

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES

En vista del envejecimiento de la población en edad laboral, las empresas tienen que enfrentarse al hecho de que cada vez disponen de menos mano de obra joven. El aumento de la cuota de empleo de las personas mayores y la prolongación de la vida laboral de los trabajadores son indicios de que las empresas comienzan a reaccionar a esta transformación demográfica. El Instituto Trabajo y Cualificación (IAQ) se hace eco de las dificultades que las personas mayores tienen no obstante para acceder al mercado laboral, coincidiendo con la convocatoria que lanzó a principios de septiembre el Ministerio de Trabajo a los agentes sociales para un "diálogo sobre las pensiones", donde representantes del seguro de pensiones, sindicatos, patronal y otros especialistas discuten sobre las soluciones para evitar y combatir la incipiente pobreza de las personas mayores.

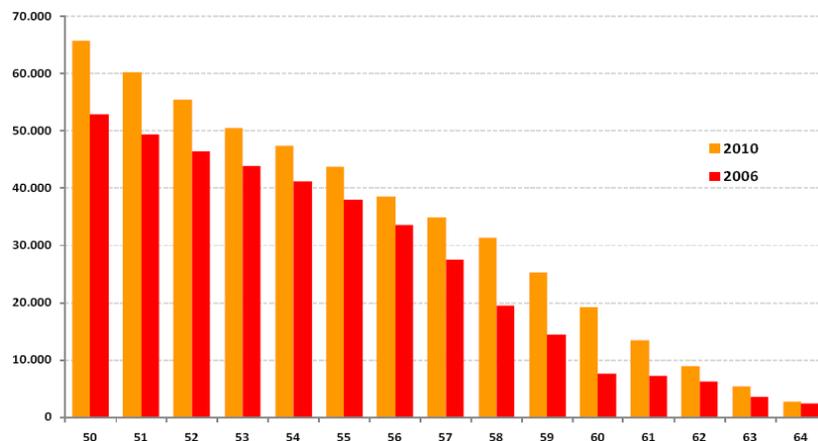
En casi todos los sectores económicos ha crecido el porcentaje de personas mayores en las plantillas de las empresas. No obstante, todo indica que estas últimas reaccionan de forma pasiva ante este fenómeno, y que en su política de personal no difunden en gran manera las medidas dirigidas especialmente a las personas mayores. Según una encuesta representativa sobre el empleo que el Instituto de investigación del mercado laboral y profesional (IAB) realiza a empresas, todas las empresas han contratado a personal en los últimos años. Las investigaciones del IAQ muestran que las decisiones de las empresas sobre la contratación de personal son selectivas por lo que respecta a la edad del nuevo empleado. Según el IAB una de cada siete empresas declara no estar dispuesta a contratar a personas mayores de 50 años, y una de cada tres condiciona la contratación de personas mayores a, por ejemplo, la percepción de subvenciones. Las bajas posibilidades de contratación de personas mayores dificultan considerablemente la reinserción laboral de mayores desempleados y provocan el desempleo y la jubilación anticipada.

El informe del IAQ se basa en la estadística de empleo de la Agencia Federal de Empleo (BA), que comprende la totalidad del empleo regular que cotiza al régimen general de la seguridad social, sin contemplar a funcionarios, autónomos, subempleados y familiares contratados. Para el período entre el 01/01/2007 y el 30/06/2010 se recopilaron datos en base a diversas características (como edad, sexo, cualificación y sector) sobre nuevas contrataciones. Son cifras que no se basan necesariamente en nuevos puestos de trabajo inexistentes hasta entonces, sino que puede tratarse de puestos que quedan desocupados y que son cubiertos por una o más personas.

Frecuencia de las nuevas contrataciones de personas mayores

En la primera mitad de 2010, de los casi 3,9 millones de nuevas contrataciones unas 500.000 eran personas mayores de 50 años. En relación interanual el porcentaje de mayores con respecto a las nuevas contrataciones fue del 13%, mientras que en relación con la totalidad de los trabajadores fue del 26%. A mayor edad, menor es la cifra de contrataciones. Este fenómeno ya se percibe en la comparación de los grupos entre 15 y 30, y 30 y 45 años y continúa en grupos de edad más elevados, reduciéndose con cada año de edad la cifra de nuevas contrataciones.

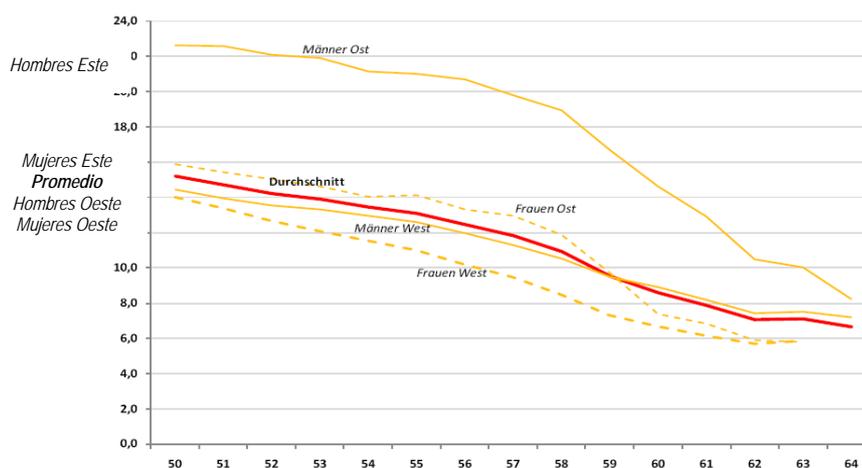
Nuevas contrataciones por edad. Primera mitad de 2010 y primera mitad de 2006



Fuente: Agencia Federal de Empleo

La cifra absoluta de nuevas contrataciones de trabajadores entre 50 y 65 años aumentó considerablemente entre 2002 y 2009, aunque de forma bastante irregular, lo que contrasta con la de trabajadores mayores, cuyo aumento fue constante debido sobre todo a la prolongación de la vida laboral.

Cuota de contratación por sexo y región (50-65 años)



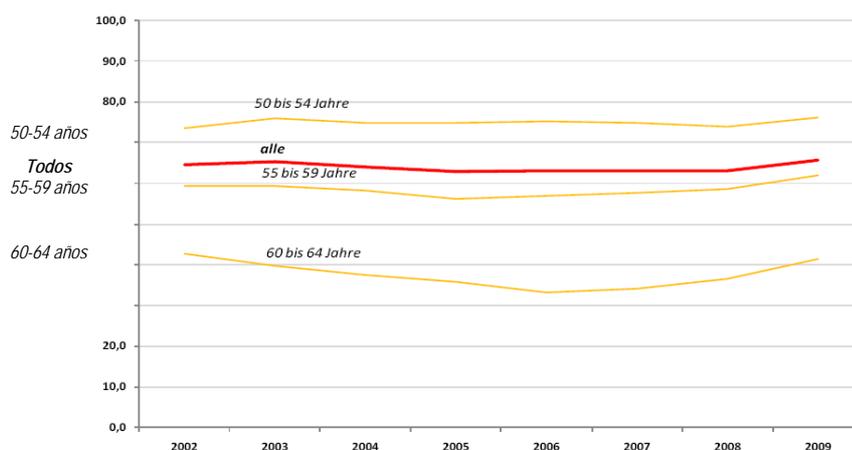
No sólo retrocede con la edad la cifra de nuevas contrataciones, sino también la cuota de contratación con respecto a las personas ya empleadas. Esta cuota se reduce a la mitad entre los 50 y 59 años de edad, y sigue menguando con el paso de los años. La cuota de contratación de las mujeres mayores es más reducida gracias a que tienen la posibilidad de jubilarse a los 60 años, lo cual suelen considerar como alternativa a la búsqueda de empleo. En el Este del país la cuota de contratación es más elevada, sobre todo en los hombres, lo que refleja la irregularidad en los últimos años de vida laboral.

Con respecto a la cualificación hay claras diferencias hasta los 60 años. Cuanto menor es la cualificación, mayor es la cuota de contratación. También debido, como ocurre en el Este del país, a las interrupciones en la vida laboral de los trabajadores con cualificaciones más bajas. Este hecho es problemático, ya que con la edad disminuye la probabilidad de haber encontrado un empleo estable al final de la vida laboral, lo que conduce al desempleo de larga duración o a la jubilación anticipada.

La cuota relativa de contratación (relación entre la contratación de personas mayores y de jóvenes) se mantuvo estable de 2002 a 2009 tanto en hombres como en mujeres,

regionalmente y por cualificación. Si bien hay más personas mayores (50-65 años) en las empresas, por lo general no se las selecciona en los procesos de contratación, lo que hace suponer que el aumento del empleo de las personas mayores se debe sobre todo a la prolongada permanencia de los trabajadores en la misma empresa. No obstante, dentro de este segmento de edad se constatan diferencias. La cuota de contratación de personas entre 50 y 54 años se mantiene cercana al promedio, mientras que en las personas entre 60 y 64 años la cuota es más reducida y tiende a la baja hasta 2006 para recuperarse posteriormente a un valor similar al de 2002, lo que muestra que su permanencia en la vida laboral se debe a la contratación en una nueva empresa tras la pérdida de un empleo. Esta mejora de la cuota de contratación se explica por el incremento de la presión en los desempleados para que busquen un empleo (a través de sanciones y estrictas normativas), que afecta también a los mayores de 60 años, y al recorte de las posibilidades de jubilación anticipada.

Cuota relativa de contratación 2002-2009 por grupos de edad



En base a los datos presentados cabe afirmar que el empleo de personas mayores ha aumentado considerablemente en los últimos años. El hecho de que la cuota de contratación no haya aumentado o se haya mantenido constante muestra que los trabajadores “envejecen” en sus puestos de trabajo.