

44

ENVEJECIMIENTO
ACTIVO:
PERSPECTIVAS
Y ESTRATEGIAS

FORMACIÓN EMPLEO CUALIFICACIONES

cuadernos
de trabajo

ELABORADO POR

cidec

INICIATIVA PROMOVIDA POR EL

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COFINANCIADO POR EL

EUROPAKO
GIZARTE
FONDOA



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

44

ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PERSPECTIVAS Y ESTRATEGIAS

COLECCIÓN: CUADERNOS DE TRABAJO –FORMACIÓN, EMPLEO, CUALIFICACIONES–

INICIATIVA PROMOVIDA POR EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. GOBIERNO VASCO

COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO

NÚMEROS PUBLICADOS

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
3. PREVER Y FORMAR
4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
26. INSECCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSECCIÓN
27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
34. CONSTRUYENDO LA CULTURA DEL CONOCIMIENTO EN LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES
35. GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LAS ORGANIZACIONES
36. APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA
37. ORIENTACIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO
38. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y FLUJOS MIGRATORIOS: IMPACTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO
39. EL TERCER SECTOR UNA VISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA
40. LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN EL SIGLO XXI
41. GUÍA PARA EL APRENDIZAJE EN EL PUESTO DE TRABAJO
42. DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL: SITUACIÓN EN LA CAPV
43. LA FLEXISEGURIDAD Y LOS CONTEXTOS SOCIOLABORALES. PERSPECTIVAS EN LA CAPV

Número 44: *ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PERSPECTIVAS Y ESTRATEGIAS*

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Paseo de Txingurri, 28-30, 3ª planta. Edificio Lurra C.P. 20017 • Telf: 943 42 52 57 Fax: 943 42 93 31 • E-mail.: info@cidec.net • www.cidec.net

Impresión: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

P.V.P.: 25 €

ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PERSPECTIVAS Y ESTRATEGIAS

ÍNDICE

	Pag.
PREFACIO	7
PRESENTACIÓN	9
PRÓLOGO	11
1. MARCO EUROPEO: LOS VALORES EUROPEOS EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN ...	14
2. ESCASEZ Y ENVEJECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL	20
2.1. Contexto	21
2.2. Aumento de la tasa de dependencia	28
2.3. El peso del sistema de pensiones	29
2.4. La búsqueda de un equilibrio	34
2.5. Respuestas complementarias	41
2.5.1. Los planes de pensiones privados	42
2.5.2. Inmigrantes y natalidad	45
3. FOMENTAR EL EMPLEO CON MÁS EDAD	52
3.1. ¿Voluntad de seguir trabajando?	55
3.2. Incentivos financieros adecuados	60
3.3. Buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo	63
3.4. Nueva cultura del trabajo	66
3.5. Acceso permanente a la formación	71
3.6. Buenas prácticas y experiencias	77
4. PERSPECTIVAS EN LA CAPV	83
4.1. La perspectiva demográfica	86
4.2. La perspectiva cultural	88
4.3. Los diferentes agentes	91
4.3.1. Agentes institucionales	91
4.3.2. Organizaciones empresariales	95
4.3.3. Organizaciones sindicales	96
4.4. A modo de conclusiones	98
BIBLIOGRAFÍA	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Iniciativas para hacer frente al desafío	19
Tabla 2. Pensiones contributivas de la Seguridad Social (agosto 2006)	31
Tabla 3. Gasto en pensiones contributivas 2006 (millones euros)	33
Tabla 4. Pensión media, mínima y máxima en países europeos	34
Tabla 5. Cifras clave en Europa.....	36
Tabla 6. Objetivos de tasas de empleo para 2010	38
Tabla 7. Tasa global de fecundidad, 2008	47
Tabla 8. Ayudas directas por hijo.....	49
Tabla 9. Activos en España: Dos razones para su futura jubilación	57
Tabla 10. Opinión sobre aumentar la edad de jubilación en España	59
Tabla 11. Dolencias atribuidas al trabajo, según edad.....	64
Tabla 12. Conductas de acoso psicológico, según edad.....	65
Tabla 13. Exigencias mentales, según tarea y edad	67
Tabla 14. Generaciones en activo.....	69
Tabla 15. Posibilidad de elegir o modificar aspectos del trabajo, según edad	70
Tabla 16. Diferencias por países en la organización del trabajo	71
Tabla 17. Proyección de población total, mayor de 64 años (miles de personas) y tasa de envejecimiento en la CAPV	87
Tabla 18. Opiniones de las organizaciones sindicales sobre la edad de jubilación	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico 1. Pilar público contributivo	30
Gráfico 2. Disminución de la población activa en Europa.....	32
Gráfico 3. Edad a la que los hombres europeos recibieron una pensión de jubilación por primera vez	35
Gráfico 4. Personas de 55 a 59 años de varios países europeos: situación laboral	36
Gráfico 5. Objetivos de la Comisión para la elevar la participación de la población activa ..	38
Gráfico 6. Crecimiento natural y de la inmigración en la UE-25 (millones de personas)...	45
Gráfico 7. Crecimiento de la población, 1998-2008 (%)	46

Gráfico 8. Satisfacción con el trabajo, por países (%).....	54
Gráfico 9. Trabajadores españoles: edad a la que está previsto o desearían jubilarse.....	58
Gráfico 10. ¿Está a favor de aumentar la edad de jubilación?.....	59
Gráfico 11. Diferencias salariales en la UE-27, por tipo de empleo	61
Gráfico 12. Pensión de jubilación en España: porcentaje de la base reguladora por años cotizados	62
Gráfico 13. Frecuencia en la que afecta el trabajo a la salud, según edad	64
Gráfico 14. Puntos para un sistema de seguridad y salud en el trabajo	65
Gráfico 15. Ventajas y desventajas para las empresas de la utilización de trabajadores atípicos	70
Gráfico 16. Políticas hacia los trabajadores mayores.....	77
Gráfico 17. Dimensiones del Código de la no exclusión de las personas de más edad.....	78
Gráfico 18. Proyección de la tasa de envejecimiento en la CAPV	88
Gráfico 19. Impactos del envejecimiento de la población vasca	92
Gráfico 20. Líneas de desarrollo	96

PREFACIO

En la actual coyuntura, según afirma el CES, las sociedades capaces de generar el cambio preciso con mayor celeridad serán las más cohesionadas y las que mayor nivel de progreso logren. El marco en el que se incluye esta reflexión es el del envejecimiento activo; realidad que ha pasado a un primer plano, de protagonismo, en un delicado momento económico, en el que la actual crisis económica ha hecho salir una vez más a escena a las teorías keynesianas.

El mercado laboral forma parte de una compleja realidad, protagonizada, desde los años noventa del pasado siglo, por la globalización; una realidad caracterizada principalmente como un proceso de carácter fundamentalmente económico. La globalización, aceptada como estímulo de la competitividad y oferente de nuevas perspectivas en materia de crecimiento y empleo, ha conllevado la intensificación de los flujos comerciales de la UE; y una reducción de la competitividad por la aplicación del modelo de Estado de Bienestar defendido por la Unión, frente a otras sociedades con sistemas de protección inferiores.

El estado en que se encuentra el actual crecimiento económico podría, según se señala desde diferentes ámbitos, recortar logros de Estado de Bienestar, tales como las pensiones por jubilación, salvo que se inicie la toma real de medidas para asegurarlos. Las medidas que la Unión propone son, principalmente, las dirigidas a incluir en el mercado laboral a quienes han estado hasta la fecha excluidos o en situaciones de mayor precariedad (personas de edad, mujeres, población inmigrante...); inclusión reforzada por el mantenimiento en el empleo de trabajadores veteranos, considerados, en esta situación de crisis, fuerza de trabajo susceptible de transmisión intergeneracional de conocimiento.

En relación con el envejecimiento activo, el mantenimiento y mejora de los actuales niveles de crecimiento económico de la CAPV pasa por la confluencia de multitud de factores. Precisa, por una parte, de la reflexión, consenso y trabajo conjunto por parte de administraciones, empresarios y sindicatos. Los empresarios, hasta la fecha más volcados al uso de las medidas de prejubilación como fórmula para lograr la reducción de las plantillas (fórmula que ha facilitado una solución temporal, pero que a la postre ha devenido problema de magnitudes supra-europeas).

Las organizaciones sindicales han tendido a defender los intereses particulares de sus representados, dejando de lado la mejora de condiciones de trabajo con una perspectiva a largo plazo.

Además, la labor de la Administración no se circunscribe a fomentar la reflexión y coordinación de los ámbitos empresarial y sindical. El mantenimiento en el mercado laboral de personas de edad, requerirá la aplicación de medidas diversas (aprendizaje a lo largo de la vida, cambio cultural ante el envejecimiento, incremento de la participación activa en diferentes órdenes, implementación de fórmulas de flexibilidad tanto laboral como en el aprendizaje, innovación y excelencia...) y la apuesta y reconocimiento de otros valores junto con el económico (cooperación, responsabilidad individual, esfuerzo...), que son también planteados a lo largo de este Cuaderno.

Vitoria-Gasteiz, noviembre de 2008

Jesús MONREAL ZIA
Director de Empleo y Formación del
Departamento de Justicia, Empleo
y Seguridad Social del Gobierno Vasco

PRESENTACIÓN

El envejecimiento activo ha venido planteándose como respuesta a los cambios demográficos y sociales que se han producido en los últimos años en Europa y que afectan de modo notable al País Vasco. Traducido en muchas ocasiones en términos exclusivamente económicos y relacionado con el mantenimiento del sistema de pensiones, incluye en su acepción un contexto más amplio, que se ha tratado de abordar en este Cuaderno.

Los cambios en la cultura del trabajo, el acceso a la formación permanente, las condiciones de salud y seguridad en el empleo... son aspectos estrechamente relacionados con el concepto, y tienen por tanto un desarrollo detallado en el estudio.

La inclusión de la perspectiva de las políticas y estrategias definidas por las Administraciones Públicas; el análisis de información estadística relativo al acceso y mantenimiento de las personas de más edad en el mercado de trabajo o las aportaciones que proceden de diferentes estudios e investigaciones sobre la perspectiva de los propios trabajadores y trabajadoras en relación con la jubilación o las condiciones laborales, permiten dibujar una panorámica bastante completa sobre el actual estado de la situación. Panorámica que refleja una realidad compleja, en la que los factores económicos que empujan al cambio parecen claros, si bien no son los únicos elementos a considerar; y no se están dando suficientes pasos para favorecer este cambio.

Así, el envejecimiento de la población supone, sin duda, un serio problema para el futuro del sistema de pensiones en su concepción actual, pero puede tener otras lecturas y ser abordado con otras soluciones. Se han presentado en el Cuaderno buenas prácticas que incluyen tanto a las Administraciones Públicas como a los agentes sociales: aprender de estas buenas prácticas y extenderlas en las organizaciones favorecerá el desarrollo del envejecimiento activo desde una perspectiva positiva y contribuirá a afrontar los cambios que deriven de la evolución demográfica optimizando el capital humano existente.

El tercer capítulo incluye un análisis centrado específicamente en la CAPV, en el que se detallan las perspectivas que derivan de la evolución demográfica y del posicionamiento tanto de la sociedad vasca frente a la jubilación como de los principales agentes (administraciones, organizaciones empresariales y sindicales); análisis que revela la necesidad de trabajar conjuntamente para definir estrategias que promuevan el enveje-

cimiento activo y faciliten el cumplimiento de los objetivos de desarrollo económicos para favorecer, al mismo tiempo, una sociedad más cohesionada.

Esperamos que este Cuaderno sirva, precisamente, para alimentar el debate, incluyendo diferentes perspectivas y posicionamientos y abriendo opciones que ayuden a optimizar el capital humano en las organizaciones.

Donostia-San Sebastián, noviembre de 2008

Juan José DE ANDRÉS GILS

Presidente de CIDEA

Prólogo

PRÓLOGO

No es tarea del presente Cuaderno realizar un análisis acerca de la conceptualización del Estado de Bienestar, si bien, cabe la breve presentación, a modo de marco introductorio del tema principal a abordar, de los rasgos más característicos de ese concepto, así como el peso y papel que la denominada globalización manifiesta en las sociedades actuales.

Los orígenes, también los del denominado Estado de Bienestar, son confusos y difíciles de determinar: la Ley de Pobres inglesa, de 1601; mucho antes aún, las Nuevas Leyes chinas, desarrolladas en el siglo XI; las Leyes de Ayuda a los Pobres, en Suecia, durante el año 1847, como primeros pasos de carácter concreto encaminados hacia la consecución de lo que actualmente entendemos por Estado de Bienestar; las teorías de Keynes, considerado “padre” del Estado Social...

Como consecuencia de las guerras y crisis registradas durante el siglo pasado (guerras mundiales, crisis de 1929, dictaduras políticas...), se consolidan las teorías keynesianas. Se crea Naciones Unidas, con la intención de “crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el derecho internacional... y promover el progreso social”.

El término Estado de Bienestar haría referencia al Estado como garante y regulador de la provisión y satisfacción de determinadas necesidades, consideradas básicas para esta sociedad

“En general, los efectos de la apertura de las economías a la competencia internacional son positivos. La globalización estimula la competitividad y ofrece nuevas perspectivas en materia de crecimiento y empleo.

No obstante, al mismo tiempo, esta apertura al comercio mundial también tiene efectos perniciosos en el ámbito económico. La intensificación de los flujos comerciales implica un aumento de la competencia de los sistemas socioeconómicos locales, nacionales y regionales, que repercute inevitablemente en los sectores menos competitivos, cuyos costes de adaptación (reciclaje de los empleados y de las estructuras de producción) son elevados. Esto puede acarrear destrucciones, en ocasiones masivas, de puestos de trabajo.

Además de los Fondos Estructurales o de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo, que ya aportan una respuesta global a la gestión y a la anticipación de los desafíos de la globalización, la creación de este fondo específico parece fundamental para alejar cualquier riesgo de empobrecimiento duradero de las personas”.

Síntesis del Reglamento (CE) nº 1927/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) [Diario Oficial L 406 de 30.12.2006].

A mediados de la década de los setenta del pasado siglo, se inicia una nueva crisis, agudizada por la crisis del petróleo de 1973, provocando una reorganización radical de la economía, fundada en la intensa promoción de la innovación tecnológica (TICs), la reforma de las políticas de desarrollo y las primeras tentativas para el desmantelamiento del Estado de Bienestar. En 1989 cae el Muro de Berlín, en 1991 se abren camino la implosión de la Unión Soviética y la desaparición del bloque comunista. Comienza una nueva etapa histórica, denominada “globalización”, y caracterizada como un proceso de carácter fundamentalmente económico, consistente en la creciente integración de las distintas economías nacionales en una única economía de mercado mundial.

Tampoco parece tarea para esta publicación ahondar en aspectos tales como las tipologías de Estados de Bienestar, o los fundamentos filosóficos que acompañan a su teoría económica (el capitalismo)..., por lo que los caracteres básicos que se consideran sus elementos integrantes son los que corresponden al concepto más extendido en nuestro entorno de referencia inmediato; es decir, el contenido en las disposiciones directamente aplicables a nuestro ámbito geográfico.

En esta línea, el término Estado de Bienestar haría referencia al Estado como garante y regulador de la provisión y satisfacción de determinadas necesidades, consideradas básicas para esta sociedad, tales como la sanidad, vivienda, educación, servicios sociales, pensiones de jubilación y protección del empleo y/o de la persona trabajadora.

Este trabajo se presenta bajo el título *Envejecimiento activo: perspectivas y estrategias*, y se publica en un contexto globalizado en el que la Comisión Europea aborda la modernización de los sistemas sociales europeos, definiendo las medidas que deberán ser tomadas con objeto de responder a los nuevos desafíos a enfrentar, y a contribuir a las prioridades europeas en materia de crecimiento y empleo: mercado interior –principalmente en el ámbito de la energía– y aplicación de reformas a nivel nacional en materia de empleo, pensiones y sanidad, fundamentalmente (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2005).

La Comisión Europea aborda la modernización de los sistemas sociales europeos, definiendo las medidas que deberán ser tomadas con objeto de responder a los nuevos desafíos a enfrentar, y a contribuir a las prioridades europeas en materia de crecimiento y empleo

1. Marco europeo: Los valores europeos en la era de la globalización

1. MARCO EUROPEO: LOS VALORES EUROPEOS EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

La progresiva ampliación de la Unión Europea ha requerido la adopción de importantes decisiones en materias como la inmigración, el empleo, la educación, la igualdad de oportunidades y la política social.

La detección, previsión y propuesta de formas de gestión del cambio han sido consideradas esenciales a la hora de identificar tendencias susceptibles de influir en desarrollos futuros, o posibles puntos críticos. ¿Qué tipo de cambios hay que aplicar a las estructuras de empleo para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, incrementando los niveles de productividad?, ¿cómo puede Europa alcanzar los objetivos de Lisboa y potenciar la participación en el mercado laboral de las mujeres, personas mayores, y personas poco cualificadas o con un nivel educativo inferior?... (Eurofound, 2007).

De acuerdo con la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2005, “Los valores europeos en un mundo globalizado. Contribución de la Comisión a la reunión de los Jefes de Estado y de Gobierno” [COM (2005) 525 final –no publicada en el Diario Oficial–], la marginación es una realidad europea. “La

¿Qué tipo de cambios hay que aplicar a las estructuras de empleo para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, incrementando los niveles de productividad?

Se le está dando la misma prioridad a la inversión para la adquisición de conocimientos que a la inversión de capital. La creación de la sociedad informada del futuro exige un tipo de educación diferente, así como que se asuma el compromiso de capacitar y proporcionar oportunidades de empleo. (...)

Sin embargo, el efecto de estas nuevas posturas tiene dos caras: hace destacar a los trabajadores competentes, pero al mismo tiempo excluye a los demás, al hacer una distinción entre aquellos que “aprendieron a aprender”, y aquellos que no. (...)

Mientras algunos trabajadores tendrán el privilegio de tener buenos cimientos de educación general sobre los cuales desarrollar habilidades profesionales, otros tendrán que atenerse a habilidades profesionales limitadas. Para que este último grupo pueda permanecer dentro del mercado laboral, será necesario que participe en los programas de educación de personas adultas en relación al trabajo. (...)

Fuente: UNESCO. Los cambios en el mundo laboral y los programas de educación de adultos (1999).

tasa de paro sigue siendo elevada –19 millones de parados en el conjunto de la UE–, el crecimiento es lento, y la pobreza infantil y las desigualdades, aumentan”.

En el marco de la UE las previsiones demográficas reflejan una inversión de la pirámide poblacional que ha llevado a adoptar programas comunitarios encaminados a promover políticas capaces de garantizar una adecuada protección social y la propia sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Las previsiones realizadas anticipan una disminución de la población activa, y no es posible perder de vista que, actualmente, el grupo más numeroso está constituido por personas trabajadoras de edades comprendidas entre los 55 y 65 años. Expresado de otra manera, e interpretando dichas previsiones desde el punto de vista de los recursos humanos, retener a los trabajadores más veteranos se convertirá en una necesidad para las empresas, dado que la jubilación de la generación del baby-boom conllevará repercusiones directas sobre las plantillas y, consecuentemente, sobre la competitividad.

El descenso de la fuerza laboral y su envejecimiento “darán como resultado una escasez de mano de obra y la falta de trabajadores cualificados, especialmente en algunas regiones y sectores de la economía” (Kotowska, I. 2004). En consecuencia, Europa debe abordar los nuevos desafíos constituidos por las nuevas tecnologías, la movilidad, el envejecimiento de la población y la competencia mundial “si quiere evitar el riesgo de ver emerger, de manera permanente, una dualidad socioeconómica a la vez inclusiva y excluyente que acentuaría aún más el desfase entre Europa y el resto del mundo” (Comisión).

Los diferentes Estados miembros de la Unión que han desarrollado sus propios modelos socioeconómicos lo han hecho como reflejo de su historia y de las elecciones realizadas por sus pueblos, si bien, cada una de esas diversas concepciones nacionales se sostendría por características de dimensión europea:

- Elementos comunes, tales como los regímenes de pensiones, la atención sanitaria y, a largo plazo, la protección social, la educación, la reglamentación del mercado laboral y la redistribución a través de políticas fiscales.
- Valores comunes, tales como la solidaridad y la cohesión, la igualdad de oportunidades y la lucha contra cualquier forma de discriminación, unas normas adecuadas en materia de salud y seguridad en el trabajo, el acceso de todos a la educación y la atención sani-

Las previsiones realizadas anticipan una disminución de la población activa, y no es posible perder de vista que, actualmente, el grupo más numeroso está constituido por personas trabajadoras de edades comprendidas entre los 55 y 65 años

taria, la calidad de vida y un empleo de calidad, el desarrollo sostenible y la participación de la sociedad civil.

- El papel del Estado en la organización y financiación de los sistemas nacionales, mucho más que en América o en Asia.
- Una fuerte “dimensión europea” que refuerza los sistemas nacionales.
- Una tradición de diálogo social y de cooperación fuertemente implantada entre los gobiernos, la industria y los sindicatos.

Más allá de estos puntos de convergencia, la Comisión enfatiza la importancia de las desigualdades reflejadas, que demuestran que, a pesar de la existencia de una relativa convergencia de enfoques, ningún país ha encontrado todas las respuestas. Como prueba de ello, destaca los siguientes aspectos:

- Mientras Lituania, Letonia e Irlanda destinan entre el 14 y el 15% de su PIB a la protección social, Francia y Suecia invierten un 30%.
- El nivel de las pensiones públicas puede variar hasta el doble, de un país a otro; así, representan entre el 31 y el 37% de los ingresos medios en Irlanda, Reino Unido y Bélgica, elevándose a más del 70% en Austria, Finlandia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Portugal y España.

En el marco actual, caracterizado por la mundialización, una nueva división internacional del trabajo y el desarrollo de nuevos poderes económicos, también autores diversos, como Bernard Brunhes (Europe - Vers un nouveau modèle social), inciden en la necesidad de cambiar el modelo social europeo con objeto de mantener el empleo, la protección social y la lucha contra la pobreza y las discriminaciones (en el mismo sentido en el que se han pronunciado los ministros de trabajo y políticas sociales de la Unión Europea en la reunión informal celebrada en julio de 2008).

El mantenimiento del empleo englobaría dos cuestiones diferentes: el retorno al empleo y la flexiseguridad (objeto de análisis en el Cuaderno anterior) como posible base de un nuevo contrato social.

En relación al retorno al empleo, la Estrategia de Lisboa señalaba como objetivo la consecución de una tasa de empleo situada en el 70%, a través de la evaluación de los sistemas de prestación hacia las personas desempleadas –“empujándolas” a conseguir o retomar un empleo– y de lograr servicios públicos de empleo más eficaces que integren también medidas de acompañamiento.

En el marco actual, caracterizado por la mundialización, una nueva división internacional del trabajo y el desarrollo de nuevos poderes económicos, autores diversos inciden en la necesidad de cambiar el modelo social europeo con objeto de mantener el empleo, la protección social y la lucha contra la pobreza y las discriminaciones

Otras cuestiones directamente relacionadas con lo anterior son la mejora del nivel formativo con el que la población accede al mercado laboral (es decir, las formaciones profesionales en el marco de una política de educación a lo largo de la vida) y la mejora del empleo. La globalización exige de Europa la subsanación de las deficiencias de sus sistemas educativos, de investigación e innovación y productividad, que “lastran el mercado laboral y frenan los resultados de algunos de sus Estados miembros” (Comunicación de la Comisión de 20 de octubre de 2005).

La realidad social europea plantea, pues, diversos retos ya enumerados, como el desempleo, la globalización y el envejecimiento de la población. El reto del ámbito social señalado prioritariamente por parte de la Comisión, es el persistente desempleo, que afecta a 19 millones de personas, entre las que destacan personas inmigrantes y trabajadores de edad avanzada (de entre 55 y 64 años), mujeres y personas jóvenes.

Se prevé, así mismo, una ralentización del crecimiento derivada de la reducción de mano de obra (del actual 2 o 2,5% al 1,25% en 2040); reducción que tendrá lugar en el momento en el que los costes del envejecimiento de la población comiencen a dispararse (subida que puede variar entre el 4 y el 8%, según Estado). Y la esperanza de vida continuará aumentando hasta llegar, en 45 años, a los 81 años para los hombres y 86 para las mujeres.

La Unión Europea incide en que la inmigración “no constituye, en sí, una solución a largo plazo”, por lo que tanto los Estados miembros como las instituciones europeas han adoptado otras medidas: a escala de la Unión Europea, la tendencia hacia la estabilidad y las finanzas públicas saneadas; a nivel nacional, varios Estados han introducido ya importantes reformas en sus regímenes de pensiones y mecanismos de jubilación anticipada (Comisión Europea).

Ante la actual situación, la Comisión Europea (“Agenda de estrategias de empleo en Europa 2010”) planteaba diez líneas de acción que tratan de aunar esfuerzos de los diferentes Estados con objeto de converger en políticas sociales y laborales más justas, equitativas y solidarias. Entre estas, y por su estrecha vinculación con el colectivo de personas mayores de 50 años, se enuncian cuatro líneas de actuación:

- Promoción del desarrollo del capital humano y el aprendizaje permanente
- Aumento de la mano de obra y promoción de la prolongación de la vida activa
- Promoción de medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas

El reto del ámbito social señalado prioritariamente por parte de la Comisión, es el persistente desempleo, que afecta a 19 millones de personas, entre las que destacan personas inmigrantes y trabajadores de edad avanzada (de entre 55 y 64 años), mujeres y personas jóvenes

- Promoción de la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo, combatiendo la discriminación de la que son objeto

Tabla 1. Iniciativas para hacer frente al desafío

Intervenciones recomendadas por la Comisión	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor coherencia y coordinación entre los distintos responsables de la adopción de decisiones y entre las políticas económica y social • Modernización social, de la economía y del mercado laboral • Refuerzo de la justicia social por medio de la realización de reformas económicas y del mercado laboral • Mayor coordinación entre los diferentes niveles de poder (europeo, nacional y subnacional)
Iniciativas a adoptar a nivel europeo	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del mercado interior, tanto a nivel de servicios como de las telecomunicaciones, de la energía y de los servicios financieros • Instauración de mercados más abiertos y justos • Fomento del espíritu de empresa • Mejora del entorno normativo a nivel de la UE • Apertura de mercados de terceros países a los productores europeos • Adopción de un acuerdo sobre las perspectivas financieras antes de fin de año, y sobre el principio de un nuevo Fondo de Adaptación a la Globalización • Garantía del correcto funcionamiento de la Unión Económica y Monetaria como condición previa clave para la generación de crecimiento y empleo • Mejora de la gobernanza económica europea y refuerzo de la coordinación de las políticas económicas y sociales
Objetivos establecidos a nivel nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las reformas estructurales y políticas acordadas en la Estrategia renovada de Lisboa para el crecimiento y el empleo • Aumentar las tasas de empleo y reducir el desempleo • Adaptar las pensiones, la sanidad y los cuidados a largo plazo para hacer frente a nuevas necesidades • Ofrecer soluciones innovadoras para los trabajadores con sueldos bajos
Colaboración entre la Unión Europea y los Estados miembros: objetivos a conseguir	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un entorno que favorezca la innovación • Detallar una política energética coherente a largo plazo • Dedicar más recursos (tanto públicos como privados) a educación, formación y adquisición de conocimientos especializados • Promover una renovación del diálogo social • Apoyar los esfuerzos por abordar las consecuencias sociales de la reestructuración económica • Aumentar la cooperación entre Estados miembros

2. Escasez y envejecimiento del mercado laboral

2. ESCASEZ Y ENVEJECIMIENTO DEL MERCADO LABORAL

El envejecimiento de la población europea es un hecho innegable. El incremento en el porcentaje de personas de edad avanzada respecto de la población global es considerado como una consecuencia de los considerables progresos alcanzados en los ámbitos económico, social y médico, en términos de los servicios ofrecidos a los europeos (Comisión Europea, 2006).

2.1. CONTEXTO

El envejecimiento de la población es, de acuerdo con la Comisión, resultado de diversas tendencias demográficas simultáneas:

- El número medio de hijos por mujer se eleva, en la UE, a 1,5 hijos, al tiempo que el umbral de renovación generacional es 2,1. La tasa prevista para 2030 es de 1,6.
- El declive de la fecundidad (“baby crash”) ha sucedido al boom de natalidad y es el origen de la gran proporción de personas con edades entre 45 y 65 años en la población europea actual, lo que plantea algunos problemas en términos de financiación de las jubilaciones.
- La esperanza de vida –que ha aumentado en ocho años desde 1960– podría continuar aumentando en cinco años suplementarios de aquí a 2050, y debería, en consecuencia, provocar una mayor proporción de personas que viven hasta los 80 y 90 años, y que, a menudo, se encuentran en situación de fragilidad.
- La inmigración (1,8 millones de inmigrantes con destino a la UE en 2004, Eurostat) podría compensar los efectos de la baja fecundidad y de la prolongación de la duración de la vida.

Estas tendencias reducirán ligeramente la población total de la E-25, que al mismo tiempo ganará en edad. El número de personas europeas en edad de trabajar (“entre 15 y 64 años”, de acuerdo con la Comisión Europea) disminuirá en 48 millones, de aquí a 2050, al mismo tiempo que la de los mayores aumentará en 58 millones. El coeficiente de dependencia se duplicará, previsiblemente, llegando al 51% en 2050.

Las previsiones indican que este cambio demográfico se verá, además, acompañado por profundos cambios sociales (protección so-

El número de personas europeas en edad de trabajar (“entre 15 y 64 años”, de acuerdo con la Comisión Europea) disminuirá en 48 millones, de aquí a 2050, al mismo tiempo que la de los mayores aumentará en 58 millones

cial, vivienda, trabajo) que afectarán a todos los países aquejados por el reto del envejecimiento poblacional. Es decir, que el envejecimiento de la población y la disminución de la población activa tendrán repercusiones sobre la protección social y las finanzas públicas.

Como respuesta constructiva a este reto demográfico, la Comisión define un marco de orientaciones que considera permitirán dar una respuesta al mismo:

- Una Europa que favorezca la renovación demográfica, mejorando la conciliación entre la vida profesional, la privada y la familiar (orientación objeto de posterior Comunicación, en mayo de 2007. Comisión Europea: “Promover la solidaridad entre las generaciones”).
- Una Europa que valore el trabajo a través de más empleo y una vida activa más larga (lo que conllevará la mejora de los sistemas educativos, favorecer los sistemas de flexiseguridad que permiten una mejor transición entre los distintos ciclos de la vida, la lucha contra los prejuicios discriminadores, reducción de las diferencias de esperanza de vida...).
- Una Europa más productiva y eficiente. La Estrategia de Lisboa, revisada desde 2005, ofrecerá a los diferentes agentes económicos la oportunidad de aprovechar plenamente las oportunidades que ofrecen los cambios demográficos.
- Una Europa organizada para recibir e integrar a los emigrantes. La UE se ha comprometido, con los Estados miembros, al desarrollo de una política común de inmigración legal, dado que durante los próximos veinte años deberá atraer mano de obra exterior cualificada con la finalidad de cubrir las necesidades de su mercado laboral. Corresponde también a la Unión promover la diversidad y luchar contra los prejuicios, en aras de una mejor integración económica y social de los emigrantes.
- Una Europa con unas finanzas públicas viables. La garantía de una protección social adecuada y la equidad entre generaciones en la mayoría de los Estados miembros, pasa por la realización de un esfuerzo de rigor presupuestario, en particular en materia de reforma del régimen de jubilación. Por ello, señala la Comisión, será necesario adaptar la cobertura de los sistemas y el nivel de las cotizaciones al desarrollo del ahorro privado y de los sistemas por capitalización.

Los desafíos que el envejecimiento demográfico presenta y las repercusiones que este tiene sobre la mano de obra implicarían la

Las previsiones indican que este cambio demográfico se verá, además, acompañado por profundos cambios sociales (protección social, vivienda, trabajo) que afectarán a todos los países aquejados por el reto del envejecimiento poblacional

aplicación de estrategias de carácter más integrador que las implementadas hasta la fecha. En este marco, el enfoque del trabajo basado en los ciclos de la vida laboral, o estrategia de envejecimiento activo global, tiene en consideración toda la vida activa de la persona trabajadora, con independencia del grupo de edad al que se adscriba.

En esa misma línea, en su Informe sobre el empleo en Europa, año 2007, la Comisión Europea centra principalmente su enfoque en torno a dos temas: el trabajo basado en los ciclos de la vida laboral, y la participación de la renta del trabajo en la renta nacional bruta.

El reto de carácter general es conseguir un cambio de actitud ante los trabajadores de más edad: mantener y promover su salud y capacidad laboral, desarrollar sus conocimientos y empleabilidad a través de un efectivo aprendizaje permanente, abordaje de cuestiones relacionadas con el género... El incremento de las tasas de empleo de las personas de mayor edad es señalado, por tanto, como factor decisivo para alcanzar el apoyo derivado de un crecimiento económico, y constituye, además, un medio de acceso a valiosos recursos existentes, y en muchas ocasiones ignorados por nuestra sociedad.

El “envejecimiento activo” es un término que nace ligado a las políticas de protección de los mayores (como también lo fueran términos como el “envejecimiento productivo” o “el envejecimiento saludable”), y cobra fuerza durante el año 2002, con ocasión de la Asamblea Mundial de Naciones Unidas sobre el envejecimiento. Inicialmente, el concepto se articula en torno a una serie de ideas centrales, de notable importancia:

- Construir sociedades para todas las edades
- Apostar por un envejecimiento activo y saludable
- Dar más vida a los años asociados a una mayor longevidad
- Afrontar la vejez como una etapa de desarrollo personal
- Incorporar el envejecimiento como aspecto clave de las políticas de crecimiento y desarrollo

En el marco de la Estrategia de Lisboa, revisada, las directrices integradas en materia de empleo impelen a los Estados miembros a desarrollar y aplicar estrategias integrales de envejecimiento activo, basadas en la perspectiva de ciclo vital. En esta línea, un grupo de trabajo del Comité de Empleo (Aurelio Fernández. Mesa Redonda del CES), ha realizado un análisis de experiencias y buenas prácticas en la materia, bajo los siguientes principios:

El reto de carácter general es conseguir un cambio de actitud ante los trabajadores de más edad: mantener y promover su salud y capacidad laboral, desarrollar sus conocimientos y empleabilidad a través de un efectivo aprendizaje permanente, abordaje de cuestiones relacionadas con el género...

- Mayores esfuerzos dirigidos a la formación de trabajadores de edad
- Particular atención a las personas mayores desempleadas
- Refuerzo de cualificaciones y habilidades durante el ciclo vital
- Reducción del gap de género
- Reforma equilibrada de los sistemas de pensiones
- Perspectiva de ciclo vital (la educación temprana como base del envejecimiento activo)
- Consciencia del cambio demográfico y su impacto
- Sinergia de medidas preventivas y activadoras
- Mecanismos de seguimiento y evaluación de políticas y estrategias
- Papel clave de los interlocutores sociales
- Generación de cambio de actitudes y de cultura sobre el trabajo y la vejez

El propio Comité de Empleo ha analizado diferentes prácticas nacionales en la materia y destacado las siguientes:

- Bélgica. Un enfoque diferente: la gestión activa en las reestructuraciones de empresas (2006). Rasgo principal: el recurso a las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas se sustituye por una atención prioritaria y de recursos a la reintegración en el mercado laboral.
- Suecia. El programa de formación y educación profesional avanzada (AVET), centrado en educación post-secundaria destinada a satisfacer necesidades del mercado laboral y organizada en estrecha relación con el lugar de trabajo (1/3 del aprendizaje en el lugar de trabajo).
- Reino Unido. “Train to gain” es el programa nacional que canaliza fondos a empresarios para mejorar la cualificación de sus empleadores (recurriendo a un servicio de “skills brokers” que asesora y facilita el acceso rápido a formación de calidad –intermediarios entre suministradores y demandantes de formación–).
- Países Bajos. Proyectos piloto sobre movilidad intersectorial para trabajadores mayores con restricciones por salud o capacidad (proyectos exitosos en el sector de los cuidados de salud).
- Portugal. “Programa de intervención senior”, para mayores activos; programa que incluye orientación profesional, formación, reconocimiento y certificación de cualificaciones, prioridad en

Las directrices integradas en materia de empleo impelen a los Estados miembros a desarrollar y aplicar estrategias integrales de envejecimiento activo, basadas en la perspectiva de ciclo vital

ofertas de empleo ligadas a necesidades sociales (durante el año 2006, 15.000 personas se incorporaron al mercado laboral a través de este programa).

- Dinamarca. Este país ha logrado un Acuerdo, a través del diálogo social, para reforzar la formación continua y de adultos con bajos niveles educativos (134 millones de euros).
- Finlandia. Presenta un paquete global de intervenciones, como son:
 - ◆ La introducción de fórmulas de mayor flexibilidad en la edad de jubilación (63-68 años)
 - ◆ La atención a adaptaciones en los puestos de trabajo y gestión de la edad en las estrategias de recursos humanos
 - ◆ Programa Tykes (2004-2009), de desarrollo del lugar de trabajo, combinando mejora de la productividad y de la calidad de vida laboral (el 45% de las personas participantes es mayor de 45 años)

“Tykes” es un programa de desarrollo de la productividad y calidad dentro de la vida laboral. Su objetivo es incentivar e introducir rutinas en los puestos de trabajo, que fomenten y apoyen la calidad de la productividad de una manera sostenible.

Los “centros de servicios laborales”, junto a las oficinas públicas de empleo, ayudan a los solicitantes de empleo parados a realizar solicitudes, prestando orientación sobre las mismas.

Los servicios para los empresarios se producen cada vez más en colaboración con otros servicios a empresas y con la industria. Con la ayuda de los servicios en red, en constante crecimiento, los servicios a los clientes son más eficaces y el acceso a los propios servicios mejora.

Fuente: MTAS (revista 100).

Las consideraciones finales del CES en torno al envejecimiento activo se centran en torno a tres aspectos:

- Las implicaciones económicas y demográficas del envejecimiento no pueden ser consideradas, exclusivamente, sin consideración a otros aspectos.
- Es necesario un cambio cultural ante el envejecimiento (cambios de actitud, políticas y prácticas...).

Las implicaciones económicas y demográficas del envejecimiento no pueden ser consideradas, exclusivamente, sin consideración a otros aspectos como los relacionados con un cambio cultural ante el envejecimiento: cambios de actitud, políticas y prácticas...

- Las sociedades capaces de generar el cambio preciso con mayor celeridad serán las más cohesionadas y las que mayor nivel de progreso logren.

Las acciones preparatorias ENEA, convocadas anualmente, tienen por objetivo financiar un número limitado de proyectos que fomenten el envejecimiento activo, incluido el acceso al mercado laboral, así como medidas que incentiven la creación de programas de intercambio para las personas de edad más avanzada, a través de organizaciones especializadas.

Las principales actividades a desarrollar deben asumir alguna de las siguientes formas:

- Programas internacionales de intercambio dirigidos a fomentar el empleo de los trabajadores de edad más avanzada.
- Programas internacionales de intercambio destinados a animar a los hombres y las mujeres de edad más avanzada a participar activamente como voluntarios en actividades de interés general.
- Proyectos de buenas prácticas que apoyen el envejecimiento activo y la participación de los hombres y las mujeres de edad más avanzada que se hayan trasladado a otro Estado miembro o tengan previsto hacerlo.

Fuente: Unión Europea. Presupuestos generales de la Unión Europea. VP/2007/009.

Las sociedades capaces de generar el cambio preciso con mayor celeridad serán las más cohesionadas y las que mayor nivel de progreso logren

La sociedad norteamericana ha vivido con una década de anticipación las consecuencias de la generación del baby-boom, y adoptado una serie de experiencias que han llevado, a Europa y al Estado, a la puesta en práctica de alternativas que permitan preservar el conocimiento de sus seniors. Entre estas, se presentan algunas, consideradas como posibles “buenas prácticas” (Equal EnActivo):

- Programa de jubilación escalonada; programa que facilita, durante uno o dos años, con carácter previo a la jubilación de una persona, la concesión de permisos de ausencia, reducción de jornadas, empleo por horas o teletrabajo..., con el objetivo de proporcionar una transición más flexible a la jubilación o evitar una jubilación total, además de proveer un apoyo al relevista, si lo hubiera. En ocasiones, estos programas se acompañan por permisos de “servicios sociales” o “desarrollo personal”, de manera que se

permite a personas en edad cercana a la jubilación explorar opciones de actividades a realizar una vez alcanzada ésta, como colaborar con ONGs.

- Iniciativas de ensayo-jubilación; iniciativas que permiten a las personas cercanas a la jubilación, ausentarse del trabajo durante seis meses y experimentar la jubilación sin que su decisión sea irreversible. Si la experiencia no les resulta satisfactoria, pueden regresar a su trabajo e incluso solicitar el retraso de su jubilación.
- Programas de sucesión; consistentes en identificar a los jóvenes talentos de una organización con la finalidad de traspasar, de manera ordenada y planificada, todas las destrezas y conocimientos necesarios para que esos jóvenes puedan asumir posiciones de liderazgo cuando sea necesario.
- Reservas o fondos de jubilados. Esquema este fundamentado en la creación de una base de datos de personas jubiladas, interesadas en trabajar de manera ocasional o a tiempo parcial, reduciendo así tiempos de aprendizaje para cubrir puestos temporales y aprovechando los conocimientos y pericia de personas expertas.
- Mentoring. Fórmula considerada óptima para retener el talento y asegurar, eficazmente, que el conocimiento se mantiene dentro de la empresa. Se ha revelado, además, como una metodología exitosa para enseñar cómo llegar a ser buen líder.

El envejecimiento de la población, junto con la necesidad de mejorar la competitividad y progreso económico europeos, han motivado el impulso de medidas que logren el empleo de las personas mayores –medidas tales como incitar a los empresarios a emplear a las personas que han alcanzado una edad considerada como de jubilación, abordar sus condiciones de trabajo y las funciones adaptadas a dichos trabajadores...–, en aras a promover políticas capaces de garantizar tanto una protección social adecuada como la propia sostenibilidad de dichos sistemas.

En el ámbito estatal, el número de personas mayores se ha duplicado en los últimos treinta años, aumentando sustancialmente la esperanza de vida de la población. En estas coordenadas, las nuevas directrices establecidas desde la UE señalan como necesario, en el marco europeo del Estado del Bienestar, el aumento de las tasas de empleo de las personas de mayor edad; incremento considerado decisivo con objeto de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones, y los sistemas de protección social.

El envejecimiento de la población, junto con la necesidad de mejorar la competitividad y progreso económico europeos, han motivado el impulso de medidas que logren el empleo de las personas mayores

2.2. AUMENTO DE LA TASA DE DEPENDENCIA

La tasa de envejecimiento es el porcentaje que representan las personas mayores de 65 años sobre el conjunto total de población. La tasa de dependencia es un indicador derivado de relacionar la población inactiva (tanto menores, como mayores de edad –según normativa del mercado laboral–) con respecto a la población activa.

Si las proyecciones a futuro señalan un crecimiento acusado de esa tasa en los Estados, uno de los factores fundamentales de la debilidad de los sistemas europeos de pensiones radica en el hecho de que el 55% de la población con edades comprendidas entre 55 y 64 años no está contribuyendo activamente a la economía a través de la actividad laboral (Aon Consulting 2007).

La tasa de dependencia crece también en el Estado, y como consecuencia directa de este crecimiento, la caja del sistema de pensiones refleja un mayor volumen de salidas, y menor de entradas; hecho que hace temer la aparición de un punto crítico que no permita afrontar el pago de las mismas (es decir, que llegue a producirse una crisis del sistema).

Las cifras proyectadas por Eurostat sobre la estructura de la población, apuntan la previsible existencia de importantes dificultades a la hora de abordar el futuro de las jubilaciones tal y como están concebidas en la actualidad. A título de ejemplo, prevé, respecto al sistema estatal de pensiones, que en 2050 habrá nueve personas inactivas por cada diez en edad de trabajar.

El “efecto pirámide” de la población no se produce en nuestro entorno, ya que se espera un “efecto botijo”, que supondrá que a partir de 2020 un elevado número de población se jubilará.

Los datos y proyecciones disponibles hacen prever los efectos perjudiciales que la tendencia actual evidencia para el sistema de pensiones. En la actual coyuntura, hay quienes sostienen que la forma más directa para atenuar la trayectoria alcista de la tasa de dependencia es incrementar la tasa de fecundidad; incremento que no parece previsible en la sociedad en la que nos hallamos inmersos.

Tampoco parece que la inmigración fuera capaz de compensar las bajas tasas de natalidad. De hecho, los distintos patrones de inmigración tendrían efectos muy diferenciados para la tasa de dependencia y debe tenerse en cuenta que, según las proyecciones realizadas, los flu-

Uno de los factores fundamentales de la debilidad de los sistemas europeos de pensiones radica en el hecho de que el 55% de la población con edades comprendidas entre 55 y 64 años no está contribuyendo activamente a la economía a través de la actividad laboral

jos de inmigración que recibiría el Estado en los próximos años se podrían convertir, en su caso, en una mayor población en edad de jubilación en el año 2050.

Por otra parte, una realidad de carácter cultural se opone a la activación laboral de las personas mayores de edad, potenciando el crecimiento de la tasa de dependencia: las medidas que propician el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de las personas de más edad, en favor del acceso de las personas jóvenes.

Las razones “históricas” para el abandono temprano del mercado de trabajo se concentran en torno a los logros sociales, aparejados, entre otros elementos, a una reducción del tiempo dedicado al trabajo, y, por otra parte, a que las elevadas tasas de paro de épocas pasadas han dejado en segundo plano al envejecimiento activo, primando el desarrollo de las mencionadas políticas de activación de las personas jóvenes.

Junto con estas razones históricas, otra serie de factores han favorecido el abandono del mercado de trabajo de las personas mayores: los cambios organizativos, el desarrollo tecnológico, las reestructuraciones industriales, la vinculación entre aumento salarial y la edad, o la pérdida de competencias derivada de una deficiente formación.

De hecho, los planes de jubilación anticipada se han utilizado, tradicionalmente, para hacer frente al desempleo y a la reestructuración de una industria tradicional y poco competitiva. Sin embargo, hoy en día el aumento de la tasa de dependencia comienza a hacer mella no solo en los sistemas de pensiones, sino en el propio potencial crecimiento de la economía.

2.3. EL PESO DEL SISTEMA DE PENSIONES

El impulso dado en la actualidad al envejecimiento activo, aconseja realizar un acercamiento a las características que configuran el sistema de pensiones. Sistema este que podría definirse como aquel que proporciona una fuente de retribución a las personas, una vez que su actividad laboral ha cesado.

En el Estado, el sistema de la Seguridad Social se estructura sobre tres pilares: el primer pilar (sistema público), conformado por el sistema contributivo y el no contributivo; y los pilares segundo y tercero (sistema privado), que agrupan a los planes de empleo y planes individuales y planes asociados. El sistema contributivo del primer pilar, obligatorio, tiene como campo de aplicación a las personas trabajadoras y como acción protectora, el

Una realidad de carácter cultural se opone a la activación laboral de las personas mayores de edad, potenciando el crecimiento de la tasa de dependencia: las medidas que propician el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de las personas de más edad, en favor del acceso de las personas jóvenes

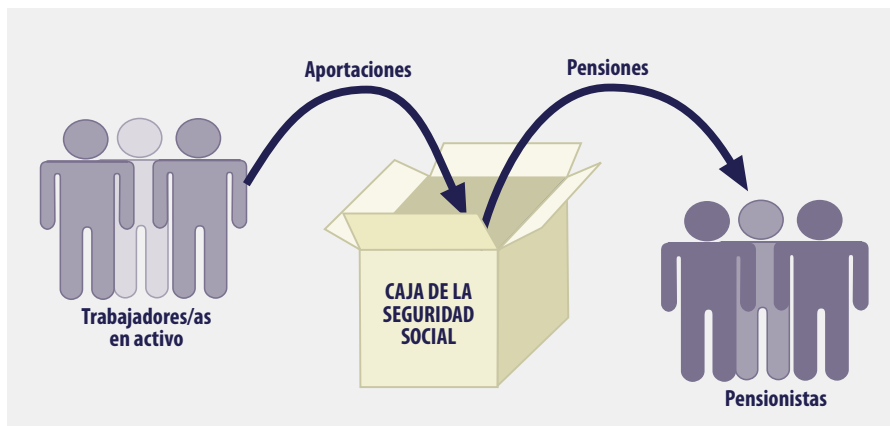
otorgamiento de prestaciones económicas sobre salario, tales como la jubilación, desempleo...

Este último, el contributivo, es el pilar público más importante sobre el que se sostienen las pensiones públicas. En él, éstas se financian con las aportaciones de los trabajadores activos en un mismo período de tiempo, determinando así, a su vez, la futura pensión a percibir.

Las aportaciones de la población activa, sus contribuciones sociales, son el elemento fundamental del sistema, por lo que resulta determinante, en aras a mantener el necesario equilibrio financiero, extraer información cuantitativa sobre ambos tipos de colectivos; es decir, disponer de las magnitudes que informan sobre los flujos de entrada y salida de la caja con objeto de constatar que no exista riesgo de déficit.

El crecimiento del nivel de esperanza de vida en la sociedad actual, el paulatino envejecimiento y “vaciamiento” del mercado laboral y la progresiva escasez de población activa, constituyen elementos insoslayables a la hora de determinar si es o no sostenible el sistema de pensiones tal y como lo concebimos actualmente (es decir, basado en la solidaridad intergeneracional).

Gráfico 1. Pilar público contributivo



Dejando de lado el papel y relevancia de la población inmigrante en el acceso al mercado laboral actual, que se presentará a través de capítulo diferenciado, lo cierto es que los niveles de incorporación de los jóvenes al mismo decrecen como consecuencia de las bajas tasas de natalidad; decremento especialmente pronunciado si tenemos en consideración que la anterior fue la generación del baby boom.

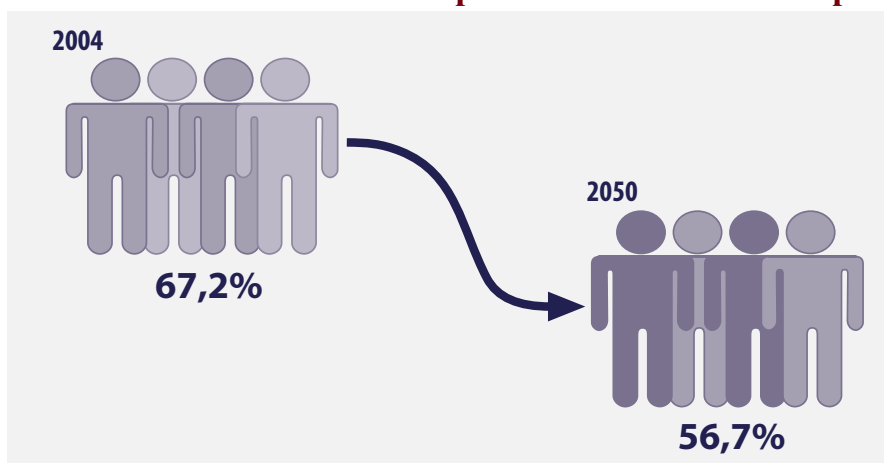
El proceso de envejecimiento de la población constituye el aspecto demográfico con más relevantes implicaciones económicas, no solo por su directa repercusión sobre las finanzas públicas y actuales sistemas de pensiones, sino también por las implicaciones que afectan a variables como la renta real o el PIB per cápita.

El crecimiento del nivel de esperanza de vida en la sociedad actual, el paulatino envejecimiento y “vaciamiento” del mercado laboral y la progresiva escasez de población activa, constituyen elementos insoslayables a la hora de determinar si es o no sostenible el sistema de pensiones

El Instituto Nacional de Estadística (INE), Eurostat y Naciones Unidas han actualizado sus proyecciones demográficas con objeto de estimar los efectos que el envejecimiento de la población tendrá en las economías estatal, europea y de otros países.

Según la proyección demográfica realizada por Eurostat, la población activa disminuirá considerablemente en el conjunto de la Unión Europea durante el período 2004 - 2050, pasando de representar un 67,2% sobre el total de población en el momento de realizarse la proyección, hasta descender, al final del período, al 56,7% sobre esta.

Gráfico 2. Disminución de la población activa en Europa



Estas previsiones apuntan que España se convertirá, en el año 2050, en el Estado de la Unión Europea con, al mismo tiempo, mayor proporción de personas jubiladas e inferior número de personas en edad de trabajar. La caja de las pensiones, única para todas las comunidades que conforman el Estado, acusará el mayor descenso en esa fecha, dado que solo contará con un 52,9% de población activa.

La escasez de mano de obra y el envejecimiento de la población, junto con el incremento de la tasa de dependencia, traerían como consecuencia que el sistema de pensiones perdiera el equilibrio sobre el que se fundamenta –entrada y salida de capital–, conllevando, previsiblemente, su crisis.

Ya se ha señalado que la esperanza de vida en los países desarrollados supera la edad que se fija para la jubilación. Este hecho, obvio en la actualidad, no lo era, sin embargo, cuando se idearon los sistemas de pensiones hoy vigentes. Por esta razón parece oportuno incluir una pequeña referencia histórica acerca de su origen, con objeto de que nos permita comprender mejor “el desfase” de su actual situación.

En 1919 se estableció, a nivel estatal, la edad legal de jubilación; y se situó en los 65 años. En ese momento, la esperanza media de

La escasez de mano de obra y el envejecimiento de la población, junto con el incremento de la tasa de dependencia, traerían como consecuencia que el sistema de pensiones perdiera el equilibrio sobre el que se fundamenta –entrada y salida de capital–, conllevando, previsiblemente, su crisis

vida al nacer era de 41 años; es decir, lo más habitual era que una persona no llegara a la edad de jubilación. Hoy, la esperanza de vida supera los 80 años.

En lo que a cuantías de jubilación se refiere, ha habido también relevantes cambios; así, a principios del siglo XX la cuantía de la pensión equivalía a la quinta parte del salario industrial medio (una peseta diaria cuando el salario industrial medio en Madrid era de cinco pesetas diarias) (Martínez, 2006), mientras en la actualidad, la pensión media contributiva en la CAPV es de 918,7€

Tabla 2. Pensiones contributivas de la Seguridad Social (agosto 2006)

	Pensiones en vigor	Pensión media
Álava	36.860	895,8€
Gipuzkoa	96.517	887,8€
Bizkaia	147.294	944,6€
CAPV	280.671	918,7€
España	4.817.020	724,4€

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social, 2006.

En este punto, y a modo de paréntesis, parece oportuno señalar que la cuantía de las pensiones vascas es sensiblemente superior a la del conjunto del Estado.

A veces, se tiende a identificar a las Comunidades Autónomas más ricas con aquellas que ofrecen pensiones más elevadas, pero esta identificación es inexacta. El sistema de pensiones vigente determina la cuantía de las pensiones medias a partir de la estructura histórica de los empleos. En la CAPV, concretamente, las altas pensiones tienen su causa en una preponderancia histórica de empleo industrial, de carácter fijo, y en empresas de gran dimensión. En los regímenes especiales, es decir, los que no son del régimen general, las pensiones son más bajas porque los empleos han sido predominantemente de carácter eventual y, usualmente, han acumulado cotizaciones mucho más bajas (Gómez Uranga, M., Ota-zua, G., de la Cal, M.L. 2005).

Como dato reseñable, destacar que el gasto del Estado en las pensiones contributivas en la CAPV asciende a 5.261 millones de euros, lo que supone el 7,13% del total de este gasto en el Estado.

A principios del siglo XX la cuantía de la pensión equivalía a la quinta parte del salario industrial medio (una peseta diaria cuando el salario industrial medio en Madrid era de cinco pesetas diarias) mientras en la actualidad, la pensión media contributiva en la CAPV es de 918,7€

Tabla 3. Gasto en pensiones contributivas 2006 (millones de euros)

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Total
CAPV	571,816	3.610,012	999,104	61,120	19,364	5.261,42
Andalucía	1.883,799	6.427,094	2.264,458	200,099	38,650	10.814,10
Aragón	253,458	1.716,911	501,381	29,224	6,619	2.507,59
Asturias	449,677	2.042,457	608,015	37,256	11,378	3.148,78
Baleares	180,750	832,242	247,281	16,604	0,642	1.277,52
Canarias	255,605	1.191,210	436,106	47,167	8,587	1.938,67
Cantabria	142,274	782,996	228,428	16,107	5,403	1.175,21
Castilla La Mancha	289,802	1.754,354	597,652	44,677	10,830	2.697,31
Castilla-León	447,107	3.446,371	996,567	71,046	20,915	4.982,01
Cataluña	1.679,761	9.213,789	2.508,447	138,269	9,913	13.550,18
Extremadura	167,895	943,952	373,220	31,591	7,527	1.524,18
Galicia	566,766	3.596,938	984,710	78,416	26,410	5.253,24
La Rioja	58,195	354,387	97,638	6,337	1,351	517,91
Madrid	783,359	6.630,692	1.857,120	119,629	19,522	9.410,32
Murcia	250,530	1.050,743	339,624	30,136	3,462	1.674,50
Navarra	133,775	770,177	197,187	13,145	3,329	1.117,61
C. Valenciana	795,277	4.409,449	1.417,318	102,104	12,917	6.737,07
Ceuta	9,662	44,673	18,052	1,685	0,301	74,37
Melilla	12,494	33,241	15,170	1,815	0,279	63,00
TOTAL	8.932,00	48.851,69	14.687,48	1.046,42	207,40	73.724,99

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

Realizando una comparativa a nivel europeo, y teniendo en consideración los tres años de diferencia que hay entre los datos de las pensiones europeas y de la CAPV, cabría afirmar que el valor de la pensión media vasca se sitúa en una posición intermedia en el conjunto de Europa. Cabe pensar, por otra parte, que las pensiones de los países europeos –especialmente los países con una tradición liberal– se ven complementadas con pensiones privadas hasta alcanzar un poder adquisitivo mayor.

Comparando los datos de las pensiones europeas y de la CAPV, cabría afirmar que el valor de la pensión media vasca se sitúa en una posición intermedia en el conjunto de Europa

Tabla 4. Pensión media, mínima y máxima en países europeos

	Pensión media	Pensión mínima	Pensión máxima
Luxemburgo	1.592 €/mes	1.023 €/mes	4.735 €/mes
Noruega	1.053 €/mes	870,41 €/mes	2.040 €/mes
Austria	953,12 €/mes	604 €/mes	2.220 €/mes
Países Bajos	900 €/mes	No hay	No hay
Bélgica	878,16 €/mes	716,33 €/mes	1.295,25 €/mes
Alemania	793,11 €/mes	No hay	No hay
Francia	De 700 a 800 €/mes	514,32 €/mes	1.134,55 €/mes
España	614,27 €/mes (14 pagas)	385 €/mes (14 pagas)	1.827 €/mes (14 pagas)
Irlanda*	589,2 €/mes	119 €/ semana	122 €/ semana
Reino Unido	587,88 €/mes	108 €/mes	Entre 428 y 840 €/mes
Dinamarca	538,79 €/mes más suplementos	727 €/mes	1.020 €/mes
Finlandia	493 €/mes	No hay	No hay
Grecia	474 €/mes	Entre 201 y 357 €/mes	2.058 €/mes
Italia	No consta	403 €/ mes	No hay
Portugal	No consta	170 €/ mes	1.199 €por matrimonio

Fuente Fundación Eroski 2003.

* Las diferencias en las cuantías responden, en parte, a que las diferentes fuentes (MISSOC...) no coinciden en el concepto de pensión.

2.4. LA BÚSQUEDA DE UN EQUILIBRIO

La búsqueda de un equilibrio que permita sostener el sistema de pensiones y no renunciar a unos “mínimos” del Estado del Bienestar conquistados es lo que solicita en la actualidad la mayoría de autores; situación que pasaría, precisamente, por el impulso del envejecimiento activo –aplazamientos en la edad de jubilación que darían lugar a importantes reducciones en la tasa de dependencia–.

La tasa de personas jubiladas por cada persona empleada en los países de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE) podría pasar de un 38% en el año 2000 a un 70% en 2050, si no se modifican las políticas de empleo.

La OCDE alerta de la gran presión que supone para los sistemas de Seguridad Social y para el mantenimiento de las pensiones de jubilación, el aumento de la esperanza de vida y la caída de la mano de obra en los países miembros.

El número de jubilados se duplicará en la mayor parte de los países, entre ellos el Estado español. Para evitarlo, habrá que

Sin dejar de profundizar en políticas dirigidas a frenar la inversión de la pirámide poblacional, se apunta, como principal línea a seguir, la necesidad de aumentar la tasa de actividad de las personas de más de 50 años

aumentar la mano de obra, tanto en edad como en género y favorecer políticas de inmigración.

Según la OCDE, el motivo principal del incremento del número de jubilados es el aumento de la esperanza de vida. Si en la década de los 70 en el Estado español la esperanza de vida de las personas que se jubilaban era de 10,7 años para los hombres y 11,1 en las mujeres, en 2004 se ha incrementado a 19,6 y a 22,6 respectivamente, lo que supone un notable aumento del tiempo de cobro de pensiones.

Además de este aumento, se considera también un problema el importante número de las prejubilaciones existentes, cuestión especialmente relevante en España al ser uno de los países de la OCDE donde menos personas siguen trabajando superados los 50 años de edad.

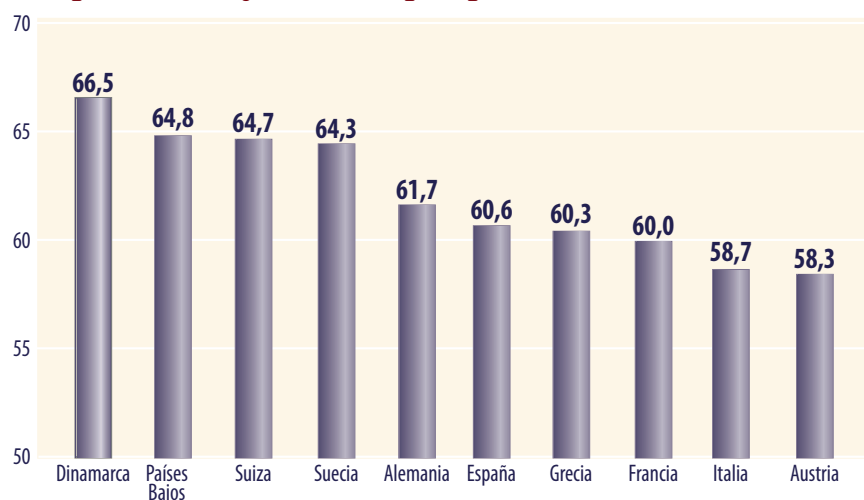
Nuria Sánchez Mediros. Confebask.

Sin dejar de profundizar en políticas dirigidas a frenar la inversión de la pirámide poblacional, se apunta, como principal línea a seguir, la necesidad de aumentar la tasa de actividad de las personas de más de 50 años.

La edad media de jubilación varía de unos países europeos a otros, pero es un hecho destacable que los países con un sistema de bienestar sólidamente asentado sean precisamente aquellos en los que la edad de jubilación es más elevada. En el denominado “arco mediterráneo” –junto con Austria–, la edad de los hombres que han recibido una pensión de jubilación por primera vez, es inferior.

Es un hecho destacable que los países con un sistema de bienestar sólidamente asentado sean precisamente aquellos en los que la edad de jubilación es más elevada

Gráfico 3. Edad a la que los hombres europeos recibieron una pensión de jubilación por primera vez

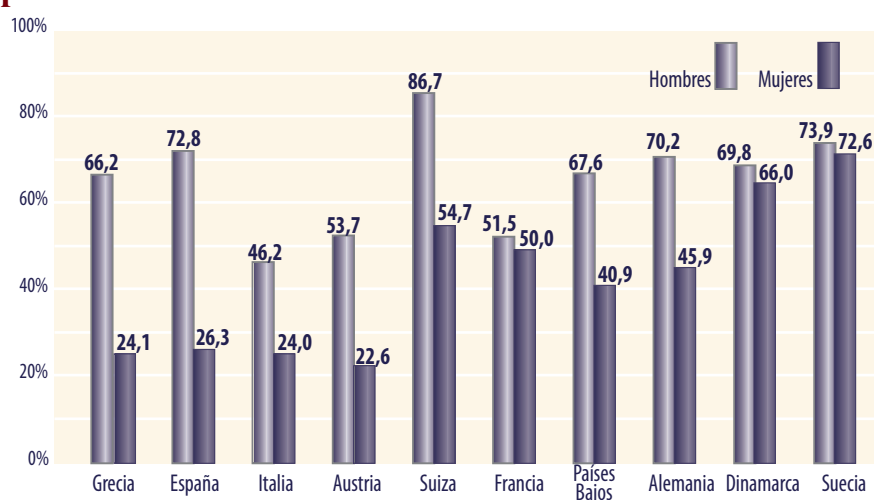


Fuente: SHARE (Börsch-Supan, coord., 2005).

Otro desequilibrio presente en el contexto europeo es la notoria falta de actividad de las mujeres de más edad. Si el objetivo es aumentar la tasa de actividad en general, y la tasa de actividad de la población de más edad en particular, son inexcusables las políticas encaminadas a la incorporación laboral de las mujeres de más edad.

Si el objetivo es aumentar la tasa de actividad en general, y la tasa de actividad de la población de más edad en particular, son inexcusables las políticas encaminadas a la incorporación laboral de las mujeres de más edad

Gráfico 4. Personas de 55 a 59 años de varios países europeos: situación laboral



Fuente: SHARE (Börsch-Supan, coord., 2005).

Evitar la discriminación en el acceso al mercado laboral por parte de las personas de mayor edad y frenar la tendencia a adelantar la edad de jubilación son precisamente los dos factores que las políticas actuales consideran principales a la hora de permitir mitigar la escasez y el envejecimiento del mercado laboral.

Tabla 5. Cifras clave en Europa

Edad media de salida del mercado laboral en 2002	60,4 años
Edad media de salida del mercado laboral en 2010 (objetivo de Barcelona)	65,4 años
Tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años en 2002	38,7%
Tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años en 2010 (objetivo de Estocolmo)	50%
Número de personas mayores de 65 años en 2000	71 millones
Número de personas mayores de 65 años en 2030	110 millones

Fuente: Comisión Europea 2004.

En la búsqueda de un equilibrio en los sistemas de pensiones de los países europeos, se señalaba al inicio que, hace ya algunos años que

la propia Unión Europea (Comisión Europea) establece líneas para mejorar los ratios de empleo de los y las trabajadoras de más edad así como para prolongar su estancia en el mercado de trabajo retrasando su edad de jubilación. Para esta institución, su mejora resultaría crucial para apoyar el crecimiento económico en un sistema que garantice la prestación de pensiones de cuantías adecuadas.

El Consejo Europeo de Lisboa (año 2000) fijó el objetivo de una tasa de empleo del 70% en 2010, siendo necesario para ello aumentar la participación de las personas trabajadoras de más edad. Ahondando en la misma dirección, los Consejos Europeos de Estocolmo 2001 y Barcelona 2002 concretaron dos objetivos:

- La mitad de la población europea de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años debería estar empleada para 2010 (Estocolmo 2001).
- Para 2010 debería elevarse progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea (Barcelona 2002).

De manera más inequívoca, el Fondo Social Europeo (FSE) determina que se debe “apoyar el envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral, e incrementar la participación en el mercado laboral”. Para ello hay que propiciar “medidas de flexibilidad para que los trabajadores de más edad permanezcan en activo durante un mayor período temporal”.

En el informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo “Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa” se evidenciaba que aumentar la tasa de actividad no es tarea fácil; la dificultad se sintetizaba a través de los siguientes motivos:

- Su consecución conlleva cambiar factores culturales y sociopsicológicos, como las actitudes respecto a los trabajadores de mayor edad que siguen en activo.
- Tal y como se reconocía en el Informe conjunto sobre el empleo de 2001, la mayoría de los Estados miembros no tiene el mismo enfoque y carece de una estrategia global para elevar la participación en la población activa.
- Es un empeño global que necesita de la interacción positiva de las políticas económicas, sociales y de empleo.

En la misma línea, el “Informe Conjunto sobre el Empleo 2005/2006. Más y mejores empleos: cumplimiento de las prioridades

Hace ya algunos años que la propia Unión Europea (Comisión Europea) establece líneas para mejorar los ratios de empleo de los y las trabajadoras de más edad así como para prolongar su estancia en el mercado de trabajo retrasando su edad de jubilación

de la Estrategia europea de empleo” anima a los Estados miembros a mantener el rumbo hacia políticas activas y preventivas. Sin embargo, las medidas destinadas a combatir el desempleo de los trabajadores de más edad y mejorar su posición en las empresas no se encuentran suficientemente extendidas.

Tabla 6. Objetivos de tasas de empleo para 2010

	Total tasas de empleo	Trabajadoras	Trabajadores/as de más edad
UE	70%	Mínimo 60%	50%
España	66%	57%	49,6%

Fuente: Comisión Europea. Informe Conjunto sobre el Empleo 2005/2006.

A pesar de las dificultades existentes, Europa establece el objetivo global de garantizar que las generaciones de trabajadores, actuales y futuras, permanezcan en activo más tiempo: atraer al mercado laboral, de manera duradera, a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar –especialmente a las mujeres–, y mantener la participación de los trabajadores de mayor edad.

La Comisión Europea considera que el planteamiento para elevar la participación de la población activa debe partir del análisis de la participación en el mercado laboral a lo largo de la vida siguiendo cuatro objetivos:

Gráfico 5. Objetivos de la Comisión para la elevar la participación de la población activa

Puestos de trabajo más numerosos y de mayor calidad	Mejora en la remuneración del trabajo	Competencias profesionales adaptables y de mayor nivel	Hacer del trabajo una opción real para todos
Puestos con mejores remuneraciones, más salud y seguridad, y con flexibilidad de la organización del trabajo, pero sin imposiciones de trabajo a tiempo parcial ni contratos temporales. Así se mejoraría la calidad de las condiciones de trabajo y su organización para incitar a los trabajadores experimentados a prolongar su vida activa.	Revisando las normas generales de concesión de prestaciones y las exigencias relativas a la disposición a aceptar puestos de trabajo. Es esencial abandonar las políticas pasivas en favor de políticas activas del mercado de trabajo.	Para mantener más tiempo en activo a los trabajadores de mayor edad es necesario que se sigan actualizando sus cualificaciones durante toda su vida profesional adaptándose a los cambios del mercado laboral.	Con la existencia unos servicios públicos de empleo modernos y eficaces, con un refuerzo de su papel en la orientación profesional y la búsqueda de colocaciones adecuadas.

Europa establece el objetivo global de garantizar que las generaciones de trabajadores, actuales y futuras, permanezcan en activo más tiempo: atraer al mercado laboral, de manera duradera, a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar –especialmente a las mujeres–, y mantener la participación de los trabajadores de mayor edad

A pesar de que desde el año 2000 ha habido avances en estas líneas con progresos en el aumento de la tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años y de retrasar su salida del mercado de trabajo, diferentes actores (Comisión Europea, OCDE...) consideran que estos avances son insuficientes y que deben tomarse “medidas drásticas” para preservar el empleo de los trabajadores de más edad. Además, los interlocutores sociales deben facilitar el desarrollo de carreras profesionales más largas y de mejor calidad (Comisión Europea, 2004).

Los interlocutores sociales deben facilitar el desarrollo de carreras profesionales más largas y de mejor calidad

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad en Europa es un despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social.
Comisión Europea, 2004.

Países que mejoran y que empeoran

Países que mejoran	<p>Dinamarca ocupa la primera posición del ranking por segundo año consecutivo. Tras 10 años de reformas, ha logrado un sistema de pensiones equilibrado y sostenible.</p> <p>Suecia ha subido cinco puestos para situarse entre los tres primeros países al haber mejorado sus datos relativos a la edad media de jubilación (y al haber empeorado sus resultados otros países del entorno).</p> <p>Luxemburgo y Austria también han escalado posiciones.</p> <p>Bélgica ha abandonado la última posición que ocupaba el pasado año gracias al incremento de un 2% en el porcentaje de trabajadores entre 55 y 64 años y al aumento de su participación en planes privados.</p>
Países que empeoran	<p>Los países que han bajado más posiciones este año han sido Estonia (que abandona los primeros puestos) y Chipre.</p> <p>Portugal continúa descendiendo desde el primer puesto en el año 2005 al 19 en 2007. Una de las principales razones de este empeoramiento es el alto coste de las aportaciones públicas previsto para 2050.</p> <p>La mayor caída de este año la ha protagonizado Italia, que ocupa actualmente la última posición del ranking. Este país ha experimentado un importante empeoramiento en sus cifras demográficas, con un menor crecimiento de población y un incremento superior en su ratio de dependencia.</p>

Respecto al objetivo de Estocolmo, que es lograr el empleo de la mitad de la población europea con edades situadas entre los 55 y los 64 años, hay tres grupos de países:

- Próximos o rebasando el objetivo, entre los que se encuentran Suecia, Dinamarca, Reino Unido, Estonia, Irlanda, Chipre y Portugal.
- Próximos a la media de la Unión Europea; tales como Alemania, la República Checa, Finlandia, Lituania, España, los Países Bajos, Grecia y Letonia.
- Con situación especialmente preocupante, dado que menos del 35% de las personas de más edad están ocupadas. En este grupo se sitúan Eslovaquia, Eslovenia, Polonia, Bélgica, Hungría, Luxemburgo, Italia, Austria y Francia.

El envejecimiento es, por tanto, un problema que deben afrontar los gobiernos europeos. A nivel estatal, las pensiones de jubilación representan en la actualidad en torno al 8% del PIB, y en la mayoría de países europeos constituye una de las grandes partidas de gastos.

Los países que han establecido una edad de jubilación más alta tienden, por tanto, a estar más cerca de cumplir los objetivos de Estocolmo. A mayor distancia se encuentran, en sentido contrario, aquellos caracterizados por jubilaciones a edades más tempranas. En el “ranking” hacia el cumplimiento de los objetivos de Estocolmo, el Estado ocupa el octavo puesto, “con una destacada posición tanto en la adecuación del sistema público de pensiones como en el privado”, y con un sistema más saneado a consecuencia de la constitución del Fondo de Reserva y a causa de los superávits de los últimos años (Aon Consulting 2007).

A corto y medio plazo no resulta previsible que el sistema público de pensiones estatal presente problemas de sostenibilidad. Pero se da la circunstancia de que España es el segundo Estado de la UE con una esperanza de vida más elevada –situada en los 84 años–. En esta tesitura, y si bien es cierto que el sistema de pensiones está saneado, se prevé que el Estado deba abordar, a futuro, la prolongación de la vida laboral de las personas trabajadoras.

Naciones Unidas desarrolló así mismo un plan que propugnaba que las personas de edad participaran plena y eficazmente en la vida económica, política y social de sus sociedades –incluso mediante el trabajo remunerado o voluntario–, a través del denominado Plan de acción internacional sobre el envejecimiento (Madrid 2002).

Dicho Plan ha pretendido que las personas mayores de edad presenten a la sociedad su energía y conocimientos, y que sigan realizando tareas remuneradas mientras resulte de su interés y sean productivamente aptas para realizarlo.

Los países que han establecido una edad de jubilación más alta tienden, por tanto, a estar más cerca de cumplir los objetivos de Estocolmo. A mayor distancia se encuentran, en sentido contrario, aquellos caracterizados por jubilaciones a edades más tempranas

Aceptar estos planteamientos exige desprenderse de una serie de ideas no ciertas y entre las que se destacan, fundamentalmente las siguientes:

- El empleo continuado de los trabajadores mayores reduce necesariamente las oportunidades de trabajo para los jóvenes.
- Los trabajadores mayores no cuentan con los conocimientos y capacidades suficientes.
- La jubilación anticipada es la solución para los problemas relacionados con la racionalización de las actividades y la reestructuración.

En esta misma línea, las instancias europeas y “el grueso” de analistas económicos, abogan por dar oportunidades de empleo a todas las personas mayores de edad que deseen trabajar, reduciendo incluso el peligro de exclusión o de dependencia en una etapa posterior de la vida.

Resulta por tanto necesario innovar, y conseguir determinar medidas que tiendan tanto a la conservación de la capacidad laboral como a atender las necesidades de los trabajadores a medida que estos envejecen.

Naciones Unidas pone el acento en la participación de las mujeres de mayor edad, en la existencia de servicios sostenibles de atención de la salud laboral, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la capacitación en el empleo, la rehabilitación profesional, y en las medidas de jubilación flexible.

2.5. RESPUESTAS COMPLEMENTARIAS

El retraso de la edad de jubilación como respuesta a la crisis de los sistemas de pensiones es la opción escogida tanto por parte de las instituciones como desde muchos ámbitos de análisis político.

El debate que busque resolver si el actual sistema de pensiones resultará o no sostenible y, en segundo término y de no serlo, qué medidas habría que tomar para que lo fuera, debe incluir muchos otros aspectos de carácter financiero e ideológico. Tal debate desborda el objetivo de este Cuaderno, por lo que, junto con las políticas de envejecimiento activo que conforman la búsqueda básica de un equilibrio en el sistema de pensiones y como respuestas complementarias, se presentan dos: el fomento de los planes de pensiones privados, y el incremento futuro de la tasa de actividad a través de la inmigración y del crecimiento del índice de natalidad.

Naciones Unidas pone el acento en la participación de las mujeres de mayor edad, en la existencia de servicios sostenibles de atención de la salud laboral, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la capacitación en el empleo, la rehabilitación profesional, y en las medidas de jubilación flexible

2.5.1. Los planes de pensiones privados

Ante la posibilidad de una crisis de los sistemas de pensiones, se produce un incremento en el número de personas que se decanta por la contratación de un plan de carácter privado.

En la actualidad existen análisis que determinan la necesidad de iniciar un replanteamiento sobre el uso que se da a los ahorros, al considerarse que están excesivamente centrados en la compra de una vivienda, cuando deberían orientarse hacia la concertación de planes privados de jubilación. Como apoyo a esta propuesta, estos análisis recurren al ejemplo de Dinamarca, país que constituye un modelo en numerosos aspectos socioeconómicos, y en el que el 95% de los y las trabajadoras cuenta con un plan de pensión privado.

La tendencia a una reducción en las aportaciones estatales destinadas a las pensiones comienza a abrirse paso en Europa. Esta tendencia ha supuesto que entre los años 2006 y 2007 aumentaran, en un 2% de media, las contrataciones de planes de pensiones privados (pasando del 40% a un 42%). “Diez países han revisado al alza sus estimaciones de participación en sistemas privados. Se estima que esta tendencia continuará en el futuro a medida que vayan popularizándose nuevas formas de regulación y control de estas aportaciones” (Aon Consulting, 2007).

Estas tendencias privatizadoras incorporarían, además, como valor añadido, que si las variables internas de cada país no son suficientes para reequilibrar los sistemas, sería previsible que la globalización económica fuera capaz de encontrar soluciones. Así, teniendo en consideración las tendencias demográficas del mundo, una de las conclusiones obtenidas por quienes sostienen estos planteamientos es que el crecimiento económico de países en desarrollo representaría la solución a la floreciente crisis de los sistemas de pensiones del mundo desarrollado.

El razonamiento empleado tiene una visión positiva del libre movimiento de capital, y contempla un modelo privado de sistema de pensiones que necesita de la capitalización de los mercados financieros (si bien contempla activos que se venden desde los fondos de pensiones privados y públicos del mundo desarrollado). Así, los activos de la próxima generación de personas jubiladas serían adquiridos por los y las trabajadoras ahorradoras de los países emergentes (Siegel, 2007).

En la actualidad existen análisis que determinan la necesidad de iniciar un replanteamiento sobre el uso que se da a los ahorros, al considerarse que están excesivamente centrados en la compra de una vivienda, cuando deberían orientarse hacia la concertación de planes privados de jubilación

Debemos pensar en el mundo del futuro como una única economía, no como países individuales donde cada uno intenta suministrar bienes para sus propios ciudadanos. Nadie teme que el estado de Florida –con su gran población de jubilados–, experimente una crisis económica, ya que sabemos que el consumo de la tercera edad puede ser sostenido por la población más joven de los otros 49 estados. Del mismo modo, la generación del baby boom de EE.UU, Europa y Japón, puede ser sostenida por el otro 80% de la población mundial siempre y cuando continúen por la senda del desarrollo económico.

Siegel, 2007.

Los activos de la próxima generación de personas jubiladas serían adquiridos por los y las trabajadoras ahorradoras de los países emergentes

Parece previsible que estos patrones de comercio llevaran consigo crecientes déficits comerciales. Se trata de propuestas que confían en las leyes del mercado libre, y si llegara a percibirse que un país gasta más de lo que debería, el mercado de divisas respondería de inmediato con una depreciación de su moneda, acompañado por un incremento en el precio de las importaciones; es decir, el mercado enviaría una señal de que el consumo de ese país debe reducirse.

La conclusión a la que se llega bajo estas premisas es la de que “para poder dar esperanza a la población que envejece de que va a poder seguir disfrutando de un retiro feliz, nuestra tarea más importante ha de ser apoyar el desarrollo económico mundial” (Siegel, 2007).

Una parte de las corrientes internacionales apuesta, por lo tanto, por los planes de pensiones privados sostenidos por un mercado global; planes de pensiones que configuran el tercer pilar del sistema estatal, del que depende también la CAPV (Idoate, Junyent, 2005):

- El pilar público contributivo, en el que las pensiones se financian con las aportaciones de los trabajadores activos en un mismo período de tiempo, y éstas a su vez determinan la pensión futura.
- El pilar asistencial, público y con cargo a presupuestos generales, que otorga pensiones a aquellas personas que, por falta de cotización, no tienen acceso a la pensión contributiva.
- El pilar privado, formado por los planes de pensiones a los cuales los trabajadores van aportando una parte de su salario que, a lo largo de la vida laboral, se capitaliza en los mercados financieros.

En nuestro contexto, contratar un plan de pensiones privado se asocia, directamente, con un negocio que permitirá no solo conseguir un beneficio económico tras la jubilación sino que, además, permite la obtención de una reducción fiscal durante los años cotizados. Apariencia que puede resultar ser un arma de doble filo.

Los planes de pensiones lo son casi a la carta, ya que es posible elegir entre una renta variable o fija, e incluso combinada, repartiendo los porcentajes “a gusto del consumidor”. El dinero solo podrá recuperarse en el momento en que se produzca la jubilación del titular (o en caso de enfermedad grave, invalidez permanente para el trabajo o fallecimiento), dado que, hoy por hoy, su rescate representa el descuento de aproximadamente un 20% de lo invertido en concepto de gastos de cancelación –y si bien se estima que este porcentaje disminuye con el paso de los años–.

En el ámbito estatal, los planes de pensiones son comunes. A pesar de ello, el Estatuto de Autonomía de la CAPV atribuye competencias exclusivas en materia de mutualidades. Con posterioridad a dicha atribución, se han creado las Entidades de Previsión Social Voluntaria, EPSV, que, a efectos económicos, tienen las mismas ventajas y desventajas que los planes de pensiones, salvo una diferencia en relación con los plazos de recuperación del dinero invertido. Junto con estos productos existen los seguros de ahorro o planes de jubilación (sin reducciones fiscales, pero recuperables una vez transcurrido el plazo de un año desde la primera aportación).

Tanto los planes de pensiones como las EPSV son contratados, mayoritariamente, por personas con estabilidad laboral y entre 35 y 55 años de edad. El principal reclamo para su contratación son las reducciones fiscales. Quienes contratan los seguros de ahorro o jubilación tienen entre 30 y 55 años (la edad media en la que las personas se plantean la contratación de cualquiera de los planes es de 40 años) y se encuentran, en general, en situación de inestabilidad laboral, por lo que están más interesados en acceder a sus ahorros cuando les resulte necesario que en el beneficio que puedan reportarles las deducciones fiscales.

A pesar de todo lo anterior, la cultura de protección social que hay en la CAPV, hoy por hoy, rentabilidades al margen, no permite concebir un sistema al estilo liberal, con predominio de las pensiones privadas. De hecho, quienes apuntan a la creación de un sistema público vasco, que integraría a los sistemas fiscal y de seguridad social, entienden que este sistema de seguridad social debe ser público o, en su defecto, social pero tutelado por el sector público. Se aduce para ello que un sistema privado podría terminar en manos de entidades finan-

La cultura de protección social que hay en la CAPV, hoy por hoy, rentabilidades al margen, no permite concebir un sistema al estilo liberal, con predominio de las pensiones privadas

cieras internacionales, siempre al margen y totalmente fuera del control de la propia sociedad vasca (Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M. L. 2005).

2.5.2. Inmigrantes y natalidad

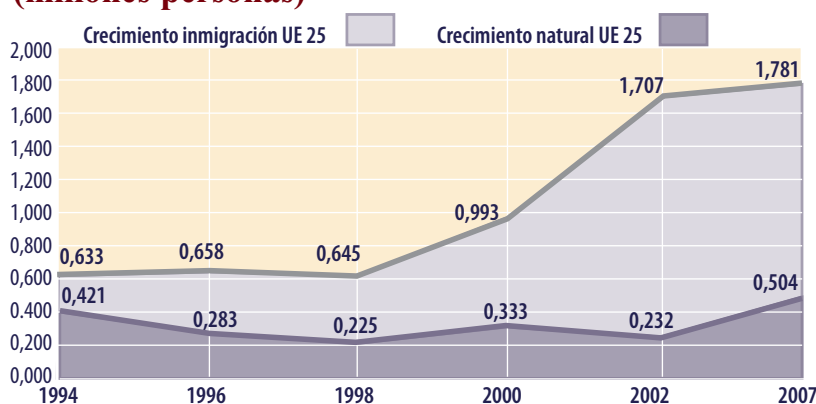
De las consideraciones presentadas hasta ahora, podría deducirse que el medio más directo para atenuar las consecuencias de la trayectoria alcista de la tasa de dependencia con objeto de asegurar un sistema de pensiones basado en el sistema público contributivo, sería el incremento de la tasa de fecundidad. No obstante, es esperable que las políticas para incrementar la natalidad no produzcan rápidos y significativos cambios sobre la misma. Y, por otra parte, tampoco la inmigración parece ser capaz, por sí misma, de compensar las bajas tasas de natalidad. Pese a ello, hay políticas en este sentido que deben mencionarse.

La Unión Europea intenta atraer a las personas inmigrantes “cualificadas”; a aquellas que, potencialmente, puedan incidir en mayor grado en el “control” de la tasa de dependencia. Para ello, a finales del año 2007 se propuso la creación de una “tarjeta azul” con la que las personas de terceros países pueden residir en cualquier país de la Unión, siempre que dispongan de un contrato de trabajo y que los ingresos a percibir sean superiores al salario mínimo interprofesional del país de acogida.

Aunque la medida no ha sido directamente creada con objeto de aumentar la natalidad, lo cierto es que se prevé que pueda generar consecuencias positivas dado que permite la entrada no solo de la persona trabajadora sino también a su familia –que pasa así a obtener permiso de residencia y trabajo durante su estancia–.

El peso que la inmigración refleja en el crecimiento poblacional actual de la UE es presentado por el Instituto de Política Familiar (IPF) europeo, a partir de la información facilitada por Eurofound.

Gráfico 6. Crecimiento natural y de la inmigración en UE 25 (millones personas)

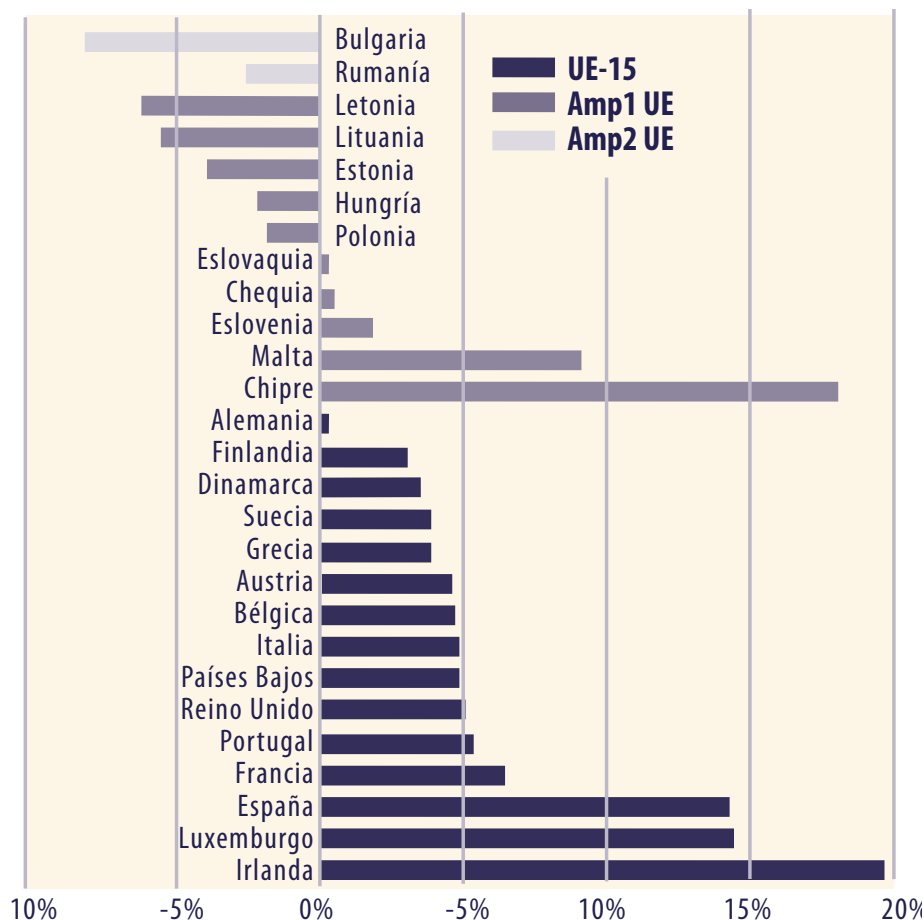


Fuente: Instituto de Política Familiar a partir de datos de Eurostat.

Quienes apuntan a la creación de un sistema público vasco, que integraría a los sistemas fiscal y de seguridad social, entienden que este sistema de seguridad social debe ser público o, en su defecto, social pero tutelado por el sector público

En el conjunto del Estado, las personas inmigrantes representan aproximadamente el 8% de la población, pero su tasa de natalidad crece hasta el 15%; es decir, se constata cómo la tasa de natalidad de las personas inmigrantes es superior a la de los habitantes autóctonos, por lo que políticas dirigidas al fomento de la inmigración estarán, en cierto modo, fomentando el crecimiento de la tasa de natalidad.

Gráfico 7. Crecimiento población 1998-2008 (%)



Fuente: Instituto de Política Familiar a partir de datos de Eurostat.

En el ámbito de la CAPV, garantizar el relevo, la renovación generacional, requeriría que cada mujer en edad fértil tuviera 2,1 hijos –de media–, cuando la media vasca actual se sitúa en 1,2. La tasa de fecundidad media europea se ha mantenido a lo largo de los últimos 15 años, pero tanto la vasca como la estatal han ido decreciendo paulatinamente hasta su nivel más bajo en 1999, para ir ascendiendo, muy poco a poco, a partir de esa fecha.

La información disponible permite presentar la tasa de fecundidad de países con inferior tasa y la de aquellos en los que crece, con mayor notoriedad, el índice de natalidad (IPF, 2008).

En el conjunto del Estado, las personas inmigrantes representan aproximadamente el 8% de la población, pero su tasa de natalidad crece hasta el 15%; es decir, se constata cómo la tasa de natalidad de las personas inmigrantes es superior a la de los habitantes autóctonos

Tabla 7. Tasa global de fecundidad, 2008

Países en situación de "natalidad crítica"	Nacidos por mujer	Países "superando" la crisis de natalidad	Nacidos por mujer
CAPV	1,19	Reino Unido	1,84
Eslovaquia	1,24	Suecia	1,85
Polonia	1,27	Irlanda	1,93
Rumanía	1,31	Francia	2,00
Alemania	1,32		

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística e Instituto de Política Familiar, 2008.

Desde el Estado se ha tratado de impulsar la natalidad ofreciendo ayudas económicas a las familias. Ayuda que consiste en 2.500 € por cada nacimiento (y que puede incrementarse en 1.000 € más en caso de conllevar la constitución de una familia numerosa, en el supuesto de familia monoparental o si la madre presenta una minusvalía igual o superior al 65%).

Como sucede con las reformas, el establecimiento de estas medidas ha suscitado cierta controversia. Así, desde algunas asociaciones, sindicatos..., se entiende que la ayuda no debería ser ni universal ni de igual cuantía con indiferencia del estrato social de pertenencia. Estos agentes consideran, asimismo, que la ayuda económica no constituye una medida suficiente y que debe ir acompañada por otras, tales como la gratuidad de las guarderías, una mayor conciliación entre la vida laboral y familiar, la reducción o desaparición del IVA en artículos como pañales, etc.

Los representantes de las familias numerosas y monoparentales señalan como injusticia que para recibir la ayuda extra de 1.000€, no puedan superarse los 15.903€ de ingresos anuales –en el caso de las primeras– o los 11.000€ –en el caso de las monoparentales–.

Otro aspecto que no ha sido favorablemente acogido es que la ayuda vaya destinada a la madre (en lugar de dirigirse al bebé), y es que a través de este sistema, la madre que no tenga nacionalidad española está obligada a demostrar que reside en el país desde dos años antes de producirse el nacimiento, puesto que de no darse esta circunstancia la ayuda es denegada. En este supuesto, aunque el padre tenga nacionalidad española y el hijo/a haya nacido en el Estado –y por lo tanto disfrute de nacionalidad española–, no tiene acceso al “cheque bebé”.

Junto con las ayudas estatales, casi la práctica totalidad de comunidades ofrece ayudas propias, aunque solo en cuatro de ellas

Desde algunas asociaciones, sindicatos..., se entiende que la ayuda no debería ser ni universal ni de igual cuantía con indiferencia del estrato social de pertenencia

–CAPV, Castilla y León, Cataluña y Madrid– tienen carácter universal. En Aragón, Baleares, Canarias, Castilla la Mancha, Murcia y Navarra, se ofrecen, únicamente, ayudas ante partos múltiples o en caso de constituirse familia numerosa. En Asturias, y a pesar de ser la comunidad con la tasa de natalidad más baja del Estado, no existe ninguna ayuda económica ni deducción fiscal alguna para incentivar la natalidad (tampoco en Extremadura).

En el Estado, y junto con las ayudas económicas a las familias, la baja por maternidad se encuentra regulada, por igual, en todo el territorio. A pesar de ello, la legislación presenta siempre lagunas que facilitan la conciliación de vida familiar y laboral, especialmente entre las mujeres. En esta línea, algunas empresas han adoptado diversas iniciativas, tales como la creación de medidas propias, instalación de guarderías en la empresa, establecimiento de reducciones de jornada...

En cuanto a Europa, las realidades entre los Estados miembros son de lo más diversas. El gasto medio del Producto Interior Bruto destinado a las familias, que en el Estado se sitúa en el 0,6%, alcanza el 2,2%. (Luxemburgo, que se perfila como el país más concienciado con esta problemática, refleja los índices más altos de inversión, que en este país representa el 3,8 % de su PIB).

La importancia que se concede a la familia es también diferente por parte de los países integrantes de la UE, con diferencias especialmente significativas entre países nórdicos y centroeuropeos del sur; entre estos últimos, ocho han llegado a ampliar o crear ministerios competentes en materia de Familia (Alemania, Bélgica, Eslovaquia, Francia, Hungría, Irlanda, Luxemburgo y República Eslovena).

Las medidas tendentes a potenciar la tasa de natalidad son también diversas. A modo de ejemplo, las ayudas económicas que se conceden tras el nacimiento de cada hijo varían considerablemente. Una vez más, destaca Luxemburgo al conceder 180€ al mes por el primer hijo y aumentando esta cuantía hasta los 1.100 € para el cuarto hijo o sucesivos. En el extremo opuesto, Letonia, con 9€ al mes por el primer hijo y hasta 16 por el cuarto o sucesivos es el país con ayudas inferiores.

En algunos países se establecen limitaciones al cobro de dichas ayudas, de tal forma que si los ingresos anuales exceden de las cuantías máximas establecidas, no existe derecho a la percepción de dichas prestaciones. En esta situación se encuadran las ayudas en Italia, Portugal, República Checa, Malta, Polonia y Eslovenia.

En cuanto a Europa, las realidades entre los Estados miembros son de lo más diversas. El gasto medio del Producto Interior Bruto destinado a las familias, que en el Estado se sitúa en el 0,6%, alcanza el 2,2%

Tabla 8. Ayudas directas por hijo (ayudas mensuales por hijo a cargo)

	1 hijo	2 hijos	3 hijos	4 hijos	Límite ingresos	Límite edad
Alemania	154 €	154 €	154 €	179 €	Universal	18-27 Años
Austria	129 €	142 €	229 €	191 €	Universal	18-26 Años
Bélgica	93 €	181 €	258 €	258 €	Universal	18-25 Años
Bulgaria	11 €	12 €	12 €	12 €	3.672 €/año	–
Dinamarca	125 €	125 €	125 €	125 €	Universal	18 Años
España	24 €	24 €	24 €	24 €	9.328,39 €/año	18 Años
Finlandia	100 €	111 €	131 €	152 €	Universal	17 Años
Francia	Sist. APJE	139 €	197 €	176 €	Universal	20 Años
Grecia	8 €	25 €	55 €	67 €	Universal	18-22 Años
Irlanda	150 €	150 €	185 €	185 €	Universal	16-19 Años
Italia	74 €	72 €	72 €	72 €	67.000 €/año	18 Años
Luxemburgo	216 €	255 €	362 €	392 €	Universal	18-27 Años
Países Bajos	77 €	77 €	77 €	77 €	Universal	17 Años
Portugal	20 €	20 €	20 €	20 €	26.300 €/año	16-24 Años
Reino Unido	112 €	75 €	75 €	75 €	Universal	16-19 Años
Rumanía	24 €	25 €	27 €	28 €	Universal	–
Suecia	116 €	127 €	155 €	211 €	Universal	16-23 Años
Rep. Checa	18 €	19 €	19 €	19 €	3.800€/año	15-26 Años
Estonia	19 €	19 €	19 €	19 €	Universal	16-19 Años
Chipre	37 €	50 €	161 €	227 €	Universal	18-25 Años
Letonia	11 €	14 €	18 €	21 €	Universal	15-20 Años
Lituania	25 €	25 €	34 €	20 €	Universal	18-24 Años (con salvedades)
Hungría	47 €	55 €	75 €	59 €	Universal	16-24 Años
Malta	34 €	50 €	65 €	81 €	23.923 €/año	16-21 Años
Polonia	16 €	16 €	16 €	16 €	4.752 €/año	16-21 Años
Eslovenia	26 €	31 €	36 €	36 €	14.399 €/año	18-26 Años
Eslovaquia	16 €	16 €	16 €	16€	Universal	16-25 Años

Fuente: Informe Evolución de la Familia en Europa 2006 (información sobre límites de edad) y 2007. Instituto de política Familiar.

Una comparativa en torno a las bajas por maternidad, permite constatar la existencia de notables diferencias entre los países miembros. Las bajas más extensas son las vigentes en Suecia. En este país, las madres disfrutaban de 52 semanas percibiendo el sueldo íntegro; plazo ampliable hasta las 96 semanas, sin sueldo ya, pero con garantía de retorno al puesto de trabajo. En Dinamarca la baja se establece en 52 semanas, 16 en el Estado, 12 en Portugal (país en el que no se prevé el permiso o baja por paternidad).

Las bajas más extensas son las vigentes en Suecia: 52 semanas percibiendo el sueldo íntegro; plazo ampliable hasta las 96 semanas, sin sueldo ya, pero con garantía de retorno al puesto de trabajo

En la sociedad vasca las tendencias demográficas más características son la persistencia de bajas tasas de natalidad y el envejecimiento de la población. Ante esta realidad en la CAPV, el Gobierno Vasco ha desarrollado políticas y planes de apoyo a las familias, a través, básicamente, aunque no exclusivamente, del Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social.

Para las instituciones vascas, la familia desempeña importantes funciones sociales, entre las que se encuentran la identificación social de los niños y niñas, su cuidado, la manutención de sus miembros integrantes, su socialización, el soporte afectivo y emocional y la protección y ayuda mutua...

Las transformaciones sociales vividas durante los últimos años (las tendencias demográficas actuales, la evolución del mercado y el complejo sistema de valores y creencias...) han afectado tanto al concepto de familia como a sus funciones. Las políticas dirigidas a la familia no tienen como objetivo primordial el aumento de la tasa de natalidad, aunque, con independencia de que el efecto sea o no buscado, cualquier medida económica o de conciliación a la familia, facilitará, sin duda, la decisión de tener un hijo.

Como puntal del desarrollo de las políticas destinadas a la familia, el Departamento de Empleo, Justicia y Seguridad Social del Gobierno Vasco ha elaborado el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias, que ordena y articula las diversas medidas y dispositivos de actuación en favor de la familia:

- Las ayudas económicas por hijo/hija son prestaciones económicas que pueden tener como efecto el incremento de la natalidad. Para el primer hijo o hija la cuantía de la ayuda dependerá del nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar, oscilando entre los 400 € y los 900 €. Por segundo hijo o segunda hija, la ayuda es de 1.100 € al año del nacimiento y de 400 € durante el año en que el hijo o la hija cumpla un año de edad. Por tercero o sucesivos hijos o tercera o sucesivas hijas, la ayuda es de 1.100 € el año del nacimiento, 1.100 € el año en que el hijo o la hija cumpla uno, dos, tres o cuatro años de edad y 400 € euros el año en que alcanza los cinco o seis años de edad.
- Existen además apoyos para la conciliación de la vida laboral y familiar, que también pueden tener como efecto el incremento de la natalidad. Estas ayudas subvencionan a la persona trabajadora para que opte a una excedencia o una reducción de la jornada laboral. Asimismo, hay ayudas para la contratación de personas cuidadoras.

Las políticas dirigidas a la familia no tienen como objetivo primordial el aumento de la tasa de natalidad, aunque, con independencia de que el efecto sea o no buscado, cualquier medida económica o de conciliación a la familia, facilitará, sin duda, la decisión de tener un hijo

- Por otra parte, hay medidas fiscales y de distribución de la renta, a través de deducciones del IRPF por hijos e hijas.
- El Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales ofrece también subvenciones para el apoyo a las familias con niños y niñas menores de tres años y para la consolidación de la red de centros de atención a la infancia para menores de tres años.

En otro plano institucional, las tres Diputaciones Forales vascas y las entidades locales cuentan con competencias de apoyo a la familia, fundamentalmente en el ámbito de las políticas sociales.

Las ayudas económicas por hijo/hija son prestaciones económicas que pueden tener como efecto el incremento de la natalidad. Existen además apoyos para la conciliación de la vida laboral y familiar, que también pueden tener como efecto el incremento de la natalidad

3. Fomentar el empleo con más edad

3. FOMENTAR EL EMPLEO CON MÁS EDAD

El Consejo Europeo de Estocolmo instó a informar al Consejo de Europa (primavera 2002) sobre la manera de incrementar la tasa de población activa y fomentar la prolongación de la vida activa. Petición que obtuvo por respuesta la elaboración del Informe “Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa”.

Dicho Informe (cuyos contenidos han sido objeto de posteriores abordajes) se centra en la participación de la población activa, en el actual contexto de cambios demográficos. Y, en concreto, se centra sobre las pensiones y la viabilidad financiera de los regímenes correspondientes, al considerarse que el aumento de la tasa de población activa contribuiría, de manera notable, al mantenimiento de un coeficiente de dependencia viable. (La prolongación de la vida activa influye también en el estado de salud de la población de mayor edad y, por tanto, sobre las prioridades sociales y la viabilidad financiera de los sistemas sanitarios).

El mismo Informe establece, como elemento esencial, que las estrategias que se adopten, a medio y largo plazo, no se vean alteradas por consideraciones a corto plazo, y que cualquier esfuerzo destinado a gestionar los cambios, y a lograr un desarrollo económico y social más duradero, debe incluir medidas de protección inmediata, dirigidas a aumentar la tasa de actividad.

Entre las cuestiones a tener en consideración a la hora de plantear la prolongación de la vida activa, la Comisión define una serie de prioridades:

- La necesidad de incrementar la participación activa
- Analizar las tendencias y factores que determinan la participación como población activa
- Políticas a adoptar

Eurofound publicó (año 2007) un informe titulado “Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo”, basada, precisamente, en los datos recogidos a través de la 4ª edición de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Este informe ofrece un amplio y variado análisis de las dimensiones físicas, intelectuales y psicológicas del trabajo y su impacto en la realización personal y la conciliación entre la vida personal y laboral.

El Informe se centra sobre las pensiones y la viabilidad financiera de los regímenes correspondientes, al considerarse que el aumento de la tasa de población activa contribuiría, de manera notable, al mantenimiento de un coeficiente de dependencia viable

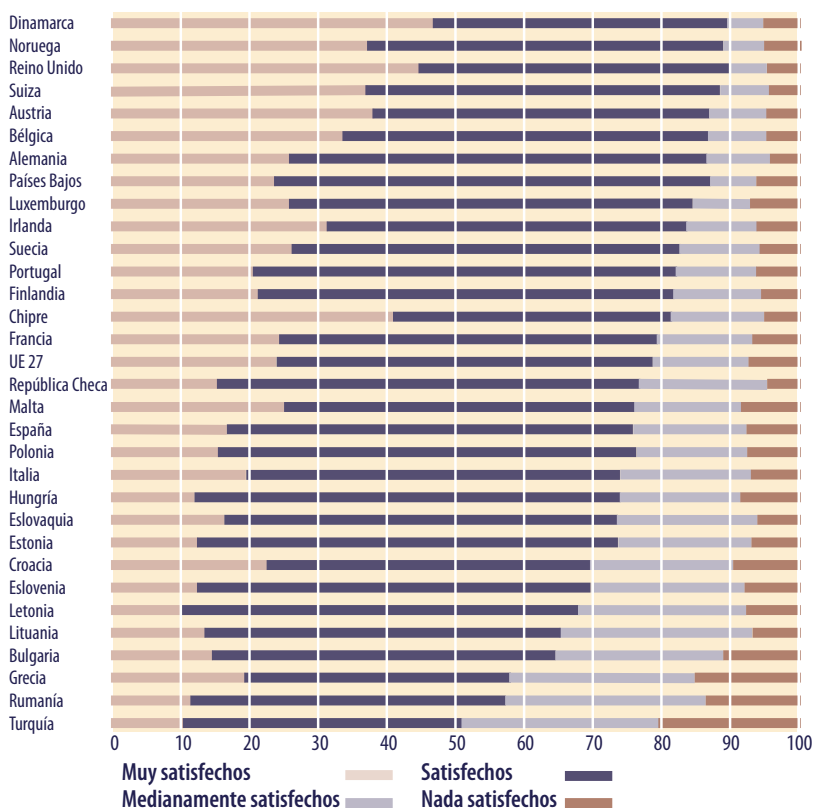
Las diferencias de género en las condiciones de trabajo están presentes a lo largo de todo el informe. En la UE-27 existe aún una considerable distancia entre la tasa de empleo de las mujeres (44%) y la de los hombres (56%). Muchos sectores están aún dominados por uno de ambos géneros. Las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral en áreas como la salud (79%) y la educación (72%), y cuatro actividades económicas ocupan a más de la mitad de las mujeres empleadas (CES. Centro Nacional de Enlace de Eurofound).

Las tasas de actividad de la mano de obra son superiores, en cualquier intervalo de edad, cuanto mayor es el nivel educativo. Así, según el ya destacado Informe de la Comisión (2002), las tasas de actividad comunitarias ascendían al 87% para trabajadores altamente cualificados, frente al 57% entre trabajadores con cualificación reducida; diferencia aún más notable entre las mujeres, dado que el único grupo que registra una tasa de actividad inferior al 50% es el de las mujeres con cualificaciones reducidas.

Por todo ello, parece evidente que lograr que las carreras profesionales puedan prolongarse precisa de la coincidencia de diversos factores dentro del mercado laboral.

Las tasas de actividad de la mano de obra son superiores, en cualquier intervalo de edad, cuanto mayor es el nivel educativo. Así, las tasas de actividad comunitarias ascendían al 87% para trabajadores altamente cualificados, frente al 57% entre trabajadores con cualificación reducida; diferencia aún más notable entre las mujeres

Gráfico 8. Satisfacción con el trabajo, por países (%)



Fuente: 4ª Edición de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Año 2005. (Publicación, año 2007).

Una de las medidas que previsiblemente favorecerán la prolongación de la vida laboral es hacer del trabajo un espacio más atractivo para la persona trabajadora y conseguir, al mismo tiempo, que el mercado de trabajo valore en su justa medida la experiencia acumulada de las personas con edad.

Las directrices europeas plantean, para el año 2010, el objetivo de lograr una tasa de empleo del 50% entre la población de 55 a 64 años para el año 2010. Por tanto, parece urgente la necesidad de adoptar políticas tendentes a ampliar las posibilidades de empleo, tales como nuevas modalidades de trabajo basadas en la jubilación flexible, la ampliación de los entornos laborales adaptables y la rehabilitación profesional para personas de edad que se encuentren en situación de cierta discapacidad (de forma que estas personas puedan combinar el empleo remunerado con otras actividades).

3.1. ¿VOLUNTAD DE SEGUIR TRABAJANDO?

La Comisión presenta un análisis sobre los factores determinantes de la participación en la población activa, basada en datos de la Encuesta Europea de población activa y en el Panel de hogares de la Comunidad Europea.

Los resultados obtenidos indican que los patrones de participación en la población activa habrían cambiado considerablemente a lo largo de las tres últimas décadas, con un notable aumento entre las mujeres y una disminución entre los hombres. Las tendencias difieren, según edades, grupos de edad, Estados miembros y regiones.

El grupo de edad intermedia (entre 25 y 49 años), es el que muestra mayor modificación en sus patrones de participación, con una ligera disminución de la tasa de actividad masculina, acompañada de un importante aumento de la femenina (que pasa de ser inferior al 40% a situarse sobre el 70%, para el conjunto de mujeres de ese grupo de edad).

En relación con las personas de mayor edad, sus tasas de empleo y actividad han disminuido de manera constante a lo largo de esas tres mismas décadas.

Las tasas de actividad de los hombres, en particular la de los trabajadores manuales poco cualificados, descienden rápidamente a partir de los 50 años (mientras que en 1970 lo hacía a partir de los 60 años). Las tasas correspondientes a las mujeres comienzan a disminuir antes, hacia los 45 años, si bien el ritmo de descenso es menos acusado y la tasa de actividad de mujeres con edades situa-

Una de las medidas que previsiblemente favorecerán la prolongación de la vida laboral es hacer del trabajo un espacio más atractivo para la persona trabajadora y conseguir, al mismo tiempo, que el mercado de trabajo valore en su justa medida la experiencia acumulada de las personas con edad

das en el intervalo de entre 50-60 años es superior a la registrada durante el año 1970.

La disminución de las tasas de actividad es presumiblemente atribuible a las medidas de jubilación anticipada forzosa, aplicadas en el marco de reestructuraciones económicas, y, por otra parte, a la repercusión de los programas de jubilación anticipada voluntaria.

En todos los grupos de edad, la tasa de actividad crece, como se ha señalado, a medida que el nivel de cualificación es mayor; hecho aún más notorio entre las mujeres, si bien existen disparidades entre los países miembros (es decir, a título de ejemplo, la diferencia es menor en los países escandinavos y Portugal, superior en la mayoría de Estados miembros meridionales).

Las regiones que disfrutaron de una buena coyuntura económica y registran buenos resultados en el ámbito del empleo presentan tasas de actividad superiores, también entre las personas de mayor edad. Aquellas en las que la situación es menos favorable precisarán, para mejorar sus resultados en materia de empleo y crecimiento económico, aprovechar plenamente sus recursos potenciales de mano de obra e invertir en educación y formación de sus recursos humanos actuales, así como fortalecer su aptitud para atraer nuevo capital humano.

A nivel europeo, la Comisión muestra como principales las siguientes causas de inactividad:

- Responsabilidades personales o familiares (casi el 20% del total de inactivos)
- Enfermedad o discapacidad propia (9%)
- Educación y formación (27%, del que casi un 90% son jóvenes de entre 15 y 24 años)
- Jubilación (16%, del que casi un 90% se encuentra en el grupo de edad de entre 55 y 64 años)

Las disparidades son considerables atendiendo a la variable género: mientras la inactividad de los hombres se debe principalmente a que completan su formación o se encuentran jubilados, cerca de la mitad de las mujeres –de entre 25 y 54 años– está inactiva por responsabilidades familiares y de asistencia doméstica.

La reducción progresiva del tiempo dedicado al trabajo, con recortes en la semana laboral y jubilaciones más amplias, ha sido una de las conquistas de la era industrial. Aceptar una vida laboral más extensa supone un cambio radical frente a esa conquista, por lo que puede ser entendida como una involución del desarrollo social.

Las regiones que disfrutaron de una buena coyuntura económica y registran buenos resultados en el ámbito del empleo presentan tasas de actividad superiores, también entre las personas de mayor edad

La jubilación, el número de horas trabajadas y demás derechos laborales son el producto de conquistas sociales logradas a lo largo de toda la era industrial, puestas en entredicho en la actualidad y susceptibles de nuevos planteamientos que permitan revertir la actual situación; entre estos, el retraso de la edad de jubilación, considerado necesario con objeto de favorecer el equilibrio del actual sistema de pensiones.

A la hipotética voluntad de seguir trabajando es necesario sumar la duda sobre si el mercado laboral está preparado para valorar y aceptar en su justa medida a las personas trabajadoras de más edad. El recelo ante la posibilidad de una respuesta negativa es un factor que influye en la voluntad de prolongar la vida laboral. De hecho, superar la edad de jubilación anticipada supone uno de los problemas más importantes al que se enfrentan en la actualidad las personas que tienen interés por continuar trabajando.

En nuestra sociedad, las personas trabajadoras no parecen tener interés por retrasar la edad de jubilación. ¿Razones? El argumento más repetido, a nivel estatal, es “para descansar” (Fundación La Caixa). Las razones menos esgrimidas son las ajenas a la voluntad de la per-

A la hipotética voluntad de seguir trabajando es necesario sumar la duda sobre si el mercado laboral está preparado para valorar y aceptar en su justa medida a las personas trabajadoras de más edad

Tabla 9. Activos en España: dos razones para su futura jubilación

	Total	Hombre	Mujer
Para descansar	34,5%	36,9%	30,4%
Para disfrutar de la vida	18,2%	19,5%	16,0%
Ya ha trabajado lo suficiente	13,8%	16,3%	9,4%
Para tener más tiempo libre	9,3%	8,7%	10,1%
Enfermedad, mala salud	9,1%	5,9%	14,5%
Edad obligatoria	8,9%	9,4%	8,0%
El cuerpo no aguanta	8,3%	5,9%	12,3%
Para tener más libertad	8,1%	9,0%	6,5%
Trabajo pesado	6,8%	6,5%	7,3%
Para viajar	5,7%	5,7%	5,8%
Para disfrutar de la familia	4,9%	3,9%	6,5%
Se lo puede permitir económicamente	3,7%	2,9%	5,1%
Política de empresa	2,8%	4,4%	0,0%
Otras	2,7%	3,4%	1,4%
Ninguna	2,6%	2,9%	2,2%
Para cuidar de la familia	2,1%	0,8%	4,3%
Para tener más tranquilidad	1,1%	1,3%	0,7%
Para hacer deporte	0,6%	0,9%	0,0%
Malas relaciones con empresa/cambio condiciones	0,3%	0,0%	0,7%
Crisis empresarial (ERE)	0,2%	0,4%	0,0%
N (activos)	364	230	134

Fuente: Fundación La Caixa 2007.

sona trabajadora; es decir, muy pocas personas razonan que su jubilación es obligada. La mayor parte de ellas, desea jubilarse.

Así, pese a que por una parte el trabajo se pone en valor, por tratarse de un elemento básico de socialización, reconocimiento social y por ser el vehículo fundamental que cubre las necesidades básicas y, en su caso, abre las puertas a la cultura de consumo, no deja de ser visto como una “carga”.

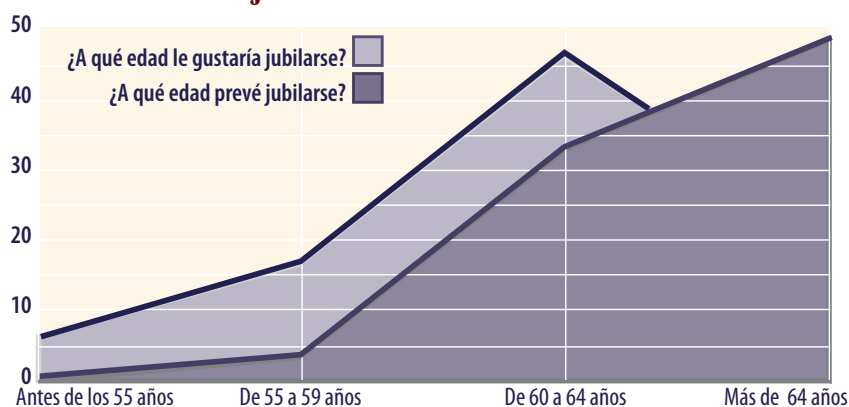
En el entorno de países con economías especialmente sólidas, se apunta a que los y las trabajadoras de edad quieren seguir trabajando, por término medio, cinco años más de los actualmente establecidos. (American Association of Retired Persons, 2007). A nivel mundial hay algún ejemplo que muestra el cambio existente en torno a la concepción de la jubilación. Japón, país en el que la escasez de mano de obra propició en 2004 que se aprobara una ley que ampliaba la edad de jubilación de 60 a 65 años (para el año 2013). Como ejemplo más cercano, Francia, y de forma cada vez más recurrente, se plantea seriamente la posibilidad de retrasar la edad de jubilación (situación que se produce en un país que ha sido adalid en las conquistas sociales de los y las trabajadoras, instaurando, entre otras políticas consideradas avanzadas, la jornada de 35 horas).

Pese a que en otras economías ya es una realidad, en nuestro contexto más inmediato no parece existir una actitud favorable a aplazar la edad de jubilación. La compañía aseguradora AXA (2006), afirma en un estudio, que las personas en activo, en el Estado, no son partidarias de retrasar la edad de jubilación más allá de los 64 años. De hecho, tras Alemania, España es el país europeo en el que mayor proporción de personas se jubila antes de la edad legal: 6 de cada 10.

Los datos de un estudio de La Caixa (Herce y Pérez-Díaz, 1995) indicaban que, a nivel estatal, la gran mayoría de personas, aproximadamen-

Pese a que por una parte el trabajo se pone en valor, por tratarse de un elemento básico de socialización, reconocimiento social y por ser el vehículo fundamental que cubre las necesidades básicas y, en su caso, abre las puertas a la cultura de consumo, no deja de ser visto como una “carga”

Gráfico 9. Trabajadores españoles: edad a la que está previsto o desearían jubilarse

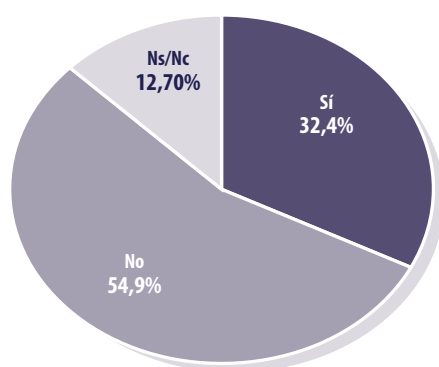


Fuente: Fundación La Caixa 2007.

te un 70%, valora negativamente la posibilidad de retrasar la edad de jubilación. Más recientemente, con una formulación análoga (en vez de “aumentar” se preguntaba por “retrasar” la edad de jubilación), los datos siguen apuntando a una respuesta negativa mayoritaria, si bien con porcentajes menos acusados (Fundación La Caixa, 2007). Es posible, por tanto, que exista un leve cambio de tendencia en la opinión pública.

Así, ante la pregunta “En el supuesto de que en quince años los ingresos del sistema de pensiones públicas fueran menores que los gastos, ¿está a favor de aumentar la edad de jubilación?”, el 54,9% dice que no frente a un 32,4% que dice que sí.

Gráfico 10. ¿Está a favor de aumentar la edad de jubilación?



Fuente: Fundación La Caixa 2007.

Las personas más reacias a aumentar la edad de jubilación son las menores de 60 años, con nivel de estudios primarios o secundarios y un estatus socioeconómico medio o inferior.

Las personas más reacias a aumentar la edad de jubilación son las menores de 60 años, con nivel de estudios primarios o secundarios y un estatus socioeconómico medio o inferior

Tabla 10. Opinión sobre aumentar la edad de jubilación en España (I)

	Sí	No	Ns/Nc	N
Total	32,4	54,9	12,7	808
Edad				
50 a 54	28,2	63,7	8,0	203
55 a 59	27,3	61,9	10,8	245
60 a 64	32,6	53,5	13,9	179
65 a 70	43,9	36,7	19,4	181
Nivel de estudios				
Sin estudios	26,1	51,5	22,4	122
Primarios incompletos	30,1	56,4	13,5	119
Primarios completos	29,8	56,0	14,2	305
Secundarios	34,9	58,8	6,3	127
Universitarios	43,7	50,4	5,9	135

Tabla 10. Opinión sobre aumentar la edad de jubilación en España (II)

	Sí	No	Ns/Nc	N
Total	32,4	54,9	12,7	808
Estatus socioeconómico				
Alto	47,2	46,5	6,2	79
Medio-alto	39,8	52,4	7,8	129
Medio	29,9	59,1	11,0	330
Medio-bajo	28,0	54,9	17,1	194
Bajo	26,4	49,7	23,9	76

Fuente: Fundación La Caixa 2007.

A la hora de desarrollar políticas de envejecimiento activo, debe tenerse presente la implicación que supone el hecho de que la mayoría de las personas trabajadoras no quiere retrasar la edad de jubilación. La legitimidad de los sistemas que estructuran un Estado (en este caso el de pensiones), se construye a partir de la confianza de la ciudadanía y de la creencia de que su articulación es la mejor posible. Por ello, debería aceptarse que, retrasar la edad de jubilación es hoy por hoy una apuesta impopular. El objetivo de retrasar la edad de jubilación, por tanto, tendría que demostrarse como absolutamente necesario para, así, integrarse en el sistema de forma legítima y compartida.

3.2. INCENTIVOS FINANCIEROS ADECUADOS

La Comisión Europea señala la existencia de cuatro factores como determinantes de la participación en el mercado de trabajo:

- Justa dosificación de los incentivos financieros
- Disponibilidad y atractivo de los empleos
- Educación y formación
- Entorno propicio

La participación en el mercado laboral depende del equilibrio entre los ingresos del trabajo y las opciones existentes, así como de los costes asociados. La interacción entre los sistemas fiscales y de prestaciones y los niveles de remuneración, determinará la magnitud del desempleo y de las trampas de la pobreza. El efecto real sobre la oferta de mano de obra depende de la reacción individual de los agentes económicos ante la modificación de los incentivos; así, niveles elevados de prestaciones por desempleo u otro tipo, combinados con períodos de percepción prolongados y una aplicación permisiva de las normas de concesión, pueden minar los incentivos a la hora de aceptar un empleo,

A la hora de desarrollar políticas de envejecimiento activo, debe tenerse presente la implicación que supone el hecho de que la mayoría de las personas trabajadoras no quiere retrasar la edad de jubilación

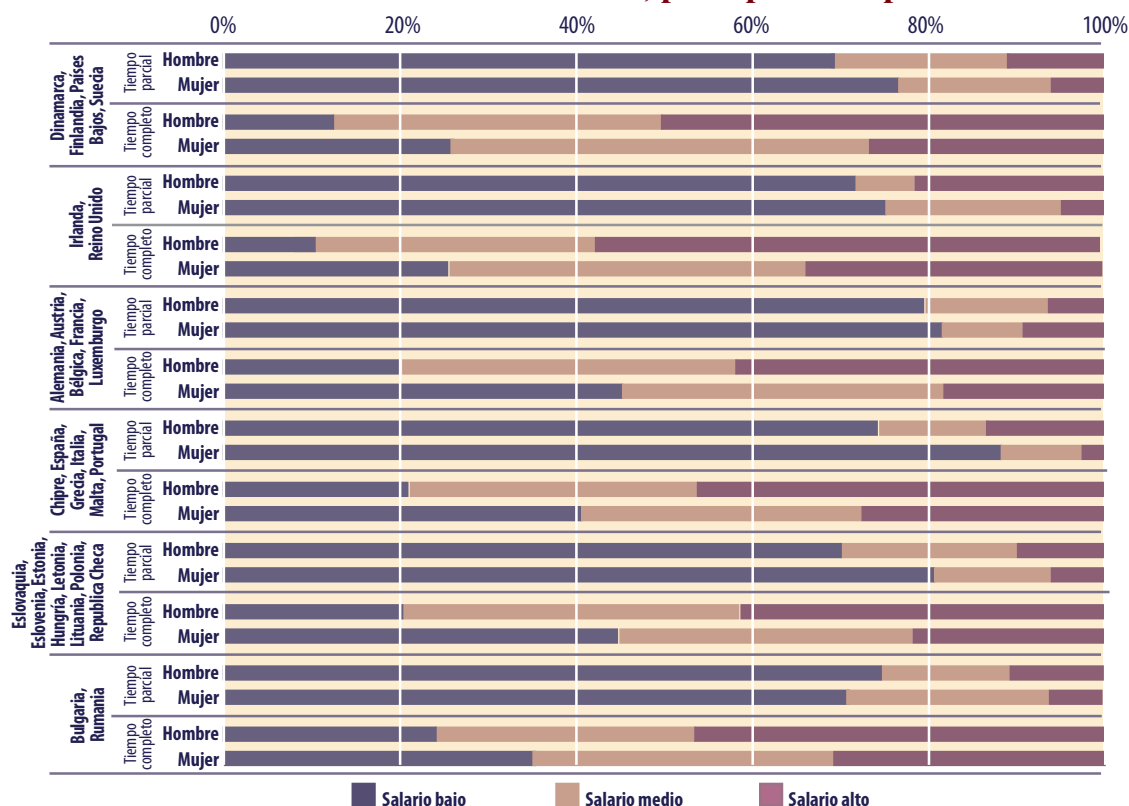
y aumentar el riesgo de una dependencia duradera de las prestaciones sociales. Y, por otra parte, el acceso a sistemas de seguridad social vinculados al empleo, en particular al seguro de desempleo, bien pueden incitar a los individuos a aceptar empleos regulares -o a transformar en estos, empleos previamente no declarados- (Informe Comisión, 2002, sobre aumento de la tasa de población activa).

A rebufo de las políticas europeas vistas en el capítulo dedicado a la búsqueda del equilibrio, los órganos de gobierno y principales agentes del mundo laboral parecen haber tomado la determinación de adecuar la jubilación a la realidad actual. Para ello, tratan de incentivar la permanencia en el mercado laboral de las personas de mayor edad, adecuando determinados incentivos financieros y creando medidas de jubilación flexibles.

Un aspecto que cabe reflejar en este punto es el de la diferencia salarial por razón de género. El Informe “La brecha salarial” (Eurofound Europa, 2007) se hace eco de este reseñable aspecto, reflejando cómo en la UE-15 más Noruega, la brecha salarial, calculada como la diferencia entre el salario bruto por hora de hombres y mujeres en el conjunto de la economía, es del 18% (una mujer gana, por término medio, el 82% del salario de un hombre. CES).

A rebufo de las políticas europeas vistas en el capítulo dedicado a la búsqueda del equilibrio, los órganos de gobierno y principales agentes del mundo laboral parecen haber tomado la determinación de adecuar la jubilación a la realidad actual

Gráfico 11. Diferencias salariales en la UE-27, por tipo de empleo



Fuente: The gender pay gap: Información presentada a partir de la 4ª Edición de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, año 2005. Publicación, 2007

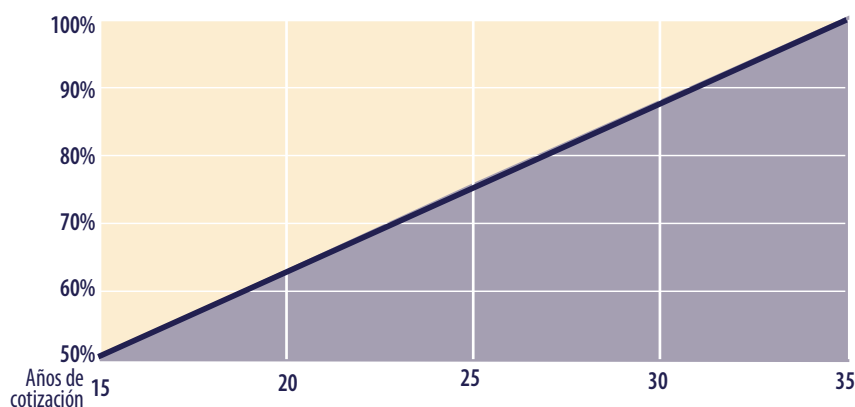
El Informe se hace eco de cómo a pesar de que las legislaciones actuales sobre convenios colectivos y salarios mínimos son, en principio, neutras, la realidad muestra que las mujeres perciben aún un salario inferior al de los hombres. (El número de personas participante en esta Encuesta asciende a 29.679; entre estas, 1.017 encuestadas en el Estado –es decir, el 3,4%-).

En el marco del sistema de pensiones español, se prevén incentivos económicos para aquellas personas que decidan seguir trabajando después de haber cumplido los 65 años. Así, en el caso de no haber cumplido 40 años cotizados, y por cada año de más que se trabaje, la pensión de jubilación se incrementará en un 2%. En el caso de que se disponga de más de 40 años cotizados, el incremento será del 3% por cada año “extra” trabajado.

Como límite, se establece que en ningún caso la cuantía percibida podrá superar el tope máximo de cotización. De este modo, con estos incentivos se podrá aumentar como máximo un 15% la renta, es decir la edad más avanzada para jubilarse será la de 70 años, no resultando posible continuar en activo en el mercado laboral tras cumplir esa edad.

En el marco del sistema de pensiones español, se prevén incentivos económicos para aquellas personas que decidan seguir trabajando después de haber cumplido los 65 años

Gráfico 12. Pensión de jubilación en España: porcentaje de la base reguladora por años cotizados. Régimen general.



Fuente: Seguridad Social (2008).

En lo que respecta a las empresas, las que contraten a personas mayores de 65 años –que acrediten al menos 35 años de cotización–, quedarán exentas de los pagos a la seguridad social por estas personas trabajadoras.

Queda por obtener información que permita acreditar si estas medidas cumplen con el doble objetivo perseguido: incentivar los retrasos en la jubilación, y desincentivar las jubilaciones prematuras. En

cualquier caso, el económico no constituye el único aspecto fundamental a abordar con objeto de fomentar el empleo de las personas de más edad.

3.3. Buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Informe elaborado por Eurofound en base a la 4ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo presenta el mantenimiento y promoción de la salud y bienestar de las personas trabajadoras como uno de los cuatro principales pilares del modelo de calidad en el trabajo y en el empleo.

A pesar de encontrarnos inmersos en una economía basada en el conocimiento, el Informe señala que durante los últimos 15 años no se ha producido una reducción sustancial de los factores generadores de estrés físico o psicológico en el ámbito laboral; estrés previsiblemente derivado de la flexibilización de las relaciones laborales o de la intensificación del trabajo asociado a nuevas formas de organización laboral.

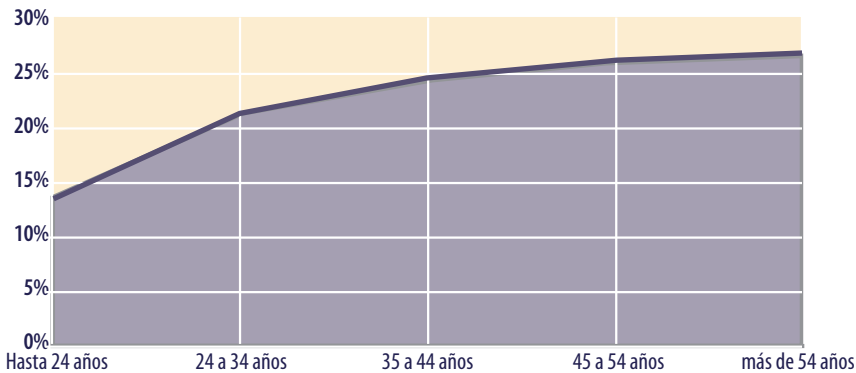
Por otra parte, el Informe de la Comisión Europea (2002) aborda también los efectos que las características del puesto de trabajo reflejan sobre la disposición de las personas de mayor edad hacia el trabajo. “A medida que cumplen años, los trabajadores dejan de poder ejercer ocupaciones clasificadas como peligrosas, desagradables o físicamente exigentes, y a menudo se ven obligados a abandonarlas (...) También se jubilan antes de los empleos estresantes, difíciles o complejos o de los que no ofrecen nuevas perspectivas profesionales”.

Preservar la salud y seguridad de los y las trabajadoras para evitar lesiones derivadas del desarrollo de su actividad, es un deber de las empresas sobre el que la administración pública tiene el deber de estar vigilante. Más de 2 millones de personas trabajadoras mueren en los más 270 millones de accidentes que se producen cada año en todo el mundo. Y 160 millones enferman como consecuencia de realizar trabajos inseguros, insalubres o insostenibles.

En general, se admite que la tasa de prevalencia de los problemas de salud relacionados con el trabajo aumenta con la edad y suele manifestarse en forma de enfermedades o discapacidades prolongadas, si bien, comparativamente, los efectos negativos del trabajo en la salud atendiendo a la edad son más pronunciados en los primeros que en los últimos años.

A pesar de encontrarnos inmersos en una economía basada en el conocimiento, el Informe señala que durante los últimos 15 años no se ha producido una reducción sustancial de los factores generadores de estrés físico o psicológico en el ámbito laboral

Gráfico 13. Frecuencia en la que afecta el trabajo a la salud, según edad



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

De hecho, las personas de más edad no parecen ser especialmente vulnerables respecto a las más jóvenes en relación con las dolencias que padecen y que resultan presumiblemente atribuibles al trabajo; principalmente, en el caso del estrés.

Tabla 11. Dolencias atribuidas al trabajo, según edad

	Dolor de cabeza	Alteración de la visión / Fatiga visual	Estrés	Depresión	Insomnio
Hasta 24 años	8,2	4,1	29,7	3,4	4,1
De 24 a 34 años	11,0	8,6	33,6	5,0	6,7
De 35 a 44 años	9,1	7,2	28,1	5,0	7,2
De 45 a 54 años	5,7	5,8	26,4	6,9	4,4
55 o más	6,3	7,0	15,3	5,6	7,0
Total	8,5	7,1	27,9	5,4	6,2

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

De cualquier manera, parece evidente que la edad conlleva un aumento en las limitaciones físicas, por lo que, en relación al colectivo de mayor edad, deben cuidarse especialmente las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo. De hecho, estas juegan un papel crucial para el bienestar de los trabajadores de más edad y la mejora de sus posibilidades a la hora de continuar activos en el mercado laboral.

Por otra parte, las personas mayores de 45 años consideran percibir menos conductas de acoso psicológico en el trabajo que los trabajadores con edades inferiores. El estudio al que se refiere la siguiente tabla no diferencia entre mayores de 50, 55... años, si bien, a priori, no existen indicios que permitan considerar que las personas de mayor edad se vean más sometidas a un mayor acoso psicológico.

Parece evidente que la edad conlleva un aumento en las limitaciones físicas, por lo que, en relación al colectivo de mayor edad, deben cuidarse especialmente las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo

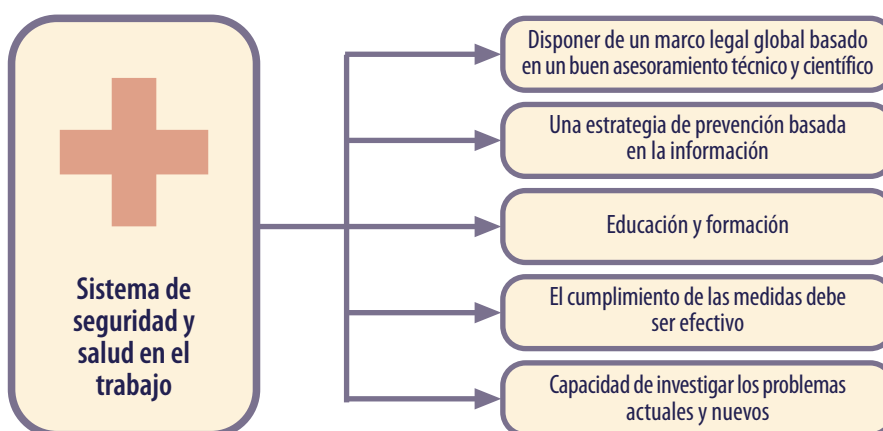
Tabla 12. Conductas de acoso psicológico, según edad

	Criterios restrictivos (diario o semanal)	Criterios menos restrictivos (diario, semanal o mensual)
Menores de 45	1,6%	3,2%
45 o más	1,0%	2,3%
Total	1,4%	2,9%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

Las condiciones de salud y seguridad en el empleo constituyen uno de los factores que más presentes deben estar en la lógica del envejecimiento activo. Fomentar el empleo de las personas con más edad requiere de la participación, por tanto, de las instituciones y agencias implicadas en la salud y en la seguridad.

Gráfico 14. Puntos para un sistema de seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

En línea con el objetivo de la Unión Europea sobre creación de un mayor nivel de empleo –Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo–, se debe, a la vez, velar porque este sea de mejor calidad. Para cumplir esta última finalidad, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud realiza las funciones de control, recopilación, análisis y promoción de informaciones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, las actividades de las instituciones europeas en torno a la información, orientación y promoción de un entorno laboral seguro y saludable para las personas de mayor edad, deberían reflejar un papel más activo.

En el ámbito de la CAPV, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales –Osalan– tiene por objeto coordinar y centralizar en un

Fomentar el empleo de las personas con más edad requiere de la participación, por tanto, de las instituciones y agencias implicadas en la salud y en la seguridad

sólo órgano técnico todas las acciones en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laborales que competen a la Comunidad Autónoma. El Instituto debe, por tanto, ser el órgano sobre el que pivoten las políticas que garanticen las buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo de las personas de edad.

A modo de cierre de este capítulo, se presentan las disposiciones generales europeas en materia de actividades de información, orientación y promoción de un entorno laboral seguro y saludable:

- Mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva marco)
- Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS)
- Balance de la aplicación práctica de las directivas sobre salud y seguridad en el trabajo
- Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)
- Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)
- Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo
- Lista europea de enfermedades profesionales
- Ordenación del tiempo de trabajo con vistas a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores

3.4. NUEVA CULTURA DEL TRABAJO

Durante los últimos veinte años, los debates en torno a la organización del trabajo en las modernas economías de mercado reflejan una contraposición entre dos tipos de organización: modelo tradicional versus nuevas formas de organización; es decir, organización jerárquica, versus estructuras más autónomas, trabajo en equipo...

Los principales elementos que caracterizarían esta nueva cultura pueden agruparse en torno a una serie de rasgos, definidos por la propia Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: nivel de autonomía en el trabajo; flexibilidad funcional y trabajo en equipo; elementos determinantes de la denominada “paz laboral” (demandas de los trabajadores, apoyo laboral, nivel de interrupciones en el desempeño de las tareas, intensidad del trabajo a realizar...), y organización laboral (incluidas fórmulas flexibles de traba-

Durante los últimos veinte años, los debates en torno a la organización del trabajo reflejan una contraposición entre dos tipos de organización: modelo tradicional versus nuevas formas de organización; es decir, organización jerárquica, versus estructuras más autónomas, trabajo en equipo...

jo que permitan su conciliación con la atención de responsabilidades familiares).

El fomento del empleo de las personas de más edad a través de políticas de jubilación flexibles requiere desarrollar una nueva cultura del trabajo orientada a los dos agentes básicos del mercado de trabajo: empresas y trabajadores.

El enfoque que debería ser abordado con carácter previo es aquel que permitiera determinar si el mercado laboral, además de demandar trabajadores de cierta edad, será capaz de asumir una nueva cultura del trabajo.

En relación con la aptitud laboral de las personas de más edad, recordar que tienen tantas posibilidades como el resto de ser competitivas en la mayoría de empleos, especialmente en aquellos que precisan de competencias mentales más que físicas, y siempre, claro está, que cuenten con formación adecuada. En esta línea argumental, una reciente encuesta realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007), revela cómo las exigencias mentales requeridas para el trabajo que realizan las personas de más edad no difieren sustancialmente respecto a las demandadas a las más jóvenes.

Una reciente encuesta realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007), revela cómo las exigencias mentales requeridas para el trabajo que realizan las personas de más edad no difieren sustancialmente respecto a las demandadas a las más jóvenes

Tabla 13. Exigencias mentales según tarea y edad

	Nivel de atención alto o muy alto	Tareas muy repetitivas y de muy corta duración	Tareas complejas, complicadas o difíciles	Tareas con personas ajenas a la empresa
De 16 a 24 años	32,5%	24,1%	5,8%	47,7%
De 25 a 34 años	41,2%	22,1%	9,0%	45,0%
De 35 a 44 años	42,4%	51,2%	9,3%	43,6%
De 45 a 54 años	42,6%	23,9%	10,0%	44,0%
De 55 a 64 años	41,3%	19,3%	7,8%	45,6%
65 o más años	40,5%	19,9%	13,5%	54,3%
Total	41,0%	22,1%	8,9%	44,7%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

El progresivo aumento de la longevidad, reiteran las políticas actuales, debería hacernos considerar el trabajo como un elemento que afecta a lo largo de toda la vida de las personas; planteamiento que

permitiría el establecimiento de fórmulas flexibles de tiempo parcial e interrupción de la carrera profesional. Las fórmulas de jubilación paulatina y de trabajo a tiempo parcial constituyen, por lo tanto, posibilidades sobre las que conviene detenerse en pro de lograr el incremento de la tasa de actividad de las personas con más edad.

En esta línea, sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno tratan de impulsar la jubilación parcial. En el contexto del Estado, el pretendido objetivo es que las y los trabajadores vayan abandonando sus puestos de trabajo de manera gradual, paulatinamente. Esta fórmula permitiría la contratación de trabajadores de menor edad (jóvenes), en sustitución de la persona cuya futura jubilación se aborda. La flexibilidad en la jornada laboral que esta solución exige, debe también asumir ciertos límites; así, la reducción máxima de jornada es de un 75% y la mínima del 25%. Esta situación podría alargarse durante un período de cuatro años; años en los que la jornada se reduce progresivamente.

“La mejor manera de atraer y retener los trabajadores de más de 50 años es ofrecerles los trabajos que les interesen, y lo que realmente les interesa es la flexibilidad y los trabajos de jornada reducida. Sin embargo, puede que aún pasen algunos años antes de que los empresarios se decidan a ofrecer trabajos de jornada reducida que cumpla con las expectativas de los trabajadores seniors”.

Manpower (Mur, 2007).

Algunos autores señalan que desde la perspectiva internacional se evidencia una tendencia al cambio de los esquemas tradicionales del trabajo y jubilación. “La gente no va a seguir el viejo patrón de trabajar, trabajar, trabajar y luego jubilarse. Más bien van a aceptar lo que denominamos trabajos puente, esto es, van a abandonar la empresa para la que han trabajado prácticamente toda su vida y aceptar empleos de transición a tiempo parcial” (Madrian, B., Mitchell, O., Soldo, B., 2007). Otros consideran que la anticipación, en cierta medida, a la disposición de la población a un cambio de cultura del trabajo, hace recomendable la revisión de las diferentes generaciones que, en la actualidad, conviven en el mercado laboral.

Las generaciones más recientes serían, de acuerdo con estos últimos autores, las más proclives a los cambios, si bien, sin embargo, son escépticas e individualistas; aspectos estos que dificultarían la consecución de posturas de confianza y solidaridad necesarias para un modelo de flexibilidad. Junto con esta premisa, las personas jóvenes parecen ser las menos proclives a retrasar la edad de jubilación (tal y

Las generaciones más recientes serían las más proclives a los cambios, si bien son escépticas e individualistas, aspectos estos que dificultarían la consecución de posturas de confianza y solidaridad necesarias para un modelo de flexibilidad

como se apuntaba en el capítulo dedicado a conocer si hay o no voluntad de seguir trabajando más allá de la edad actual de jubilación).

Por tanto, el foco que condujera a un cambio de actitudes y valores, a un cambio cultural, tendría que fijarse sobre la generación intermedia, o de los “baby boom”; generación “pilar” sobre la que aplicar la fórmula de una nueva cultura del trabajo que permita fórmulas flexibles de jubilación, que son las que, en última instancia, retrasan la edad de salida del mercado laboral.

Los clasificados como organizativamente “tradicionales” (antecedentes de los “baby boom”), cuentan con más iniciativa y autonomía a la hora de modificar aspectos del trabajo. Es de suponer, por tanto, que cuando los primeros se encuentren en las postrimerías de su vida laboral, no presenten grandes reparos a la hora de afrontar procesos más autónomos y flexibles.

La aceptación de personas que trabajen en condiciones de flexibilidad, o “trabajadores atípicos”, conlleva, para la empresa, una serie de ventajas e inconvenientes. Por lo tanto, el tipo de cultura empresarial con el que cada empresa se identifica, será el que determine una mayor o menor propensión a aceptar trabajadores y trabajadoras que quieran flexibilizar su jubilación.

El tipo de cultura empresarial con el que cada empresa se identifica, será el que determine una mayor o menor propensión a aceptar trabajadores y trabajadoras que quieran flexibilizar su jubilación

Tabla 14. Generaciones en activo*

Los tradicionales (nacidos hasta 1946):	El valor de la lealtad, la disciplina y el respeto por la autoridad y la jerarquía son características comunes a esta generación, que ocupó el protagonismo de la vida empresarial en momentos de un fuerte desarrollo económico.
Los Baby Boom (1946-1960):	Sus años críticos de incorporación al mercado de trabajo, entre mediados de los 60 y finales de los 70, fueron de progreso en la mayor parte de los países europeos, y por ello generaron grandes expectativas de éxito. Actualmente, ocupan los puestos de mayor responsabilidad en las empresas y han acumulado la mayor proporción de adictos al trabajo de la historia. El fenómeno “yuppi” nació también con esta generación.
La Generación X (1961-1979):	Es la primera generación de mayor preparación académica y experiencia internacional en la historia. Los X inician una ruptura con los formalismos característicos hasta el momento, demandando un entorno más informal y el abandono de la autoridad jerárquica en pro de estructuras más horizontales y flexibles. Son los pioneros de las políticas de flexibilidad y conciliación. Es una generación rica en emprendedores, dado que la iniciativa personal se prima desde un contexto de escepticismo ante las grandes empresas.
La Generación Y (a partir de 1980):	La generación Y es la primera en la historia que ha convivido siempre con las tecnologías de la información y que no entiende fácilmente el mundo sin ellas. Comparte con los X una infancia acomodada y un entorno de prosperidad. Son más individualistas que generaciones anteriores y reivindican la autonomía en sus opiniones y actuaciones, situando su ámbito personal por encima de consideraciones de orden laboral y social.

* Generaciones definidas según evolución demográfica en EE.UU.

Fuente: Simón, C., Allard, G. 2007.

Tabla 15. Posibilidad de elegir o modificar aspectos del trabajo, según edad

Intervalos de edad		16-24	25-34	35-44	45-54	55-65	65 o más	Total
Cuándo coge sus vacaciones o días libres	Siempre	19,3%	27,3%	29,7%	31,7%	37,0%	46,1%	29,1%
	Nunca	32,1%	25,8%	21,6%	23,0%	20,9%	14,4%	24,1%
Poner en práctica sus propias ideas	Siempre	26,5%	32,7%	35,3%	37,1%	40,0%	58,4%	34,6%
	Nunca	19,1%	11,7%	11,1%	9,6%	10,7%	5,0%	11,7%
El orden en las tareas	Siempre	23,7%	29,3%	34,5%	36,4%	42,8%	55,6%	33,1%
	Nunca	30,2%	22,8%	20,7%	20,6%	18,1%	8,1%	21,9%
El método de trabajo	Siempre	22,1%	27,5%	32,6%	33,7%	41,8%	54,8%	31,2%
	Nunca	31,7%	25,4%	22,0%	22,4%	20,3%	9,3%	23,8%
El ritmo de trabajo	Siempre	21,5%	24,8%	21,0%	32,9%	41,4%	51,3%	29,7%
	Nunca	31,8%	24,8%	21,7%	21,7%	16,7%	9,6%	23,1%
Distribución /duración de las pausas	Siempre	21,7%	28,2%	32,5%	34,4%	42,9%	48,5%	31,6%
	Nunca	32,7%	24,4%	22,4%	22,9%	17,0%	13,2%	23,5%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.

Gráfico 15. Ventajas y desventajas para las empresas de la utilización de trabajadores atípicos



Fuente: Lasierra (2002).

Teniendo en cuenta el porcentaje de empresas identificadas a nivel estatal en cada uno de los cuatro modelos básicos de cultura empresarial y organización del trabajo, parece manifiesto que en el Estado son pocas las empresas caracterizadas por la cultura de aprendizaje, que es precisamente la más proclive a aceptar a personas que quieran flexibilizar su jubilación.

Tabla 16. Diferencias por países en la organización del trabajo

	Cultura de aprendizaje	Primar la productividad	Organización taylorista	Organización tradicional	Total
Bélgica	38.9	25.1	13.9	22.1	100.0
Dinamarca	60.0	21.9	6.8	11.3	100.0
Alemania	44.3	19.6	14.3	21.9	100.0
Grecia	18.7	25.6	28.0	27.7	100.0
Italia	30.0	23.6	20.9	25.4	100.0
España	20.1	38.8	18.5	22.5	100.0
Francia	38.0	33.3	11.1	17.7	100.0
Irlanda	24.0	37.8	20.7	17.6	100.0
Luxemburgo	42.8	25.4	11.9	20.0	100.0
Holanda	64.0	17.2	5.3	13.5	100.0
Portugal	26.1	28.1	23.0	22.8	100.0
Reino Unido	34.8	40.6	10.9	13.7	100.0
Finlandia	47.8	27.6	12.5	12.1	100.0
Suecia	52.6	18.5	7.1	21.7	100.0
Austria	47.5	21.5	13.1	18.0	100.0
EU-15	39.1	28.2	13.6	19.1	100.0

Fuente: Third Working Condition survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, en Arundel, A.; Lorenz, E.; Lundvall, B.; Valeyre, A. (2006): The Organization of Work and Innovative Performance: A comparison of the EU-15. DRUID Working Paper N. 06-14.

3.5. ACCESO PERMANENTE A LA FORMACIÓN

El aprendizaje a lo largo de la vida (abordado ya por Platón cuando asociaba la noción de educación a la idea de continuidad en el proceso vital de la persona) continúa siendo objeto de reflexión en la actualidad. El informe “La educación encierra un tesoro” (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Jacques Delors) enumera los cuatro pilares en los que se basa la educación permanente:

El aprendizaje a lo largo de la vida continúa siendo objeto de reflexión en la actualidad

- Aprender a conocer; es decir, aprendizaje de materias básicas para el conocimiento del mundo que nos rodea
- Aprender a ser; esto es, responsabilidad personal, capacidad de juicio, autonomía
- Aprender a hacer, o adquisición de competencias, tales como el uso de las nuevas tecnologías de la información
- Aprender a convivir; conocer y comprender a los demás y saber resolver de modo exitoso los conflictos que pueden surgir en las relaciones interpersonales

Como se refleja a lo largo de este Cuaderno, en la práctica, por el momento, la atención al envejecimiento se ha centrado en su capacidad para constituir un desafío a la sostenibilidad de los sistemas de protección social, quedando en un segundo plano la que posee para conseguir generar un cambio social.

El Programa de Aprendizaje Permanente aprobado por el Parlamento Europeo y Consejo de Europa (2004) en relación al período 2007-2013 tiene por objetivo general contribuir al desarrollo de la Comunidad en calidad de sociedad del conocimiento avanzada, tratando de estimular el intercambio, la cooperación y movilidad entre los sistemas de educación y formación comunitarios (de tal manera que lleguen a convertirse en un referente de calidad).

El Programa, integrado, cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- Favorecer una mayor participación en el aprendizaje permanente de personas de todas las edades.
- Ayudar a promover la creatividad, la competitividad, la empleabilidad y el desarrollo del espíritu empresarial.
- Reforzar la contribución del aprendizaje permanente a la realización personal, la cohesión social, la ciudadanía activa, la igualdad de hombres y mujeres y la participación de las personas con necesidades especiales.
- Contribuir al desarrollo de un aprendizaje permanente de calidad.
- Ayudar a mejorar la calidad, el atractivo y la accesibilidad de las oportunidades de aprendizaje permanente disponibles en los Estados miembros.
- Promover el aprendizaje de idiomas y la diversidad lingüística.
- Reforzar el papel que representa el aprendizaje permanente en la creación de un sentimiento de ciudadanía europea.

La atención al envejecimiento se ha centrado en su capacidad para constituir un desafío a la sostenibilidad de los sistemas de protección social, quedando en un segundo plano la que posee para conseguir generar un cambio social

- Promover la cooperación en materia de aseguramiento de la calidad en todos los sectores de la educación y la formación de Europa.
- Aprovechar los resultados, los productos y los procesos innovadores e intercambiar buenas prácticas en los ámbitos cubiertos por el programa.

Cinco Programas (cuatro sectoriales y uno de carácter transversal) promueven la consecución de los objetivos señalados:

- Leonardo da Vinci, que aborda las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en la formación profesional así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa formación. Los objetivos del programa pretenden facilitar la adaptación a los cambios en el mercado de trabajo y a la evolución de las necesidades de cualificación.
- Grundtvig responde a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de los participantes en todas las formas de educación de adultos, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación.
- Jean Monnet presta apoyo a centros y actividades en el ámbito de la integración europea a través de tres iniciativas: la acción Jean Monnet, las subvenciones de funcionamiento para apoyar a centros específicos que traten temas relacionados con la integración europea, y las subvenciones de funcionamiento para apoyar a otros centros y asociaciones europeos en los ámbitos de la educación y la formación.
- Comenius, dirigido a la enseñanza preescolar y escolar hasta el final de la educación superior, así como los centros y organizaciones que imparten esa enseñanza.
- Programa Transversal, que abarca diferentes tipos de actividades clave, tales como la cooperación política, la promoción del aprendizaje de idiomas, el desarrollo de servicios, pedagogías y prácticas innovadores basados en las tecnologías de la información y la comunicación, y la difusión y aprovechamiento de los resultados de actividades junto con el intercambio de buenas prácticas.

El incremento de la tasa de actividad, especialmente entre las personas de mayor edad, es tarea que la Comisión prevé no exenta de dificultades; considera que será preciso cambiar factores culturales y sociopsicológicos -como las actitudes respecto a trabajadores de mayor edad en activo-, modificar los instrumentos políticos que permitan la necesaria evolución de comportamientos entre empresarios

El incremento de la tasa de actividad, especialmente entre las personas de mayor edad, es tarea que la Comisión prevé no exenta de dificultades y considera que será preciso cambiar factores culturales y sociopsicológicos

y trabajadores..., y que será, también, necesario intensificar los recursos de inversión en recursos humanos, otorgando, si cabe, un mayor reconocimiento a la formación de los trabajadores.

También se ha señalado ya cómo el Informe presentado por la Comisión (2002) muestra que son los trabajadores más cualificados quienes participan, con mayor frecuencia, en programas de formación. La participación de trabajadores poco cualificados, cuya tasa de actividad disminuye con mayor rapidez, es menor.

Por otra parte, la participación en la formación disminuye, considerablemente, entre los trabajadores mayores de 50 años, alcanzando niveles muy reducidos entre los trabajadores poco cualificados (Comisión). Solo un 7% de trabajadores de mayor edad poco cualificados recibe formación; porcentaje que, sin embargo, se eleva por encima del 25% entre los trabajadores de mayor edad con cualificación elevada.

El desigual acceso a la formación es probablemente uno de los factores más importantes a la hora de determinar la pérdida de competitividad de las personas. Es esta falta de formación, más que la propia edad, lo que conduce a una merma de aptitudes tanto para el desempeño del trabajo actual como ante una futura adaptación requerida por los cambios del mercado de trabajo. “Resulta evidente” (en relación con el colectivo de mayores de 50 años), “que el riesgo de que estos trabajadores pierdan su empleo aumenta considerablemente en ausencia de estructuras de aprendizaje permanente y formación en el seno de las empresas, para mejorar la cualificación a lo largo de la vida profesional y especialmente cuando el trabajador tiene más edad” (López, 2004).

En este contexto parece evidente la necesidad de conseguir invertir esta tendencia, procurando el acceso permanente a la formación por parte de todos y todas las trabajadoras (aprendizaje a lo largo de la vida). Las dificultades a las que debe enfrentarse la inversión de esta tendencia son varias: la actitud de determinadas organizaciones empresariales que no invierten en actualizar su formación por considerarla innecesaria, la propia percepción de muchas de las personas trabajadoras sobre sí mismas -ya que, en ocasiones, llegan a considerarse incapaces de aprender-... Junto a estas, y en menor grado, está el efecto de la edad en su habilidad para el aprendizaje.

Por este último argumento, la habilidad para el aprendizaje, una de las líneas que se esbozan con el objetivo de lograr la profesionalidad de los trabajadores a lo largo de su vida laboral es la personalización de las acciones formativas: se buscan nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, adaptadas a las habilidades formativas de cada individuo.

El desigual acceso a la formación es probablemente uno de los factores más importantes a la hora de determinar la pérdida de competitividad de las personas

En este marco, el proyecto OPAL (Programa Leonardo) de la Unión Europea tiene por finalidad estudiar las necesidades y posibilidades formativas de las personas mayores de 50 años. OPAL, acrónimo de Older People Active Learners, implica a diferentes instituciones de diversos países (City and Guilds, de Londres; Instituto Europeo de Servicios Sociales de la Universidad de Kent; Departamento de Ciencias de la Computación de la Universidad de Bremen; Asociación para el Desarrollo y la Innovación Social de Italia; Grupo Cifo –Departamento de Pedagogía Aplicada- y Oficina Autónoma Interactiva Docente de la Universidad Autónoma de Barcelona).

Se trata de un proyecto piloto que pretende ofrecer una agenda de vida activa sobre una base social de la flexibilidad en el empleo. Por ello, tan relevante resulta la importancia de la formación en y para el trabajo como la formación en y para la participación social y/o el desarrollo personal.

Los objetivos del proyecto han perseguido la elaboración y desarrollo de materiales que faciliten implicar a las personas mayores en el aprendizaje, con una doble finalidad:

- Incrementar su longevidad y participación activa como ciudadanos haciendo que su experiencia, en calidad de expertos, esté disponible para generaciones jóvenes, dentro de una región geográfica o en comunidades virtuales de aprendizaje
- Proporcionar oportunidades para que las personas mayores permanezcan como aprendices activos en el trabajo o en la comunidad, a través de su experiencia e intercambio con generaciones más jóvenes

El proyecto ha sido concebido y diseñado con el fin de tener en consideración conocimiento y experiencia acumulados por las personas mayores a lo largo de su trayectoria vital para, a partir de estos elementos, construir un aprendizaje intergeneracional. Es decir, trata de llevar a la práctica la idea de que el aprendizaje puede convertirse en puente entre generaciones y proporcionar las oportunidades necesarias para que las personas mayores permanezcan, como participantes activos y a la vez aprendices, tanto en su mundo laboral como en la comunidad. (Cabe señalar, en este punto, que los trabajadores de más edad incluidos en los programas de formación expresan un grado de satisfacción más alto respecto a estos que los trabajadores con menor edad).

La Comisión Europea (“Hacer realidad un espacio europeo de educación permanente” y “Aprendizaje Permanente: prácticas e indi-

Parece evidente la necesidad de conseguir invertir esta tendencia, procurando el acceso permanente a la formación por parte de todos y todas las trabajadoras (aprendizaje a lo largo de la vida)

cadores”) establecía en 2001 los cuatro grandes objetivos que el Aprendizaje Permanente debe asumir (realización personal, promover una ciudadanía activa, integración social y adaptabilidad y empleabilidad del individuo), así como sus principios:

- Incorporación de todo el abanico de actividades de aprendizaje: formal, no formal e informal
- Abarcar desde la etapa preescolar hasta después de la jubilación
- El alumno ocupa un lugar central en el proceso, guiando el desarrollo y la realización del aprendizaje
- La igualdad de oportunidades; integrando las especificidades de hombres y mujeres en todas las políticas no discriminatorias de acceso al aprendizaje, recabando la información necesaria de cada alumno...
- Alta calidad y pertinencia del aprendizaje, con el objetivo de conseguir una alta eficacia de la inversión en formación, consumidora final de numerosos recursos públicos y privados

Principios y objetivos que, no obstante, deben, a juicio de diferentes interlocutores, ser concretados a través de estrategias y medidas.

Tratar de llevar a la práctica la idea de que el aprendizaje puede convertirse en puente entre generaciones y proporcionar las oportunidades necesarias para que las personas mayores permanezcan, como participantes activos y a la vez aprendices, tanto en su mundo laboral como en la comunidad

La Comisión Europea (...) debe dejar de explicitar las bondades, facilitar principios, ofrecer indicaciones... respecto a la Educación Permanente y concretar estrategias, contextualizadas en el ámbito europeo (...):

- Potenciar la adquisición de competencias básicas a los ciudadanos
 - Dedicar especial atención a grupos desfavorecidos, como: trabajadores no cualificados, trabajadores de edad avanzada, población marginada, personas con necesidades educativas especiales...
 - Desarrollar entornos de aprendizaje atractivos y abiertos, dedicando una atención especial a los entornos flexibles que utilicen TICs
 - Unificar, a nivel europeo, referencias, principios, criterios... que faciliten la movilidad, el reconocimiento de aprendizajes y la correspondencia de cualificaciones
- IFES (2005).

La presentación de este Cuaderno recoge la declaración de la Comisión (de 20 de octubre de 2005) acerca de la necesidad de definir, de cara a responder a los nuevos desafíos que debe enfrentar la modernización de los sistemas sociales europeos, las medidas a adoptar, principalmente, en tres ámbitos: energía, reformas en materia de empleo y pensiones, y sanidad. Por su parte, diferentes actores intervinientes en el Sistema de Formación para el Empleo demandan, entre

otras cuestiones, el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos y la correspondencia de cualificaciones. (En el ámbito estatal, un proyecto de Real Decreto prevé, para 2009, la evaluación y acreditación de la experiencia laboral, o de vías no formales de aprendizaje, en Atención a la Dependencia, Educación Infantil y Energías Renovables; lo que parece ir en línea con la profesionalización y mayor reconocimiento de estas ocupaciones).

3.6. BUENAS PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS

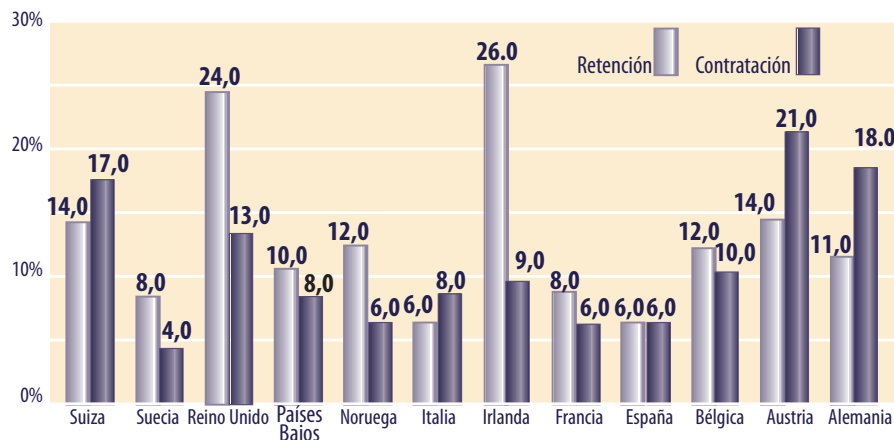
La problemática del envejecimiento de la población activa ha ido ocupando, progresivamente, puestos de mayor importancia en la agenda política europea, hasta alcanzar notoriedad a principios de los noventa del pasado siglo, a raíz de la creación del Observatorio Europeo sobre el envejecimiento y personas de edad avanzada.

A partir de ese momento (y de la publicación por parte de Euro-link Age del primer estudio centrado en la discriminación por razón de edad), la Comisión ha elaborado documentos que han facilitado conocer la realidad del envejecimiento de la población activa, enfatizando, al mismo tiempo, la necesidad de promover políticas del mercado de trabajo más activas.

Durante el año 2006, Manpower realizó una encuesta a empresarios de 25 países y territorios (Europa, Oriente Medio y África), con objeto de determinar si las empresas habían adoptado estrategias para contratar y/o retener a empleados de edad avanzada. En el ámbito europeo, las empresas austriacas (el 21% de las entrevistadas) parecen ser las que más políticas de contratación han desarrollado. El Estado se situaría a la cola, al igual que en políticas de retención.

En el ámbito europeo, las empresas austriacas (el 21% de las entrevistadas) parecen ser las que más políticas de contratación han desarrollado. El Estado se situaría a la cola, al igual que en políticas de retención

Gráfico 16. Políticas hacia los trabajadores mayores



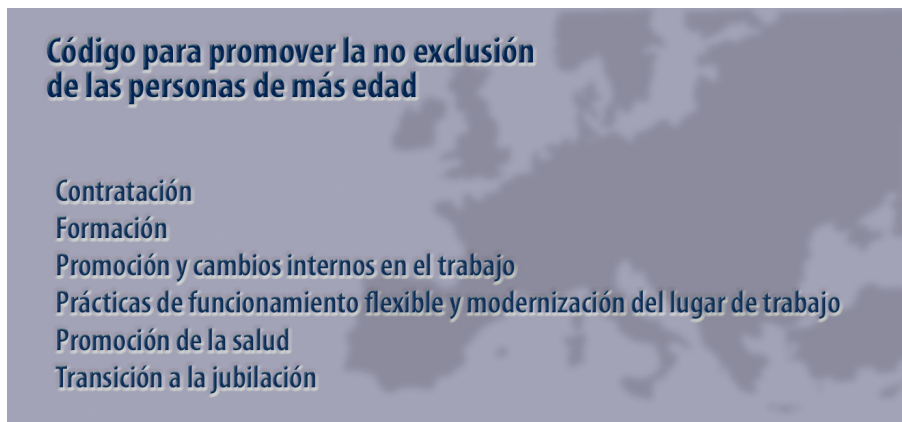
Fuente: Manpower, 2007.

El capítulo dedicado a la búsqueda de un equilibrio, mostraba una serie de grandes políticas europeas que persiguen, como objetivo último, el sostenimiento del sistema de pensiones evitando renunciar a los mínimos logrados por el Estado del Bienestar europeo (mediante aplazamientos en la edad de jubilación).

La discriminación por razón de edad, unida a la arraigada costumbre de uso de la jubilación anticipada, ha conllevado que muchas organizaciones, de trabajo y de la comunidad, no tengan experiencia en la selección positiva de trabajadores de edad avanzada. Los responsables de encontrar soluciones al envejecimiento de la población activa, parece ser, carecían de información suficiente, por lo que la UE inició una investigación sistemática en el ámbito de recogida de buenas prácticas en la materia.

El abordaje de una buena práctica en el ámbito de la no exclusión de las personas de mayor edad requeriría, en todo caso, de la identificación previa de seis dimensiones generales de la gerencia:

Gráfico 17. Dimensiones del Código de la no exclusión de las personas de más edad



En realidad, lograr una eliminación compresiva de las barreras de la edad requiere, previamente, de un cambio de actitud en la gerencia (aspecto este calificado como la séptima dimensión).

Uno de los proyectos realizados para la Comisión en este ámbito de búsqueda de buenas prácticas, ha contado con la participación de ocho países (Alemania, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Reino Unido y Suecia). El desarrollo del proyecto se ha realizado mediante el envío de un cuestionario a diferentes organizaciones, sindicatos, oficinas de gobierno, empresas, y a participantes activos de la política del mercado de trabajo de los países implicados.

El estudio llega a la conclusión de que existe un acuerdo general en la UE para ampliar las oportunidades de empleo de las personas con

La discriminación por razón de edad, unida a la arraigada costumbre de uso de la jubilación anticipada, ha conllevado que muchas organizaciones, de trabajo y de la comunidad, no tengan experiencia en la selección positiva de trabajadores de edad avanzada

más edad. El aumento de la demanda de pensiones exige una reducción de la jubilación anticipada y, por lo tanto, una extensión de la vida laboral. De hecho, algunos países, como Finlandia, Irlanda o Países Bajos, ya han incluido entre sus legislaciones la no discriminación por razones de edad.

Algunas empresas europeas han llegado, incluso, a desarrollar su propia normativa; han reconocido el valor de emplear a gente de más edad, valorando sus cualidades positivas: madurez, experiencia, lealtad y confianza. Así, por ejemplo, en Alemania, empresas particulares adoptan sus propias medidas en la lucha contra el envejecimiento de la mano de obra (en la fábrica de Volkswagen trabajan cerca de 160.000 personas, y la edad media de los empleados es de 40 años). La sueca de metalurgia, Rapid, contrató a personal de más edad con un doble objetivo: conseguir una plantilla de edades mixtas y obtener mano de obra especializada. Y pueden presentarse diversidad de ejemplos, como el ayuntamiento de London Borough of Hounslow, que prohibió que en sus anuncios de solicitud de empleo constaran límites de edad; Uitzendbureau 55+ (ETT, de Holanda) especializada en la contratación de personas mayores de 55 años; la sueca Volvo Pentra ha desarrollado un programa que cambie la actitud de sus empleados en relación con su movilidad dentro de la propia empresa... La empresa de construcción Hazeberg, de Holanda, realiza tareas muy concretas para mejorar las condiciones laborales de las personas de mayor edad. En este ejemplo, la empresa, a pesar de considerar a las personas de más edad como poco productivas, optimiza su trabajo como formación dirigida a los empleados más jóvenes, que son quienes realizan las tareas que requieren mayor fuerza física. Al mismo tiempo, ha creado su propia política sobre salud, para disminuir las bajas laborales, jubilaciones anticipadas, y, principalmente, las indemnizaciones por incapacidad, para lo que dispone de un diagnóstico individualizado que especifica las tareas para las cuales está o no capacitada cada persona trabajadora.

Como ejemplo de flexibilización laboral, la financiera belga Fidisco NV permite a los hombres de más de 60 y mujeres de más de 55 reducir en dos horas su jornada semanal sin que este aspecto repercuta en su salario. En el marco de la mejora de condiciones de trabajo, la finlandesa de alimentación Ruoka-Saarioinen ha optado por mantener más tiempo en activo a los y las empleadas de más edad mediante el cambio de instalaciones y la mejora del lugar de trabajo (los empleados disfrutaban de descansos en los que realizan estiramientos)...

Algunas empresas europeas han llegado, incluso, a desarrollar su propia normativa; han reconocido el valor de emplear a gente de más edad, valorando sus cualidades positivas: madurez, experiencia, lealtad y confianza

En el ámbito de la formación, hay también experiencias reseñables: el Instituto de Formación Superior, en Italia, dirige un programa de formación para personas desempleadas en una de las regiones más deprimidas del país (y la media de edad de sus asistentes es de 50 años); la empresa holandesa Fotijne Holland ha creado cursos de formación específicos para personas mayores de 40 años...

Lo que parece evidente es que, para que cualquiera de las medidas, de las expuestas anteriormente u otras, pueda ser implementada, es imprescindible un cambio de actitud en la organización de la empresa; tanto por parte de quienes son responsables de contratación, como de los responsables de formación.

Ya en el ámbito estatal, y a pesar de la existencia de proyectos encaminados a la identificación de aquellas políticas que promuevan el envejecimiento activo, la cuestión continúa siendo escasamente conocida entre los numerosos agentes implicados. Algunos de los aspectos que fomentan este desconocimiento serían la tendencia de las empresas a la deslocalización o desubicación, la reducción del número de empleados con más edad a través de políticas como la jubilación anticipada...

El estudio sobre “Empleo y políticas de mercado de trabajo dirigidas a los trabajadores de mayor edad e iniciativas en el puesto de trabajo: España” (Eurofound, 2007) se ha centrado en cuatro escenarios, considerados especialmente dinámicos: Aragón, Castilla y León, Cataluña y País Vasco. Al igual que en los estudios realizados en otros diez Estados de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Italia, Reino Unido y Suecia), el trabajo trataba de identificar buenas prácticas, concretas, desarrolladas ya sea por empresas públicas, sociedades mercantiles o entidades de la economía social, siempre en el ámbito del empleo de personas de edad.

Los ámbitos de análisis, en cada Estado miembro, han sido dos:

- Contexto (orientaciones políticas, medidas adoptadas, prácticas dentro de las empresas...)
- Identificación de Buenas Prácticas para su visualización y posterior transferencia de experiencias al conjunto de actores (empresas, sindicatos, agentes sociales, profesionales de la inclusión social y responsables de las políticas sociales)

La identificación de las buenas prácticas (entendidas, principalmente, como aquellas que a partir de bajos costes de implementación consiguen un efecto favorable para los trabajadores de edades más avanzadas) ponía su acento en once aspectos diferentes: Incorpora-

En el ámbito estatal, y a pesar de la existencia de proyectos encaminados a la identificación de aquellas políticas que promuevan el envejecimiento activo, la cuestión continúa siendo escasamente conocida entre los numerosos agentes implicados

ción laboral; Formación, desarrollo y promoción de la carrera profesional; Trabajo flexible; Diseño/trabajo ergonómico; Salud y bienestar; Cambios de actitudes; Relaciones intergeneracionales; Políticas salariales; Políticas de “salida”; Reubicación de puestos de trabajo; Estrategias globales.

Las cinco entidades seleccionadas como ejemplos de buena práctica a nivel estatal¹ (Cristalerías Mataró; Servicios de protección civil del parque de Bomberos del Ayuntamiento de Zaragoza; Grupo Escuela Pía de Cataluña; CTF Cooperativa de Trabajadoras Familiares de Barcelona y Pikolin, S.A. de Aragón), presentan medidas (más de catorce) en los ámbitos de la incorporación laboral, formación, salida laboral, promoción, reubicación en la propia empresa y salud y bienestar.

Las empresas enumeradas tienen diferentes estructuras empresariales (economía social, sector público, sociedad mercantil...) y diferente sector productivo; algunas aplican medidas genéricas, destinadas al conjunto de trabajadores, y otras son de carácter específico, destinadas a los trabajadores de más edad... Difiere también la causa de la aplicación de este tipo de políticas: responsabilidad social de las empresas, lograr soluciones efectivas al envejecimiento de la plantilla, lograr mejores eficacia y eficiencia de las medidas sanitarias... La mayoría de las experiencias son recientes aunque alguna (bomberos de Zaragoza) se desarrolla desde hace 50 años.

Existen, sin embargo, una serie de factores que parecen comunes a todas ellas:

- Ofrecen resultados positivos, tanto a trabajadores como a empresarios: mejora de la transferencia de conocimientos, comunicación intergeneracional, incremento de la competencia profesional y de la movilidad interna, mejora de las condiciones de trabajo, disminución de riesgos laborales y para la salud, reducción del nivel de absentismo...
- Las iniciativas adoptadas han mejorado las relaciones laborales.
- Las buenas prácticas corresponden a entidades en las que el peso específico de los trabajadores de más edad es elevado (entre el 18% y 36%. La presencia en sus plantillas de personas de más de 50 años supera el 15%).
- Las medidas parecen ganar eficacia por ser implementadas dentro de un marco jurídico general (planes estratégicos, de calidad, formación, ergonomía...).

Las empresas tienen diferentes estructuras empresariales y diferente sector productivo; algunas aplican medidas genéricas, destinadas al conjunto de trabajadores, y otras son de carácter específico, destinadas a los trabajadores de más edad...

1. No ha sido posible identificar buenas prácticas en dos de los escenarios previstos

- Se trata de empresas en las que, bien la participación de los trabajadores en dirección es elevada, el capital social es considerable, o la legitimación externa constituye un objetivo.
- Ninguna de las empresas prevé la cancelación de las medidas (bien al contrario, su ampliación y experimentación parece ser tendencia generalizada).

• Difiere también la causa de la aplicación de este tipo de políticas: responsabilidad social de las empresas, lograr soluciones efectivas al envejecimiento de la plantilla, lograr mejores eficacia y eficiencia de las medidas sanitarias...

4. Perspectivas en la CAPV

4. PERSPECTIVAS EN LA CAPV

El estudio realizado por la Comisión Europea titulado “¿Está la Europa social preparada para la globalización?” (abril 2007) sostiene que el modelo social europeo mantiene su validez, aunque debe ser actualizado para hacer frente a la globalización. Y argumenta cómo la UE continúa manteniendo el mismo porcentaje de gasto en protección social –en torno al 27-28%– desde el principio de los años 90 (del pasado siglo) y cómo los objetivos sociales continúan siendo prioritarios en todas las políticas de la Unión (aunque, continúa, resulte necesario modernizar las políticas sociales e invertir en recursos humanos para que la UE pueda aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la globalización).

El envejecimiento de la población activa en la CAPV plantea dos cuestiones de especial relevancia en relación con el tema central de este Cuaderno: la competitividad del sistema de pensiones y el decremento de la tasa de actividad (es decir, la pérdida de capital humano en las empresas).

Los actuales niveles de actividad, paro y edad de jubilación –unidos a las actuales previsiones demográficas– hacen prever la pérdida de en torno a 240.000 trabajadores antes del año 2050 (Caja Laboral, 2006: “Población, Empleo y Pensiones en la CAPV, 2004-2050”).

Desde el año 1983 las pensiones han crecido en la CAPV un 200%; cifra que, en la actual tesitura, representa que, en 2050, las pensiones por jubilación crecerían en torno al 100%.

El mantenimiento de los “generosos” niveles del sistema de cobertura de pensiones actual pasaría, de acuerdo con el mismo Informe, por la adopción de una serie de medidas, como el fomento de la natalidad, la integración de la población inmigrante, y la mejora de las actuales tasas de actividad que incluye el aplazamiento de la edad de jubilación hasta los 70 años. Las hipótesis de partida, de cara a mantener la competitividad del actual sistema de pensiones, son las siguientes:

- Que el índice sintético de fecundidad pase del actual 1,2 a un 2,1 (“hipótesis razonable y deseable si pretende evitarse un descenso drástico de la población en los próximos años”).
- Que la tasa de mortalidad se reduzca un 30% en todos los grupos de edad (a lo largo del período considerado).
- Que cada año de la proyección se produzca una inmigración neta idéntica a la registrada en 2003.

El envejecimiento de la población activa en la CAPV plantea dos cuestiones de especial relevancia: la competitividad del sistema de pensiones y el decremento de la tasa de actividad; es decir, la pérdida de capital humano en las empresas

Los movimientos migratorios (...) han sido, siempre, un mecanismo natural de autorregulación mediante el cual una parte de la población de una determinada zona geográfica busca oportunidades en otro nuevo lugar cuando los recursos comienzan a mostrarse insuficientes para atender a las necesidades del grupo (... baste recordar la emigración europea hacia América del Norte en el siglo XIX o la más reciente de españoles hacia Alemania a mediados del pasado siglo). (...)

El crecimiento de la población ha podido inquietar por los problemas que plantea en cuanto a la capacidad de atender sus necesidades con los recursos disponibles, mientras en otras latitudes y momentos preocupa el bajo crecimiento de la población así como su envejecimiento, por las consecuencias que ello tiene en el sostenimiento de las clases pasivas (fundamentalmente niños y ancianos) y el mantenimiento de las condiciones de vida a las que nos hemos acostumbrado (las relacionadas con el denominado Estado de Bienestar) (...)

Ello exige revisar nuestras actitudes en relación al fenómeno de la inmigración, no solo en los términos a que obligaría un planteamiento humanista del tema, sino incluso desde un punto de vista estrictamente egoísta o práctico, en el sentido de que tal vez esta variable pueda ayudarnos a resolver una parte de los problemas derivados del proceso de envejecimiento de la población al que asistimos en la actualidad. (...)

Caja Laboral. Departamento de Estudios: Población, Empleo y Pensiones en la CAPV (2004-2050).

El mantenimiento de los “generosos” niveles del sistema de cobertura de pensiones actual pasaría por la adopción de una serie de medidas, como el fomento de la natalidad, la integración de la población inmigrante, y la mejora de las actuales tasas de actividad que incluye el aplazamiento de la edad de jubilación hasta los 70 años

En base a lo observado en otros países, el estudio considera prudente considerar un retraso de cinco años en la edad de “elegibilidad”, comenzando en 2010, y a razón de dos meses de retraso por año transcurrido. Ajuste que tendría repercusiones en el nivel de empleo, y aún más importante sobre las pensiones, dado que quien no alcance la edad planteada no podrá percibir pensión alguna.

Frente a estos y similares argumentos, se pronuncian en el Estado, como veremos a continuación, diferentes agentes, quienes presentan argumentos diversos tales como que, según el CES, las jubilaciones anticipadas representan, en el momento en que se difunden estas proyecciones y propuestas, el 47% de las nuevas altas de jubilación.

Los expertos parecen mayoritariamente de acuerdo en la inviabilidad de esta propuesta, basada en la solidaridad intergeneracional,

en una sociedad en la que pocos jóvenes se encuentran laboralmente activos (de acuerdo con el Observatorio Joven de Empleo, el 42,9% de las mujeres jóvenes tiene un contrato temporal; 9,5% entre los hombres) y en la que el deseo de una jubilación “lo más próxima posible” es manifiesto (Secretariado Social Diocesano. Enero de 2008).

A los factores expuestos se suman otras dificultades: la brecha entre las retribuciones de los altos ejecutivos y los salarios de los trabajadores de las empresas se ha multiplicado por más de diez en los últimos 20 años; colectivos como los jóvenes, mujeres e inmigrantes perciben salarios sustancialmente inferiores a la media (CC.OO., Fundación Sindical de Estudios)...

Resulta incuestionable que la población envejece, si bien no hay consenso sobre si esta circunstancia, por sí misma, generará un desequilibrio en el sistema de pensiones o si, más concretamente, generaría un desequilibrio sobre una futura seguridad social vasca.

Una de las causas que justifican la confusión de cifras que sustentan los diferentes posicionamientos mantenidos tendría su origen en la falta de diferenciación entre las pensiones de carácter contributivo y otro tipo de ayudas y transferencias. Deberían distinguirse estos dos conceptos por seguir los dictados de las buenas técnicas presupuestarias y por alcanzar una contabilidad transparente que desvele qué parte de los déficits presupuestarios deberá ser adjudicada al sistema contributivo. De hecho, estudios de organizaciones sindicales indican que, en la actualidad, el Estado viene trasladando a la Seguridad Social déficit que en realidad corresponde a capítulos relacionados con los presupuestos generales. (Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. 2005).

4.1. LA PERSPECTIVA DEMOGRÁFICA

Como se ha puesto ya de manifiesto, la Comunidad Autónoma del País Vasco no escapa al hecho de que la esperanza de vida supere la edad actualmente establecida para la jubilación. También se ha reiterado que la CAPV registra una de las menores tasas de natalidad, a escala mundial: 1,18 hijos por mujer.

La pérdida de población en la CAPV se produce, casi de manera ininterrumpida, desde hace 25 años. Pero además, las proyecciones de Eurostat registran un balance negativo, del 0,09% anual, en la llamada migración interregional.

Resulta incuestionable que la población envejece, si bien no hay consenso sobre si esta circunstancia, por sí misma, generará un desequilibrio en el sistema de pensiones o si, más concretamente, generaría un desequilibrio sobre una futura seguridad social vasca

Tabla 17. Proyección de población total, mayor de 64 años (miles de personas) y tasa de envejecimiento en la CAPV

	CAPV			Álava			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Total	>64	Tasa	Total	>64	Tasa	Total	>64	Tasa	Total	>64	Tasa
2004	2.107,0	386,5	18,3%	294,9	48,2	16,3%	1.135,2	214,8	18,9%	676,9	123,3	18,2%
2005	2.114,7	393,1	18,6%	297,5	49,3	16,6%	1.138,9	218,2	19,2%	678,4	125,4	18,5%
2006	2.121,9	397,3	18,7%	300,2	50,3	16,8%	1.141,9	220,3	19,3%	679,8	126,7	18,6%
2007	2.128,7	402,0	18,9%	303,2	51,3	16,9%	1.144,2	222,5	19,4%	681,2	128,2	18,8%
2008	2.135,6	409,3	19,2%	306,3	52,7	17,2%	1.146,3	225,8	19,7%	683,0	130,7	19,1%
2009	2.143,0	417,2	19,5%	309,5	54,3	17,5%	1.148,4	229,4	20,0%	685,0	133,4	19,5%
2010	2.151,0	425,7	19,8%	313,0	55,9	17,9%	1.150,6	233,4	20,3%	687,4	136,6	19,9%
2011	2.159,2	433,5	20,1%	316,6	57,4	18,1%	1.152,7	236,5	20,5%	689,8	139,6	20,2%
2012	2.167,7	441,2	20,4%	320,5	58,9	18,4%	1.154,9	239,9	20,8%	692,3	142,3	20,6%
2013	2.176,6	450,5	20,7%	324,4	60,9	18,8%	1.157,2	244,1	21,1%	694,9	145,8	21,0%
2014	2.185,6	459,1	21,0%	328,4	62,6	19,1%	1.159,6	248,0	21,4%	697,6	148,8	21,3%
2015	2.194,9	466,7	21,3%	332,5	64,1	19,3%	1.162	251,3	21,6%	700,4	151,2	21,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de Proyecciones de Población de EUSTAT.

A estas perspectivas iniciales, nada halagüeñas, hay que añadir que la Comunidad Autónoma presenta hoy en día unas cifras muy alejadas de los objetivos europeos, presentados en el capítulo dedicado a la “búsqueda de un equilibrio”, y que pretendían aumentar la tasa de actividad de las personas trabajadoras mayores de 50 años.

Por el contrario, las proyecciones actuales indican que los tres Territorios Históricos llegarán a sumar en 2015 un número de habitantes similar al registrado en el año 1975. Si no se produce un cambio de tendencia, el envejecimiento de la población resultante se mantendrá durante los 15 años siguientes, de tal modo que la tasa de dependencia –personas mayores de 65 años sobre la población activa– podría situarse en el 48,4%; tasa esta casi siete puntos mayor que la media regional de dependencia europea, que se prevé que pase del 25% en 2004 al 41% en 2030 (Eurostat, 2008).

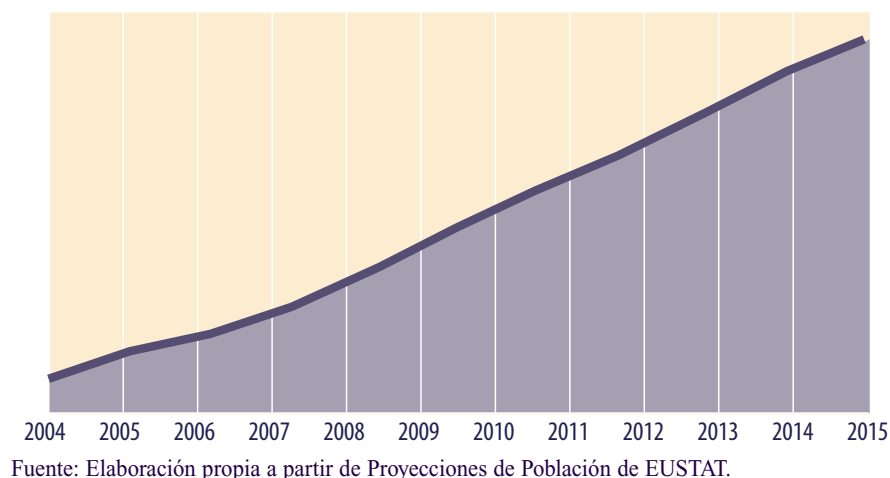
La tasa de dependencia –personas mayores de 65 años sobre la población activa– podría situarse en el 48,4%; tasa esta casi siete puntos mayor que la media regional de dependencia europea, que se prevé que pase del 25% en 2004 al 41% en 2030

Vivimos un tiempo paradójico. Nunca antes hemos podido conocer con tanta antelación y con tan elevada probabilidad cómo se va a presentar el futuro en el medio y largo plazo (...). Sin embargo, todo indica que nos encontramos muy poco preparados para afrontarlo. No deja de ser irónico que, en un tiempo en que como nunca antes se ha desarrollado toda una potente economía en torno al futuro, la acción política continúe estando tan ajena a las probables consecuencias futuras de nuestros comportamientos presentes.

Zubero et al., 2002

La proyección para la tasa de envejecimiento en la CAPV apunta a un incremento significativo para el próximo lustro.

Gráfico 18. Proyección de la tasa de envejecimiento en la CAPV



La escasez de mano de obra, generalizada en el entorno occidental, se ve agudizada en el ámbito vasco por la marcada tendencia al adelanto de la edad de jubilación

4.2. LA PERSPECTIVA CULTURAL

La escasez de mano de obra, generalizada en el entorno occidental, se ve agudizada en el ámbito vasco por la marcada tendencia al adelanto de la edad de jubilación.

El origen de esta prematura salida del mercado laboral ha sido puesto de manifiesto desde diferentes ámbitos. La ausencia de personal activo de edad superior a los 65 años se debería a una combinación de varios factores: el propio mercado laboral, la política sobre jubilaciones y los usos sociales.

El papel del mercado laboral ha consistido en evitar el mantenimiento activo de trabajadores con altos salarios, niveles educativos inferiores y dificultad para adaptarse a los cambios tecnológicos. La

política de jubilaciones ha funcionado, al igual que en muchos países europeos, como instrumento de reparto del empleo (sustitución de trabajadores mayores por otros jóvenes, acomodo de personas desempleadas de difícil retorno...).

Después de que los esquemas de jubilación anticipada avanzaron durante años (para evitar despidos y un mayor desempleo), muchos gobiernos de la OCDE están tratando ahora de persuadir a las personas para que sigan trabajando hasta edades más avanzadas.

Fuente: Willi Leibfritz, "Jubilarse más tarde tiene sentido". OECD Observer, enero de 2003.

El tercero de los factores es la propia sociedad, que ha llegado a interiorizar la jubilación anticipada como, prácticamente, un derecho. Las duras reconversiones industriales desde los años ochenta, y hasta hechos más recientes como la privatización de La Naval Astilleros Españoles, han acomodado entre la población la opinión de que son normales grandes procesos de adelantos de jubilación y, en una evolución de esta lógica, tampoco son raros los pequeños procesos de adelanto de jubilación, más cotidianos y menos mediáticos. De hecho, en la CAPV los adelantos de jubilación han pasado de ser un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, a un fenómeno estructural (Zubero et al., 2002).

Sin embargo, no son pocas ni poco relevantes las voces que se han alzado críticas frente a estas previsiones. Por un lado, hay que recordar que las posibilidades de mantener en el futuro el sistema de pensiones no dependen del número de personas que trabajan, sino de la productividad de los trabajadores, por lo que si aumenta el nivel de producción y productividad de los trabajadores, toda la sociedad podría percibir más bienes y servicios que antes, aunque todos trabajaran menos. Zubero et al., 2002.

A los anteriores cabe sumar otra serie de factores, como la fuerte repercusión pública de las huelgas protagonizadas por trabajadores y trabajadoras de la administración pública; reclamaciones que acaban por transmitir, entre otros aspectos, que trabajar menos horas a lo largo de la vida es una meta social plenamente vigente. También, en

De hecho, en la CAPV los adelantos de jubilación han pasado de ser un fenómeno coyuntural, asociado a situaciones de crisis o recesión, a un fenómeno estructural

diferente medida, influyen las públicamente reconocidas bajas tasas de empleo actual en el colectivo de entre 55 a 65 años.

Uno de los argumentos más esgrimidos para lograr la reducción del número de horas laborables es que este ajuste no afecta a la productividad. Los datos actuales indican que la CAPV es la Comunidad del Estado en la que se trabaja un menor número de horas (ascienden a 1.144,8 en los primeros nueve meses de 2007, frente a las 1.209,3 horas de media estatal. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007). También en relación con el número de horas trabajadas por los autónomos, la CAPV continúa situándose en el último lugar (con 42,5 horas semanales frente a las 43,9 del conjunto del Estado. Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, 2005). De la información anterior parece inferirse que en la CAPV se trabajan menos horas que en el conjunto del Estado (donde el ratio es superior a las 1.806 horas/ año).

La realidad muestra que, si bien es cierto que España destaca por ser uno de los países con mayor número de horas trabajadas por año, su tasa general de productividad está muy por detrás de la de los países más productivos. Numerosos factores intervienen en los niveles de productividad, más allá de, en el peor de los casos, el número de horas que un trabajador pasa en su puesto de trabajo.

Las causas que mejor explican la escasa eficacia laboral o de productividad por parte de las empresas son, la escasa planificación, la insuficiente gestión operativa, o la inadecuada supervisión de los trabajos. Se señalan también otros motivos como la ineficacia de la comunicación interna, el escaso grado de compromiso de los y las trabajadoras con sus empresas, la inadecuada mano de obra y los problemas relacionados con los sistemas informáticos (Consultora Proudfoot, 2007).

Parece probado que es posible dedicar un número inferior de horas al trabajo mejorando, al mismo tiempo, la productividad. En esta línea, hay quienes sostienen que un hipotético desequilibrio futuro del sistema de pensiones no se debe tanto al crecimiento de la tasa de dependencia y de envejecimiento en la CAPV, sino a la baja productividad y eficacia de los recursos laborales. Es más, la opinión de que la solución al desequilibrio es “mejorar la productividad” parece más extendida que la propugna “retrasar la edad de jubilación”.

Las tendencias señalan, por tanto, que la mayoría de los y las trabajadoras vascas aspiran, básicamente, a trabajar menos: menos

La realidad muestra que, si bien es cierto que España destaca por ser uno de los países con mayor número de horas trabajadas por año, su tasa general de productividad está muy por detrás de la de los países más productivos

horas semanales, anuales, a lo largo de la vida..., lo que implica, acortar las jornadas laborales y adelantar la edad de jubilación.

En esta tesitura, y aunque hay indicios (Fundación La Caixa, 2007) de una mayor comprensión de la que había hace unos años al adelanto de la jubilación, la opinión general es contraria a políticas que apuesten por su retraso. Por otra parte, es importante subrayar que la opinión contraria a políticas que fomentan el aplazamiento de esta edad, no es producto del desconocimiento; muy por el contrario, dado que el 81% de la población activa de la CAPV cree que el sistema de la Seguridad Social será reformado en los próximos años y un 52% de esta población cuenta ya con algún tipo de previsión para la jubilación –porcentaje lejano al que refleja la media estatal, situada en el 30%– (AXA, 2007).

Los cambios que la ciudadanía puede esperar en relación a la prolongación de su edad activa se prevén más impuestos que deseados. En la CAPV, en la actualidad, la apuesta por el aplazamiento de la edad de jubilación parece pertenecer a los ámbitos empresarial y político.

4.3. LOS DIFERENTES AGENTES

La finalidad de la Seguridad Social es pública y solidaria. Este planteamiento puede llevarnos a considerarla, como señalan algunos actores del sistema, como no susceptible de quiebra, ni aún a pesar de que las aportaciones de trabajadores y empresarios no resultaran suficientes para mantenerla. Ante la eventual hipótesis de que tal situación llegara a producirse, podría corresponder al Estado evitarla realizando correspondientes aportaciones.

Partiendo de esta premisa, se presenta una breve descripción de las perspectivas que los diferentes intervinientes ofrecen ante la modernización del sistema de pensiones y el aplazamiento de la edad de jubilación actualmente establecida.

4.3.1. Agentes institucionales

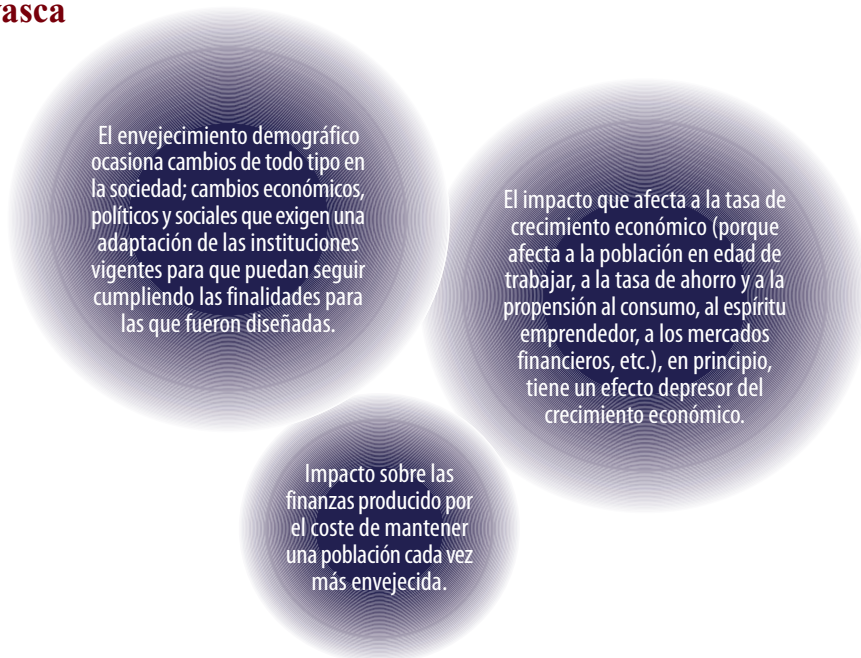
El equilibrio del sistema de pensiones parece salvaguardado durante los años objeto de la proyección presentada en este Cuaderno, aunque dicha salvaguarda precisará, parece preverse, de un incremento de las actuales tasas de empleo.

El Gobierno vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, ha puesto en marcha el "Observatorio Vasco de Seguridad Social Complementaria", cuyo objetivo es asegurar un adecuado conocimiento de la actualidad en materia de pensiones y previsión social complementaria, por parte de las Administraciones Vascas

Los cambios que la ciudadanía puede esperar en relación a la prolongación de su edad activa se prevén más impuestos que deseados. En la CAPV, en la actualidad, la apuesta por el aplazamiento de la edad de jubilación parece pertenecer a los ámbitos empresarial y político

y del resto de los agentes del sector, de cara a una óptima elaboración de estrategias y planes de actuación que busquen garantizar pensiones viables y de calidad.

Gráfico 19. Impactos del envejecimiento de la población vasca



Fuente: Observatorio Vasco de Seguridad Social Complementaria.

Los agentes institucionales vinculan también el fomento del envejecimiento activo a su grado de necesidad; determinación en cierta medida afectada por la falta de claridad en la contabilidad del sistema de pensiones para el ámbito vasco. La demanda del Gobierno Vasco incluye la transferencia del régimen económico de la Seguridad Social (aunque la titularidad y establecimiento de condiciones de cotización y cuantía y cobro de pensiones se mantuviera a nivel estatal), que posibilitaría distinguir entre las pensiones de carácter contributivo y otro tipo de ayudas y transferencias.

El Gobierno Vasco sostiene ("El pacto político para la convivencia", Gobierno Vasco, 2004, en Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. 2005) que un sistema básico de Seguridad Social vasca permitiría:

- Incidir o influir sobre las que denominamos variables técnicas, así como también sobre las cotizaciones.
- A través de un sistema de Concierto cumplir los deberes solidarios con el Estado español.
- Mejorar el bienestar de la sociedad.
- A partir de una lectura del Estatuto de Autonomía se sostiene que habría de garantizarse un sistema público de pensiones suficien-

La finalidad de la Seguridad Social es pública y solidaria. Este planteamiento puede llevarnos a considerarla, como señalan algunos actores del sistema, como no susceptible de quiebra, ni aún a pesar de que las aportaciones de trabajadores y empresarios no resultaran suficientes para mantenerla

te, así como el reforzamiento de la previsión social a través de un mutualismo vasco.

- Tener una Caja propia, ya que la "Caja única" del Estado es un fetiche que en realidad no existe.
- Las políticas de protección social propia "permiten superar la fragmentación actual..."

En todo caso, el papel que los agentes institucionales comienzan a atribuir a la participación de las personas de edad en el mercado laboral de la CAPV se refleja a través de cauces diversos. A modo ilustrativo, señalar la colaboración del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (entre otros participantes) en el proyecto Fast (Focusing Age Strategies in Policy Making. Enmarcado en el art. 6, FSE, Acciones Innovadoras); proyecto cuyo objetivo es la incorporación de la perspectiva de la edad en los servicios de Empleo, Creación de Empresas y Apoyo a Empresas.

En el marco de dicho proyecto se ha publicado una Guía dedicada al envejecimiento activo en las organizaciones, aportando pautas..., sensibilizando acerca de esta nueva realidad. "Desde que el fenómeno del envejecimiento ha entrado a formar parte de las agendas de los y las responsables públicas, comienza a extenderse la opinión de que el envejecimiento activo debe también redundar en oportunidades de empleo para las personas mayores, entendiendo que la permanencia en el trabajo es un medio privilegiado para conseguir las metas que persigue el envejecimiento activo, y que permite aprovechar el capital humano acumulado por las personas trabajadoras veteranas, en un momento de la evolución de las actividades económicas en que es particularmente necesario".

Este trabajo expone cómo, en todos los análisis efectuados, el fenómeno del envejecimiento de la población es especialmente agudo, tanto en el Estado como en la CAPV. Hecho que representa que, en las próximas dos décadas, el envejecimiento de las plantillas en las empresas será una realidad en nuestro tejido productivo; lo que, a su vez, se traducirá en una escasez de profesionales. Las generaciones nacidas entre 1950 y 1965, que representan en torno al 50% de la población laboral, tendrán entre 55 y 65 años, constituyendo una población con un nivel formativo notablemente superior al de anteriores generaciones, y con una presencia de mujeres también superior. Las personas ocupadas con más de 55 años representan el 12,4% del total ocupado, con diferencias a través de sectores y tamaño de empresa. En Industria este porcentaje sube al

En todos los análisis efectuados, el fenómeno del envejecimiento de la población es especialmente agudo, tanto en el Estado como en la CAPV

14,6%, y, teniendo en consideración el tamaño de empresa, asciende al 17% en empresas de menos de cinco personas trabajadoras (Egailan).

En relación con el Informe sobre la viabilidad del sistema vasco de pensiones, el titular de Justicia, Empleo y Seguridad Social insistió en que el objeto del mismo no es saber si es o no viable un sistema propio de pensiones, sino explorar cómo y hasta dónde influye en variables como la tasa de empleo, el nivel educativo o los movimientos migratorios, dejando claro que la viabilidad depende de la gestión que realicen los gobiernos.

“La sanidad pública y la educación son deficitarias pero viables; dependen de las políticas públicas que desarrolle un gobierno, de cuál sea su voluntad y de las políticas que quiera primar”.

Fundación para la Libertad (Naciones Unidas). Joseba Azkarraga.

Otro ejemplo reseñable es la participación de la Diputación Foral de Bizkaia en el Proyecto Wise (Working in Sustainable Employment, EEE), enmarcado en el Programa de Aprendizaje Mutuo. Proyecto que tiene como objetivo el intercambio de información y experiencias y la identificación de buenas prácticas entre países de la Unión Europea, en el marco de las consecuencias del envejecimiento de la población en el potencial de crecimiento económico y en la definición de líneas de intervención que permitan minimizar sus consecuencias negativas.

El Plan de Acción Internacional sobre el envejecimiento, las recomendaciones del Foro Mundial de ONGs, las conclusiones del Foro científico de Valencia, las Recomendaciones de la Conferencia de Berlín sobre el envejecimiento, las recomendaciones de las OMS en su documento “Salud y Envejecimiento” y las conclusiones de los Consejos de Personas mayores, entre otros, coinciden en destacar la función social del envejecimiento activo y la necesidad de indagar en el concepto y diseñar políticas que lo promuevan considerando siempre el valor de la participación, la contribución de las personas mayores y su derecho a no ser discriminadas por causa de su edad, género o grado de vulnerabilidad.

El principio de auto-realización reconoce que las personas mayores tienen derecho permanente a buscar oportunidades para fortalecer sus capacidades, mediante educación, capacitación, oportunidades de empleo y la oportunidad de participar en los asuntos de la comunidad.

En las próximas dos décadas, el envejecimiento de las plantillas en las empresas será una realidad en nuestro tejido productivo; lo que, a su vez, se traducirá en una escasez de profesionales

El principio de independencia reconoce el deseo de las personas mayores de mantener su autonomía el mayor tiempo posible y está estrechamente vinculado al aseguramiento de su acceso a los derechos materiales básicos de alimentación, vivienda, agua, ingresos, educación, transporte y seguridad física.

El principio de participación es la base de la realización de todos sus otros derechos. Las necesidades y capacidades de las personas mayores deben ser consideradas en la planificación y ejecución de todas las iniciativas locales, forales y autonómicas de investigación, desarrollo de políticas y programas que les afectan. Su derecho a ser consultadas acerca de las decisiones que les afectarán directamente debe ser reconocido.

Evitar la discriminación en el ámbito laboral por razón de edad y favorecer el acceso progresivo a la jubilación. La actividad laboral es una importante fuente de significación para muchas personas mayores y debe evitarse su discriminación promocionando buenas prácticas que incluyen: la apreciación de los valores que puede aportar el mayor (experiencia, visión histórica, contactos), incentivar el reciclaje del empleado mayor en cuanto recurso humano si eso confiere un valor añadido a la empresa y promocionar la flexibilidad para que la persona mayor pueda cambiar a puestos de trabajo que se adapten mejor a sus características.

Diputación Foral de Bizkaia, Manifiesto por el envejecimiento activo.

4.3.2. Organizaciones empresariales

La Confederación Empresarial Vasca presenta una serie de proyecciones y estadísticas, en mayor o menor medida ya recogidas a través de este trabajo, que abarcan desde la cuantificación de empleos no cubiertos hasta los efectos que sobre la empresa tendrá la evolución demográfica de la CAPV:

- carencia de trabajadores cualificados
- carestía de la mano de obra (por escasez y/o falta de cualificación)
- menor calidad de los recursos humanos
- pérdida de la competitividad
- situación comprometida del crecimiento actual, que a futuro podría ser sobre su propia supervivencia
- reducción del atractivo del territorio (previsible deslocalización)
- compromete futuras iniciativas empresariales
- afecta al modelo económico y social

La baja natalidad y el desajuste entre los sistemas educativo y productivo son, a juicio de la Confederación, generadores de un problema de escasez de recursos humanos en las empresas vascas: el acce-

La baja natalidad y el desajuste entre los sistemas educativo y productivo son, a juicio de la Confederación, generadores de un problema de escasez de recursos humanos en las empresas vascas

so al mercado laboral es y será progresivamente más insuficiente para cubrir las salidas del mismo, y el descenso en el número de estudiantes intensificará la carestía de recursos humanos.

Junto con estos planteamientos, se incide en la imposibilidad de descartar iniciativa alguna, por considerarse que todas son necesarias para solventar el actual problema, que requeriría de la adopción de las siguientes medidas:

- prolongación de la vida laboral
- incremento de la tasa de actividad
- inmigración
- políticas demográficas
- incremento espectacular y sostenido de la productividad
- orientación educativa (mejorar la distribución del alumnado, facilitar los accesos entre la Formación Profesional y la Universidad, mayor presencia de la mujer en la FP, fomento de la cultura industrial)
- orientación integral

La incorporación de la mujer a la industria, la inmigración y las políticas demográficas son elementos considerados imprescindibles.

La incorporación de la mujer a la industria, la inmigración y las políticas demográficas son elementos considerados imprescindibles

Gráfico 20. Líneas de desarrollo



4.3.3. Organizaciones sindicales

El fomento de la ocupación de las personas de edad precisa, como se ha señalado, del cumplimiento de una serie de medidas objetivas, tales como el acceso a la formación continua, incentivos financieros,

una nueva cultura del trabajo... Condiciones estas que no pueden llegar a darse sin el acuerdo previo y coordinación de actuaciones entre la Administración y los diferentes agentes implicados.

La respuesta dada por las organizaciones sindicales se ve condicionada, principalmente, por dos cuestiones: el carácter estatal o vasco del sistema de pensiones en la CAPV y el aparente escaso interés de los trabajadores por aplazar la edad actual de jubilación.

En relación con la primera de las cuestiones planteadas, el hipotético déficit que el sistema de pensiones en la CAPV sufre explicaría, a juicio de los sindicatos no nacionalistas, que un sistema vasco resulte inviable, conduciendo a un modelo mixto en el que las EPSV tendrían que cubrir una parte de las prestaciones por jubilación. Los sindicatos nacionalistas, por su parte, cuestionan este supuesto déficit, defendiendo un sistema vasco de pensiones que ligue los sistemas de pensiones y fiscal, con el fin de que los y las jubiladas vascas estén mejor protegidos.

Esta visión del déficit, previsible o no, así como de un futuro más o menos autónomo del sistema de pensiones, junto con la negativa opinión de la ciudadanía, parece condicionar la perspectiva de los sindicatos respecto al desarrollo de las políticas de envejecimiento activo. A pesar de esto, y de que la mayor parte de las organizaciones no parece implicada en el aplazamiento de la edad de la jubilación, se registra un cambio de sensibilidad hacia el envejecimiento activo por parte de algunas de ellas.

Las opiniones de los sindicatos que se recogen a continuación están extraídas del artículo “Más años para la jubilación” (Diario Vasco, 2006).

La respuesta dada por las organizaciones sindicales se ve condicionada, principalmente, por dos cuestiones: el carácter estatal o vasco del sistema de pensiones en la CAPV y el aparente escaso interés de los trabajadores por aplazar la edad actual de jubilación

Tabla 18. Opiniones de las organizaciones sindicales sobre la edad de jubilación

<p>CC.OO. Eduardo García</p>	<p>La Seguridad Social disfruta de su mejor momento. Aunque en un futuro las cosas pueden no estar tan bien, debido al aumento de la esperanza de vida, esos efectos se verán a largo plazo. En cuanto a retrasar la edad de jubilación, es necesario que haya un equilibrio y han de ser los trabajadores y trabajadoras quienes, voluntariamente, decidan. Además, para continuar en activo tras alcanzar la edad de jubilación establecida, debería haber una bonificación, estableciendo límites a la posibilidad de mejorar la pensión. El sistema público de pensiones “ha durado cien años y es responsabilidad de todos, incluidos los sindicatos, que dure otros cien. No valen discursos agoreros, ni prestaciones que pongan en peligro dicho sistema”.</p>
<p>ELA Mikel Noval</p>	<p>Retrasando la edad de jubilación a quien más daño se hace es a la juventud, porque de esta manera “se estaría ocupando un empleo al que no puede acceder una persona más joven”. El sistema de pensiones no corre ningún peligro y que es viable. Además en el caso de que los fondos de la Seguridad Social no tuviesen remanente suficiente, cabe proponer otras vías de financiación, como los impuestos”.</p>

<p>LAB Txomin Lorca</p>	<p>Quienes son responsables de las políticas sociales quieren impulsar la privatización de las pensiones. La organización no acepta los cambios propuestos para rebajar las pensiones, ni el endurecimiento de los requisitos para acceder a la jubilación anticipada. Insisten en reivindicar un “sistema vasco de seguridad social, basado en un sistema público financiado por las cuotas de empresarios, trabajadores y un fondo público que garantice las pensiones”.</p>
<p>UGT Pilar Collantes</p>	<p>La Administración sólo entiende hacia arriba la flexibilidad de la edad de jubilación. ..., margina de esta forma las diferencias de clase social y especialmente el oficio desempeñado. Propone estudiar a los colectivos que piden una reducción de la edad de jubilación, ya que cree que retrasarlo aumentará las pensiones de invalidez, debido al deterioro de la salud. “Todo lo que sea imponer mas edad no me parece correcto si no va acompañado por otras medidas. Y por el contrario, se atrasa la edad y las reducciones salariales son muy elevadas”. Además asegura que los datos del superávit están creciendo, por lo que argumentar la necesidad de adoptar medidas drásticas no tiene ni pies ni cabeza.</p>

En la actualidad, el fomento del retraso voluntario de la edad de retiro y el aumento del importe de la pensión máxima como estímulo no constituyen una opción clara para las organizaciones sindicales, dado que “la jubilación anticipada y la prejubilación son herramientas útiles que no provocan rechazo en las plantillas”. Por otra parte, existen otros peligros para el sistema de Seguridad Social, como la permanencia de regímenes especiales con bases de cotizaciones menores, o las promesas electorales” (Salvador Bangueses, Secretario Política Institucional de CC.OO.) El secretario de Empleo y Protección Social de UGT, Jesús Pérez (CC.OO. Noticias, de 7/10/08), asegura que la jubilación anticipada “sale bastante cara”, por lo que muchos trabajadores no se acogen a ella.

A pesar de estas declaraciones, como se indicaba, algunas actuaciones dejan entrever nuevos posicionamientos. Tal sería el caso de la participación de CC.OO. en el proyecto Promoción del Envejecimiento Activo en el Mercado Laboral Andaluz (Iniciativa Equal), y la participación de algunas de estas organizaciones en foros sobre el envejecimiento activo.

4.4. A MODO DE CONCLUSIONES

El actual protagonismo del envejecimiento activo se muestra fruto de la convergencia de, principalmente, tres elementos diferentes: la actual y creciente escasez de mano de obra en el mercado laboral en la CAPV (en determinados sectores y respecto de cualificaciones concretas), el crecimiento de la actual tasa de dependencia (agravado previsiblemente durante las próximas décadas), y la dificultad que la coincidencia de los dos factores anteriores podría ge-

En la actualidad, el fomento del retraso voluntario de la edad de retiro y el aumento del importe de la pensión máxima como estímulo no constituyen una opción clara para las organizaciones sindicales, dado que “la jubilación anticipada y la prejubilación son herramientas útiles que no provocan rechazo en las plantillas”

nerar en el mantenimiento de un sistema de pensiones de prestaciones similares al actual.

El mantenimiento del sistema de prestaciones, con independencia del coste que este gasto represente o la eventual falta de ingresos que lo equilibren dependerá del planteamiento político que se adopte; es decir, si es considerado viable a pesar de que pudiera resultar deficitario (al igual que ocurre en la actualidad con la sanidad y educación públicas).

Los estudios realizados apuntan a que la población activa no acepta el aplazamiento de la edad de jubilación salvo en caso de ser presentada como opción “menos mala” frente a la posibilidad de llegar a perder ese derecho, y las prácticas de las grandes empresas, apoyadas por las Administraciones, han ido incluso en sentido contrario, favoreciendo jubilaciones anticipadas que se han ido asentando en el imaginario colectivo como un “objetivo deseado”.

La propuesta de aplazar la edad de jubilación respondería asimismo a la necesidad de incrementar en la CAPV el número de trabajadores cualificados que su economía precisa para crecer. Este planteamiento requeriría un cambio cultural ante el envejecimiento, el freno a las políticas de jubilación anticipada y la incorporación al mercado laboral de personas de edad; es decir, el desarrollo de fórmulas flexibles, de trabajo y jubilación, el aprendizaje a lo largo de la vida, una mayor atención a la salud laboral...

Si las políticas públicas van a demandar de la población –actualmente activa o no– un esfuerzo adicional (reciclaje formativo permanente, mayor tiempo en el mercado laboral, aceptación de mayores responsabilidades laborales...) que permita evitar, a futuro, los problemas actualmente detectados, no se pueden olvidar otros objetivos de la política de empleo, como la consecución de un empleo de calidad o la reducción de las diferencias salariales, que están en la base de la menor participación en el mercado laboral de algunos colectivos.

La incorporación de la mujer, población inmigrante y personas de edad al mercado laboral requeriría, en todo caso, del acuerdo y participación de la Administración y los Agentes Sociales en aspectos básicos. Las mejoras salariales y el reconocimiento del trabajo deberán primar en la participación, principalmente, de los dos primeros colectivos, y la prolongación de la vida activa entre la población de mayor edad deberá apoyarse en la flexibilidad, el reconocimiento... junto con una serie de valores, comunes a todos ellos, tales como la cooperación o la responsabilidad individual.

La propuesta de aplazar la edad de jubilación respondería asimismo a la necesidad de incrementar en la CAPV el número de trabajadores cualificados que su economía precisa para crecer

La permanencia y/o entrada en el mercado laboral de estos tres colectivos exige, además, el acceso a una formación continua, de calidad, que dé respuesta a las necesidades reales del mercado y facilite la profesionalización y el reconocimiento de ocupaciones actualmente poco valoradas.

Corresponde, pues, a la Administración, como representante de la ciudadanía, y a los Agentes Sociales, adoptar consensos y realizar las proyecciones necesarias que permitan prever cuáles podrían ser las necesidades futuras en la CAPV y cuáles las medidas que deben empezar a ser adoptadas en materia de crecimiento y empleo en esta Europa Social.

La incorporación de la mujer, población inmigrante y personas de edad al mercado laboral requeriría, en todo caso, del acuerdo y participación de la Administración y los Agentes Sociales en aspectos básicos

Bibliografía

- Abellán A., Puyol R. (2006): Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española. Mondial Assistance.
- Agulló, T., Silveria, M. (2003): Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psicosociológica. Universidad Complutense de Madrid.
- American Association of Retired Persons (2007): Beneficio internacional de la experiencia.
- AON Consulting (2006): European Pensions Barometer 2006. Report. Aon Consulting
- Aranguren, P. (2006): Artículo "Más años para la jubilación" en Diario Vasco 23/04/2006.
- AXA (2005): Resultados del II Estudio Internacional sobre Jubilación.
- Banco de España (2004): Proyecciones de población para la economía española.
- Bernard Brunhes (2008): Europe, Vers un nouveau modèle social
- Börsch-Supan (2005): Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).
- Bosworth B. and Chodorow-Reich G. (2007): Saving and demographic change: the global dimension.
- Buesa, M.: (2004): Economía de la secesión. Instituto de Estudios Fiscales.
- Caja Laboral (2006): Población, Empleo y Pensiones en la CAPV (2004-2050)
- Carone, G. (2005): Long-term labour force projections for the 25 EU Member States. A set of data for assessing the economic impact of ageing.
- Ceoma: Información sobre el VIII Congreso Nacional de Organizaciones de Personas Mayores en el 5º Aniversario de la II Asamblea Mundial del Envejecimiento
- CES: Informes sobre Género e Igualdad de Oportunidades. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
- Comisión Europea (2000): La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano.
- Comisión Europea (2005): Confronting demographic change: a new solidarity between the generations.
- Comisión Europea (2006): The demographic future of Europe: from challenge to opportunity.
- Comisión Europea. Comité de Política Económica. (2005): The 2005 EPC projection of age-related expenditure. Agreed underlying assumptions and projection methodologies.
- Comisión Europea. Comité de Política Económica. (2006): The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers. (2004-2050).
- Comisión Europea. Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2006): The long-term sustainability of public finances in the European Union.
- Comisión Europea. Informe Conjunto sobre el Empleo 2005/2006. Más y mejores empleos: cumplimiento de las prioridades de la Estrategia europea de empleo.
- Comité Económico y Social Europeo (2007): Dictamen del sobre el impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población. Revista: diario oficial de la Unión Europea.

Comunicación de la Comisión, de 12 de octubre de 2006, "El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad" [COM (2006) 571 final – no publicada en el Diario Oficial]

Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2004, «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo» [COM (2004) 146 final - no publicada en el Diario Oficial].

Confebask (2008): Demografía, disponibilidad de trabajadores y crecimiento vasco, 2008-2020

Consultora Proudfoot (2007). Informe de productividad 2007.

Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco (2005): Envejecimiento de la población Vasca. Consecuencias económicas y sociales.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (2006): Envejecimiento activo en el mercado de trabajo del País Vasco.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social: Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006.

Diputación Foral de Bizkaia. Manifiesto por el envejecimiento activo.

Egailan, Sociedad Pública del Gobierno Vasco para la Promoción de la Formación para el Empleo (2004): Reflexiones sobre el envejecimiento de la población vasca y sus repercusiones en el mercado de trabajo.

Eurofound (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Eurofound (2007): Fourth European Working Conditions Survey

Eurostat (2006): Long-term population projections at national level.

Fernández, A: Intervención en la Mesa redonda organizada por el CES sobre Envejecimiento Activo y mercado laboral.

Fernández, P., Bermejo, J. (2008): Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España. 1991-2007. <http://ssrn.com/abstract=1101578>.

Fondo Social Europeo (2007): Proyecto Fast; Guía informativa de la gestión de la edad en las organizaciones

Formación XXI. Revista de Formación y Empleo. Magazine. Artículo , 2006, número 10; y Mas Trello, UAB.

Fundación Eroski (2003): Las pensiones de jubilación en Europa. Revista Consumer, octubre de 2003.

Gleckman H. (2007): Financing long-term care: lessons from abroad. Center for Retirement Research at Boston College.

Gobierno de Australia. (2007): Intergenerational Report 2007.

Gobierno Vasco (2005). "El envejecimiento de la población vasca. Sus consecuencias económicas y sociales".

Gómez Uranga, M., Otazua, G., de la Cal, M.L. (2005): Reflexiones en torno a la configuración de un sistema de pensiones propio (2005). Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

Herce, J.A., Pérez-Díaz, V. (Dir.) (1995): La reforma del sistema público de pensiones en España, Barcelona, Fundación la Caixa.

- HM Government, UK (2006): Life expectancy at 65 reaches record level. National Statistics.
- Idoate, E., Junyent, J. (2005). ¿Hacia dónde va el sistema de pensiones español? Revista Polémica, nº 85.
- INE. (2004): Proyecciones de la población de España calculadas a partir del Censo de 2001.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo (2007).
- Izquierdo, T. (2006): Actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. Editorial Universidad de Granada.
- Jeremy J. Siegel, J. (2003): La globalización como solución a la inminente crisis de los sistemas de pensiones. Wharton School de la Universidad de Pennsylvania y Universia.
- López, L. (2004): Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la Comunicación de la Comisión de marzo de 2004. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 52
- Maddaloni A., et alia. (2006): Macroeconomic implications of demographic developments in the euro area. Banco Central Europeo.
- Madrian, B., Mitchell, O., Soldo, B. (2007): Redefining Retirement: How Will Boomers Fare?. Oxford University Press.
- Marín, B. (2006): Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 0.
- Martinez, L. (2006): Cuestiones en relación a la jubilación en el sistema español de seguridad social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 0.
- Ministerio de Economía y Hacienda (2006): Proyecciones del gasto público de la UE-25 (2004-2050) asociado al envejecimiento de la población. El caso de España. Boletín ICE
- Ministerio de Economía y Hacienda. (2006): Anteproyecto de Ley de Modernización del Mercado Hipotecario, de Regulación del Régimen de las Hipotecas Inversas y del Seguro de Dependencia.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006): Envejecimiento y políticas de empleo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 61.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007): Presupuestos de la Seguridad Social. EJERCICIO 2008.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005): "Libro blanco de la dependencia. Atención a las personas en situación de dependencia en España".
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2006): Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Naciones Unidas (2007): World Population Prospects: The 2006 Revision.
- Oliveira J. et alia. (2005): The impact of ageing on demand, factor markets and growth. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, (2004): OECD tables and figures on ageing.

Osorio, P. (2004): Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas El caso vasco. Cuadernos sociológicos vascos, nº 14.

Pérez-Díaz, V., Rodríguez, J.C. (2007): La generación de la transición: entre el trabajo y la jubilación. Colección Estudios Económicos nº 35. La Caixa, Servicio de Estudios.

Puente S., Gil M. (2004): Proyecciones de población para la economía española. Boletín Económico del Banco de España.

Puente S., Gil M. (2006): Una comparación de las proyecciones de población para España, la zona del euro y Estados Unidos. Boletín Económico del Banco de España.

Sempere, A., Meléndez, L.; Gómez, P. (2006): Apuntes sobre la jubilación forzosa. Editorial Aranzadi.

Simón, C., Allard, G. (2007): Duelo generacional en las empresas. Wharton School de la Universidad de Pennsylvania y Universia.

Simón, C., Allard, G. (2007): Modelos de gestión de RRHH para los jóvenes profesionales. Instituto de Empresa.

Towers, P. American Association of Retired Persons (2007): Perspectives of Employers, Workers and Policymakers in the G7. Countries on the New Demographic Realities.

Universia Knowledge Wharton (2007): La redefinición de la edad de jubilación

Zubero I., Ensunza, A., Garmendia, N., Glez. Vadillo, J.L., Suso, A. (2002): "Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas mayores de 45 años y su situación ante e empleo en Euskadi". Fundación Foessa.