

► Prolongar la vida laboral de forma equilibrada

Políticas y prácticas organizativas

▶ **Esta presentación**

- ▶ El valor de la edad
- ▶ Desafíos a los que se enfrentan los trabajadores mayores
- ▶ Políticas y medidas
- ▶ Prácticas organizativas
- ▶ Conclusiones

▶ El valor de la edad

- ▶ Fiabilidad y ética de trabajo
- ▶ Menor absentismo
- ▶ Fidelidad y dedicación
- ▶ Actitud de resolución de problemas
- ▶ Conocimiento tácito y autoridad
- ▶ Forman la cultura interna y mantienen la moral
- ▶ Alto valor como mentores



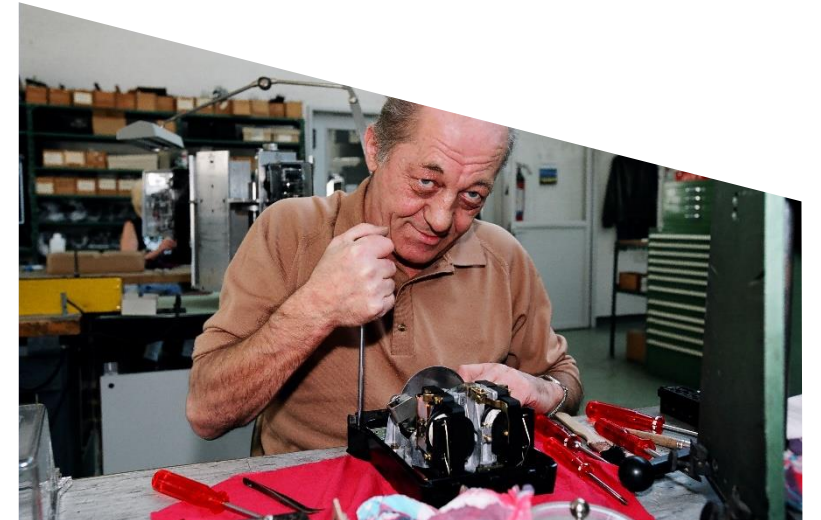
► Desafíos para los trabajadores mayores

- Problemas de salud
- Falta de cualificación y conocimientos obsoletos
- Baja competencia digital y lingüística
- Frecuente sobre-especialización
- Más trabajadores de edad avanzada en las PYME
- Bajo acceso al aprendizaje



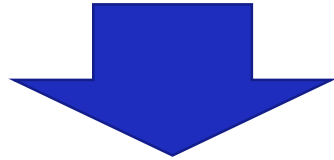
► Desafíos para los trabajadores mayores

- Débil gestión de la edad en las empresas y escasos incentivos
- Escasa capacidad para gestionar la propia carrera profesional
- Escaso apoyo de los servicios públicos
- Estereotipos y discriminación
- Baja autoestima y motivación

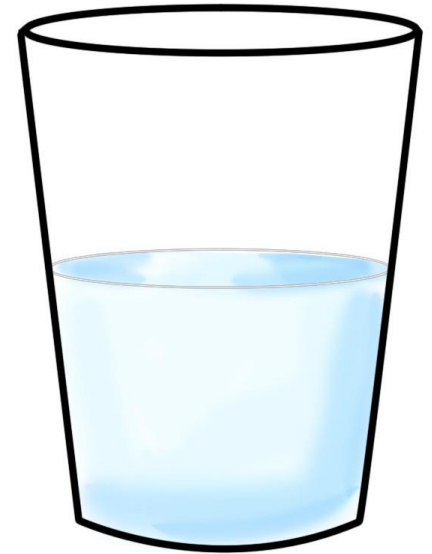


► Aprovechar el cambio de prioridades

- La vida es algo más que el trabajo
- Los valores, el cuidado de las cosas y las ideas



- Efectos en la productividad: transmisión de competencias, normas, cultura organizativa
- Nutrir: ayudar a los menos experimentados a adquirir competencias, normas y conocimientos



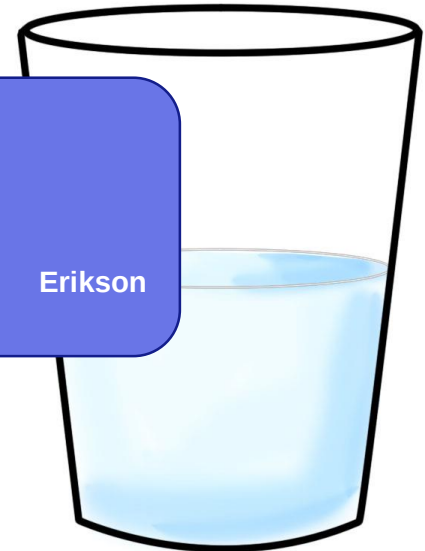
► Aprovechar el cambio de prioridades

- La vida es algo más que el trabajo
- Los valores, el cuidado de las cosas y las ideas

Generatividad

Erikson

- Efectos en la productividad. transmisión de competencias, normas, cultura organizativa
- Nutrir: ayudar a los menos experimentados a adquirir competencias, normas y conocimientos



Políticas y prácticas

▶ **Aumentar la eficacia y la eficiencia**

- ▶ Aumentar la focalización de las políticas y medidas
- ▶ Integrar las medidas generales
- ▶ Avanzar hacia el apoyo a medida
- ▶ Establecer incentivos adecuados
- ▶ Buena comunicación con el público

► Subvenciones salariales

Contratación o el mantenimiento de personas de “difícil colocación”

► Subvenciones salariales temporales

DE: 50%, 12-36 meses, compromiso para 12 meses

AU: Hasta 10.000 dólares, 6 meses

► Reducciones de las cotizaciones a la seguridad social

Hasta la mitad de los costes (BE, HU, ES)



▶ Otras medidas de reducción de riesgos del empleador

- ▶ Periodos de prueba más largos
- ▶ Reducción de la participación del empresario en los costes relacionados con la enfermedad
- ▶ Reducción de la protección del empleo basada en la edad

Es importante mantener niveles adecuados de protección social!

► Jubilación parcial

- Mas que aumentar la edad de jubilación y desalentar la jubilación anticipada
- Estimular la prolongación de la vida laboral
- Normalmente es más fácil de aplicar si la jornada parcial es estándar
- FI: Trabajadores de 61 a 67 años

La jornada laboral y el salario se reducen a entre el 35% y el 70%

El fondo de pensiones compensa la mitad de la pérdida de salario

(Eurofound, 2016 tiene un buen análisis)



Complementos salariales

Pasar a los desempleados del subsidio al trabajo más rápidamente

- ▶ CH: Los desempleados aceptan un trabajo que paga menos que su prestación de desempleo
- ▶ Indemnización parcial 80% de la diferencia entre el nuevo salario y la prestación



► Sensibilización de los empresarios

- NL: servicio de empleo
- Cambiar la imagen que los empresarios tienen de los solicitantes de empleo mayores de 55 años
- Campaña de radio y online
- Los empresarios invitan a los trabajadores mayores de 50 años a entrevistas de trabajo
- y anuncian las vacantes a las oficinas regionales



► Orientación profesional y colocación

- Evaluación, consejo, asesoramiento
- Empleabilidad, movilidad, autoconocimiento, conocimiento del mercado laboral
- Planificación y gestión personal de la carrera



► Orientación profesional y colocación

- Alcance para los trabajadores

LV: para adultos vulnerables

- Mejora de la formación del personal
- La colocación tiene en cuenta los patrones de edad de contratación



► Formación y aprendizaje

- Reconocimiento del aprendizaje previo
- Competencias básicas (lingüísticas, digitales)
- Competencias de gestión de la carrera
- Potencialmente combinado con subsidios salariales

DE: Desempleados de larga duración 50+

50% por 36 meses

Pactos locales de empleo



► Formación y aprendizaje

- Aprendizaje basado en el trabajo subvencionado
- Dirigido a grupos de trabajadores y
- Formación orientada al sector para suplir las carencias de competencias (tasa-subvención)
- Participación de los actores sociales



► Apoyar el empresariado

- Los mayores son más propensos a crear su propia empresa
- Mayores tasas de supervivencia
- Ampliar los programas existentes para centrarse en los trabajadores de más edad
- Es necesario el apoyo administrativo y financiero
- Los mayores pueden ser mentores de empresas en programas públicos



▶ Prácticas empresariales

- ▶ Incentivos específicos
- ▶ Mejora de las prácticas de gestión de la edad
- ▶ FR: Crédito Industrial y Comercial

Conversaciones, evaluación de competencias,
asesoramiento, planificación

Redistribución, funciones de tutoría



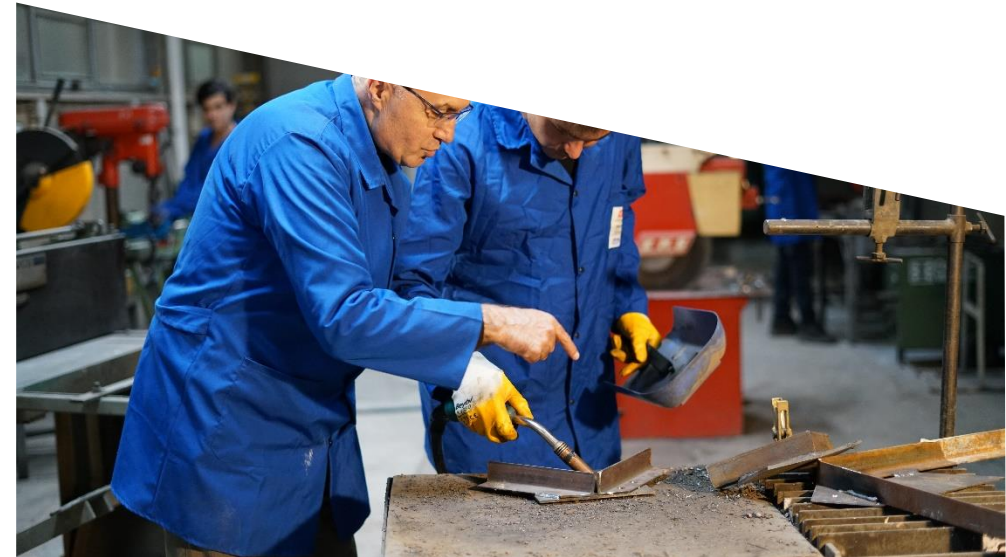
▶ Prácticas empresariales

▶ NL: Rabobank - Wij(s)

Asociación de trabajadores

Alto apoyo y cooperación del empleador

Vitalidad, movilidad interna/reparto, autoestima, imagen y equilibrio entre vida y trabajo



▶ Prácticas empresariales

▶ BNP Paribas - Tutoría inversa

Los trabajadores más jóvenes transmiten sus conocimientos a los mayores

Competencias digitales, social media

6 meses y relación confidencial



▶ Conclusions

- ▶ Los trabajadores mayores no son un problema
- ▶ Urge cambiar la imagen y tener medidas dedicadas
- ▶ La reducción del riesgo desempeña un papel, pero
- ▶ Adoptar estrategias que incentiven los mayores y aprovechen su potencial
- ▶ El contacto intergeneracional es fundamental

▶▶ Y al final, lo que cuenta no son los años de tu vida. Es la vida en tus años.