

# Os novos retos no mercado de traballo ante o envellecemento poboacional en Galicia



**&** *Resumo/Abstract: O envellecemento poboacional en Galicia está a xerar numerosas tensións sobre o mercado de traballo. A falta de oportunidades para as persoas de máis idade está supondo un abandono prematuro da poboación activa, coa conseguinte perda de capital humano. Neste artigo analízase a actual situación e propónse un conxunto de medidas para mellorar as perspectivas laborais das persoas maiores en Galicia.&*

**&** *Palabras clave: envellecemento, poboación, oportunidades laborais.*



## 1. INTRODUCCIÓN

Xunto co grave problema do desemprego que está a sufrir a Unión Europea (UE), outra das cuestións que máis preocupa os xestores públicos é o impacto económico do proceso de envellecemento da poboación no mercado de traballo. En 2005 presentouse en Bruxelas o estudo coordinado pola Organización para a Cooperación e Desenvolvemento Económico (OCDE) *Envellecemento e políticas de emprego*, onde se recollían as achegas dos informes nacionais elaborados por 21 países, entre eles España, que analizaba as políticas destinadas a mellorar a situación laboral dos traballadores de máis idade.

Resulta evidente que o actual proceso de envellecemento demográfico vai condicionar o mercado laboral, non só polo seu efecto inmediato sobre o sistema de pensións, senón tamén polas súas implicacións sobre a oferta de man de obra e pola importante perda de capital humano producido tras a xubilación.

Aínda que o recoñecemento do dereito a unha pensión resulta algo obvio tras unha vida traballando, o funcionamento do actual sistema de pensións pódese atopar cun grave problema de financiamento a medio-longo prazo. Así, en España, un traballador tras ter cotizado durante polo menos 35 anos, tempo mínimo para acadar unha pensión contributiva, percibe, por termo medio, unha prestación durante 18 anos, período que irá aumentando a medida que a poboación incrementa a súa esperanza de vida. Isto supón, no mellor dos casos, o cobramento dunha pensión durante seis meses por cada ano traballado.

Este resultado é consecuencia do comportamento dos indicadores demográficos. Así, fronte ao aumento da esperanza de vida experimentado nos últimos anos, produciuse unha notable redución da taxa de fecundidade. Este fenómeno, habitual naquelas sociedades que alcanzaron certo nivel de benestar, non só se traduce no aumento do grupo de persoas de máis de 65 anos, na súa maior parte inactivos, senón tamén no feito de que os traballadores finalizan cada vez antes a súa vida laboral debido á profusión das prexubilacións. Se ao anterior se lle engade que a poboación se incorpora máis tarde ao mercado de traballo, debido á necesidade de se seguir formando durante máis tempo ou polas peores condicións para acceder ao primeiro emprego, resulta evidente que cada vez se traballa menos tempo e se cobra durante máis anos a pensión de xubilación.

Este artigo ten como obxectivo analizar os efectos sobre o mercado laboral do envellecemento da poboación en Galicia, avaliando as súas implicacións económicas e sociais e, ademais, propor unha serie de actuacións para mellorar a situación laboral dos traballadores de máis idade.

Para iso este traballo artículase en seis puntos. Tras esta introdución, o segundo analiza o proceso de envellecemento demográfico desde unha perspectiva comparada. O terceiro punto realiza esta análise para Galicia. O cuarto sinala os efectos económicos e sociais do envellecemento da poboación galega. O quinto describe as principais actuacións que se están a levar a cabo para mellorar a situación laboral das persoas maiores. O sexto establece unha serie de recomendacións. Finalmente, preséntase un conxunto de conclusións.

## 2. O PROCESO DE ENVELLECIMENTO DEMOGRÁFICO NA UE E ESPAÑA: ALGUNHAS CONSIDERACIÓNS

O progresivo envellecemento da poboación supón un conxunto de problemas sobre o mercado de traballo. En primeiro lugar, implica unha importante redución das taxas de actividade e ocupación. En segundo lugar, xéranse menores ingresos pola vía dos impostos e as

cotizacións sociais, como consecuencia da diminución do número de traballadores. En terceiro lugar, prodúcese un aumento dos gastos sociais, en especial en pensións de xubilación e invalidez e atención á dependencia.

Malia ser certo que en España o fenómeno da transición demográfica que xerou o envellecemento da poboación comezou máis tarde que noutros países europeos, algunhas rexións españolas, entre elas Galicia, presentan, desde hai décadas, indicadores de envellecemento e crecemento vexetativo moi desfavorables (Vaquero, 2009a).

Así, desde mediados dos setenta, o forte descenso da taxa de fecundidade na comunidade autónoma galega orixinou unha evidente redución do número de activos, que non puido ser compensada pola incorporación ao mercado de traballo da poboación inmigrante, xa que Galicia non foi unha rexión elixida polos estranxeiros como lugar de residencia, representando só o 2% do total de inmigrantes a nivel nacional en 2009.

Poderíase pensar que a solución pasaría por incrementar o número de traballadores inmigrantes. Non obstante, os que hoxe son cotizantes, no futuro, terán dereito a cobrar a súa pensión de xubilación. Polo tanto, estaríase solucionando un problema a medio prazo, pero complicando a súa resolución a longo prazo.

En consecuencia, a solución debe pasar polo incremento da poboación activa e, especialmente, da ocupada. No entanto, os resultados non serían inmediatos, xa que son necesarios entre 25-30 anos para que se produza algún efecto sobre a poboación e se reduzan as altas taxas de dependencia, ao ser ese o tempo que tarda unha cohorte en entrar ao mercado de traballo.

A **táboa 1** resume a distribución da poboación de 65 e máis anos na UE por países. Compróbase como España, con 7,5 millóns de persoas maiores de 65 anos, presentaba, en 2007, unha das porcentaxes máis elevadas (16,6%), aínda que non é o país máis envellecido<sup>1</sup>. Alemaña (19,9%) e Italia (20%) son os casos máis extremos, con 16,4 e 11,8 millóns de persoas maiores de 65 anos, respectivamente. A situación contraria obsérvase en Irlanda (10,9%) ou Eslovaquia (11,9%), con taxas moi reducidas de poboación de máis idade.

As perspectivas demográficas futuras na UE deben xerar unha profunda reflexión sobre o elevado envellecemento demográfico que se está a producir. Así, é de esperar que as ratios de dependencia sigan aumentado nos próximos decenios cando as cohortes que naceron durante as décadas dos anos sesenta e setenta, a partir do *baby-boom*, se vaian acercando á idade de xubilación.

**Táboa 1: Poboación de 65 e máis anos na UE (2007)**

	Poboación total (miles)	Poboación de 65 e máis anos (miles)	Porcentaxe de poboación de 65 e máis anos
Alemaña	82.266	16.409	19,9%
Austria	8.301	1.412	17,0%
Bélxica	10.626	1.815	17,1%
Bulgaria	7.660	1.324	17,3%
Chipre	784	97	12,4%
Dinamarca	5.461	844	15,5%
Eslovaquia	5.397	643	11,9%
Eslovenia	2.010	323	16,1%
España	44.879	7.464	16,6%
Estonia	1.342	230	17,1%
Finlandia	5.289	872	16,5%
Francia	63.803	10.451	16,4%
Grecia	11.193	2.082	18,6%
Hungría	10.056	1.615	16,1%
Irlanda	4.357	474	10,9%
Italia	59.375	11.869	20,0%
Letonia	2.276	390	17,2%
Lituania	3.376	530	15,7%
Luxemburgo	480	67	14,0%
Malta	409	57	13,8%
Países Baixos	16.382	2.392	14,6%
Polonia	38.121	5.124	13,4%
Portugal	10.608	1.839	17,3%
Reino Unido	60.996	9.782	16,0%
República Checa	10.334	1.498	14,5%
Romanía	21.547	3.205	14,9%
Suecia	9.148	1.595	17,4%
<b>UE27</b>	<b>496.475</b>	<b>84.401</b>	<b>17,0%</b>

Fonte: *Indicadores estadísticos*, IMSERSO (2009).

A OCDE (2003, 2005) estima que, de seguir coa mesma tendencia, a proporción de poboación inactiva entre 55 e 64 anos na UE25 chegará a supor o 70% en 2050, debido aos seus maiores problemas para competir cuns postos de traballo cada vez máis escasos, por mor do seu menor nivel educativo (comparado co dos máis novos), as maiores dificultades de adaptación laboral (polos rápidos cambios tecnolóxicos), os salarios máis elevados que habería que satisfacer (principalmente pola antigüidade nas empresas) e polas reticencias dos empresarios a contrataren persoas maiores.

De seguir con esta traxectoria, o número de persoas en idade de traballar verase reducido considerablemente nos próximos anos en toda a UE. Estímase que na UE15, debido ao envellecemento poboacional, a forza de traballo diminuirá en 36 millóns ata 2050, a sexta parte dos traballadores ocupados actualmente. Así mesmo, a poboación de 55 e 64 anos, que agora representa o 18% da poboación en idade de traballar, alcanzará o 24%.

Centrando a análise no caso español, compróbase como o actual envellecemento demográfico se debeu ao incremento da esperanza de vida. Desde 1900 a media de idade en España aumentou en case medio século (18 anos nas dúas últimas décadas). En 2009 a esperanza de vida era de 83 e 76 anos para mulleres e homes, respectivamente.

Por outra parte, e aínda que a idade oficial de xubilación é de 65 anos<sup>2</sup>, a efectiva é de 62,4 anos. Esta situación supón un claro adiantamento da etapa de xubilación, que redonda nun maior custo social do sistema de pensións e nun desaproveitamento do capital humano. En 1975 o período medio de xubilación era de 11 anos; vinte anos máis tarde, case se duplicara. Isto significa que se traballa menos tempo e se percibe a pensión de xubilación (ou outra axuda social) durante un período maior, xa que a idade de xubilación non ten en conta a esperanza de vida, que pasou de 73 anos (en 1975) a 82 (en 2009) e é de esperar que siga aumentando.

A **táboa 2** resume a situación demográfica por idades para 2009 en España. Compróbase como os tramos de menor idade son cada vez máis estreitos, sobre todo para o grupo de 5 a 20 anos, que serán os potenciais traballadores. Ademais, o peso da poboación de 55 ou máis anos resulta moi elevado (27,3%) en relación co resto de tramos de idade, sendo este problema maior se se considera o grupo de 65 e máis anos (16,6%) ou o de 75 e máis anos (8,4%).

**Táboa 2: A situación demográfica actual. Pirámide da poboación.  
España (1-1-2009)**

Tramo de idade	Ambos os sexos		Homes		Mulleres	
	número	% por grupo	número	% por grupo	número	% por grupo
0-4	2.397.418	5,1%	1.237.310	5,4%	1.160.108	4,9%
5-9	2.250.648	4,8%	1.156.768	5,0%	1.093.880	4,6%
10-14	2.134.301	4,6%	1.096.896	4,7%	1.037.405	4,4%
15-19	2.335.412	5,0%	1.202.321	5,2%	1.133.091	4,8%
20-24	2.780.855	6,0%	1.420.350	6,1%	1.360.505	5,8%
25-29	3.593.846	7,7%	1.847.812	8,0%	1.746.034	7,4%
30-34	4.181.737	9,0%	2.172.363	9,4%	2.009.374	8,5%
35-39	3.980.413	8,5%	2.059.577	8,9%	1.920.836	8,2%
40-44	3.794.228	8,1%	1.936.290	8,4%	1.857.938	7,9%
45-49	3.430.898	7,4%	1.728.876	7,5%	1.702.022	7,2%
50-54	2.973.498	6,4%	1.480.156	6,4%	1.493.342	6,3%
55-59	2.587.260	5,5%	1.275.051	5,5%	1.312.209	5,6%
60-64	2.440.606	5,2%	1.180.919	5,1%	1.259.687	5,3%
65-69	1.954.495	4,2%	929.004	4,0%	1.025.491	4,4%
70-74	1.874.577	4,0%	851.995	3,7%	1.022.582	4,3%
75-79	1.737.803	3,7%	745.396	3,2%	992.407	4,2%
80-84	1.224.908	2,6%	474.064	2,1%	750.844	3,2%
85 e máis	989.047	2,1%	309.348	1,3%	679.699	2,9%
<b>Total</b>	<b>46.661.950</b>		<b>23.104.496</b>		<b>35.557.442</b>	

Fonte: Padrón Municipal de Habitantes, INE (2009).

Convén analizar a situación actual e, sobre todo, a tendencia futura do colectivo de persoas de máis idade. Compróbase como a evolución do grupo de poboación de 65 e máis anos foi lenta durante o período 1900-1950 (de 1 a 3 millóns de persoas), aínda que a partir dese momento o crecemento se acelerou ata chegar en 2009 a unha cifra superior aos 7,5 millóns. En 2020 a porcentaxe de persoas de 65 ou máis anos suporá o 19,2% da poboación, o 13% para o grupo de 65 a 79 anos e o 6,2% para o colectivo de 80 e máis anos. En 2050, de cada tres habitantes, polo menos un será inactivo.

Se a curto e medio prazo parece que o sistema público de pensións en España está asegurado, debido ao saneamento que se leva practicando desde hai case unha década (creación do Fondo de Reserva e os superávits obtidos durante os últimos anos), o máis probable

é que aparezan problemas financeiros polo envellecemento da poboación e a reducida taxa de natalidade. Se a isto se une o crecemento do paro (no segundo trimestre de 2010 había en España 4,6 millóns de desempregados e unha taxa de paro do 20%) e o aumento do gasto derivado das prestacións por desemprego (2.600 millóns de euros e tres millóns de percetores en agosto de 2010), as tensións financeiras xa resultan patentes.

### 3. O PROCESO DE ENVELLECIMENTO DEMOGRÁFICO EN GALICIA

A **táboa 3** resume a situación demográfica en Galicia por tramos de idade. Compróbase como, en liñas xerais, se segue a tendencia antes comentada a nivel nacional, aínda que no caso galego o peso da poboación de máis idade resulta maior.

**Táboa 3: A situación demográfica en Galicia (1-1-2009)**

	Total	Homes	Mulleres
0-4	109.048	56.462	52.586
5-9	104.903	54.104	50.799
10-14	103.590	53.359	50.231
15-19	123.832	63.618	60.214
20-24	149.488	76.077	73.411
25-29	197.334	100.098	97.236
30-34	230.693	116.353	114.340
35-39	218.961	109.770	109.191
40-44	211.462	105.239	106.223
45-49	201.820	100.325	101.495
50-54	186.790	92.368	94.422
55-59	172.914	85.078	87.836
60-64	172.187	83.109	89.078
65-69	142.624	66.978	75.646
70-74	146.730	65.557	81.173
75-79	138.398	58.343	80.055
80-84	96.775	36.985	59.790
85 e máis	87.247	26.782	60.465
<b>Total</b>	<b>2.794.796</b>	<b>1.350.605</b>	<b>1.444.191</b>

Fonte: Padrón Municipal de Habitantes, INE (2009).



A taxa bruta de natalidade situábase en Galicia en 7,7 (**táboa 4**), unha porcentaxe que supón a metade do resultado de hai trinta anos. Por provincias, Ourense e Lugo son as que rexistran un menor indicador (5,8). A taxa de mortalidade mostra o resultado contrario; así, fronte á media autonómica (10,6), Ourense (13,8) e Lugo (13,6) recollen os indicadores máis elevados. En relación co índice de envellecemento, pódese sinalar como, de novo, estas dúas provincias rexistran os valores extremos. Finalmente, o saldo vexetativo, negativo en todas as provincias, éo especialmente en Ourense e Lugo.

**Táboa 4: Indicadores demográficos por provincias I, Galicia (2008)**

	Taxa bruta de natalidade	Taxa bruta de mortalidade	Índice de envellecemento
<b>A Coruña</b>	7,9	10,1	130,1
<b>Lugo</b>	5,8	13,6	204,3
<b>Ourense</b>	5,	13,8	207,3
<b>Pontevedra</b>	8,8	8,9	101,4
<b>Galicia</b>	<b>7,7</b>	<b>10,6</b>	<b>135,2</b>

**Notas:** taxa bruta de natalidade: número de nacementos por cada 1.000 habitantes; taxa bruta de mortalidade: número de defuncións por cada 1.000 habitantes; índice de envellecemento: relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos.

**Fonte:** *Información estatística de Galicia*, IGE (2009).

A **táboa 5** recolle unha segunda batería de indicadores demográficos a nivel provincial. En primeiro lugar, a media de idade na comunidade autónoma (44,4 anos) reflicte, de novo, dúas realidades diferentes: Ourense e Lugo (con 48,1 e 47,2 anos) e A Coruña e Pontevedra (con 44 e 42,2 anos). En segundo lugar, o peso da poboación de 65 ou máis anos na comunidade autónoma supuña o 21,7% do total, sete puntos máis que a porcentaxe do grupo de menos de 20 anos e menos da terceira parte do grupo de 16 a 64 anos.

Por provincias, Ourense recollía a porcentaxe de poboación de 65 e máis anos máis elevada (27,7%) e a que menor presenza tiña da poboación de 20 a 64 anos (58%) e ata 20 anos (13,5%). A situación contraria dábase en Pontevedra, cunhas porcentaxes de poboación de 65 e máis anos máis reducidas (17,7%), sendo maior a proporción do grupo de 20 a 64 anos (64,1%) e ata 20 anos (17,7%). Así, en Ourense, por cada 100 residentes de 65 ou máis anos, había 220 de entre 20 e 64 anos e só 35 de ata 20 anos, fronte aos 380 e 75, respectivamente, de Pontevedra.

O índice de envellecemento (**táboa 6**) volve mostrar unha realidade moi diferente a nivel provincial, sendo de novo Ourense e Lugo (con 209,8 e 205,5 respectivamente) as dúas provincias cun maior indicador, o que pon en evidencia que, se o envellecemento é un problema global, en Galicia está claramente polarizado.

En relación co índice de sobreenvellecemento, compróbase que, malia haber diferenzas a nivel provincial, estas non resultan tan evidentes como o indicador anterior. O índice de dependencia global mostra como Ourense (72,3) e Lugo (70,1) son as provincias con maiores problemas para conseguir a substitución xeracional, resultado que queda confirmado ao analizar o índice de recambio (127,6 e 110,5 para Ourense e Lugo, respectivamente), situación que se corrobora co índice de dependencia senil, 49 e 46, respectivamente nestas dúas provincias.

**Táboa 5: Indicadores demográficos por provincias II, Galicia (2008)**

	Media de idade	% de poboación menor de 20 anos	% de poboación entre 20 e 64 anos	% de poboación de 65 e máis anos
A Coruña	44,2	15,7	63,6	20,6
Lugo	47,9	13,5	58,8	27,7
Ourense	48,3	13,5	58,0	28,4
Pontevedra	42,4	17,7	64,1	18,2
Galicia	44,6	15,8	62,5	21,7

Fonte: Información estatística de Galicia, IGE (2010).

**Táboa 6: Indicadores demográficos por provincias III, Galicia (2008)**

	Índice de envellecemento	Índice de sobre-envellecemento	Índice de dependencia global	Índice de recambio	Índice de dependencia senil
A Coruña	131,5	13,0	57,1	112,4	32,4
Lugo	205,5	15,8	70,1	110,5	47,1
Ourense	209,8	15,7	72,3	127,6	49,0
Pontevedra	103,0	12,9	56,0	98,2	28,4
Galicia	136,7	13,8	60,0	108,8	34,6

**Notas:** o índice de envellecemento é a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos; o índice de sobreenvellecemento é a relación entre a poboación maior de 84 anos e a poboación maior de 64; o índice de dependencia global é a relación entre os grupos de poboación economicamente dependentes (poboación menor de 20 anos e poboación maior de 64) e o grupo de poboación potencialmente activa (poboación entre 20 e 64 anos); o índice de recambio é a relación entre a poboación de entre 60 e 64 anos e a poboación de entre 20 e 24 anos; o índice de dependencia senil é a relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación potencialmente activa (poboación de entre 20 e 64 anos).

Fonte: Información estatística de Galicia, IGE (2009).

A **táboa 7** recolle a distribución estimada de poboación en 2020 a nivel provincial. Compróbase como o grupo de máis idade recollerá un aumento próximo ás 50.000 persoas nos próximos dez anos; o grupo de ata 15 anos experimentará un lixeiro aumento, resultado que responde ao recente incremento de nacementos, mentres que, como era previsible, o colectivo de 16 a 64 anos recollerá unha redución de 130.000 persoas.

**Táboa 7: Indicadores demográficos por provincias IV, Galicia (2020)**

	Total	0-15 anos	16 a 64 anos	65 ou máis
<b>A Coruña</b>	1.112.100	141.538	706.982	<b>263.580</b>
<b>Lugo</b>	326.828	32.659	200.594	<b>93.575</b>
<b>Ourense</b>	310.378	31.582	186.680	<b>92.116</b>
<b>Pontevedra</b>	951.841	133.136	616.286	<b>202.419</b>
<b>Galicia</b>	<b>2.701.147</b>	<b>338.915</b>	<b>1.710.542</b>	<b>651.690</b>

Fonte: *Padrón de Poboación*, IGE (2010).

Realizando un exercicio de comparación rexional, Galicia é a comunidade autónoma con maior crecemento do tramo poboacional de 65 ou máis anos. As previsións demográficas apuntan a que a Comunidade Autónoma de Galicia perderá ata 2015 un 10% da súa poboación e que o número de maiores de 65 anos se incrementará nun 30% (INE, 2010).

En 2009 Galicia era a terceira comunidade máis envellecida de todo o territorio nacional, só superada por Castela e León e o Principado de Asturias. A situación contraria dábase en Canarias e Baleares, onde a poboación de 65 ou máis anos non superaba o 15% do total. Este resultado débese á forte incorporación da poboación inmigrante aos territorios insulares.

Polo tanto, e a teor do sinalado, o envellecemento demográfico en Galicia é, e seguirá a ser, moito máis acusado que para o resto do Estado. Por todo o anterior, e tal como se verá máis adiante, será necesario definir estratexias autonómicas que permitan axustar a nosa economía á nova situación.

#### **4. OS EFECTOS ECONÓMICOS DO ENVELLECIMENTO DEMOGRÁFICO**

O envellecemento demográfico xera un importante conxunto de efectos, cuxa incidencia dependerá da rapidez e da intensidade con que se produza a transición demográfica. Unha das principais consecuencias é o incremento do custo do sistema de pensións, o que condiciona o mantemento do modelo actual.

En efecto, o envellecemento poboacional afecta ao xa delicado equilibrio entre cotizantes e pensionistas, xerando un problema de viabilidade financeira, ao basearse nun sistema de transferencias interxeracionais. A non ser que se reforme o actual sistema de pensións, en 2050 o 16% do PIB de España destinarase ao pagamento das pensións, alcanzando a porcentaxe máis elevada de toda a zona euro (González-Páramo, 2008).

Ademais, xorden consecuencias económicas e sociais sobre o mercado de traballo, xa que se produce unha perda de traballadores con elevado capital humano. A taxa media de actividade en 2009 para os maiores de 65 anos era do 3,2% na UE 25. En España traballar por encima dos 65 anos é algo excepcional, pero incluso facelo entre os 55 e 64 comeza a ser cada vez menos habitual. Se ao descenso nas taxas de actividade deste grupo de traballadores se engade a incorporación máis lenta dos mozos ao mercado laboral, estase a xerar unha concentración da vida laboral no tramo de idade de 25 a 55 anos.

A inactividade da poboación é a causa que máis reduce a forza do traballo. O predomnio da vida non laboral sobre a laboral converteuse nun dos principais obstáculos para o crecemento económico. En consecuencia, a desfavorable conxuntura laboral dos últimos anos non parece ser a única responsable da redución progresiva das oportunidades de emprego, en especial para as persoas de máis idade.

A finais de 2009 Galicia tiña cerca de 474.000 pensionistas (o 9% do total nacional), o que a situaba como a cuarta comunidade con maior número de perceptores, un volume de persoas que practicamente é a metade dos afiliados á Seguridade Social.

A capacidade e a predisposición dos traballadores de máis idade para seguir traballando dependen, en boa medida, do seu estado de saúde, das condicións de traballo na empresa e do seu grao de motivación. Así, resulta necesario facer fronte aos problemas de saúde e/ou discapacidade dos traballadores maiores, adecuando o entorno do traballo á idade dos empregados e non ao revés, como vén sendo habitual. É certo que as capacidades físicas se van perdendo co paso dos anos, pero isto non adoita ocorrer así coas intelectuais. Hoxe en día abundan as profesións nas que non se precisa dispor da mesma forza física que cando se tiña menos idade. Ademais, os avances sanitarios e as medidas tendentes a mellorar as condicións de seguridade e hixiene no traballo permiten prolongar a vida activa.

En Galicia o número de persoas con discapacidade ascendía, en 2008, a 292.900 (**táboa 8**). Por tramos de idade, e como cabería esperar, no grupo de 80 e máis anos é onde esta limitación se fai máis presente (32,4% do total). Ademais, os resultados permiten indicar como as taxas de discapacidade (**táboa 9**) non resultan tan elevadas como se podería pensar para os grupos de 45 a 64 anos (9 de cada 100) e de 65 a 74 anos (19 de cada 100), o que permite indicar que a maior parte das persoas maiores son aptas para desempeñaren un traballo polas súas condicións físicas ou psíquicas, sendo estes indicadores máis positivos para os homes, debido a que as mulleres teñen unha maior esperanza de vida e, polo tanto, a deterioración física increméntase coa idade.

**Táboa 8: Persoas con discapacidade por grupos de idade e sexo, Galicia 2008**  
**Persoas con discapacidade (en miles)**

	Persoas con discapacidade (en miles)			
	Ambos os sexos (miles)	%	Homes (miles)	Mulleres (miles)
De 6 a 44 anos	38,0	13,0	20,7	17,4
De 45 a 64 anos	64,5	22,0	28,8	35,6
De 65 a 74 anos	52,7	18,0	19,6	33,1
De 75 a 79 anos	42,9	14,6	16,2	26,7
De 80 e máis anos	94,8	32,4	26,7	68,2
<b>Total</b>	<b>292,9</b>	<b>100</b>	<b>112</b>	<b>181</b>

Fonte: *Enquisa de Discapacidade, Autonomía Persoal e Situacións de Dependencia*, INE (2008).

**Táboa 9: Taxas de discapacidade por grupos de idade e sexo, Galicia 2008**

	Taxa por 1.000 habitantes		
	Ambos os sexos	Homes	Mulleres
De 6 a 44 anos	28,9	31,0	26,6
De 45 a 64 anos	92,1	84,4	99,4
De 65 a 74 anos	189,0	155,6	216,6
De 75 a 79 anos	334,2	300,5	358,7
De 80 e máis anos	563,5	452,7	623,1
<b>Total</b>	<b>112,9</b>	<b>89,8</b>	<b>134,3</b>

Fonte: *Enquisa de Discapacidade, Autonomía Persoal e Situacións de Dependencia*, INE (2008).

## 5. MEDIDAS TENDENTES A CONSEGUIR UN MELLOR AXUSTE NO MERCADO DE TRABALLO PARA OS EMPREGADOS DE MÁIS IDADE

### 5.1. A situación do mercado laboral en Galicia para os traballadores maiores

O elevado capital humano que atesouran os traballadores de máis idade non se debe perder por despedimentos que só perseguen abaratar os custos da empresa, pola escusa de querer contratar traballadores máis novos ou ao abeiro da actual recesión económica. Non obstante, a realidade resulta diferente. A **táboa 10** recolle as taxas de actividade, paro e ocupación en Galicia para 2005 e 2009. Compróbase como, en 2009, a taxa de actividade das

persoas de 55 e máis anos (19,6%) era menos da metade dos menores de 25 anos (47,2%) e practicamente un terzo da taxa total de actividade (55,1%).

Polo que respecta á taxa de paro, aínda que o indicador mostra que para o grupo de 55 e máis anos (7,7%) é menor que a taxa xeral (12,4%) e a cuarta parte que para o colectivo de 25 ou menos anos (31,4%), o que sucede é que unha elevada porcentaxe de poboación maior se encontra excluída ou se autoexclúe do mercado de traballo e, polo tanto, non entra no cálculo da taxa de paro, ao converterse en inactiva.

En relación coa taxa de emprego, compróbase como o grupo de 55 e máis anos presenta unha taxa (18,0%) case tres veces menor que a media nacional (48,3%) e arredor da metade que o grupo de menos de 25 anos (32,4%). Ademais, se se analizan os resultados cos obtidos en 2005 para descontar o efecto conxuntural da crise económica, compróbase como a situación laboral para os maiores é practicamente a mesma, polo que os problemas de acceso e permanencia no mercado de traballo son de natureza estrutural e non soamente conxuntural.

**Táboa 10: Taxa de actividade, paro e ocupación en Galicia**

	Taxa de actividade		Taxa de desemprego		Taxa de ocupación	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009
<b>Menores de 25 anos</b>	48,3	47,2	23,8	31,4	41,5	32,4
<b>De 55 e máis anos</b>	18,7	19,5	7,5	7,7	17,2	18,0
<b>Total</b>	<b>52,9</b>	<b>55,1</b>	<b>11,1</b>	<b>12,4</b>	<b>48,8</b>	<b>48,3</b>

Fonte: *Enquisa de Poboación Activa II trimestre, (IGE, 2010).*

Esta situación non é exclusiva de Galicia. A nivel nacional, en 2008 un de cada dous traballadores homes de entre 50 e 65 anos encontrábase en paro ou prexubilado, sendo maior para o colectivo feminino. Polo tanto, os traballadores de máis de 50 anos (o 20% da poboación activa) estanse enfrontando a fortes limitacións para atoparen un emprego (CEOMA, 2009).

Expostos os indicadores anteriores, conviría preguntarse que razóns xustifican o abandono do mercado de traballo polos individuos de máis idade. A teor das cifras, parece que a penalización económica da xubilación anticipada non resulta disuasoria. A idea xeneralizada de que a vida produtiva finaliza a partir dos 60 anos xerou un abuso do sistema de xubilacións anticipadas. Isto, unido ao feito de que con este tipo de medidas se logra dar unhas maiores oportunidades laborais aos máis novos, provocou un abuso do mecanismo das xubilacións anticipadas.

Emporiso, esta potencial correlación positiva non é fácil comprobala, xa que os fluxos de entrada e saída non se adoitan dar nos mesmos sectores, ocupacións ou empresas. Así, os programas de xubilación anticipada utilizáronse abundantemente no sector industrial (devido ao forte proceso de reconversión que sufriu), mentres que a maior parte dos novos empregos para os máis novos se xeraron no sector servizos e nas pemes. Se a todo isto lle unimos o feito de que a discriminación laboral por razóns de idade é a grande esquecida nas políticas contra as desigualdades no traballo, non é de estrañar a profusión con que se utilizou esta medida (Vaquero, 2009c).

## 5.2. Análise das principais actuacións para mellorar a situación laboral dos traballadores de máis idade

Desde hai máis de vinte anos, a OCDE vén recomendando a aplicación dunha serie de medidas para mellorar a situación a curto e medio prazo no mercado laboral co obxectivo de contrarrestar o envellecemento paulatino da poboación. A partir do informe *Envellecemento e políticas de emprego* (OCDE, 2005) pódense sinalar as seguintes:

- Recoméndase a introdución de incentivos ao traballo para os desempregados maiores que aceptan un emprego.
- Aconséllase asinar un compromiso para traballar se se percibe algún tipo de axuda.
- Invítase á revisión do papel dos servizos públicos de emprego, en especial no campo da intermediación laboral.
- Suxírese reformar o sistema actual de formación continua para garantirles maiores oportunidades aos traballadores maiores.

Aínda que en España xa se tomaron algunhas das iniciativas anteriores –en concreto posibilitábase que os maiores de 52 anos desempregados, beneficiarios do subsidio por desemprego, baixo certos supostos, poidan compatibilizar o cobramento da prestación cun traballo por conta allea; establécese a necesidade de asinar un compromiso de actividade para todos os desempregados que perciban a prestación por desemprego; acometéronse unha serie de reformas tendentes a conseguir un mellor funcionamento, co obxectivo de modernizar os procesos de asesoramento e busca de emprego e conseguir un maior achegamento aos cidadáns en materia de colocación e concédeselles prioridade aos maiores de 45 anos para recibiren formación continua para ocupados, co obxectivo de manter e incrementar a súa empregabilidade, ao seren un colectivo con grandes dificultades de inserción laboral– os resultados non foron moi positivos.

Pola súa parte, a OIT (2002) recomenda a aplicación dunha serie de actuacións para prolongar a vida activa das persoas. Estas pódense dividir en catro grandes categorías<sup>3</sup>: (I) Restritivas, (II) Incitación ao traballo, (III) Mellorar a imaxe do traballador maior e (IV) Apostar pola formación e reciclaxe profesional.

As políticas restritivas buscan reducir a xenerosidade dos sistemas de prestacións por xubilación, que cada vez se estenden durante máis tempo. Para iso adóitase optar por un aprazamento da idade de xubilación desde os 60 aos 65 anos (Xapón), ata os 67<sup>4</sup> (Holanda e EE.UU.), ou pola integración no cálculo da pensión do factor demográfico, baseado nun modelo de ciclo vital que ten en conta o aumento da esperanza de vida (Alemaña, Finlandia, Italia, Noruega e Suecia).

Paralelamente, en Alemaña, Dinamarca, Finlandia e Bélxica suprimíuse a posibilidade da xubilación anticipada e/ou endurecéronse as condicións de acceso á xubilación. Ademais, en Holanda e Dinamarca reducíronse as dotacións a prestacións por desemprego, pensións de invalidez ou por enfermidade grave, ao se teren convertido en moitos casos nunha vía de transición ao cobramento da pensión de xubilación.

Noutros países optouse por un endurecemento das condicións para despedir traballadores maiores, debido ás dificultades deste colectivo para volver á vida activa. En Holanda, ás empresas que o fan aumentánselles os impostos; en Bélxica deben participar no pagamento dos gastos destinados a axudarlles aos traballadores a encontrar un emprego.

Durante os anos 90, os Países Baixos rexistraron unha das reducións máis importantes da taxa de actividade dos traballadores de máis idade na UE15, ao pasaren do 81%, na década dos setenta, á metade a mediados dos noventa. Esta situación debeuse á excesiva xenerosidade do sistema de protección social e ao abuso da xubilación anticipada.

A partir da segunda metade dos 90, debido á mellora na situación económica e ás reformas do sistema de prestacións por xubilación, as medidas baseadas nunha lexislación antidiscriminatoria para as persoas maiores, campañas de información, promoción do emprego a tempo parcial<sup>5</sup>, eliminación da xubilación anticipada e endurecemento das condicións para o acceso ás prestacións de desemprego e de invalidez, reducíronse notablemente os incentivos a abandonar o mercado de traballo.

En 1997 España adoptou unha serie de medidas que supuxeron algúns cambios no funcionamento do sistema de pensións. Polo que respecta ás penalizacións pola xubilación anticipada, optouse por calcular a pensión baseándose no salario cobrado durante os últimos 15 anos, na vez de 8. Ademais, introduciuse un factor de corrección do importe en función da idade de xubilación e do número de anos de cotización. Non obstante, estas actuacións apenas supuxeron atrasos na idade de xubilación, debido á reducida penalización proposta (Boldrin e Jiménez-Martín, 2003). Ademais, comprobouse como os traballadores con menos preparación seguían maioritariamente optando pola xubilación anticipada (Sánchez, 2003).

De novo, en 2002, como resposta ao excesivo uso das xubilacións anticipadas, formuláronse novas reformas, recalculando a taxa de substitución en función non só do número de anos cotizados, senón tamén baseándose na idade de xubilación. En 2006 pénsase nunha nova reforma, pero con escasa repercusión para desincentivar a xubilación anticipada (Mingorace e García, 2007).

Para paliar estes discretos resultados, en xullo de 2006, os axentes sociais e o Goberno aprobaron o *Acordo sobre medidas en materia de Seguridade Social*<sup>6</sup>, no que se estableceron novos incentivos para estender a idade de retiro máis alá dos 65 anos. Entre as actuacións propostas, destacaba o incremento da pensión de xubilación nun 3% por cada ano de permanencia no mercado laboral a partir dos 65 anos (ata este momento era do 2%) e o mantemento da exención das cotizacións sociais<sup>7</sup>.

Así mesmo, reduciuse de 60 a 59 anos o límite inferior de idade para optar ás bonificacións pola contratación de traballadores maiores con cinco anos de antigüidade. Este conxunto de actuacións entroncan coas políticas de “boas prácticas” que se están pondo en marcha na UE para incentivar a permanencia no emprego.

Máis recentemente, no proxecto de Lei de economía sustentable (2009) figuran unha serie de medidas para incentivar o atraso da idade de xubilación. Con iso búscase, xa que a esperanza de vida aumentou<sup>8</sup>, un incremento da vida laboral<sup>9</sup>, se se quere manter o sistema de pensións a longo prazo. Seguindo con esta liña de actuación, en maio de 2010 aprobouse o Real decreto lei 8/2010, que suprime o réxime transitorio da xubilación parcial. A Comisión de Seguimento do Pacto de Toledo debatía, en outubro de 2010, a posibilidade de elevar de 15 a 20 anos o período para o cálculo das pensións e a posibilidade de elevar dos 65 aos 67 anos a idade de xubilación.

A necesidade de reformar o actual sistema de pensións tamén é compartida por institucións privadas, como a Fundación das Caixas de Aforros (FUNCAS), que sostén a necesidade de aumentar gradualmente a idade de xubilación ata os 70 anos<sup>10</sup>. A FUNCAS propón unha reforma profunda das cotizacións á Seguridade Social, compensada cun lixeiro



aumento dos tipos de IVE. Paralelamente, recomenda que o cálculo das prestacións teña en conta os últimos 20 ou 25 anos.

Non obstante, os desexos dos traballadores parecen ir por outra vía. A partir do *IV estudo internacional sobre a xubilación* do grupo AXA (2008)<sup>11</sup>, compróbase como os españois se xubilan, por termo medio, aos 62 anos, catro anos máis tarde do que quixesen facelo. Ademais, o 55% fano antes da idade legal e o 67% dos homes e o 86% das mulleres optan á xubilación de maneira voluntaria. Así mesmo, compróbase como España é un dos países con menor taxa de actividade entre os maiores, pero cunha alta porcentaxe de xubilados por cuestións empresariais.

Por outra parte, a proposta de elevar a idade de xubilación non resulta interesante para os traballadores en activo, xa que só o consideran o 23%, aínda que esta porcentaxe aumentou nos últimos anos (en 2004 era do 18%).

Tamén a partir da citada enquisa se comproba como o 24% dos ocupados manifesta que tras a súa xubilación cren que empeorará a súa calidade de vida, xa que a pensión media esperada (1.100 €) non cobre as necesidades declaradas polos entrevistados.

A xubilación non é algo que preocupe os traballadores, polo menos durante os inicios da súa actividade profesional, pois só o 30% comezaron a prepararse, contratando algún instrumento privado complementario á pensión de xubilación. Este resultado contrasta co 77% que afirman que a Seguridade Social presentará problemas de financiamento. Finalmente, o 76% esperan unha reforma da xubilación nos próximos 10 anos, e o 61% cren que esta suporá un aumento no número de anos de traballo e unha redución das pensións públicas (42%).

Un segundo bloque de actuacións son as políticas tendentes a promover unha imaxe máis positiva do traballador. Para iso, trátase de eliminar os estereotipos que afectan ás persoas maiores e que as prexudican para encontrar un traballo ou permanecer ocupados. Este tipo de actuacións tivo certo desenvolvemento nalgúns países europeos. Así, en Francia apostouse por unha campaña de información para sensibilizar a poboación das limitacións que teñen as persoas maiores para atoparen un traballo, tratando de cambiar a imaxe que se adoita ter do traballador maior sobre a súa capacidade laboral e evitando o abuso das xubilacións anticipadas.

Xunto con estas campañas de sensibilización, dirixidas ao público en xeral, no Reino Unido apostouse por establecer códigos de conduta dirixidos aos empregadores<sup>12</sup> que buscan un correcto comportamento na xestión da idade dos cadros de persoal.

Outra vía para loitar contra os estereotipos é a lexislación contra a discriminación por razóns de idade. Ademais da directiva aprobada pola Comisión Europea no ano 2000 contra a discriminación por razóns de idade, tamén existe normativa propia na maior parte dos países.

En terceiro lugar, cómpre aplicar actuacións baseadas en incentivar o traballo. A forma máis habitual para acadar este obxectivo é introducirlles unhas primas salariais aos que se xubilan despois da idade legal. Desta forma, os traballadores con dereito a unha pensión completa, pero que opten por permanecer no traballo, beneficiaranse dunha exoneración nas súas cotizacións sociais (Italia e España).

En Finlandia, como consecuencia da reducida participación dos traballadores maiores no mercado laboral (40%), debido sobre todo á recesión económica experimentada a principios da década dos 90 e ao uso excesivo das xubilacións anticipadas, aplicáronse unha serie de medidas a favor dos traballadores maiores<sup>13</sup>, en colaboración cos interlocutores sociais, a través do *National Programme on Ageing Workers*<sup>14</sup>.

Esta actuación permitiu aumentar en máis de 12 puntos a taxa de actividade masculina para o grupo de 55 a 64 anos<sup>15</sup> durante o decenio 1993-2003. Dado o éxito deste programa, en 2003 o Goberno finlandés aplicou unha importante reforma do sistema de pensións de xubilación para aumentar as vantaxes fiscais do contribuínte se seguían a traballar, incentivando a continuidade no mercado de traballo, ao mesmo tempo que se lle limitaban as vías de saída.

En 2006, Francia aprobou un plan nacional de acción de emprego concertado<sup>16</sup> para fomentar a actividade dos traballadores de entre 55 e 64 anos, debido ao aumento do número de desempregados deste grupo de idade<sup>17</sup>. O obxectivo era conseguir que en 2010 a taxa de emprego para este colectivo supuxese o 50% (en 2004 era do 37%). Entre as medidas propostas destacaban as campañas orientadas a demostrar a necesidade de contar cos traballadores de máis idade e aquelas tendentes a eliminar os estereotipos inadecuadamente asociados á idade, que limitan as oportunidades laborais. Tamén se apostou pola supresión da xubilación automática antes dos 65 anos, á vez que se promovía a xubilación progresiva, se aumentaba a pensión para aqueles que optasen por seguir traballando por encima dos 60 anos e se favorecía a integración dos traballadores xa xubilados como títos nas empresas. Ademais, establecíase a creación dun contrato temporal por 18 meses, renovable por un período similar, para os desempregados maiores de 57 anos.

Outra posibilidade é potenciar a xubilación progresiva, a través do establecemento dun período de transición entre o emprego e a xubilación, durante o cal os traballadores reducen os seus horarios de traballo, percibindo ao mesmo tempo unha prestación compensatoria (Austria, España e Noruega). Outras posibilidades consisten en intentar mellorar as condicións de traballo, de forma que se aumenten as cotizacións financeiras para a formación a cargo das empresas (Australia)<sup>18</sup>.

Tamén se pode optar por fomentar a contratación de traballadores maiores a través de subvencións salariais e/ou reducións nas cotizacións á Seguridade Social. En Suecia, aqueles empresarios que contratan desempregados maiores de longa duración beneficianse dunha subvención de ata o 75% do salario. En Austria, os empresarios están exonerados de pagar as cotizacións por desemprego se o traballador é maior de 50 anos.

En cuarto lugar, cómpre realizar actuacións para **mellorar a continuidade** dos maiores no mercado de traballo. Para conseguir que as persoas maiores de 55 anos melloren a súa situación laboral, resulta recomendable actuar sobre as súas condicións laborais. É necesario investir na calidade do traballo e proporcionar un eido laboral atractivo que anime os traballadores a seguiren ocupados durante máis tempo. Deberíanse aplicar as medidas necesarias para conseguir que os traballadores, unha vez que acadan certa idade, sigan sendo considerados necesarios polas empresas. Desta forma, a reciclaxe dos traballadores podería axudar a cambiar as actitudes dos traballadores e dos empregadores ante a xubilación e combater a discriminación por cuestións de idade.

En quinto lugar, hai que apostar pola formación continua dos traballadores maiores. A educación ao longo da vida permite prever situacións de falta de oportunidades a medio e longo prazo para os traballadores. Isto tradúcese nunha segunda oportunidade para os adultos que non recibiron unha educación e formación suficiente.

A clave para lograr a inclusión laboral dos traballadores maiores baséase en garantirilles a preparación necesaria e os coñecementos actualizados para a formación que se precisa.

Débense evitar os estereotipos de que a educación é só para unha fase da vida, de forma que, con independencia da idade, a formación debe estar sempre presente.

Compróbase como os traballadores máis novos teñen por termo medio máis anos de educación e un maior acceso aos programas de formación que os de máis idade. En consecuencia, os maiores adoitan ter máis dificultades para manteren actualizados os seus coñecementos. Os cambios estruturais que están experimentando as sociedades e as economías fan máis patente a importancia do investimento en educación.

Na actualidade, a diferenza doutras épocas, non é preciso dispor das mesmas condicións físicas para desempeñar correctamente o traballo, xa que as novas tecnoloxías poden contribuír a prolongar a vida laboral. En consecuencia, as TIC poden contribuír a crear novas posibilidades de emprego para persoas maiores. Así mesmo, débense erradicar os prexuízos infundados sobre a capacidade dos maiores polo uso das TIC.

A importancia das actuacións públicas é fundamental, pero tamén o son as medidas tomadas polas empresas. A partir dos informes *Unha sociedade inclusiva para a poboación que envellece: O desafío do emprego e a protección social, da OIT (2002)*, e *A xestión dunha man de obra que envellece. Guía de boa práctica*, da Fundación Europea para as Melloras das Condicións de Vida e Traballo (1999), é posible sinalar as seguintes experiencias:

No campo das **novas tecnoloxías**, a empresa grega *Hellas Can* estableceu a necesidade de que os traballadores maiores participen nos programas de formación, en especial nas TIC. A dirección incentivou os traballadores de máis idade para que formasen os máis novos, ofrecéndolles a posibilidade de permanecer na empresa aínda que superasen a idade de xubilación. A empresa alemá *Computer Service Dienst* potenciou a integración dos traballadores maiores nas áreas de negocio en expansión. A empresa holandesa *Fontijne Holland* desenvolveu un programa de formación específico dirixido a traballadores de máis de 40 anos, deseñando cursos no campo tecnolóxico. A empresa alemá *Keller GMBH* fomentou a realización de cursos de formación en TIC para traballadores de idade avanzada, buscando a máxima relación entre a súa experiencia e as necesidades actuais. En Italia o *Instituto de Formación Superior* coordinou un programa de formación para persoas desempregadas maiores de 50 anos, en colaboración cos sindicatos. En Alemaña, o *Centro de Formación Profesional* da Federación Patronal desenvolveu un conxunto de iniciativas para traballadores maiores que perden o seu posto de traballo para a creación de pemes.

No campo dos **métodos de traballo** flexibles, encóntrase a empresa belga *Fidisco*, que permite que os homes de máis de 60 anos e as mulleres de máis de 55 poidan traballar dúas horas menos por semana sen que isto supoña unha mingua dos seus ingresos, flexibilizando a xornada laboral. En Francia algunhas empresas da construción optaron por cambiar a xubilación anticipada pola xubilación anticipada “graduada”, posibilitando unha maior contratación e formación dos mozos a partir da transmisión do coñecemento dos traballadores maiores.

No campo do **deseño do traballo**, a multinacional finesa de alimentación *Ruoka-Saarioinen*<sup>19</sup>, en colaboración con aseguradoras públicas e privadas, propuxo un modelo para prolongar entre un e dous anos a permanencia na empresa dos seus traballadores de máis idade. Para iso, mellorou a ergonomía dos postos de traballo e apostou pola realización de descansos individuais e o seguimento dun programa de exercicios e adestramento físico. En Holanda, a empresa construtora *Hazenberg* leva varios anos adaptando os seus empregos aos traballadores de máis idade; por exemplo, optou polo establecemento de parellas de traba-

llo, colocando sempre un traballador novo cun de idade avanzada, así como pola adaptación do traballo ás condicións físicas de cada empregado.

## 6. RECOMENDACIÓNS

A diferenza doutros colectivos tamén duramente castigados polo desemprego (mulleres, mozos ou inmigrantes), ata que comezou a finais de 2008 a actual recesión económica, a situación de bonanza apenas supuxo un aumento dos niveis de emprego dos traballadores maiores.

Descontando os efectos sobre o emprego do momento actual, durante os últimos anos abusouse das xubilacións anticipadas involuntarias (expedientes de regulación de emprego) e voluntarias (baixas incentivadas) co pretexto de mellorar a situación dos mozos no mercado laboral. Porén, esta medida non conseguiu o resultado esperable, xa que esa substitución de man de obra non se produciu. Ademais, o que se debería buscar é que aumente a taxa de actividade e de ocupación de todos os grupos de poboación, e non desprazar os problemas de emprego dun grupo a outro<sup>20</sup>.

Este é precisamente o argumento que sinalan os organismos internacionais. No Libro Verde da Comisión Europea *Fronte aos cambios demográficos, unha nova solidariedade entre xeracións* (2005), sublíñase a necesidade de modernizar os sistemas de protección social, sobre todo a xubilación, para garantir a viabilidade financeira e social. Así, indícase que o baixo nivel de emprego dos traballadores maiores na UE supón un malgasto de oportunidades e unha perda de potencial social. Ademais, sinálase que o aumento da participación e das taxas de emprego deste grupo é vital para un mellor aproveitamento do capital humano.

Tamén se recomenda a adopción de medidas a nivel interno para promover a igualdade de oportunidades e de trato entre os traballadores. En especial para os ocupados de máis idade, trátase de evitar a discriminación no acceso aos servizos de orientación profesional e de colocación; a consecución dun emprego da súa elección, tendo en conta as súas aptitudes profesionais, experiencia e cualificacións; o acceso aos medios de formación profesional e a seguridade no emprego.

O grupo de poboación de máis idade está crescendo rapidamente en termos absolutos e relativos, posto que se aproxima a idade de xubilación da xeración do *baby-boom*. Ademais, a xubilación legal ordinaria resulta algo pouco frecuente, ao abundar cada vez máis a xubilación anticipada. Sen dúbida, o feito de que traballar despois de certa idade non compense xustifica este resultado. Non é de estrañar, polo tanto, que unha parte importante dos europeos decidan decantarse pola xubilación anticipada e gozar dun maior tempo de ocio, na vez de seguir traballando.

Para evitar ou, polo menos, reducir a intensidade deste fenómeno, cómpre incentivar que se siga traballando, evitando amortizar empregos de persoas maiores a cambio de contratar mozos. É máis, a contratación de persoas maiores non reduce as oportunidades dos máis novos, senón que, pola contra, a permanencia no cadro de persoal dos traballadores maiores aumenta o nivel xeral de preparación para o traballo, sobre todo para os mozos (debido á experiencia dos maiores), o que se pode traducir nun maior rendemento e beneficio para a empresa (CEOMA, 2009).

De maneira esquemática, este amplo conxunto de medidas para prolongar a vida activa tradúcese na necesidade de potenciar unha serie de actuacións:

- É necesario ter en conta as necesidades e os dereitos dos traballadores de máis idade, especialmente no relativo ás condicións de traballo.

- Cómpre recoñecer o importante papel da educación e a formación ao longo de toda a vida (*lifelong training*).
- É imprescindible combater os estereotipos que se lles adoitan atribuír ás persoas de máis idade.
- Resulta ineludible aplicar, de forma efectiva, a lexislación para loitar contra a discriminación por razón de idade.
- Hai que promover as transicións flexibles do traballo cara á xubilación.
- É preciso evitar as xubilacións anticipadas involuntarias.
- Resulta conveniente realizar un axuste da idade de xubilación baseándose no aumento das taxas de supervivencia.
- É indispensable identificar e corrixir as causas que provocan o abandono prematuro da ocupación.
- É necesario implantar formas de convivencia e propor que institucións e empresas implanten unha carreira profesional baseándose na evolución vital dos traballadores.

## 7. CONCLUSIÓN

O envellecemento poboacional é unha realidade. As baixas taxas de natalidade e mortalidade están xerando un sobreenvellecemento sen precedentes. Esta situación xeneralizada en todo o territorio español ten unha especial importancia na Comunidade Autónoma de Galicia, que é unha das rexións máis envellecidas.

Polo tanto, resulta imprescindible que as políticas públicas e privadas se adapten para aproveitar o importante capital humano (nivel de estudos, formación, coñecementos e experiencia) dos maiores e garantir oportunidades laborais para todos. O concepto de envellecemento activo terá que ser o centro de todas as futuras estratexias políticas que buscan mellorar a situación laboral dos traballadores maiores.

Para iso, é necesaria a implicación efectiva de todos os axentes afectados, se se quere acadar con éxito unha actuación axustada no actual proceso de envellecemento. As persoas maiores non supoñen desde logo unha carga nin son improdutivas e, polo tanto, cómpre atopar os mecanismos para seguir a aproveitar o seu potencial.

É imprescindible que as empresas e as diferentes administracións públicas colaboren conxuntamente neste proceso. A prolongación da vida activa resulta imprescindible para poder facer fronte ao envellecemento demográfico. Como este é un problema global, a resposta non pode supor unicamente modificacións no sistema de pensións. Resulta necesario, polo tanto, desenvolver unha reforma ampla e integrada.

As actuacións deben ir pola vía do estímulo a seguir formando parte da poboación activa. As fórmulas punitivas non resultan moi recomendables, a diferenza das actuacións baseadas en incentivos.

As políticas que cómpre desenvolver deben ter unha visión a medio e longo prazo e non actuar de maneira conxuntural, apostando por un modelo de ciclo vital, onde se teñan en conta todos os posibles escenarios nos que se encontra un traballador ao longo da súa vida. Ata non hai moito, a maior parte dos traballos dependían da capacidade física dos traballadores, que ía minguando coa idade. Hoxe en día, esta depreciación do capital humano resulta moito menor.

O traballo non é un factor homoxéneo, especialmente se se trata de persoas maiores. A heteroxeneidade é a principal característica da poboación de máis idade, xa que adoitan che-

gar a esta situación con diferentes profesións, niveis educativos, intervalos de idade, saúde, situación familiar e remuneración. Todo isto deberase ter en conta ao deseñar as actuacións públicas, xa que, ao mesmo tempo que se incentiva ao traballo, deberanse establecer transicións progresivas cara á xubilación.

Polo tanto, cómpre conseguir unha mellor adecuación entre a poboación activa e os postos de traballo, a medida que vai envellecendo a poboación. As funcións de xestión e planificación dos recursos humanos deberán adquirir maior transcendencia dentro da actividade empresarial, especialmente nunha economía como a galega, baseada na peme e na microempresa.

Este tipo de entidades non contan coas técnicas nin os recursos necesarios para avaliar correctamente o proceso de envellecemento dos seus empregados para financiar os programas de reciclaxe profesional. Polo tanto, é necesario un traballo por parte de todos os axentes implicados (Administración, empregadores e traballadores) para mellorar a situación laboral dos traballadores maiores. Esta é unha das materias pendentes da economía galega para os próximos anos.

## Notas

---

- 1 Non obstante, en España o crecemento durante a última década de persoas maiores foi o máis intenso da UE15.
- 2 Non obstante, recoñécese o dereito a xubilarse antes desa idade polas características do traballo realizado (perigosidade, penosidade ou toxicidade), por unha discapacidade ou pola perda do emprego a partir dos 61 anos para os colectivos con dificultades para volver a atopar un traballo.
- 3 Véxase Sigg e De Luigi (2007).
- 4 Este é precisamente un dos debates que se están formulando en España.
- 5 Tanto a xubilación parcial como a flexible son dos instrumentos que permiten unha maior relación dos traballadores maiores co mercado de traballo. No primeiro caso incentívase o traballador para que continúe a traballar. No segundo, búscase a reincorporación á poboación activa.
- 6 Véxase o documento en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/LaSeguridadSocial/DocumentacionGeneral/AcuerdoSobreMedidas49493/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/DocumentacionGeneral/AcuerdoSobreMedidas49493/index.htm).
- 7 Desde o 1 de xaneiro de 2008, a Lei 40/2007, do 4 de decembro, de medidas en materia de Seguridade Social, exonera da obriga de cotizar por continxencias comúns, salvo por incapacidade temporal.
- 8 Durante o período 1992-2005 a esperanza de vida en Galicia pasou dos 77,1 aos 80,4 anos. En 2005 era de 76,8 anos para os homes e de 84 anos para as mulleres.
- 9 Esta argumentación tamén é defendida no informe CEOMA (2009), que sinala a necesidade de eliminar os incentivos á prexubilación. O abuso deste mecanismo supón trasladarlle o custo a toda a sociedade, optando por outros mecanismos encamiñados a prolongar a vida activa.
- 10 Véxase o informe *Opcións fiscais para a crise* de Cadernos de Información Económica da FUNCAS de maio-xuño de 2009, número 210.
- 11 Trátase da cuarta ondata do "AXA Retirement Scope" levada a cabo en 26 países, na súa maior parte pertencentes á UE25, co obxecto de analizar as actitudes existentes coa xubilación e estudar as tendencias principais ao longo do tempo.
- 12 Véxase o Código de prácticas sobre a diversidade da idade.
- 13 Este programa incluía máis de 40 medidas; entre outras, importantes vantaxes para incentivar a contratación dos traballadores maiores, melloras nas condicións de traballo, protección da saúde, maior formación profesional e accións para a readaptación dos desempregados de máis idade.
- 14 Véxase <http://presidency.finland.fi/netcomm/News/showarticle476.html> e <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/ActiveAgeingPolicy-Finland-EN.pdf>
- 15 Non obstante, parte do éxito debeuse á recuperación económica durante esta década.
- 16 Sen dúbida, os malos resultados do contrato de primeiro emprego, presentado en xaneiro de 2006, aconselláronlle ao Goberno francés propor unha actuación concertada.
- 17 En 2006 a probabilidade de atopar un emprego para un traballador maior de 50 anos en Francia era do 33%, practicamente a metade que para un traballador menor desa idade.
- 18 Véxase ao respecto a Estratexia Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (2002-2012), do Ministerio de Saúde de Australia, dispoñible en [http://www.ahmac.gov.au/cms\\_documents/National%20E-Health%20Strategy.pdf](http://www.ahmac.gov.au/cms_documents/National%20E-Health%20Strategy.pdf)
- 19 Véxase a páxina web da empresa en [http://www.saarioinen.fi/modules/page/show\\_page.asp?id=CD8E3B3B2E1F4A8EB32C22F11C8AC423&tabletarget=data\\_1&pid=31D0D3E90A6D4FA680E7E0FC77F412CB&layout=07yritys&done=1](http://www.saarioinen.fi/modules/page/show_page.asp?id=CD8E3B3B2E1F4A8EB32C22F11C8AC423&tabletarget=data_1&pid=31D0D3E90A6D4FA680E7E0FC77F412CB&layout=07yritys&done=1)
- 20 En CEOMA (2009) indícase que as prexubilacións eliminan en numerosas ocasións moitas persoas maiores que necesitan ou desexan traballar, perdendo experiencia e produtividade. Ademais, adóitanse realizar baixo a escusa de lles facilitar emprego aos máis novos. Non obstante, este tipo de actuacións demostran xerar especialmente inestabilidade e precariedade laboral entre os mozos que ocupan os postos de traballo.

## BBIBLIOGRAFÍA

- Asgnar, Z. 2008. "Características y retos del envejecimiento de la población: La perspectiva europea" *Policy Brief*, marzo de 2008, disponible en [http://www.euro.centre.org/data/1221560410\\_80376.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1221560410_80376.pdf), 15-09-2010.
- AXA 2008. *IV estudio internacional sobre jubilación del grupo AXA*, AXA, Madrid.
- Boldrín, M. e Jimenez-Martín, S. 2003 "Evaluating Spanish pension expenditure under alternative reform scenarios", *NBER*, 15 de setembro, disponible en [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=394640](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=394640), 15-05-2010.
- Comisión Europea 2000. *Axenda de Lisboa*, Bruxelas, disponible en [http://ec.europa.eu/growthandjobs/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm), 15-09-2010.
- 2004 "Aumentar o emprego dos traballadores de máis idade e atrasar a súa saída do mercado de traballo". *Comunicación da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións*. DCOM 2004/146 final, 03-03-2004. Bruxelas.
- 2005. *Libro Verde: Fronte aos cambios demográficos, unha nova solidariedade entre rexións*, Bruxelas, disponible en <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10128.htm>, 15-06-2010.
- Confederación Española de Organizaciones de Mayores 2010. *El trabajo más allá de los 50. Informe sobre la prolongación de la vida activa*, disponible en [http://www.ceoma.org/pdfs/mas-50/CEOMA\\_INFORME\\_50\\_09.pdf](http://www.ceoma.org/pdfs/mas-50/CEOMA_INFORME_50_09.pdf), 01-03-2010.
- Fundación Europea para a Mellora das Condicións de Vida e Traballo 1999. *Xestión da man de obra que envellece. Guía da boa práctica*, Unión Europea, Luxemburgo, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/65/es/1/ef9865es.pdf>, 15-04-2010.
- González-Páramo, J. M. 2008. *Reflexiones sobre el problema del envejecimiento de la población*. Banco Central Europeo, disponible en <http://www.ecb.int/press/key/date/2008/html/sp080222.es.html>, 15-09-2010.
- IGE 2010. *Padrón Municipal de Habitantes*, Santiago de Compostela, disponible en [www.ige.xunta.es](http://www.ige.xunta.es), 15-09-2010.
- 2010. *Información estatística de Galicia*, Santiago de Compostela, disponible en [www.ige.xunta.es](http://www.ige.xunta.es), 1-10-2010.
- INE 2010. *Encuesta de Población Activa*, Madrid, disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es), 1-10-2010.
- 2010 *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*, Madrid, disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es), 1-10-2010.
- 2010. *Encuesta Nacional de Salud*, Madrid, disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es), 1-10-2010.
- IMSERSO 2009. *Indicadores estadísticos*, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/estadisticas/indicadores/indicadores-basicos/2009/01-demografia.xls>, 1-10-2010.
- Mingorace, A. C. e García, A. 2007 "Análisis empírico del efecto que la jubilación anticipada tiene sobre el gasto en pensiones", *Presupuesto y Gasto Público*, núm. 48, pp. 59-84, Ministerio de Economía e Facenda, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA 1994. *Libro Branco: Crecemento, Competitividade e Emprego. Informe Delors*, París.
- OIT 2002. *Unha sociedade inclusiva para unha poboación que envellece: O desafío do emprego e a protección social*, Documento presentado pola OIT ante a Segunda Asemblea Mundial sobre o Envellecemento, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/older/publ/spaage.pdf>, 15-04-2010.
- OCDE 2003. *Ageing and Employment Policies. Spain*. OCDE, París.
- 2005. *Envellecemento e políticas de emprego*, París, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentacion/documentos/registro.jsp?iPos=2&id=1488&indId=0>, 15-06-2010.
- OIT 2002. *Unha sociedade inclusiva para unha poboación que envellece. O desafío do emprego e a protección social*, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/older/publ/spaage.pdf>, 15-02-2010.
- Sánchez, A. R. 2003 "Endogenous retirement and public pension system reform in Spain", *Documento de traballo del CAERP*, núm. 17, xullo, Santa Cruz de Tenerife.
- Sigg, R. e De Luigi, V. 2006. *Éxito das políticas orientadas á prolongación da vida activa*, Asociación Internacional da Seguridade Social, ONU.
- Vaquero, A. 2009a. El proceso de envejecimiento de la población. ¿Problema u oportunidad?, *Jornada de Transferencia del Informe Chronos*, Santiago de Compostela, Mimeo.
- 2009b "Mercado de traballo e inmigración en Galicia", *Observatorio prospectivo del mercado laboral. Proyecto Chronos*, pp. 200-267, Xunta de Galicia.
- 2009c "La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por la edad", pp. 109-118 en Cabeza, J.; Ballester, M. e Fernández, M. (coordinadores). *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Ed. Aranzadi.