



12º INFORME #TUEDADESUNTESORO: Mayores de 55 años en el mundo laboral

La era pos-COVID-19 incrementará más que nunca la competencia y podría dejar fuera a los desempleados de más edad, que ya encontraban grandes dificultades de acceso al mercado laboral

La masa laboral senior continúa creciendo, pero su desempleo tiende a cronificarse

El 62% de los mayores de 55 años es parado de larga duración y el 75% cree que ya no volverá al mercado

- Representan el 15% del total de desempleados, porcentaje que no ha dejado de incrementarse: en 2015 suponían el 11% y en 2010 el 8%.
- El profesional que pierde su trabajo a partir de los 55 años corre un elevado riesgo de perpetuar su desempleo, debido a una desactualización de competencias y a prejuicios muy arraigados en la empresa y en la sociedad.
- El porcentaje de desempleados que lleva más de un año sin trabajar- 62% en el caso de los mayores de 55 años- desciende al 41,5% entre la población general.
- Un 40% de los profesionales de Recursos Humanos admite que una edad superior a los 55 años le genera dudas a la hora de incorporar al trabajador en determinados puestos. “La pandemia ha de ser un punto de inflexión para resetear esquemas tradicionales y abrirse a la contratación de los seniors como clave para la competitividad del país. Es el mayor reto de nuestra era y no se trata únicamente de justicia social, sino de una necesidad imperante en una nación en récord de envejecimiento, que no podrá salir adelante si renuncia a una fuerza laboral cada vez más numerosa”- señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.
- En la misma línea, el directivo comenta que: “la vida profesional de un trabajador no puede finalizar si pierde su empleo con más de 50 ó 55 años. En este contexto de envejecimiento sin precedentes, no es de recibo que el desempleo senior se trate como una transición precaria a la jubilación: es imprescindible acompañarles en su *reskilling* profesional. Al mismo tiempo, el profesional debe abandonar la mentalidad inmovilista y asimilar el aprendizaje permanente como única vía para conectar con un mercado en continuo cambio”.
- “El subsidio para mayores de 52 años puede ser un buen punto de partida, pero si se prolonga en el tiempo, estaremos abocando a los seniors al umbral de la pobreza y asumiendo que no tienen posibilidades ni capacidad para trabajar; un planteamiento arriesgado y contradictorio, en un contexto de prolongación de la vida activa con retraso progresivo de la edad de jubilación”- concluye Mesonero.
- En un escenario en el que la pobreza puede dispararse hasta cotas desconocidas, la Fundación Adecco ha activado el programa #EmergenciaPorElEmpleo, con el objetivo de apelar a la responsabilidad de las empresas en la generación de empleo para los más vulnerables. Durante la pandemia, la Fundación Adecco ha generado 383 empleos para profesionales seniors, un 40% de los cuales se encontraba en grave riesgo de exclusión.

Madrid, 22 de junio de 2020.- Por decimosegundo año consecutivo, la Fundación Adecco presenta el informe **#TuEdadEsUnTesoro: mayores de 55 años en el mundo laboral**, un análisis cuyo propósito es visibilizar y generar conciencia sobre las dificultades que, paradójicamente, siguen encontrando los desempleados de más edad a la hora de encontrar empleo, en una sociedad que envejece rápidamente.

Este trabajo basa sus conclusiones en el análisis y explotación de datos de fuentes oficiales, así como en una encuesta a 1.000 desempleados mayores de 55 años residentes en España.

La pandemia, punto de inflexión: la necesaria puesta en valor del talento senior

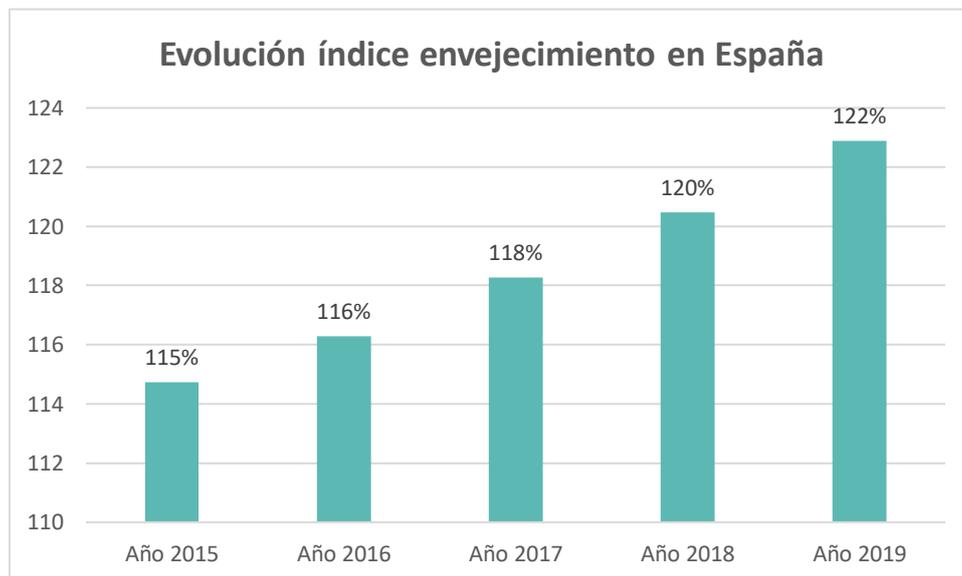
Como les sucede a otros segmentos de la población vulnerables- personas con discapacidad o con escasa formación- la pandemia puede suponer un doble varapalo para los profesionales mayores de 55 años. Los seniors, que ya encontraban grandes dificultades para encontrar su lugar en el mercado en la era pre-COVID-19, se enfrentarán, durante los próximos meses, a un aumento exponencial de la competencia, que podría dejarles fuera del mundo laboral si las empresas no se comprometen con proyectos de inclusión sociolaboral y aplican criterios inclusivos en sus procesos de selección.

El mayor reto de nuestra era

La agencia de calificación de riesgo Standard & Poor's (S&P) vaticinó recientemente que si España no adopta medidas para hacer frente al envejecimiento de la población, el déficit y la deuda del país alcanzarán niveles insostenibles en 2050, colocando el rating del país en la categoría de grado de especulación o 'bono basura'. "Estas previsiones dan cuenta de la necesidad imperante de acometer medidas para optimizar la fuerza laboral senior, que vayan en la línea del aprendizaje permanente y la prolongación de la vida activa"- recalca Mesonero.

En este escenario, resulta llamativo que el **40% de los profesionales de Recursos Humanos admite que una edad superior a los 55 años le genera dudas a la hora de incorporar trabajadores en determinados puestos**¹. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: "la pandemia ha de ser un punto de inflexión para resetear esquemas tradicionales y abrirse a la contratación de los seniors como clave para la competitividad del país. Es el mayor reto de nuestra era y no se trata únicamente de justicia social, sino de una necesidad imperante en una nación en récord de envejecimiento, que no podrá salir adelante si renuncia a una fuerza laboral cada vez más numerosa. O actuamos ahora o antes de lo que parece será demasiado tarde".

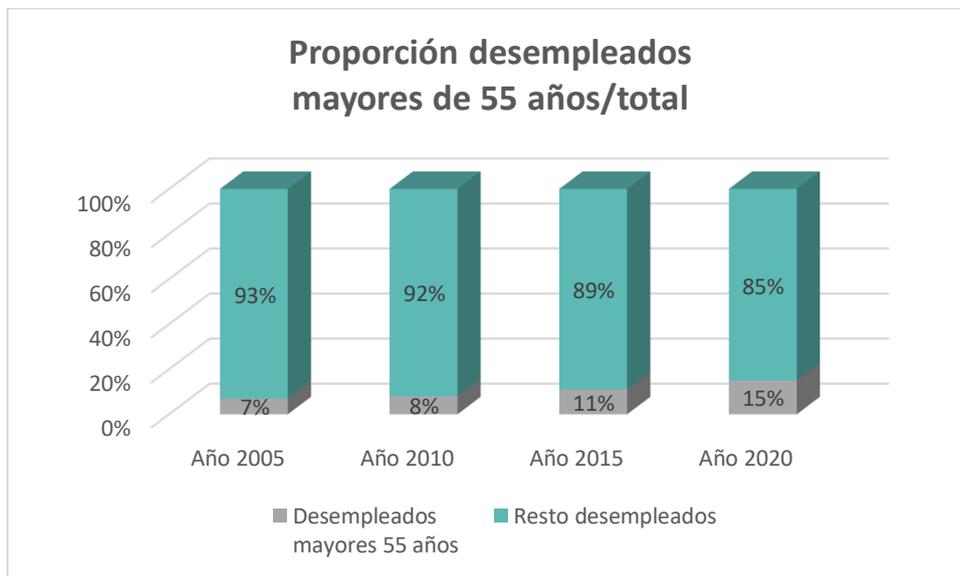
Como se observa en el siguiente gráfico, el envejecimiento en España crece a un ritmo de 2 puntos porcentuales al año y en 2019 alcanzó el 122%: en otras palabras, se contabilizan 122 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

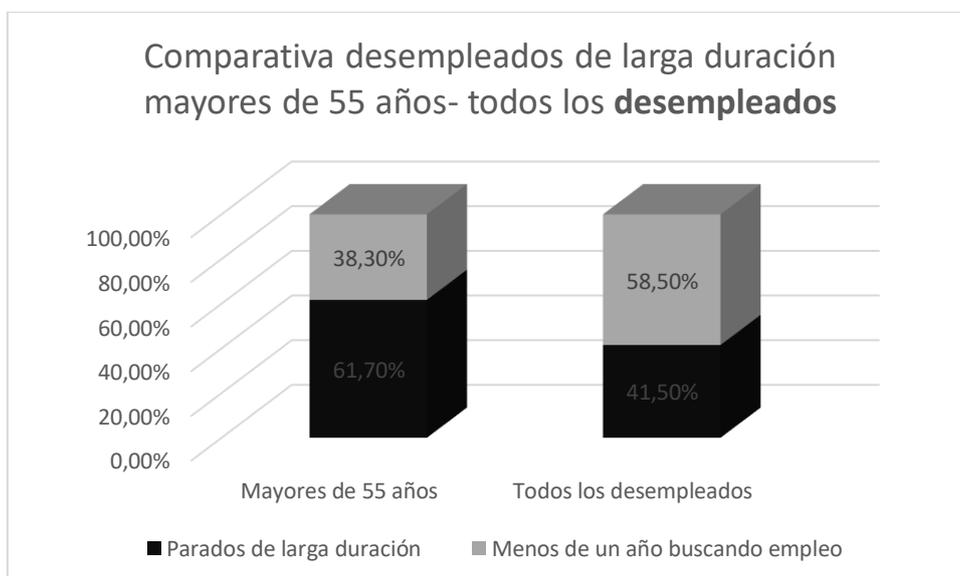
La paradoja de los seniors: cada vez más peso, pero siguen relegados

El envejecimiento de la población tiene su reflejo en los principales indicadores laborales y uno de los principales es sin duda el desempleo. Si en el año 2010 el 8% de los desempleados tenía más de 55 años, en 2015 la cifra crecía hasta el 11% y hoy asciende hasta el 15%, un porcentaje que irá en aumento de forma irremediable.

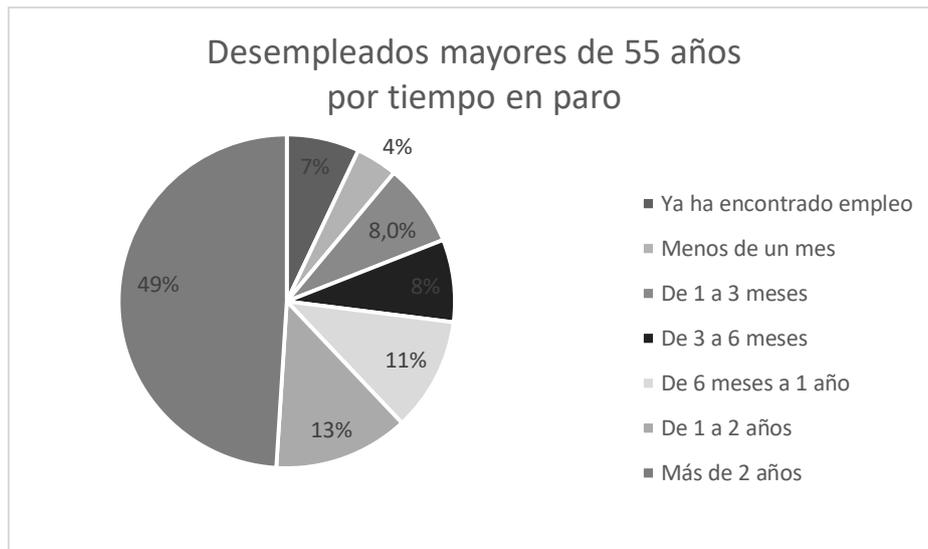


Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (referencia, primer trimestre)

A pesar de este protagonismo creciente de los seniors como fuerza laboral, sus dificultades de acceso al mercado son mayúsculas, como así lo revela el dato de paro de larga duración. Así, un 61,7% de los parados mayores de 55 años supera el año sin trabajo y **la mayoría de ellos (49%) lleva más de 2 años sin encontrar empleo. Una cifra que se reduce en 20,2 puntos porcentuales entre el resto de la población, alcanzando el 41,5%.**



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (referencia, primer trimestre)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (referencia, primer trimestre)

Si bien durante los últimos años el desempleo de larga duración se ha reducido, tanto a nivel general como entre los mayores de 55 años, el desfase entre esta edad y la media general es siempre muy pronunciado, independientemente de la coyuntura (actualmente, el paro de larga duración entre los seniors supera en más de 20 puntos porcentuales al general, una brecha que podría dilatarse con la emergencia que actualmente atravesamos).

A la luz de esta realidad, queda patente que el profesional que pierde su trabajo a partir de los 55 años corre un elevado riesgo de perpetuar su desempleo, debido principalmente a una **desactualización de competencias y a prejuicios muy arraigados en la empresa y en la sociedad** – el dato anteriormente expuesto del 40% de los profesionales de Recursos Humanos que admite tener dudas en su contratación, es un buen ejemplo de ello-.

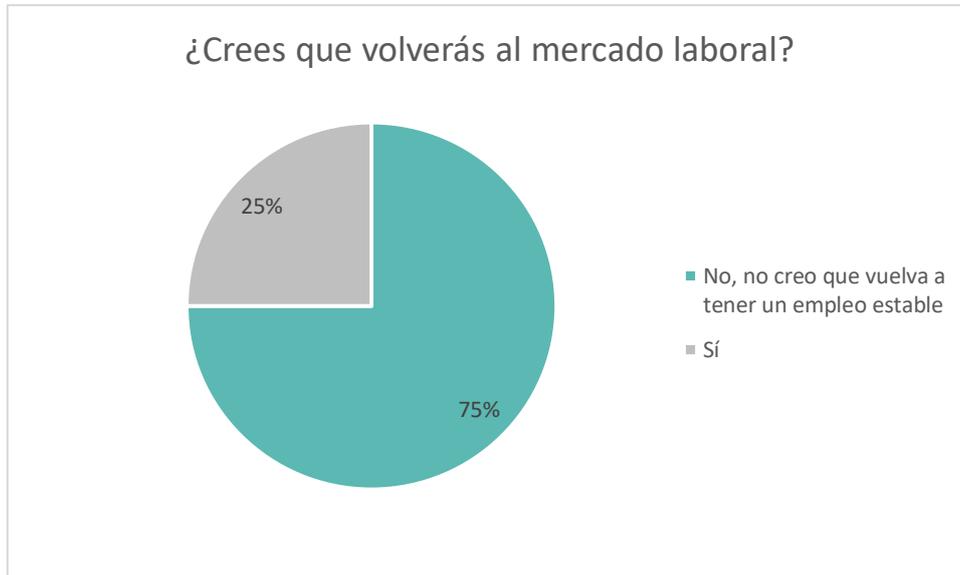
Según Mesonero: “Desde la recuperación económica iniciada en 2014, el índice de desempleo de larga duración venía experimentando una notable mejora que, sin embargo, puede cambiar completamente de rumbo con la crisis de la COVID-19. **Estando los desempleados mayores de 55 años especialmente expuestos a la cronificación del desempleo, podrán dar el paso definitivo a la inactividad si no evolucionamos hacia un nuevo paradigma, en el que los seniors tengan el protagonismo que les corresponde, como fuerza laboral en continuo aumento**”.

Las claves: salir del inmovilismo y *reskilling*

El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, avanzaba ya la progresiva ampliación de la edad de jubilación, que hoy se sitúa en 65 años y 10 meses y que ascenderá hasta los 67 años en el horizonte de los próximos 15 años.

Esta realidad deja patente la necesidad de acometer medidas que vayan en la dirección de prolongar la vida activa de los trabajadores. Sin embargo, existe una disonancia entre la normativa y la práctica cotidiana, en la medida en que las jubilaciones anticipadas se han disparado durante los últimos años. Según datos de la Seguridad Social, **entre 2014 y 2019 han crecido un 71%**.

Asimismo, el **75% del grupo de mayores de 55 años que llevan más de un año en paro**, encuestados por la Fundación Adecco, declara que no ve factible volver al mercado laboral, o al menos hacerlo a través de un empleo estable.

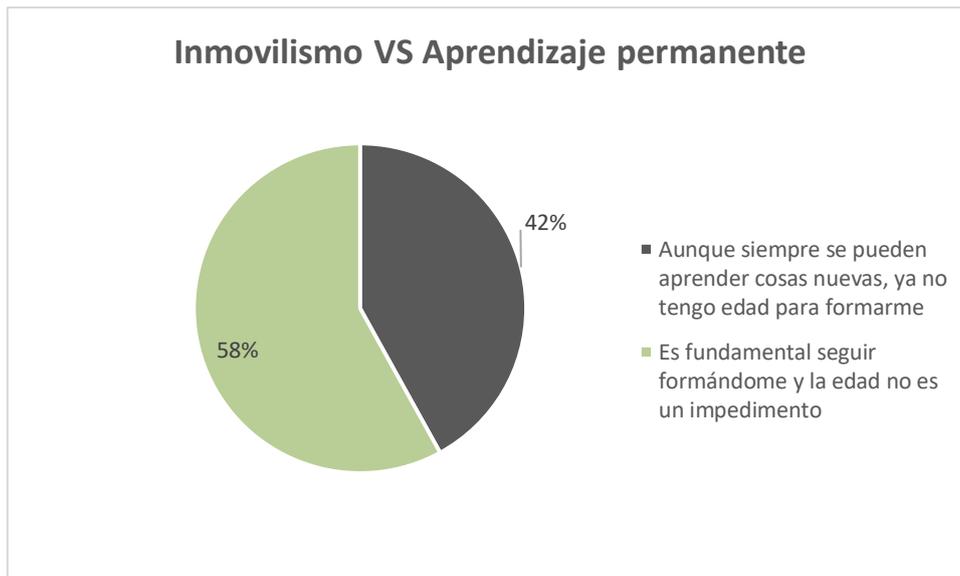


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Fundación Adecco

Según Mesonero: **“la vida profesional de un trabajador no puede finalizar si pierde su empleo con más de 50 ó 55 años. En este contexto de envejecimiento sin precedentes, no es de recibo que el desempleo senior se trate como una transición precaria a la jubilación. Muy al contrario, es imprescindible acompañarles en su *reskilling* -reciclaje profesional-. Al mismo tiempo, el profesional debe abandonar la mentalidad inmovilista y asimilar el aprendizaje permanente como única vía para conectar con un mercado en continuo cambio”.**

Asimismo, el directivo destaca que: **“el subsidio para mayores de 52 años puede ser un buen punto de partida, pero si se prolonga en el tiempo, estaremos abocando a los seniors al umbral de la pobreza y asumiendo que no tienen posibilidades ni capacidad para trabajar; un planteamiento arriesgado y contradictorio, en un contexto de prolongación de la vida activa con retraso progresivo de la edad de jubilación”.**

En este punto, es significativo **cómo el 42% de los 1.000 encuestados por la Fundación Adecco, considera que “aunque siempre se pueden aprender cosas nuevas, ya no tienen edad para formarse, pues ya lo hicieron en su momento”.** Un porcentaje nada desdeñable que refleja una mentalidad anclada en el pasado y que no puede tener futuro en el nuevo mercado laboral, cuyas necesidades avanzan de forma veloz, al compás de la digitalización, el cambio en la pirámide poblacional o la transición ecológica y energética.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta Fundación Adecco

#EmergenciaPorElEmpleo o cómo frenar la expansión de la pobreza

En un escenario en el que la pobreza puede dispararse hasta cotas desconocidas, la Fundación Adecco ha activado la campaña **#EmergenciaPorElEmpleo**, con el firme propósito de apelar al compromiso de las empresas hacia la inclusión laboral de las personas más vulnerables, siendo el empleo el principal vehículo de inclusión social. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: **“Las empresas se convierten en un agente crítico para evitar este fatal pronóstico; ahora más que nunca, es fundamental apelar a su compromiso para que la exclusión y la pobreza no se enquisten en nuestro país. La demanda de empleo está aumentando de forma exponencial y generará una competencia sin precedentes; una situación que podría abocar a la exclusión definitiva a las personas que ya lo tenían muy difícil antes de la pandemia. La única alternativa para frenar la desigualdad y la brecha social es la construcción de alianzas estratégicas que den respuesta al creciente número de desempleados en riesgo de exclusión”**.

Para hacer frente a la mayor crisis social de nuestra era, la Fundación Adecco ha activado el proyecto #EmergenciaPorElEmpleo y se propone atender a 10.000 personas en situación de grave riesgo de exclusión, a través de itinerarios de empleo personalizados que escuchen, acompañen y preparen para el empleo como única vía para lograr la autonomía y superar la exclusión social

Desde que se decretó el estado de alarma, la Fundación Adecco ha generado **383 empleos para desempleados de edad**. Un 40% de estos contratos los suscribieron seniors que, además, se encontraban en grave riesgo de exclusión. **“Todos ellos han dado la cara durante la crisis, demostrando su incuestionable talla profesional. Espero que no se nos olvide y que les tengamos en cuenta para reconstruir un futuro que a todos nos pertenece”**- apunta Mesonero.

En cuanto a los sectores en los que se han incorporado los seniors que han encontrado empleo en plena pandemia, destacan el **sector sanidad, servicios médicos o terapéuticos (31%), limpieza y desinfecciones (25%), comercios que realizan servicio esencial (11%), cadenas de suministro de primera necesidad (7%), logística y reparto a domicilio (6%), call center o atención telefónica (6%) y sector agrícola**, principalmente en la zona de Andalucía.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- Personas con discapacidad
- Mayores de 45 años parados de larga duración
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género
- Otros grupos en riesgo de exclusión social

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil
irene.gil@adecco.com
Telf. 91 700 49 20

ⁱ 11 Informe #TuEdadEsUnTesoro. Fundación Adecco 2019. Encuesta a 160 profesionales de Recursos Humanos.