WORKING DOCUMENT

June 2016	POLICY RECOMMENDATIONS

Revision:

Dissemination Level:

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Document Information

Project Information	
Project name	SILVER WORKERS
Project number	2015-1-IT01-KA202-004624
Project web site	
Document Identification	
Document type	
Filename	
Current status	[Status]
Current version	
Contact person	
Dissemination level	

Version history		
Version	Contributor(s)	Contribution

Este documento muestra los resultados del proyecto "Silver Workers" - *hay que recordar que por Silver Workers nos referimos a los mayores de 50 años que, en muchos casos, son demasiado jóvenes para jubilarse (también como resultado de las recientes reformas de las pensiones llevadas a cabo en algunos países europeos que elevaron la edad de jubilación) y, en otros casos, son considerados demasiado mayores para ser contratados o reubicados laboralmente* - llevado a cabo gracias a la contribución de los cuatro Informes Nacionales elaborados por los países participantes en el estudio (Italia, Portugal, Reino Unido y España).

La importancia de los "silver workers" en relación con los cambios demográficos

El cambio demográfico es el primer factor que se ha tenido en cuenta para elaborar este estudio. Como ya sabemos, en todo el mundo hemos sido testigos del envejecimiento de la población como resultado del descenso de las tasas de natalidad y el aumento de la esperanza de vida.

Hemos utilizado los datos de Eurostat para tomar una instantánea de la evolución demográfica de la población en Europa y en los 4 países que forman parte del estudio. En 10 años (2006-2015), como se muestra en la siguiente tabla, hemos sido testigos del aumento del número de mayores de 50 años, frente a una disminución en el número de personas en los grupos de edad más jóvenes (0-14 años y 15 -24 años) tanto en Europa como en los cuatro países parte del estudio. En 2015, los silver workers comprendidos entre los 50 y 64 años de edad en Italia y Portugal, representaban el 20,2% de la población, frente al 19,2% en España y el 18,4% en el Reino Unido.

Un aumento general fue registrado también en el grupo de edad comprendido entre los 65-79 años en toda Europa. En los 4 países parte del estudio, los porcentajes en relación a la población nacional fueron del 15,2% en Italia, seguidos de Portugal con 14,6%, Reino Unido con 13% y España con 12,6%.

Italia y Portugal son los dos países en los que el porcentaje del grupo de edad de mayores de 50 años se encuentra por encima de la media Europea.

[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	15,6%	12,6%	11,2%	18,2%	20%	12,7%	13,6%
[redacted]	14,5%	15,2%	11,8%	9,6%	16,5%	19,2%	12,3%	12,6%
[redacted]	14,1%	13,8%	10,12%	9,8%	18,5%	20,2%	14,8%	15,2%
[redacted]	5,9%	14,4%	12,1%	10,7%	17,8%	20,2%	13,3%	14,6%
[redacted]	1,8%	17,7%	13,0%	12,6%	17,8%	18,4%	11,5%	13%

Tabla UIL a partir de Eurostat Metadata

Gracias a los datos de Eurostat podemos cuantificar la població

De ahí que el envejecimiento de la población sea un tema sobre el que deben centrarse las políticas de formación. Los planes desarrollados a este respecto deberán tomar necesariamente en cuenta las necesidades y los problemas de este público objetivo.

El impacto de las políticas de austeridad en los Silver Workers

Durante estos años de crisis, las políticas de austeridad impulsadas por Europa han dado lugar a políticas nacionales que tienen un fuerte impacto particularmente en los mayores de 50 años.

Basta con pensar en las reformas de las pensiones puestas en marcha en varios países europeos como Italia, España y Reino Unido, que han llevado a un aumento de la edad de jubilación y recortes en el gasto social.

Las desigualdades tanto sociales como salariales han aumentado al igual que ocurre con las personas que viven en la más absoluta pobreza. Esta situación es extrapolable a los trabajadores con bajos ingresos, que viven cerca, si no por debajo, del umbral de la pobreza.

Por lo tanto, abordar la cuestión de los mayores de 50 años significa reflexionar sobre el futuro de los Estados. Significa afrontar - con un enfoque intersectorial - cuestiones como el empleo y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y las políticas de bienestar. Los sistemas de protección social, especialmente la seguridad social, se ven afectados - y se verán cada vez más afectados en el futuro - por el número de beneficiarios debido a que el aumento de la esperanza de vida conduce a períodos más largos de pensiones y una mayor carga nacional de los costes derivados de las mismas.

2012 fue proclamado Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional. Un año muy importante en el que el tema "mayores de 50 años" y la necesidad de contribuir a su envejecimiento activo en términos de empleo, participación social y autosuficiencia, centrado en las necesidades y los derechos de las personas de edad avanzada, así como en su potencial y contribución a la economía y la sociedad, se colocaron en el centro de la Agenda Política Europea, junto con otro de emergencia social como son los jóvenes y sus dificultades para acceder al mercado laboral.

En su Informe del 15 de septiembre de 2014 sobre la aplicación, los resultados y la evaluación global del Año Europeo del Envejecimiento Activo, la Comisión Europea muestra el impacto positivo conseguido en relación a nuestros mayores contribuyendo a "aumentar la conciencia sobre este tema, estimulando el debate y fomentando no sólo el aprendizaje mutuo entre envejecimiento activo y solidaridad intergeneracional, sino también creando un marco que fomente el compromiso y la acción concreta, luchando contra la discriminación basada en la edad. La Comisión Europea identificó el envejecimiento de la población como un problema social común a todos los países europeos que debe ser combatido en el marco de la Unión por la innovación, una iniciativa

emblemática de Europa 2020. Envejecer permaneciendo activo y en buena salud es una de las prioridades de inversión del Fondo Social Europeo".

Cuando hablamos de mayores de 50 años o silver workers nos referimos a los todavía jóvenes y mayores, trabajando y jubilados, pero dispuestos a estar presentes de forma activa en un mercado de trabajo que muy a menudo los obliga a jugar un papel secundario asociado a la edad.

Los actuales cambios demográficos son testigo de un aumento de este "grupo", lo que nos insta también a hacer un análisis a nivel de empleo, teniendo en cuenta que en el futuro el número de silver workers aumentará dentro del mercado laboral.

El mercado laboral de los silver workers teniendo en cuenta los obstáculos y las dificultades para entrar en él

El progresivo envejecimiento de la población plantea el problema de cómo y con qué acciones se puede abordar la cuestión de los mayores de 50 años y de su necesaria participación activa en el mercado de trabajo y en la sociedad.

El tema de los Mayores - aunque, en muchos casos, todavía muy jóvenes y activos ya que consideramos un amplio rango de edades incluyendo a todas aquellas personas de 50 años o más - es cada vez más emergente, y continuará siéndolo como tema prioritario de políticas internacionales, Europeas y nacionales.

En su Informe Nacional el Reino Unido muestra en qué medida la fuerza de trabajo está cambiando. Las previsiones apuntan a un futuro incremento de los mayores de 50 frente a una reducción de los menores de esta edad.

Los datos de Eurostat muestran que en 2014 los silver workers que tenían un puesto de trabajo en los cs 9ustados considurados en el proyecto fueron aproximadamente 22,4 millones (de los cs les 20,4 millones estaban comprendidos en el grupo de entre 50-64 años de edad), que representan el 34,2% del número total de silver workers en Europa (65,5 millones mayores de 50 años tenían un puesto de trabajo). Siempre según los datos de Eurostat, en los 4 países del estudio, los sectores en los que mayormente están empleados son actividades comerciales, de transporte, de alojamiento y de servicio de limentación.

Empleo mayores 50 años, 2014 (miles)

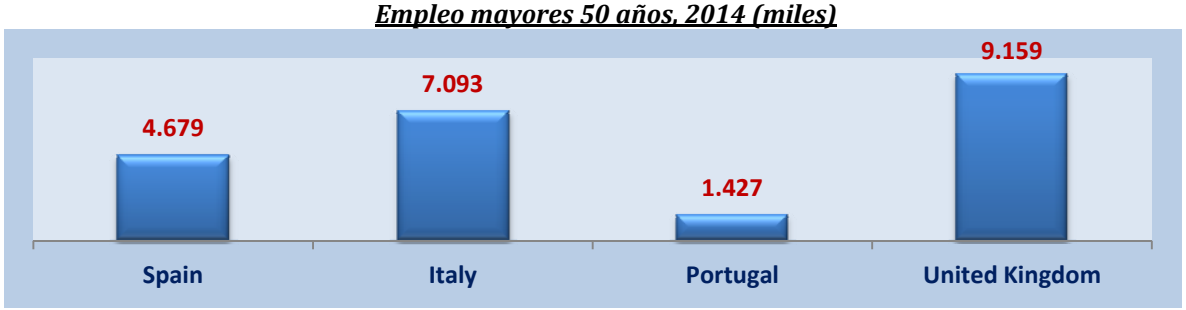


Tabla UIL a partir de Eurostat Metadata

Por otra parte, la participación en el mercado laboral es un factor fundamental para tener acceso a una pensión y, en este sentido, los datos muestran que muchos mayores de 50 años tienen un trabajo temporal o a tiempo parcial ante la dificultad de encontrar un trabajo a tiempo completo y permanente. Esto, inevitablemente, tiene un doble impacto tanto en los salarios como en las jubilaciones futuras.
Una temprana e involuntaria salida del mercado de trabajo, trabajos temporales y trabajos a tiempo parcial son 3 factores que causan una pérdida potencial de ingresos y riesgo de percibir bajas pensiones en el futuro.

Al describir el mercado de trabajo los socios europeos muestran en qué medida la crisis económica, que ha comenzado a tener efectos negativos sobre el empleo desde 2009 con fuertes pérdidas de empleo, ha dado lugar a un aumento sustancial en el número de personas que buscan un trabajo.

Por otra parte los mayores de 50 años tienen más dificultades que las personas más jóvenes en reintegrarse en el mercado laboral después de perder su trabajo. Los datos de Eurostat y los Informes Nacionales muestran que el porcentaje de parados de larga duración es mayor entre los silver worker que entre los más jóvenes.
El problema del desempleo de larga duración entre los mayores de 50 años se ha puesto de manifiesto en los cuatro Informes Nacionales. Las barreras que afrontan los silver workers en el mercado laboral tienen que ver con habilidades/ conocimientos de baja cualificación y en muchos casos obsoletos, falta de confianza y dificultades en el dominio de las TICs. Otro elemento común es su escasa participación en programas de formación.

Por lo tanto, y con el fin de superar estas barreras existentes en todos los países del proyecto, es esencial invertir en políticas de formación capaces de cubrir estas lagunas, lo que permitirá que los silver workers puedan reintegrarse con mayor facilidad en el mercado laboral.

Tasa de participación por edad en la educación y formación, 2014 (%)

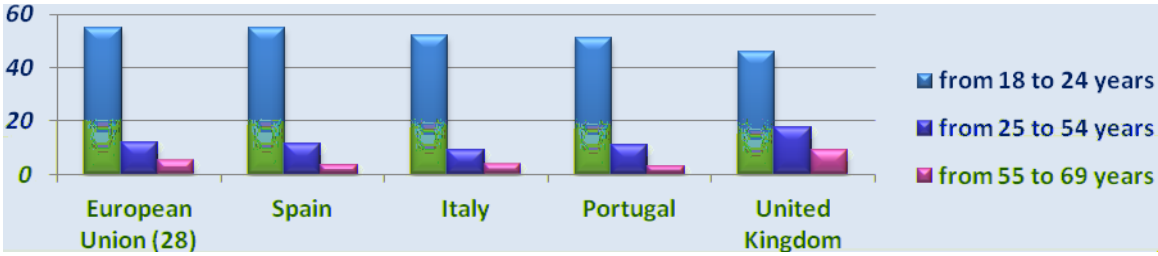


Tabla UIL a partir de Eurostat Metadata

Las vías del autoempleo y emprendimiento como herramientas de inclusión para los silver workers

Los informes nacionales muestran que existe cierta propensión entre los mayores de 50 años a iniciarse en el camino empresarial con el fin de afrontar el riesgo de pobreza y exclusión social.

El informe Español subraya un factor común a todos los países, sobre todo en este período de tiempo de crisis económica: los desempleados mayores de 50 años están expuestos al riesgo de pobreza - una pobreza que a menudo también conecta con una familia cuyos miembros sufren la difícil situación de desempleo o empleos precarios.

El auto-empleo entre mayores de 50 años puede actuar como herramienta útil para afrontar problemas económicos, de empleo y sociales. Y la opción, entre este colectivo, de iniciar su propia actividad empresarial está cada vez más extendida en el Reino Unido y Portugal, como se muestra en los informes nacionales.
De hecho, el informe del Reino Unido muestra que los mayores de 50 años están más orientados a iniciar sus propias actividades comerciales en los sectores en los que estuvieron empleados con anterioridad, pero las barreras a las que deben hacer frente son, por un lado, que no siempre poseen las habilidades empresariales necesarias para iniciar su propio negocio, y por otro, que carecen de las competencias digitales necesarias.

Se han analizado casos de estudio relacionados con la capacidad empresarial de los silver workers, buenas prácticas identificadas en los Informes de Italia, Reino Unido y España, mostrando las consecuencias positivas en términos de oportunidades y aumento de la autoestima que demuestran que la edad no es una barrera al empleo.

Cabe destacar un aspecto que no puede ser subestimado en el análisis de los silver workers. Las personas mayores de 50 años son una especie de "red de seguridad social" para aquellas familias cuyos miembros (a menudo hijos) no tienen empleo o tiene un empleo precario. Para los silver workers el desempleo, especialmente el de larga duración, es una fuente de preocupación, ansiedad, apatía y pesimismo que los conduce a un estado de auto-aislamiento social, como bien se explica en el informe español. Por lo tanto el problema de la falta de empleo para las personas mayores también debe ser evaluado desde este punto de vista, lo que tiene implicaciones tanto para el individuo como para la comunidad en términos de aumento del gasto social.

En los últimos años, el aumento del desempleo y el efecto de la crisis en las empresas han llevado también a un incremento del gasto público en todo lo relativo a prestaciones de apoyo a las rentas debido al incremento de los trabajadores en paro, especialmente los más mayores (como en el caso de Italia). Estas prestaciones son, sin embargo, limitadas en alcance y tiempo y, en ausencia de un nuevo trabajo, se convierten en riesgo de pobreza para las personas afectadas.

La necesidad de políticas y acciones destinadas a estimular el re-empleo incluso a través del autoempleo y el emprendimiento, especialmente para las personas mayores, permite poner en marcha un mecanismo de autodefensa y auto-reinserción en el mercado laboral.

Para los mayores de 50 años que han perdido su puesto de trabajo o para los jubilados que desean permanecer activos y volver a trabajar, la importancia del acceso a una la formación destinada a

fomentar el autoempleo y la actividad empresarial puede ser un motor que ayude a fomentar su participación activa en sociedad.

La contribución aportada por las instituciones y los agentes sociales a las políticas dirigidas a los silver workers

Basados en el análisis de los informes nacionales realizados en Italia, Portugal, Reino Unido y España, podemos concluir que el tema de los silver workers necesita de la participación de los diferentes actores tanto institucionales como sociales.

En estos años de crisis, los gobiernos centrales de los cuatro países involucrados en el proyecto, han prestado especial atención a la lucha contra el paro.
En particular, cabe señalar que el Gobierno español ha puesto el tema de la empleabilidad de las personas mayores de 45 años (grupos de personas especialmente afectados por el desempleo) en el centro de la Estrategia Española para el Empleo 2014-2016.
También el Gobierno italiano está interesado en el grupo de edad de mayores de 50 años "over50s": El "relevo generacional" se introdujo con el objetivo de combinar, basado en un espíritu de solidaridad, la necesidad de una salida temprana y voluntaria del mercado de trabajo de la gente próxima a la jubilación, con la entrada de las generaciones más jóvenes. Además, se han destinado incentivos económicos para la contratación de personas de 50 años o más, con el fin de reintegrarlos en el mercado de trabajo. Por otra parte, también se han destinado incentivos para promover el auto-emprendimiento entre los mayores de 50.

El Gobierno Británico ha fomentado el emprendimiento entre las personas mayores de 50 años.
Para combatir el desempleo, especialmente en este grupo de edad, el Gobierno Portugués ha introducido incentivos para las empresas que contraten personas desempleadas e inactivas.
Junto con las acciones emprendidas por sus respectivos Gobiernos Nacionales, tanto en Italia como en Portugal, España y el Reino Unido se está experimentando un papel cada vez más activo por parte de otros organismos cuyas acciones van destinadas a la promoción de la empleabilidad de los silver workers, su formación y la construcción de caminos para el auto-empleo.
En España existen muchos programas destinados a fomentar la empleabilidad de los silver workers y contrarrestar el riesgo de exclusión social (por ejemplo: Empleo 2.0 - Proyecto de promoción de la iniciativa empresarial de las personas mayores de 50 años y su participación en el mercado de trabajo; Agencia Virtual de Servicios Sociales y Redes Trabajo para mayores de 55 años; Actitud 50; etc ...).

En el Reino Unido, un interés creciente hacia el segmento más maduro de la población se ha demostrado a través de: Age UK, Age Action Alliance, Centre for Better Aging, Advance 360°, la Universidad de la Tercera Edad. También la "Confederación de la Industria Británica" y la "Red Nacional de Empresa" se ocupan de los silver workers.

En Portugal existen varias instituciones que se ocupan de las políticas de formación y no sólo para los silver workers: el "Instituto do Emprego e Formação Profissional", el "Instituto Padre Antonio

En Italia, los siguientes actores suelen estar implicados y trabajar con los silver workers: asociaciones de voluntariado, instituciones de caridad, los *patronati* (instituciones de asistencia y protección de los ciudadanos), la Universidad de la 3ª Edad... También hay que destacar los numerosos proyectos (dirigidos no sólo a la creación de actividades empresariales) implementados para las personas mayores de 50 años en los que ha habido una activa participación por parte de agentes sociales. Vale la pena mencionar algunos ejemplos: Proyecto "Silver City - estrategias urbanas innovadoras y planes de acción para mejorar la calidad económica de los mayores de 50 años"; " Faculty- MPower-Astro" o "OWLE +50 - mujeres mayores en el aprendizaje y la empresa".

Este proyecto está dirigido a los mayores de 50 años desempleados *de corta o larga duración, inactivos en busca de su primer empleo, con contratos temporales, jubilados o prejubilados, con contratos precarios y/o a media jornada*, con el fin de definir un programa de formación que pueda fomentar el autoempleo y el espíritu empresarial como medio para su inclusión en el mercado laboral y mejora de sus condiciones de vida.

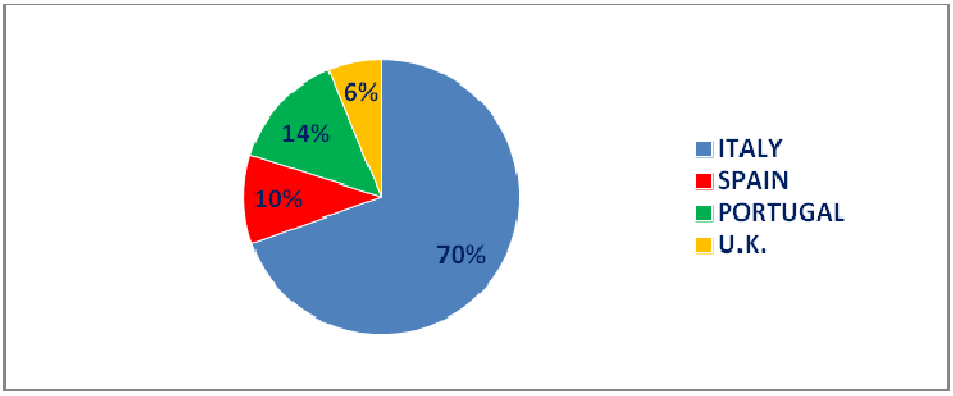
Apoyándose en la información aportada por los informes nacionales de los cuatro países involucrados en el proyecto y sobre todo en los resultados del cuestionario proporcionado a una muestra de 364 silver workers en Italia, Portugal, Reino Unido y España, se pretende definir un programa de formación dentro del marco del proyecto. El cuestionario fue diseñado con el fin de conocer y aprender acerca de la actual situación socio-ocupacional de los mayores de 50 años, su vida laboral, sus aficiones, su predisposición a iniciar su propio negocio o los posibles obstáculos que se lo impiden.

Una de las actividades más importantes llevadas a cabo durante la primera fase del proyecto ha sido la elaboración, distribución y recogida de estos cuestionarios, útiles para investigar las necesidades de los silver workers en los cuatro países que participan en el proyecto.

Los siguientes aspectos interesantes han surgido a partir del cuestionario.

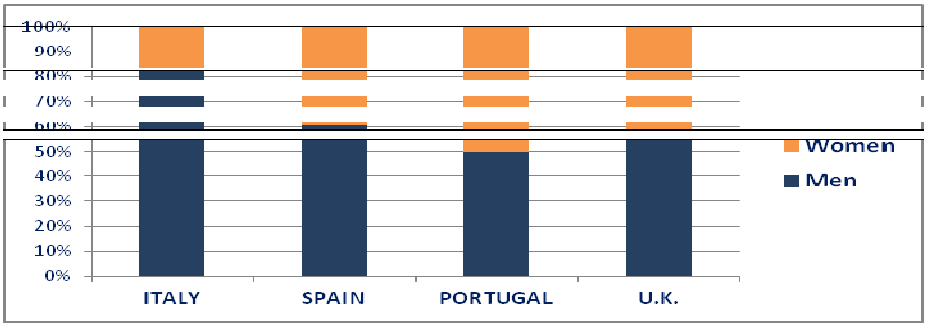
En total, se han recogido 364 cuestionarios. Como se muestra en la Figura 1, el 70% de ellos provienen de Italia.

Fig. 1 – % de Cuestionarios por país



En total, de 364 personas que cumplimentaron la encuesta 272 eran hombres y 92 eran mujeres (Fig. 2).

Fig. 2 - Género



Con respecto a la edad de los participantes, el gráfico Fig. 3 muestra cómo se representan los diferentes grupos de edad, mientras que el gráfico Fig. 4 muestra los diferentes grupos de edad en cada país.

Los dos primeros grupos de edad ("50-54" y "55-59") son los más representados en cada nación.

Fig. 3 – Grupos de edad

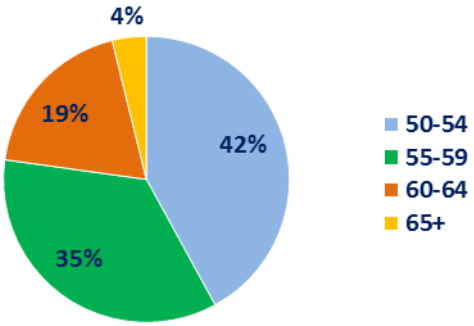
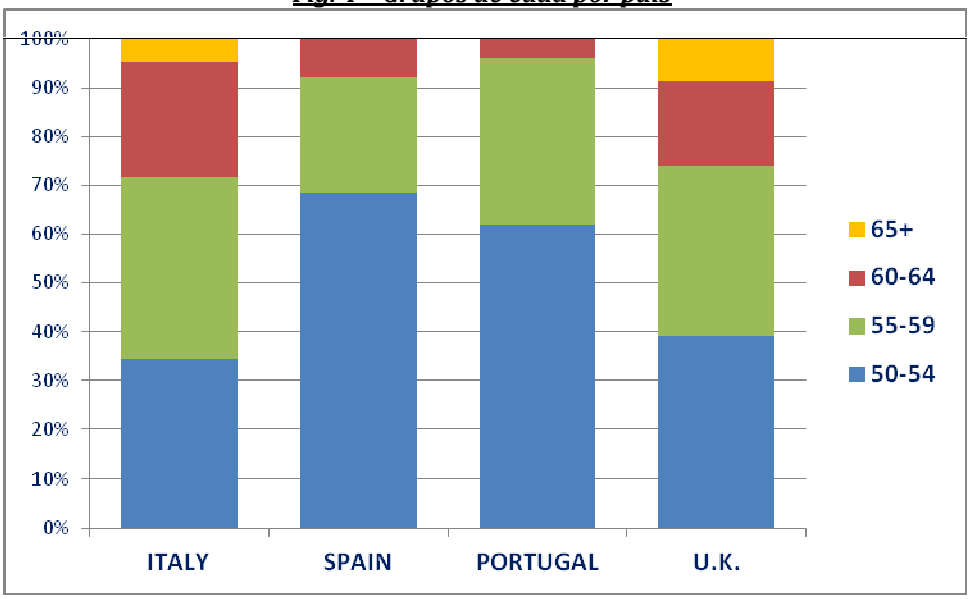


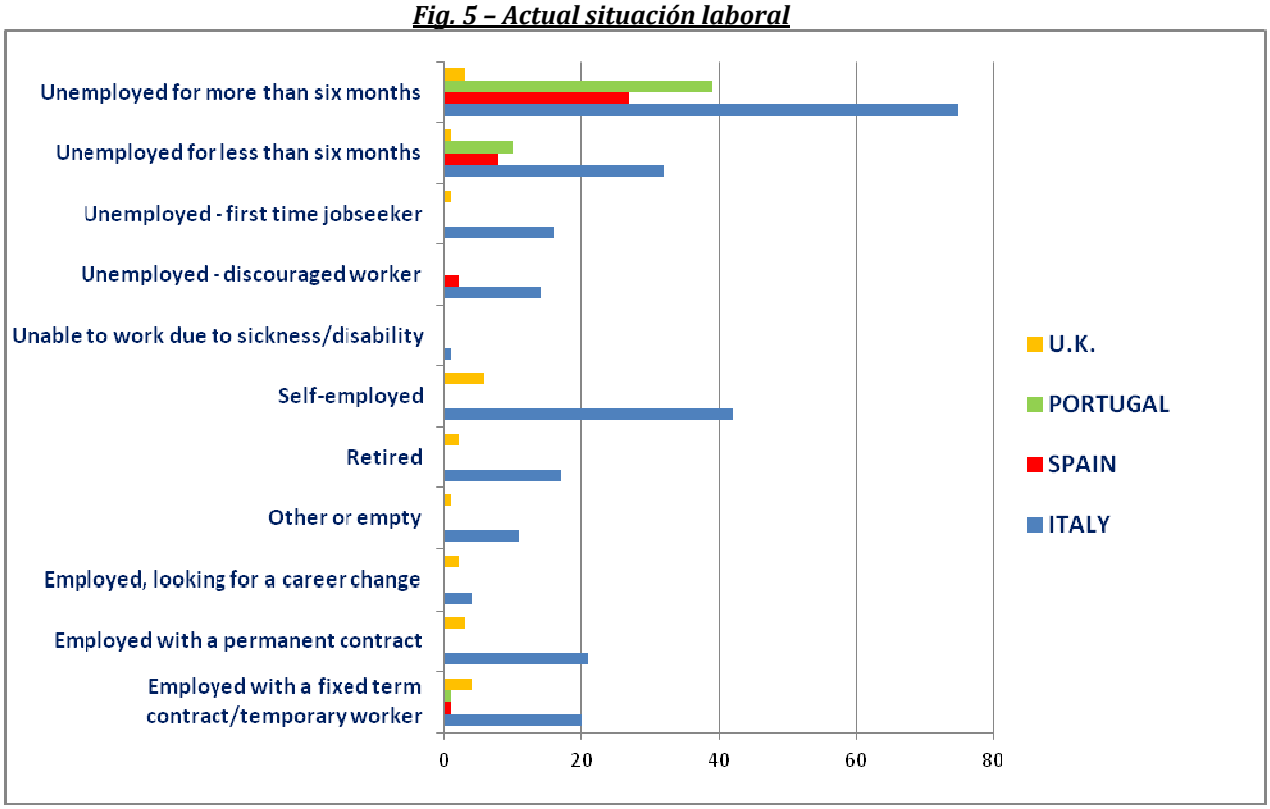
Fig. 4 – Grupos de edad por país



En cuanto a la situación laboral de los silver workers entrevistados, la Fig. 5 muestra claramente que la mayoría son parados de larga duración.

Italia y Reino Unido muestran incluso un número considerable de personas que trabajan por cuenta propia. En la categoría de "Other", incluimos personas despedidas con arreglo a fondos de desempleo y a pre-jubilados.

Fig. 5 – Actual situación laboral



En el cuestionario, también había tres preguntas sobre el nivel de satisfacción del encuestado con respecto a su actual nivel de ingresos (Tab.1), su actual nivel de autonomía en el trabajo (Tab. 2) y su actual nivel de desarrollo profesional (Tab.3).

Tab. 1 – Nivel de ingresos

Estoy satisfecho con mi actual nivel de ingresos	
Total desacuerdo	56,6%
Parcialmente en desacuerdo	28,3%
De acuerdo	12,4%
Totalmente de acuerdo	2,7%

Tab. 2 – Nivel de autonomía en el trabajo

Estoy satisfecho con mi actual nivel de autonomía en el trabajo	
Total desacuerdo	33,0%
Parcialmente en desacuerdo	32,7%
De acuerdo	22,1%
Totalmente de acuerdo	12,2%

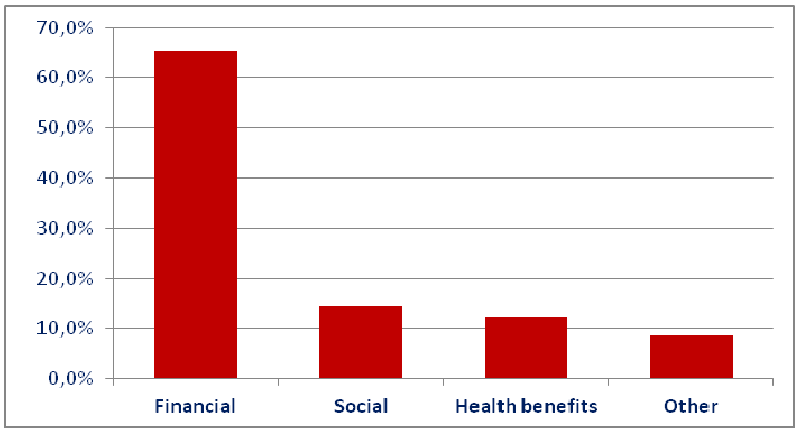
Tab. 3 – Nivel de desarrollo profesional

Estoy satisfecho con mi actual desarrollo profesional	
Total desacuerdo	31,0%
Parcialmente en desacuerdo	30,4%
De acuerdo	28,0%
Totalmente de acuerdo	10,6%

Los datos son bastante homogéneos en todos los países: los encuestados están descontentos con su actual nivel de ingresos. Este es un aspecto importante ya que de alguna forma les empuja a intentar mejorar esta situación. En las siguientes tablas podemos confirmar esta afirmación.

De hecho, la razón dada más frecuentemente para seguir trabajando es la “financiera” (Fig. 6), seguida por “razones sociales”. Esta tendencia es común para todos los países involucrados.
En cuanto a la categoría "beneficios sanitarios", de las 41 respuestas, 39 se registran en Italia.
"Otras razones" representan casi el 10% del total de respuestas, entre las que se encuentran por ejemplo: "reto personal", "no hay posibilidad de retirarse", "sentirse útiles consigo mismos" y "auto-realización personal".

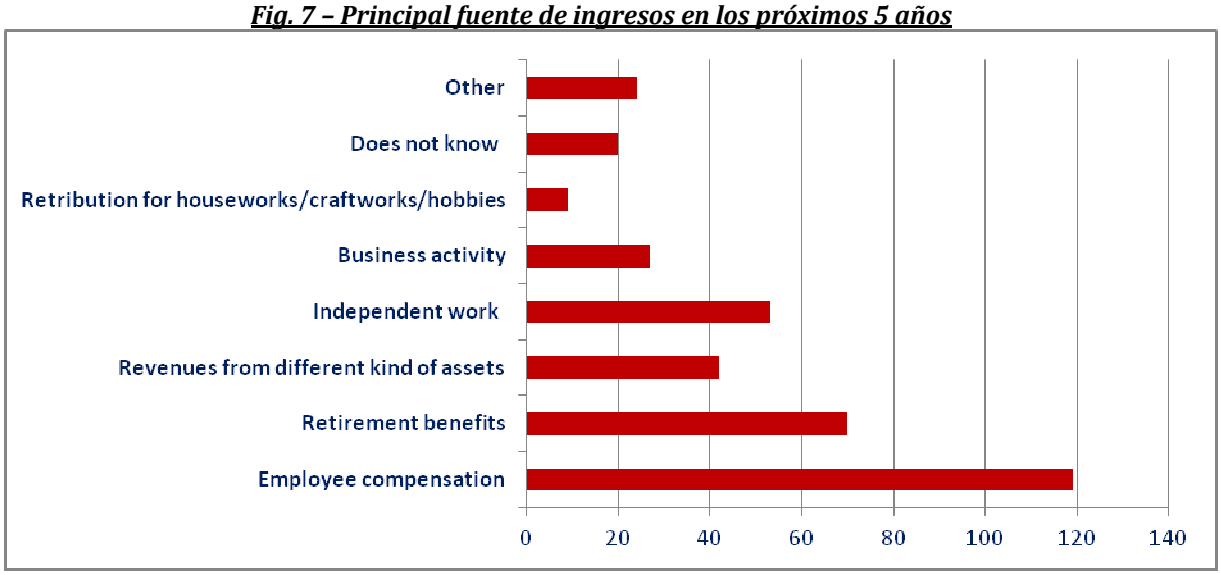
Fig. 6 – Razones para seguir trabajando



La Fig. 7 muestra la estimación de la principal fuente de ingresos en los próximos cinco años. El mayor número de respuestas se incluye en la categoría de "compensación salarial", señal de que los silver workers, a pesar de todos los problemas que tienen que afrontar, aún confían en encontrar un

trabajo y obtener una remuneración. En la categoría “Otros” los encuestados han incluido “diferentes subsidios”.

Fig. 7 – Principal fuente de ingresos en los próximos 5 años



Hablando de temas importantes para los silver workers, vamos a echar un vistazo a las barreras que ellos mismos identifican para seguir trabajando. Los datos registrados se muestran en la Tab. 4.

[redacted] es encuentra para poder seguir

[redacted]	9.5%
[redacted]	0.6%
[redacted]	9.5%
[redacted]	[redacted]1%
[redacted]	[redacted]9%
[redacted]	[redacted]%
[redacted]	[redacted]0%
[redacted]	17.7%
[redacted]	10.8%
[redacted]	1.6%

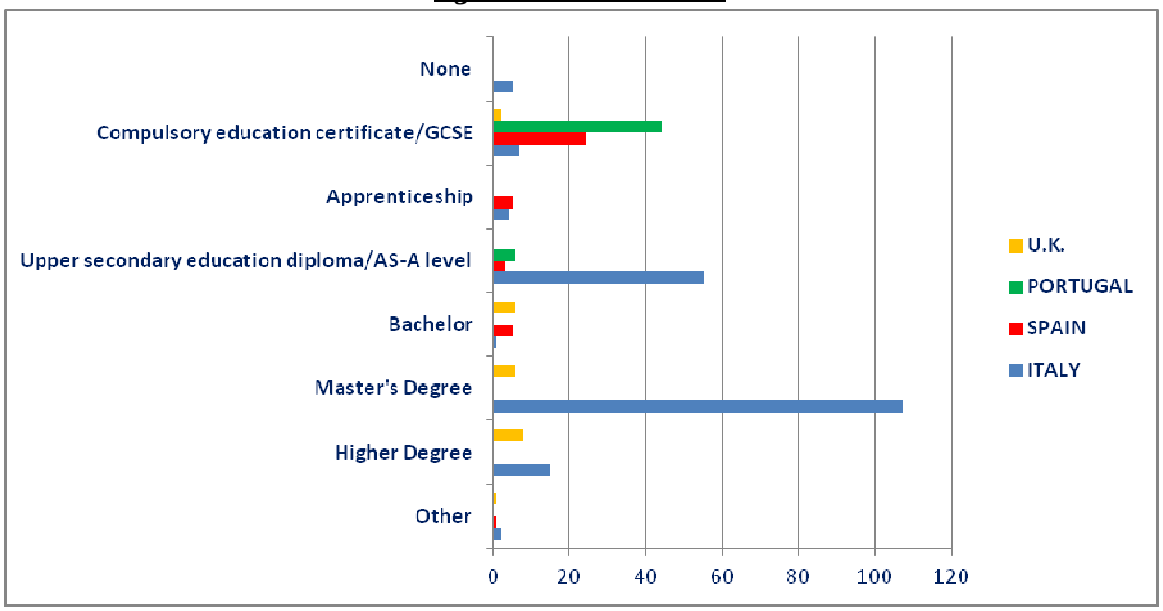
La “actitud del empleador” representa la mayor dificultad que los encuestados encuentran para poder seguir trabajando, seguido de una categoría que no se incluyó originalmente en los cuestionarios “el mercado de trabajo y la faltad de oportunidades para los mayores de 50 años”. Con casi un 18% decidimos que era conveniente incluir esta opción en la tabla.

En la Sección 1 de la encuesta, hay una pregunta que investiga si los encuestados disponen de capital para poner en marcha su propio negocio. En general, el 74,7% de los silver workers no tienen

ningún capital disponible para ello. La única excepción la encontramos en el Reino Unido donde el 65,2% respondieron tener capital para iniciar un negocio.

La Sección 1 finaliza con información acerca del nivel de estudios. Podemos ver en el siguiente gráfico (Fig. 8) que existen claras diferencias entre los países en los que se ha llevado a cabo la encuesta. Mientras que en Italia y Reino Unido la mayor parte responde tener un Máster, en España y Portugal la mayoría de los encuestados han completado la educación obligatoria (GCEP).

Fig. 8 – Nivel de Estudios



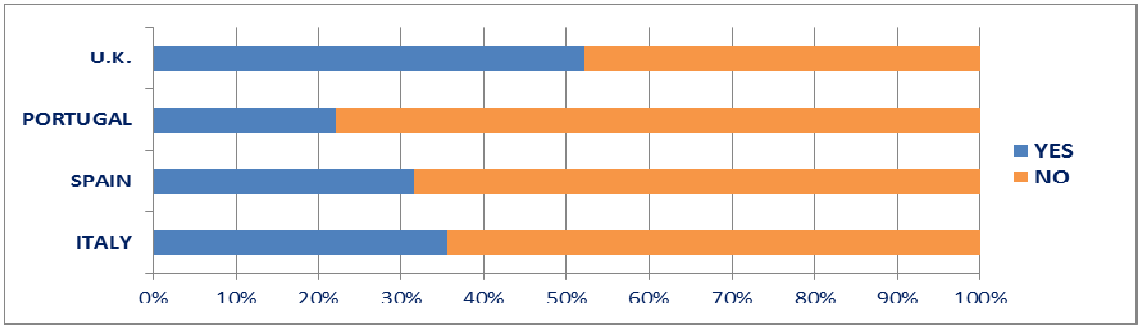
Vinculado con el nivel de estudios de los participantes, hay datos relativos a la anterior o actual categoría profesional.

En Italia y Reino Unido la muestra está predominantemente compuesta por "puestos directivos o puestos intermedios, administrativos y profesionales"; el 65% en Italia y el 91% en el Reino Unido.

En España y Portugal, en cambio, la mayoría de los encuestados realizó/ o está realizando actividades "parcialmente rutinarias", un 42% en España y un 54% en Portugal.

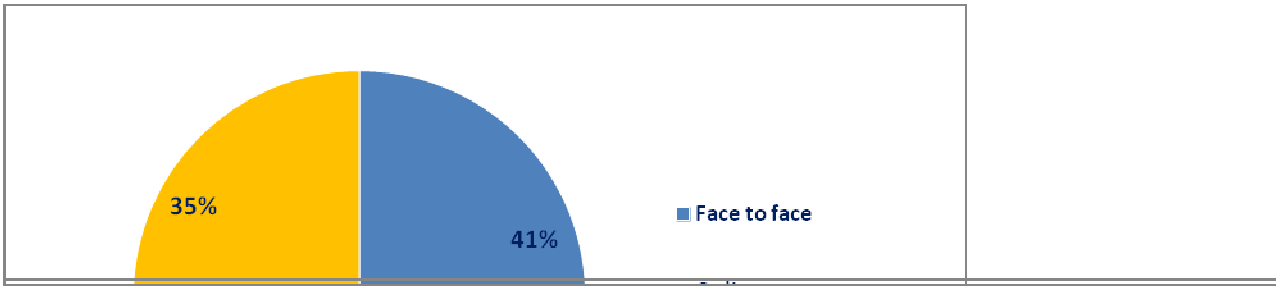
En la Fig. 9 los datos muestran que la mayoría de las personas que participaron en la encuesta no recibió ninguna formación recientemente. Sólo el 34% del total asistió recientemente a un curso de formación. La excepción es de nuevo Reino Unido, donde más del 50% han tenido algún tipo de formación.

Fig. 9 – ¿Ha recibido recientemente algún tipo de formación?



Entre las necesidades sobre las que investigará el Consorcio del Proyecto encontramos el medio que prefieren los encuestados para recibir formación. Como podemos ven en la Fig. 10 la mayoría se decanta por la formación "cara a cara/ presencial" y "en el trabajo".

Fig. 10 - ¿Qué medio prefiere para recibir formación?



[redacted] sado cr[redacted] pio negocio?

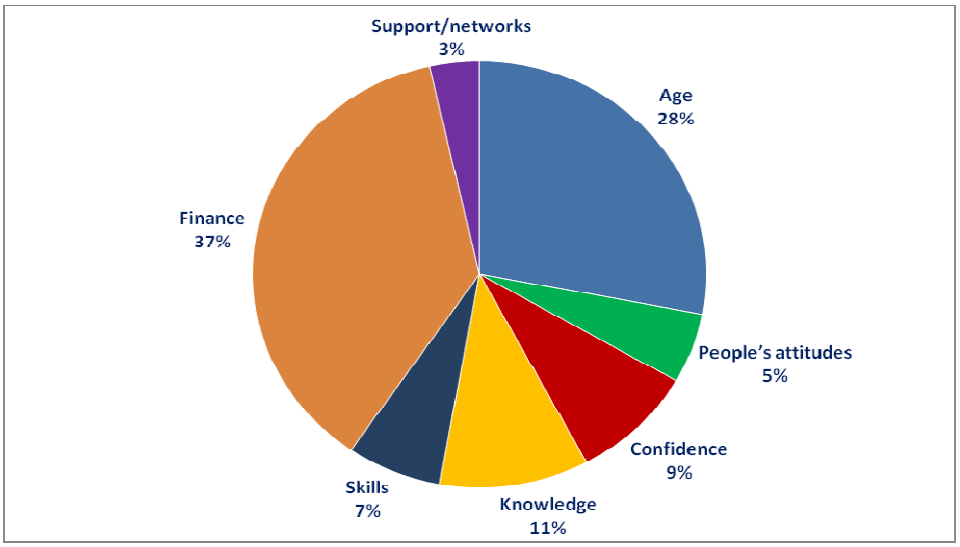
[redacted]	20,5%
[redacted]	35,3%
[redacted]	21,9%
[redacted]	6,8%
[redacted]	4,7%
[redacted]	1,8%
[redacted]	9,0%

A la pregunta ¿alguna vez ha tenido o ha pensado crear su propio negocio", el 35,3% de la muestra de silver workers respondió “haber decidido establecer su propio negocio pero que finalmente no lo hizo”, seguido por el 21,9% de los encuestados que “pensó establecerlo pero que no supo por dónde empezar”. Por lo tanto, encontramos una fuerte propensión de la muestra considerada a embarcarse en el camino del auto-empleo.

En la siguiente tabla se muestran los obstáculos que perciben los silver workers a la hora de crear su propio negocio.

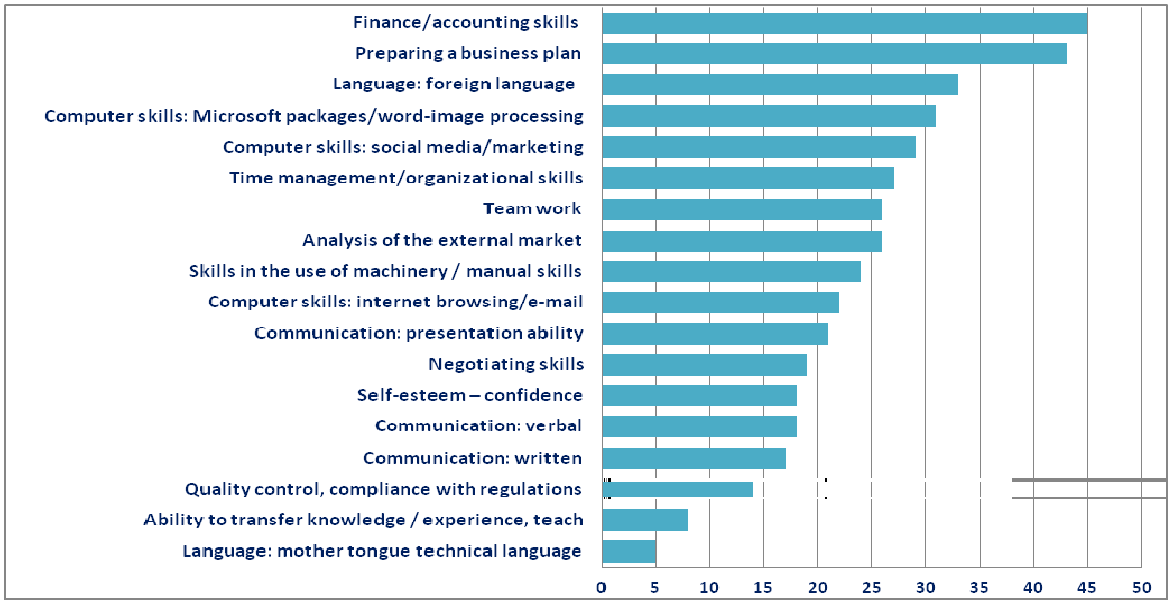
El principal obstáculo sigue siendo el “financiero/ económico”. Otro factor desalentador, o considerado como un impedimento, es la “edad”. Aunque están dispuestos a seguir trabajando por todas las razones ya vistas en la Fig. 6, la percepción o la sensación de ser demasiado mayores crea ciertas dudas.

Fig. 11 - ¿Qué barreras encuentra para la creación de su propio negocio?



De los 364 participantes en la encuesta, sólo 217 han respondido a la pregunta ¿si desea establecer su propio negocio, para cuál de las siguientes materias necesitaría formación? La mayoría ha expresado que estaría interesado en recibir formación en “temas financieros y contables”, seguido de la “preparación de un plan de negocio” y el “aprendizaje de una lengua extranjera”. A continuación encontraríamos la necesidad de recibir formación en todo lo relativo a “conocimientos informáticos” y a “gestión del tiempo y capacidad de organización”. (Fig.12)

Fig. 12 - ¿Si desea establecer su propio negocio, para cuál de las siguientes materias necesitaría formación?



El análisis del cuestionario llevado a cabo entre una muestra de 364 silver workers, así como el análisis socio-ocupacional y, sobre todo, la imagen demográfica que surge de los informes nacionales y las estadísticas de Eurostat, nos permite definir una serie de "recomendaciones políticas" sobre los silver workers.

En primer lugar, la elevada proporción de personas mayores de 50 años en todos los países involucrados en el proyecto, factor común en todos los países europeos debido a la baja tasa de natalidad, pone de relieve hasta qué punto la cuestión de los silver workers debe ser objeto de un cuidadoso análisis tanto a nivel europeo como nacional.

Esta instantánea nos lleva a una primera *recomendación política*: definir los modelos de formación adecuados a las necesidades específicas del tipo de beneficiario al que va dirigida. Diferentes grupos de edad requieren necesariamente políticas de formación cuidadosamente diseñadas y orientadas de manera diferente. Los mayores de 50 años necesitan tener un enfoque de formación diferente al que pueden tener personas más jóvenes. Los resultados del cuestionario y las estadísticas muestran que los silver workers tienen escaso conocimiento de herramientas informáticas o de idiomas. Los jóvenes tienen un mejor conocimiento de estas habilidades debido a sus planes de estudio y su mayor relación con las tecnologías de la información y la comunicación. Por tanto, existe la necesidad de definir los programas para la formación y el reciclaje de este colectivo, particularmente orientadas a las nuevas tecnologías y las TIC con el objeto de que puedan adquirir las nuevas habilidades requeridas por el mercado laboral.

Otro factor a analizar, es la escasa participación de los silver workers en itinerarios de formación, como muestran las estadísticas y las respuestas al cuestionario. Teniendo en cuenta la tendencia al envejecimiento de la población europea y el progresivo incremento de la edad de jubilación como consecuencia de las recientes reformas de las pensiones en la mayoría de los países europeos, la presencia de los trabajadores mayores de 50 años aumentará claramente.

La Unión Europea se ha fijado un objetivo ambicioso: implicar un 15% de la población adulta (en el grupo de edad de 25-64 años) en actividades educativas y de formación, incluso no estrictamente relacionada con las necesidades profesionales. Hay que tener en cuenta que en los 28 Estados miembros de la UE, sólo el 5,9% de las personas en el grupo de 55-64 años participó en 2014 en iniciativas de educación o formación (datos de Eurostat ISFOL y LFS).

La participación activa de los mayores de 50 años no es sólo una cuestión general en relación con la competitividad del sistema europeo, sino también una de las herramientas más eficaces para aumentar la empleabilidad de las personas, incluidos los jóvenes.

Básicamente hay que invertir la tendencia según la cual el número de personas que participan en los procesos educativos disminuye a medida que aumenta la edad.

Una oferta de itinerarios formativos adaptados a las nuevas características de los sistemas de producción, complementado además con la mejora de las “habilidades blandas” - no estrictamente técnicas y profesionales - centradas en la capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, adaptación a las nuevas formas de trabajo más flexibles (lo que se denomina como "trabajo inteligente"), podría permitir este colectivo de trabajadores menos jóvenes a seguir siendo parte activa del mercado laboral, para llevar a cabo trabajos relacionados con sus propias experiencias, conciliar su vida personal y profesional, además de poder ser tutores/mentores de trabajadores más jóvenes, jugando un papel principal en la transferencia de conocimientos a las generaciones más jóvenes en sus períodos de aprendizaje dentro de las empresas.

Por tanto, es necesario invertir en su formación, incluido el aprendizaje permanente, ya que tanto en los diferentes informes nacionales llevados a cabo por los socios del proyecto, como en las respuestas a los cuestionarios por parte de los mismos silver workers, para los mayores de 50 años que han perdido el empleo, supone una mayor dificultad volver a entrar en el mercado laboral que para los jóvenes.

El sufrimiento inherente a tener una renta baja, vivir de una prestación por desempleo, o de una baja pensión, destaca entre las respuestas proporcionadas por los silver workers. De hecho, la mayoría de ellos ha expresado su descontento con su nivel de ingreso y su carrera profesional (80,7% de los encuestados están total o parcialmente insatisfechos).

Tanto los resultados de las encuestas, como las buenas prácticas identificadas en muchos países europeos muestran el incremento de la propensión de los silver workers hacia el autoempleo, que les permite permanecer activos dentro de la sociedad.
El 57,2% de los silver workers que respondieron al cuestionario han pensado en comenzar su propio negocio, pero la falta de recursos financieros y la falta de conocimientos adecuados y habilidades en este campo, no les ha permitido embarcarse en esta nueva aventura.

Con este fin, creemos que ofrecer itinerarios formativos, destinados a fomentar el autoempleo y el espíritu empresarial, especialmente diseñados para este colectivo puede ser una herramienta para la inclusión social y el empleo, útil para reducir la brecha que los mayores de 50 sienten como una de las barreras para poner en marcha un negocio.
Ciertamente, la formación no puede resolver la falta de recursos financieros que es uno de los mayores obstáculos para comenzar una actividad empresarial para los mayores de 50. En este caso, se necesitan ayudas financieras tanto nacionales como europeas en la creación de empresas para mayores de 50 años y no sólo, como sucede a menudo, exclusivamente para los jóvenes que desean iniciar un negocio.
Los itinerarios formativos, sin embargo, pueden ser de utilidad para superar la brecha en relación con las habilidades requeridas para iniciar un nuevo negocio. De acuerdo con la encuesta llevada a cabo entre los silver workers, las habilidades más demandadas son las siguientes: finanzas y

conocimientos contables, habilidades para la elaboración de un plan de negocios, el conocimiento de idiomas extranjeros y conocimientos informáticos.
Para un importante porcentaje del colectivo entrevistado, la "edad" supone una barrera para iniciar su propio negocio. Sin embargo, como demuestran las buenas prácticas recogidas en los informes nacionales, iniciar un negocio con más de 50 no debe ser visto como un factor negativo.

Gracias a los cuestionarios, hemos tratado de entender las preferencias del colectivo de trabajadores mayores de 50 años a la hora de recibir la formación, siendo la formación “cara a cara” o la “formación en el puesto de trabajo”, las más demandadas. Este aspecto contribuye a la creación de un itinerario formativo mejor y más eficaz.

Tanto los informes nacionales preparados por los socios como los resultados de la investigación llevada a cabo a través de las encuestas, nos han permitido tener conocimiento de los problemas, necesidades y expectativas de la generación de trabajadores mayores de 50 años.

El reto del envejecimiento activo de los silver workers requiere necesariamente la participación tanto de las instituciones polí s s cede les ceci es

Vn os cn dbdan n