

Según el Libro Blanco *Es hora de gestionar la edad* del Grupo Adecco

La edad, motivo de discriminación laboral

- El grupo de edades comprendidas entre 55 y 64 años se ha identificado como una de las principales fuentes de mano de obra en el futuro, con el objetivo de elevar el índice medio de ocupación del grupo 55-64 hasta el 50% en 2010.
- Esto implica un cambio de mentalidad y una lucha contra los prejuicios respecto a la edad a todos los niveles, desde las administraciones, las empresas y la sociedad en general.
- 2012 será el “Año del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional” y se intentará concienciar a la población además de impulsar las políticas para facilitarlas.
- Adecco analiza en este libro cómo se ha abordado la gestión de la edad: la evolución de la jubilación anticipada, que fue la política general hasta finales de los años 90 a la actualidad.

Madrid, 7 de diciembre de 2011.- Las empresas y Administraciones Públicas han de adoptar nuevas medidas para afrontar la nueva situación en la que nos encontramos, dominada por la crisis y el envejecimiento de la población. **Esta es la principal conclusión de Adecco en su Libro Blanco, *Es hora de gestionar la edad*, en el que analiza el problema del cambio demográfico que se está produciendo en Europa, debido al envejecimiento de la población y a la tardía incorporación de los jóvenes al mercado laboral,** y el impacto que éste está teniendo en los sistemas de seguridad social.

El punto de partida del análisis es el objetivo fijado por la Comisión Europea en lo que respecta al empleo, ya que deberá ser traspuesto a objetivos nacionales en todos los Estados Miembros. Dicho objetivo es aumentar la tasa de empleo de la población de edades comprendidas entre 20 y 64 años desde la cifra actual del 69% hasta el 75%, y entre las vías para conseguirlo destaca contar con más trabajadores mayores.

El **desequilibrio que existe hoy en día entre los trabajadores en activo y jubilados**, que pone en peligro los sistemas de seguridad social, **es el resultado de unas políticas públicas**, que se implementaron hasta finales de los 90, **que favorecieron un acortamiento de la vida laboral**. Si bien en ese momento tenía sentido, porque respondía a una lógica de repartición del trabajo y a la necesidad que tenían las empresas de ajustar sus costes en tiempos de turbulencias económicas, estas políticas han tenido que ser sustituidas, en un giro radical, por otras que promueven la prolongación de la vida laboral como uno de los elementos que contribuirá al crecimiento de Europa.

Los distintos países han optado por varias soluciones, como la reforma de sus planes de pensiones y de sus políticas laborales, como elevar la edad de jubilación y acabar con las jubilaciones anticipadas hasta políticas de incentivación de envejecer en activo y animar a los trabajadores mayores a trabajar más tiempo.

Pero, ¿cómo encajan estas aspiraciones en una sociedad en la que los trabajadores mayores están estigmatizados?, ¿una sociedad en la que hasta ellos mismos han internalizado la idea de que la edad es un elemento negativo cuando se busca un empleo?

Esa es la principal razón citada por la gente de más de 55 años que ha abandonado la búsqueda activa de empleo. Las investigaciones realizadas por Anne-Marie Guillemard, socióloga y profesora

de la Universidad Sorbona de París¹, demuestran que **la discriminación por edad en el mercado laboral es consecuencia de la política estatal y que es un prejuicio cultural**. La edad se considera como una variable de ajuste: la posibilidad que se ofrece a los trabajadores mayores para que abandonen el mercado laboral y “dejen sitio a los jóvenes” refuerza la idea de que “el futuro pertenece a la juventud” y que sólo los jóvenes pueden ofrecer el dinamismo y la motivación que necesitan las empresas y los trabajadores mayores son menos valorados, y poco a poco esta ola de valoración decreciente está afectando también a las personas de cuarenta y tantos años.

Soluciones de poco alcance

La solución por parte de los países ha ido en dos direcciones, por un lado, la legislativa: la prohibición de discriminación por edad impuesta a las empresas gracias a la cual los candidatos no pueden ser contratados o despedidos por su edad, la única consideración debe ser que sus capacidades se ajusten o no al perfil requerido, y cualquier acción discriminatoria, es nula y da derecho a la víctima a indemnización en un tribunal civil, además de que puede derivar en el castigo de su autor. Y, por otro lado, la política: se han desarrollado campañas de información y concienciación dirigidas a las empresas, animándolas a contratar y conservar a los trabajadores mayores como empleados, al tiempo que animan a los trabajadores mayores a prolongar su vida laboral. También el Fondo Social Europeo (ESF) lo promueve a través de programas como “Equal”.

Sin embargo, la situación sigue siendo decepcionante, a pesar de los progresos conseguidos en algunos campos: las distintas medidas adoptadas por los Estados Miembros no han logrado llegar al objetivo de Lisboa (una ocupación del 50% entre los trabajadores de 55 a 64 años).

Existen aún prácticas discriminatorias dentro de las empresas que dificultan el objetivo de contratar trabajadores maduros. El peso de la jerarquía, pequeñas frases hostiles (“a su edad”, “habrían hecho mejor en quedarse donde estaban”, “cinco años para la jubilación”...) que se centran en el envejecimiento y una pérdida de valor incrementan la falta de motivación. El absentismo y la jubilación anticipada que vienen después son, de hecho, una pérdida neta de habilidades y know how para la empresa. Por lo que éstas, **deben comprometerse con una gestión de los recursos humanos basada en la igualdad de trato y la promoción de la diversidad que crea valor**: económico (protegiendo la competencia), social (empleo inter-generacional y buen clima social) y estratégico (conservar el know-how). Las prácticas sólo cambiarán cuando las empresas hayan asumido por completo la importancia de una fuerza laboral diversificada y cuando hayan descubierto el valor añadido que los trabajadores mayores aportan a la empresa.

Adecco propone a este respecto varias medidas como, por ejemplo, **establecer protocolos en las entrevistas de trabajo que garanticen la igualdad entre los candidatos** y que deben prever la duración de la entrevista, una serie de preguntas o situaciones profesionales a presentar al candidato y los principios que subyacen al método de entrevista utilizado.

Pero no todo es negativo, las tendencias actuales están apuntando hacia una nueva realidad en el empleo. Formas de trabajo antes poco conocidas, como jubilaciones parciales, la iniciativa empresarial “portage salarial²”, soluciones a través de agencias de trabajo temporal, o nuevas formas de trabajo como la gestión de transición, con toda probabilidad atraerán en el futuro tanto a trabajadores mayores en activo como a empresas que busquen trabajadores capacitados y experimentados. La nueva situación exige soluciones y políticas laborales flexibles.

Es necesario **mejorar el potencial de movilidad y apoyar con más fuerza soluciones laborales flexibles, accesibles e inclusivas** para que esta perspectiva sea atractiva para los trabajadores mayores, ofreciéndoles oportunidades dinámicas y sostenibles como final de su carrera. Al mismo

¹ Es asociada del proyecto Aliages y del Programa “Equal” financiado por el Fondo Social Europeo para la gestión de la edad, dirigido por Adecco Francia en asociación con ACMS, Agirc, ARRCO, CEMS, MCC Mobilités y STEF TFE, y autora de varios libros sobre el empleo de trabajadores mayores.

² El “Portage Salarial” es una estructura paraguas que ofrece un entorno en el que gente con actividades adecuadas puede desarrollar su trabajo sin necesidad de darse de alta como empresa o verse enredado en las tareas administrativas de los trabajadores autónomos en Francia. Por ejemplo en Tecnología de la Información y diseño, traducción, consultoría empresarial, editoriales, y otras ocupaciones similares, ya sea trabajando desde casa como sobre el terreno. Tienen estatus de asalariado, en lugar de autónomo, y por consiguiente no tienen las obligaciones que los profesionales autónomos.

tiempo, los trabajadores mayores seguirán siendo atractivos para las empresas, porque serán capaces de mantener y fomentar sus habilidades y experiencias.

Con este nuevo planteamiento, **la clave de la gestión de la edad no es la edad, sino la carrera profesional**. Los gobiernos de Finlandia y de Holanda han aplicado con éxito esta estrategia y se sitúan entre los países más exitosos de Europa por sus avances en la prolongación de la vida laboral.

Hay que integrar **la formación y el aprendizaje de toda la vida en políticas de envejecimiento activo para asegurar que la gente madura está mejor preparada y motivada para permanecer en el trabajo durante más tiempo**.

Y las agencias temporales pueden jugar un papel clave a la hora de facilitar e implementar el envejecimiento activo en el mercado laboral de la UE. Pero para ello son necesarias políticas a nivel nacional y de la UE que apoyen la potencial aportación que podemos hacer al envejecimiento activo y al desafío demográfico en general.

Ha llegado el momento de valorar la diversidad de edad en la base laboral. El año 2012 ha sido proclamado "Año del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional" por el Consejo Europeo. Este año europeo se propone mejorar las iniciativas y buenas prácticas conseguidas a través de la experiencia de los Estados Miembro y estimular una concienciación pública.

Golden Workers

Debido a la constante preocupación que en Adecco hemos demostrado siempre con este colectivo, la **Fundación Adecco** en España ha sido seleccionada para formar parte del proyecto de investigación de la Comisión Europea, **GoldenWorkers**. La iniciativa, con el apoyo de un panel de expertos y entidades colaboradoras de **nueve países en Europa**, desarrollará un mapa de conocimiento sobre los nuevos modelos para extender una vida profesional activa, el apoyo de las nuevas tecnologías, y su aplicación como colaborador para un verdadero envejecimiento activo y productivo.

El proyecto, que se desarrollará durante 2012, estará abierto a la participación de entidades y público interesado en aportar reflexiones y sugerencias que, a nivel continental, vendrán a definir el futuro en mercado laboral para las personas mayores.

Puede accederse a la plataforma en pruebas a través de:

<http://www.rsocloud.com/goldenworkers/>

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Creade Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.500 empleados.

Adecco ha sido reconocida en el Índice *Dow Jones Sustainability* en la categoría de Bienes y Servicios.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com

Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es