

HACIA UNA NUEVA ESTRUCTURA DE EDADES DE LA POBLACIÓN LABORAL

Jesús Pérez / Eduard Salvador / Clotilde Nogareda / Silvia Nogareda
 Centro Nacional de Condiciones de Trabajo - Barcelona I.N.S.H.T.

LAS NUEVAS TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS

Los países occidentales verán afectados algunos aspectos de su organización social debido a las tendencias demográficas actuales que generarán cambios poblacionales importantes. A su vez, las modificaciones en algunos campos de la vida social supondrán la reorganización y reestructuración de todos aquellos elementos directa o indirectamente vinculados a la faceta social afectada.

Uno de los aspectos más significativos de la evolución demográfica de los países industrializados es la tendencia de inversión que sigue la pirámide de edades de la población; es decir, pasando de tener su forma clásica de pirámide a tener la de pera invertida. En el descenso de las tasas de natalidad puede encontrarse la causa fundamental de esta tendencia a la inversión, siendo su consecuencia más inmediata la introducción de un factor totalmente novedoso; comienza a alterarse radicalmente la relación numérica entre gente joven y adulta, adquiriendo ésta, a nivel cuantitativo, un protagonismo principal.

La disminución de la fecundidad, que comenzó en Europa en los años sesenta, ha ido provocando un estrechamiento de la pirámide de población. Una década más tarde comenzó España a vivir este fenómeno, siendo en el año 1981 cuando por primera vez la tasa de fecundidad española (2,03) es inferior a la de reemplazo (2,1), llegando a 1,3 hijos por mujer en el año 1990.

En los supuestos de mantenimiento de las tasas actuales de natalidad y de niveles de inmigración estables, los únicos grupos de edad que tendrán crecimientos significativos en el siglo XXI serán aquellos con gente de más de cincuenta años, de manera que si hoy en día la población de edad más avanzada es considerablemente menor que la población activa, para el primer cuarto de siglo XXI, el grueso de población se concentrará entre los 40 y 70 años.

Evidentemente, una de las facetas de la vida social que se verá afectada por los cambios demográficos será el mundo laboral.

La Organización para el Desarrollo y Cooperación Económica (OECD) estima que para sus 24 países miembros —entre los que se incluye España— la proporción de trabajadores con edades entre 45 y 64 años respecto a la población total de trabajadores (de 14 a 64 años) pasará del 32% del año 1980 al 41,3% esperado para el 2025; es decir, para esta fecha algo menos de la mitad de los trabajadores tendrá más de 45 años.

El incremento de los grupos de población activa de más edad es una tendencia común a todos los países industrializados. En Europa esto es debido a las generaciones numerosas de la postguerra (los baby-boomers) nacidos principalmente entre 1945 y 1965.

A los dos factores a los que se ha hecho mención —tasas de natalidad decrecientes e incremento de la población de edad adulta— es preciso añadir un tercer factor; el incremento continuo y sostenido de la esperanza de vida, debido fundamentalmente a las mejoras de las condiciones de salud y vida en la Europa de la segunda mitad del siglo XX, de forma que la esperanza de vida al nacer ha crecido en tres años por década (Ver Tabla 1).

Es claro que la relación existente entre el número de personas que trabajarán por cada jubilado se verá alterada, generando esta nueva situación importantes consecuencias.

Se estima que en el año 2020 España contará con 40,6 millones de habitantes, de los que el 16,5% tendrá más de 65 años (en 1990 este porcentaje era tres puntos más bajo). La población activa con trabajo en el año

TABLA 1
Esperanza de vida en 1950 y en 1985 para los recién nacidos y para las personas de 65 años de edad

AÑOS EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	1950	1985	1950	1985
0	59,81	73,27	64,32	79,69
65	11,83	15,10	13,48	18,48

TABLA 2
Indicadores de envejecimiento de la población española. Años 1950-1991
(Cuadro de elaboración propia a partir de datos del INE)

	1950	1960	1970	1981	1991
población:					
0-14 años	7.333,8	8.347,3	9.459,6	9.685,7	7.527,6
15-64 años	18.606,9	19.612,1	21.290,5	23.760,9	26.847,2
de 65 años y más	2.022,5	2.505,3	3.290,6	4.236,7	5.352,4
Porcentaje de población de 65 años y más	7,23	8,22	9,67	11,24	13,47
Número de personas en edad de trabajar por cada pensionista	9,20	7,83	6,47	5,61	5
Índice de Envejecimiento (1)	28	30	35	44	71
Índice de Dependencia de la población anciana (IDA.) (2)	10,87	12,77	15,46	17,83	19,94

(1) Índice de Envejecimiento = (Población ≥ 65 años * 100) / Población ≤ 15 años.
 (2) IDA = (Población ≥ 65 años * 100) / Población entre 15-64 años

2020 estará en torno a los 11 ó 12 millones de personas. Si esta proyección estadística se mantiene, en esa fecha, por cada pensionista habrá menos de dos cotizantes.

En la *Tabla 2* se recogen distintos indicadores del envejecimiento de la población española entre los años 1950 y 1991.

Todos estos factores –envejecimiento de la sociedad en general y de la población activa en particular, decremento de las tasas de natalidad, disminución de la población trabajadora, decremento del número de cotizantes por pensionistas– tendrán importantes efectos y repercusiones a todos los niveles de la sociedad (cambios en las pautas y preferencias de los consumidores, cambios en la sociedad con el aumento de familias de 4 generaciones en la que la mayor será activa y económicamente independiente, etc.) y sobre la población activa, incluyendo las necesidades sanitarias, las pautas de trabajo, la productividad, el retorno de jubilados a la población activa, las formas de organizar el trabajo, etc.

De forma más concreta, dos importantes consecuencias de las nuevas tendencias demográficas serán:

- una notable proporción de la mano de obra estará constituida por trabajadores de edades avanzadas (más de 50 años).
- el decremento de la tasa pensionista/cotizantes implica la imposibilidad de que la fuerza productiva mantenga a los pensionistas en los términos actuales. Cabe esperar de esto que la vida laboral se alargue, es decir, que los trabajadores deberán jubilarse más tarde.

Estos cambios demográficos plantearán, por tanto, un panorama social y laboral diferente al actual. Prepararse para la nueva realidad exige estudiar y prever las circunstancias que la caracterizarán.

ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO

Dados estos presupuestos, una de las cuestiones que se plantea a largo plazo es la necesidad de aumentar los niveles de participación de las personas de más de 50 años en la vida laboral, con la finalidad de poder afrontar con garantías el desafío que se presenta para las tres primeras décadas del siglo XXI de una población activa cada vez más envejecida y dependiente. Los trabajadores adultos supondrán un importante reto tanto a nivel de políticas nacionales e internacionales como para las mismas empresas.

En distintos foros y países se ha comenzado ya a prestar una especial atención al colectivo de los trabajadores adultos. Desde el primer tercio del siglo XX la O.I.T. se ha ocupado de los trabajadores de edad avanzada, desarrollando en 1980 su documento más completo sobre esta materia; la Recomendación sobre los Trabajadores de Edad (Recomendación nº 162), en la que se plantean aspectos de condiciones de trabajo, formación, etc.

Países como Finlandia han enfocado su trabajo desde el estudio de los factores del trabajo, de la salud, de la capacidad funcional, etc. como posibles criterios para la determinación de la edad de retiro. En Estados Unidos se ha abordado el análisis de la seguridad en el trabajo teniendo en cuenta las restricciones físicas y de edad de este colectivo.

El logro de la funcionalidad, la seguridad, la eficiencia y la adecuación trabajador de edad avanzada-puesto de trabajo requiere, como paso previo, conocer cuáles son las características diferenciales de los trabajadores adultos, a qué aspectos y cómo afecta el proceso de envejecimiento.

De forma genérica, pueden señalarse como puntos de interés, que surgen en relación con este colectivo, los siguientes:



- el estudio de las características de los trabajadores adultos.
- desarrollar sistemas de trabajo que ayuden a este colectivo a ejercer eficazmente sus capacidades.
- plantearse y acomodarse a las características de este colectivo en relación con la prevención de daños y con la seguridad en el trabajo.
- desarrollar criterios relevantes, basados en distintos factores para determinar la edad de retiro.
- la flexibilización y diversificación de las condiciones de terminación de la actividad profesional.
- la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de este grupo.

Es obvio que las personas, a medida que van cumpliendo su ciclo vital, van pasando por una serie de etapas con sus peculiaridades fisiológicas, psíquicas y sociales. Más complicado resulta poner límites a cada una de las fases del ciclo de vida. La variabilidad individual es muy importante y a ello contribuyen no sólo aspectos genéticos sino también el propio estilo de vida, los hábitos, etc.

Sin embargo, y a pesar de estas dificultades, es posible establecer una línea de tendencia genérica común a todas las personas e íntimamente relacionada con su ciclo vital.

EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO

El término envejecimiento está ligado al conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando con el transcurso del tiempo y que dan como resultado una disminución de las facultades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. Este término, envejecimiento, está también identificado con el último estadio de la vida, aquel con el que cerramos y acabamos nuestro ciclo vital.

Pero este devenir biológico no puede entenderse como un proceso único, sino que es un proceso multidimensional. No sólo afecta exclusivamente a aspectos biológicos sino que se interrelaciona con otros factores, actuando sobre el individuo de forma global e interdependiente.

Con la edad se van produciendo no sólo una serie de modificaciones orgánicas, sino también psíquicas y existenciales. Desde un punto de vista fisiológico, los trabajadores de edad pueden ver restringido el desempeño en un rango relativamente amplio de funciones. A nivel existencial y social aparecen preocupaciones de naturaleza metafísica relacionadas con el propio programa vital, vivenciándose con angustia el acontecimiento orgánico del envejecimiento. Respecto a las capacidades psíquicas o mentales, también pueden producirse variaciones en cuanto a aspectos como capacidad de aprendizaje, tiempos de reacción, atención, etc. Sin embargo, el proceso de maduración de la persona genera un importante bagaje de experiencia acumulada que le permite encontrar nuevas estrategias que compensan las disminuciones de las facultades psicosomáticas.

Pero los resultados finales del envejecimiento son distintos. Esto es debido a que este proceso de involución que sufre el individuo está regido por determinantes endógenos que se ven expuestos a la acción modeladora de los distintos factores de desgaste a los que se ha visto y se ve sometido el individuo (la salud, la nutrición, el ejercicio, las actividades sociales a lo largo de la vida). Esto hace que delimitar la frontera entre el envejecimiento fisiológico y el patológico presente ciertas dificultades.

Además de la importancia de la variabilidad individual, su propia naturaleza de proceso insidioso con diferentes partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades, complejiza aún más su estudio.

Una posible clasificación de las capacidades que se ven limitadas por el envejecimiento es la siguiente:

- las capacidades sensoriales
- las capacidades motrices
- las capacidades de regulación homeostática
- la capacidad aeróbica
- las capacidades mentales

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la evolución desde la infancia hasta la vejez no es algo que dependa exclusivamente de la propia naturaleza humana,

sino que se produce y queda mediatizada por el propio marco sociocultural en el que tiene lugar. Las diferencias entre quienes nacieron en los años 40 y quienes lo hicieron en los 60 no es sólo el resultado de la variable edad ni del ciclo humano en abstracto, sino que es debido a que cada generación ha vivido distintos procesos, distintas épocas, distintas Historias y distintos sistemas sociales. Por tanto, las características que se acompañan deberían ser completadas con los aspectos identificativos propios de las cohortes que en cada momento interesen.

El estudio de los trabajadores de edad no puede obviar, en ningún caso, el análisis de cada generación en particular; qué nivel de formación y preparación tienen, a qué sectores de actividad laboral se han dedicado, cuáles son sus intereses y aspiraciones, qué medios económicos y sociales han vivido, cuál es la concepción de edad adulta de cada época, etc.

LA ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL AÑO 1993

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 1993 permite el estudio de algunas variables que dan luz acerca de la situación actual de la población laboral en función de la edad de ésta. Pero no sólo es posible el análisis estático en un momento dado (1993) sino que, a partir de sus datos, cabe establecer ciertas tendencias en cuanto a la evolución de esta población y permite obtener cierto conocimiento sobre el perfil y características de lo que será en las primeras décadas del siglo XXI la población activa. Para esto, se analizan los datos relativos a la estructura de edades, a la diferenciación por sexos, a los sectores de actividad y al nivel de estudios de la población laboral.

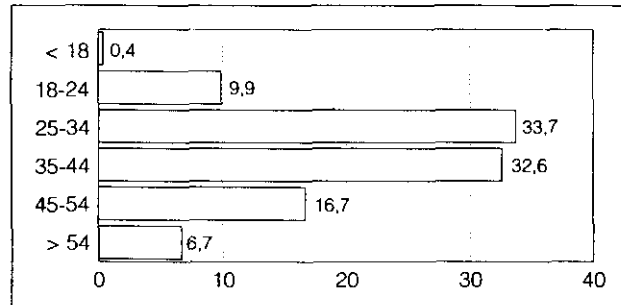
Distribución por edades de la población laboral

Es preciso comenzar por conocer la distribución de la población laboral, a nivel global, por edades. Los menores de 18 años son el colectivo menos representado (0,4%). En conjunto, los menores de 25 años se sitúan en torno al 10% de la población laboral (ver Gráfico 1). Estas cifras indican una relativamente tardía incorporación al mundo laboral, bien sea por escasez de oportunidades de entrada al mismo o por el propio alargamiento de la etapa de formación.

Los grupos de edad más representados son los que van de 25 a 34 y de 35 a 44 años; son los más numerosos y con importantes diferencias respecto a los grupos de edad anterior y posterior. En estos grupos de edad se sitúan los que en su día fueron los "baby-boomers" (nacidos entre 1945-1965). Dentro de dos décadas estarán en la franja de trabajadores de edad y su número será

GRÁFICO 1

Distribución de la población laboral por grupos de edad (en %)



desproporcionadamente mayor que el de grupos de edades menores. Cuando se hace referencia al futuro envejecimiento de la población activa laboral se está haciendo mención a estos grupos de edad; quienes hoy tienen de 30 a 45 años. Actualmente suponen casi el 70% de la población laboral activa.

Grupos de edad y sectores de actividad

De la comparación entre la distribución de los trabajadores en función de la edad y del sector de actividad (sector industria-sector servicios) puede detectarse un patrón y unas tendencias diferentes. Cabe destacar la tendencia a la baja en la incorporación de nuevos trabajadores en el sector industria y la importancia que cobra el sector servicios; en el sector industria los menores de 35 años suponen el 38% del total del sector. Para el sector servicios esta cifra se incrementa en un 12,5%, de forma que la mitad de los trabajadores del sector servicios (51%) tienen menos de 35 años (ver Tabla 3).

En los grupos más altos de edad la tendencia es precisamente la inversa; porcentualmente en el sector servicios hay un 10% menos de personas mayores de 45 años que en el sector industria.

Grupos de edad y sexo

Los cambios demográficos afectan también a la estructura de la población laboral en cuanto a su distribución por edad y sexo. Respecto a la distribución por sexos es preciso constatar un hecho y apuntar una ten-

TABLA 3

Distribución de la población laboral de los sectores Industria y Servicios por grupos de edad (en porcentajes)

Edad \ Sector	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	> 54
Industria (%)	0,4	9,5	28,6	33,3	20,3	7,9
Servicios (%)	0,6	10,1	40,3	30,8	12,6	5,5

dencia; por un lado, los hombres siguen siendo mayoría (67,8%) en la población laboral. Por otro, la mujer va incrementando su participación en el mundo laboral. Respecto a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo llevada a cabo en el año 1987, en 1993 el número de mujeres se incrementó en 4 puntos porcentuales (ver Gráficos 2 y 3).

La distribución combinada entre las variables sexo y edad aporta algunos elementos de reflexión interesantes. Se constata el hecho sabido de la escasa representatividad de las mujeres en los grupos de más edad tanto respecto al total de la población laboral como en comparación con los mismos grupos de edad del otro sexo (4,1% de mujeres de más de 44 años frente a un 19,3% de hombres) (ver Tabla 4).

Sin embargo, en los grupos de edad más joven, la diferencia entre sexos es bastante inferior; en el grupo de 18 a 34 años el 25% son hombres frente a un 18,6% que son mujeres. La diferencia importante entre sexos se mantiene en grupos de edad intermedia. Dos razones que pueden explicar el notable incremento de la diferencia entre hombres y mujeres a partir de los 35 años son:

- la mujer, históricamente, ha abandonado el trabajo para dedicarse a la familia y es ésta la edad en que mayoritariamente se produce el abandono;

GRÁFICO 2

Población laboral distribuida en función del sexo en el año 1987

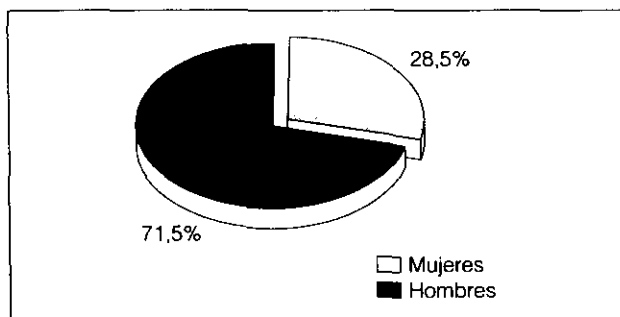


GRÁFICO 3

Población laboral distribuida en función del sexo en el año 1993

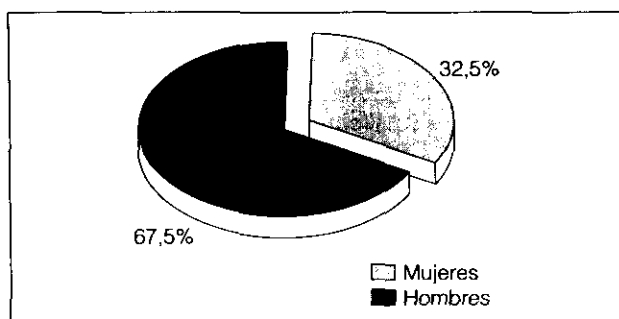


TABLA 4

Distribución de la población laboral en función de las variables edad y sexo (en porcentajes)

Edad	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	> 54
Mujeres (%)	0,1	4,8	13,8	9,7	3	1,1
Hombres (%)	0,3	5,1	19,9	22,9	13,7	5,6

- la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral es un fenómeno relativamente reciente.

La creciente incorporación de la mujer al mundo laboral hace que, también en este aspecto, se vean modificadas las características sociodemográficas de la población laboral de edad dentro de unas pocas décadas.

Grupos de edad y nivel de estudios

El nivel de formación de la población laboral ha cambiado sustancialmente de las generaciones mayores a las más jóvenes.

En el grupo de mayor edad (> 54 años) un 17,2% indica no tener ningún estudio, la mitad dice haber cursados sólo estudios primarios y un 24,1% tiene formación específica en alguna materia (formación profesional, estudios universitarios medios o superiores); en comparación con el resto de grupos de edad es el que presenta el nivel de estudios más bajos (ver Tabla 5).

El porcentaje de quienes no tienen ningún estudio decrece a medida que también lo hace la edad, y se estabiliza en torno al 2% en los grupos de menos edad.

De forma contraria, el nivel de estudios es mayor en los grupos de menos edad. El porcentaje en cada grupo de edad de quienes tienen estudios específicos (frente a estudios generales como los primarios, EGB o COU) aumenta paulatinamente; un 24,1% en el grupo de más de 54 años, un 31,6% en el de 45-54 años, un 34% en el de 35-44 y un 47,9% en los de 25-34 y 18-24 años. Es decir, el porcentaje de quienes tienen formación específica

TABLA 5

Grupos de edad de la población laboral en función del nivel de estudios (en porcentajes)

Edad	18-24	25-34	35-44	45-54	> 54
Ninguno	1,4	2	2,7	9,1	17,2
Primarios	17	18,5	31	42,9	49,2
EGB/COU	33,6	32,4	32,2	16,1	8,9
F.P.	38,6	24,8	16,1	11,8	13,8
Univ. medio	7,4	12	9,8	10,9	4,7
Univ. super.	1,9	11,1	8,1	8,9	5,6
Ns/Nc	0,1	0,2	0,1	0,3	0,6

ca en el grupo de menos de 35 años es el doble de quienes la tienen en el grupo de más de 54 años.

Este incremento del nivel de formación en las generaciones más jóvenes afecta tanto a los estudios de FP como a los universitarios medios y superiores. En el grupo de 18 a 24 años sólo se registra el incremento en los estudios de FP. Esto es debido a que, con estas edades, sí se ha podido finalizar la formación profesional y se corresponde con los últimos años de la formación universitaria.

RESUMEN

1. Nos encontramos con una tardía incorporación de las personas al mundo laboral. Esto provocará un desplazamiento de los intervalos de edad de la población laboral, debido a la incorporación tardía y al futuro retraso de la edad de jubilación.
2. En dos décadas se comenzará a dar el verdadero fenómeno de población envejecida; a ella pertenecerán los que hoy tienen entre 30 y 45 años (actualmente el 70% de la población laboral).
3. La población del futuro tendrá una historia laboral desarrollada principalmente en el sector servicios, cambiando el patrón vigente hasta hace poco de preponderancia del sector industria.
4. La población laboral del futuro tendrá un grueso importante de mujeres, aunque, debido a su reciente incorporación masiva en el mundo laboral y a la escasa presencia hoy en día de mujeres trabajadoras de más de 40 años, el fenómeno de envejecimiento de la población laboral femenina se producirá con unos años de retraso respecto a la población laboral masculina.
5. La población laboral, dentro de dos décadas, tendrá un importante nivel de formación, nivel que será mucho más elevado que el actual.

CONCLUSIONES

La organización social y, por tanto, el mundo laboral, sufrirá una transformación debido a los nuevos cambios sociodemográficos que tienen su origen en los inicios de la segunda mitad del siglo XX.

En relación con la esfera laboral se esperan distintos cambios que afectarán a diversos aspectos, pero dos importantes nuevos elementos serán el envejecimiento de la población laboral y la posibilidad de alargamiento de la vida laboral.

Cabe, por tanto, estar preparado para el futuro que en dos décadas se hará presente. Este artículo se ha centrado en señalar la necesidad de dos aspectos; aumentar y avanzar en el conocimiento del fenómeno del envejecimiento e indagar en profundidad en las características propias de cada cohorte de edad en cada momento. Sin pretender dar soluciones ni medidas de actuación, estas líneas han pretendido ser un punto inicial de reflexión que llame la atención sobre la situación futura.

Desde el punto de vista del envejecimiento se hace referencia a la necesidad de estudiarlo como un fenómeno pluridimensional, afectado no sólo por los aspectos fisiológicos, sino también por los psíquicos, los sociales y los existenciales.

Por otra parte, el análisis, a través de la ENCT de 1993 permite adelantar algunas características de la nueva estructura de la población laboral española. Ésta, dentro de dos décadas, tendrá una edad media alta, con un nivel de participación de la mujer muy importante y creciente, caracterizada por un alto nivel de formación, en la que predominará la dedicación al sector servicios y que probablemente se incorporará a la jubilación con posterioridad a la fecha en que actualmente se hace. Será ésta la nueva población laboral que demandará soluciones nuevas y apropiadas a sus características, a sus necesidades y en consonancia con un mundo que girará en torno a estos nuevos presupuestos.

BIBLIOGRAFÍA

1. CABRÉ, A. Y MUÑOZ, F.C. *Reflexions sobre el canvi en l'estructura per edats dels residents a la ciutat de Barcelona*. Barcelona Societat, 1993, vol. 1.
2. CASTILLO-SORIA, OLIVIA. *Evolución de la atención a la salud de la población vieja. Envejecimiento y sociedad (S.XX y S.XXI)*. Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat. 1990.
3. DAVEZIES, P.; CASSOU, B. y LAVILLE, A. *Transformations avec l'age et activité de travail*. Arch. Mal. Prof., 1993, nº 3.
4. DROIT, S. y GUERIN, F. *Les vieillissements dans le travail*. Actes du colloque européen du 12 juin 1991. ANACT, Irlanda.
5. DROIT, S.; GUERIN, F. y PAOLI, P. *Ageing at work. A European Perspective*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Irlanda, 1993.
6. FERNÁNDEZ, F. y FERNÁNDEZ N. *El envejecimiento de la sociedad europea: la preocupación de una conquista social*. Hipatia, 2, Julio 1993.
7. HARRIS, J.W. *Keep pace with older workers*. Safety and Health. 1991, vol.144, nº 3.
8. INE. *Anuario Estadístico 1992*. Instituto Nacional de Estadística. Madrid, 1993.
9. MTSS. *Anuario de Estadísticas Laborales 1992*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1993.
10. MTSS. *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1993.
11. YOCUM, KATHERINE L. *Older workers; conditions of work and transition to retirement (United States)*. International Labour Office. Ginebra, Suiza, 1993.