



La función de los gobiernos y los interlocutores sociales en el mantenimiento de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo

Resumen ejecutivo

Introducción

A medida que se eleva la edad media de la población, las personas de entre 55 y 64 años de edad representan una proporción cada vez mayor de la población activa en Europa. Aunque la tasa de empleo en este segmento de edad ha aumentado en el último decenio, las cifras crecientes de trabajadores de más edad y la presión que representan para la sostenibilidad del bienestar nacional y los sistemas de pensiones han acelerado la necesidad de realizar reformas que fomenten la prolongación de la vida profesional. Los gobiernos de muchos Estados miembros han intentado elevar la edad efectiva de salida del mercado de trabajo con medidas como el aumento de la edad de jubilación legal y la limitación de la jubilación anticipada o la reducción de la viabilidad económica de ésta. No obstante, tales medidas por sí solas pueden no bastar para promover la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. Para fomentar la prolongación de la vida laboral tal vez sea necesario adoptar un enfoque más holístico de la mejora de las condiciones de trabajo durante el ciclo de vida, en particular para las personas con trabajos que exigen más esfuerzo físico.

El presente informe examina las iniciativas emprendidas a escala nacional y sectorial por los gobiernos y los interlocutores sociales para mantener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral. Está basado fundamentalmente en las aportaciones de 28 corresponsales nacionales del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), así como en una revisión más amplia de la bibliografía y los datos de Eurostat.

Contexto político

De acuerdo con el Libro Blanco de la Comisión Europea de 2012 «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», para que los sistemas de pensiones sean sostenibles es necesario equilibrar el tiempo de vida laboral con el tiempo de jubilación, y aumentar la participación en el mercado laboral en general, en especial la de los trabajadores de más edad. Una forma de lograr este objetivo es favorecer la prolongación de la vida laboral con las medidas siguientes:

- adaptar los lugares de trabajo a la capacidad física y mental de los trabajadores de más edad;

- garantizar la educación permanente y la formación con objetivos específicos para los trabajadores;
- ajustar los sistemas de seguridad social de manera que se incentive la prolongación de la vida laboral.

Conclusiones principales

El envejecimiento demográfico y la participación de los trabajadores de más edad en el empleo varían bastante de un país a otro en Europa.

Los interlocutores sociales son cruciales, puesto que desempeñan una función significativa en la conformación y mejora de las condiciones de trabajo. Las organizaciones sindicales y empresariales convienen en general en que la mejora de las condiciones de trabajo es esencial para el mantenimiento de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. No obstante, mientras que los sindicatos tienden a hacer especial hincapié en la mejora de la calidad del trabajo, los empresarios suelen poner de relieve cuestiones que afectan a las oportunidades de empleo de los trabajadores de más edad, como el impacto de la rigidez del mercado laboral derivada de una legislación estricta en materia de protección del empleo.

Varios países europeos han elaborado estrategias exhaustivas que incluyen medidas políticas orientadas a fomentar la prolongación de la vida laboral y la mejora de la calidad del trabajo. Algunos programas se han adoptado recientemente, lo que refleja el hecho de que la práctica política en este ámbito carece de una larga tradición en algunas partes de Europa (en especial, en los países de Europa central, oriental y meridional). En varios países de Europa occidental y septentrional, los interlocutores sociales participan de forma activa en este ámbito a través de diálogos tripartitos o acuerdos de los interlocutores sociales.

La mejora de la empleabilidad y el desarrollo de competencias son instrumentos clave en la formulación de políticas para mantener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral. Aunque la formación para los grupos vulnerables se presta de forma generalizada, hay pocos programas

concentrados en los trabajadores de más edad. La participación de los trabajadores en la formación disminuye a medida que éstos envejecen, y a los trabajadores de más edad que pierden el empleo les resulta más difícil encontrar otro. En la mayoría de los países, las políticas activas del mercado laboral se centran en apoyar la vuelta de los trabajadores de más edad al mercado laboral, más que en fomentar que los que están en activo prolonguen su vida laboral. En general, los enfoques preventivos para frenar la salida temprana del mercado laboral son más habituales en los países de la UE15 que en los Estados miembros que se han incorporado desde 2004.

La salud y el entorno de trabajo son otro aspecto de las condiciones de trabajo que tanto las organizaciones sindicales como las empresariales convienen en que tiene una gran influencia en la disposición de un trabajador para prolongar su vida laboral. Las políticas nacionales y las iniciativas de los interlocutores sociales se han centrado en promover la «capacidad de trabajo» –concepto que combina la capacidad para seguir trabajando debida a la mejora de la salud con el impulso de la empleabilidad mediante el desarrollo continuo de las competencias– e introducir la negociación colectiva a escala nacional. Se encontraron muy pocos ejemplos de tales medidas a escala sectorial.

En muchos países, las disposiciones en relación con la salud y la seguridad o las condiciones de trabajo extenuantes se aplican a todos los trabajadores con independencia de su edad. En todo caso, en varios países, en especial del norte de Europa, se están elaborando medidas preventivas sobre el ciclo de vida y la capacidad de trabajo. En general, las iniciativas diseñadas para mejorar la salud y el entorno de trabajo de los trabajadores de más edad son limitadas, a pesar de la importancia que tienen tales medidas para prolongar la vida laboral. Una razón podría ser que las políticas relativas a los trabajos extenuantes realizados por gente mayor suelen ir ligadas a la oferta de una jubilación anticipada o de prestaciones por discapacidad, más que a mejorar el entorno de trabajo.

La flexibilidad en el horario es también crucial para la capacidad de trabajo de los empleados de más edad. Algunos países tienen programas que alientan el trabajo a tiempo parcial después de la edad de jubilación o los regímenes de jubilación parcial para los trabajadores de más edad. La negociación colectiva puede desempeñar un papel importante en este ámbito por medio de disposiciones en los convenios colectivos nacionales y sectoriales que ofrezcan la posibilidad de encontrar soluciones locales a escala empresarial. La mayoría de las medidas que reducen el número total de horas trabajadas por los trabajadores de más edad benefician a las personas que, de otro modo, no podrían seguir trabajando. En general, las medidas de organización del tiempo de trabajo están más extendidas en los países de la UE15, que ya cuentan con una población activa relativamente envejecida.

Las percepciones de los empresarios y los trabajadores sobre cuándo debe jubilarse un trabajador siguen siendo el obstáculo principal para mantener a los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. La celebración en 2012 del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional ayudó a fomentar la sensibilización sobre lo que aportan los trabajadores de más edad, y es evidente que se ha producido un cambio de actitud en algunos países. Ahora bien, en comparación con la escala del reto planteado, las iniciativas emprendidas por los gobiernos y los interlocutores sociales para fomentar unas actitudes más positivas en relación con las carreras profesionales más largas están aún poco desarrolladas en el conjunto de la UE.

Indicadores políticos

- Los interlocutores sociales y el diálogo social son aspectos clave para facilitar la adopción de medidas en distintos niveles, en especial en las empresas, así como para garantizar la aplicación de las disposiciones de los acuerdos colectivos en pequeñas y medianas empresas.
- Algunos países atraviesan dificultades financieras en la adopción de políticas para promover una mayor participación y una prolongación de la vida laboral de los trabajadores de más edad a causa del ambiente económico actual, y lo mismo sucederá en otros países en el futuro. Un problema en este sentido es el desconocimiento sobre cómo hacerlo y la inexperiencia. La acción en materia de políticas y la financiación a escala de la UE podrían ayudar a superar estas barreras, pero será necesario tener en cuenta las diferencias entre países en relación con la demografía, la economía, el empleo y las condiciones de trabajo.
- Los estereotipos relacionados con la edad y la consiguiente discriminación de las personas mayores siguen siendo obstáculos importantes a las carreras profesionales más largas en casi todos los países europeos. Para superarlos son necesarios un cambio cultural y sensibilización sobre los valores del envejecimiento en relación con el trabajo.
- Algunas iniciativas políticas no se dirigen expresamente a grupos específicos de trabajadores de más edad, sectores u ocupaciones. La adopción de un enfoque más específico ahorraría recursos y marcaría la diferencia en lo que respecta a la calidad del trabajo allí donde es necesaria para la prolongación de la vida laboral.
- Es preciso aplicar estrategias globales que tengan en cuenta las pensiones, el empleo y las condiciones de trabajo, dado que los retos demográficos y de empleo sólo pueden abordarse de manera holística.

Más información

El informe *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (La función de los gobiernos y los interlocutores sociales en el mantenimiento de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo) puede consultarse en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, responsable de investigación
ova@eurofound.europa.eu