

Los nuevos retos en el mercado de trabajo ante el envejecimiento poblacional en Galicia



& *Resumen/Abstract: El envejecimiento poblacional en Galicia está generando numerosas tensiones sobre el mercado de trabajo. La falta de oportunidades para las personas de más edad está suponiendo un abandono prematuro de la población activa, con la consiguiente pérdida de capital humano. En este artículo se analiza la actual situación y se proponen un conjunto de medidas para mejorar las perspectivas laborales de las personas mayores en Galicia.&*

& *Palabras clave: envejecimiento, población, oportunidades laborales.*

1. INTRODUCCIÓN

Junto con el grave problema del desempleo que está sufriendo la Unión Europea (UE), otra de las cuestiones que más preocupa a los gestores públicos es el impacto económico del proceso de envejecimiento de la población en el mercado de trabajo. En 2005 se presentó en Bruselas el estudio coordinado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) *Envejecimiento y políticas de empleo*, en donde se recogían las aportaciones de los informes nacionales elaborados por 21 países, entre ellos España, que analizaba las políticas destinadas a mejorar la situación laboral de los trabajadores de más edad.

Resulta evidente que el actual proceso de envejecimiento demográfico va a condicionar al mercado laboral, no sólo por su efecto inmediato sobre el sistema de pensiones, sino también por sus implicaciones sobre la oferta de mano de obra y por la importante pérdida de capital humano producido tras la jubilación.

Si bien el reconocimiento del derecho a una pensión resulta algo obvio tras una vida trabajando, el funcionamiento del actual sistema de pensiones se puede encontrar con un grave problema de financiación a medio-largo plazo. Así, en España, un trabajador, tras haber cotizado durante al menos 35 años, tiempo mínimo para alcanzar una pensión contributiva, percibe, por término medio, una prestación durante 18 años, período que irá aumentando a medida que la población incremente su esperanza de vida. Esto supone, en el mejor de los casos el cobro de una pensión durante seis meses por cada año trabajado.

Este resultado es consecuencia del comportamiento de los indicadores demográficos. Así, frente al aumento de la esperanza de vida experimentado en los últimos años, se ha producido una notable reducción de la tasa de fecundidad. Este fenómeno, habitual en aquellas sociedades que han alcanzado cierto nivel de bienestar, no sólo se traduce en el aumento del grupo de personas de más de 65 años, en su mayor parte inactivos, sino también en el hecho de que los trabajadores finalizan cada vez antes su vida laboral debido a la profusión de las prejubilaciones. Si a lo anterior se añade que la población se incorpora más tarde al mercado de trabajo, debido a la necesidad de seguir formándose durante más tiempo o por las peores condiciones para acceder al primer empleo, resulta evidente que cada vez se trabaja menos tiempo y se cobra durante más años la pensión de jubilación,

Este artículo tiene como objetivo analizar los efectos sobre el mercado laboral del envejecimiento de la población en Galicia, evaluando sus implicaciones económicas y sociales y, además, proponer una serie de actuaciones para mejorar la situación laboral de los trabajadores de más edad.

Para ello este trabajo se articula en seis apartados. Tras esta introducción, el segundo analiza el proceso de envejecimiento demográfico desde una perspectiva comparada. El tercer apartado realiza este análisis para Galicia. El cuarto señala los efectos económicos y sociales del envejecimiento de la población gallega. El quinto describe las principales actuaciones que se están llevando a cabo para mejorar la situación laboral de las personas mayores. El sexto establece una serie de recomendaciones. Finalmente, se presentan un conjunto de conclusiones.

2. EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO EN LA UE Y ESPAÑA: ALGUNAS CONSIDERACIONES

El progresivo envejecimiento de la población supone un conjunto de problemas sobre el mercado de trabajo. En primer lugar, supone una importante reducción de las tasas de acti-

vidad y ocupación. En segundo lugar, se generan menores ingresos por la vía de los impuestos y las cotizaciones sociales, como consecuencia de la disminución del número de trabajadores. En tercer lugar se produce un aumento de los gastos sociales, en especial en pensiones de jubilación e invalidez y atención a la dependencia.

Si bien es cierto que en España el fenómeno de la transición demográfica, que generó el envejecimiento de la población, comenzó más tarde que en otros países europeos, algunas regiones españolas, entre ellas Galicia, presentan, desde hace décadas, indicadores de envejecimiento y crecimiento vegetativo muy desfavorables (Vaquero, 2009a).

Así, desde mediados de los setenta el fuerte descenso de la tasa de fecundidad en la comunidad autónoma gallega ha provocado una evidente reducción del número de activos, que no ha podido ser compensada por la incorporación al mercado de trabajo de la población inmigrante, ya que Galicia no ha sido una región elegida por los extranjeros como lugar de residencia, representando solo el 2% del total de inmigrantes a nivel nacional en 2009.

Se podría pensar que la solución pasaría por incrementar el número de trabajadores inmigrantes. Sin embargo, los que hoy son cotizantes en el futuro tendrán derecho a cobrar su pensión de jubilación. Por lo tanto, se estaría solucionando un problema a medio plazo, pero complicando su resolución a largo plazo.

En consecuencia, la solución debe pasar por el incremento de la población activa y, especialmente, de la ocupada. No obstante, los resultados no serían inmediatos, ya que se precisa de un período de 25 a 30 años para que se produzca algún efecto sobre la población y se reduzcan las altas tasas de dependencia, al ser ese el tiempo que tarda una cohorte en entrar al mercado de trabajo.

La **tabla 1** resume la distribución de la población de 65 y más años en la UE por países. Se comprueba que España, con 7,5 millones de personas mayores de 65 años, presentaba, en 2007, uno de los porcentajes más elevados (16,6%), aunque no es el país más envejecido¹. Alemania (19,9%) e Italia (20%) son los casos más extremos, con 16,4 y 11,8 millones de personas mayores de 65 años, respectivamente. La situación contraria se observa en Irlanda (10,9%) o Eslovaquia (11,9%), con tasas muy reducidas de población de más edad.

Las perspectivas demográficas futuras en la UE deben generar una profunda reflexión sobre el elevado envejecimiento demográfico que se está produciendo. Así, es de esperar que las ratios de dependencia sigan aumentando en los próximos decenios cuando las cohortes que nacieron durante las décadas de los años sesenta y setenta, a partir del *baby-boom*, se vayan acercando a la edad de jubilación.

Tabla 1: Población de 65 y más años en la UE (2007)

	Población (miles)	Población de 65 y más años (miles)	Porcentaje de población de 65 y más años
Alemania	82.266	16.409	19,9%
Austria	8.301	1.412	17,0%
Bélgica	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 Bajos	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%
Rumanía	21.547	3.205	14,9%
Suecia	9.148	1.595	17,4%
UE27	496.475	84.401	17,0%

Fuente: Indicadores estadísticos, IMSERSO (2009).

La OCDE (2003, 2005) estima que si se sigue con la misma tendencia, la proporción de población inactiva entre 55 y 64 años en la UE25 llegará a suponer el 70% en 2050, debido a sus mayores problemas para competir con unos puestos de trabajo cada vez más escasos, debido a su menor nivel educativo (comparado con el de los más jóvenes), las mayores dificultades de adaptación laboral (por los rápidos cambios tecnológicos), los salarios más elevados que habría que satisfacer (principalmente por la antigüedad en las empresas) y por las reticencias de los empresarios por contratar a personas mayores.

De seguir con esta trayectoria el número de personas en edad de trabajar se verá reducido considerablemente en los próximos años en toda la UE. Se estima que en la UE15, debido al envejecimiento poblacional, la fuerza de trabajo disminuirá en 36 millones hasta 2050, la sexta parte de los trabajadores ocupados actualmente. Asimismo, la población de entre 55 y 64 años, que ahora representa el 18% de la población en edad de trabajar, alcanzará el 24%.

Centrando el análisis en el caso español, se comprueba como el actual envejecimiento demográfico se ha debido al aumento de la esperanza de vida. Desde 1900 la media de edad en España ha aumentado en casi medio siglo (18 años en las dos últimas décadas). En 2009 la esperanza de vida era de 83 y 76 años para mujeres y hombres, respectivamente.

Por otra parte, y aunque la edad oficial de jubilación es de 65 años², la efectiva es de 62,4 años. Esta situación supone un claro adelantamiento de la etapa de jubilación, que redundará en un mayor coste social del sistema de pensiones y un desaprovechamiento del capital humano. En 1975 el período medio de jubilación era de 11 años, veinte años más tarde se había casi duplicado. Esto significa que se trabaja menos tiempo y se percibe la pensión de jubilación (u otra ayuda social) durante un período mayor, ya que la edad de jubilación no tiene en cuenta la esperanza de vida, que ha pasado de 73 años (en 1975) a 82 (en 2009) y es de esperar que siga aumentando.

La **tabla 2** resume la situación demográfica por edades para 2009 en España. Se comprueba como los tramos de menor edad son cada vez más estrechos, sobre todo para el grupo de 5 a 20 años, que serán los potenciales trabajadores. Además, el peso de la población de 55 o más años resulta muy elevado (27,3%) en relación al resto de tramos de edades, siendo este problema mayor si se considera el grupo de 65 y más años (16,6%) o el de 75 y más años (8,4%).

**Tabla 2: La situación demográfica actual. Pirámide de la población.
España (1-1-2009)**

Tramo de edad	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	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 y más	989.047	2,1%	309.348	1,3%	679.699	2,9%
Total	46.661.950		23.104.496		35.557.442	

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

Conviene analizar la situación actual y, sobre todo, la tendencia futura del colectivo de personas de más edad. Se comprueba como la evolución del grupo de población de 65 y más años ha sido lenta durante el período 1900-1950 (de 1 a 3 millones de personas), aunque a partir de ese momento el crecimiento se ha acelerado hasta llegar en 2009 a una cifra superior a los 7,5 millones. En 2020 el porcentaje de personas de 65 o más años supondrá el 19,2% de la población, el 13% para el grupo de 65 a 79 años y el 6,2% para el colectivo de 80 y más años. En 2050, de cada tres habitantes, al menos uno será inactivo.

Si bien a corto y medio plazo parece que el sistema público de pensiones en España está asegurado, debido al saneamiento que se lleva practicando desde hace casi una década (creación del Fondo de Reserva y los superavits obtenidos durante los últimos años), lo más probable es que aparezcan problemas financieros por el envejecimiento de la población y la reducida tasa de natalidad. Si a esto se le une el crecimiento del paro (en el segundo trimestre de 2010 había en España 4,6 millones de desempleados y una tasa de paro del 20%) y el

aumento del gasto derivado de las prestaciones por desempleo (2.600 millones de euros y tres millones de perceptores en agosto de 2010), las tensiones financieras ya resultan patentes.

3. EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO EN GALICIA

La **tabla 3** resume la situación demográfica en Galicia por tramos de edad. Se comprueba como, en líneas generales, se sigue la tendencia antes comentada a nivel nacional, aunque en el caso gallego el peso de la población de más edad resulta mayor.

Tabla 3: La situación demográfica en Galicia (1-1-2009)

	Total	Hombres	Mujeres
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 y más	87.247	26.782	60.465
Total	2.794.796	1.350.605	1.444.191

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

La tasa bruta de natalidad se situaba en Galicia en 7,7 (tabla 4), un porcentaje que supone la mitad del resultado de hace treinta años. Por provincias, Ourense y Lugo son las que registran un menor indicador (5,8). La tasa de mortalidad muestra el resultado contrario, así, frente a la media autonómica (10,6), Ourense (13,8) y Lugo (13,6) recogen los indicadores más elevados. En relación al índice de envejecimiento, se puede señalar como, de nuevo,

estas dos provincias registran los valores extremos. Finalmente, el saldo vegetativo, aunque es negativo en todas las provincias, lo es especialmente en Ourense y Lugo.

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

	Tasa bruta de natalidad	Tasa bruta de mortalidad	Índice de envejecimiento
A Coruña	7,9	10,1	130,1
Lugo	5,8	13,6	204,3
Ourense	5,	13,8	207,3
Pontevedra	8,8	8,9	101,4
Galicia	7,7	10,6	135,2

Notas: tasa bruta de natalidad: número de nacimientos por cada 1.000 habitantes; tasa bruta de mortalidad: número de defunciones por cada 1.000 habitantes; índice de envejecimiento: relación entre la población mayor de 64 años y la población menor de 20 años.

Fuente: Información estadística de Galicia, IGE (2009).

La **tabla 5** recoge una segunda batería de indicadores demográficos a nivel provincial. En primer lugar, la media de edad en la comunidad autónoma (44,4 años) refleja, de nuevo, dos realidades diferentes, Ourense y Lugo (con 48,1 y 47,2 años) y A Coruña y Pontevedra (con 44 y 42,2 años). En segundo lugar, el peso de la población de 65 o más años en la comunidad autónoma suponía el 21,7% del total, siete puntos más que el porcentaje del grupo de menos de 20 años y menos de la tercera parte del grupo de 16 a 64 años.

Por provincias, Ourense recogía el porcentaje de población de 65 y más años más elevada (27,7%) y el que menor presencia tenía de la población de 20 a 64 años (58%) y hasta 20 años (13,5%). La situación contraria se daba en Pontevedra, con unos porcentajes de población de 65 y más años más reducidos (17,7%), siendo mayor la proporción del grupo de 20 a 64 años (64,1%) y hasta 20 años (17,7%). Así, en Ourense por cada 100 residentes de 65 o más años, había 220 entre 20 y 64 años y solo 35 hasta 20 años, frente a los 380 y 75, respectivamente de Pontevedra.

El índice de envejecimiento (**tabla 6**) vuelve a mostrar una realidad muy diferente a nivel provincial, siendo de nuevo Ourense y Lugo (con 209,8 y 205,5 respectivamente) las dos provincias con un mayor indicador, lo que pone en evidencia que, si bien el envejecimiento es un problema global, en Galicia se encuentra claramente polarizado.

En relación al índice de sobreenvejecimiento se comprueba que, si bien hay diferencias a nivel provincial, éstas no resultan tan evidentes como el indicador anterior. El índice de dependencia global muestra como Ourense (72,3) y Lugo (70,1) son las provincias con mayores problemas para conseguir el reemplazo generacional, resultado que queda confirmado al analizar el índice de recambio (127,6 y 110,5 para Ourense y Lugo, respectivamente), situación que se corrobora con el índice de dependencia senil, 49 y 46, respectivamente en estas dos provincias.

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

	Media de edad	% de población menor de 20 años	% de población entre 20 y 64 años	% de población de 65 y más años
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

Fuente: Información estadística de Galicia, IGE (2010).

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

	Índice de envejecimiento	Índice de sobre-envejecimiento	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: el índice de envejecimiento es la relación entre la población mayor de 64 años y la población menor de 20 años; el índice de sobre-envejecimiento es la relación entre la población mayor de 84 años y la población mayor de 64; el índice de dependencia global es la relación entre los grupos de población económicamente dependientes (población menor de 20 años y población mayor de 64) y el grupo de población potencialmente activa (población entre 20 y 64 años); el índice de recambio es la relación entre la población entre 60 y 64 años y la población entre 20 e 24 años; el índice de dependencia senil es la relación entre la población mayor de 64 años y la población potencialmente activa (población entre 20 y 64 años).

Fuente: Información estadística de Galicia, IGE (2009).

La **tabla 7** recoge la distribución estimada de población en 2020 a nivel provincial. Se comprueba como el grupo de más edad recogerá un aumento cercano a las 50.000 personas en los próximos diez años; el grupo de hasta 15 años experimentará un ligero aumento, resultado que responde al reciente incremento de nacimientos, mientras que, como era previsible, el colectivo de 16 a 64 años recogerá una reducción de 130.000 personas.

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

	Total	0-15 años	16 a 64 años	65 o más
A Coruña	1.112.100	141.538	706.982	263.580
Lugo	326.828	32.659	200.594	93.575
Ourense	310.378	31.582	186.680	92.116
Pontevedra	951.841	133.136	616.286	202.419
Galicia	2.701.147	338.915	1.710.542	651.690

Fuente: Padrón de Población, IGE (2010).

Realizando un ejercicio de comparación regional Galicia es la comunidad autónoma con mayor crecimiento del tramo poblacional de 65 o más años. Las previsiones demográficas apuntan a que la Comunidad Autónoma de Galicia perderá hasta 2015 un 10% de su población y que el número de mayores de 65 años se incrementará en un 30% (INE, 2010).

En 2009 Galicia era la tercera comunidad más envejecida de todo el territorio nacional, solo superada por Castilla y León y el Principado de Asturias. La situación contraria se daba en Canarias y Baleares, donde la población de 65 o más años no superaba el 15% del total. Este resultado se debe a la fuerte incorporación de la población inmigrante a los territorios insulares.

Por lo tanto y a tenor de lo señalado, el envejecimiento demográfico en Galicia es, y seguirá siendo, mucho más acusado que para el resto del Estado. Por todo lo anterior, y tal y como se verá más adelante, será necesario definir estrategias autonómicas que permitan ajustar nuestra economía a la nueva situación.

4. LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO

El envejecimiento demográfico genera un importante conjunto de efectos, cuya incidencia dependerá de la rapidez y de la intensidad con que se produzca la transición demográfica. Una de las principales consecuencias es el incremento del coste del sistema de pensiones, lo que condiciona el mantenimiento del modelo actual.

En efecto, el envejecimiento poblacional afecta al ya delicado equilibrio entre cotizantes y pensionistas, generando un problema de viabilidad financiera, al basarse en un sistema de transferencias intergeneracionales. A no ser que se reforme el actual sistema de pensiones, en el 2050, el 16% del PIB de España se destinará al pago de las pensiones, alcanzando el porcentaje más elevado de toda la zona euro (González-Páramo, 2008).

Además, surgen consecuencias económicas y sociales sobre el mercado de trabajo, ya que se produce una pérdida de trabajadores con elevado capital humano. La tasa media de actividad en 2009 para los mayores de 65 años era del 3,2% en la UE 25. En España trabajar por encima de los 65 años es algo excepcional, pero incluso hacerlo entre los 55 y 64 comienza a ser cada vez menos habitual. Si al descenso en las tasas de actividad de este grupo de trabajadores se añade la incorporación más lenta de los jóvenes al mercado laboral se está generando una concentración de la vida laboral en el tramo de edad de 25 a 55 años.

La inactividad de la población es la causa que más reduce la fuerza del trabajo. El predominio de la vida no laboral sobre la laboral se ha convertido en uno de los principales obstáculos para el crecimiento económico. En consecuencia, la desfavorable coyuntura laboral de los últimos años no parece ser la única responsable de la reducción progresiva de las oportunidades de empleo, en especial para las personas de más edad.

A finales de 2009 Galicia tenía cerca de 474.000 pensionistas (el 9% del total nacional), lo que la situaba como la cuarta comunidad con mayor número de perceptores, un volumen de personas que prácticamente es la mitad de los afiliados a la Seguridad Social.

La capacidad y la predisposición de los trabajadores de más edad para seguir trabajando dependen, en buena medida, de su estado de salud, las condiciones de trabajo en la empresa y de su grado de motivación. Así, resulta necesario hacer frente a los problemas de salud y/o discapacidad de los trabajadores mayores, adecuando el entorno del trabajo a la edad de los empleados y no al revés, como viene siendo habitual. Si bien es cierto que las capacidades físicas se van perdiendo con el paso de los años, esto no suele ocurrir así con las intelectuales. Hoy en día abundan las profesiones en las que no se precisa disponer de la misma fuerza física que cuando se tenía menos edad. Además, los avances sanitarios y las medidas tendentes a mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo permiten alargar la vida activa.

En Galicia el número de personas con discapacidad ascendía, en 2008, a 292.900 (tabla 8). Por tramos de edad, y como cabría esperar, el grupo de 80 y más años es donde esta limitación se hace más presente (32,4% del total). Además, los resultados permiten indicar como las tasas de discapacidad (tabla 9) no resultan tan elevadas como se podría pensar para los grupos de 45 a 64 años (9 de cada 100) y de 65 a 74 años (19 de cada 100), lo que permite indicar que la mayor parte de las personas mayores son aptas para desempeñar un trabajo por sus condiciones físicas o psíquicas, siendo estos indicadores más positivos para los varones, debido a que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida y por lo tanto, el deterioro físico se incrementa con la edad.

Tabla 8: Personas con discapacidad por grupos de edad y sexo, Galicia 2008

	Ambos sexos		VARONES (miles)	MUJERES (miles)
	número (miles)	%		
De 6 a 44 años	38,0	13,0	20,7	17,4
De 45 a 64 años	64,5	22,0	28,8	35,6
De 65 a 74 años	52,7	18,0	19,6	33,1
De 75 a 79 años	42,9	14,6	16,2	26,7
De 80 y más años	94,8	32,4	26,7	68,2
Total	292,9	100	112	181

Fuente: Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia, INE (2008).

Tabla 9: Tasas de discapacidad por grupos de edad y sexo, Galicia 2008

	Tasa por 1.000 habitantes		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De 6 a 44 años	28,9	31,0	26,6
De 45 a 64 años	92,1	84,4	99,4
De 65 a 74 años	189,0	155,6	216,6
De 75 a 79 años	334,2	300,5	358,7
De 80 y más años	563,5	452,7	623,1
Total	112,9	89,8	134,3

Fonte: Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia, INE (2008).

5. MEDIDAS PARA CONSEGUIR UN MEJOR AJUSTE EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL COLECTIVO DE MÁS EDAD

5.1. La situación del mercado laboral en Galicia para los trabajadores mayores

El elevado capital humano que atesoran los trabajadores de más edad no debe perderse por despidos que solo persiguen abaratar los costes de la empresa, por la excusa de querer contratar a trabajadores más jóvenes o al abrigo de la actual recesión económica. Sin embargo, la realidad resulta muy diferente. La tabla 10 recoge las tasas de actividad, paro y ocupación en Galicia para 2005 y 2009. Se comprueba como, en 2009, la tasa de actividad de las personas de 55 y más años (19,6%) era menos de la mitad de los menores de 25 años (47,2%) y prácticamente un tercio de la tasa total de actividad (55,1%).

Por lo que respecta a la tasa de paro, si bien el indicador muestra que para el grupo de 55 y más años (7,7%) es menor que la tasa general (12,4%) y la cuarta parte que para el colectivo de 25 o menos años (31,4%), lo que sucede es que un elevado porcentaje de población mayor se encuentra excluida o se autoexcluye del mercado de trabajo, y por lo tanto no entra en el cálculo de la tasa de paro, al convertirse en inactiva.

En relación a la tasa de empleo, se comprueba como el grupo de 55 y más años presenta una tasa (18,0%) casi tres veces menor a la media nacional (48,3%) y alrededor de la mitad que el grupo de menos de 25 años (32,4%). Además, si se analizan los resultados con los obtenidos en 2005 para descontar el efecto coyuntural de la crisis económica, se comprueba como la situación laboral para los mayores prácticamente es la misma, por lo que los problemas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo son de naturaleza estructural y no solamente coyuntural.

Tabla 10: Tasa de actividad, paro y ocupación en Galicia

	Tasa de actividad		Tasa de desempleo		Tasa de ocupación	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009
Menores de 25 años	48,3	47,2	23,8	31,4	41,5	32,4
De 55 y más años	18,7	19,5	7,5	7,7	17,2	18,0
Total	52,9	55,1	11,1	12,4	48,8	48,3

Fuente: Encuesta de Población Activa II Trimestre, (IGE, 2010).

Esta situación no es exclusiva de Galicia. A nivel nacional, en 2008, uno de cada dos trabajadores varones entre 50 y 65 años se encontraba en paro o prejubilado, siendo mayor para el colectivo femenino. Por lo tanto, los trabajadores de más de 50 años (el 20% de la población activa) se están enfrentando a fuertes limitaciones para encontrar un empleo (CEOMA, 2009).

Expuestos los indicadores anteriores convendría preguntarse que razones justifican el abandono del mercado de trabajo por los individuos de más edad. A tenor de las cifras, parece que la penalización económica de la jubilación anticipada no resulta disuasoria. La idea generalizada de que la vida productiva finaliza a partir de los 60 años ha generado un abuso del sistema de jubilación anticipada. Esto unido al hecho de que con este tipo de medidas se logra dar unas mayores oportunidades laborales a los más jóvenes ha provocado un abuso del mecanismo de las jubilaciones anticipadas.

Sin embargo, esta potencial correlación positiva no es fácil comprobarla, ya que los flujos de entrada y salida no suelen darse en los mismos sectores, ocupaciones o empresas. Así, los programas de jubilación anticipada se han utilizado abundantemente en el sector industrial (debido al fuerte proceso de reconversión que ha sufrido), mientras que la mayor parte de los nuevos empleos para los más jóvenes se ha generado en el sector servicios y en las pymes. Si a todo esto unimos el hecho de que la discriminación laboral por razones de edad es la gran olvidada en las políticas contra las desigualdades en el trabajo, no es de extrañar la profusión con que se ha utilizado esta medida (Vaquero, 2009c).

5.2. Análisis de las principales actuaciones para mejorar la situación laboral de los trabajadores de más edad

Desde hace más de veinte años la OCDE viene recomendado la aplicación de una serie de medidas para mejorar la situación a corto y medio plazo en el mercado laboral con el objetivo de contrarrestar el envejecimiento paulatino de la población. A partir del informe *Envejecimiento y políticas de empleo* (OCDE, 2005), se pueden señalar las siguientes:

- Se recomienda la introducción de incentivos al trabajo para los desempleados mayores que aceptan un empleo.
- Se aconseja firmar un compromiso para trabajar si se percibe algún tipo de ayuda.
- Se invita a la revisión del papel de los servicios públicos de empleo, en especial, en el campo de la intermediación laboral.
- Se sugiere reformar el sistema actual de formación continua para garantizar mayores oportunidades a los trabajadores mayores.

Si bien en España ya se han tomado algunas de las iniciativas anteriores –en concreto se posibilita que los mayores de 52 años desempleados, beneficiarios del subsidio por desempleo, bajo ciertos supuestos, puedan compatibilizar el cobro de la prestación con un trabajo por cuenta ajena; se establece la necesidad de firmar un compromiso de actividad para todos los desempleados que perciban la prestación por desempleo; se han acometido una serie de reformas tendentes a lograr un mejor funcionamiento, con el objetivo de modernizar los procesos de asesoramiento y búsqueda de empleo y conseguir un mayor acercamiento a los ciudadanos en materia de colocación, y se concede prioridad a los mayores de 45 años para recibir formación continua para ocupados, con el objetivo de mantener e incrementar su empleabilidad, al ser un colectivo con grandes dificultades de inserción laboral–, los resultados no han sido muy positivos.

Por su parte, la OIT (2002) recomienda la aplicación de una serie de actuaciones para prolongar la vida activa de las personas. Estas se pueden dividir en cuatro grandes categorías³: (I) restrictivas, (II) incitación al trabajo, (III) mejorar la imagen del trabajador mayor y (IV) apostar por la formación y reciclaje profesional.

Las políticas restrictivas buscan reducir la generosidad de los sistemas de prestaciones por jubilación, que cada vez se extienden durante más tiempo. Para ello se suele optar por un aplazamiento de la edad de jubilación desde los 60 a 65 años (Japón), hasta los 67⁴ (Holanda y EE.UU.), o por la integración en el cálculo de la pensión del factor demográfico, basado en un modelo de ciclo vital que tiene en cuenta el aumento de la esperanza de vida (Alemania, Finlandia, Italia, Noruega y Suecia).

Paralelamente en Alemania, Dinamarca, Finlandia y Bélgica se ha suprimido la posibilidad de la jubilación anticipada y/o se han endurecido las condiciones de acceso a la jubilación. Además en Holanda y Dinamarca se han reducido las dotaciones a prestaciones por desempleo, pensiones de invalidez o por enfermedad grave, al haberse convertido en muchos casos en una vía de transición al cobro de la pensión de jubilación.

En otros países se ha optado por un endurecimiento de las condiciones para despedir a trabajadores mayores, debido a las dificultades de este colectivo para volver a la vida activa. En Holanda, a las empresas que lo hacen, se les aumentan los impuestos; en Bélgica deben participar en el pago de los gastos destinados a ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo.

Durante los años 90 los Países Bajos registraron una de las reducciones más importantes de la tasa de actividad de los trabajadores de más edad en la UE15, al pasar del 81%, en la década de los setenta, a la mitad a mediados de los noventa. Esta situación se debió a la excesiva generosidad del sistema de protección social y al abuso de la jubilación anticipada.

A partir de la segunda mitad de los 90, debido a la mejora en la situación económica y las reformas del sistema de prestaciones por jubilación, las medidas basadas en una legislación antidiscriminatoria para las personas mayores, campañas de información, promoción del empleo a tiempo parcial⁵, eliminación de la jubilación anticipada y endurecimiento de las condiciones para el acceso a las prestaciones de desempleo y de invalidez, se redujeron notablemente los incentivos a abandonar el mercado de trabajo.

En 1997 España adoptó una serie de medidas que supusieron algunos cambios en el funcionamiento del sistema de pensiones. Por lo que respecta a las penalizaciones por la jubilación anticipada, se optó por calcular la pensión en base al salario cobrado durante los últimos 15 años, en vez de 8. Además, se introdujo un factor de corrección del importe en función de la edad de jubilación y del número de años de cotización. Sin embargo, estas actuaciones ape-

nas supusieron retrasos en la edad de jubilación, debido a la reducida penalización planteada (Boldrin y Jiménez-Martín, 2003). Además, se comprobó como los trabajadores con menos preparación seguían mayoritariamente optando por la jubilación anticipada (Sánchez, 2003).

De nuevo, en 2002, como respuesta al excesivo uso de las jubilaciones anticipadas se plantearon nuevas reformas, recalculando la tasa de sustitución en función no solo del número de años cotizados, sino también en base a la edad de jubilación. En 2006 se plantea una nueva reforma, pero con escasa repercusión para desincentivar la jubilación anticipada (Mingorace y García, 2007).

Para paliar estos discretos resultados, en julio de 2006, los agentes sociales y el Gobierno aprobaron el *Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social*⁶, en el cual se establecieron nuevos incentivos para extender la edad de retiro más allá de los 65 años. Entre las actuaciones planteadas destacaba el incremento de la pensión de jubilación en un 3% por cada año de permanencia en el mercado laboral a partir de los 65 años (hasta este momento era del 2%) y el mantenimiento de la exención de las cotizaciones sociales⁷.

Asimismo, se redujo de 60 a 59 años el límite inferior de edad para optar a las bonificaciones por la contratación de trabajadores mayores con cinco años de antigüedad. Este conjunto de actuaciones entroncan con las políticas de "buenas prácticas" que se están poniendo en marcha en la UE para incentivar la permanencia en el empleo.

Más recientemente, en el proyecto de Ley de economía sostenible (2009) figuran una serie de medidas para incentivar el retraso de la edad de jubilación. Con ello se busca, ya que la esperanza de vida ha aumentado,⁸ un incremento de la vida laboral⁹ si se quiere mantener el sistema de pensiones a largo plazo. Siguiendo con esta línea de actuación, en mayo de 2010 se aprobó el Real decreto ley 8/2010, que suprime el régimen transitorio de la jubilación parcial. La comisión de seguimiento del Pacto de Toledo debatía, en octubre de 2010, la posibilidad de elevar de 15 a 20 años el período para el cálculo de las pensiones y la posibilidad de elevar de los 65 a los 67 años la edad de jubilación.

La necesidad de reformar el actual sistema de pensiones también es compartida por instituciones privadas, como la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS), que sostiene la necesidad de aumentar gradualmente la edad de jubilación hasta los 70 años¹⁰. La FUNCAS propone una reforma profunda de las cotizaciones a la Seguridad Social, compensada con un ligero aumento de los tipos de IVA. Paralelamente recomienda que el cálculo de las prestaciones tenga en cuenta los últimos 20 o 25 años.

Sin embargo, los deseos de los trabajadores parecen ir por otra vía. A partir del *IV estudio internacional sobre la jubilación*, del grupo AXA (2008)¹¹, se comprueba como los españoles se jubilan, por término medio, a los 62 años, cuatro años más tarde de lo que quisieran hacerlo. Además, el 55% lo hacen antes de la edad legal y el 67% de los varones y el 86% de las mujeres optan a la jubilación de manera voluntaria. Asimismo, se comprueba como España es uno de los países con menor tasa de actividad entre los mayores, pero con un alto porcentaje de jubilados por cuestiones empresariales.

Por otra parte, la propuesta de elevar la edad de jubilación no resulta interesante para los trabajadores en activo, ya que solo se lo plantean el 23%, aunque este porcentaje ha aumentado en los últimos años (en 2004 era del 18%).

También, a partir de la citada encuesta se comprueba como el 24% de los ocupados manifiesta que tras su jubilación creen que empeorará su calidad de vida, ya que la pensión media esperada (1.100 €) no cubre las necesidades declaradas por los entrevistados.

La jubilación no es algo que preocupe a los trabajadores, al menos durante los inicios de su actividad profesional, ya que solo el 30% han empezado a prepararse, contratando algún instrumento privado complementario a la pensión de jubilación. Este resultado contrasta con el 77% que afirman que la Seguridad Social presentará problemas de financiación. Finalmente el 76% esperan una reforma de la jubilación en los próximos 10 años, y el 61% cree que ésta supondrá un aumento en el número de años de trabajo y una reducción de las pensiones públicas (42%).

Un segundo bloque de actuaciones son las políticas tendentes a promocionar una imagen más positiva del trabajador. Para ello se trata de eliminar los estereotipos que afectan a las personas mayores y que les perjudican para encontrar un trabajo o permanecer ocupados. Este tipo de actuaciones ha tenido cierto desarrollo en algunos países europeos. Así, en Francia se apostó por una campaña de información para sensibilizar a la población de las limitaciones que tienen las personas mayores para encontrar un trabajo, tratando de cambiar la imagen que suele tenerse del trabajador mayor sobre su capacidad laboral y evitando el abuso a las jubilaciones anticipadas.

Junto con estas campañas de sensibilización, dirigidas al público en general, en el Reino Unido se ha apostado por establecer códigos de conducta para los empleadores¹² que buscan un correcto comportamiento en la gestión de la edad de las plantillas.

Otra vía para luchar contra los estereotipos es la legislación contra la discriminación por razones de edad. Además de la directiva aprobada por la Comisión Europea en el año 2000 contra la discriminación por razones de edad, también existe normativa propia en la mayor parte de los países.

En tercer lugar, hay que aplicar actuaciones basadas en incentivar el trabajo. La forma más habitual para alcanzar este objetivo es introducir unas primas salariales a los que se jubilan después de la edad legal. De esta forma, los trabajadores con derecho a una pensión completa, pero que opten por permanecer en el trabajo, se beneficiarán de una exoneración en sus cotizaciones sociales (Italia y España).

En Finlandia, como consecuencia de la reducida participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral (40%), debido sobre todo a la recesión económica experimentada a principios de la década de los 90 y al uso excesivo de las jubilaciones anticipadas, se aplicaron una serie de medidas a favor de los trabajadores mayores¹³, en colaboración con los interlocutores sociales, a través del National Programme on Ageing Workers¹⁴.

Esta actuación permitió aumentar en más de 12 puntos la tasa de actividad masculina para el grupo de 55 a 64 años¹⁵ durante el decenio 1993-2003. Dado el éxito del programa, en 2003 el Gobierno finlandés aplicó una importante reforma del sistema de pensiones de jubilación, para aumentar las ventajas fiscales del contribuyente si seguían trabajando, incentivando la continuidad en el mercado de trabajo, al mismo tiempo que se le limitaban las vías de salida.

En 2006 Francia aprobó un plan nacional de acción de empleo concertado¹⁶ para fomentar la actividad de los trabajadores entre 55 y 64 años, debido al aumento del número de desempleados de este grupo de edad¹⁷. El objetivo era conseguir que en 2010 la tasa de empleo para este colectivo supusiera el 50% (en 2004 era del 37%). Entre las medidas planteadas destacaban las campañas orientadas a demostrar la necesidad de contar con los trabajadores de más edad y aquellas tendentes a eliminar los estereotipos inadecuadamente asociados a la edad, que limitan las oportunidades laborales. También se apostó por la supresión de la jubilación automática antes de los 65 años, a la vez que se promocionaba la jubi-

lación progresiva, se aumentaba la pensión para aquellos que optaran por seguir trabajando por encima de los 60 años, y se favorecía la integración de los trabajadores ya jubilados como tutores en las empresas. Además, se establecía la creación de un contrato temporal por 18 meses, renovable por un período similar, para los desempleados mayores de 57 años.

Otra posibilidad es potenciar la jubilación progresiva, a través del establecimiento de un período de transición entre el empleo y la jubilación, durante el cual los trabajadores reducen sus horarios de trabajo percibiendo al mismo tiempo una prestación compensatoria (Austria, España y Noruega). Otras posibilidades consisten en intentar mejorar las condiciones de trabajo, de forma que se aumenten las cotizaciones financieras para la formación a cargo de las empresas (Australia)¹⁸.

También se puede optar por fomentar la contratación de trabajadores mayores a través de subvenciones salariales y/o reducciones en las cotizaciones a la seguridad social. En Suecia, aquellos empresarios que contratan a desempleados mayores de larga duración se benefician de una subvención de hasta el 75% del salario. En Austria, los empresarios están exonerados de pagar las cotizaciones por desempleo si el trabajador es mayor de 50 años.

En cuarto lugar, es preciso realizar actuaciones para *mejorar la continuidad* de los mayores en el mercado de trabajo. Para conseguir que las personas mayores de 55 años mejoren su situación laboral, resulta recomendable actuar sobre sus condiciones laborales. Es necesario invertir en la calidad del trabajo y proporcionar un entorno laboral atractivo que anime a los trabajadores a seguir ocupados durante más tiempo. Se deberían aplicar las medidas necesarias para conseguir que los trabajadores, una vez que alcanzan cierta edad, sigan siendo considerados necesarios por las empresas. De esta forma, el reciclaje de los trabajadores podría ayudar a cambiar las actitudes de los trabajadores y de los empleadores ante la jubilación y combatir la discriminación por cuestiones de edad.

En quinto lugar, hay que apostar por la *formación continua* de los trabajadores mayores. La educación a lo largo de la vida permite prevenir situaciones de falta de oportunidades a medio y largo plazo para los trabajadores. Esto se traduce en una segunda oportunidad para los adultos que no recibieron una educación y formación suficiente.

La clave para lograr la inclusión laboral de los trabajadores mayores se basa en garantizarles la preparación necesaria y los conocimientos actualizados para la formación que se precisa. Se debe evitar el estereotipo de considerar que la educación es solo para una fase de la vida, de forma que con independencia de la edad, la formación ha de estar siempre presente.

Se comprueba como los trabajadores más jóvenes tienen en promedio más años de educación y un mayor acceso a los programas de formación que los de más edad. En consecuencia, los mayores suelen tener más dificultades para mantener actualizados sus conocimientos. Los cambios estructurales que están experimentando las sociedades y las economías hacen más patente la importancia de la inversión en educación.

En la actualidad, a diferencia de otras épocas, no es preciso disponer de las mismas condiciones físicas para desempeñar correctamente el trabajo, ya que las nuevas tecnologías pueden contribuir a alargar la vida laboral. En consecuencia, las TIC pueden contribuir a crear nuevas posibilidades de empleo para personas mayores. Asimismo, se deben erradicar los prejuicios infundados sobre la capacidad de los mayores por el uso de las TIC.

La importancia de las actuaciones públicas es fundamental, pero también lo son las medidas tomadas por las empresas. A partir de los informes *Una sociedad inclusiva para la población que envejece: El desafío del empleo y la protección social* de la OIT (2002) y *La gestión de una mano*

de obra que envejece. Guía de buena práctica de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (1999), es posible señalar las siguientes experiencias.

En el campo de las *nuevas tecnologías* la empresa griega Hellas Can, estableció la necesidad de que los trabajadores mayores participen en los programas de formación, en especial en las TIC. La dirección incentivó a los trabajadores de más edad a que formasen a los más jóvenes, ofreciendo la posibilidad de permanecer en la empresa aunque superasen la edad de jubilación. La empresa alemana Computer Service Dienst ha potenciado la integración de los trabajadores mayores en las áreas de negocio en expansión. La empresa holandesa Fontijne Holland ha desarrollado un programa de formación específico dirigido a trabajadores de más de 40 años, diseñando cursos en el campo tecnológico. La empresa alemana Keller GMBH ha fomentado la realización de cursos de formación en TIC para trabajadores de edad avanzada, buscando la máxima relación entre su experiencia y las necesidades actuales. En Italia el Instituto de Formación Superior ha coordinado un programa de formación para personas desempleadas mayores de 50 años, en colaboración con los sindicatos. En Alemania, el Centro de Formación Profesional de la Federación Patronal ha desarrollado un conjunto de iniciativas para trabajadores mayores que pierden su puesto de trabajo para la creación de pymes.

En el campo de los métodos de trabajo flexibles se encuentra la empresa belga Fidisco, que permite que los hombres de más de 60 años y las mujeres de más de 55 puedan trabajar dos horas menos por semana sin que esto suponga una merma de sus ingresos, flexibilizando la jornada laboral. En Francia algunas empresas de la construcción han optado por cambiar la jubilación anticipada por la jubilación anticipada "escalonada", posibilitando una mayor contratación y formación de los jóvenes, a partir de la transmisión del conocimiento de los trabajadores mayores.

En el campo del *diseño del trabajo*, la multinacional finesa de alimentación Ruoka-Saarioinen¹⁹, en colaboración con aseguradoras públicas y privadas, ha planteado un modelo para prolongar entre uno y dos años la permanencia en la empresa de sus trabajadores de más edad. Para ello ha mejorado la ergonomía de los puestos de trabajo y ha apostado por la realización de descansos individuales y el seguimiento de un programa de ejercicios y entrenamiento físico. En Holanda, la empresa constructora Hazenberg lleva varios años adaptando sus empleos a los trabajadores de más edad. Por ejemplo, ha optado por el establecimiento de parejas de trabajo colocando siempre a un trabajador joven con uno de edad avanzada y por la adaptación del trabajo a las condiciones físicas de cada empleado.

6. RECOMENDACIONES

A diferencia de otros colectivos también duramente castigados por el desempleo (mujeres, jóvenes o inmigrantes), hasta que comenzó a finales de 2008 la actual recesión económica, la situación de bonanza apenas supuso un aumento de los niveles de empleo de los trabajadores mayores.

Descontando los efectos sobre el empleo del momento actual, durante los últimos años se ha abusado de las jubilaciones anticipadas involuntarias (expedientes de regulación de empleo) y voluntarias (bajas incentivadas) con el pretexto de mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, esta medida no ha conseguido el resultado esperable, ya que esa sustitución de mano de obra no se ha producido. Además, lo que se debería buscar es que aumente la tasa de actividad y de ocupación de todos los grupos de población, y no desplazar los problemas de empleo de un grupo a otro²⁰.

Este es precisamente el argumento que señalan los organismos internacionales. En el *Libro verde de la Comisión Europea: Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones* (2005), se subraya la necesidad de modernizar los sistemas de protección social, sobre todo la jubilación, para garantizar la viabilidad financiera y social. Así, se indica que el bajo nivel de empleo de los trabajadores mayores en la UE supone un despilfarro de oportunidades y una pérdida de potencial social. Además, se señala que el aumento de la participación y de las tasas de empleo de este grupo es vital para un mejor aprovechamiento del capital humano.

También se recomienda la adopción de medidas a nivel interno para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores. En especial para los ocupados de más edad se trata de evitar la discriminación en el acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; la consecución de un empleo de su elección, teniendo en cuenta sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones; el acceso a los medios de formación profesional y la seguridad en el empleo.

El grupo de población de más edad está creciendo rápidamente en términos absolutos y relativos, puesto que se aproxima la edad de jubilación de la generación del *baby-boom*. Además, la jubilación legal ordinaria resulta algo poco frecuente, al abundar cada vez más la jubilación anticipada. Sin duda, el hecho de que trabajar después de cierta edad no compense, justifica este resultado. No es de extrañar, por lo tanto, que una parte importante de los europeos decidan decantarse por la jubilación anticipada y disfrutar de un mayor tiempo de ocio, en vez de seguir trabajando.

Para evitar o, al menos, reducir la intensidad de este fenómeno se hace necesario incentivar el seguir trabajando, evitando amortizar empleos de personas mayores a cambio de contratar a trabajadores jóvenes. Es más, la contratación de personas mayores no reduce las oportunidades de los más jóvenes, sino que, por el contrario, la permanencia en plantilla de los trabajadores mayores aumenta el nivel general de preparación para el trabajo, sobre todo para los jóvenes (debido a la experiencia de los mayores), lo que puede traducirse en un mayor rendimiento y beneficio para la empresa (CEOMA, 2009).

De manera esquemática este amplio conjunto de medidas para prolongar la vida activa se traduce en la necesidad de potenciar una serie de actuaciones:

- Es necesario tener en cuenta las necesidades y los derechos de los trabajadores de más edad, especialmente en lo relativo a las condiciones de trabajo.
- Es preciso reconocer el importante papel de la educación y la formación a lo largo de toda la vida (*lifelong training*).
- Es imprescindible combatir los estereotipos que suelen atribuirse a las personas de más edad.
- Resulta ineludible aplicar, de forma efectiva, la legislación para luchar contra la discriminación por razón de edad.
- Hay que promover las transiciones flexibles del trabajo hacia la jubilación.
- Hay que evitar las jubilaciones anticipadas involuntarias.
- Resulta conveniente realizar un ajuste de la edad de jubilación en base al aumento de las tasas de supervivencia.
- Es indispensable identificar y corregir las causas que provocan el abandono prematuro de la ocupación.
- Es necesario implantar formas de convivencia y proponer que instituciones y empresas implanten una carrera profesional en base a la evolución vital de los trabajadores.

7. CONCLUSIONES

El envejecimiento poblacional es una realidad. Las bajas tasas de natalidad y mortalidad están generando un sobrevejecimiento sin precedentes. Esta situación generalizada en todo el territorio español tiene una especial importancia en la Comunidad Autónoma de Galicia, que es una de las regiones más envejecidas.

Por lo tanto, resulta imprescindible que las políticas públicas y privadas se adapten para aprovechar el importante capital humano (nivel de estudios, formación, conocimientos y experiencia) de los mayores y garantizar oportunidades laborales para todos. El concepto de envejecimiento activo tendrá que ser el centro de todas las futuras estrategias políticas que buscan mejorar la situación laboral de los trabajadores mayores.

Para ello es necesaria la implicación efectiva de todos los agentes afectados, si se quiere alcanzar con éxito una actuación ajustada en el actual proceso de envejecimiento. Las personas mayores no suponen desde luego una carga ni son improductivas, y por lo tanto, es necesario encontrar los mecanismos para seguir aprovechando su potencial.

Es imprescindible que las empresas y las diferentes administraciones públicas colaboren conjuntamente en este proceso. La prolongación de la vida activa resulta imprescindible para poder hacer frente al envejecimiento demográfico. Como este es un problema global, la respuesta no puede suponer únicamente modificaciones en el sistema de pensiones. Resulta, por lo tanto, necesario desarrollar una reforma amplia e integrada.

Las actuaciones deben ir por la vía del estímulo a seguir formando parte de la población activa. Las formulas punitivas no resultan muy recomendables, a diferencia de las actuaciones basadas en incentivos.

Las políticas que hay que desarrollar deben tener una visión a medio y largo plazo y no actuar de manera coyuntural, apostando por un modelo de ciclo vital, donde se tenga en cuenta todos los posibles escenarios en los que se encuentra un trabajador a lo largo de su vida. Hasta no hace mucho, la mayor parte de los trabajos dependían de la capacidad física de los trabajadores, que iba mermando con la edad. Hoy en día, esta depreciación del capital humano resulta mucho menor.

El trabajo no es un factor homogéneo, especialmente si se trata de personas mayores. La heterogeneidad es la principal característica de la población de más edad, ya que suelen llegar a esta situación con diferentes profesiones, niveles educativos, intervalos de edad, salud, situación familiar y remuneración. Todo esto deberá tenerse en cuenta al diseñar las actuaciones públicas, ya que al mismo tiempo que se incentiva al trabajo, es preciso establecer transiciones progresivas hacia la jubilación.

Por lo tanto, es necesario conseguir una mejor adecuación entre la población activa y los puestos de trabajo, a medida que va envejeciendo la población. Las funciones de gestión y planificación de los recursos humanos deberán adquirir mayor trascendencia dentro de la actividad empresarial, especialmente en una economía como la gallega basada en la pyme y en la microempresa.

Este tipo de entidades no cuentan con las técnicas ni los recursos necesarios para evaluar correctamente el proceso de envejecimiento de sus empleados para financiar los programas de reciclaje profesional. Por lo tanto, se hace necesario un trabajo por parte de todos los agentes involucrados (administración, empleadores y trabajadores) para mejorar la situación laboral de los trabajadores mayores. Esta es una de las asignaturas pendientes de la economía gallega para los próximos años.

Notas

- 1 No obstante, en España el crecimiento del grupo de personas mayores durante la última década ha sido el más intenso de la UE15.
- 2 No obstante, se reconoce el derecho a jubilarse antes de esa edad por las características del trabajo realizado (peligrosidad, penosidad o toxicidad), por una discapacidad o por la pérdida del empleo a partir de los 61 años para los colectivos con dificultades para volver a encontrar un trabajo.
- 3 Véase Sigg y De Luigi (2007).
- 4 Este es precisamente uno de los debates que se están planteando en España.
- 5 Tanto la jubilación parcial como la flexible son dos instrumentos que permiten una mayor relación de los trabajadores mayores con el mercado de trabajo. En el primer caso se incentiva al trabajador para que continúe trabajando. En el segundo, se busca la reincorporación a la población activa.
- 6 Véase el documento en http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/DocumentacionGeneral/AcuerdoSobreMedidas49493/index.htm.
- 7 Desde el 1 de enero de 2008, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, exonera de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal.
- 8 Durante el período 1992-2005 la esperanza de vida en Galicia pasó de los 77,1 a los 80,4 años. En 2005 era de 76,8 años para los varones y de 84 años para las mujeres.
- 9 Esta argumentación también es defendida en el informe CEOMA (2009) que señala la necesidad de eliminar los incentivos a la prejubilación. El abuso de este mecanismo supone trasladar el coste a toda la sociedad, optando por otros mecanismos encaminados a prolongar la vida activa.
- 10 Véase el informe *Opciones fiscales para la crisis*, de Cuadernos de Información Económica de FUNCAS, de mayo-junio de 2009, número 210.
- 11 Se trata de la cuarta oleada del "AXA Retirement Scope" llevado a cabo en 26 países, en su mayor parte pertenecientes a la UE25, con el objeto de analizar las actitudes existentes con la jubilación y estudiar las tendencias principales a lo largo del tiempo.
- 12 Véase el Código de prácticas sobre la diversidad de la edad.
- 13 Este programa incluía más de 40 medidas; entre otras, importantes ventajas para incentivar la contratación de los trabajadores mayores, mejoras en las condiciones de trabajo, protección de la salud, mayor formación profesional y acciones para la readaptación de los desempleados de más edad.
- 14 Véase <http://presidency.finland.fi/netcomm/News/showarticle476.html> y <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/ActiveAgeingPolicy-Finland-EN.pdf>
- 15 No obstante, parte de los buenos resultados se debió a la recuperación económica durante esta década.
- 16 Sin duda, los malos resultados del contrato de primer empleo, presentado en enero de 2006, aconsejaron al Gobierno francés plantear una actuación concertada.
- 17 En 2006 la probabilidad de encontrar un empleo para un trabajador mayor de 50 años en Francia era del 33%, prácticamente la mitad que para un trabajador menor de esa edad.
- 18 Véase al respecto la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002-2012), del Ministerio de Salud de Australia, disponible en http://www.ahmac.gov.au/cms_documents/National%20E-Health%20Strategy.pdf
- 19 Véase la página web de la empresa en http://www.saarioinen.fi/modules/page/show_page.asp?id=CD8E3B3B2E1F4A8EB32C22F11C8AC423&tabletarget=data_1&pid=31D0D3E90A6D4FA680E7E0FC77F412CB&layout=07yritys&dome=1
- 20 En CEOMA (2009) se indica que las prejubilaciones eliminan en numerosas ocasiones a muchas personas mayores que necesitan o desean trabajar, perdiendo experiencia y productividad. Además, se suelen realizar bajo la excusa de facilitar empleo a los más jóvenes. Sin embargo, este tipo de actuaciones demuestra como genera especialmente inestabilidad y precariedad laboral entre los jóvenes que ocupan los puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asghar, 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, 15-09-2010.
- AXA 2008. *IV estudio internacional sobre jubilación del grupo AXA*, AXA, Madrid.
- Boldrin, M. y Jiménez-Martín, S. 2003. "Evaluating Spanish pension expenditure under alternative reform scenarios", *NBER*, 15 de septiembre, disponible en http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=394640, 15-05-2010.
- Comisión Europea 2000. *Agenda de Lisboa*, Bruselas, disponible en http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm, 15-09-2010.
- 2004. "Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo". *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*. DCOM 2004/146 final, 03-03-2004. Bruselas.
- 2005. *Libro verde: Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre regiones*, Bruselas 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, 01-03-2010.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo 1999. *Gestión de la mano de obra que envejece. Guía de la buena 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, 15-09-2010.
- 2010. Información estadística de Galicia, Santiago de Compostela, disponible en www.ige.xunta.es, 1-10-2010.
- INE 2010. Encuesta de población activa, Madrid, disponible en www.ine.es, 1-10-2010.
- 2010. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999, Madrid, disponible en www.ine.es, 1-10-2010.
- 2010. Encuesta nacional de salud, Madrid, disponible en 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.
- Mingorance, A. C. y 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 y Hacienda, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA 1994. *Libro blanco: crecimiento, competitividad y empleo. Informe Delors*, París.
- OCDE 2003. *Ageing and Employment Policies. Spain*. OCDE, París.
- 2005. *Envejecimiento y políticas de empleo*, París, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/documentacion/documentos/registro.jsp?IPos=2&id=1488&indId=0>, 15-06-2010.
- OIT 2002. *Una sociedad inclusiva para una población que envejece. El desafío del empleo y la 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 trabajo del CAERP*, núm. 17, julio, Santa Cruz de Tenerife.
- Sigg, R. y De Luigi, V. 2006. *Éxito de las políticas orientadas a la prolongación de la vida activa*, Asociación Internacional de la Seguridad 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 trabajo 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. y Fernández, M. (coordinadores). *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Ed. Aranzadi.