

Experiencia de Finlandia para el trabajo de las personas mayores

Tiina Saarelma-Thiel, Head of Development, WbW Ltd
Finland

Eurosocial 2

Seminario Internacional sobre Trabajo Deguro y Saludable
de Personas con Discapacidad y Personas Mayores

6 de octubre 2015

Panel 2 11:40-12.00

Santiago de Chile

Indice

- Datos sobre la situación de los adultos mayores
- El por qué es importante la edad en las empresas
- Gestión de la edad en las empresas
- Marco jurídico : la reforma de las pensiones
- “Los actores de la tercera edad” y sus roles
- Hitos
- La experiencia finlandesa
- Conclusiones

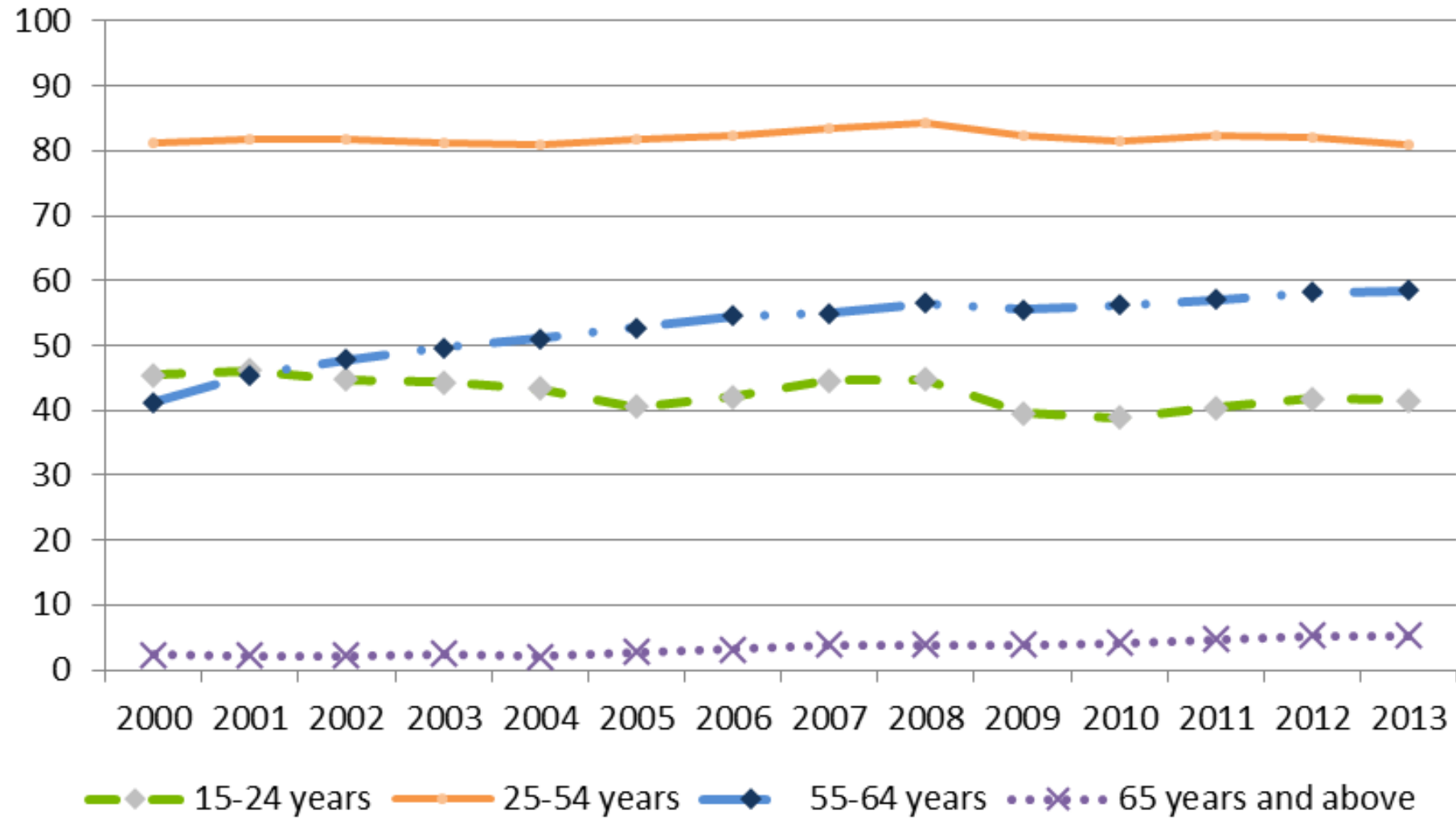
Datos importantes

	Finlandia	EU-27
Edad mediana (2013)	42	42
Porcentaje de la pob. Entre 55 y 64 años (2013)	14%	13%
Parte de la pob.de 65+ (2013)	19%	18%
Tasa de desempleo entre 55 y 64 años (2013) (Δ desde 2003)	59% (+18 p.p.)	50% (+10 p.p.)
Esperanza de vida a los 65 años (2011)	20 años	19.7 años
	Mujeres 21.7 años	21.3 años
	Hombres 17.7 años	17.8 años
Años de vida saludable a partir de los 50 (y 65)	17 (8-9)	17-18 (9)
Edad oficial para jubilarse - flexible	63-68	
Edad efectiva de jubilacion	62	
Gastos en pensiones (% del PIB)		
	Todas las pensiones 12.5%	12.9%
	Pensiones para los Adultos Mayores 8.9%	9.5%

Table 1. Resumen de los datos claves en Finlancia

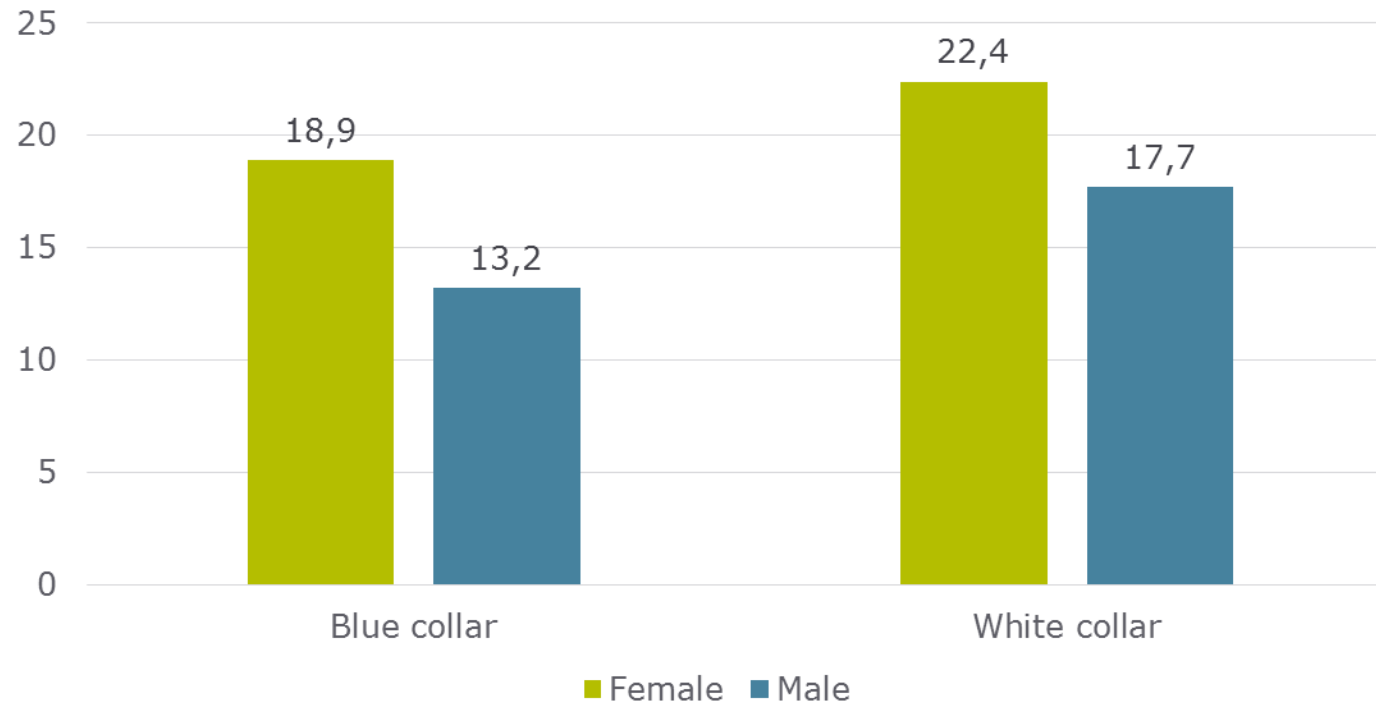
(Safer and healthier work at any age. Country Inventory: Finland.No. EUOSHA-PRU/2013/C/02. June 2014

Tasa de empleo por grupo de edades



Incremento de la esperanza de vida

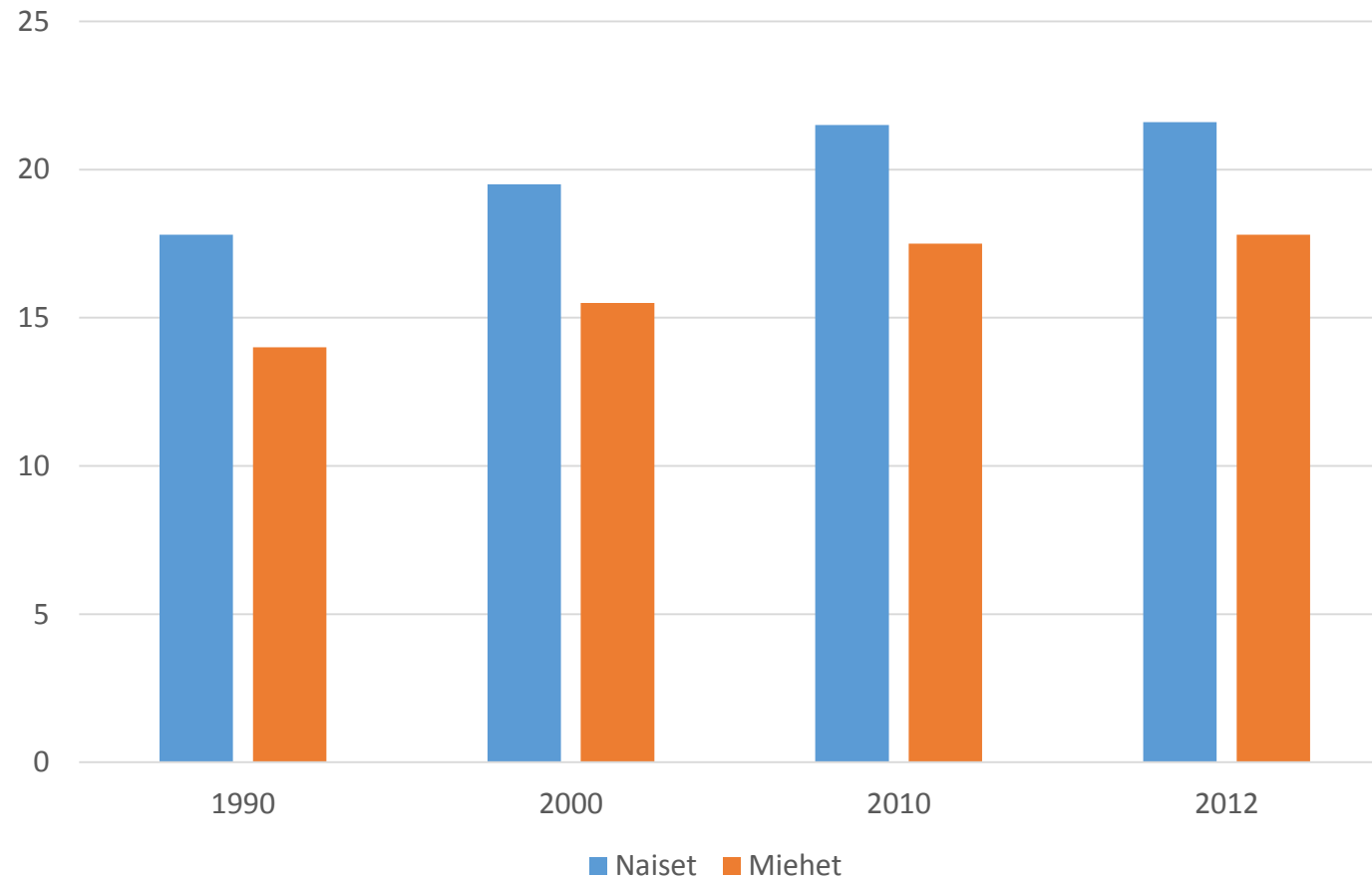
Expected retirement period length in years at the age of 50 for both genders and different socio-economical-status in 2007 in Finland.



Työeläke 2:2013; Myrskylä ym. 2013

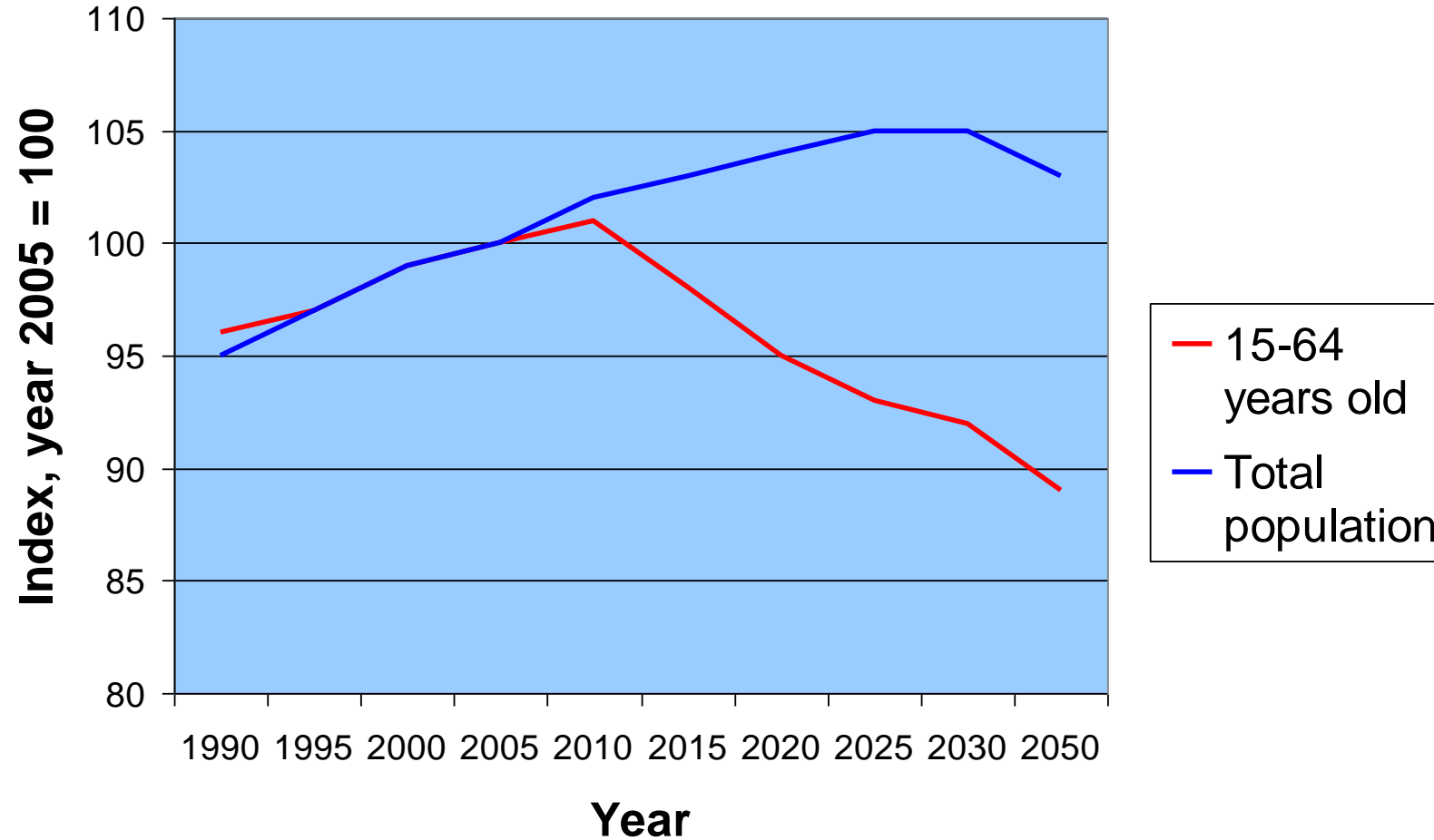
Incremento en la esperanza de vida

Finlandeses de + de 65 años



Lähde: EuroStat 2014

Edad de los trabajadores (15-64) y total de los habitantes 1990 – 2050, Finlandia



La edad puede ser considerada a partir de...

Tiina Saarelma-Thiel

Dimensión de la edad	Cronológica, física mental o social
Procesos de envejecimiento, desarrollo de tareas	Capacidad funcional (física, mental y social) durante el envejecimiento (después de la jubilación III, IV o V edad según las capacidades) Poder realizar diversas tareas
Generaciones	Valores básicos/ ideologías /preferencias. Cooperación entre generaciones
Ciclos de vida	Infancia, juventud, edad adulta...
Transiciones críticas durante la vida laboral	Decisiones de carrera, cambio de roles, orientaciones, salir del mercado laboral...
Marco legislativo	Vida escolar, vida adulta, jubilación, entre otros

Principales retos

- Las personas se jubilan cuando son jóvenes (cerca de los 60 años), mientras que la esperanza de vida sigue creciendo (80+)
- La proporción de los adultos mayores va a seguir creciendo de manera considerable, mientras que la proporción de jóvenes y trabajadores esta cayendo también de forma importante.
- Como se puede hacer para mantener la calidad de vida?
- Es necesario contar con trabajadores que pertenezcan a todos los grupos de edades.

El por qué de la
gestión de la edad

Quién sale beneficiado de esta gestión

GANA-GANA-GANA-GANA



La gestión de la edad en empresas

Gestión de los adultos mayores al interior de las empresas



Estrategia basada en la edad

- Reconocimiento de los factores críticos ligados a la edad
- Lugar de trabajo amigable para la edad
- Reclutamiento y políticas de jubilación
- Estructuras que permiten un seguimiento continuo
- Capacidades en la gestión y el management que reconoce y valora las habilidades dentro de la organización

Liderazgo ligado a la edad

- Percepción del gerente respecto a la edad y a los procesos de envejecimiento
- Actitud positive respecto a la edad
- Evitar la discriminación por la edad en el reclutamiento del personal
- Temas ligados a la edad en las entrevistas de evaluación/ por ejemplo, usar las habilidades, reconocer el trabajo, encontrar métodos de rehabilitación adecuados
- Reconocimiento, apoyo y buen uso de los recursos
- Prevenir los riesgos ligados a las habilidades laborales
- Crear una cooperación intergeneracional
- Mejorar el clima de trabajo

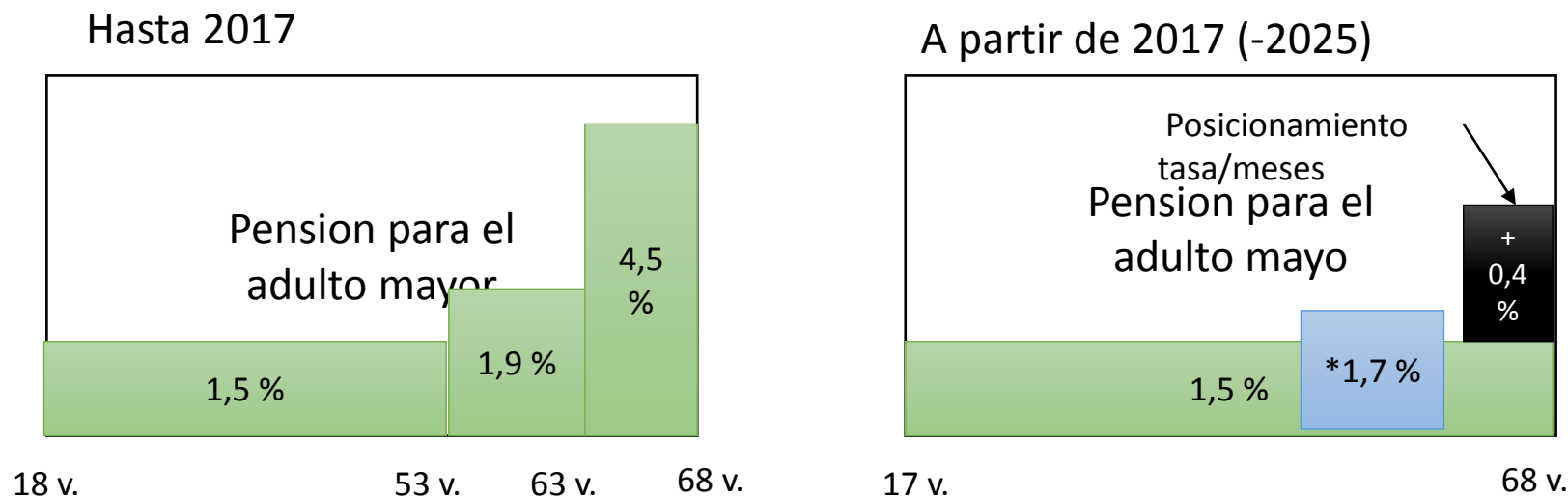
Prácticas de recursos humanos que son amigables con la edad en los lugares de trabajo

1. Reclutamiento amigable con la edad
2. Desarrollo de carreras
3. Capacitación y aprendizaje amigable con la edad
4. Flexibilidad en las horas de trabajo
5. Salud, seguridad y ergonomía
6. Reposicionamiento
7. Despidos y transiciones hacia la jubilación
8. Enfoques comprensivos

Naegele ja Walker (2006)

Marco legislativo

Reforma de las pensiones en Finlandia

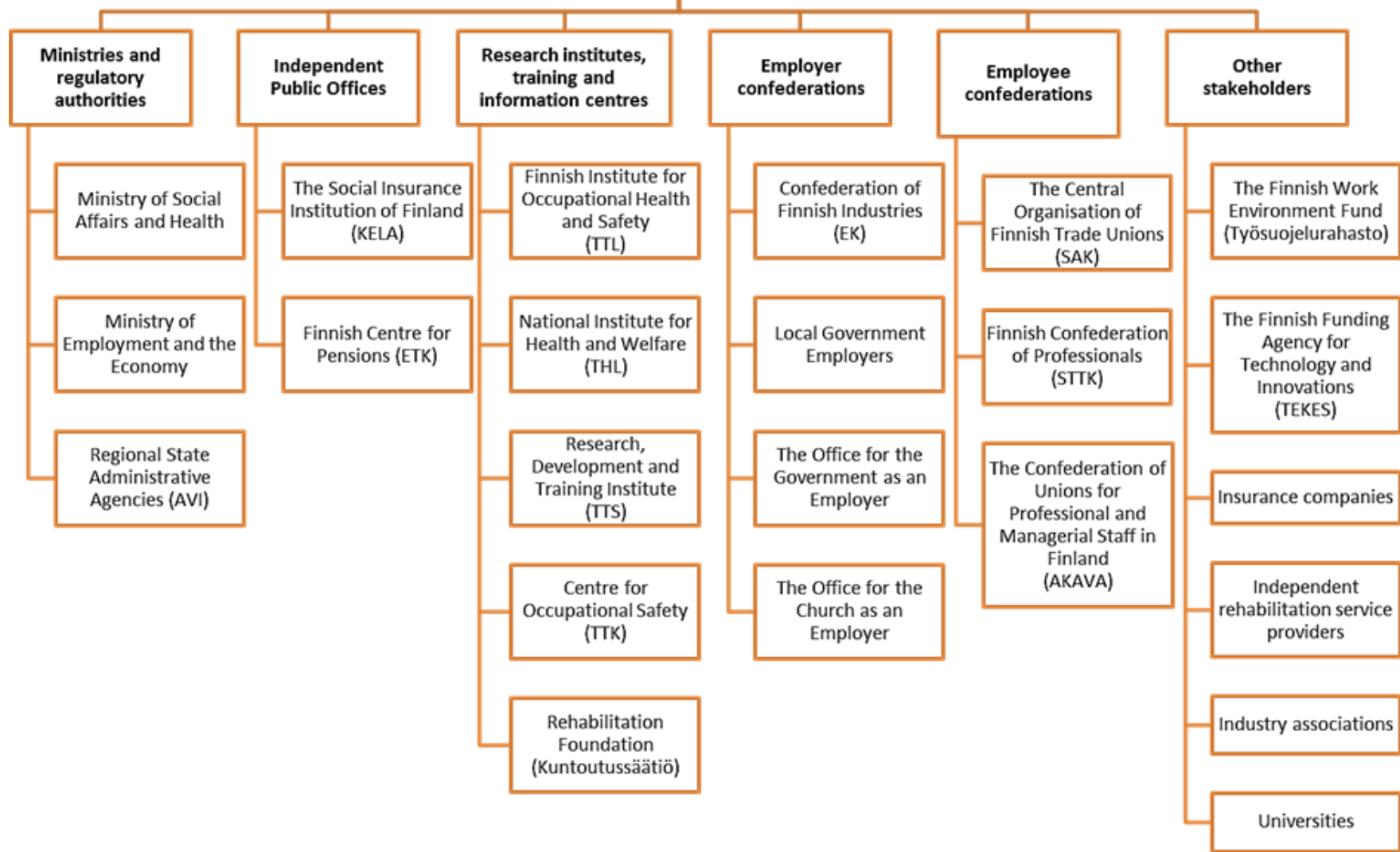


* Siirtymäkauden korotettu
karttuma 53 v. – 62 v. (2025 asti)

- **Objetivo** : extender la vida laboral y reducir el déficit en las finanzas publicas
- **Procedimiento de decisiones** : las organizaciones laboral negocian el contenido de las pensiones, el Ministerio de Desarrollo social prepara el documento, el Parlamento debate y el Presidente ratifica el proyecto
- **Lo que sucede** : La edad de jubilación se incrementa de manera progresiva pero como mínimo se da entre 63 y 65 años
- **Excepciones** : personas que han estado expuestas a situaciones dura pueden jubilarse a los 63 años si sufren física o mentalmente (Centro Finlandés de Pensiones)

“Actores de la edad” y sus
roles en Finlandia

Main OHS Stakeholders in Finland



ACTORES	ROLES
Ministerios/Gobierno/ Instituciones	Desarrollan estrategias, políticas y proponen marcos regulatorios Programas gubernamentales (por ejemplo, la vida profesional es un tema recurrente desde 1987), legislación sobre las pensiones y la vida laboral.
Oficinas públicas independientes	Administran y organizan. Por ejemplo, los beneficios de la seguridad social y las pensiones
Institutos de investigación, centros de capacitación y de información	Llevan a cabo estudios y consultoría, así como capacitaciones. Apoyo de la gerontología
Confederaciones de patrones	Representan a los patrones y negocian los contratos colectivos. Influyen en las políticas y los marcos regulatorios
Confederaciones de empleados	Representan a los sindicatos y a los empleados
Institutos de financiamiento	Proveen fondos relativos para Proyectos basados en la experiencia y en la aplicación
Compañías privadas de seguros de pensiones	Proveen rehabilitación vocacional para apoyar la vida profesional y el apoyo al retorno al trabajo. Proveen bienestar y apoyo a la gestión de la edad para sus asegurados
Asociaciones no gubernamentales y fondos	Hacen abogacía e intentan brindar información para la opinión pública

Hitos

Hitos de las experiencias finlandesas

Estudios nacionales sobre la edad y los diferentes programas

1981 – 2009	Estudios longitudinales sobre la edad de los trabajadores. FIOH, 7-, 16- y 28-year follow-up
1990 -1996	FinnAge – Respeto para el Envejecimiento programa del Instituto Finlandés de la Salud Ocupacional (FIOH)
1990-	Aptitud en el trabajo – Actividades (TYKY) hacia los acuerdos laborales colectivos, actividades y colaboración en todos los lugares de trabajo en Finlandia
1996	Compromiso ministerial : Envejecimiento de las personas en el trabajo
1998-2002	Programa nacional finlandés sobre el Envejecimiento de los trabajadores
2003 -2007	Nuevo programa nacional en el que colaboran diversos ministerios
2005 -2017	Reforma de pensiones – extender la vida profesional
2006-2011	Carrera laboral y vida profesional – Tema importante para FIOH. El poder de la Edad en los lugares de trabajo
2011 -2015	Programa del Gobierno Finlandés : Red de Liderazgo para el Desarrollo de Finlandia. Elemento de la gestión de la edad
2014	Reforma de pensiones 2017(2025)-

El éxito de dicho enfoque en Finlandia

1. Programa nacional

- País homogéneo
- Estado de bienestar nórdico
- Habilidades en la salud ocupacional, la seguridad y el bienestar

2. Consensos políticos

- Consenso sin importar el partido en el gobierno
- Base tripartita, gobierno-sindicatos-patrones
- Acuerdos colectivos en los salarios para que haya pocas diferencias entre los sueldos
- Cooperación y coordinación entre diferentes ministerios e instituciones

La experiencia de Finlandia

Obstáculos para las personas de edad avanzada en el mercado laboral

Actitudes negativas

> Estereotipos y discriminación

Si a los gerentes no les gustan los adultos mayores

> Sus aptitudes se reducen

Importantes evoluciones en la vida profesional (internet, globalización, entre otros)

> Nuevas capacidades, valores, formas de trabajar, como puede ser tolerado por los individuos y las compañías

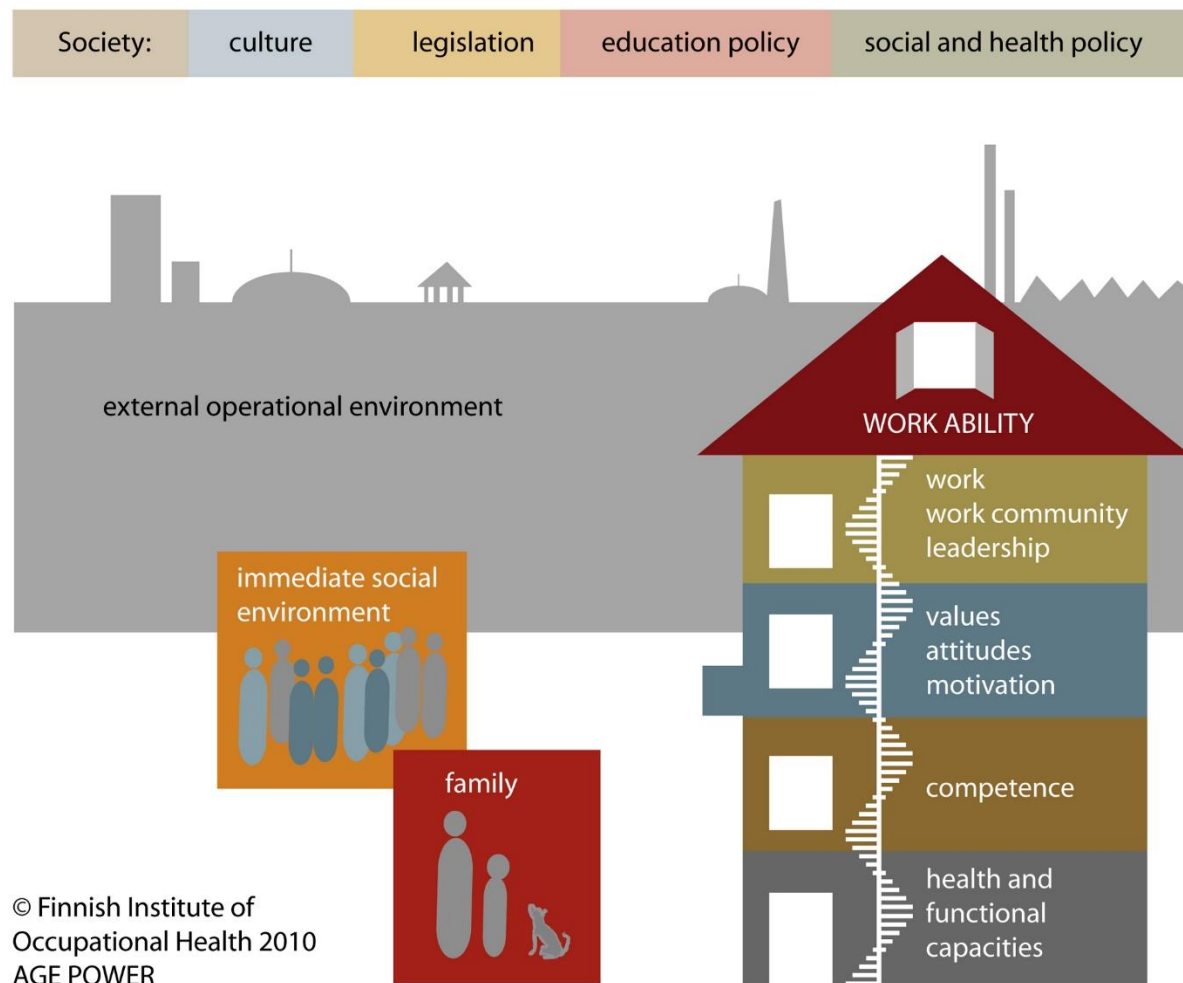
Mucha gente sin aptitud de trabajar (enfermedades mentales) y que se encuentran en edad activa para hacerlo

> Sufrimiento humano, factor económico

Enfoques actuales en Finlandia

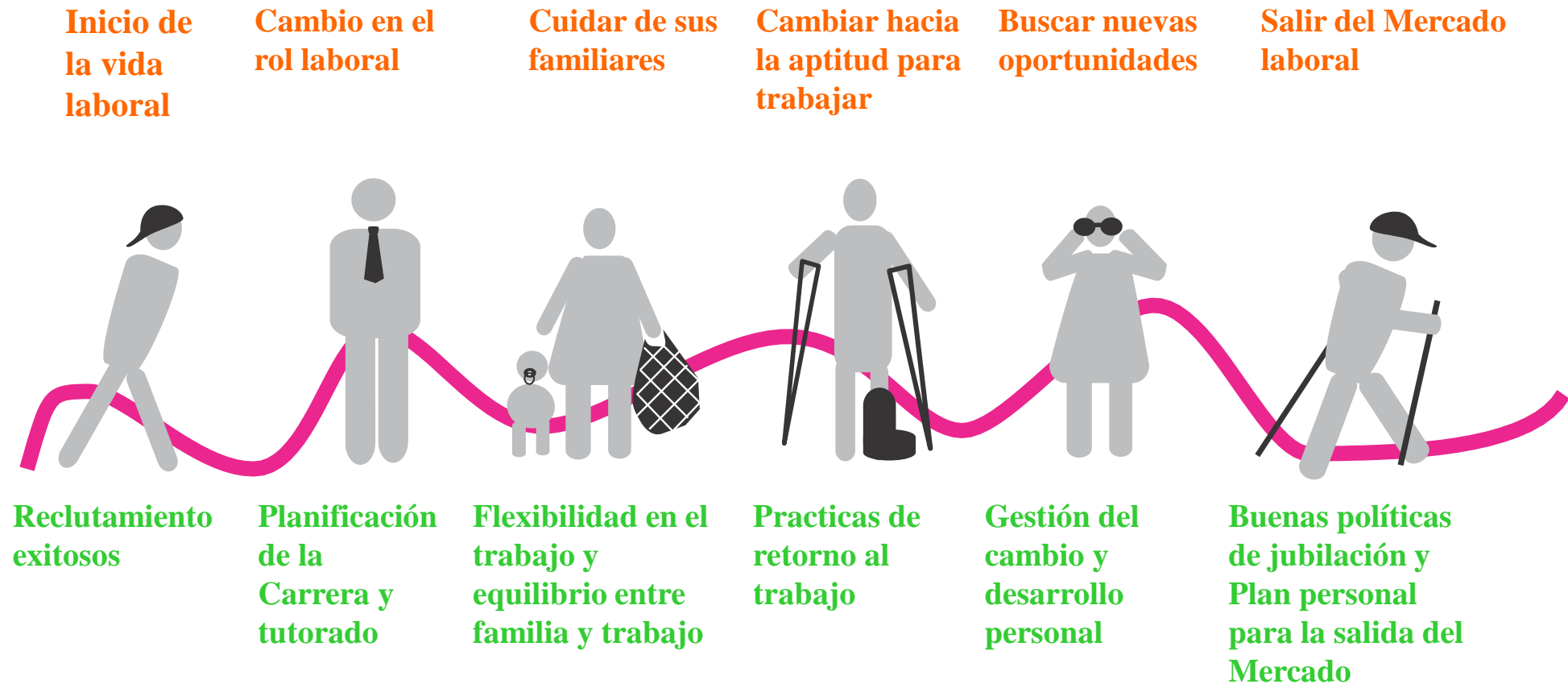
- El concepto de ser apto para trabajar es positivo, multidimensional y dinámico
- Se concentra en toda la vida profesional y no solo en los trabajadores adultos mayores
- El trabajo crea bienestar ! La felicidad en el trabajo !
- La edad es un recurso muy importante – El poder de la Edad
- Todos los niveles se benefician de la gestión de la edad es una situación ganar-ganar
- Mejor competencia y mas innovación

La pirámide de las habilidades en el trabajo



© Finnish Institute of Occupational Health 2010
AGE POWER

Transiciones críticas durante la vida profesional



Prácticas de gerencia

Sociedad: marco legislativo

Tiina Saarelma-Thiel
in book Ikävoimaa työhön
(=Age Power into Work, TTL,Helsinki 2011)

Conclusiones

- Gran necesidad de extender la vida profesional en Finlandia
(desde el comienzo, desarrollo y hasta el fin de la vida profesional)
- Gestión de la edad es importante en cada nivel
- Gestión de la edad brinda bienestar en el trabajo, aumenta la productividad de las instituciones y el desarrollo responsable de la sociedad.
- Elemento clave es la cooperación en los lugares de trabajo y esto entre varias organizaciones y con apoyo de las buenas practicas internacionales.
- Invertir en la gestión de la edad es un buen negocio para todos.
- **Finlandia quiere ser en el 2020 el mejor lugar de trabajo en toda Europa y en todo el mundo !** (Programa sobre el trabajo en el 2020)

Thank you
Muchas gracias