

L a b S
DEMOGRAFÍA

El mercado laboral de los seniors

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

AGENDA

<p>10:00 - 10:10</p>	<p>Bienvenida y presentación de la sesión</p> <p>Oscar Gutiérrez, director de RSC de Randstad. Miguel Laloma, director de empresas de Fundación SERES.</p>
<p>10:10 - 10:30</p>	<p>Presentación del informe "El mercado laboral de los seniors"</p> <p>Valentín Bote Álvarez-Carrasco, director de Randstad Research</p>
<p>10:30 - 11:00</p>	<p>Mesa redonda: Retos del talento senior para las empresas.</p> <p>Esperanza Núñez, responsable de talento de SEUR. Pilar Suarez-Inclán, directora de comunicación institucional y RSE de Reale Seguros. Moderado por Oscar Gutiérrez, director de RSC de Randstad.</p>
<p>11:00 - 11:15</p>	<p>Próximos retos del LabS Demografía y visita del Hub Innovación Social Randstad.</p> <p>Café-networking</p>

RESUMEN DE LA SESIÓN

El LabS de demografía se inició en el año 2019 con el trabajo conjunto de empresas y entidades sociales, y en esa edición identificamos los diferentes retos que tenía aparejado el cambio demográfico:

Materiales	Salud	Sociales	Conocimiento
Posibilidad de disponer de bienes o servicios. Estas posibilidades vendrán condicionadas por dos variables: renta y accesibilidad de los bienes y servicios.	Aunque es una variable que hemos querido excluir del foco principal de este documento, la salud de las personas mayores será una de las claves para abordar el envejecimiento.	Cambios en las relaciones personales. Estos cambios son generados por diferentes causas: cambio en la actividad y vida social, cambios tecnológicos y sociales, cambios en la estructura familiar,...	En el siglo de la comunicación y el conocimiento, este cobra un papel relevante en cuanto a la integración social de las personas mayores.

En esta sesión “El mercado laboral de los seniors” abordamos uno de los retos, el del conocimiento de las personas senior. Y gracias al informe elaborado por Randstad podremos entender mejor los cambios que se están generando en el mercado laboral debido al envejecimiento de la población.

MERCADO LABORAL DE LOS SENIORS. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO.

SITUACIÓN LABORAL:

- Los mayores de 50 años registran tasas de actividad y empleo 15 y 6 puntos por encima de las del conjunto de la población. La tasa de paro de los seniors también es algo inferior a la alcanzada por la población total.

DINÁMICA LABORAL:

- La dificultad para salir del paro hacia un empleo se duplica a partir de los 55 años. Solo 11 de cada 100 parados senior consiguen encontrar empleo cada trimestre, frente a una media del 22% para el conjunto de edades.
- La estabilidad de las situaciones de empleo en los mayores es ligeramente superior a la media de la población. Más del 95% de ellos mantienen una situación de ocupación de un trimestre hacia el siguiente.

TRAYECTORIAS PROFESIONALES:

- La situación de los seniors respecto a su carrera profesional está muy polarizada. En el 55% de los casos la consideran estancada, y la razón fundamental es la actitud de las empresas respecto a los trabajadores senior.

FORMACIÓN:

- Casi todos los seniors se toman en serio la formación y recualificación. Pero es muy llamativo que los seniors en desempleo tienden a formarse menos que los que se encuentran trabajando.
- Los trabajadores senior que aspiran a cambiar de trabajo se forman, sobre todo, en competencias técnicas y habilidades digitales, y se decantan en mayor medida por la formación online.
- Las motivaciones fundamentales detrás de la formación son el desarrollo profesional y evitar la obsolescencia, sobre todo entre desempleados. La mejora salarial o el cambio de trabajo tienen menor potencia en este caso.

MESA REDONDA

En REALE en 7 años se jubila 1/3 de la plantilla. Por esta razón han iniciado un proceso de acompañamiento en gestiones de seguridad social, finanzas para la jubilación. Y para adaptarse al cambio están haciendo pruebas con un modelo *agile* de trabajo, con equipos multidisciplinares y sin jerarquías.

En SEUR la antigüedad media es de 14 años, y la mitad de la empresa va a estar en edades superiores a los 50 años. Nos enfrentamos a un reto en el mercado laboral: diferencia entre oferta-demanda. Desempleo y al mismo tiempo dificultad para cubrir personal cualificado vacante. La tendencia es que trabajemos hasta una edad más avanzada y, aunque actualmente hay estereotipos y prejuicios respecto de las personas mayores, ¿quién dice cuál es la edad adecuada para trabajar? En este asunto tienen gran relevancia los *managers*, que influyen en la toma de decisiones sobre contrataciones para sus equipos, hay que sensibilizarles.

SEUR cuenta con el Proyecto Go Mentoring. Cuyo objetivo inicial es: mejorar el proceso de *onboarding* del talento joven, para que viviera los valores de gente senior muy comprometida. Se dieron cuenta del reconocimiento generado en los mentores, que contribuyó a romper barreras de los jóvenes a los mayores y viceversa.

Para REALE el trabajo del futuro va a ser diferente, y tenemos que plantearnos modalidades de contratación también diferentes.

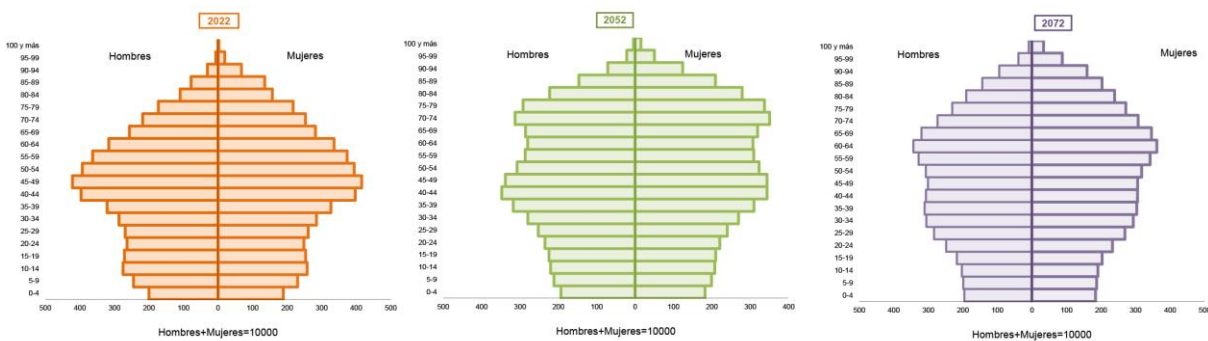
El modelo de trabajo va a cambiar y posiblemente veamos nuevas modalidades de contratos, por proyectos. Y para esto hace falta emprendimiento, principalmente del talento senior que ya no está en las empresas. La formación es continua toda la vida.

PRÓXIMOS PASOS

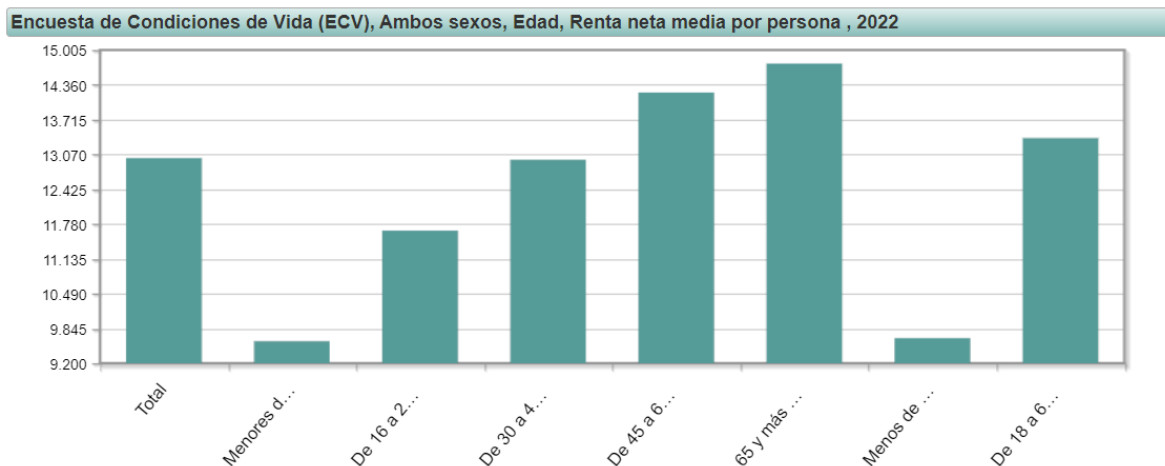
A partir de las prioridades identificadas en el cuestionario compartido al finalizar la sesión construiremos el plan de trabajo para el ejercicio 2024, que estará determinado por:

1. El reto estructural del cambio demográfico: es algo que marcará el perfil futuro de la sociedad española.

Pirámides de población de España (años 2022, 2052 y 2072)



2. La población senior, al menos en el medio plazo, podrá convertirse en uno de los focos objetivos de las empresas, a l menos por su nivel de renta:



Fuente: Encuesta de condiciones de vida, INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9942#!tabs-grafico>

EMPRESAS PARTICIPANTES

