

PAÍSES BAJOS

TRABAJO PARA MAYORES DESEMPLEADOS

En los Países Bajos vivía más de 2,1 millones de personas cuya edad estaba comprendida entre los 55 y los 65 años en 2009. De ellos, 1 millón tenía empleo. El 1,1 millón restante está compuesto por mayores sin trabajo remunerado que en su gran mayoría no están activos en el mercado laboral; el 90% no quiere o no puede trabajar ya más. La percepción de una pensión de jubilación anticipada o de una prestación por incapacidad laboral son las principales razones para no querer o no poder trabajar. El 10% restante si quiere hacerlo; un total de 104.000 mayores de 55 años que en ese año estaban desempleados y si deseaban trabajar. De ellos, 48.000 estaban directamente disponibles y buscaban trabajo de forma activa (según la definición oficial), de los otros 56.000, 40.000 querían trabajar pero recientemente no lo habían buscado de forma activa y 16.000 no estaban directamente disponibles.

Situación de las prestaciones de los mayores (55 a 65 años)

	Total	Activos	Quiere trabajar más de 12 horas por semana	No quiere trabajar o quiere hacerlo menos de 12 horas por semana
Desempleo	61.000	10.000 16%	30.000 49%	20.000 33%
Asistencial	94.000	5.000 5%	15.000 16%	75.000 80%
Incapacidad laboral	324.000	66.000 20%	14.000 4%	245.000 76%
Sin prestación	1.652.000	935.000 57%	48.000 3%	668.000 40%

El Gobierno holandés está preocupado por la cifra de mayores que perciben una prestación por desempleo. En 2009 hubo un total de 61.000 solicitantes de prestación por desempleo de edad comprendida entre 55 y 65 años. De ellos, la mitad 30.000 quieren un trabajo de al menos 12 horas por semana, el 16% tiene un trabajo parcial y el resto, 20.000, no quiere o no puede trabajar, debido a enfermedad, a incapacidad o a jubilación anticipada. La tabla también muestra que además del grupo de mayores desempleados, hay otros mayores, un total de 14.000, con prestación de incapacidad laboral que también quieren trabajar.

Una parte importante de desempleados mayores, difícil de ubicar y de mediar, cae bajo responsabilidad de los ayuntamientos. Concretamente, en 2009 hubo 94.000 mayores de 55 años con prestación asistencial. Una minoría de ellos, 15.000, dice querer un empleo de al menos 12 horas por semana. La gran mayor parte, el 80% de los mayores perceptores de una prestación asistencial dicen que no pueden trabajar más debido a discapacidad laboral o a otros obstáculos. Se considera que una parte de este grupo aún podría participar en el mundo laboral. También hay 48.000 mayores sin ningún tipo de prestación que dicen querer trabajar, los denominados "nuggers" de responsabilidad de los municipios. Un total de 12.000 mayores no perceptores de prestación están inscritos en el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, como solicitantes de empleo sin trabajo.

Oportunidades de trabajo

De los estudios de CBS (Oficina Central de Estadística), UWV (Instituto de Gestión de los Seguros Sociales) y NIDI (Instituto holandés Interdisciplinario de Demografía) se puede advertir la posición de los mayores sin trabajo en el mercado laboral y sus oportunidades de encontrar un empleo.

- De los 100.000 mayores de 55 años sin trabajo que quiere empleo, sólo encuentra trabajo un 9% al año. Es un hecho que cuando mayor es el trabajador menor es la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo.
- Cuando los mayores se quedan desempleados, en los primeros meses aún tienen bastantes posibilidades de hallar un nuevo empleo. De los mayores que hacía menos de cuatro meses que se habían quedado desempleados, más de la mitad encontraron empleo en 2009. Este porcentaje cae a menos del 10% en el grupo de mayores que estaba desempleado desde hacía más de dos años.
- Sólo un 2% de todas las ofertas de 2009 fueron cubiertas por personas de 55 años o mayores. Cuando los mayores encuentran trabajo, éste es a través de un contrato temporal. El dato concuerda con la media nacional, de todas las ofertas de trabajo cubiertas en 2010, el 88% fueron con contrato temporal.
- Cuatro de cada diez mayores que encontraron trabajo lo hicieron en un sector diferente al de su trabajo anterior. Cuando las personas envejecen cambian con menos frecuencia de sector. Casi uno de cada tres mayores que vuelve a trabajar lo hace con un salario inferior, casi el 40% va a trabajar 20 horas a la semana o menos. Muchos mayores, el 46%, aceptaron trabajar en una función en la cual sólo se pedía educación a nivel básico, mientras que con mucha frecuencia el nivel educativo de estas personas era mucho mayor.

Razones por las cuales los desempleados mayores tiene mayor dificultad en encontrar trabajo

Se pueden clasificar en tres grupos

Competencias y características objetivas:

- Una parte de los desempleados mayores tiene un nivel de educación bajo o desfasado. Aproximadamente la mitad de estos mayores de 55 años que no trabajan y buscan empleo tienen un nivel de formación bajo o tienen experiencia en una sola actividad, debido a que siempre han trabajado desempeñando la misma función. A menudo no hay demanda para trabajos de su cualificación y a veces están sobre-cualificados para el trabajo demandado.
- Especialmente en profesiones físicamente exigentes, la productividad puede disminuir con la edad. Una pequeña proporción (5%) de los mayores desempleados se sienten demasiado enfermos para trabajar; entre los que perciben una prestación asistencial de larga duración esta es a menudo la razón para no querer buscar ya más trabajo de forma activa.
- Aunque en general los mayores tienen una amplia experiencia laboral, en media son menos habilidosos en el terreno de los avances tecnológicos.

- Determinadas condiciones laborales pueden conducir a mayores coste laborales por los trabajadores mayores. Dentro de una misma función, en media, los mayores no tienen salarios más elevados que las generaciones más jóvenes.

Los empresarios, con frecuencia, no están motivados a contratar a los mayores como consecuencia de unas expectativas negativas respecto a la empleabilidad de los mayores

Así por ejemplo:

- La imagen que dan los mayores es de menor flexibilidad y movilidad. Ciertamente, los mayores cambian de empleo con menor frecuencia que los jóvenes, pero con frecuencia esto también se debe a que se sienten plenamente satisfechos de su empresario.
- Previsión de que los mayores son menos productivos. Para una misma función, los mayores son realmente tan productivos como los jóvenes. Quizá sean menos habilidosos con las nuevas tecnologías pero a menudo lo compensan con una mayor experiencia y conocimiento.
- Preocupación por un mayor número de bajas laborales. Los mayores realmente no están enfermos con mayor frecuencia que los jóvenes, pero ciertamente las bajas laborales suelen ser más largas. Con frecuencia tienen enfermedades crónicas.

Aunque los mayores tienen muchas características positivas como la lealtad, habilidades sociales y de proximidad, en saldo, la imagen de los mayores suele ser negativa. Esta imagen influye cada vez de forma más importante en la escasa voluntad de los empresarios para contratar a mayores dentro de su empresa. Aunque aprecien el trabajo de los mayores, a la hora de la verdad contratan a una persona joven.

Procedimiento de los mayores en la búsqueda:

- Con frecuencia los mayores desempleados son menos hábiles que los jóvenes al solicitar empleo, no lo han hecho desde hace mucho tiempo y no están familiarizados con los métodos modernos de solicitud. Utilizan menos Internet y las redes privadas. Se les invita a una entrevista con mucha menor frecuencia que a las jóvenes generaciones. A menudo centran la búsqueda dentro de su propio campo de trabajo mientras que quizá tendrían muchas más oportunidades en otros sectores u ocupaciones.
- Aunque es cierto que un gran grupo de mayores sigue estando muy motivado en mantenerse muy activo en la búsqueda de empleo, también lo es que una gran parte busca empleo con mucha menos energía que los menores de 55 años. Tienen menos presiones financieras o sociales para trabajar.

Factores de éxito

Los mayores que han encontrado trabajo tras estar desempleados con frecuencia presentan serie de características comunes:

- Comportamiento de búsqueda: Buscan trabajo de forma muy intensiva. No sólo envían cartas de solicitud a las empresas que ofertan empleos, sino que con frecuencia mantienen contactos activos con las empresas. El contacto con los empresarios es muy importante para volver a conseguir trabajo.

- La presencia: Se trata de personas vitales, motivadas para el trabajo y que muestran flexibilidad.
- Actitud: Con gran frecuencia hacen concesiones, a veces muy importantes, para volver a trabajar. Muchos encuentran trabajo temporal, a menudo sin perspectivas de renovación. Con frecuencia se conforman con salarios inferiores y/o con trabajo de inferior cualificación a la que poseen.

Desde la perspectiva del empresario que contrata a los mayores el panorama es el siguiente:

- Contratan a las personas cuyas habilidades no sólo se ajustan al trabajo que tienen que desempeñar sino que también lo hacen de forma agradable y positiva.
- Son conscientes de las cualidades de las personas mayores: lealtad, habilidades de tutoría, orientación hacia el servicio. No obstante, buscan sobre todo al mejor candidato.