 fue la siguiente: 14,2% de la población se situaba en edades comprendidas entre 0 y 14 años, el 66,2% estaba entre 15 y 64 años y la población mayor de 65 años representaba el 19,6%. La esperanza de vida en Grecia ha sido tradicionalmente alta, alcanzando en 2011 los 77,36 años para los hombres y los 82,65 años para las mujeres.

3. MERCADO LABORAL

3.1 Mercado laboral en general

ESPAÑA

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA), la población activa total ascendió a 28.081.200 en el cuarto trimestre de 2011. Comparado con el mismo período de 2010, la población activa ha disminuido en 23.600 trabajadores. Del total de población activa, 17.807.500 están empleados mientras que 5.273.600 son desempleados. Por lo tanto, la tasa de desempleo española se sitúa en el 22,8%.

El aumento del desempleo afectó en mayor medida a los hombres que a las mujeres (166.100 desempleados más frente a un incremento de 129.200 desempleadas). De hecho, la tasa de desempleo masculina se incrementó en 1,42 puntos, alcanzando el 22,46% mientras que la femenina se multiplicó por 1,22 puntos hasta llegar al 23,32%. Analizando las tasas por grupos de edad, tanto la femenina como la masculina son mayores en los grupos más jóvenes tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Tasas de desempleo por edad y sexo (2011)		
	Hombres	Mujeres
16-19	63.3%	69.5%
20-24	46.5%	42.2%
25-54	20.8%	22.2%
>55	15.9%	15%
Fuente: "Informe Nacional sobre el estado del mercado laboral en España"		

Por sectores, el 4,5% de los trabajadores fueron ocupados por la agricultura, el 14,2% por la industria, el 7,2% por la construcción y el grupo más mayoritario se concentraba en los servicios, el 74,1% de los trabajadores estaban empleados en el sector terciario. En todos los sectores, excepto en la agricultura se destruyó empleo. El sector más afectado fue la construcción (-18,8%), seguido por la industria (-3,7%) y los servicios (-1,6%). Esta tendencia negativa aceleró el descenso en el número de personas empleadas.

PAÍSES BAJOS

La población activa¹ de los Países Bajos, que incluye a dos tercios de la población total, asciende a 11.000.000 de personas. De esa población activa, 7.400.000 personas están trabajando 12 o más horas a la semana, 32.000 personas quieren trabajar más de 12 horas pero no tienen trabajo y 2.700.000 personas no quieren incorporarse al mercado laboral.

De acuerdo con los datos ofrecidos por la Oficina de Estadísticas de los Países Bajos (CBS Statistics Netherlands) y siguiendo la definición internacional, la población activa en 2011 era de 8.757.000 personas. 8.369.000 estaban trabajando mientras que 389.000 permanecieron desempleadas. Por lo tanto, según la definición internacional, la tasa de desempleo holandés en 2011 fue del 4,4%. El desempleo en función de la edad se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 2. Tasas de desempleo por edad y sexo (2011)			
	Total	Hombre	Mujeres
15-24	9,8%	9,5%	10,2%
25-44	4,9%	5,1%	4,6%
45-65	4,7%	4,2%	5,4%
Fuente: CBS Statistics Netherlands			

Por sectores la población empleada se distribuyó de la siguiente manera: 2,5% empleados en la agricultura, el 16% en la industria y el 81,6% en el sector servicios. El empleo en el sector servicios creció en un 0,9% respecto al año 2010, mientras que el empleo en la agricultura y en la industria descendió, 6,5% y 1,4% respectivamente.

REINO UNIDO

Según la Oficina de Estadísticas Oficiales del Reino Unido, la tasa de empleo para las personas mayores de 16 años fue en 2011 del 70,3% lo que supone 29.800.000 personas empleadas. Del total de población económicamente activa, el grupo más numeroso es el de los trabajadores entre 35 y 49 años, seguido por el grupo de personas entre 50 y 64 y el de 25 y 34 años. En estos tres grupos, la proporción de hombres es un poco superior a la de mujeres (alrededor del 15%).

Las personas que, estando dispuestas a trabajar, no tienen trabajo son 2.570.000 lo que representa el 8,1% de la población económicamente activa (LFS, 2011). La siguiente tabla muestra la tasa de desempleo por grupos de edad.

¹ Conviene aclarar que la definición holandesa para la fuerza de trabajo no es la misma que la utilizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, por lo tanto, se pueden dar diferentes resultados en función de la metodología utilizada. De acuerdo con la definición holandesa, sólo las personas que están dispuestas a trabajar, al menos, 12 horas a la semana, son tenidas en cuenta para el cálculo. Por otro lado, la definición de la OIT tienen en cuenta a todas las personas mayores de 16 años que pueden trabajar.

Tabla 3.1 Tasa de desempleo por grupos de edad (2011)

Grupo de edad	Tasa de desempleo (%)
15-24	21,1
25-49	6,4
50-64	4,7

Fuente: Eurostat

A pesar de la recesión económica, las estadísticas no muestran que el grupo de población de mayores de 50 años haya sufrido un aumento en el desempleo. Sin embargo, este análisis no refleja toda la realidad: los trabajadores mayores deben hacer frente y superar barreras específicas². No sólo les es más difícil encontrar un empleo sino que, además, tienen dificultades para permanecer en él.

La siguiente tabla muestra el desempleo de larga duración:

Tabla 3.2 Tasas de desempleo de larga duración por edad y sexo (2011)

Grupo de edad	Hombres (%)	Mujeres (%)
20-24	3,7	3,5
25-29	4,8	4,5
30-34	6,3	6,2
35-39	8,4	8,0
40-44	10,3	9,4
45-49	12,8	11,0
50-54	14,7	12,5
55-59	15,2	14,0
60-64	15	14,5
65-69	13,6	14,1
+70	15,2	16,8

Fuente: LFS, 2011

Tal y como se puede observar en la tabla anterior, la tasa de desempleo de larga duración aumenta con la edad. El incremento se produce de manera significativa, tanto para hombres como para mujeres, a partir de los 50 años.

El empleo por sectores se distribuye de la siguiente manera: el 1,3% de la población empleada trabaja en la agricultura, el 15,8% en la industria y el 82,9% en los servicios. El sector servicios es el único que ha registrado un crecimiento positivo del empleo, aumento del 1,2% frente a la disminución en la agricultura (10,9) y en la industria (1,7).

GRECIA

El Instituto de Trabajo de Grecia (GSEE/INE) facilita los datos sobre el mercado de trabajo en su informe anual. En el primer trimestre de 2011, la fuerza de trabajo estaba formada por 4.987.031 personas, de las cuales 4.194.430 estaban empleadas y 792.601 desempleadas.

² Este tema será explicado con mayor detalle en el epígrafe 2.2.3

Comparando con datos de 2011, el número de personas desempleadas ha aumentado en un 4,2%.

Según datos de Eurostat, la tasa de desempleo alcanzó el 17,7% en 2011 lo que significa un incremento de 1,4 puntos. La tasa griega de desempleo ha venido aumentando desde 2008, cuando estalló la crisis económica y financiera. Se observan diferencias por género: la masculina alcanzó el 15% mientras que la femenina subió hasta el 21,4%.

El comercio al por mayor y al por menor, la hostelería y la restauración, la industria manufacturera y la construcción fueron los sectores más afectados por el incremento del desempleo. El 60% del nuevo desempleo se concentraba en estos sectores (369.100 personas). De esos sectores, el comercio al por mayor y al por menor fue el más afectado pues concentró el 30% del desempleo. Todos los grupos de edad se han visto afectados por la reducción en el empleo. La siguiente tabla muestra el desempleo en función de la edad y del sexo.

Tabla 4. Desempleo por edad 2011 (%)

	Total	Hombres	Mujeres
15-19	56	48,1	67,7
20-24	42,7	36,9	49,5
25-29	29,6	26,1	33,8
30-34	20	16,8	24,2
35-39	15,7	12,4	20
40-44	13,4	10,6	17
45-49	12,8	10,5	15,6
50-64	10,2	10,1	10,3

Fuente: Eurostat

Como muestra la anterior tabla, las tasas de desempleo en Grecia son mayores en los grupos más jóvenes e, incluso aún más elevadas para las mujeres. Lo que es muy preocupante también es que el porcentaje de desempleo de larga duración sobre el desempleo total fue del 49,6% en 2011. Por encima de la media europea que fue de 42,9%.

La distribución de los trabajadores por sectores en 2011 fue la siguiente: el 11,6% trabajó en la agricultura, el 16,4% en la industria y el 72% en el sector servicios. El crecimiento fue negativo en los tres sectores: -7,7% en agricultura, -15,9% en industria y -4,2% en los servicios.

3.2 El mercado laboral para los mayores de 45 años

3.2.1 Empleo y desempleo

ESPAÑA

La siguiente tabla muestra el número de personas empleadas en el año 2011, dividiendo a la población por edad y por sexo.

Tabla 5. Población empleada por edad y sexo (2011)

	Total		Hombres		Mujeres	
	UE	España	UE	España	UE	España
45-49	29.501.600	2.422.800	15.738.700	1.346.400	13.763.000	1.076.400
50-54	26.216.800	2.053.500	13.973.700	1.152.500	12.243.000	901.000
55-59	19.992.100	1.470.900	10.919.300	864.700	9.072.800	606.200
60-64	9.489.000	797.200	5.654.900	468.800	3.834.100	328.400

Fuente: Eurostat

Como refleja la tabla X2, las actividades donde la participación de los trabajadores entre 50 y 64 años es mayor, son: industria manufacturera, comercio al por mayor y al por menor, sector sanitario y sector educativo. Por otro lado, en los sectores de la minería, el suministro de electricidad y en las actividades inmobiliarias su participación es menor.

Tabla 6. Distribución de trabajadores entre 50 y 64 años por actividad económica (2011)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	50-64 años (%)
Agricultura, ganadería y pesca	5,24
Industrias extractoras	0,26
Industria manufacturera	12,61
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.	0,50
Suministro de agua	0,81
Construcción	6,50
Comercio al por mayor y al por menos	14,15
Transporte y almacenamiento	5,13
Hostelería	6,53
Información y comunicaciones	1,21
Actividades financieras y de seguros	2,36
Actividades inmobiliarias	0,71
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,17
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,94
Administración pública y defensa	10,1
Educación	8,10
Actividades sanitarias y de servicios sociales	10,10
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,51
Otros servicios	1,71

Source: Eurostat

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo principal del Proyecto 3C es facilitar a los trabajadores mayores la entrada en el mercado laboral o asegurar su permanencia. Por lo tanto, el aprendizaje permanente es un elemento clave a la hora de conseguir dicho objetivo. Además, los datos muestran que cuanto mayor es el nivel de educación alcanzado, mayor es la tasa de empleo. De hecho, la tasa de empleo para aquellos trabajadores entre 50 y 64 años es de 42,9% cuando el trabajador ha alcanzado los niveles 0-2 (educación primaria y secundaria obligatoria), 61,3% en el caso de niveles 3-4 (educación secundaria superior y grado superior) y aumenta hasta el 73,5% cuando los trabajadores han completado niveles superiores, 5-6 (educación terciaria). (Eurostat, 2011).

Dentro del grupo de trabajadores mayores, el colectivo entre 45 y 49 años es el más afectado por el desempleo. Sin embargo, a pesar de que la tasa es significativa, no es tan elevada como la media española.

Tabla 7. Tasa de desempleo por edad y sexo (cuarto trimestre de 2011)

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
45-49	19,02	17,69	20,62
50-54	17,13	17,16	17,09
55-59	17,57	17,66	17,43
60-64	14,03	15,16	12,40

Fuente: INE

En España, el 55,1% del total de desempleados entre 50 y 64 años son desempleados de larga duración (más de 12 meses en el paro). La evolución de este dato muestra que se trata de un problema histórico del mercado laboral español. En el año 1992, el 49,6% de los desempleados entre 50 y 64 años eran de larga duración. La crisis económica ha empeorado las condiciones del mercado laboral y, especialmente, la situación de los trabajadores mayores. Mientras que en el año 2009, el 38,4% de los desempleados entre 50 y 64 años eran de larga duración, la cifra aumentó hasta el 50,2% en 2010, lo que supuso un incremento de 1,31 puntos. (Eurostat).

Cuando se analiza la tasa de desempleo por edades y en función de los niveles de educación alcanzados, los datos demuestran que las tasas de desempleo son mayores conforme menor nivel educativo hayan alcanzado los trabajadores.

Tabla 8. Tasa de desempleo por edad y nivel de educación alcanzado (2011)

	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
45-49 años	25,3%	16,5%	8,4%
50-64 años	20,7%	13,2%	7,1%

Fuente: Eurostat

PAÍSES BAJOS

Tabla 9. Población empleadas por edad (2011)

	Total		Hombres		Mujeres	
	UE	Países Bajos	UE	Países Bajos	UE	Países Bajos
45-49	29.501.600	1.091.600	15.738.700	588.500	13.763.000	503.100
50-54	26.216.800	955.800	13.973.700	519.900	12.243.000	435.900
55-59	19.992.100	783.000	10.919.300	447.000	9.072.800	336.000
60-64	9.489.000	430.000	5.654.900	265.100	3.834.100	165.600

Fuente: Eurostat

Como se muestra en la siguiente tabla, las actividades donde la participación de los trabajadores entre 50 y 64 años fue más alta fueron: la industria manufacturera y el sector sanitario. Por otro lado, la minería, el suministro de electricidad y el suministro de agua fueron las que menos población de esa edad concentraron.

Tabla 10. Distribución de trabajadores entre 50 y 64 años por actividad económica (2011)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	50-64 years (%)
Agricultura, ganadería y pesca	2.77
Industria extractora	0.00
Industria manufacturera	10.13
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0.47
Suministro de agua	0.47
Construcción	5.17
Comercio al por mayor y al por menor	8.76
Transporte y almacenamiento	5.51
Hostelería	2.13
Información y comunicaciones	2.18
Actividades financieras y de seguros	2.46
Actividades inmobiliarias	0.88
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5.10
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.68
Administración pública y defensa	8.80
Educación	9.25
Actividades sanitarias y de servicios sociales	18.96
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.87
Otros servicios	1.87

Fuente: Eurostat

En los Países Bajos, la tasa de empleo aumenta con la educación. De acuerdo a Eurostat, la tasa de empleo para los trabajadores entre 50 y 64 años es del 51,6% cuando el trabajador haya superados los niveles 0-2, 67,8% para los niveles 3-4 y e 77,8% cuando el trabajador haya

recibido educación correspondiente a los niveles 5-6. Estos datos muestran lo importante que es el fomento de la educación para mantener a los trabajadores mayores en el mercado laboral.

El 54,6% de los desempleados entre 50 y 64 años es desempleo de larga duración. Aunque este porcentaje se haya incrementado desde el año 2008, la situación actual no es tan mala como era la del año 1992 cuando casi el 70% del desempleo entre 50 y 64 años era desempleo de larga duración.

Tabla 11. Tasa de desempleo por edad y nivel de educación alcanzado (2011)

	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
45-49 años	4,7%	3,3%	2,9%
50-64 años	4,4%	4,3%	3,5%

Fuente: Eurostat

Según el informe nacional de los Países Bajos, las características personales del grupo de desempleados mayores son diferentes a las características de la población desempleada en general. Además, aunque la proporción de desempleados es igual entre hombres y mujeres, la tasa es mayor entre los desempleados mayores de 60 años.

El desempleo entre los trabajadores mayores es mucho más elevado que lo que esperaba la Oficina de Estadísticas (CBS). Existe algún desacuerdo sobre la tasa de desempleo debido a las diferentes definiciones y conceptos utilizados por cada uno de los organismos oficiales encargados de publicar estos datos. Por eso, se suele decir que cada cifra muestra una parte de la realidad social. Como mucha gente mayor que ha perdido su empleo no está buscando otro, éstos no son considerados por las estadísticas de la CBS. Sin embargo, si que son incluidos en los cálculos realizados por la UWV, la Oficina Oficial de Empleo.

REINO UNIDO

Tabla 12. Personas empleadas por edad (2011)

	Total		Hombres		Mujeres	
	UE	Reino Unido	UE	Reino Unido	UE	Reino Unido
45-49	29.501.600	3.760.700	15.738.700	1.939.400	13.763.000	1.821.300
50-54	26.216.800	3.254.600	13.973.700	1.663.100	12.243.000	1.591.500
55-59	19.992.100	2.493.400	10.919.300	1.299.800	9.072.800	1.193.600
60-64	9.489.000	1.630.500	5.654.900	982.200	3.834.100	648.300

Fuente: Eurostat

Desde el año 2000, las tasas de empleo entre los trabajadores mayores han aumentado, acortando la diferencia que existía entre las tasas de las personas menores de 50 años. Si en 1992, esa diferencia era del 7,8%, en 2008 descendió al 2,5% (Khan, 2009). La edad media de jubilación ha aumentado hasta los 64,5 años para los hombres y hasta los 62 para las mujeres. Además, en el primer trimestre de 2011 las personas empleadas entre los 50 y 64 años fueron

más que en 1992, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. El aumento de las tasas de empleo para las personas mayores contrasta con la disminución en el peso de los jóvenes dentro de la fuerza laboral. Según McNair, los factores que provocan esta situación son:

- En los últimos años, la empleabilidad de los trabajadores mayores ha aumentado, especialmente en el caso de las mujeres, donde se aprecia un aumento tanto en las cualificaciones como en las habilidades respecto a las generaciones anteriores. (Felstead, 2009).
- El trasvase de trabajadores de la industria pesada al sector servicios ha hecho los trabajos menos físicos.
- Las recesiones y los cambios de ciclo económicos obligan a los empleadores a poner en marcha estrategias para recuperar la senda del crecimiento. Por eso, buscan retener la experiencia y las competencias de los trabajadores. Además, para hacer frente en el corto plazo la recesión y poder superarla, ofrecen jornadas con menos horas que son más atractivas para los trabajadores mayores.

Como se puede observar en la siguiente tabla, las actividades donde la participación de trabajadores mayores de 50 años es mayor, son: la industria manufacturera, comercio al por mayor y al por menor, el sector educativo y el sector sanitario. Por otro lado, en la minería, el suministro de electricidad y en las actividades inmobiliarias su participación es la menor.

Tabla 13. Distribución de trabajadores entre 50 y 64 años por actividad económica (2011)	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	50-64 años (%)
Agricultura, ganadería y pesca	1,58
Industrias extractoras	0,43
Industria manufacturera	10,91
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,69
Suministro de agua	0,80
Construcción	7,44
Comercio al por mayor y al por menor	12,20
Transporte y almacenamiento	5,56
Hostelería	2,85
Información y comunicaciones	2,54
Actividades financieras y de seguros	2,72
Actividades inmobiliarias	1,12
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,30
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,56
Administración pública y defensa	6,82
Educación	16,64
Actividades sanitarias y de servicios sociales	15,62
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,10
Otros servicios	2,44
Fuente: Eurostat	

Como pasaba en España y en los Países Bajos, la tasa de empleo de los trabajadores mayores aumenta con la educación. Para aquellos trabajadores que hayan alcanzado los niveles 0-2, la tasa de empleo es del 49,4%, 70,2% si ha alcanzado niveles 3-4 y la tasa alcanza el 73,5% cuando el trabajador ha llegado a los niveles educativos más altos, 5-6.

En el Reino Unido, el 43,4% de la tasa de desempleo para mayores entre 50 y 64 años son desempleados de larga duración (al menos 12 meses). Aunque esta cifra haya venido aumentando desde 2007, la situación actual no es tal mala como era en 1992 cuando casi el 50% de los desempleados entre 50 y 64 años llevaban más de un año en esa situación (Eurostat, 2011).

Tabla 14. Tasa de desempleo por edad y nivel de educación alcanzado (2011)			
	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
45-49 años	8,6%	5%	3,7%
50-64 años	6,7%	5,1%	3,6%
Fuente: Eurostat			

GRECIA

La tasa de empleo global de los trabajadores entre 55 y 64 años ha aumentado desde el 39% en 2000 hasta el 42,2% en 2009 pero sí que se pueden observar diferencias de género. Los hombres mayores tienen unas tasas de empleo mucho más elevadas que las mujeres mayores (57,7% frente a 27,7% en 2009. Las tasas de empleo femenino son menores debido a las características inherentes a las mujeres mayores, que cuando eran jóvenes participaban en menor medida que las mujeres jóvenes en la actualidad. Por otro lado, el aumento registrado en las tasa de actividad de los trabajadores mayores refleja su logro a la hora de mantenerse más tiempo en el mercado laboral (Karantinos and Manoudi, 2011).

Aunque las tasas de empleo se reducen con la edad, el descenso no es realmente visible hasta los 60 años. Si se analizan los datos desde el comienzo de la crisis hasta el tercer trimestre de 2010, las tasas de empleo de los trabajadores mayores no se han visto particularmente afectadas. Por último y en relación con la tasa de empleo para las trabajadoras mayores, Grecia está a la cola y muy por detrás de la media europea.

Como refleja la siguiente tabla, las actividades donde la participación de los trabajadores entre 50 y 64 años es mayor, son: la agricultura, la industria manufacturera, el comercio al por mayor y al por menor y la educación. Por el contrario, la participación de este sector es la más baja en la minería, el suministro de agua y el suministro de electricidad.

Tabla 15. Distribución de trabajadores entre 50 y 64 años por actividad económica (2011)

ACTIVIDAD ECONÓMICA	50-64 años (%)
Agricultura, ganadería y pesca	19,31
Industrias extractoras	0,33
Industria manufacturera	10,16
Suministro de energía, gas, vapor y aire acondicionado	0,62
Suministro de agua	0,61
Construcción	5,58
Comercio al por mayor y al por menos	14,17
Transporte y almacenamiento	5,57
Hostelería	5,42
Información y comunicaciones	1,23
Actividades financieras y de seguros	2,36
Actividades inmobiliarias	-
Actividades profesionales, técnicas y científicas	4,88
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1,32
Administración pública y defensa	8,78
Educación	7,84
Actividades sanitarias y de servicios sociales	5,90
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,18
Otros servicios	1,88
Source: Eurostat	

Un análisis de la estructura y distribución de los trabajadores mayores por sectores, muestra su distribución entre sectores básicos y otros más avanzados es diferente que en el caso de los jóvenes. La gran mayoría de los trabajadores mayores se concentran la agricultura, la industria manufacturera, la construcción, el transporte y la distribución. Por otro lado, las mujeres están concentradas en la agricultura, el comercio, la industria manufacturera y la hostelería. Estos datos demuestran que los trabajadores mayores, tanto hombres como mujeres, están concentrados en sectores con un nivel de crecimiento lento o, incluso en algunos casos, negativos (Karantinos and Manoudi, 2011).

Otro elemento donde se puede apreciar diferencias entre trabajadores mayores y jóvenes es el nivel de trabajadores autónomos. Como era de esperar, los niveles de autoempleo son mayores en los trabajadores mayores que en los jóvenes. Aunque esta situación puede proteger a los trabajadores mayores de las realidades del mercado laboral, les hace más vulnerables ante los problemas relativos a la baja productividad y la infrautilización de los recursos.

La tasa de empleo griega para los trabajadores entre 50 y 64 años se incrementa con la educación. Para aquellos trabajadores que han alcanzado niveles 0-2, la tasa es de 44,1%, 46,3% en el caso de los niveles 3-4 y de 64% cuando han superado los niveles 5-6.

En Grecia, el 52,4% de los desempleados entre 50 y 64 años son de larga duración. Esta cifra se ha incrementado desde el inicio de la crisis y, de hecho, la situación actual es peor a la vivida

en 1992 cuando el 43,7% de los desempleados mayores eran parados de larga duración (Eurostat, 2011).

Tabla 16. Tasa de desempleo por edad y nivel de educación alcanzado (2011)			
	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
45-49 años	17,1%	14,6%	5,3%
50-64 años	11,9%	12,4%	4,1%
Fuente: Eurostat			

Karantinos (2011) destaca que el gran incremento en el número de trabajadores desempleados de larga duración debe alertar a las autoridades y forzar las reformas en las políticas. Además, el sistema de pensiones griego establece que, tras los primeros doce meses, el desempleado deja de recibir una bonificación. Por lo tanto, el incremento en el desempleo de larga duración aumenta el riesgo de pobreza y exclusión social entre este colectivo. De hecho, a pesar de que entre enero de 2010 y enero de 2011, se registró un aumento en el desempleo el 8,7%, el número de receptores de algún tipo de beneficio social sólo se incrementó, en el mismo período, un 1,89%. La mayoría de los buscadores de empleo son mujeres (57% del total), entre 30 y 54 años (62% del total), con una nivel educativo bajo o intermedio (el 86% del total) y casi en su mayoría de nacionalidad griega (92% del total).

De acuerdo con el Informe Nacional de Grecia, las autoridades públicas se han dado cuenta de las grandes dificultades a las que deben enfrentarse los trabajadores mayores en su búsqueda de empleo y, por este motivo, ha autorizado que reciban beneficios por desempleo aunque no estén buscando activamente empleo. Desde el inicio de la crisis económica, los niveles de empleo han estado sufriendo muchas tensiones y el desempleo ha crecido rápidamente entre los trabajadores mayores, en línea con lo que pasa con el resto de grupos de edad. Recientemente, el gobierno ha puesto en marcha medidas orientadas a la flexibilización del mercado laboral y a la mejora de las condiciones de los llamados grupos marginales (los jóvenes y las mujeres). Estas medidas, que han sido la creación de contratos laborales individuales, la reducción del salario mínimo y el recorte en los pagos, afectarán probablemente al segmento de los trabajadores mayores de manera negativa. De tal manera que los trabajadores mayores están perdiendo los apoyos y los privilegios laborales que recibían hasta ahora. Además, las últimas reformas del sistema de seguridad social también les afecta puesto que dichas reformas pretender aumentar la edad de jubilación, reducir las posibilidades para optar por una jubilación anticipada y recortar las cantidades percibidas en concepto de pensiones y otros beneficios sociales. La justificación de estas reformas radica en el gran déficit soportado por el sistema de pensiones griego.

3.2.2 Participación en programas de educación y formación

ESPAÑA

La cuota española de participación en programas y cursos de formación y educación en 2011 fue más elevada que la media europea. Los trabajadores más jóvenes son los que más participan en este tipo de cursos.

Tabla 18. Participación en cursos de formación y educación (%)												
	25-34			35-44			45-54			55-64		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE27	15,1	14,5	15,6	8,9	8	9,8	7,1	6,2	8	4,3	3,7	4,8
España	17,7	16,6	18,8	10,7	9,9	11,5	8	7,3	8,7	5	3,9	5,9
Fuente: Eurostat												

Tal y como reflejan los datos de la tabla anterior, los trabajadores mayores de 45 años participan en menor medida que los jóvenes. El 8% de los trabajadores entre 45 y 54 años participan en cursos de formación y el porcentaje es aún menor, 5%, cuando los trabajadores tienen entre 55 y 64 años.

Resulta interesante mostrar también los datos relativos al nivel de participación en la educación en función de la condición laboral de la persona. Según Eurostat, los mayores niveles de participación se dan entre los desempleados, algo que parece lógico puesto que quieren seguir formándose mientras buscan un nuevo empleo. Por otro lado, la población inactiva son los que menos participan.

Tabla 19. Participación en educación y formación en función de la condición laboral 2011 (%)				
	Población Activa	Empleados	Desempleados	Población Inactiva
UE27	9.5	9.5	9.1	6.9
España	11.1	10.6	13.2	9.4
Fuente: Eurostat				

Dependiendo de la educación que hayan recibido, el nivel de participación en cursos de formación también cambia. Aquellos trabajadores que ya han recibido un alto nivel de educación, son también los que más participan en la educación permanente. El 19,3% de los que han alcanzado la educación terciaria participan en cursos de formación y, sin embargo, el porcentaje es sólo del 4,6% cuando los trabajadores sólo han recibido educación primaria.

Tabla 20. Participación en educación en función del nivel educativo previo en 2011 (%)			
	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
UE27	3,9	7,6	19,1
España	4,6	11,4	19,3
Fuente: Eurostat			

PAÍSES BAJOS

Tabla 21. Participación en cursos de formación y educación (%)

	25-34			35-44			45-54			55-64		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE27	15,1	14,5	15,6	8,9	8	9,8	7,1	6,2	8	4,3	3,7	4,8
Países Bajos	27,5	28,4	26,6	17,5	17,2	17,5	14,6	14	15,2	8,4	8	8,8

Source: Eurostat

Los trabajadores mayores de 45 años participan en menor medida que los jóvenes en cursos de educación y formación. El 16,6% de los trabajadores entre 45 y 54 años están participando en algún curso y el porcentaje es menor, 8,4%, cuando los trabajadores tienen entre 55 y 65 años.

Tabla 22. Participación en educación y formación en función de la condición laboral 2011 (%)

	Población activa	Empleados	Desempleados	Población inactiva
UE27	9,5	9,5	9,1	6,9
Países Bajos	18,3	18,3	17,3	10,3

Fuente: Eurostat

Según datos de Eurostat, los mayores niveles de participación en cursos de formación son para aquellos que están empleados (18,3%) o desempleados (17,3%). La población activa es la que tiene una cuota menor.

Tabla 23. Participación en educación en función del nivel educativo previo en 2011 (%)

	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
UE27	3,9	7,6	19,1
Países Bajos	10,5	17,3	21,6

Fuente: Eurostat

Los trabajadores que ya han alcanzado un elevado nivel de educación son los que también están más comprometidos con el aprendizaje permanente. El 19,3% de los que tienen educación universitaria (niveles 5-6) participaron en formación mientras que sólo el 4,6% de los que tienen niveles 0-2 lo hicieron.

REINO UNIDO

Table 23. Participación en cursos de formación y educación (%)

	25-34			35-44			45-54			55-64		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE27	15,1	14,5	15,6	8,9	8	9,8	7,1	6,2	8	4,3	3,7	4,8
Reino Unido	20,1	18,9	21,4	17,4	15,1	19,7	15	13	17	9,6	8,2	11,1

Fuente: Eurostat

En el Reino Unido, la tendencia es similar a la de los otros países analizados: cuanto mayor es el trabajador, menos participa en cursos de formación. Sin embargo, los trabajadores del Reino Unido entre 55 y 64 años participan más del doble de la media europea.

Los niveles de participación en cualquier curso de formación disminuyen con la edad. Sin embargo, la tasa de descenso que solía ser continua desde los 20 años disminuye ahora a menor velocidad y principalmente ocurre a partir de los 50 años. Por lo tanto, es importante que el gobierno fomente un mayor número de cursos de formación y educación, especialmente para aquellos trabajadores mayores de 50 años, con el objeto de mantener la empleabilidad en un mercado laboral cada vez más cambiante. Es más probable que los cursos de formación sean ofertados en empresas grandes, en el sector público, en empresas con grandes concentraciones de personal de gestión y en empresas con mayor número de trabajadoras.

Tabla 25. Participación en educación y formación en función de la condición laboral 2011 (%)

	Población Activa	Empleados	Desempleados	Población inactiva
UE27	9,5	9,5	9,1	6,9
Reino Unido	17,3	17,4	14,8	9,8

Fuente: Eurostat

De acuerdo con los datos de Eurostat, los mayores niveles de participación en cursos de formación se producen en el colectivo de empleados, 17,4%. La población inactiva es la que menor participa, 9,8%.

Tabla 26. Participación en educación en función del nivel educativo previo en 2011 (%)

	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
UE27	3,9	7,6	19,1
Reino Unido	7,2	13,4	23,9

Fuente: Eurostat

Los trabajadores que, previamente, ya tenían altos niveles de educación participan en mayor medida en cursos de formación.

GRECIA

Existen dos Ministerios responsables de aspectos relacionados con la educación y la formación. El Ministerio de Educación es el responsable de la educación formal mientras que el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales se centra en los programas de educación no formales.

En la empresa media griega, la importancia de la formación continua y el aprendizaje permanente no son percibidos como activos empresariales sino como costes a evitar. Por ello, la Organización Nacional para el Empleo (OAED) ha asumido el papel de agencia financiadora a través de un fondo constituido para dicho fin. El fondo, conocido como LAEK es mantenido gracias a la aportación de las empresas, que utilizan el 0,45% del sueldo de sus empleados en este fondo.

Un informe reciente sobre la formación y la educación en las empresas revela que no ha habido cambios significativos en los niveles de educación de los empleados. Son aquellos empleados que trabajan en sectores con cambios constantes o aquellos que lo hacen en grandes empresas los que tienen más probabilidades de recibir formación en sus lugares de trabajo. En ambos sectores, el nivel de trabajadores mayores no es muy alto.

La absorción de fondos para la formación y educación no es muy satisfactoria. El Ministerio de Educación señaló a principio de 2012 que Grecia estaba en el último puesto de participación en programas de aprendizaje permanente, y en el vigésimo tercero cuando se trataba de programas de formación ocupacional. A pesar del abrupto incremento de las acciones en la materia durante los últimos años, el mayor objetivo ha sido la obtención de fondos europeos antes que la modernización y renovación del conocimiento, aunque esto último se ha mejorado gradualmente. Una medida decisiva que se ha llevado a cabo en este sentido ha sido la creación del Sistema Nacional para la Conexión de la educación y formación con el empleo. Por otro lado, la falta de un sistema fiable y técnicamente actualizado constituye un verdadero problema.

Tabla 27. Participación en cursos de formación y educación (%)

	25-34			35-44			45-54			55-64		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE27	15,1	14,5	15,6	8,9	8	9,8	7,1	6,2	8	4,3	3,7	4,8
Grecia	6,2	6,5	6	2	1,9	2	1	1,1	1	0,4	0,4	0,4

Fuente: Eurostat

Los trabajadores mayores de 45 años participan en menor medida que los jóvenes. Sólo un 1% de los trabajadores entre 45 y 54 años participan en algún curso de formación y educación y, esta cifra es todavía más preocupante cuando se trata de los trabajadores entre 55 y 65 años, el 0,4%. En Grecia, la participación en programas de formación es inferior a la media europea.

Tabla 28. Participación en educación y formación en función de la condición laboral 2011 (%)

	Población Activa	Empleados	Desempleados	Población Inactiva
UE27	9,5	9,5	9,1	6,9
Grecia	2,1	2	2,7	3,3

Fuente: Eurostat

En Grecia, la participación en formación y educación es mucho menor que la media europea y es la población inactiva la que más participa.

Tabla 29. Participación en educación en función del nivel educativo previo en 2011 (%)

	Niveles 0-2	Niveles 3-4	Niveles 5-6
UE27	3,9	7,6	19,1
Grecia	0,4	2,9	4,7

Fuente: Eurostat

Los trabajadores que ya han alcanzado niveles altos de educación y formación son los que más participan en cursos de formación y educación. El 19,3% de aquellos que han llegado a niveles 5-6 participan en cursos de formación mientras que sólo el 4,6% de los que alcanzaron niveles 0-2 participan.

3.2.3 Acceso al mercado laboral y existencia de barreras específicas para los mayores de 45

ESPAÑA

Acceso al mercado laboral

De acuerdo con los estudios recogidos en el Libro Blanco del Envejecimiento Activo³, tanto las formas de trabajo como las pautas de jubilación están cambiando. La evolución de la fuerza de trabajo durante las últimas décadas muestra un incremento de la misma. Sin embargo, por sexos, la evolución no ha sido igual ya que, mientras la tasa de actividad masculina ha descendido, la femenina se ha incrementado de manera muy significativa.

Debido al descenso de la actividad en los trabajadores de edad cercana a la jubilación, la tasa de actividad entre los trabajadores mayores ha descendido. Existe una diferencia por sexos ya que la tasa femenina continúa creciendo mientras que la masculina se reduce considerablemente (Imsero, 2008).

En cuanto a la edad de jubilación, se observa que en España existe una tendencia a favor de una jubilación anticipada. Por eso, resultaría conveniente analizar si el actual sistema de pensiones puede ser el causante de este fenómeno. De acuerdo a los estudios de Börsch-Supan (2005), algunos de los trabajadores pueden dejar el mercado laboral antes de lo que les gustaría porque se sienten “presionados” por la generosidad del sistema. La crisis económica está modificando esta tendencia y el gobierno español ha promulgado una ley para evitar la jubilación anticipada. Como en la mayoría de los casos la jubilación no se produce por causas relacionadas con la salud sino por la existencia de incentivos a una jubilación anticipada, se está produciendo un fenómeno nunca visto: se está desaprovechando una parte de la fuerza laboral.

Por lo tanto, las Comunidades Autónomas que tengan competencias en materia de empleo, deben considerar a los trabajadores mayores de 45 años como el grupo apropiado para recibir asesoramiento especial y ser objeto de programas de empleo que les permita mejorar su situación.

Barreras específicas para los trabajadores mayores

En el estudio “El trabajo más allá de los 50. Informe sobre la prolongación de la vida activa” presentado por la Confederación española de organizaciones de mayores (CEOMA) se recogen algunas conclusiones sobre la existencia de barreras específicas. Para hacer el estudio, CEOMA

³ Para mayor información ver el epígrafe 3.

ha recopilado información obtenida a través de una encuesta realizada a las principales agencias de empleo y a los expertos sobre cuestiones de empleo y jubilación.

Según la opinión de estas agencias de empleo y de los expertos, las principales conclusiones son:

- Las personas mayores desempleadas encuentran mayores dificultades a la hora de buscar un nuevo empleo.
- La tasa de actividad de los trabajadores mayores de 50 años es baja debido a los elevados niveles de desempleo de larga duración y a la jubilación anticipada.
- Aunque su experiencia es apreciada por los empleadores, existe todavía una imagen negativa de ellos por parte de las empresas y las administraciones.
- Sobre si los trabajadores preferirían recibir una serie de beneficios para jubilarse anticipadamente o si preferirían decidir de manera personal e individual su edad de jubilación, no existe una posición común.
- Tanto las agencias como los expertos están en contra de la jubilación anticipada.

PAÍSES BAJOS

Acceso al mercado laboral

Durante el período entre 2000 y 2011, el grupo de trabajadores entre 55 y 65 años se duplicó (de 7,3 a 14,4%) y se prevé que siga aumentando en el futuro aunque a ritmo más lento. El grupo de trabajadores entre 45 y 55 años también ha aumentado de 22,7% al 26,3%. Por el contrario, el número de trabajadores entre 15 y 55 años ha disminuido desde 2000.

El envejecimiento de la población se refleja en las tasas de empleo y de desempleo. Los trabajadores mayores ocupan menos puestos vacantes aunque es un hecho que el número de vacantes ocupadas por trabajadores mayores está aumentado. La posición en el mercado laboral de las personas mayores que es un poco peor que hace diez años. Mientras más y más gente manifiesta su deseo de estar más tiempo en el mercado laboral, sólo el 34% de los trabajadores entre 60 y 64 años permanece activo. En 2010, el 45% de hombres entre 60 y 64 años continuaban trabajando y sólo el 22% de las mujeres lo hacían.

Barreras específicas para los trabajadores mayores.

La siguiente tabla muestra los obstáculos con los que se encuentran los trabajadores mayores en su proceso de búsqueda de empleo. Para su elaboración, el informe explica que se ha hecho una encuesta a personas mayores (tanto empleadas como desempleadas) para que expresasen cuáles eran las dificultades y barreras que debían superar para poder encontrar trabajo. La más mencionada por todos ellos ha sido la edad.

Tabla 33. Barreras a la hora de buscar trabajo (%)

	45-54 years		Over 55 years	
	Desempleado	Empleado	Desempleado	Empleado
Problemas de salud	33	16	34	25
Problemas mentales	27	15	21	16
Posibilidad de modificar las horas de trabajo	49	36	52	41

REINO UNIDO

Acceso al mercado laboral.

El informe nacional del Reino Unido se remite al artículo de McNair, "Older people and skills in a changing economy" para explicar cómo es el acceso al mercado laboral de los mayores de 45 años.

Tal y como explica el citado documento, el mercado laboral está respondiendo al envejecimiento y al cambio demográfico de la población, aparentemente de manera independiente al ciclo económico. Y es que, a pesar de que a lo largo de la última década la economía ha vivido un largo periodo de crecimiento seguido de una abrupta recesión, la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral ha aumentado. Los trabajadores mayores que están dispuestos a permanecer más tiempo en el mercado laboral son cada vez más y sus razones no son sólo económicas. Además, como los empleadores quieren retener a los trabajadores mayores con más experiencia y mayor productividad, cada vez más trabajadores mayores permanecen en el mercado. Se están volviendo más visibles y modifican la percepción que de ellos tienen el resto de empleados, los empleadores y la sociedad en general (Abrams et al., 2009). Se ha sugerido, además, que el cambio generacional está provocando un cambio en las actitudes en el trabajo aunque la evidencia empírica en este tema es polémica (Parry y Urwin, 2011).

La cercanía de la edad de jubilación define las características de los trabajadores mayores. Durante el último cuarto del siglo XX, las edades de jubilación disminuyeron de manera rápida y continua en todos los países desarrollados. Hasta el año 2000, la jubilación anticipada era un instrumento que, junto con generosos sistemas de pensiones, era utilizado para reestructurar y disminuir la fuerza de trabajo en épocas de recesión. Sin embargo, desde 2000, la tendencia ha cambiado. Los trabajadores mayores empleados crecieron entre 2001 y 2008 en un millón de personas, reduciendo el gap existente entre trabajadores mayores y menores de 50 años desde 7,8% en 1998 hasta 2,5% en 2008 (Khan, 2009).

Normalmente, las personas mayores se muestran positivas frente al trabajo aunque a veces son más optimistas en relación con el trabajo en general que con sus propios trabajos. Esto supone un cambio frente a generaciones anteriores. Encuestas llevadas a cabo desde el 2000 muestra una clara mejoría en el trabajo de aquellos que quieren y pueden trabajar más, especialmente si el trabajo es flexible (McNair et al., 2004b; HSBC, 2005). Existe una aceptación general frente a la extensión de la vida laboral con dos tercios de los trabajadores a los que no les importaría trabajar más (City & Guilds Centre for Skills Development, 2011).

Más información sobre este tema puede encontrarse en los siguientes enlaces tal y como señala el informe nacional:

- Next Steps
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/advice/planning/Pages/default.aspx>
- Advice for redundant
<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/advice/courses/funding/Pages/default.aspx/adviceforyoursituation/dealingwithredundancy/pages/default.aspx>
- Adult learning: Directgov – Education and learning
http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/DG_96
- The UK Commission for Employment and Skills <http://www.ukces.org.uk/publications>

Barreras específicas para los trabajadores mayores

La Red de Edad y Empleo (TAEN⁴), que es una organización que trabaja para promover un mercado laboral que efectivamente cubra las necesidades de los trabajadores mayores, ha llevado a cabo una encuesta para conocer cuáles son las barreras a las que se enfrenta este colectivo. Como TAEN ha recibido numerosos comentarios y quejas sobre las dificultades que deben superar los trabajadores mayores, el objetivo de la encuesta era ofrecer unas estadísticas que se apoyasen en los comentarios y ejemplos aportados por los trabajadores.

Si se miran las tasas de desempleo de los trabajadores mayores, es fácil pensar que su situación no ha cambiado ya que se han mantenido en niveles parecidos. Sin embargo, de acuerdo con sus opiniones, encuentran muy difícil conseguir empleo y, lo que es peor, alguno de ellos tienen que “luchar” para no ser expulsados del mercado laboral.

Los resultados de la encuesta se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 34. Barreras específicas de los trabajadores mayores según TAEN	
Barreras	%
Ser visto como muy mayor por los empleadores	72
Ser visto como muy cualificado y con demasiada experiencia	48
Habilidades no apropiada para el puesto	24
Experiencia no apropiada para el puesto	21
Cualificaciones no apropiadas para el puesto	18
Necesidad de jornada reducida y flexibilidad	10
Algo relacionado con la salud	7
Otros	18
Fuente: Survey of Jobseekers aged 50+ (TAEN, 2009)	

Si se comparan estos resultados con los obtenidos en la encuesta de 2008, el porcentaje de encuestados que han dicho que eran visto como muy mayores o demasiado cualificados ha aumentado en el 2009. El 72% han declarado que los empleadores piensan que son muy mayores frente al 68% que lo dijo en 2008. Los trabajadores que piensan que la sobre cualificación es también una barrera ha aumentado desde el 42% en 2008 hasta el 48% en 2009. La idea de que los trabajadores mayores tienen mucha experiencia o están sobre cualificados les obliga a aceptar salarios más bajos para poder volver al mercado laboral.

GRECIA

A pesar de los intentos para sustituir las políticas pasivas por políticas activas para el desempleo y para modernizar la OAED (Organización Nacional griega del empleo y la mano de obra) a través de servicios de consejo y guía y del aumento de los recursos electrónicos, sigue existiendo una estructura centralizada, con agencias locales que apenas tienen autonomía para elegir las medidas que mejorar encajarían con las necesidades de la población local o para proveer servicios individualizados. El pequeño tamaño de las empresas y la naturaleza personalizada del mercado laboral griego son factores que tienden a limitar la capacidad de los servicios públicos de empleo para trabajar de manera efectiva en todos los niveles y edades de los empleados.

Como Karantinos y Manoudi (2011) exponen en su artículo, los principales métodos utilizados en la búsqueda de empleo según datos de la Encuesta sobre la Población Activa (LFS, 2011) son: métodos indirectos y no oficiales, es decir, contactar con los empleados directamente (85%) o preguntar a amigos o familiares (87%); responder anuncios (25%), acudir a procesos de selección (20%) y acudir a los servicios públicos de empleo (60%). Los métodos no oficiales son los preferidos por los trabajadores mayores.

Barreras específicas para los trabajadores mayores

La principal barrera en el acceso al mercado es la falta de trabajos en muchos sectores, especialmente en aquellos bien remunerados y con el estatus apropiado. Examinando la situación de los trabajadores mayores, las barreras con las que se encuentran son: niveles educativos bajos, escaso acceso a una formación adecuada y las restricciones derivadas de su posible renuncia. Los altos costes laborales (no salariales) y la escasa flexibilidad de los salarios no sólo contribuyen a una baja movilidad del factor trabajo y a bajas cuotas de desempleo entre los trabajadores mayores sino que también provoca que los trabajadores mayores tengan más difícil ser recontratados.

3.2.4 Políticas y legislación

ESPAÑA

A pesar de que España es uno de los países que se enfrentan a una tasa de envejecimiento mayor, también es pionero en el desarrollo de políticas de envejecimiento activo. España pretende fomentar el reclutamiento de trabajadores mayores a través de la creación de figuras contractuales especiales y medidas específicas. Estas herramientas son:

- a) Contrato laboral para aquellos trabajadores mayores de 52 años que reciban algún tipo de beneficio por desempleo. Para poder ser parte del contrato, el desempleado debe ser mayor de 52 años, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y recibir cualquiera de los beneficios regulados en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social o el beneficio recibido por los trabajadores temporales incluidos en el Régimen de Agricultura de la Seguridad Social. Tanto el trabajador como el empleador reciben ayudas y bonificaciones.
- b) Contrato pensado para aquellos que estuviesen registrados como desempleados en la Oficina de Desempleo correspondiente o que hubiesen acordado un contrato de duración determinada con la compañía, para substituir a un trabajo de la misma que haya accedido a la jubilación parcial.
- c) Contrato de sustitución derivado de una jubilación anticipada. El objetivo de este contrato es reclutar trabajadores desempleados para substituir a aquellos que vayan a adelantar su edad de jubilación.
- d) Reducción de las contribuciones a la Seguridad Social para los trabajadores de 60 o más años. Las reducciones serán de aplicación cuando el trabajador sea mayor de 60 años, tenga contrato indefinido y una antigüedad de al menos cinco años en la empresa.
- e) Exenciones fiscales para aquellos trabajadores de 65 o más años en el caso en el que hubieran decidido continuar o volver a realizar su actividad laboral a través de un contrato indefinido y puedan probar, al menos, 35 años de contribuciones a la Seguridad Social.
- f) Reducciones de las contribuciones a la Seguridad Social para los trabajadores de al menos 59 años que hayan firmado un contrato indefinido y hayan trabajado, como mínimo, cuatro años para la empresa.

La legislación que regula dichos contratos y medidas es:

- a) Real Decreto-ley 3/2010, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- b) Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- c) Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- d) Disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- e) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- f) Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- g) Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.
- h) Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

PAÍSES BAJOS

Como se establece en el Informe Nacional de los Países Bajos, las políticas para mejorar la condición de los trabajadores mayores en sus últimos años de vida laboral se enfocan sobre tres estrategias diferentes:

- a) Aumento del potencial de los trabajadores mayores
 - Supresión de aquellas políticas que incentiven las jubilaciones anticipadas y las marchas prematuras
 - Aumento de la edad de pensión. Según Van Dalen et al. (2010), se han realizado sucesivas campañas gubernamentales en las últimas décadas que pretenden aumentar la edad de jubilación conforme aumenta la esperanza de vida de la población
- b) Aumento de la demanda de trabajadores mayores
 - Experiencia
 - Salarios subvencionados
 - Reducción de la prima
 - Trasladar el riesgo a los empleadores
- c) Incentivos para el mercado laboral
 - Consejo y apoyo

- Educación y reciclaje de sus habilidades

Según el informe, la combinación de estas tres estrategias está dando lugar a resultado muy efectivos.

REINO UNIDO

El gobierno de Reino ha introducido a lo largo de los últimos 15 años iniciativas clave para apoyar a las personas que pretendiesen volver al mercado laboral y a aquellos desempleados de larga duración.

a) Gobierno central y local. La siguiente selección de medidas ha sido elaborada por el Departamento de Pensiones y Trabajo:

- Se espera que los programas de trabajo para personas que lleven en situación de desempleo más de un año van a prestar a apoyo a más de 2,4 millones de solicitantes durante los próximos siete años.
- Nuevo pacto para el empleo
- Asociaciones empresariales que fomenten el autoempleo
- Complemento económico para los buscadores de empleo

Además, el Departamento de Innovación Empresarial está desarrollando un nuevo servicio para orientar las carreras profesionales de los nuevos adultos.

b) Sector de la caridad.

- Citizens Advice Bureau, CAB (Oficina de Apoyo al Ciudadano) ofrece apoyo gratuito y consejo a toda la población. Ha desarrollado un servicio especial para personas que estén atravesando dificultades financieras y necesiten consejo para reducir su deudas.
- Age UK: ofrece líneas de asistencia gratuitas
- Tax Help for Older people ofrece servicios de apoyo y asistencia en cuestiones fiscales.

GRECIA

La política de empleo básica está orientada a un grupo muy heterogéneo, compuesto por personas discapacitadas, desempleados entre 45 y 65 años, ex-drogadictos, etc. Incluye políticas activas como los subsidios al desempleo, incentivos para las start-up y programas de aprendizaje permanente. Algunas de estas medidas se financian con fondos nacionales mientras que otras se hacen a través de fondos europeos.

POLONIA

3.2.5 Previsiones acerca de cambios en el acceso al mercado laboral

ESPAÑA

Se prevé que en las próximas décadas la fuerza de trabajo disminuya. Los grupos centrales de la pirámide de población, entre 20 y 50 años, tendrán menos trabajadores en el año 2050 que ahora. Por otro lado, el número de personas mayores crecerá considerablemente. La ratio de población mayor de 65 años por cada 100 personas de entre 16 y 64 años indica que, actualmente hay 22 personas mayores por cada 100 personas potencialmente activas. Sin embargo, se prevé que en el año 2049 haya 53 por cada 100, es decir, dos personas en edad de trabajar por cada persona mayor.

Tales previsiones han hecho actuar al gobierno que ha promulgado una ley que busca retrasar la edad de jubilación. A través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la edad de jubilación se ha retrasado hasta los 67 años, objetivo que se pretende ir alcanzando progresivamente en un plazo de 15 años. Por este motivo y debido a la tardía entrada en el mercado laboral, se espera la promoción de políticas de jubilación para personas mayores de 45 años.

PAÍSES BAJOS

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Vocacional destaca que el debate abierto en Europa acerca del envejecimiento de la población implica cambios para los trabajadores mayores. Las nuevas políticas deben ser más flexibles, más preventivas y conseguir reactivar a los trabajadores.

Según Van Dalen et al. (2010), los empleadores deben, inevitablemente, enfrentarse a los retos que supone tener una población envejecida. Diseñar políticas que mejoren la empleabilidad y la productividad de los trabajadores mayores es uno de los retos a resolver por los directivos de personal.

El artículo mencionado anteriormente examina cómo los empleadores están adaptando sus políticas para fomentar la productividad y la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral de los Países Bajos. Las políticas genéricas que buscan acomodarse a los trabajadores mayores

Reducir las horas de trabajo de los trabajadores mayores y otro tipo de medidas que buscan acomodarse a la situación de los trabajadores mayores son percibidas como la puesta en práctica de políticas de edad. Sin embargo, la paradoja de estas medidas es que parecen estar limitando las oportunidades de los trabajadores mayores en el mercado laboral (Euwals, De Mooij and Van Vuuren, 2009). Los empleadores son reacios a implantar medidas diseñadas por el gobierno o a través de acuerdos globales con el sector ya éstas reducen la empleabilidad de los trabajadores mayores y aumentan los costes laborales. Muy pocas organizaciones llevan a cabo medidas de personal que tengan como objetivo reducir el gap entre la productividad y el salario. Sólo el 6% de las organizaciones desarrollan acciones que conlleven un descenso de categoría profesional y sólo el 13% tienen programas de formación específicos para los trabajadores mayores. La falta de una verdadera política de edad se vuelve más significativa cuando se trata de los trabajadores de bajo rendimiento: aunque los trabajadores mayores no

alcancen los niveles estándar de rendimiento, no se les aplica ninguna medida correctiva para mejorar su empleabilidad. No se tolera lo mismo para los jóvenes profesionales con formación y, en el caso de que no alcancen el nivel requerido, son despedidos. Por lo tanto, los empleadores que quieran desarrollar políticas de edad las deberán ajustar a las características personales de sus empleados para lograr mejorar su participación en el mercado laboral y promover una empleabilidad sostenible.

REINO UNIDO

Según el artículo de McNair, "Older people and skills in a changing economy", tanto la demanda como la oferta de trabajadores mayores va a seguir aumentando. El autor basa su estudio en el documento "Working Futures 2010-2020", que compila los últimos datos disponibles sobre proyecciones del mercado laboral.

Por lo tanto, de acuerdo a esas últimas proyecciones y estimaciones, para el año 2017 se prevé la existencia de 13,5 millones de puestos de trabajo vacantes y sólo 8 millones de jóvenes habrán concluido su educación en ese periodo. Además, como el tamaño de los grupos que entran el mercado se reducirán en un 25% entre 2004 y 2020 mientras que la edad de jubilación aumentará, habrá escasez de mano de obra, asumiendo que no será cubierta por la inmigración (Office of National Statistics, 2011a).

Las proyecciones anteriores son positivas para las personas mayores en general. Aunque algunos de los problemas laborales podrían ser resueltos con cambios tecnológicos, reestructuración empresarial, deslocalización o reducción de la producción, muchos empleadores, amenazados por falta de personal y de capacidades, buscarán hacer el mercado laboral más atractivo para los grupos marginales, entre los que se encuentran los trabajadores mayores. De hecho, los empleadores suelen preferir a los trabajadores mayores antes que a otros colectivos porque son vistos como el grupo que menos difiere de la fuerza de trabajo convencional además de que su experiencia, conocimiento y fiabilidad es un gran activo (McNair et al., 2007). Sin embargo, es muy probable que, como pasa en la actualidad, los empleadores prefieran ampliar la vida laboral de los actuales empleados en lugar de contratar a nuevos trabajadores mayores. Aquellos que, estando en desempleo, con escasa experiencia y baja cualificación seguirán encontrando dificultades para acceder al mercado laboral.

Es probable que la oferta de trabajadores mayores también se incremente. Las tasas de participación de los trabajadores mayores llevan aumentando una década y en la medida en que los trabajadores mayores se hacen más visibles en el lugar de trabajo, la idea de trabajar más tiempo está más extendida y aceptada. Por lo tanto, en comparación con las generaciones actuales de trabajadores mayores, las futuras estarán más cualificadas y será menos probable que trabajen en sectores manuales lo que reduce la esperanza de vida y la capacidad para trabajar (Marmot, 2010).

Dentro de la estrategia económica del gobierno, una medida clave busca equilibrar la fuerza de trabajo, reduciendo el empleo en el sector público y ampliándolo en el privado. Como la

mayoría de los trabajadores del sector público son mayores, esta medida tendrá un efecto muy perverso sobre ellos.

GRECIA

La situación laboral de los trabajadores mayores ha cambiado rápidamente desde que la crisis económica estalló en 2009. Los niveles de empleo han estado bajo presión y el desempleo entre los trabajadores mayores se ha incrementado rápido, en línea con lo que ha pasado en el resto de la fuerza laboral. Además, el gobierno ha implementado ciertas medidas para flexibilizar el mercado laboral. Algunas de éstas, como los contratos laborales individuales, la disminución del salario mínimo juvenil o reducciones de muchos beneficios sociales, afectarán a los trabajadores mayores de manera negativa. Se dice que, con estas medidas, los trabajadores mayores están perdiendo la situación privilegiada que tenían en el mercado laboral hasta ahora. Junto con las reformas laborales, los trabajadores mayores también se verán afectados por las reformas en el sistema de seguridad social cuyos objetivos son aumentar la edad de jubilación, limitar las opciones para la jubilación anticipada y reducir pensiones y beneficios sociales (Karantinos, 2010).

Según Karantinos (2010), la mayoría de los expertos en Grecia están de acuerdo que, en el medio plazo, las ganancias por aumentar la edad de jubilación representa sólo una pequeña parte del reto fiscal al que se enfrenta la seguridad social griega y que la futura viabilidad del sistema sólo se podrá garantizar y asegurar a través de mayores tasas de empleo. Para que los trabajadores mayores permanezcan más tiempo en el mercado laboral, las medidas que deberían implantarse se tienen que centrar en el mantenimiento de sus capacidades, la promoción de trabajo más flexible, la eliminación de las barreras que impiden una mayor formación a los trabajadores mayores y una mayor asistencia en el proceso de búsqueda de empleo.

3.2.6 Comentarios e impresiones facilitada por agentes interesados

ESPAÑA

Existen en España numerosas asociaciones y organizaciones preocupadas por y centradas en la defensa de los intereses de las personas mayores. Éstas son públicas y privadas y están establecidas a cualquier nivel territorial. Algunas de sus recomendaciones son:

- a) Las políticas de envejecimiento activo se deben encuadrar dentro de una planificación política a largo plazo (Consejo estatal de personas mayores).
- b) Las políticas de envejecimiento activo deben, también, contemplar todo el proceso vital de una persona y ponerse en práctica antes de que se llegue a la edad oficial en la que una persona es considerada mayor (Consejo estatal de personas mayores).
- c) Se deben crear espacios de intercambio cultural para personas de diferentes nacionalidades (Universidad de Valencia)

PAÍSES BAJOS

En los Países Bajos existen numerosos grupos de stakeholders e intermediarios que trabajan en aspectos relacionados con el mercado laboral. Éstos pueden ser divididos en cinco grupos en función de sus objetivos.

- a) Organizaciones de formación como Odyssee, Stavppr, SBI, De Essenburgh o Blooming, juegan un papel importante en la educación en los momentos anteriores a la jubilación, lo que es muy popular en los Países Bajos.
- b) El servicio oficial de empleo (UWV) está forzado a conseguir empleo a aquellos que le perdieron como consecuencia de un ajuste en la plantilla. La delicada situación de los trabajadores mayores es tenida cada vez, más y más, en cuenta y esta organización trata de que vuelvan al mercado.
- c) Agencias de empleo. Estas organizaciones y particularmente aquellas especializadas en dar empleo a los trabajadores mayores, han aumentado mucho en la última década y reclaman un mercado laboral más flexible.
- d) Organizaciones empresariales. Estas organizaciones se muestran muy activas a la hora de promover nuevas políticas pero también se encuentran con dificultades cuando en las empresas los directivos o los responsables de personal no pueden transformar las nuevas políticas en medidas concretas que apoyen a los trabajadores mayores.
- e) Directivos de mando medio, profesionales de recursos humanos y trabajadores sociales. Para ellos, el mayor grupo de apoyo deben ser los trabajadores mayores, facilitando su situación en el mercado.

REINO UNIDO

Para saber si los trabajadores mayores de 45 años tienen necesidades específicas, el informe nacional recoge la información facilitada por los siguientes agentes: Adult Education Providers, Citizens Advice Bureau (CAB), Financial Educators, Gran Parenting Advisor, Life planning/and pre-retirement planning facilitators/tutors, Managing change Consultants, Management Consultant, Organizational Development Consultant, Personal Development Educator, Redundancy Counselling Advisor, Workforce Management Consultant y Workers with the unemployed.

El informe contiene todas las respuestas que han proporcionado dicho agentes y en este documento se seguirá la misma estructura:

¿Cuáles son los asuntos a los que se enfrentan los trabajadores mayores de 45 años?

- La moral de los trabajadores mayores se resentirá en la medida en que permanezcan más tiempo fuera del mercado laboral. Por lo tanto, las medidas de apoyo deberán ser diferentes en función de si es desempleado de larga duración o una persona recién contratada. No hay que olvidar que la motivación disminuye conforme pasa el tiempo en desempleo.

- ¿Dónde se pueden aprovechar las nuevas oportunidades laborales, como las que ofrece la empresa social? Es importante que se señalen las nuevas áreas empresariales con oportunidades y potencial.
- Habilidades requeridas y necesarias.
- ¿Cuál es el potencial real del auto empleo? ¿Puede la economía local absorberlo? Dependerá de los casos concretos.

¿Cuáles son las mejores vías para asistir a los mayores de 45 años tanto en su ámbito laboral como en el personal?

Genéricas:

- Personal Development. Según esta agencia, falta información sobre los siguientes temas:
 - Cómo los trabajadores han superado las dificultades del mercado laboral.
 - Confianza – auto estima, imagen propia – control y gestión de sentimientos.
 - Cómo aprender/enseñar capacidad de resistencia
 - Cómo aprender/enseñar innovación

Los proveedores de información necesitan ofrecer herramientas y consejo apropiado.

- Cursos sobre finanzas. Asistir a los trabajadores para ayudarles a que conozcan en qué posición se encuentran en términos de dinero. Mucha gente no conoce cuál es exactamente su situación hasta que una crisis les hace despertar.
- Motivación
- Kit de herramientas para aquellos que estén atravesando una mala situación. Ejemplo: ya han perdido su empleo.
- Saber qué estrategias utilizan los trabajadores ante las oportunidades que les surgen.
- Cómo permanece la gente en el mercado laboral
- Cómo vuelven al mercado laboral los desempleados
- Cómo llegar al grupo objetivo

Específicas:

- Cursos dirigidos a los mayores de 45 años sobre cómo pueden permanecer en el mercado laboral durante los próximos 20 años. A mediana edad, lo que los trabajadores encuentran más interesante son los cursos financieros.
- Cursos dirigidos a persona que han perdido su empleo y necesitan apoyo para conseguir un nuevo trabajo.

- Asegurarse que el CV permanece actualizado y es adecuado a lo que se requiere.

¿Cómo crees que los servicios que proporciona tu empresa cambiarán en los dos próximos años?

- Los proveedores de servicios deben ser conscientes de las limitaciones de lo que ellos pueden ofrecer
- El trabajo voluntario es visto como un mecanismo para ganar autoestima pero lo que de verdad necesita la gente es un trabajo remunerado.
- No es probable que las agencias puedan ser capaces de pagar los cursos de formación y de reciclaje, sobre todo cuando son agencias localizadas en zonas con altas tasas de desempleo, sus capacidades financieras son limitadas.
- A la hora de tomar decisiones, es importante saber en qué punto de la vida laboral nos encontramos y cuáles son las herramientas con la que contamos.
- Según CAB, las grandes necesidades de sus clientes tienen que ver con las finanzas y la fiscalidad
- Traducir las cartas remitidas por los organismos públicos a un inglés más cotidiano.

¿Cuáles son las grandes oportunidades para los mayores de 45 años en términos de trabajo remunerado?

- Algunas de las tendencias del mercado laboral son: eficiencia energética y las empresas sociales
- La generación del baby boom está envejeciendo: formar a los jóvenes para que cuide a las generaciones mayores
- Desarrollo de nuevas tecnologías
- Trabajo desde casa

Otros elementos relacionados con el Proyecto 3C

- Hay que saber cuál es el grupo objetivo aunque lo ideal es que éste fuese genérico para que fuese al mayor número de clientes

GRECIA

El Comité Social y Económico de Grecia (OKE) puso en marcha un programa llamado Empeiria que intentaba que los stakeholders pudiesen participar de manera más activa en el desarrollo del mercado laboral para las personas mayores. En él, sindicatos, asociaciones de empresarios, universidades e investigadores y órganos gubernamentales trabajaban juntos intentando desarrollar políticas comunes para los trabajadores mayores. Fundado bajo el marco de EQUAL, elaboró un gran número de informes sobre la demanda laboral, el mercado de trabajo,

la formación y otros temas igual de relevantes y, además, se comprometió a continuar el trabajo a partir de la creación del Observatorio de Empleo. Hasta ahora, se ha debatido acerca de la discriminación en el trabajo pero no está claro que los empleadores y los “policy makers”, los sindicatos y las personas mayores estarán lo suficientemente motivados para afrontar cambios substanciales en las prácticas.

Generalmente se piensa que el tema de los trabajadores mayores no está dentro de los temas a tratar, no siendo por tanto una prioridad.

El instituto de formación (KEK), cuya experiencia trabajando para la Agencia nacional de empleo es considerable y que está muy concienciado con los problemas de los trabajadores mayores, informó acerca de la imposibilidad de que un manual sobre proveedores de información no podía ser utilizado ni por el sector público ni por los servicios de asesoramiento. En el primer caso, porque habría que transformarlo a orden ministerial para adoptarlo de manera formal y, en el segundo caso, porque los servicios de asesoramiento no pueden tener servicios exclusivos para personas mayores. Además, el manual es irrelevante para los centros de formación que no se encargan de buscar empleo excepto para puestos en prácticas.

3.2.7 Conclusiones y necesidades específicas

ESPAÑA

Conclusiones

En el informe nacional de España, se exponen las conclusiones a las que se han llegado tras la realización de varios grupos de debate. En primer lugar, hay que dejar claro que el grupo objetivo (mayores de 45 años) es muy heterogéneo. Por lo tanto, habrá que distinguir entre aquellos cuyas necesidades económicas están cubiertas y aquellos que tienen necesidades económicas. Se suele considerar que es a partir de los 55 años cuando una persona es mayor ya que es el momento en el que los problemas para buscar empleo aparecen. Sería necesario armonizar la legislación comunitaria para evitar que se diesen situaciones discriminatorias y asegurar que todos los trabajadores mayores de 45 años accediesen al mercado bajo las mismas condiciones. Por eso, a pesar de que las competencias son nacionales, habría que desarrollar una política común de empleo a nivel comunitario.

Necesidades de las personas mayores

Necesidades generales

- Desarrollo de programas orientados a ofrecer servicios de apoyo y consejo a las personas mayores.
- Facilitar el reciclaje de sus capacidades
- Work on fear of change. of failure and retraining capacity

Necesidades educativas

- En nuevas tecnologías
- En idiomas
- Abrir la Universidad para las personas mayores en mejores condiciones económicas pero sin entrar en competencia con la Universidad de la Experiencia
- Oportunidades en el sector de la empresa social, tanto puestos pagados como actividades voluntarias.
- Los cursos subvencionados de formación se deben centrar en los mayores de 45 años ya que es un colectivo en riesgo de exclusión.

Necesidades de información

- Acerca de la localización de nuevas fuentes de empleo y de cómo deben adaptar su formación a

PAÍSES BAJOS

Conclusiones

La actual situación de los trabajadores mayores es mejor ahora que en el pasado tal y como establece el informe nacional. La cuota de participación de los trabajadores mayores ha aumentado y está en la media de la Unión Europea.

La participación de los mayores continúa incrementándose. Este desarrollo positivo tiene también un efecto negativo puesto que no sólo aumenta el número de trabajadores mayores sino que también lo hace el número de desempleados. Este aumento en el número de desempleados es consecuencia de las menores posibilidades que tienen los trabajadores mayores a la hora de mantenerse o encontrar un nuevo empleo.

Siendo conscientes de los problemas y riesgos que tienen los trabajadores mayores, el gobierno está convencido de la importancia de llegar a acuerdos con los agentes sociales sobre su empleabilidad y la posibilidad de movilidad laboral. Los datos muestran que cuando el trabajador mayor sigue en el desempleo, su posibilidad de volver al mercado laboral es baja.

Necesidades de las personas mayores

Para explicar cuáles son las necesidades de los trabajadores mayores, el informe nacional ha recogido los resultados obtenidos en las encuestas realizadas. Éstas se han llevado a cabo a tres grupos diferentes: 32 trabajadores mayores de 55 años que han vuelto al mercado laboral; 1.350 enfermeras y otros trabajadores del sector y 463 ex participantes en cursos de formación antes de la jubilación.

Los Países Bajos siguen planificando más entrevistas con agentes del UWV y con agencias comerciales de empresas.

Encuentra a 32 trabajadores de más de 55 años que han vuelto al mercado laboral tras un periodo de, al menos, 6 meses fuera.

Sólo unos pocos han encontrado un nuevo empleo. Además, el resultado final no ha sido positivo porque la mayoría ha debido aceptar un trabajo con menor cualificación y menor salario.

El tiempo que los trabajadores han estado fuera del mercado ha tenido un gran impacto en la búsqueda de nuevo empleo. Resulta muy significativo que aquellos que estuvieron fuera

menos de un año, reconocieran estar inmersos en un proceso de búsqueda de empleo más intensivo y haber tenido contacto con los empleadores para pedir volver a su puesto o unas prácticas. Sin embargo, esos que habían permanecido fuera del mercado más de un año, a pesar de buscar de manera activa, habían tenido menos éxito en su proceso de reintegración al mercado laboral.

La actitud de los buscadores de empleo es muy decisiva:

- Necesitan ser perseverantes y hacer más esfuerzos para seguir motivados en la búsqueda de empleo. En este aspecto, “entrenadores” de organismos públicos o privados pueden jugar un papel importante.
- La autoestima y la autoconfianza es necesaria para poder tener alguna oportunidad en el mercado laboral.
- Deben tener claro cuáles son sus competencias y habilidades para poder convencer a los futuros empleadores. Como tampoco lo suelen tener claro, el papel del “entrenador” también podría ser útil en este ámbito.
- Deben contactar con los empleadores

Las personas de este grupo identificaron cinco formas para encontrar empleo: a través de su propia iniciativa, apoyados por un consejero, con la ayuda de una agencia de empleo, ser subvencionados por programas del gobierno local y convirtiéndose en autónomos.

Encuesta a 1.350 enfermeras y otros profesionales del sector.

Si sus empleadores prestasen más atención a su situación (reducir el trabajo pesado y ofrecer horas de trabajo fijas) la mayoría de los encuestados estarían dispuestos a permanecer más tiempo trabajando, incluso a superar la edad de jubilación. Por el contrario, si esas circunstancias específicas no son tenidas en cuenta, muchos de ellos preferirán optar por la jubilación anticipada.

En los Países Bajos, el 14% del personal de enfermería está por encima de los 55 años. El trabajo no es muy atractivo debido al trabajo físico y al horario. Al mismo tiempo, sus compañeros de trabajo quieren que se queden el mayor tiempo posible debido a que su experiencia y sus habilidades les permiten hacer frente al estrés y les consideran personas leales. Desgraciadamente, las oportunidades son limitadas porque no todo el trabajo se puede hacer menos físico y no todos los empleados están dispuestos a aceptar que las enfermeras adopten nuevos roles, más administrativos y como mentores de las generaciones más jóvenes.

Por lo tanto, es imprescindible que tanto empleadores como empleados se reúnan, discutan estas cuestiones y puedan explorar las formas de hacer el trabajo más atractivo y agradable.

Encuesta a 463 ex-participantes en cursos de formación antes de la jubilación.

La mayoría de los hombres han permanecido en la misma compañía a lo largo de su vida laboral. Muchos de ellos han sufrido continuas reorganizaciones y cambios en la gestión durante los últimos años y, como consecuencia, han renunciado a su trabajo. Estos cambios

podían haber facilitado su salida anticipada del mercado pero han afectado a su autoestima y su lealtad a la empresa ha disminuido. Al tener que renunciar, los empleados muestran su descontento y enfado con el departamento de gestión que sólo presta atención a los beneficios y raramente al capital humano. Además, los hombres encuestados reconocen no tener una red social fuerte: buenos compañeros pero pocos amigos.

En relación con las mujeres encuestadas, las amas de casa tradicionales son una excepción. La mayoría trabajan a tiempo parcial: trabajaron antes de casarse, lo dejaron para cuidar a los hijos y volvieron al mercado. Las mujeres sí que tienen su propia red de amistades. Además, participan de manera activa en organizaciones de voluntariado y, frecuentemente, se ocupan del cuidado de familiares mayores.

Sus respuestas sobre sus relaciones muestran que la mayoría de las parejas llevan alrededor de 40 años juntos. Para todos ellos, el número de hijos fue elegido conscientemente. Aunque muchos de ellos fueron criados en un ambiente religioso, pocos se declaran practicantes.

Todos aseguran haber ahorrado a lo largo de su vida y carecen de obligaciones financieras salvo por la educación de sus hijos.

Por último y en relación con su propio desarrollo, todos son conscientes de la importancia de gozar de buena salud. Además, quieren mantenerse en forma, estar actualizados en el uso de la tecnología, viajar alrededor del mundo, descubrir nuevos objetivos y estar políticamente activos.

REINO UNIDO

Como ya se ha comentado, el grupo de trabajadores mayores de 45 años es muy amplio y extenso. Por lo tanto, la mejor manera de conocer sus necesidades es a través de sus propias opiniones. El informe nacional del Reino Unido recoge la información facilitada tras el desarrollo de grupos focales. Las cuestiones principales que han sido identificadas por los encuestados se pueden dividir en las siguientes categorías: bienestar económico, necesidades relacionadas con el trabajo remunerado, otras necesidades laborales, necesidades sociales, necesidades educativas y formativas y otras (incluyendo la empresa social).

Bienestar económico

- Ingresos y seguridad financiera → la mayoría de los individuos encuestados identificaron esto como tener el dinero suficiente para vivir (comprar las cosas que necesitan y tener algo más ahorrado).
- Bienestar financiera y seguridad → en general, la mayoría de los encuestados creen que la seguridad financiera está relacionada con tener el dinero suficiente para una vivienda, comida y para tomar decisiones que les satisfagan. Además, en otro contexto, algunos de ellos han mencionado otros aspectos relacionados con la seguridad financiera, entre los que se incluyen la paz de espíritu y la armonía. Para algunos, un aspecto central del bienestar financiero y de la seguridad debe incluir una gestión efectiva del dinero. Aunque la mayoría de los encuestados sienten tener un

conocimiento correcto de su posición financiera, alrededor del 45% verían con buenos ojos recibir más información.

- Estrategias para generar ingresos → la mayoría de los encuestados son conscientes y conocen las formas comunes para generar ingresos (trabajo remunerado, autoempleo, trueque, pensiones, rentas inmobiliarias, etc.). También mencionaron otras alternativas.

Necesidades relacionadas con el trabajo remunerado

La existencia de ingresos.

Otras necesidades relacionadas con el trabajo

Los grupos focales han identificado otras necesidades relacionadas con el trabajo que incluyen: necesidades emocionales, desarrollo personas, necesidades intelectuales, aceptar retos, interacción social, el uso de su propia experiencia, formación adicional y flexibilidad. Muchas de estas necesidades también pueden ser cubiertas con voluntariado, asistencia social y participación ciudadana.

- Voluntariado. La idea de el voluntariado supone trabajar sin contraprestación monetaria está entendida. La mayoría lleva a cabo acciones de voluntariado. Los beneficios que reciben son: devolver algo a la comunidad, mantener una actividad, estimulación mental e interacción social, aprendizaje y sentirse valorados por la sociedad.
- La asistencia social se puede ser de dos tipos: tipo uno, cuidado personal de familiares, amigos o vecinos; y tipo dos, asistencia social de manera profesional.
 - Tipo uno. En el Reino Unido, con familias cada vez más pequeñas, las sucesivas generaciones se encargan del cuidado de los más mayores. Además, el aumento de segundas familias y de familias con hijos de otros matrimonios hace más complicado determinar patrones claro en cuanto al cuidado y a la asistencia.
 - Tipo dos. La asistencia social como trabajo remunerado es una oportunidad para generar ingresos pero, generalmente reciben salarios menores. Por lo tanto, se trata de una forma de acceder al mercado laboral para aquellas personas con bajo nivel de cualificaciones.

Necesidades sociales

Dentro de éstas, se incluye a la participación ciudadana. El término es utilizado normalmente para describir formas de participación en la comunidad, en la política local o en actividades medioambientales. Por lo tanto, cubre un amplio espectro de actividades. No es probable que la participación ciudadana en sí misma genere ingresos, excluyendo las empresas sociales.

Necesidades educativas y formativas

Un problema identificado por los participantes fue que los individuos y los empleadores a veces no reconocen las habilidades transferibles, cualidades y conocimiento, que pudieran derivarse de las habilidades y competencias existentes no reconocidas en el trabajo, el hogar y las aficiones. Las habilidades más necesidades son: tener competencias apropiadas en el uso del teléfono y de los ordenadores y tener la capacidad de transferir las habilidades a las generaciones más jóvenes.

Otras necesidades

- Empresas sociales. Poca gente es consciente del potencial que ofrecen las empresas sociales. Por eso, es necesario que se informe sobre ellas y que se conciencie a los individuos y a la comunidad de su gran potencial. Esto incluye proporcionar más información sobre la participación ciudadana y la empresa social así como sobre las relaciones entre los gobiernos locales, el mundo de los negocios y el sector de la caridad, y sus posibles fuentes de financiación.

Se plantearon en los grupos focales muchas cuestiones sobre la empresa social y su modo de funcionamiento: ¿Qué es una empresa social? ¿Son sus trabajadores autónomos o voluntarios? ¿Cómo puedo saber si hay alguna empresa social en mi región? ¿Qué opciones de reclutamiento ofrecen? ¿Cómo se puede encontrar trabajo en ellas? ¿Qué las diferencia del voluntariado y de otras formas de participación? ¿Se trata de una sociedad mercantil?

- La salud y el bienestar son importantes.
- Barreras. Según la opinión de algunos de los individuos encuestados, algunas barreras son el resultado de sus propias creencias. Pensar que son demasiado mayores para conseguir un trabajo o que hay otras personas que necesitan más el dinero que ellos, son importantes barreras mentales que afectan profundamente a su comportamiento y actitud.

GRECIA

Los datos muestran que ni los empleadores ni los empleados tienen una posición positiva acerca de continuar trabajando más allá de los 60 ó 65 años (Euro Barómetro).

Del estudio realizado a un grupo de trabajadores mayores se pueden extraer varios aspectos de relevancia sobre el mercado laboral y la inclusión activa de los mayores. Aunque las respuestas provienen de un grupo de mayores de 45 años no representativo, algunos de los comentarios sí que son relevantes.

- Aquellos con problemas laborales que quieren un empleo se sienten impotentes. Han experimentado una falta de apoyo por parte del estado, las autoridades locales o cualquier otra organización. Según su opinión, no se consideran pasivos pero sienten que no tienen nadie a quién acudir o que nadie es consciente de sus dificultades a la hora de encontrar empleo. La demanda general de empleo y la disminución de liquidez disponible han afectado a los trabajadores mayores a la hora de conseguir un nuevo

empleo. En algunos casos, cambios tecnológicos han influido en sus opciones de encontrar empleo, ejemplo: periodismo.

- Participar en cursos de formación es algo que la mayoría de los trabajadores hacen, ya sean a través de su empleo actual o en campos ajenos a su área de interés. Estar al día, sobre todo en asuntos de tecnología, idiomas, etc. fue mencionado pero no como algo necesario para conseguir un empleo. También destacan que aunque ellos continuarían formándose en las áreas relacionadas con su trabajo, moverse a otras áreas completamente distintas es muy difícil. Es sorprendente que los trabajadores en el sector de la asistencia social, disfrutaran con su empleo. Sin embargo, los desempleados no están dispuestos a buscar trabajo en ese sector.
- Se ha denunciado la existencia de discriminación por edad ya que los empleadores siguen prefiriendo contratar a jóvenes empleados (y más baratos). Los trabajadores mayores son más caros y los empleadores lo les contratarán si pueden contratar a alguien más joven. Además, la promoción por el simple paso de los años trabajados en una misma empresa sigue siendo un aspecto a reformar en el mercado laboral griego.
- Según los encuestados, falta financiación para acciones sociales o locales. Se discutió acerca de las dificultades que encuentran los trabajadores mayores a la hora de empezar un nuevo negocio: la regulación no es clara, los costes de seguridad social son muy elevados. El interés por la empresa social es considerable pero no se ha implementado ninguna acción que aborde la situación fiscal y de seguridad de los participantes. Los encuestados son conscientes

4. OTROS ASUNTOS

ESPAÑA

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, concretamente la Secretaria General de política social y consumo presentó en noviembre de 2011 el Libro Blanco del Envejecimiento Activo. Fue elaborado a iniciativa del gobierno de España y pretende servir de guía a las políticas dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. En su elaboración han participado, además de las administraciones públicas, diversas asociaciones de personas mayores, agentes sociales y numerosos expertos en la materia.

El Libro Blanco incluye más de un centenar de propuestas que responden a la realidad, los deseos y las expectativas de las personas mayores. Para elaborar estas propuestas, se apoya en los datos obtenidos en dos encuestas: una que muestra las opiniones de las personas mayores sobre sí mismas y sobre su realidad en la sociedad; y otra sobre la opinión general de la población acerca de las personas mayores.

El capítulo séptimo del libro se centra en el aprendizaje permanente y hace especial énfasis al impacto que éste provoca en la vida de las personas mayores (cómo afecta a su calidad de vida, a su autonomía personal, a sus capacidades y habilidades personales, etc.).

Algunos de los indicadores más relevantes que aparecen en el Libro Blanco son:

- El 53% de las personas mayores inició una nueva actividad tras la jubilación. En 1993, sólo el 9,3% de las personas mayores de 65 años empezaron una actividad tras jubilarse.
- El 43% de las personas mayores quiere participar de una manera activa y clara en la sociedad española.
- El 28% de las personas mayores pertenecen a una organización y el 8% de ellos desarrollan actividades de voluntariado.
- El 87% de las personas mayores quieren vivir en su propia casa pero, al mismo tiempo, quieren mantener estrechos lazos con sus familias.
- A pesar de que el 86% no habían superados sus estudios primarios, el 8% declaró que habían formado parte en algún tipo de actividad educativa.
- El 45,5% de las personas mayores quieren destacar su buena salud.

El documento pone de manifiesto que es necesario que toda la sociedad se de cuenta de los cambios demográficos que se están produciendo y de las prioridades que surgen a la hora de lidiar con esos nuevos cambios. En este sentido, el Libro Blanco ha presentado más de cien proposiciones y recomendaciones. Algunas de ellas son:

- Asumir que el desarrollo individual se prolonga a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas, lo que conlleva una repercusión social.
- Instaurar una política económica que contemple todo el ciclo vital y facilite las relaciones humanas, reserve tiempo para los cuidados personales, la solidaridad y las relaciones sociales lo que mejorará la economía y la seguridad de las personas mayores.
- Desarrollar, fomentar y difundir un concepto de las personas mayores ajustado a los derechos que les corresponden como parte integrante de la ciudadanía, sin discriminaciones ni desigualdades de trato.
- Facilitar su participación activa en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad, y potenciar la solidaridad intergeneracional.

PAÍSES BAJOS

Autoempleo

Según el informe nacional sobre el mercado laboral holandés, la barrera más importante está relacionada con la edad. Cuanto mayor es un trabajador, menor es el tiempo que tiene para convertirse en un emprendedor. Por lo tanto, los emprendedores mayores tienen una buena razón para optar por comprar una empresa ya existente en lugar de empezar de cero. Aunque la compra de una empresa ya existente puede resultar más cara, parece que los emprendedores mayores tienen mayores posibilidades financieras. De hecho, datos ofrecidos por CBS sobre el capital de las familias lo confirma: el capital medio por familia se incrementa

con la edad. El perfil de los emprendedores mayores es el siguiente: el 67% son hombres (frente al 33% de mujeres) y el 40% de ellos tienen formación universitaria (Eurostat).

Además, el informe también recoge las razones que les impulsan comenzar una empresa y que han sido obtenidas tras una encuesta. Los motivos más mencionados, tanto por emprendedores jóvenes como por mayores son: el reto de comenzar un negocio, ser tu propio jefe y el deseo de desarrollar una actividad específica. Además de éstos, los emprendedores añaden como motivos: la necesidad, el desempleo y el inminente desempleo. Es asombroso ver que se trata de razones con un trasfondo negativo: la opción de ser emprendedor tiene su origen en la dificultad de encontrar un nuevo empleo. Esto es consecuencia de mala situación que viven los trabajadores mayores en el mercado laboral. En el mercado laboral holandés, en particular, el desempleo de larga duración supone un grave problema.

Voluntariado y participación ciudadana

En el año 2008, había en los Países Bajos 5.000.000 de personas voluntarias lo que significa que el 42% de la población total participaba en este tipo de actividades. En la siguiente tabla se muestran las tasas de voluntariado por edad:

Tabla 35. Trabajo voluntario por grupos de edad (in %)									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2007	2008
TOTAL	44	45	45	43	42	42	43	44	42
45-54	47	47	47	46	45	48	45	47	46
55-64	44	44	46	46	45	48	45	47	46
65-74	40	41	42	37	40	40	43	46	41
75+	17	22	18	18	22	19	22	26	24
Fuente: CBS									

Analizando las tasas en los diferentes grupos se observa que la participación en actividades de voluntariado es estable en todos los grupos pero, en el grupo de mayores de 75 años se aprecia un incremento. Por lo tanto, eso indica que las personas mayores están dispuestas a seguir participando en actividades para la sociedad.

En relación con la ciudadanía activa, ésta se define como la participación activa de los ciudadanos en ámbitos sociales, económicos y políticos de la sociedad. Cuando se habla de ciudadanía activa, conviene hacer una distinción entre el tradicional (ser miembro activo de una asociación) y el nuevo voluntariado (actividades desarrolladas por consejeros dentro de organizaciones profesionales de asistencia social). En las estadísticas, ambas son incluidas y se consideran las bases de la sociedad civil.

- ✓ Mayores en trabajos voluntarios tradicionales. El Instituto de Voluntarios (UVV) es una de las mayores organizaciones de voluntariado en los Países Bajos y tienen un gran número de personas voluntarias aunque el número ha disminuido desde 2003. Por grupos de edad, las personas entre 60 y 74 años son las que más participan en la organización. Por lo tanto, el potencial de voluntarios no sólo está disminuyendo sino que también se está envejeciendo.
- ✓ Mayores en nuevos trabajos voluntarios. Aunque parece haber un consenso acerca de que el trabajo voluntario ha aumentado, no existen informes que lo corroboren y se trata sólo de suposiciones y estimaciones.

REINO UNIDO

Autoempleo

El "Institute for Employment Studies" publicó en agosto de 2011 el informe "Skills for self employment" que mostraba la tendencias de autoempleo dentro del mercado laboral del Reino Unido.

Los datos sobre el autoempleo (Meager y Bates, 2004) muestran que es más probable que, con la edad, los trabajadores se conviertan en emprendedores que dejen de serlo. Por eso, se puede decir que la estabilidad del autoempleo incrementa con la edad. Se han dado muchas explicaciones sobre esta circunstancia pero lo más fiable es pensar que el capital tiende a aumentar conforme el trabajador se hace más mayor y, tal acumulación de capital puede ser una condición que les permita entrar en el mundo del autoempleo y un factor que mejore sus condiciones para mantenerse en él. Esto es aplicable tanto al capital humano (acumulación de habilidades y experiencia) como al capital financiero (ahorros o herencias recibidas que permitan superar las barreras existentes a la hora de comenzar un negocio).

Se ha observado que los emprendedores mayores superan la edad normal de jubilación. Hay muchas razones que explican esto. En primer lugar, los emprendedores tienen más posibilidades de mantenerse trabajando que los asalariados (será interesante, por tanto, cuál será el efecto sobre las tasas de autoempleo provocado por la supresión de la edad de jubilación). En segundo lugar, muchos trabajadores mayores se convierten en emprendedores conforme se acerca el final de su vida laboral, en algunos casos para tener una mayor flexibilidad de horario. Por último, existe alguna evidencia (Meager et al., 1996; Platman, 2003) de que existe un grupo de emprendedores que obtienen menores ingresos y menores pensiones que los trabajadores mayores por cuenta ajena y, por tanto, tienen menos posibilidades de retirarse que éstos.

GRECIA

Autoempleo

Las tasas de autoempleo para los trabajadores entre 50 y 55 años en los Estados miembros varían desde el 8% en Dinamarca hasta el 36% en Grecia. Las tasas de auto empleo aumentan con la edad, más del doble para los mayores de 65 años en la mayoría de los Estados miembros. En Dinamarca, el 26% de los trabajadores mayores de 65 años son emprendedores,

el 40% en Inglaterra y el 62% en Grecia. A pesar de que en Grecia, los emprendedores mayores se concentran en ocupaciones primarias (ganadería, pesca, minería), las tasas son también elevadas en sector no agrícolas. Un informe reciente sobre el auto empleo en los hombres en varios países de la Unión (M. Taylor, 2011) sugiere que la inestabilidad en el empleo y los riesgos asociados al desempleo son factores que aumentan la probabilidad de convertirse en emprendedor pero también afectan negativamente a los que ya lo son. El autor del informe destaca que las cualificaciones no tienen mucho impacto sobre los flujos de auto empleo en contra de lo que sucede con la edad. Además, sugiere que es importante que los programas de educación y formación se centren en aquellas habilidades que se adquieren con la experiencia en lugar de centrarse en la acumulación de cualificaciones.

Los cambios en la normativa de acceso a las pensiones van a tener un gran impacto en los trabajadores mayores. Esto incluye un retraso en la edad de jubilación para las mujeres en diciembre de 2013 (de 60 a 65 años) para coincidir con la edad de jubilación de los hombres; limitaciones a la jubilación anticipada; aumento de 37 a 40 años de contribución mínima a la seguridad social y una reducción del 6% anual por cada año de jubilación entre los 60 y los 65 años siempre y cuando haya cotizado menos de 40 años. El objetivo del gobierno es que la edad efectiva de jubilación aumente de 61,4 años a 63,5 años en 2015.
