

Simposio sobre respuestas del sector empresarial al reto demográfico
OIT, Ginebra, 28-29 de abril de 2009



El envejecimiento de la fuerza de trabajo: **retos y soluciones**

Maja Soba Tovsak
Delegada permanente de la ZDS
en BUSINESSEUROPE

ZDS – Asociación de empleadores de Eslovenia

Visión general

1. Sobre la Encuesta

2. Resultados de la Encuesta

- › Conciencia del envejecimiento de la plantilla
- › Actitud hacia los trabajadores mayores
- › Obstáculos a la contratación de trabajadores mayores
- › Acciones que se precisan
- › Edad de jubilación

1. Encuesta

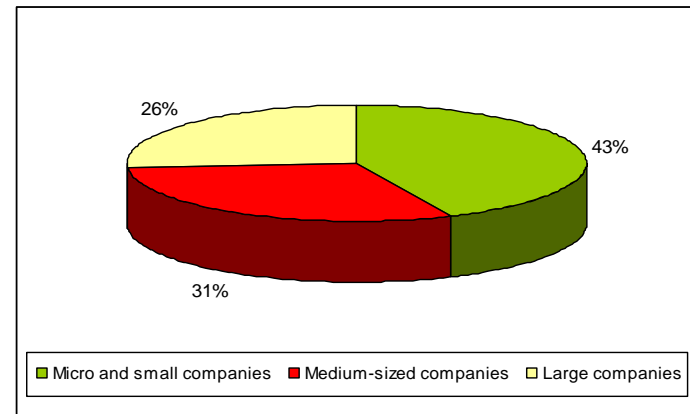
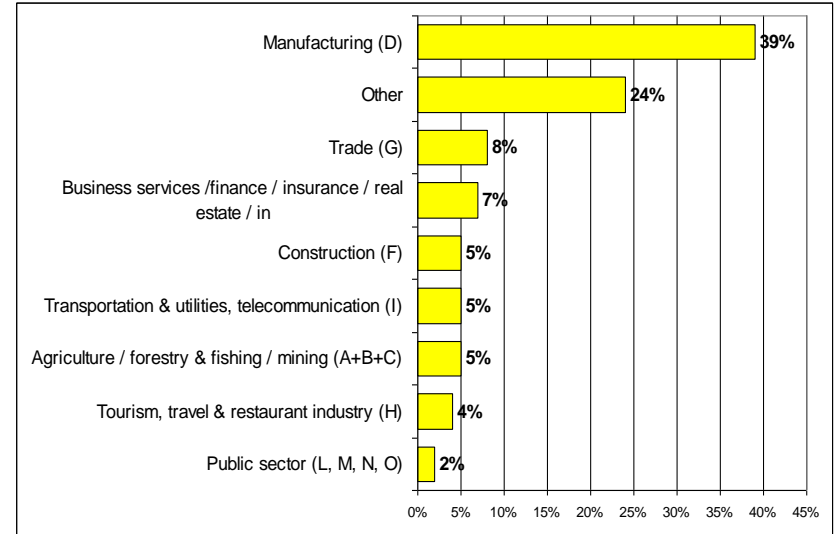
Sobre la Encuesta

- Proyecto financiado por la UE
- Seis federaciones sectoriales y empresariales de países de Europa central y oriental (Austria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Rep. Checa)
- Cuestionario de 20 preguntas sobre:
 - › la situación actual de las empresas
 - › los obstáculos al empleo de trabajadores mayores
 - › las acciones que se precisan
- Septiembre de 2007: Encuesta
- Diciembre de 2007: Análisis
- Mayo de 2008: Presentación de los resultados en una conferencia internacional en Liubliana

Objetivo: *definir los obstáculos que impiden contratar a mayores (55+) y hallar soluciones*

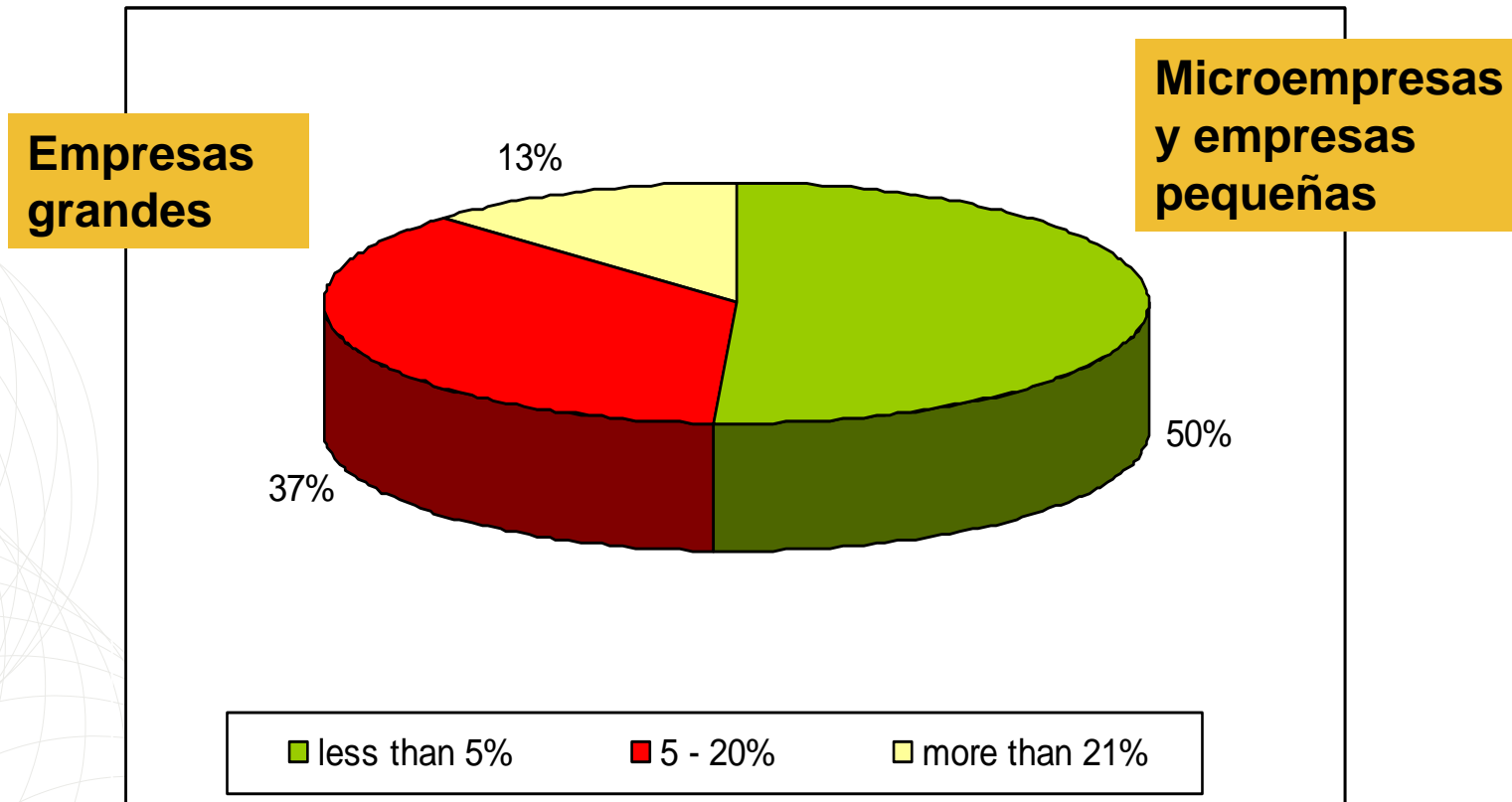
Sobre las empresas encuestadas

- 1.286 cuestionarios devueltos
- Tasa media de respuesta: 14,2%
- 632.869 empleados de las empresas participantes
- El sector más representado es el manufacturero
- Empresas por tamaño
- Puesto de la persona entrevistada:
 - Director de RH (30,5%)
 - Director/propietario (27,4%)
 - Otros (42,1%)



Sobre las empresas encuestadas

- Porcentaje de trabajadores mayores en la plantilla de las empresas
- Trabajadores mayores → más de 55 años



2. Resultados de la Encuesta

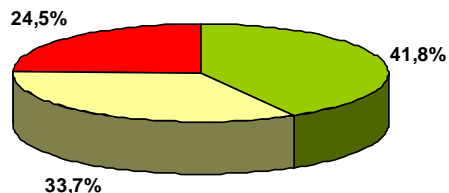
Conciencia del envejecimiento de la plantilla

Envejecimiento de los trabajadores y acciones actuales

“Los trabajadores de 55 años o más tendrán en los próximos 10 años un papel más importante que el que han tenido en el pasado.”

Report

Microempresas y empresas pequeñas, menos de un 5% de trabajadores mayores



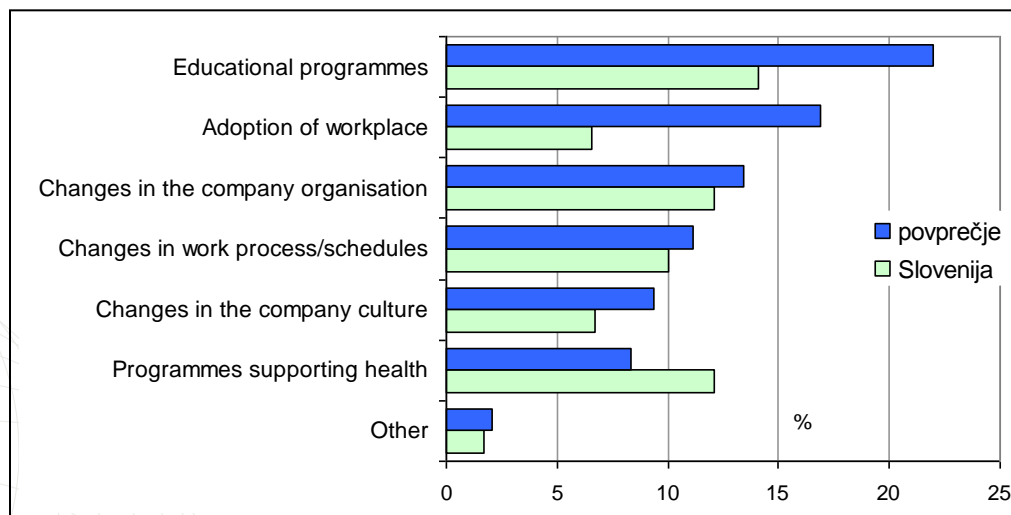
Empresas grandes, 5-20% de trabajadores mayores

■ (Strongly) agree ■ Partly agree/disagree ■ (Strongly) disagree

Mean

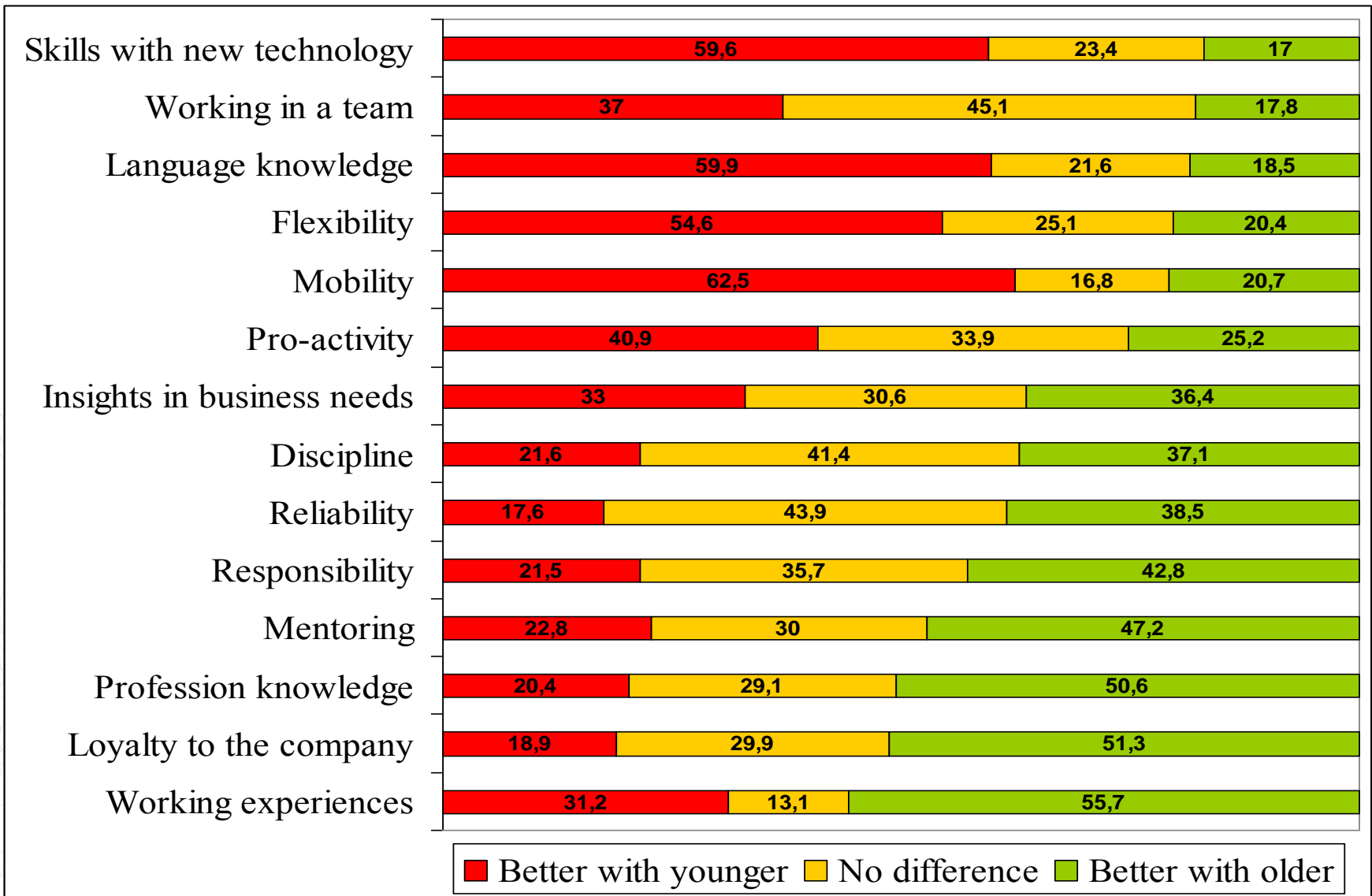
Country	Mean
Slovenia	3,17
Austria	3,99
Czech Republic	3,38
Slovakia	3,24
Hungary	3,22
Croatia	2,92
Total	3,17

“Workers older than 55 years will play a greater role in the workforce in the next 10 years than they did in the past.”

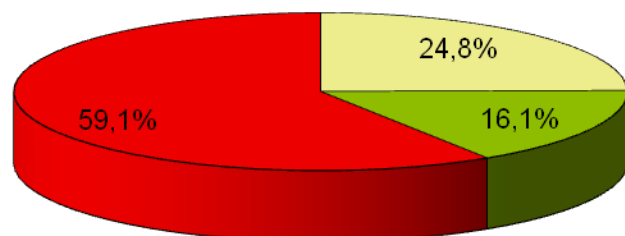


Actitud hacia los trabajadores mayores

Evaluación de empleados jóvenes y mayores, %



Contratación de trabajadores mayores – tres últimos años



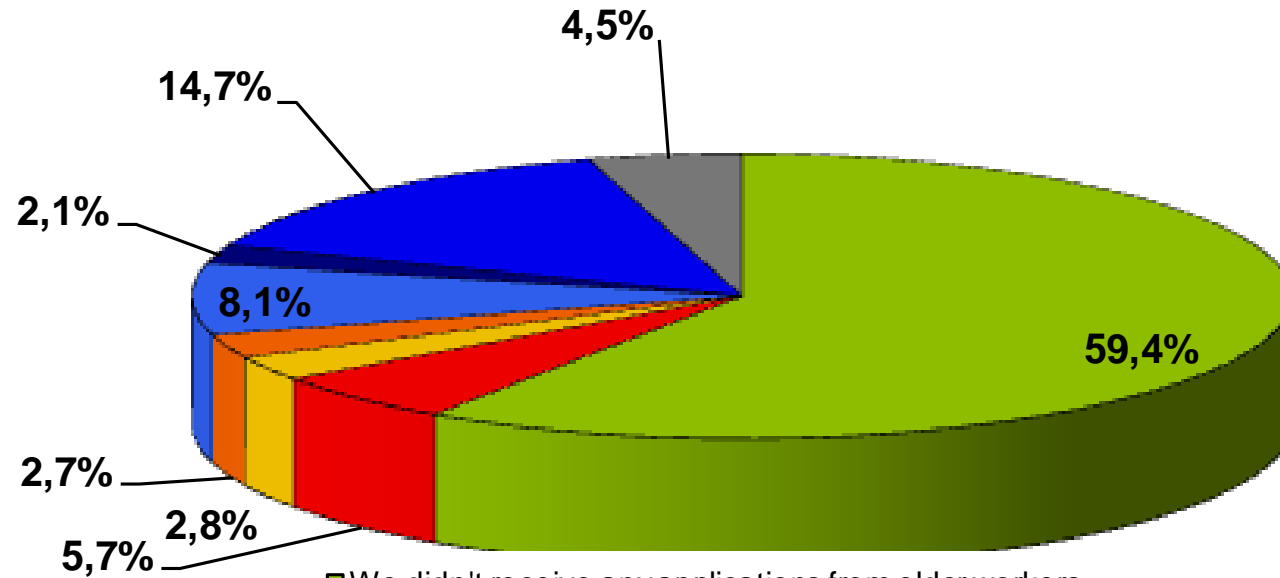
- Yes, we have
- No, we haven't hired at all
- No, we have hired only younger employees

- Croacia & Eslovenia
- PYMEs

Problemas para encontrar a trabajadores adecuados en los tres últimos años, por países

	País						Total
	Eslovenia	Austria	Rep. Checa	Eslovaquia	Hungría	Croacia	
Sí, a menudo	54,4%	23,3%	48,0%	38,7%	27,7%	18,7%	32,5%
Algunas veces	25,7%	44,4%	32,1%	40,3%	35,1%	33,4%	33,0%
Pocas veces	12,7%	28,9%	14,8%	14,5%	26,6%	30,0%	23,0%
No, nunca	7,2%	3,3%	5,1%	1,6%	10,6%	17,0%	10,8%
No tuvimos necesidad de nuevos trabajadores	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,9%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

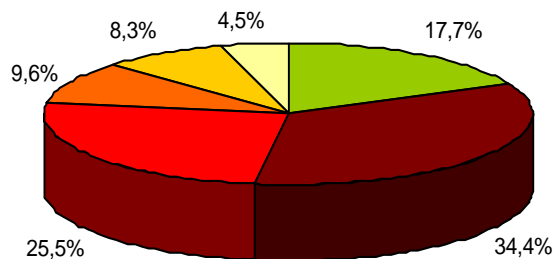
Razones para haber contratado sólo a trabajadores jóvenes



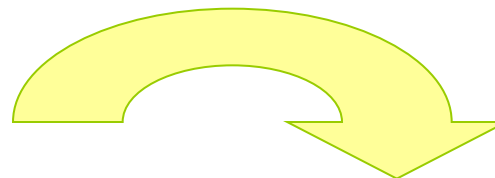
- We didn't receive any applications from older workers
- Our company's policy is to not employ older workers
- Older workers mean higher labour costs
- We have had bad experiences with older workers in the past
- The older workers did not have the right qualifications
- His/her personality/attitude/behaviour did not fit our company
- She/he was just not the right person
- Other

Contratación de trabajadores mayores – en el futuro

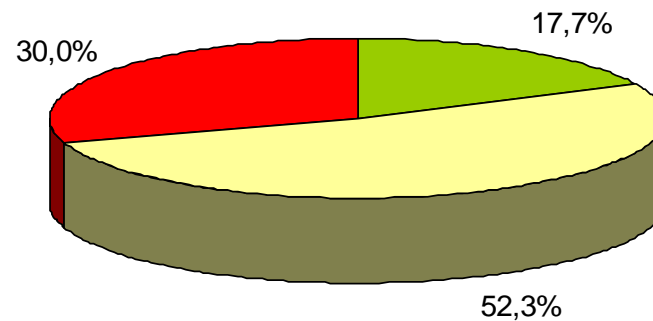
¿Contrataría su empresa a trabajadores mayores?



- Yes, of course, because they are valuable for the company.
- Yes, but only qualified or highly qualified people.
- Yes, but only if there were no younger workers available.
- Yes, but only for a fixed-term contract.
- Yes, but only if the company received a subvention, tax relief or the like.
- No, we would not employ workers older than 55 years.



Actitud de la empresa ante la contratación de trabajadores mayores



- Companies with positive attitude
- Companies with objections
- Companies with negative attitude

Obstáculos a la contratación de trabajadores mayores

Obstáculos a la contratación de trabajadores mayores



mean

Acciones que se precisan

Acciones que se precisan en materia de

- apoyo
- comportamiento
- cambio de la legislación

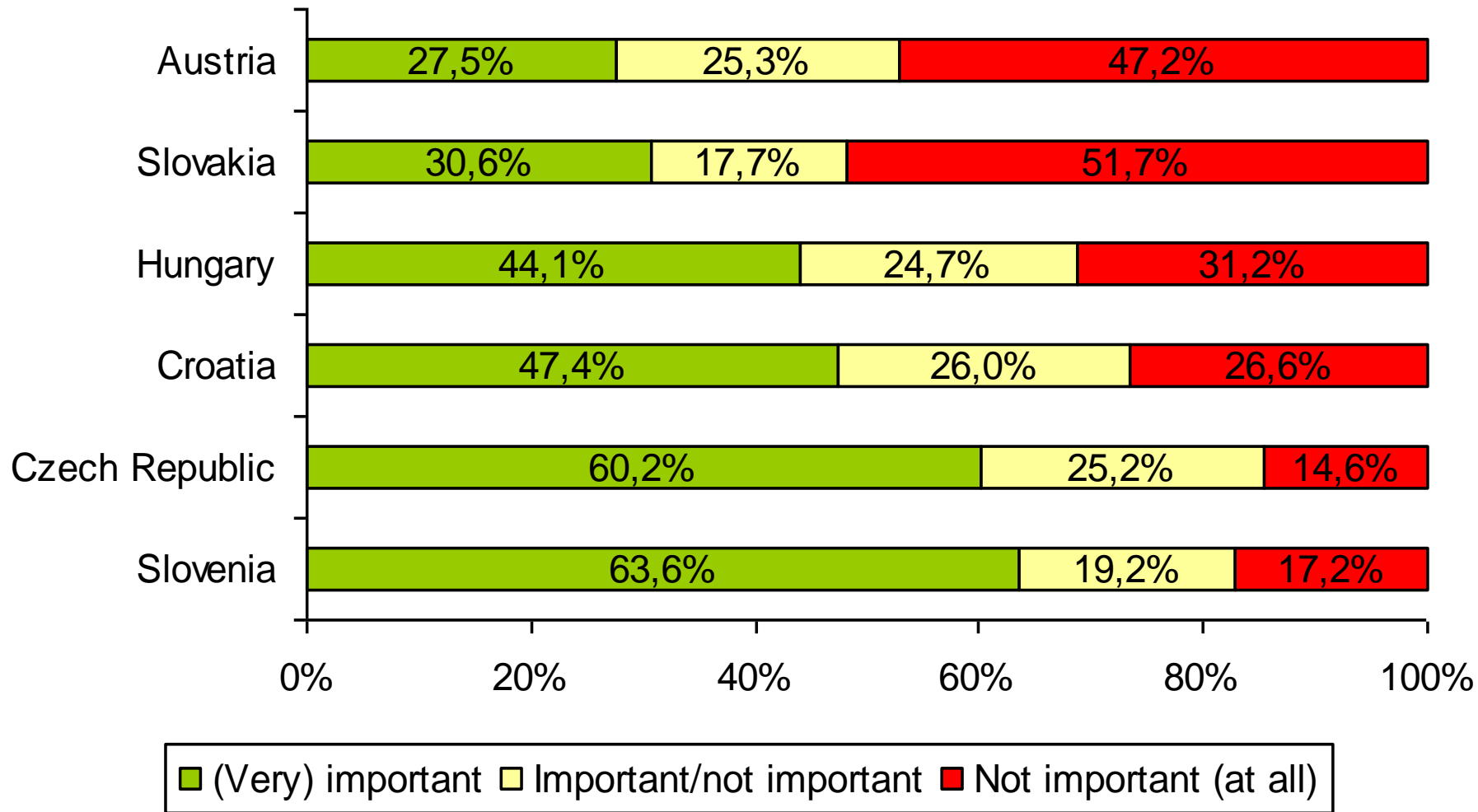


2,98	Reducir los privilegios de regulación de la jornada
2,92	Reducir los privilegios de plazo de preaviso
2,88	Reducir los privilegios de primas
2,84	Moderar las exigencias de salario y prestaciones
2,82	Reducir los privilegios de días de vacaciones pagadas

3,97	Si hubiera combinaciones más flexibles de jubilación y empleo.
3,85	Si hubiera ayudas financieras a la empresa para la capacitación permanente y el reciclaje de los mayores
3,84	Si hubiera (más) subvenciones, reducciones de cotización social/fiscales o similares para la empresa por contratar a trabajadores mayores
3,53	Estar más abiertos a las formas modernas de organización del trabajo, como el trabajo en equipo
3,52	Tener conocimientos más actualizados
3,51	Ser más flexibles
3,41	Estar más abiertos a las ideas nuevas y las innovaciones
3,37	Tener más instrucción
3,23	Tener más movilidad
3,10	Tener más competencias en idiomas
3,08	Reducir los privilegios de terminación de contrato
3,06	Reducir los privilegios de cambio de lugar de trabajo
3,00	Reducir los privilegios de salario

Edad de jubilación

Importancia de elevar la edad de jubilación en los próximos cinco años



Importancia de elevar la edad de jubilación

Report

Mean

	Country						
	Slovenia	Austria	Czeck Republic	Slovakia	Hungary	Croatia	Total
In your opinion, how important is it to raise retirement age in the next 5 years?	3,71	2,68	3,63	2,73	3,11	2,94	3,17

JUBILACIÓN

	Austria	Croacia	Rep. Checa	Hungría	Eslovaquia	Eslovenia
Edad de jubilación oficial (años)	Hombres: 65 Mujeres: 60 A partir de 2024: Mujeres: 65	Hombres: 65 Mujeres: 60 (condición: haber trabajado 15 años) Jubilación anticipada Hombres: 60 (condición: haber trabajado 35 años) Mujeres: 55 (condición: haber trabajado 30 años)	Hombres: 63 Mujeres: entre 63 y 59 en función del número de hijos Condición: haber trabajado 25 años (con cobertura de pensión)	Hombres : 62 Mujeres: 62 Jubilación anticipada Mujeres: 57; desde 2009, 59; a partir de 2013, 62. Edad límite para hombres: 60.	Hombres: 62 Mujeres: 62 Mujeres: de 53.75* (nacidas desde 1949) a 62 (nacidas después de 1962). Hombres: de 60 (nacidos en 1943 o antes) a 62 (nacidos después de 1946)	Hombres: 63 Mujeres: 61 Jubilación anticipada Hombres: 58 (condición: haber trabajado 40 años) Mujeres: 58 (condición: haber trabajado 38 años)
Edad de jubilación real (años)	Total: 61 Hombres: 63 Mujeres: 59		Total: 59 Hombres: 61 Mujeres: 57	Total: 55,6 Hombres: 56,1 Mujeres: 55,2	Total: 59 Hombres: 61 Mujeres: 57	Total: 59 Hombres: 62 Mujeres: 57

Posición de seis empleadores de la UE (mayo de 2008)

Seguir trabajando después de los 60 años debería convertirse en práctica habitual, pues es una oportunidad para ambas partes – empleados y empleadores.

Los empleadores deben adoptar más medidas para adaptar a los trabajadores mayores a las necesidades de la empresa.

Deben suprimirse los incentivos a la jubilación anticipada; el sistema fiscal y el de seguridad social deben aportar más incentivos financieros, tanto a empleadores como a trabajadores, para que se siga trabajando después de los 55 años.

Toda la sociedad, no sólo los empleadores o los empleados, ha de hacer frente al reto que supone el envejecimiento de la fuerza de trabajo.

¡Gracias por su atención!

Visit www.zds.si, e-mail: delodajalci@zds.si, phone: 00386 1 563 48 80

