

ESADE

ADAPT
www.adapt.it

Elders



Universidad Ramon Llull

**INSTITUTO
DE ESTUDIOS
LABORALES**

ELDERS

Mesa redonda – debate

6 de octubre 2010



**INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO**



CCOO
confederación sindical
de comisiones obreras

Proyecto ELDERS

- 6 partners (Italy, UK, Austria, Germany, Finland, Spain)
- Objetivo: tratar los efectos de reestructuraciones y de la crisis económica en términos de estrés y bienestar de empleados mayores de 50 años
 - e identificar las medidas más adecuadas para prevenir, gestionar y aminorar dichos efectos

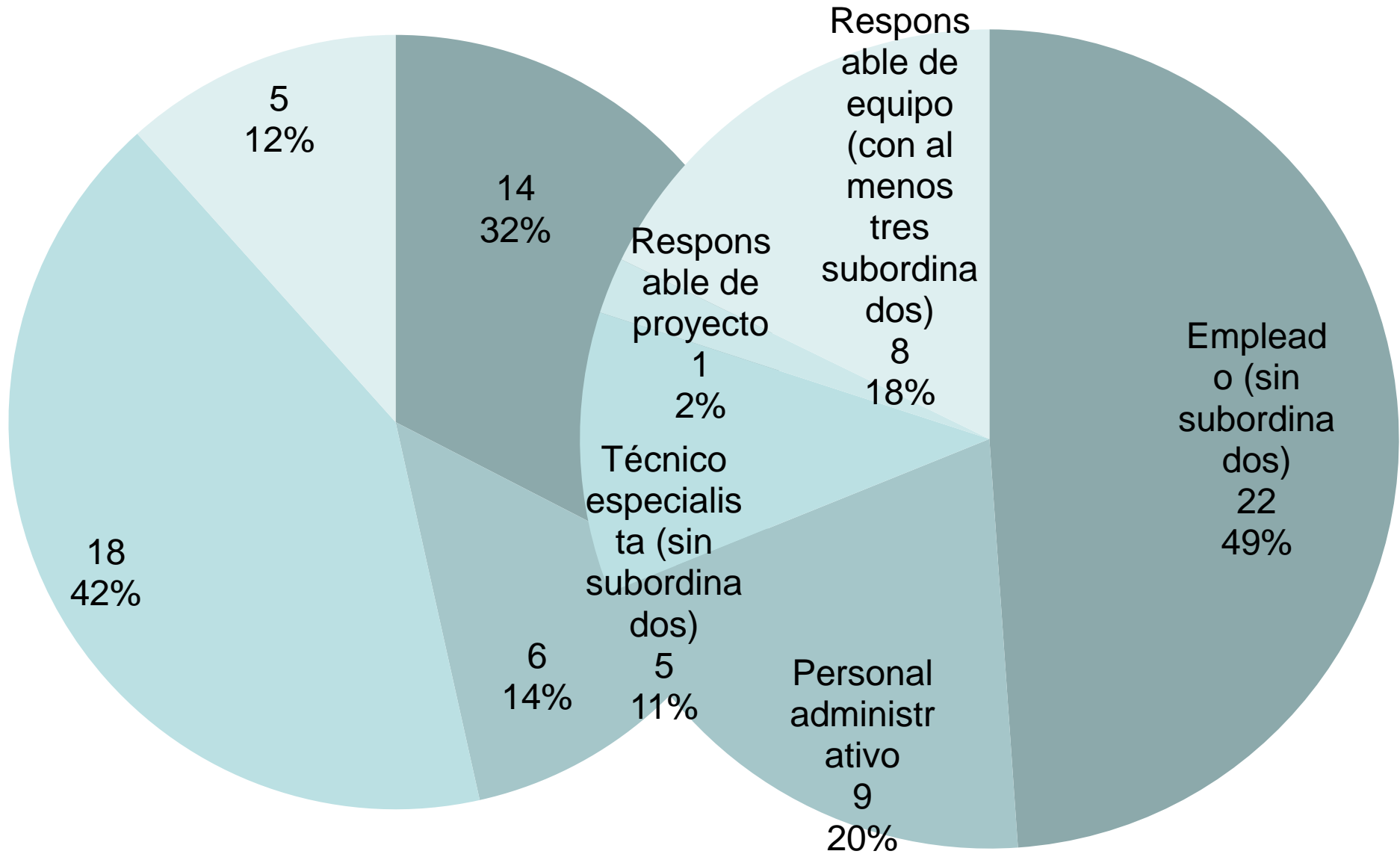
Resultados de encuesta ELDERS

- 89 respuestas:
 - 46 de edad 50+ (26 M, 20 F; 9 managers, 36 staff, de ellos 22 son empleados **sin subordinados** y 5 **técnicos especialista**)
 - 43 de edad <50 (19 M, 24 F; 5 managers, 38 staff, de ellos 18 **técnicos especialista**)

	<50	50+
Empresas <50 empl.	9	11
Empresas 51-150 empl.	6	6
Empresas 151-400 empl.	6	3
Empresas de >400 empl.	15	21
Antig. en la empresa <2 años	12	1
Antig. 3-6 años	16	4
Antig. 7-10 años	2	2
Antig. >10 años	12	39
Nunca ha perdido empleo	26	36

43 de edad <50 (19 M, 24 F)

46 de edad 50+ (26 M, 20 F)



Empleo

- De los 50+ los 10 que alguna vez han perdido su empleo fue antes de la crisis (ultimo en 2003);
- De los <50 6 perdieron su empleo en periodo 2008-10; y para 6 de los 15 en total que alguna vez han perdido su empleo fue voluntario;
- Numero de organizaciones en cuales han trabajado - respuestas mas populares: 1-3 entre los de 50+ y 2-6 entre los <50;

Reestructuraciones en los últimos 2 años

<50 50+

Fusión con otra empresa (o adquisición de otra empresa)	6(6)	11(8)
Empresa ha sido vendida	4	4
Departamento / unidad ha sido vendido o cerrado	2	6
Unión o separación de unidades o divisiones	18	18
Reestructuración del sistema principal de producción o servicio	18	24
Recorte de la producción	20	19
Ampliación del negocio	9	13
Cambio significativo en el enfoque del producto o servicio	11	12
Externalización de parte del trabajo	11	24
Reubicación de la producción	7	10
Modificaciones en el sistema de gestión	20	22
Despidos puntuales (o sistematicos)	33(14)	36(13)
Contratación de trabajadores en régimen temporal	26	27

Consecuencias de los cambios:

	<50	50+
Han cambiado sus tareas	15	18
Ha cambiado su supervisor	11	24
Ha sido trasladado a un equipo nuevo	9	11
Tiene nuevos subordinados	6	6
Su posición en la jerarquía de la empresa se quedo sin cambios	34	31
Su nivel de responsabilidad sin cambios	22	29
Su nivel de responsabilidad ha aumentado	15	5
Sus ingresos mensuales han disminuido	11	5
Sus ingresos mensuales sin cambios	29	33
Uso de su experiencia y sus habilidades sin cambio	24	23
Uso de su experiencia y sus habilidades han aumentado	11	9

Implementación de los cambios (1)

<50 50+

La dirección (incl. el supervisor) me ha informado de los objetivos del cambio : muy mal + bastante mal	6 +7	2 + 16
La dirección (incl. el supervisor) me ha informado de los objetivos del cambio : regular + bastante bien + muy bien	16 + 7 2	13+13 8
La dirección me ha informado sobre el estado actual del progreso del cambio: muy mal + bastante mal	6 + 6	3 +16
La dirección me ha informado sobre el estado actual del progreso del cambio: regular + bastante bien + muy bien	17 + 6 1	13 + 6 6

Implementación de los cambios (2)

<50 50+

La dirección (incl. el supervisor) se ha asegurado de que hubiese suficiente apoyo para todo el personal durante la gestión del cambio	11 5	9 15
La dirección ha tenido en cuenta el status y la opinión de los empleados a la hora de tomar las decisiones	12 12	9 16
La dirección me ha apoyado y aconsejado en relación a mi carrera	11 6	10 11
La dirección me ha proporcionado formación para actualizar y adquirir nuevas habilidades	15 10	8 12
La dirección se ha asegurado de que las decisiones han sido implementadas de forma no discriminatoria	7+6 (15)	9+10 (10)

Importancia y efectos de los cambios

<50 50+

Participo en la toma de decisiones cuando se realizan cambios que afectan directamente a mi trabajo: en desacuerdo + de acuerdo	20 14	27 11
Los cambios han tenido poca importancia + regular + mucha importancia	4+13 24	10+13 19
Los cambios han sido mayoritariamente muy negativos + negativos	5 10	8 11
Los cambios han sido mayoritariamente regular + positivos + muy positivos	14 6+5	16 6+1
Los cambios han reducido el bienestar en el trabajo: gran reducción + reducción	8+10	6+12
Los cambios han mejorado el bienestar en el trabajo: regular + mejora + gran mejora	12 5+5	16 5+2

Antes de mi jubilación me gustaría:

<50 **50+**

	<50	50+
continuar con el trabajo actual hasta que me jubile	11	23
cambiar de trabajo dentro de mi empresa	10	5
aprender una nueva habilidad o competencia	17	6
solicitar una promoción	9	1
cambiar de trabajo o carrera profesional	6	5
trabajar en otra empresa	9	3
hacerme autónomo	2	5

Percepcion de su posicion en el mercado laboral

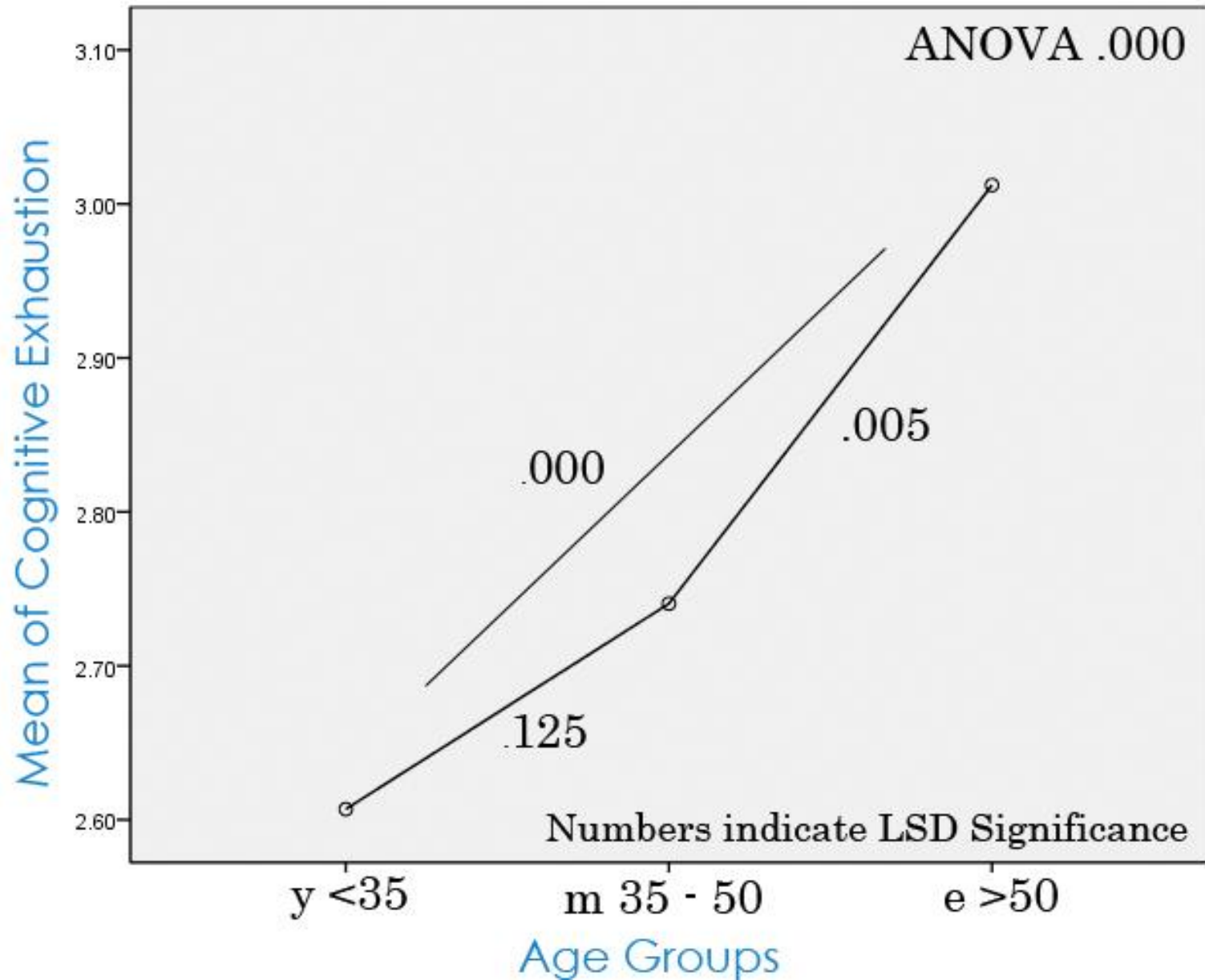
	<50	50+
Continuar en el trabajo actual hasta que decida jubilarse es: complicado + muy complicado	6 7	6 8
Continuar en el trabajo actual hasta que decida jubilarse es: re- gular + sencillo + muy sencillo	11 11 4	10 10 8
Encontrar un trabajo igual de bueno que el actual es: compli- cado + muy complicado	14 4	11 22
Encontrar un trabajo igual de bueno que el actual es: regular + sencillo + muy sencillo	18 2+2	4 2+0
Reemplazarle si dejara su trabajo es: muy sencillo + sencillo+ regular	12 10 15	14 8 8
Reemplazarle si dejara su trabajo es: complicado + muy complicado	2 0	6 4

Estudio de enfermeras (IEL)

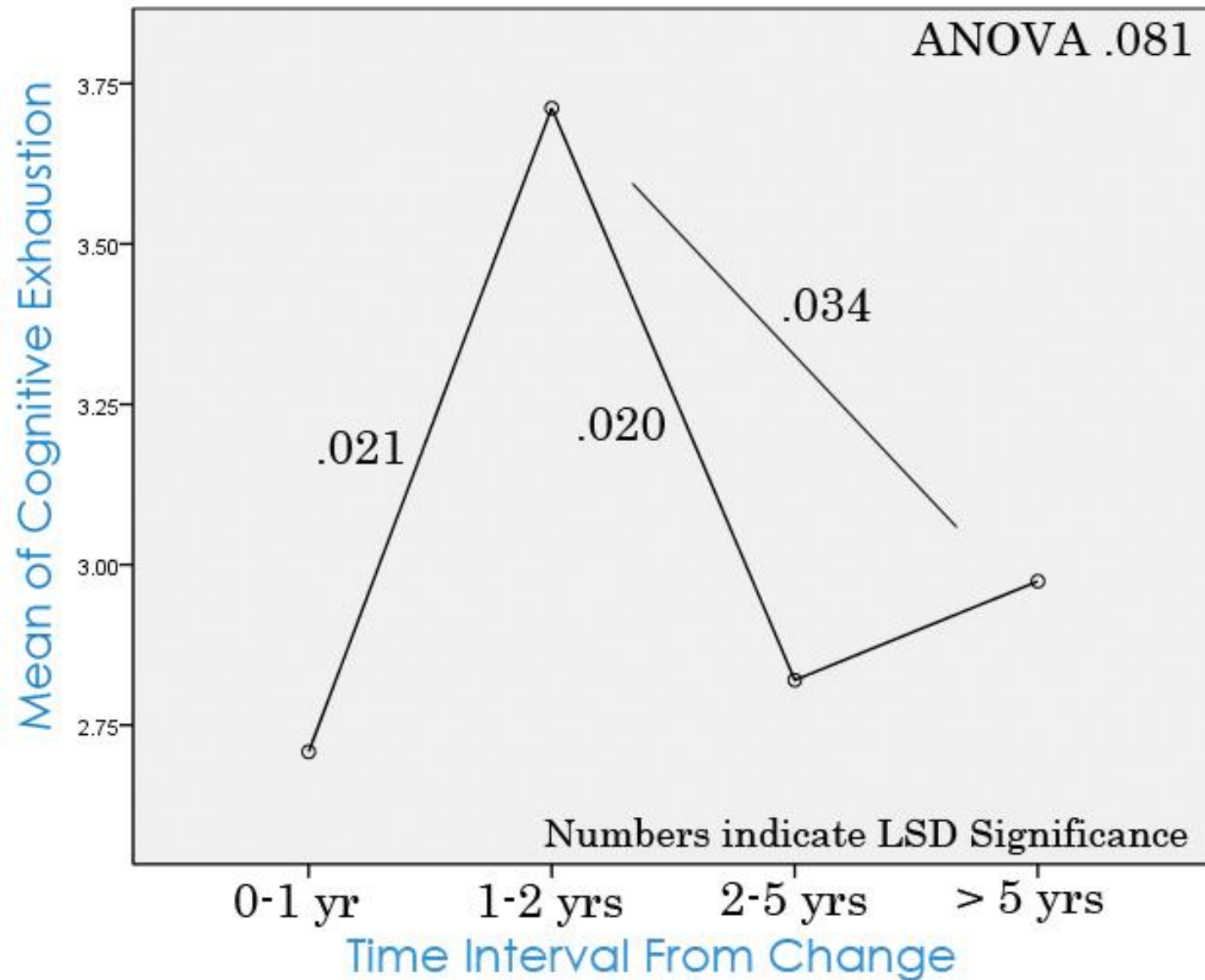
1 660 enfermeras en Catalunya: 3 grupos*edad
(1) <35: 646; (2) 35-50: 568; (3) 50+: 446

Cambios en su departamento o posición hace:
(1) ≤1 año: 30 resp.; (2) 1-2 años: 26 resp.;
(3) 2-5 años: 57 resp.; (4) 5+ años: 333 resp.

Agotación cognitiva*edad



Agotación cognitiva* cambios 50+



Resultados en Finlandia

- Forest industry, 1955 resp. en 2008, 1518 resp. en 2008
- <50 han tenido mas cambios relacionados con su trabajo diario (59% vs 52%) y han cambiado mas de su equipo (30% vs 24%) que los 50+;
- <50 estimaron cambios como menos positivos (M=2.5 vs 2.7) y con respecto a su bienestar (2.3 vs 2.5);
- Los dissatisfechos con la gestion de los cambios tienen mas estrest (2.6 vs 2), mas bajo nivel de work ability (3.7 vs 4.1), job satisfaction (3.3 vs 4.3) y trust to the future;
- Ideas de empleados para mejorar la situacion:
 - truthful and sufficient flow of information
 - participation of all those involved to the planning of the changes and development of actions
 - appreciation of everyone

Resultados en Reino Unido

- 50+ resp.: 115 former civil servants employed as IT professionals, managers, administrators and support staff
- Los que han tenido reestructuraciones y cambios en sus empresas tienen el nivel de burnout mucho más alto (1.5-5 veces);
- Este efecto es más notado entre los que estiman peor la gestión de los cambios (información, apreciación etc.);
- 50+ creen que sería más difícil encontrar un trabajo igual de bueno que el actual, pero también reemplazarle si dejara su trabajo;
- Los 50+ que supondría difícil continuar en el trabajo actual hasta que decida jubilarse tienen niveles de burnout mucho más altos (1.5-8 veces) que los que lo supondría fácil;

Contexto en España

- Baja tasa de actividad (la tasa de empleo de 55 a 64 años es de 43,1 puntos) que la del conjunto de la población (63,3 puntos); se ha aumentado en los últimos años, pero aun está en un nivel inferior al 50%;
- La tasa de actividad de los mayores de 65 años es mínima (4%);
- Pero: la tasa de actividad de los 50+ titulados superiores duplica la de los que se han quedado en la enseñanza privada;
- en los últimos 30 años se han duplicado los años de permanencia en la jubilación (de 11 a 20).

Los sindicatos

- Tanto la gran confederación empresarial como **los sindicatos** más representativos siguen patrocinando la prejubilación como medida más idónea para los ajustes de plantilla producto de las reestructuraciones y han reinstaurado la figura de la jubilación forzosa en Convenio Colectivo

Mercado laboral

- La movilidad del mercado de trabajo de los 50+ es muy baja. El trabajador de edad es prisionero de su puesto de trabajo, ya que no puede acceder a otro cuando está cerca de la jubilación. Hay escasas transiciones de la inactividad y del paro al empleo (en el conjunto de la OCDE menos de un 5 %). Las vías alternativas al empleo son las siguientes: desempleo, un tercio; jubilación, un tercio; enfermedad e invalidez, 15 %; otras (trabajos familiares, asuntos personales), 15 % (2004).

Mercado laboral (cont.)

- El 67% de los españoles de 50 a 59 años que ocupan un empleo declaran su deseo de jubilarse lo antes posible, frente a un 60% en Italia, 57% en Francia, 43% Suecia y Alemania y 31% Países Bajos (Encuesta SHARE, Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe, datos de 2004 de diez países europeos);
- España es de los países con tasa más alta en los niveles de personal poco cualificado o de cualificación media-baja, pues la pensión alcanza del orden del 85/90% del salario del obrero medio.

Estereotipos con respeto a los 50+

La sociedad española percibe a los 50+ en función de ciertos estereotipos:

- 1) en lo que se refiere al empleo, al trabajador de edad se le atribuyen los beneficios de la estabilidad y de la protección tan demandados por los jóvenes (contratos fijos y a tiempo completo, frente a contratos precarios, etc);
- 2) se percibe como interesados e individualistas, más preocupados por su pensión futura que por su actividad presente; sus actitudes y movimientos serían de acomodación – mejorar cotizaciones, elegir bien el momento de la salida o conseguir ventajas adicionales; el trabajo pasaría a un segundo plano;
- 3) “no es la edad sino la incapacidad o la ineptitud las que imposibilitan el trabajo” (la edad ordinaria de jubilación vigente en España, 65 años, se estableció en 1919, cuando el trabajo duraba toda la vida);

Prejubiación

- Aun sin regulación formal, se ha implantado un régimen de prejubilación o de pasarela de la actividad a la jubilación mediante ayudas públicas por desempleo y compensaciones con cargo a las empresas que han permitido en varios sectores en proceso de reestructuración expulsar del mercado de trabajo a todos los 50+.
- Se ha creado en la realidad de estas situaciones una verdadera “imposición implícita de la cesación del trabajo”.

Más estereotipos de los 50+ en la sociedad española

- estabilidad y protección (hasta ultimamente)
- individualistas, más preocupados por su pensión futura que por su actividad presente – el trabajo pasa a un segundo plano;
- incapacidad para el trabajo;
- difícil desarraigo