

Efectos del envejecimiento poblacional sobre la vida laboral

SONIA DE PAZ COBO

Universidad Rey Juan Carlos (URJC)

JUAN MANUEL LÓPEZ ZAFRA

Colegio Universitario de Estudios Financieros (CUNEF)

RICARDO A. QUERALT SÁNCHEZ DE LAS MATAS

Colegio Universitario de Estudios Financieros (CUNEF)

Con el aumento de la esperanza de vida de la población, el retraso en el acceso al mercado de trabajo por parte de los más jóvenes y unos sistemas de pensiones que soportan una supervivencia a la edad de jubilación que se ha duplicado y continúa aumentando, parece evidente la necesidad de prolongar la vida laboral.

Según los recientes datos publicados por la Agencia Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), la población española podría alcanzar los 60 millones de personas en 2050. En cuanto a la tasa de dependencia, es decir, la proporción existente entre la población dependiente (jubilada) y la activa en un país, considera que dicha tasa podría alcanzar el 60% en 2050. Según datos la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a dicha fecha, habrá 77 personas en edad de jubilación por cada 100 personas que estén en edad de trabajar (entre los 20 y los 64 años). En la actualidad cerca de 100 millones de personas tienen más de 65 años en la EU, lo que representa algo más del 19% de la población, según cifras de Eurostat. Además, y sólo en España, la esperanza de vida a los 65 años pasó de 15,23 años a 21,16 años entre 1975 y 2017, de acuerdo con el INE.

De esta manera, en España, la mejora de los sistemas de asistencia y de salud, junto con la progresiva reducción del número de personas dedicadas a actividades de gran exigencia física y, en ese sentido, más agresivas para la salud, ha pasado de alrededor de un 22% de la población activa a un 4% en 2016, de acuerdo con los datos del INE y del Instituto de Estudios Económicos. Todo ello ha permitido que cada vez un mayor número de individuos alcance los 65 años en unas condiciones de buena salud, tanto físicas como mentales, adecuadas para mantener algún tipo de actividad laboral.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que, de acuerdo con la OCDE, si en 1975 por cada 100 personas activas había 19 pensionistas en España, en 2015 ya alcanzaba la cifra de 36 y se espera que en 2050 sean 77.

Es evidente que no es una opción plantear el futuro de la sociedad, en general, y del mercado laboral, en particular, sin considerar a las personas de mayor edad como parte integrante de dicho mercado.

En este sentido, y dentro de unas políticas integradoras para enfrentar los desafíos de una fuerza laboral que envejece, y debido al retraso en la entrada en mercado laboral, o bien como forma de mantener los sistemas públicos de pensiones, se hace esencial, entre otras iniciativas, el aumento de la participación de los mayores en el mercado de trabajo, promover su empleabilidad y fomentar su movilidad.

De este modo, el envejecimiento de la población hace ya algunos años que ha comenzado a tener impactos considerables en el entorno laboral. Conduce a cambiar las estructuras de edad en las empresas, aumentando las salidas de los trabajadores de mayor edad del mercado laboral, con la posibilidad de perder experiencia y conocimientos críticos de la organización.

Según (EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE, 2017), la tasa de actividad en Europa de las personas de mayor edad, tanto empleadas como desempleadas, que forman la fuerza laboral, ha aumentado en casi 10 puntos porcentuales entre 2008 y 2015. Esto motiva que se tenga que adaptar el trabajo a esta nueva situación.

De este modo, el trabajo debe ser sostenible en el curso de la vida, tratando de adaptarse a las diferentes circunstancias y etapas de ella, lo que se desarrollará a través de políticas y prácticas que busquen el equilibrio en el lugar de trabajo y la vida fuera de él (EU-OSHA, 2016). Para lograr este objetivo, es necesario aumentar las tasas de empleo y prolongar la vida laboral.

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el trabajo sostenible

logra condiciones de vida y de trabajo que ayudan a las personas a participar y permanecer en el trabajo a lo largo de una vida laboral prolongada (Eurofound, 2014). Por tanto, hacer que el trabajo sea más sostenible puede tener el doble efecto de aumentar las tasas de empleo y extender la vida laboral.

Como se destaca en el citado informe, los principales factores sociales asociados que facilitan el trabajo sostenible son haber alcanzado un nivel educativo universitario y la formación continuada. Factores relativos a las condiciones del trabajo como sentirse adecuadamente retribuido, tener perspectivas de carrera profesional, o sentir que el trabajo está bien hecho y tener apoyo de la dirección, son otros de los responsables de importantes impulsos para alcanzar el objetivo.

Un acercamiento a la seguridad y salud en el trabajo que promueva el trabajo sostenible y contrarrestar los efectos del envejecimiento, debe incluir la gestión adecuada de los riesgos, las medidas de promoción de la salud y de la capacitación que permitan el regreso al trabajo. Sin embargo, estas deben combinarse, cuando sea posible, con otras iniciativas, tales como la flexibilidad en los horarios. Estos últimos deben estar vinculados a las actividades de recursos humanos y a las regulaciones nacionales sobre jubilación; las medidas de promoción de la salud suelen ser más exitosas cuando están asociadas a programas de salud pública.

La exclusión de los programas de formación, la falta de oportunidades para el retiro gradual y las percepciones negativas de las personas mayores entre los empleados se perciben como los principales obstáculos que impiden que las personas de 55 o más años trabajen (European Commission, 2012). Así, y como se desprende de la explotación de la encuesta European Skills and Jobs

(ESJ), (Cedefop, 2015a), es probable que los trabajadores de mayor edad se enfrenten a que parte de sus habilidades o formación se vuelvan obsoletas en un futuro cercano. Por lo tanto, el acceso a las oportunidades de aprendizaje se hace crucial, como herramienta que facilita la adaptación a los cambios y por tanto la participación en el mercado laboral.

Los principales factores sociales que facilitan el trabajo sostenible son haber alcanzado un nivel educativo universitario y la formación continuada

En relación con el equilibrio entre el trabajo y la vida fuera de él, el trabajo a tiempo parcial es más común entre los trabajadores de mayor edad (Eurofound, 2012). De este modo, parece que reducir el número de horas permitiría que las personas trabajen más de lo que hubieran podido si hubieran continuado trabajando a tiempo completo, y por tanto prologar su participación en el mercado.

De manera adicional, la falta de oportunidades de una jubilación gradual, o lo que es lo mismo unos planes de jubilación parcial pueden contribuir a la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones al permitir, a la vez que motivar a las personas a extender su vida laboral. Por tanto, la jubilación parcial puede incentivar a las personas a continuar trabajando con el paso de los años. Así, casi dos tercios de los ciudadanos de la UE dicen que les atrae más combinar un trabajo a tiempo parcial y una pensión parcial que jubilarse por completo (Eurofound, 2016).

REFERENCIAS

- Cedefop — European Centre for the Development of Vocational Training (2015a), *Skills, qualifications and jobs in the EU: The making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EU-OSHA — European Agency for Safety and Health at Work (2016), *Safer and healthier work at any age — Final overall analysis report*.
- EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017), *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2014), *Sustainable work: toward better and longer working lives*. Eurofound, Dublin.
- Eurofound (2016), *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2012), *Special Eurobarometer 378: Active Ageing*. https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/special-eurobarometer-378-active-ageing_en
- European Commission 2/16. *Employment of older workers*. Research Note no. 5/2015.
- Eurostat (2012), *Labour Force Survey statistics: Transition from work to retirement*.