

Estudio sobre Adecuación Demográfica 2007

Las empresas europeas reaccionan ante la crisis demográfica: en 2008 contratarán a más trabajadores mayores de 50 años

- El mayor estudio sobre el cambio demográfico realizado por Adecco Institute con empresas europeas revela una mayor conciencia en la disminución de la fuerza laboral: cada vez son más las empresas que analizan su estructura de edad y que están dispuestas a contratar trabajadores mayores.
- En menos de diez años, y por primera vez en la historia, la población que supere los 40 años pasará a ser mayoritaria en toda Europa. El número total de personas con edades comprendidas entre los 50 y los 65 años, aumentará en un 16%, frente a la reducción del 10% de personas entre 20 y 40 años.
- Ninguno de los principales países de la UE ha alcanzado todavía un Índice de Adecuación Demográfica satisfactorio. Sin embargo, se aprecia una mejora significativa del mismo en Alemania y en Francia con respecto a 2006, mientras que en España, Italia y Reino Unido ha disminuido.
- El 54% de las empresas grandes encuestadas clasifica el cambio demográfico como una de sus tres preocupaciones principales, lo que casi lo equipara a la globalización (55%) y al progreso tecnológico (58%).

Madrid, 31 de enero de 2008.- Las empresas europeas han tomado conciencia del desafío demográfico que supone el envejecimiento y la disminución de la fuerza laboral. Un mayor número de ellas ha empezado a analizar su estructura de edad interna y más compañías grandes confirman su intención de contratar a un mayor número de trabajadores mayores de 50 años en 2008 que en 2007. Éstas son las conclusiones clave del Estudio sobre Adecuación Demográfica de Adecco Institute llevado a cabo en 2.506 empresas de Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y España.

El mencionado estudio también pone de manifiesto lo mucho que aún queda por hacer, ya que, en la evaluación de la preparación de las empresas para hacer frente a la crisis demográfica, las compañías europeas obtienen un promedio de 182 puntos sobre una escala de 100 a 400 puntos. El "Índice de Adecuación Demográfica (IAD)" es el resultado del segundo Estudio sobre adecuación demográfica, que Adecco Institute realizó por primera vez en 2006 para ayudar a las empresas a adaptarse al envejecimiento de su fuerza laboral.

En comparación con el año pasado, se aprecia una mejora significativa en Alemania (de 181 a 186 puntos) y en Francia (de 172 a 174 puntos). Sin embargo, la adecuación demográfica española ha disminuido pasando de 185 a 180 puntos. También ha bajado el índice en el Reino Unido (de 189 a 186 puntos) y en Italia (de 186 a 182 puntos).

"Ninguna de las cinco mayores potencias económicas de la UE ha alcanzado todavía un Índice de Adecuación Demográfica satisfactorio. De todos modos, estos datos no son tan sorprendentes, ya que el IAD se lleva a cabo con el objetivo de aumentar la toma de conciencia de las empresas con respecto a los desafíos demográficos. Y es obvio que esto ya se está logrando. Así lo demuestran unos mejores análisis de la estructura de edad, una creciente apertura a los empleados mayores y un compromiso sólido para mejorar la educación y la cualificación de los trabajadores", afirma **Wolfgang Clement**, Presidente de Adecco Institute y ex ministro alemán de Economía y Trabajo.

El IAD evalúa cinco factores que afectan la capacidad de una empresa para afrontar satisfactoriamente el envejecimiento de la fuerza laboral: **el desarrollo profesional, la formación continua y la gestión del conocimiento, de la sanidad y de la diversidad**. Los índices se calculan en función de las respuestas proporcionadas por las empresas entrevistadas.

El envejecimiento de la fuerza laboral europea es un hecho irreversible: **en menos de diez años, y por primera vez en la historia, la población que supere los 40 años pasará a ser mayoritaria en toda Europa.** En las cinco potencias económicas principales de la UE, el número total de personas con edades comprendidas entre los 50 y los 65 años, que representan dos tercios del PIB regional, aumentará en un 16%, mientras que el porcentaje de personas con edades entre 20 y 40 años disminuirá en casi un 10%. **Para el año 2050, el grupo de personas mayores de 65 años se habrá duplicado y representará aproximadamente un 30% de la población total.**

En Alemania e Italia, el 60% de la población total será mayor de 40 años. Por su parte, tan sólo un 22% de las poblaciones alemana y española tendrán 24 años o menos en 2025. En Italia únicamente un 20% de la población tendrá 24 años o menos. Por su parte, Francia y Reino Unido parecen gozar de unas perspectivas envidiables para 2025, con un 26% y un 29% de sus poblaciones, respectivamente, de 24 años o menos.

Mientras, a medida que la gente envejece, su participación en la fuerza laboral tiende a disminuir (en algunos casos, de manera bastante espectacular). En Francia, tan sólo el 60% de los hombres entre 50 y 64 años posee un empleo, y en Alemania, únicamente el 66%. Por término medio, **en los países de la OCDE tan sólo un 68% de los hombres entre 50 y 64 años forma parte de la fuerza laboral.**

Por ello, uno de los descubrimientos más alentadores del Estudio sobre Adecuación Demográfica 2007 es que **cada vez son más las empresas europeas grandes que están dispuestas a contratar a trabajadores mayores.** Un 16% de ellas pretende contratar a más trabajadores mayores en 2008 que en 2007. Además, la proporción de empresas que tiene la intención de contratar a menos gente mayor de 50 años ha bajado de un 42% a un 34%.

Así, las empresas europeas pueden ir aprovisionándose con vistas a la inevitable guerra por el talento, asegurándose de que los trabajadores actuales estén preparados y dispuestos a seguir formando parte de la fuerza laboral. Sin embargo, para la mayoría de las empresas, esto implica una serie de cambios. Algunos estudios realizados en EE.UU. y Europa revelan que los trabajadores mayores suelen ser más fiables, tienen unos principios laborales más sólidos y presentan una mayor disposición a la hora de cambiar de horario laboral. Además, los trabajadores mayores suelen tener una actitud más positiva hacia el trabajo y los jefes que sus colegas más jóvenes.

Por otro lado, el aumento del número de empresas que analiza su estructura de edad indica una mayor concienciación con respecto a esta cuestión. Un 40% de todas las empresas europeas (a diferencia de la tercera parte del año anterior) ha examinado la estructura de edad global de sus respectivas organizaciones. Las empresas medianas, en particular, han registrado la mejora más significativa en relación con el año anterior.

Sin embargo, este mejor nivel de conocimiento de la estructura de edad, de momento, sólo ha llevado a una mayor planificación a largo plazo del personal en Francia y en el Reino Unido. Los resultados del estudio indican que ninguna empresa europea ha planificado sus necesidades globales de personal con más de 18 meses de antelación.

Las compañías del estudio reconocen que este giro demográfico constituye un desafío de primer orden. **El 54% de las empresas grandes encuestadas clasifica el cambio demográfico como una de sus tres preocupaciones principales,** lo que casi lo equipara a la globalización (55%) y al progreso tecnológico (58%). En el ámbito nacional, el estudio evidencia grandes diferencias: si bien un 70% de las empresas alemanas encuestadas definió el cambio demográfico como uno de sus retos más importantes, tan sólo el 32% de las empresas británicas lo consideró una preocupación primordial, mientras que un 43% de las españolas así lo reconocieron.

Principales desafíos para las empresas europeas por países

Porcentaje de empresas

Los dos desafíos principales en una escala de 1 a 6 (1 = desafío de primer orden; 6 = no representa ningún desafío)

	Alemania	Reino Unido	Francia	Italia	España
Globalización	77	41	62	49	51
Cambio demográfico	70	32	48	43	43
Progreso tecnológico	65	34	57	50	60
Cambios en general (condiciones socio-políticas)	44	30	44	31	45

Otra conclusión fundamental es que las empresas europeas cada vez otorgan más importancia a la educación. Así, el 69% de las empresas encuestadas considera que una mejor educación escolar es la herramienta más efectiva para contrarrestar una escasez de trabajadores cualificados cada vez más amplia. Por su parte, el 59% afirma que **la falta de conocimientos podría paliarse mejorando la transición del sistema educativo al mundo laboral**.

En tercer lugar, el 57% piensa que la escasez de conocimientos podría mitigarse aumentando las prácticas de los estudiantes en empresas. En cuarto lugar, más del 50% opina que la creación de la figura del “gerente de transición” podría ser muy útil para ayudar a los estudiantes en su transición hacia el mundo laboral. Por último, cabe señalar que más de una tercera parte de las empresas encuestadas cuenta con la ayuda de agencias privadas de empleo y contratación para atenuar la insuficiencia de conocimientos.

Las empresas actuales ya han de enfrentarse a una escasez de especialistas cada vez mayor, especialmente en el campo de la ingeniería. Así, el 35% de las empresas encuestadas por Adecco Institute lamentan la falta de know-how técnico y de empleados con la formación adecuada. El 30% de las empresas grandes debe lidiar con una escasez de conocimientos informáticos y de TI. Asimismo, se baraja un porcentaje parecido en lo que respecta a servicios y comercio. Por último, el 14% de las empresas encuestadas sufre la falta de conocimientos de idiomas extranjeros de su personal.

Escasez de conocimientos: Áreas con los déficits más graves

La mayoría de las empresas europeas sufre carencias relacionadas con las cualificaciones técnicas y las empresas grandes también deben lidiar con una falta de competencias informáticas (TI).

Porcentaje de empresas	Europa	Empresas medianas	Empresas grandes
Competencias de TI	19	16	30
Conocimientos empresariales / comerciales	18	15	26
Cualificaciones técnicas	35	35	38
Conocimiento de idiomas	14	13	15
Otros conocimientos específicos relacionados con el trabajo	23	23	22
Otras áreas	6	6	6

Pregunta: ¿En qué área/s no ha logrado cubrir una vacante debido a la cualificación de los candidatos al puesto?

“En términos generales, el segundo Estudio sobre adecuación demográfica revela que el cambio demográfico debe ir acompañado por cambios significativos en la cultura corporativa europea. El Índice de Adecuación Demográfica ofrece unas pautas a seguir para que las empresas evalúen su capacidad de innovar y competir concentrándose en su mejor baza: una fuerza laboral que se

caracterice por su experiencia, orientación y entrega”, concluye **Donna M. Murphy**, Directora General de Adecco Institute.

Acerca de Adecco Institute

Adecco Institute, fundado en 2006 y con sede en Londres, es un *think tank* sobre el futuro del empleo que ha adquirido el compromiso de facilitar el debate sobre el mundo laboral. Mediante investigaciones primarias y secundarias, así como informes y foros de debate, Adecco Institute ofrece enfoques con perspectivas de futuro para ayudar a las empresas y a las economías a incrementar las posibilidades de ocupación, la productividad y la satisfacción de los empleados en el trabajo. El Instituto está presidido por Wolfgang Clement, ex ministro alemán de Economía y Trabajo, y su Directora General es Donna M. Murphy.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Marina Gómez/Luis Perdiguero
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
marina.gomez@adecco.com
luis.perdiguero@adecco.com

Laura García
R Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
laura.garcia@grupor.es