

Consecuencias del envejecimiento de la población mundial sobre el empleo y el mercado laboral

Publicación: febrero de 2023

Introducción

El envejecimiento de la población es un fenómeno al que se enfrentan actualmente casi todos los países del mundo, de forma más o menos acentuada según las regiones, pero visible en todas partes.

Este fenómeno, junto con el cambio climático, se está convirtiendo en uno de los factores más importantes de las transformaciones económicas y sociales de nuestro siglo, con efectos en todas las estructuras de la sociedad. Ya se están constatando las principales consecuencias para el empleo, el mercado laboral y los sistemas de protección social. Desde un punto de vista sociológico, el envejecimiento de la población también influye profundamente en las relaciones intergeneracionales, ya sea dentro de las estructuras familiares o en el mundo laboral.

El mantenimiento de las personas mayores en el empleo constituirá cada vez más un factor de desarrollo económico y de cohesión social. Por lo tanto, cuestionar y anticipar los efectos del envejecimiento de la población activa se está convirtiendo en una cuestión imperativa en las políticas gubernamentales y en los programas de acción de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Tabla de contenido:

| | |
|--|------------|
| Un contexto global sin precedentes en la historia de la humanidad | p2 |
| Las personas mayores, ¿son una riqueza o una carga? Los prejuicios en el mundo laboral... | p3 |
| La diversidad intergeneracional, generadora del valor añadido para la empresa | p4 |
| Jubilados anticipados: ¿Reserva de competencias? | p5 |
| Les promesas de la “economía plateada» ... | p7 |
| Crisis económicas y envejecimiento: Repercusiones en los sistemas de pensiones y riesgos de empobrecimiento | p8 |
| Palancas y prácticas de intervención | p9 |
| Para más información | p10 |
| Ejemplos prácticos | p11 |

Un contexto global sin precedentes en la historia de la humanidad

A escala mundial, la población de 65 o más años está aumentando más rápidamente que la de los demás segmentos etarios.

Según el Informe de las Naciones Unidas sobre el Estado de la Población Mundial publicado en julio de 2019, se prevé que en 2050 una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años (16%), frente a una de cada once en 2019 (9%).

En 2018, por primera vez en la historia conocida de la humanidad, había, en el mundo, más personas de 65 años o más que niños de menos de cinco.

De aquí a 2050, una de cada cuatro personas viviendo en Europa y América del Norte tendrá 65 años o más. Se prevé que el número de personas de 80 años o más se triplique, pasando de 143 millones en 2019 a 426 millones.

El aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad constituyen, a primera vista, los principales factores influyendo en nuestra demografía. Pero la migración y los flujos migratorios mundiales también inciden significativamente en las estructuras etarias de la población:

- En los países de acogida, la emigración internacional puede frenar temporalmente el declive y el envejecimiento de la población, ya que los emigrantes suelen ser una población joven y con edad de trabajar.
- Ahora bien, esta situación presenta el inconveniente de que estas migraciones masivas de trabajadores jóvenes podrían contribuir con el tiempo a acentuar el envejecimiento de la población en los países de partida, aunque por el momento las tasas de natalidad tiendan a contrarrestar este fenómeno.

Otras causas, como consecuencia sistémica, también pueden influir en este fenómeno: es posible que el aumento en los últimos años en muchos países, incluidos los de renta alta, de empleos a menudo precarios, con expectativas salariales bajas y un mercado laboral inseguro, también lleve a las familias a tener menos hijos o a tenerlos cada vez más tarde. Una de las consecuencias inmediatas de esta desaceleración es que el crecimiento de la población activa mundial podría, según los expertos, no compensar el rápido aumento del número de jubilados, lo que ejercerá una presión creciente tanto sobre los sistemas de pensiones como sobre el mercado laboral.

Como resultado, la proporción de personas mayores en la población activa aumentará en todos los países. Y esto supone una nueva revolución progresiva a la que deben imperativamente prepararse las instituciones, los servicios públicos, las empresas e incluso el mundo de la formación profesional.

Según el análisis del informe, se prevé que el envejecimiento de la población provoque un aumento de la edad media de la población activa de casi 40 años en 2017 a 41 años en 2030, con un incremento mucho más rápido en Europa y Asia Oriental, especialmente en China.

A nivel europeo, por ejemplo, Suiza, junto con Suecia (86%), Islandia (83,6%) y Estonia (81,3%), figura entre los países en los que más de ocho de cada diez personas

de 50 a 64 años estaban activas (media de la UE: 70,3%) en 2020. Según un reciente comunicado de la Oficina Federal de Estadística (OFE), en Suiza, más de un tercio (33,5%) de la población activa tenía 50 años o más en 2020, un porcentaje que ha aumentado respecto a 1991 (24%).

Una tasa de empleo de la población mayor de 50 años alta repercute positivamente en la economía y favorece la creación de nuevos mercados. Asimismo, los expertos europeos vaticinan que en 2025 los gastos de las personas mayores de 50 años alcanzarán los 6,4 billones de euros y representarán casi el 40% de los puestos de trabajo creados (fuente: Comisión Europea). Es lo que desde hace varios años se denomina la "economía plateada".

Las personas mayores, ¿son una riqueza o una carga? Los prejuicios en el mundo laboral

Según el barómetro realizado en Francia por la Defensa de los Derechos Humanos y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la edad constituye, junto con la condición de mujer embarazada, el principal criterio de discriminación experimentado por los asalariados. Tener más de 55 años es considerado como un obstáculo para el empleo por el 82% de los empleados del sector público, el 81% de los empleados del sector privado y el 89% de los solicitantes de empleo. Existen muchos prejuicios sobre la edad, tanto por parte de los empresarios como de los propios trabajadores.

Según el barómetro de 2018 de una asociación francesa de reclutadores, "*A compétences égales*", las empresas, agencias de contratación y los candidatos séniores citan como principales obstáculos "percibidos" para la contratación de personas mayores: el coste, la dificultad para ser gestionado, la resistencia al cambio, la sobre cualificación para el puesto y la cuestión del tiempo que queda por trabajar en la empresa.

Sin embargo, la mayoría de estas afirmaciones son desmentidas, según el mismo estudio, por las respuestas de los mayores encuestados. Así, 3 de cada 4 seniors afirman estar dispuestos a reducir su salario (e incluso 8 de cada 10 en el caso de los ejecutivos), mientras que más de 9 de cada 10 se declaran dispuestos a cambiar de puesto. Por otra parte, las ventajas que presentan las personas mayores, formuladas conjuntamente por las empresas, las compañías y los candidatos, contrarrestan los obstáculos mencionados. Así, los reclutadores mejor informados consideran que las personas mayores tienen más experiencia, conocimientos técnicos, autonomía, capacidad para tomar distancia y analizar los riesgos, sin olvidar, por último, el gusto por la transmisión de conocimientos.

Y hoy en día, no es extraño ver cómo las startups, surgidas de la economía digital, integran en su plan de desarrollo la contratación de seniors como directivos, gestores de operaciones, responsables de marketing o directores comerciales.

En cuanto a la cuestión del "tiempo que queda por trabajar en la empresa", hay que tener en cuenta que un empleado de 50 años todavía tiene por delante más de diez años de vida profesional. Además, en un contexto de mercado laboral en tensión, es probable que los empleados mayores muestren una relativa

estabilidad y más lealtad a su empresa, ofreciendo así una respuesta al problema de rotación que afecta a muchas empresas.

La diversidad intergeneracional, generadora del valor añadido para la empresa

Este envejecimiento de la población tiene otro efecto sobre las empresas y sus dirigentes, que ahora tienen que aprender a lidiar con un nuevo factor: hacer colaborar a tres y pronto cuatro generaciones, con diferencias de cultura y forma de entender la relación en el trabajo, lo que tanto puede generar sinergias como tensiones.

La llamada generación de los "baby-boomers", generación nacida entre 1945 y 1965, está compuesta en su mayoría por personas que pudieron construir su carrera laboral apoyándose en una economía global de posguerra en crecimiento, en la valorización de la experiencia y los logros sociales.

Luego vino la generación "X", nacida entre 1965 y 1980, que, como consecuencia de las sucesivas crisis (crisis del petróleo, caída del Muro de Berlín, etc.) y de la aparición de un desempleo masivo, aprendió, a menudo a sus expensas, la flexibilidad y, en algunos casos, la precariedad laboral, procurando al mismo tiempo obtener estabilidad y seguridad.

La Generación Y, nacida entre 1980 y 1995, representa ya el 50% de la población mundial y, según varios estudios (Deloitte, Brookings Instituto), representará el 75% de la población activa mundial en 2025.

Esta generación, que ha crecido con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, está "impregnada" por los efectos de la inmediatez del mundo digital. También han aprendido de la experiencia de la generación anterior, de las desilusiones y los accidentes profesionales de sus padres, lo que explica que el vínculo con la empresa sea algo relativo, rompiendo así con las aspiraciones de las generaciones anteriores.

Por último, existe ahora la llamada generación Z, nacida después de 1995, que representa el 32% de la población mundial y que se está incorporando al mundo empresarial, es adicta a lo digital pero ávida de relaciones auténticas, endurecida por las sucesivas crisis (sociales, climáticas, sanitarias, etc.), y a menudo dista mucho de la imagen sesgada de una generación pasiva y simplemente oportunista.

Podemos observar que estos últimos también saben comprometerse y afrontar los problemas de nuestro tiempo en plena conciencia (riesgos climáticos, evolución de la sociedad, lucha contra las discriminaciones...), sin duda con más exigencias, un sentido más afirmado de lo que es apremiante, que las otras generaciones, no dudando además en enfrentarse a ellas (Los "OK boomers!").

Para las empresas y los directivos, se trata de un verdadero reto. No sólo hay que conseguir que estas culturas, que a primera vista parecen irreconciliables, cohabiten, sino crear las condiciones para que trabajen en sinergia, enriqueciéndose mutuamente con sus diferencias para afrontar juntos los retos del mañana.

¿Jubilados anticipados: ¿Reserva de competencias?

La OCDE, en su informe de 2006 "Vivir y trabajar más tiempo", ya señalaba que menos del 60% de las personas de entre 50 y 64 años tenían un empleo, una situación que ya reflejaba una jubilación anticipada... En algunos países, estas jubilaciones anticipadas se basan principalmente en determinadas disposiciones del sistema de pensiones o en planes de jubilación anticipada, mientras que en otros se concretan a través de prestaciones de invalidez y otras prestaciones sociales.

En todos los países analizados, la vuelta al empleo es más rara en el caso de las personas mayores: en general, menos del 5% de las personas inactivas de entre 50 y 64 años trabajan un año después de haber perdido su empleo.

Llevamos varias décadas observando que para las personas mayores resulta tan complicado conservar su puesto de trabajo como encontrar uno nuevo cuando lo pierden.

Como ya hemos mencionado en el capítulo anterior, entre los obstáculos para reincorporarse al trabajo, expresados por los empresarios, se incluyen:

- La idea equivocada en cuanto a la capacidad de las personas mayores de adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos;
- Los costes laborales, tanto salariales como no salariales, que aumentan en mayor proporción en función de la edad que en función de la productividad;
- Las dificultades que pueden encontrar las empresas para adaptar sus plantillas, teniendo en cuenta las normas de protección laboral.

Los propios trabajadores mayores pueden sentirse (sean o no conscientes de ello) mermados en su capital humano, debido, por ejemplo, a los efectos del envejecimiento sobre sus capacidades de adaptación a las exigencias y condiciones de ciertos empleos. Pero también se plantea el tema del mantenimiento o del desarrollo de sus competencias, estando a menudo poco motivados para aprovechar las oportunidades de formación que se les presentan.

De hecho, a pesar de los esfuerzos con políticas incentivadoras como las que existen en Europa con, por ejemplo, programas de "Aprendizaje Permanente", en todos los países cubiertos por el estudio, se observa que la proporción de gente que se forma disminuye con la edad, lo que también puede explicarse, en parte, por el corto periodo de tiempo en el que se puede esperar rentabilizar la inversión en formación de las personas mayores, pero también por los niveles de educación relativamente más bajos, de media, en estos grupos de edad.

Los problemas de salud y las difíciles condiciones de trabajo también pueden influir: muchos estudios demuestran que los trabajadores manuales como los poco cualificados son más propensos a abandonar el mercado laboral antes que los trabajadores no manuales y los más cualificados.

Esta constatación se enmarca en un interrogante más amplio sobre la capacidad de los trabajadores actuales, sin distinción de edad, de adaptarse al ritmo de la innovación y a los cambios estructurales cada vez más rápidos que se producen de manera recurrente en el mercado laboral y, por lo tanto, surge también la cuestión

de la adaptación de las políticas y los sistemas que, con antelación, deberán acompañarlos.

Todos los SPE se han percatado con esta realidad, la de constatar que, a menudo, las personas mayores que pierden su empleo encuentran después muchas dificultades para volver a encontrar trabajo y, además, esto va acompañado de una reducción salarial.

En promedio, en la zona de la OCDE, la tasa de contratación de trabajadores de más de 50 años de edad representa menos de la mitad de la tasa de contratación de trabajadores de 25 a 49 años.

El bajo índice de retorno al empleo de los solicitantes de empleo más mayores refleja, como hemos visto, la persistente reticencia de los empleadores a contratar a este tipo de trabajadores. *Pero también revela, hay que reconocerlo, la ausencia de una convicción compartida en el seno de los profesionales del empleo, cierto laxismo con respecto a las obligaciones de búsqueda de empleo y un apoyo más limitado de los SPE a esta categoría de solicitantes de empleo, en comparación con otras categorías (jóvenes, etc.). En consecuencia, las acciones destinadas a los desempleados mayores suelen estar escasamente cubiertas por los programas activos de empleo, que en general se orientan hacia otras prioridades.*

En muchos países, la pandemia de COVID-19 ha provocado un aumento de las pérdidas de empleo para esta categoría de trabajadores y, en otros casos, ha producido el efecto de transferir puestos de trabajo de un sector a otro, agravando los déficits estructurales de empleo preexistentes en determinados sectores de actividad (hostelería, sanidad, transportes, construcción, etc.), frenando así la aplicación de los correspondientes programas de recuperación en la mayoría de los Estados. Así que los gobiernos nos instan a actuar urgentemente para cubrir las vacantes y reducir las tensiones en el mercado laboral.

Movilizar plenamente las reservas de trabajadores disponibles para apoyar el crecimiento económico constituye nuestro mayor compromiso. Entonces, ¿por qué no consideramos a las personas mayores, actualmente inactivas, como una de las principales reservas de mano de obra disponible que podríamos volver a dinamizar?

Las promesas de la "economía plateada" ...

De hecho, bajo la etiqueta " personas mayores " se esconde una gran diversidad de perfiles, desde el jubilado joven, activo y autónomo hasta la persona de edad avanzada y en situación de dependencia. Cada uno de estos perfiles, objetivos cada vez más numerosos, tiene unas necesidades específicas, a las que habrá que responder con innovaciones, productos y servicios adaptados en el futuro; este sector emergente es el que hemos denominado "economía plateada".

Según GlobalAgingConsulting, hay tres grupos principales de personas a las que van dirigidos los productos y servicios de la economía plateada:

- los llamados mayores "activos", autónomos e independientes

- los llamados mayores "frágiles", con algunas limitaciones o pérdida de capacidad
- los mayores "dependientes", que necesitan ayuda para realizar las tareas cotidianas.

Mejorar la calidad de vida de todas estas personas, sea cual sea su perfil, garantizar su autonomía el mayor tiempo posible y prolongar así su esperanza de vida constituyen los principales motivos de la "economía plateada". En otras palabras, se trata de adaptarse lo mejor posible a las particularidades de cada uno.

Todo ello propicia una insospechada diversificación de las profesiones y empleos del sector. Mientras que algunas profesiones están directamente vinculadas a las actividades médicas y de cuidados, otras se centran plenamente en la dimensión social y relacional. Así, el envejecimiento de la población creará o desarrollará numerosas oportunidades de empleo en ámbitos como la vivienda, el transporte o incluso el ocio y la comunicación. Por no hablar de las nuevas tecnologías centradas en la asistencia y la ayuda a las personas.

Crisis económicas y envejecimiento: Repercusiones en los sistemas de pensiones y riesgos de empobrecimiento

Los ingresos percibidos por los jubilados resultan esencialmente de su trayectoria profesional y salarial individual y de las normas vigentes en el momento en que se adquirieron sus derechos a percibir una pensión.

Además de los distintos regímenes de protección social, la tasa de empleo remunerado de hombres y mujeres, sus salarios y la duración de su vida laboral determinan de manera fundamental su renta en la jubilación.

A diferencia de las generaciones anteriores, muchos de los trabajadores actuales se han enfrentado o se enfrentan a una creciente inseguridad laboral y a la necesidad de transiciones profesionales y, a menudo, a un reciclaje profesional no deseado.

Progresivamente, el mercado laboral ha evolucionado hacia modalidades más flexibles, pero a menudo más precarias, como el trabajo a tiempo parcial, los contratos de duración determinada y diversas formas de trabajo autónomo que se han desarrollado especialmente con la digitalización de la economía.

Las diversas crisis económicas y las deficiencias estructurales en la relación educación-empleo han provocado que la incorporación al mercado laboral se demore regularmente y, a menudo, resulte complicada. Los programas de apoyo a la integración o la reinserción previstos por los gobiernos no siempre han tenido en cuenta la cuestión de las cotizaciones para la jubilación.

Por otra parte, los sucesos de la vida personal (por ejemplo, la maternidad y la crianza de los hijos) influyen en la cuantía de las pensiones, dependiendo del

régimen correspondiente, a través de la duración potencial de los periodos de empleo remunerado. Las trayectorias profesionales de las mujeres, a menudo fragmentadas, y las persistentes diferencias salariales también son factores determinantes de la cuantía de estos ingresos. Según un estudio de la OCDE de 2015, la brecha entre géneros es especialmente pronunciada cuando se trata de responsabilidades familiares: una cuarta parte de las mujeres, pero solo el 4% de los hombres, dejaron su trabajo (datos de 2015) para cuidar a un familiar

Existe un ejemplo que ilustra perfectamente los riesgos de esta disparidad generacional en el empleo: entre 1990 y 2000, como consecuencia del estallido de una burbuja especulativa (bursátil e inmobiliaria), Japón experimentará una profunda recesión económica, cuyas repercusiones aún se hacen palpables hoy en día y sobre las que el Gobierno y el SPE están tratando de actuar.

La generación de trabajadores que terminaron la universidad o el bachillerato entre 1990 y 2004 se denomina "generación de la Edad de Hielo del Empleo".

Esta generación entró en el mercado laboral en un periodo de recesión, se enfrentó a un mercado muy restringido con pocas oportunidades y tuvo que aceptar empleos no fijos, precarios y mal pagados. A medida que la economía japonesa se fue recuperando, las empresas se aferraron a una política de contratación muy tradicional, la de contratar en masa a recién graduados, dejando a la "generación de la edad de hielo" excluida de oportunidades laborales más estables y mejor remuneradas.

Hoy en día, la población activa perteneciente a esta generación tiene entre 30 y 40 años.

Así pues, muchas personas de esta generación corren el riesgo de no poder disfrutar de ingresos suficientes cuando lleguen a la edad de jubilación, a menos que cuenten con la solidaridad familiar para ayudarles.

Por ello, la voluntad del gobierno japonés consiste en estimular y privilegiar, durante los próximos tres años, una contratación fija para esta generación, ofreciéndoles un apoyo intensivo.

Este ejemplo ilustra perfectamente el impacto a largo plazo de la precariedad laboral temporal sobre la vulnerabilidad de ciertas categorías de la población, así como la necesidad de identificar los riesgos y prevenirlos mediante medidas proactivas.

Palancas y prácticas de intervención

La OCDE agrupa en su informe las prácticas adoptadas por sus países miembros en torno a dos grandes ámbitos de actuación:

- Fomento de la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral
 - Mayor participación en la formación de los trabajadores a mitad y final de carrera.
 - Prestación de un apoyo más adecuado a los solicitantes de empleo de mayor edad
 - Mejor calidad del empleo para los trabajadores mayores.

- Fomento de la contratación y conservación de los trabajadores mayores en las empresas

- Prevención de la discriminación laboral por motivos de edad



- Adopción de un modelo equilibrado de protección del empleo en función de la edad

- Medidas para desincentivar la jubilación "obligatoria" por parte de los empleadores

- Promoción por parte de los interlocutores sociales de un sistema de ajuste de los salarios en función de la duración de la vida laboral (GVT.) priorizando el desarrollo de las competencias.

- Apoyo a la aplicación de buenas prácticas en las empresas para el mantenimiento y la gestión de la diversidad generacional de los trabajadores.

Persona de contacto de WAPES:

Thierry HUORT - Thierry.huort@wapes.org

Para más información:

- Estudios y datos de la OCDE

<https://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

<https://www.oecd.org/fr/emploi/vieillissementetpolitiquesdelemploi.htm>

Tabla de buenas prácticas (OCDE - versión para descargar):

https://www.oecd.org/els/emp/OlderWorkers-Toolkit_M.xlsx

- Informes y datos de la ONU

<https://population.un.org/wpp/>

<https://www.un.org/fr/global-issues/ageing>

Ejemplos de prácticas

Francia: Pôle emploi promueve para los mayores el trabajo a tiempo compartido

<https://www.pole-emploi.fr/actualites/a-laffiche/seniors-boostez-votre-employabil.html>

En Francia, se pueden crear empresas de trabajo a tiempo compartido (ETTC) con el único fin de poner a disposición de las empresas clientes el personal cualificado que éstas no pueden contratar por sí mismas debido a su tamaño o a sus recursos. El empleado así cedido puede trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial. Para cada asignación debe firmarse un contrato entre la empresa que ofrece régimen de tiempo compartido y la empresa cliente, y un contrato de trabajo entre el empleado y la empresa de tiempo compartido. Las empresas en régimen de trabajo temporal también pueden ejercer como empresa de aprovechamiento por turno.

Al principio, recurrir al tiempo compartido solo concernía a una pequeña parte de la población activa, hasta que la Ley francesa sobre el futuro profesional de 2018 amplió este mecanismo a un mayor número de perfiles. A partir de ahora, las personas que pueden ser contratadas en régimen de tiempo compartido son las:

- Que tengan especiales dificultades para incorporarse a la vida laboral
- Que estén inscritas como desempleadas desde hace al menos seis meses
- Que sean beneficiarios de prestaciones sociales mínimas
- Que sean discapacitados o tengan más de 50 años
- Que tengan un bajo nivel de cualificación



Europa: Movilización del Fondo Social Europeo (FSE)

El FSE es el principal mecanismo de apoyo al empleo de la UE: su objetivo es ayudar a las personas a encontrar mejores puestos de trabajo y crear oportunidades de empleo más equitativas para todos los ciudadanos de la UE. Con un presupuesto de 10.000 millones de euros anuales, el FSE mejora las perspectivas de empleo de millones de europeos, con especial atención a quienes tienen más dificultades para encontrar trabajo.

Varios proyectos del FSE pretenden promover el "envejecimiento activo" entre los trabajadores y solicitantes de empleo de mayor edad.

Estos proyectos les animan a actualizar sus conocimientos actuales (que pueden estar anticuados), a formarse para adquirir nuevas competencias cuando sea necesario, a conocer las nuevas tecnologías y a abordar con sus empleadores posibles cambios en sus prácticas laborales. El FSE propone soluciones

personalizadas para animar a las personas mayores a trabajar más tiempo y seguir aportando su valiosa contribución -un factor clave para mitigar los efectos del envejecimiento de la mano de obra-, así como iniciativas específicas para animar a las empresas a contratar a solicitantes de empleo mayores.