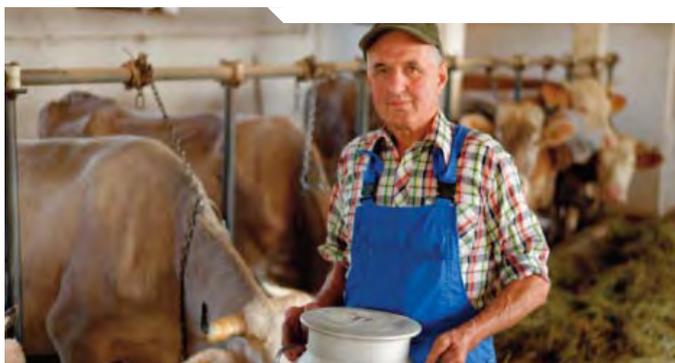




➔ Foundation Findings

Preferencias laborales después de los 50

3 3er Informe sobre políticas de la EQLS



Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

**Al citar el presente informe, sírvanse utilizar el texto que sigue:
Eurofound (2014), *Preferencias laborales después de los 50*,
Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.**

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo es una organización tripartita de la Unión Europea cuyo cometido es ofrecer conocimientos para la formulación de políticas sociales y en materia de trabajo. Eurofound se creó en 1975, en virtud del Reglamento del Consejo (CEE) nº 1365/75, para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2014.

Las solicitudes en relación con los derechos de traducción o reproducción deberán enviarse al Director, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda.

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu

Página web: www.eurofound.europa.eu

Informes de políticas de la EQLS

En el presente informe se hace hincapié en las conclusiones sobre un tema específico de la Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) que reviste especial interés desde el punto de vista de la formulación de políticas. Reúne los resultados del análisis de estos datos con otros de índole acreditativa obtenidos de otros proyectos de Eurofound para formular varios indicadores de políticas. El objeto del presente informe consiste en las preferencias en cuanto a la jornada de trabajo semanal de las personas de 50 o más años de edad. Ha sido elaborado por Hans Dubois y Robert Anderson.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con Hans Dubois: hdu@eurofound.europa.eu.



Contexto político



Antecedentes

En 2012 había 190 millones de personas de 50 años o más de edad en la UE, por encima de los 178 millones contabilizados cinco años antes, en 2007. En ese mismo período, la proporción de población de 50 años o más pasó del 35 al 37%. Este aumento refleja el hecho de que los europeos viven más tiempo, lo que supone un importante logro social. Las personas de 50 años o más acumulan una notable experiencia y contribuyen a la sociedad de muchas maneras, entre las que figuran el trabajo remunerado, la provisión informal de cuidados y el voluntariado. Sin embargo, sobre todo en los Estados miembros que se han incorporado a la UE desde 2004, la situación de este colectivo puede ser vulnerable, sobre todo en lo que atañe al acceso a la asistencia sanitaria, la calidad de la vivienda y la privación material.

Temas y retos en relación con las políticas

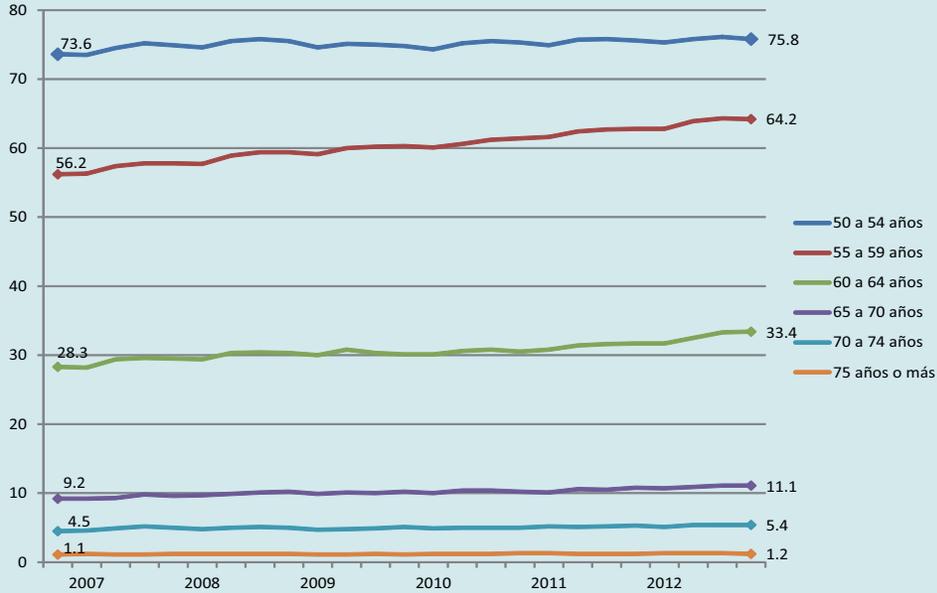
Más personas de edad avanzada en la población activa

La extensión de la vida laboral y el aumento de las tasas de empleo de los trabajadores de edad avanzada han constituido prioridades explícitas en la política de la UE durante casi dos décadas. En 2010, el Consejo Europeo adoptó

la Estrategia Europa 2020, que estableció el objetivo de elevar la tasa general de empleo de los europeos de 20 a 64 años de edad del 69 al 75% para 2020, a más tardar. Un elemento esencial de este empeño consiste en el fomento de la participación laboral de las personas de edad avanzada, junto con la de los jóvenes, las personas con bajos niveles de competencias profesionales y los migrantes.

La elevación de las tasas de empleo de las personas de edad avanzada se considera importante por tres motivos principales. En primer lugar, tales tasas se sitúan por debajo de las de otros grupos de edad, por lo que existe un potencial significativo para su aumento. En segundo lugar, dado el envejecimiento de la población europea, se prevé un incremento de la proporción de este grupo en la población en edad de trabajar: si su participación en el mercado de trabajo se mantuviera en su nivel actual, descendería la tasa de empleo global. En tercer lugar, con los objetivos de largo recorrido en el ámbito de la formulación de políticas relativos a la extensión de la vida laboral se pretende tanto garantizar que la sociedad pueda beneficiarse de la experiencia de trabajo de las personas de edad avanzada, como que éstas puedan contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. También puede ocurrir que una vida laboral más extensa coincida con el deseo de algunas personas.

Figura 1: tasas de empleo de personas de 50 años o más de edad en 2006-2012, por grupo de edad; UE28 (en %)



Nota: datos comparables disponibles de 2006 a 2012 (cuartos trimestres). Se etiquetan los puntos correspondientes a los primeros y los últimos datos.

Fuente: basado en los datos de la Encuesta de población activa (EPA) de la base de datos en línea de Eurostat.

En los últimos años, las tasas de empleo se han elevado de hecho en el caso de las personas de edad avanzada (sobre todo, de los grupos de 55 a 59 y 60 a 64 años de edad [figura 1]). Esta subida resulta especialmente llamativa a la luz de la crisis reciente. Puede explicarse en parte por el hecho de que varios Estados miembros desalientan la jubilación anticipada y elevan la edad requerida para percibir una pensión. Por otra parte, las personas en cohortes de edad con una mayor participación en el mercado laboral, sobre todo en el caso de las mujeres, avanzan hacia la siguiente cohorte de edad.

Elevar la edad para la percepción de pensiones no significa necesariamente que todos los trabajadores salgan del mercado laboral a una edad más avanzada. Para muchos trabajadores, sobre todos los que realizan tareas manuales con una cualificación baja o media, seguir trabajando en las mismas condiciones incluso hasta una edad muy por debajo de la que da derecho a recibir una pensión puede no resultar posible: como promedio, en torno a un tercio de los trabajadores europeos creen que no podrán

seguir desempeñando sus funciones actuales cuando tengan 60 años de edad. La cifra es particularmente elevada en algunos Estados miembros (57% en Eslovenia, por ejemplo [Eurofound, 2012a]). Por una parte, proceder simultáneamente a elevar la edad requerida para percibir una pensión y desalentar la jubilación anticipada puede afectar negativamente a la calidad de vida de las personas que prefieran dejar de trabajar, sobre todo, si sus condiciones de trabajo les someten a situaciones de tensión. Por la otra, puede que algunas personas deseen seguir trabajando más allá de la edad preceptiva para obtener la pensión estatal, incluso sin que se apliquen tales medidas políticas. Comprender mejor las preferencias laborales de las personas de 50 o más años de edad (tanto las empleadas, como las que no trabajen actualmente) puede ayudar a determinar las vías para elevar la edad a la que las personas dejen de trabajar y, de este modo, contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de protección social, sin afectar negativamente a la calidad de vida de las personas de edad avanzada.



Impacto de la crisis

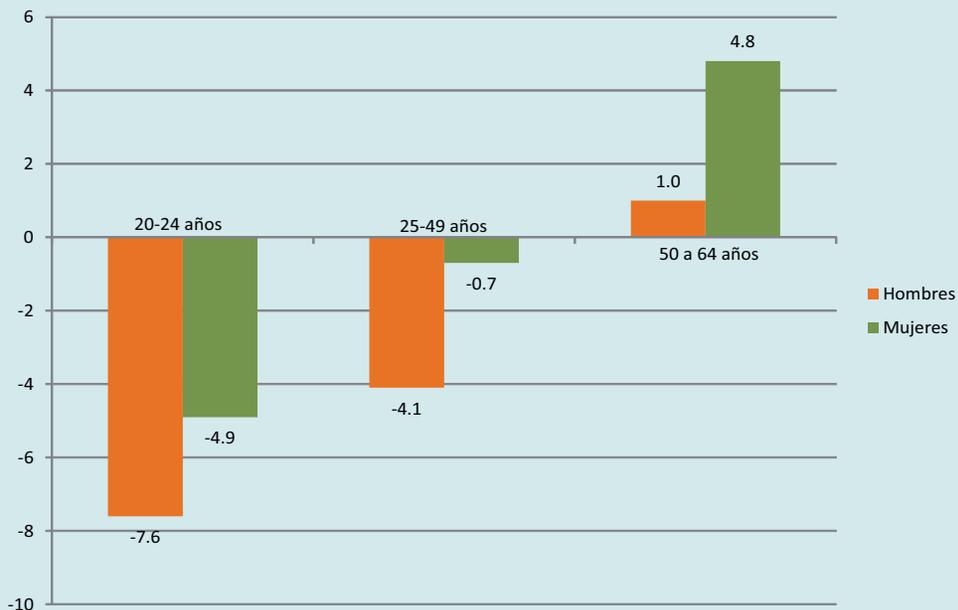
Las tasas de empleo de las personas de 50 o más años de edad se han elevado o se han mantenido estables durante la crisis. A pesar de ello, muchas de ellas han sufrido las consecuencias de este proceso. Por ejemplo, algunos jubilados han experimentado una caída de su renta disponible a causa de los recortes de las pensiones o los aumentos de los costes, en parte a consecuencia de la elevación de los precios de la energía y las reducciones de los servicios financiados con fondos públicos como resultado de las medidas de equilibrio presupuestario adoptadas por las Administraciones. En este sentido, el incremento de las tasas de empleo de las personas de edad avanzada durante la crisis puede reflejar en parte una necesidad de este colectivo de obtener ingresos adicionales para «llegar a fin de mes» (Eurofound, 2012b).

Algunos grupos de personas de 50 o más años de edad en situación de empleo se han visto sometidos a la reducción de sus jornadas laborales o sus salarios. Otros también han

perdido su puesto de trabajo o se han visto obligados a jubilarse. Es importante destacar que las tasas de empleo superiores de las personas de 50 o más años de edad son promedios; en el caso de ciertos subgrupos, en realidad tales tasas han caído. Por ejemplo, mientras que la tasa de empleo media de los varones de 50 o más años se ha elevado en un punto porcentual, la tasa de empleo de aquellos varones cuyo nivel de estudios no supera el primer ciclo de la enseñanza secundaria ha descendido en 2,6 puntos porcentuales.

Aunque las tasas de empleo de los miembros del grupo de edades comprendidas entre los 50 y los 64 años se han elevado, sus tasas de desempleo también han crecido: del 5,5% en 2007, al 7,4% en 2012. Esta aparente paradoja puede explicarse por el aumento de la proporción de personas de edad avanzada integradas en el mercado laboral, y en particular, de mujeres. Aunque esta tasa de desempleo es inferior a la de la población más joven (y el aumento es menor), resulta igualmente grave, ya que los desempleados de

Figura 2: cambios en las tasas de empleo entre 2007 y 2012, por grupo de edad, UE28 (en puntos porcentuales)



Fuente: basado en los datos de la EPA de la base de datos en línea de Eurostat, descargados en octubre de 2013.

50 o más años cuentan con unas perspectivas de encontrar empleo relativamente escasas (Eurofound, 2012c).

Tasas de empleo de las mujeres

Entre 2007 y 2012, los aumentos en el empleo se dieron fundamentalmente en el grupo de las mujeres de edad avanzada: la tasa de empleo de las mujeres de 50 a 64 años se elevó en 4,8 puntos porcentuales. Las tasas de empleo de las mujeres más jóvenes descendieron, pero menos que las de los varones (figura 2). En cualquier caso, es probable que esta evolución refleje el envejecimiento de las cohortes en las que la tasa de participación laboral de las mujeres ha sido superior, y no que las mujeres encuentren empleo con una edad más avanzada. Con el aumento de la presencia en el mercado laboral de las mujeres a la búsqueda de empleo, el desempleo de aquéllas con edades comprendidas entre los 50 y los 64 años se elevó en la práctica en 1,2 puntos porcentuales, de 5,8% en 2007, a 7,0% en 2012. Esta cifra contrasta con el incremento de 2,5 puntos porcentuales en el caso de los varones (de 5,3 a 7,8%).

Responsabilidades en materia de provisión de cuidados

Las personas de 50 o más años cuidan a menudo de su pareja o sus padres con problemas de salud o discapacidades. Una dificultad al promover una vida laboral más

prolongada consiste en la posibilidad de que los cuidadores de edad avanzada que trabajan no puedan proporcionar las horas de cuidados que desean ofrecer. Si se prestan menos cuidados informales, es probable que la demanda de cuidados formales se eleve, lo que supondrá un mayor gasto público y, posiblemente, una menor calidad de vida de las personas objeto de la asistencia. Lógicamente, asumir responsabilidades en materia de provisión de cuidados dificulta en primer lugar que las personas de 50 o más años se mantengan empleados o accedan a un empleo.

Voluntariado y tareas domésticas

Las personas de 50 o más años de edad también realizan una importante contribución a la sociedad mediante el voluntariado y el desempeño de tareas domésticas. Aunque estas aportaciones revisten un enorme valor económico, suelen carecer de «visibilidad» en el debate sobre formulación de políticas. Aquellos que se ocupan de las labores del hogar y los voluntarios, al igual que los cuidadores, pueden sentirse menos reconocidos si en las políticas se hace hincapié de forma considerable en el trabajo remunerado: los incentivos para elevar el trabajo remunerado entre las personas de 50 o más años de edad pueden redundar en perjuicio de la participación de éstas en labores no remuneradas.



Conclusiones principales

- Las tasas de empleo de las personas de 50 o más años de edad se han elevado durante la crisis. Sin embargo, con el incremento de la población de 50 o más años de edad en el mercado laboral (de las mujeres en particular), las tasas de desempleo también han aumentado.
- En la población de 50 o más años de edad, las tasas de empleo han caído en mayor medida en el caso de los varones de escasa cualificación.
- Los desempleados de todas las edades desean trabajar. No obstante, los desempleados de 50 o más años que pueden llegar a fin de mes preferirían una semana laboral considerablemente más corta que aquéllos que tienen dificultades para cuadrar sus gastos (esta diferencia no se da en los grupos de edad más jóvenes).
- En torno a la mitad de los jubilados que no están empleados afirman que les gustaría trabajar, con frecuencia a tiempo parcial. Las proporciones son superiores en el caso de los jubilados de menor edad, con un nivel educativo superior, buena salud y experiencia laboral.
- El deseo de trabajar de las personas de 50 o más años de edad, tanto entre los que están empleados, como los que no, no parece enfrentarse a la oposición de sus parejas.
- En la UE28, al 45% de las personas de 50 o más años de edad en situación de empleo le gustaría dedicar menos horas a trabajar.
- Más de la mitad (56%) de los voluntarios que carecen de un empleo remunerado se declaran satisfechos con el tiempo que dedican al voluntariado, pero les gustaría dedicar más horas al trabajo remunerado, mientras que el 10% de los jubilados empleados a los que les gustaría dedicar menos tiempo al voluntariado también desearían dedicar, como media, 7 horas menos al trabajo remunerado.
- A una cuarta parte del total de personas de 50 o más años de edad en situación de empleo les gustaría realizar más actividades de voluntariado. Además, también les gustaría dedicar cinco horas menos al trabajo por semana.
- La brecha entre las horas de trabajo deseadas y las reales aumenta con la edad en todos los Estados miembros de la UE.
- Las personas de 65 o más años de edad en situación de empleo se muestran especialmente satisfechos con su trabajo, con independencia de su nivel de ingresos.
- Las personas de edad avanzada muy a menudo cuidan de familiares de su grupo de edad o con discapacidad: el 7% de las personas de 50 años o más prestan cuidados a diario, frente al 5% de los menores de 50. Cuando trabajan y cuidan al mismo tiempo cada día de personas de edad avanzada o con discapacidad, un 21% refiere más problemas para equilibrar su vida laboral y personal, frente al 16% de los que cuidan a hijos o nietos.
- El trabajo a tiempo parcial facilita la mejora de dicho equilibrio, sobre todo, al parecer, en el caso de los mayores de 50 años. Entre las personas de 50 o más años, tanto en situación de empleo, como sin un puesto de trabajo, se observa una preferencia por más opciones a tiempo parcial.



Examen de la cuestión



Principales fuentes de datos

Encuestas de Eurofound

El presente informe de políticas se basa fundamentalmente en los resultados de la Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS), una importante encuesta representativa realizada entre las personas de 18 años o más de edad que residen en la UE.

La EQLS registra cuántas horas semanales dedican los consultados al trabajo remunerado. A continuación, se les pregunta por el número de horas que les gustaría trabajar a la semana si pudieran elegirlo libremente, teniendo en cuenta su necesidad de ganarse la vida. La comparación de estas cifras indica si los encuestados están contentos con sus jornadas laborales actuales, o si desean trabajar más horas, o menos. Se trata de una encuesta única en cuanto que se formulan tales preguntas a personas empleadas y no empleadas, y permite que las preferencias laborales se vinculen a importantes dimensiones de la calidad de vida. También se les pregunta a los encuestados por las horas de trabajo de su pareja, y por el número de horas que preferirían que trabajara ésta. Las preferencias laborales atañen a más cuestiones aparte de las horas de trabajo: la EQLS incluye una pregunta para conocer la satisfacción del consultado con su puesto de trabajo actual. La EQLS también registra la información relativa al empleo remunerado, y a

diversos tipos de trabajo no remunerado que realizan muchas personas de 50 o más años, como la provisión de cuidado y el voluntariado. Los datos incluyen las cifras sobre la participación efectiva en estas diversas actividades, así como las preferencias respecto al desempeño laboral y el equilibrio entre el trabajo remunerado y otros aspectos de la vida.

Otras de las encuestas paneuropeas de Eurofound, la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), constituye una abundante fuente de información sobre condiciones de trabajo y preferencias laborales, pero su muestra se limita a la población activa. De ahí que no pueda proporcionar información alguna sobre las preferencias laborales de aquellos que no llevan a cabo un trabajo remunerado. Lo mismo ocurre en el caso de una anterior encuesta de Eurofound sobre las preferencias relativas al tiempo de trabajo entre las personas de 16 a 64 años de edad en 15 Estados miembros y Noruega, en la que el análisis se restringió a los que realizaban un trabajo remunerado (Eurofound, 2002).

Otras encuestas pertinentes

Otras encuestas importantes con datos sobre las preferencias laborales de las personas de 50 o más años de edad son la Encuesta sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa (SHARE), y la Encuesta social europea (ESS). La SHARE se realiza exclusivamente entre personas



de 50 o más años de edad. No es de ámbito paneuropeo, pero, con el tiempo, ha llegado a cubrir un número creciente de Estados miembros de la UE, de 11 en su primera oleada en 2004, a 19 en la cuarta, efectuada en 2011. La ESS se lleva a cabo cada dos años desde 2002, y mide las actitudes, creencias y pautas de comportamiento de los europeos de 15 o más años de edad. Con el tiempo ha llegado a incluir entre 19 y 24 de los 28 Estados miembros de la UE, con diversas excepciones.

Salvo que se indique lo contrario, los análisis consignados en el presente informe se basan en los datos de la EQLS. En el presente informe de políticas se comparan ciertos resultados con los de la EWCS, SHARE y ESS, así como con los del módulo sobre «envejecimiento activo» del Eurobarómetro especial de 2011 de la Comisión Europea. Entretanto, la Encuesta de población activa (EPA) de Eurostat y su encuesta sobre Estadísticas en materia de renta y condiciones de vida (UE-SILC) constituyen la fuente principal de estadísticas contextuales sobre el mercado laboral y las condiciones de vida.

El tamaño muestra de la EQLS difiere entre Estados miembros, y oscila entre 1 000 (en Bulgaria y Eslovaquia) y 3 055 (en Alemania). Este hecho limita el potencial para el análisis en los Estados miembros: por este motivo, en ocasiones el análisis se lleva a cabo a escala de la UE28, aunque existen diferencias entre países.

Empleo y preferencias laborales

Tasas de empleo de las personas de edad avanzada

Más de tres de cada cuatro (76%) personas de edades comprendidas entre los 50 y los 54 años en la UE28 realizan un trabajo remunerado (figura 1, pág. 4). La proporción es ligeramente inferior en el grupo de 55 a 59 años (64%), y de 60 años en adelante, el empleo es mucho menos común, con un tercio (33%) de las personas de 60 a 64 años de edad en situación de empleo. Las tasas de empleo en el grupo de más de 65 años de edad han aumentado más que en otros, pero siguen siendo inferiores, y el empleo se concentra fundamentalmente en la cohorte más joven, de 65 a 69 años, de los que aproximadamente un 11% tiene empleo. El empleo en el grupo de edades comprendidas entre los 70 y 74, y especialmente entre los mayores de 75 años, apenas supera el 5% en el primer caso, y se sitúa en el 1% en el segundo.

Variaciones entre países

Existen grandes diferencias entre Estados miembros. En 2012, la tasa de empleo más elevada en el grupo de 50 a 64 años de edad se daba en Suecia (77%), con Alemania (69%) y Dinamarca (68%) a continuación. La tasa menor se registraba en Malta (42%), seguida de Grecia (45%) y Croacia (46%). Desde la segunda oleada de la EQLS en 2007, la tasa de empleo de este grupo de edad ha descendido en los países que se han visto especialmente afectados por la crisis (en Grecia se ha producido una caída de casi siete puntos porcentuales y, en Irlanda, de cinco). La tasa de empleo en el grupo de 50 a 64 años de edad, por el contrario, registró su mayor aumento en Alemania (de ocho puntos porcentuales) y Luxemburgo (siete puntos porcentuales).

En el caso de las personas de 65 a 70 años, la tasa de empleo más elevada se da en Estonia (26%), seguida por Rumanía y Portugal (ambos en torno al 22%). Las cifras menores se observaron en Eslovaquia (4%), así como en Bélgica y España (ambos en torno al 5%). El mayor aumento de la tasa de empleo en este grupo de edad desde 2007 se ha dado en Suecia (en torno a cinco puntos porcentuales) y Alemania (cuatro puntos porcentuales), mientras que el mayor descenso se produjo en Letonia (casi ocho puntos porcentuales) y Rumanía (seis puntos porcentuales) (Eurostat, 2014).

Población empleada

Horas de trabajo actuales

En general, en la UE28, las personas de más de 50 años de edad en situación de empleo realizan jornadas semanales similares a las de otros grupos más jóvenes. No obstante, tal afirmación es fundamentalmente cierta para el gran grupo de personas de 50 a 64 años de edad que, como promedio, trabajan 40 horas (por encima de las 39 en 2007). Los de 65 o más años de edad trabajan, como media, menos horas: 36 por semana (por debajo de las 39 de 2007). Las personas de 50 o más años de edad trabajan a tiempo parcial relativamente a menudo¹. Así ocurre especialmente, y cada vez más, en el grupo de 65 o más años: entre 2007 y 2011, la proporción de sus miembros en situación de empleo que trabajaban a tiempo parcial se elevó del 35 al 38%. Por el contrario, la proporción de trabajo a tiempo parcial en la cohorte de menor edad (50 a 64 años) cayó del 22 al 20% en ese mismo período. La disminución del trabajo a tiempo parcial fue algo superior

¹ El trabajo a tiempo parcial se define aquí como el ejercicio de 34 o menos horas a la semana.

para los empleados menores de 50 años: del 20 al 17%. En este grupo, ya se había vuelto menos común trabajar a tiempo parcial.

Preferencias en cuanto al promedio de horas de trabajo

Cuando se pregunta a empleados por sus preferencias respecto a las horas de trabajo, y no por sus jornadas laborales reales, puede observarse una tendencia coherente conforme a la edad. La cifra de horas de trabajo preferida cae de manera lenta pero constante de 37 por semana en el caso del grupo de 18 a 24 años de edad, a 35 horas en el de las personas de 50 a 64 años. Los de 65 o más años de edad en situación de empleo, como media, preferirían una semana laboral relativamente corta, de 29 horas. Por otra parte, la brecha entre las horas de trabajo reales y deseadas aumenta con la edad. Las personas de 18 a 24 años empleadas trabajan una media de 38 horas, mientras que (como se acaba de indicar) preferirían jornadas semanales de 37 horas. Las de 25 a 49 años trabajan 40 horas por semana, pero optarían por una reducción a 36. La brecha entre las horas reales y las deseadas alcanza su máximo en el grupo de edades comprendidas entre los 50 y los 64 años (40 frente a 35), y especialmente en el de los de 65 o más años (36 frente a 29).

Las preferencias respecto al tiempo de trabajo difieren en el conjunto de la UE (cuadro 1). Sin embargo, en todos los Estados miembros sin excepción, las personas de 50 o más años de edad en situación de empleo preferirían, como media, trabajar menos horas, incluso después de tener en cuenta sus necesidades económicas. En cinco países (Rumanía, Eslovenia, Malta, Lituania y Dinamarca), las horas de trabajo reales y preferidas por dichas personas son muy similares. Para las personas empleadas de todas las edades, las horas de trabajo efectivas se asemejan enormemente a las deseadas en los Países Bajos, Bélgica y Francia. Sin embargo, en el grupo de las de 50 o más años en estos países, las cifras son menos similares, sobre todo en el caso de Francia. En la mayoría de los países en los que las horas de trabajo reales y preferidas son muy similares, esta igualdad se debe a que las segundas son relativamente numerosas (38 o más) (salvo en Dinamarca, donde no lo son tanto (35 horas)) y las primeras son relativamente escasas (38 horas).

La situación menos favorable puede observarse en el caso de los trabajadores de Grecia, Polonia, Portugal y el Reino Unido, donde, como promedio, las personas empleadas de 50 o más años de edad preferirían trabajar, como mínimo,

siete horas menos por semana que lo que trabajan en realidad. Ese grupo de población en Grecia, Polonia y Portugal preferiría trabajar más horas que en otros Estados miembros (38 o más), pero también trabajan más horas que en cualquier otro país (45 o más). En el Reino Unido, aunque la cifra efectiva de horas de trabajo se cuenta entre las menores, el número de horas de trabajo deseado por las personas en situación de empleo también es bajo. Estas observaciones son coherentes con la conclusión extraída recientemente respecto a que, en general una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial en un país se asocia a una mayor preferencia por parte de los trabajadores a tiempo completo por la reducción de horas de trabajo (Wielers y cols., 2014).

Preferencia por más o menos horas

Como media, a los empleados de 50 o más años de edad les gustaría trabajar menos horas en todos los Estados miembros. Sin embargo, existen minorías considerables que desearían trabajar más. Los promedios ocultan diferencias interesantes.

Como se ha referido anteriormente, los cinco Estados miembros en los que las horas reales y deseadas, en promedio, se acercan más son Rumanía, Eslovenia, Malta, Lituania y Dinamarca (véase el cuadro 1). Sin embargo, muchos residentes en estos países desean trabajar un número de horas diferente. En concreto, en tres de dichos países abundan los que desean trabajar más horas: el 27% en Rumanía, 16% en Malta, y 17% en Lituania (frente al promedio de la UE28 del 11%).

Resulta interesante que una gran similitud entre el número de horas real y el deseado no equivalga automáticamente a que muchos trabajadores deseen dedicar a su actividad laboral las mismas horas que trabajan actualmente. En la lista de los cinco países en los que se da la proporción más elevada de trabajadores que desea trabajar el mismo número de horas que actualmente se incluyen solo dos de los países en los que la cifra media de horas de trabajo deseadas más se asemeja al número medio de horas de trabajo reales: Eslovenia (donde el 64% de los trabajadores se declara satisfecho) y Dinamarca (55%). Los otros tres países son Croacia (61%), Luxemburgo (60%) y Bulgaria (58%).

Conviene señalar que aunque, como promedio, la proporción de la población en Austria que desea trabajar las mismas horas que trabaja realmente es muy elevada (58%), no ocurre lo mismo en el caso de las personas de 50 o más



Cuadro 1: promedio de horas de trabajo semanales y horas de trabajo preferidas en 2011; personas de 50 o más años de edad; UE28

	Real	Preferido	Diferencia	Proporción que preferiría trabajar menos (en %)	Proporción que preferiría trabajar las mismas horas (en %)	Proporción que preferiría trabajar más (en %)
Rumanía	40	39	-1	28	46	27
Eslovenia	43	41	-2	27	64	8
Malta	41	39	-2	30	54	16
Lituania	41	38	-3	36	47	17
Dinamarca	38	35	-3	39	55	6
Bulgaria	43	40	-4	31	58	11
Países Bajos	35	32	-4	39	47	15
Luxemburgo	38	34	-4	33	60	6
Bélgica	40	36	-4	41	50	9
Eslovaquia	43	39	-4	45	47	8
Irlanda	36	32	-4	45	39	17
Francia	38	34	-4	43	45	13
Letonia	41	37	-4	39	42	19
Estonia	41	37	-4	37	52	11
Alemania	39	35	-4	48	40	12
Suecia	38	34	-5	50	44	6
UE28	40	34	-5	45	44	11
Hungría	42	37	-5	47	42	11
Croacia	45	40	-5	36	61	3
Austria	43	37	-6	39	53	8
Chipre	40	34	-6	47	40	13
Finlandia	41	35	-6	47	47	6
España	41	35	-6	50	43	7
Italia	40	34	-6	50	40	10
República Checa	43	37	-6	53	40	7
Reino Unido	36	29	-7	49	42	10
Polonia	45	38	-7	38	49	13
Portugal	46	38	-8	41	50	9
Grecia	48	40	-8	45	40	15

Nota: las cifras corresponden únicamente a personas en situación de empleo remunerado. EQLS P8. Si pudiera elegir libremente el número de horas de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad de ganarse la vida, ¿cuántas horas a la semana preferiría trabajar en la actualidad? Si preferiría no trabajar en absoluto, anote un cero. Las horas de trabajo reales se basan en la adición de las respuestas a la P7 y la P7b: P7. ¿Cuántas horas trabaja normalmente a la semana en su empleo principal, incluidas las horas extraordinarias remuneradas o no. P7b. ¿Cuántas horas por semana trabaja aproximadamente en este empleo o negocio adicional o en la agricultura? Sírvase anotar una cifra media correspondiente a las últimas cuatro semanas laborales.

Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.

años de edad (53%). En concreto, una mayor proporción de estos trabajadores de edad avanzada preferirían trabajar menos (39% frente a un promedio del 34% para el conjunto de Austria).

Niveles de satisfacción

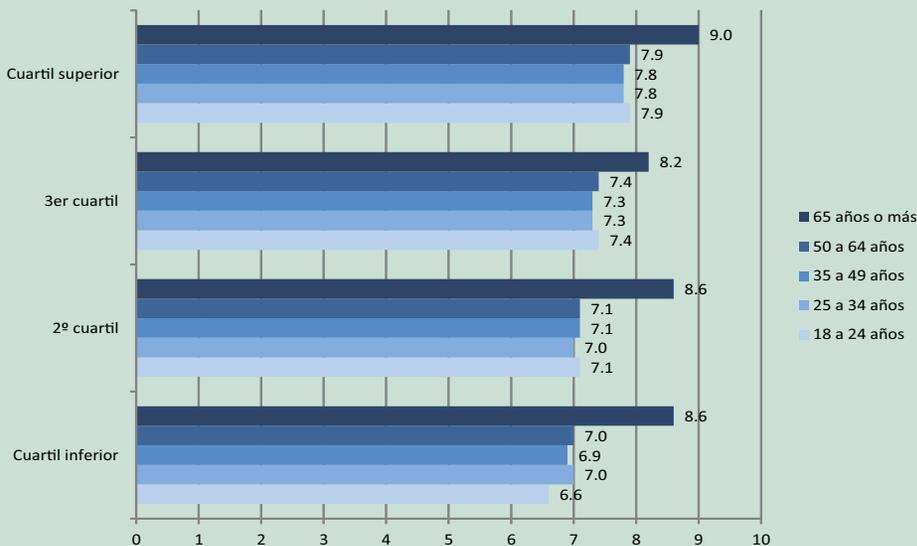
En la UE28, las personas de 50 o más años de edad empleadas y que desean trabajar el mismo número de horas a la semana que trabajan en la actualidad se muestran satisfechas con sus puestos de trabajo con relativa frecuencia. Entre aquéllos que se declaran contentos con sus horas de trabajo, uno de cada veinte (el 5%) no lo está con su puesto de trabajo, y clasifica su satisfacción en el empleo con una puntuación de 4 o menos, en una escala de 1 a 10. Por el contrario, entre los que preferirían trabajar o más horas o menos, en torno al doble de tal proporción no está satisfecho con su empleo (10% en el caso de los que optarían por trabajar más horas, y 9% en el de los que preferirían trabajar menos). Las personas de 50 o más años de edad que trabajan un número excepcionalmente elevado de horas (58 a la semana) presentan un amplio desajuste entre sus horas reales y deseadas, preferirían reducir su jornada semana en más de 20 horas, y

refieren que su satisfacción en el empleo es especialmente baja. Un patrón similar puede observarse entre los trabajadores más jóvenes: aquéllos a los que les gustaría trabajar más horas se declaran a menudo insatisfechos con su empleo (14%).

En general, las personas de 50 o más años de edad disfrutan de una mayor satisfacción en el puesto de trabajo. Este hecho puede obedecer en parte al hecho de que es más común que los componentes de este grupo de edad se muestren satisfechos con sus horas de trabajo que en el caso de otras personas (44% frente al 41%). Es menos común que deseen trabajar más horas (11% frente al 15%), pero igualmente común que prefieran trabajar menos horas (45% frente al 44%).

Los que perciben ingresos elevados (que, como promedio, trabajan en empleos de mayor cualificación) tienden a sentirse más satisfechos con su empleo que los que obtienen ingresos inferiores. En cualquier caso, dentro de los distintos grupos de renta, la satisfacción en el empleo es muy similar en las personas de grupos de edad diferentes (figura 3). Hay una excepción: a todos los niveles de renta familiar,

Figura 3: satisfacción con el puesto de trabajo actual en 2011, por cuartil de renta y edad, UE28



Nota: P40. ¿Podría decirme, en una escala de 1 a 10, cuál es su grado de satisfacción con cada uno de los siguientes factores, donde 1 indica una gran insatisfacción, y 10 una enorme satisfacción?: b. Su puesto de trabajo actual.
Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.



las personas de 65 o más años de edad (empleadas) se siente enormemente satisfechas con su empleo.

Jubilados que trabajan

La edad preceptiva para la obtención de una pensión varía en los distintos Estados miembros, pero casi todas las personas de 65 o más años de edad tienen derecho a algún tipo de pensión en la UE28. En el grupo de edad de 65 a 69 años, más de uno de cada diez miembros desarrolla actualmente un empleo, una proporción que se ha elevado a lo largo del último decenio (figura 4). Este aumento del empleo en el grupo de 65 o más años es notable ya que, dada la disponibilidad de ingresos derivados de las pensiones, podría esperarse que sus componentes tuviesen menos necesidad de trabajar.

Aunque estas cifras reflejan un incremento de las tasas de empleo desde 2007, parece tratarse de la continuación de una tendencia de largo recorrido y no de un aumento súbito del empleo de las personas de 65 o más años que se afanen por llegar a fin de mes como resultado de la crisis financiera y económica (figura 4). Los

datos de la EQLS refrendan este punto de vista. Si las personas de edad avanzada se mantienen en el empleo únicamente por motivos económicos, y no porque lo deseen, podría preverse que no estarán contentos con su puesto de trabajo y, por tanto, que preferirían no trabajar. Para la mayoría de las personas de 65 o más años, lo contrario parece ser el caso.

Una probable explicación de los elevados niveles medios de satisfacción de las personas de 65 o más años de edad consiste en que son aquellos que se sienten satisfechos con su trabajo (o pueden ajustar su empleo a sus preferencias), los que más probablemente continuarán trabajando cuando alcancen los 65 años de edad. Lógicamente, puede que este hecho atañe únicamente a una pequeña proporción de los componentes de ese grupo de edad que están especialmente satisfechos con su empleo, lo que eleva el promedio. Sin embargo, los datos indican que esto no es cierto: la proporción de personas de 65 o más años que no está satisfecha con su trabajo es del 8%, lo que equivale únicamente a un tercio de la proporción en el caso de los grupos de edad más jóvenes.

Figura 4: tasas de empleo en el grupo de 65 a 69 años de edad en la UE28 (en %)



Nota: en el período de 2004 a 2006, algunos datos trimestrales no se encuentran disponibles y se han extrapolado.

Fuente: basado en los datos de la EPA de la base de datos en línea de Eurostat, a los que se accedió el 21 de septiembre de 2013.

Los datos de la ESS de 2010 refrendan en general el punto de vista de que la mayoría de las personas de 50 o más años de edad acceden a un empleo o se mantienen en él por motivos ajenos a los estrictamente económicos. Como media, en 22 de los 28 Estados miembros para los que se dispone de datos de la ESS, el 49% de las personas de 15 a 49 años de edad empleadas declaran que disfrutarían trabajando en su empleo actual incluso aunque no necesitaran el dinero. Esta proporción aumenta en el grupo de 50 o más años de edad: en el caso de los de 50 a 64 años, se eleva al 52%, y es particularmente elevada para los de 65 o más años (70%).

Población no empleada

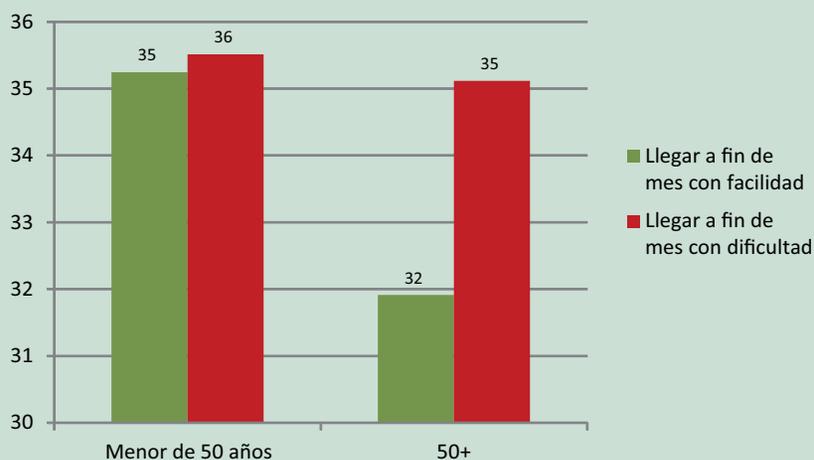
Los resultados de la EQLS indican que en la UE28, más de uno de cada cuatro (26%) personas de 50 o más años de edad desempeña un empleo remunerado, ya sea por cuenta ajena o propia. No obstante, una mayoría de los miembros de este grupo de edad en la UE28 (58%) se perciben a sí mismos como jubilados, mientras que el 7% se consideran dedicados a tiempo completo a las tareas domésticas². En torno a uno de cada 20 (5%) se encuentra

desempleado, y tal proporción casi se duplica (9%) en la cohorte más joven compuesta por las personas de 50 a 64 años de edad. Un 3% no puede trabajar debido a enfermedades de larga duración o discapacidades, mientras que el resto o trabaja (sin remuneración) en explotaciones agrarias u otros negocios familiares, reciben formación o se clasifican en el apartado de «otros» (en total, un 1%).

Preferencias de los desempleados

Entre los desempleados, la práctica totalidad (98%) afirma su deseo de trabajar al menos algunas horas a la semana. Esta cifra se mantiene constante incluso en el caso de uno de cada cinco desempleados que vive en un hogar que puede llegar a fin de mes con facilidad, y la proporción es estable en todos los grupos de edad. Por el contrario, para las personas de 50 o más años de edad, la voluntad de trabajar sí varía con arreglo a la posibilidad de llegar a fin de mes con facilidad o no. Como promedio, los desempleados de 50 o más años de edad preferirían trabajar 34 horas a la semana, una cifra similar a la de las preferencias de los desempleados en otros

Figura 5: horas de trabajo a la semana preferidas por desempleados, por dificultad para llegar a fin de mes y edad, en la UE28



Nota: P58. Un hogar puede contar con diversas fuentes de ingresos, y más de un miembro del mismo puede contribuir a su obtención. Considerando los ingresos mensuales totales de su hogar: ¿se puede llegar a fin de mes en su casa...? 1 con gran desahogo, 2 fácilmente, 3 sin gran dificultad, 4 con cierta dificultad, 5 con dificultad, 6 con mucha dificultad.

Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.

² Si perciben algún tipo de pensión, las personas que desempeñan un empleo pueden seguir identificándose como jubilados. No obstante, el modo en que se pide en la EQLS a los encuestados que indiquen qué situación les describe mejor convierte tal identificación en algo improbable: en el cuestionario, «con trabajo por cuenta ajena, como empresario o por cuenta propia» y «jubilado» son categorías mutuamente excluyentes.



grupos de edad. Sin embargo, a los desempleados de 50 o más años que pueden llegar a fin de mes con facilidad les gustaría trabajar 32 horas como media (figura 5), menos de las que refieren aquéllos que tienen dificultades para llegar a fin de mes (35 horas).

Preferencias de los jubilados

Mientras que en torno a la mitad de los jubilados (47%) refiere un interés nulo en acceder a un empleo remunerado, a algo más de la mitad (53%) les gustaría trabajar al menos algunas horas (figura 6). Aquéllos que refieren una mala salud señalan una preferencia por trabajar con menos probabilidad que la media (un 48%), mientras que las personas con los niveles educativos más elevados indican tal preferencia con mayor probabilidad (58%). Los varones jubilados de 50 o más años de edad que desean trabajar son más numerosos que las mujeres que refieren tal deseo (55% frente al 51%). Las mujeres prefieren el empleo a tiempo parcial con mayor frecuencia que los varones (49% frente al 33%). La edad también importa: al 56% de los jubilados de 60 a 69 años de edad les gustaría trabajar, frente al 44% de los que tienen de 70 a 79 años. Como media, casi uno de cada diez jubilados de 50 o más años nunca ha desempeñado un empleo remunerado: un 4% de los varones, y un 12% de las mujeres. Entre los jubilados de 50 o más años de edad que nunca han desempeñado un empleo remunerado, al 51% le gustaría acceder a uno, pero la proporción que desea trabajar a tiempo parcial es especialmente elevada: un 53%.

Es importante señalar que la muestra de la EQLS excluye a las personas en instituciones como hospitales y residencias con asistencia médica y, por tanto, es probable que se encuentre sobrerrepresentado el segmento más sano de la población de 50 años o más. En cualquier caso, estos resultados de la EQLS indican que existe un amplio margen para que los jubilados accedan al trabajo remunerado.

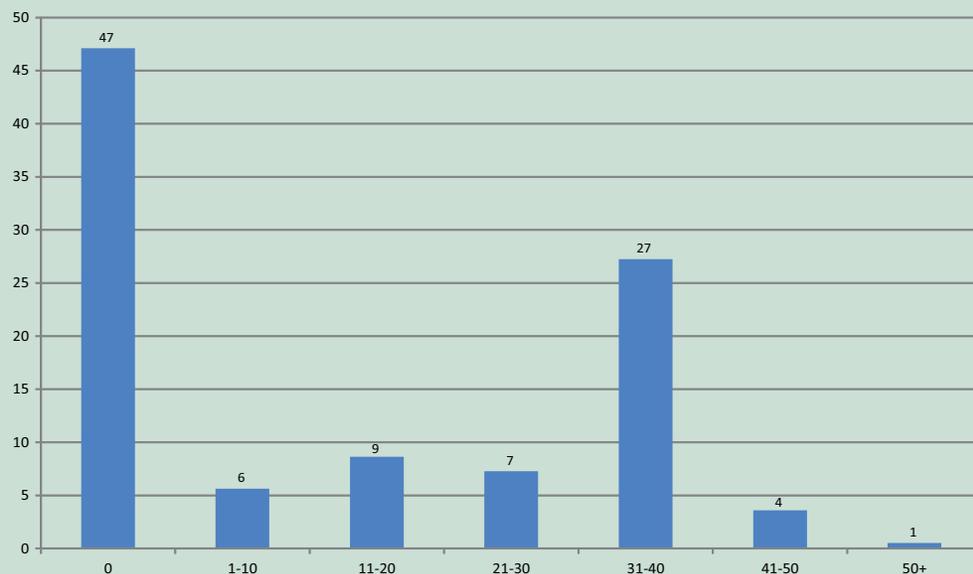
¿Qué se afirma en otras encuestas? En la ESS se preguntó a las personas de 65 o más años de edad en 22 de los 28 Estados miembros si les gustaría acceder a un empleo remunerado aún cuando no necesitaran el dinero, y el 50% respondió afirmativamente. En el caso de las personas de 70 o más años de edad, la proporción es la misma. Tales proporciones confirman en términos generales la medida del potencial para trabajar identificado en la EQLS, y que las motivaciones no económicas desempeñan un papel relevante.

En una encuesta del Eurobarómetro de 2011, un tercio (33%) de las personas de todas las edades de la UE27 de aquella fecha afirmaron que les gustaría seguir trabajando después de alcanzar la edad preceptiva para recibir una pensión, lo que constituye una proporción más pequeña que la observada en la EQLS y en la ESS. Sin embargo, este promedio del 33% se eleva con la edad, y así, al 41% de las personas de 55 o más años les gustaría seguir trabajando una vez superada la edad legal de jubilación.

En la ESS también se pregunta a los encuestados que se encuentran jubilados si deseaban retirarse, o si hubiesen preferido continuar en un empleo remunerado. En total, el 70% de los jubilados de 50 o más años señalaron que deseaban retirarse en el momento en que lo hicieron, mientras que un 30% admitió que hubieran preferido seguir trabajando. Este 30% de la ESS se sitúa muy por debajo de la proporción de jubilados en la EQLS (para los mismos países), que manifiesta su interés en trabajar al menos algunas horas a la semana. Al parecer, la proporción de encuestados a los que les gustaría desempeñar un empleo remunerado actualmente supera a la de aquéllos que habían declarado que deseaban seguir en su puesto de trabajo tras la jubilación. Este dato sugiere que algunos jubilados, posiblemente, necesitaban un descanso de su empleo, y que algunos habrían preferido seguir trabajando a una intensidad diferente y con un contenido del empleo distinto: por ejemplo, los datos de la EQLS indican que la mayoría de los jubilados preferiría no trabajar a tiempo completo: al 22% de los jubilados en la UE 28 les gustaría trabajar 30 horas o menos a la semana, mientras que el 31% preferiría trabajar 31 horas o más, y únicamente al 19% le gustaría trabajar 40 o más horas.

Los jubilados cuyos hogares afrontan dificultades para llegar a fin de mes desean trabajar con mayor probabilidad que aquéllos cuyos hogares pueden llegar a fin de mes holgadamente (58% frente al 50%). Los jubilados en hogares con dificultades para llegar a fin de mes también desean trabajar un mayor número de horas con más probabilidad que los que residen en hogares que no pasan por tales apuros: en total, el 35% afirma que les gustaría trabajar 31 horas o más a la semana, frente al 29% de los que pueden llegar a fin de mes con facilidad.

Figura 6: proporción de jubilados que prefieren ciertas horas de trabajo a la semana, en la UE28 (en %)



EQLS P8. Si pudiera elegir libremente el número de horas de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad de ganarse la vida, ¿cuántas horas a la semana preferiría trabajar en la actualidad? Si preferiría no trabajar en absoluto, anote un cero. Las horas de trabajo reales se basan en la adición de las respuestas a la P7 y la P7b: P7. ¿Cuántas horas trabaja normalmente a la semana en su empleo principal, incluidas las horas extraordinarias remuneradas o no. P7b. ¿Cuántas horas por semana trabaja aproximadamente en este empleo o negocio adicional o en la agricultura? Sírvase anotar una cifra media correspondiente a las últimas cuatro semanas laborales.

Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.

Preferencias laborales de las parejas

Los investigadores convienen en general en que las parejas prefieren jubilarse juntas, en gran parte porque la jubilación puede disfrutarse más cuando se comparte con la pareja (Schellenberg y Ostrovsky, 2008). Sin embargo, los datos acreditativos de tal afirmación recabados hasta la fecha han sido a menudo indirectos, obtenidos mediante la observación de la conducta en la jubilación, y no preguntando a los interesados por sus preferencias. En la EQLS se pregunta a los encuestados cuántas horas a la semana trabajan sus parejas, así como cuántas horas les gustaría que trabajaran éstas. Los resultados del análisis de estas preferencias dan lugar a conclusiones bastante diferentes.

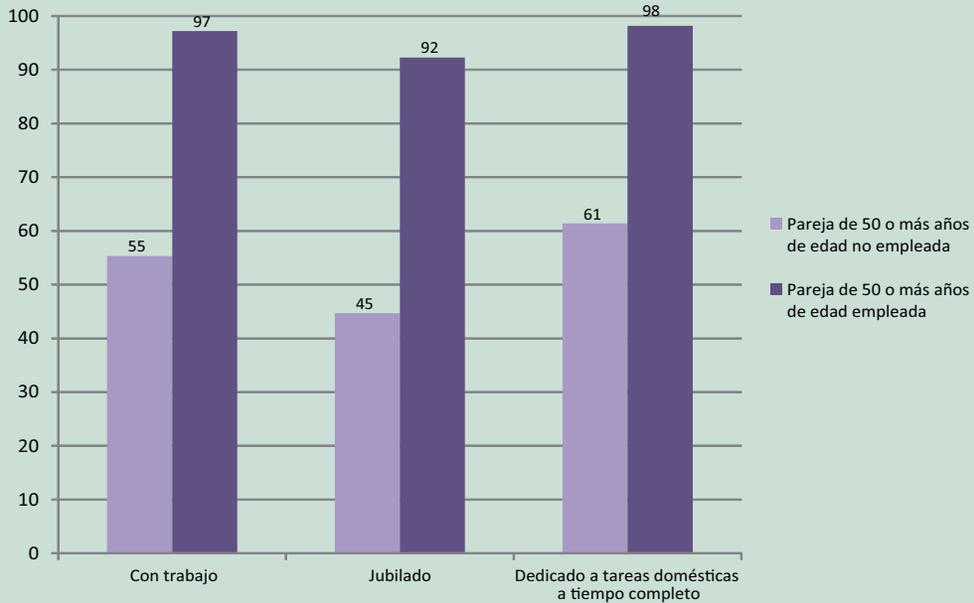
En la UE28, en torno a la mitad (53%) del total de personas de 50 o más años de edad viven con su pareja. En este caso, el interés se centra exclusivamente en las parejas de 50 o más años, con independencia de la edad del encuestado.

Si la pareja se encuentra empleada, los consultados se declaran casi siempre contentos con que trabaje, en particular, si los propios encuestados también trabajan (situación en la que el 97% aprueba que su pareja trabaje), o si dedican a tareas domésticas a tiempo completo (98%). Si el encuestado está jubilado, es un poco más probable que declare que preferiría que su pareja no desempeñara un empleo; sin embargo, el 92% de los consultados jubilados siguen declarándose felices de que su pareja trabaje al menos unas horas (figura 7).

Por el contrario, es menos probable que los encuestados estén contentos con la situación si su pareja no desempeña un empleo: el 61% de las personas dedicadas a tareas domésticas a tiempo completo (en casi todos los casos, mujeres) preferiría que su pareja trabajara. Entre los empleados cuya pareja carece de empleo, más de la mitad (55%) preferiría que ésta trabajase. A la mayoría de los encuestados jubilados les parece muy bien que sus parejas carezcan de empleo, pero el 45% afirma que preferirían que estas trabajaran al menos algunas horas.



Figura 7: proporción de personas que preferirían que sus parejas de 50 o más años de edad trabajaran, en la UE28



Nota: P9. Ha mencionado que su pareja reside en este hogar. ¿Cuántas horas trabaja normalmente a la semana su pareja, incluidas las horas extraordinarias remuneradas o no? P10. ¿Cuántas horas a la semana le gustaría que trabajara su pareja? (El encuestado podrá responder «ninguna».)

Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.

Considerar, más allá de la situación laboral preferida, el número de horas de trabajo deseado altera el panorama. Los encuestados que se declaran satisfechos con su propia situación en cuanto al empleo preferirían que sus parejas (que trabajan) desarrollaran su actividad laboral una media de cuatro horas menos por semana. Los encuestados a los que les gustaría que sus parejas que no trabajan accedieran a un empleo remunerado, preferirían, como media, que éstas trabajaran entre 31 (en los casos en los que los consultados están jubilados) y 35 horas por semana (en los que los consultados se dedican a tareas domésticas a tiempo completo). Muchos encuestados con parejas sin empleo preferirían que estas trabajaran únicamente a tiempo parcial³. Así ocurre en el caso del 43% de los jubilados, y del 31% de los encuestados con empleo. En el caso de las personas dedicadas a tareas domésticas, la mayoría preferiría que sus parejas trabajaran 35 horas o

más por semana, y solo un 14% desea que lo hagan a tiempo parcial.

Los datos de la EQLS no pueden registrar el acuerdo entre las parejas, puesto que la pregunta se formula únicamente al encuestado. Sin embargo, los datos sí indican que el deseo de trabajar de las personas de 50 o más años de edad, tanto entre los que están empleados, como los que no, no parece enfrentarse a la oposición de sus parejas.

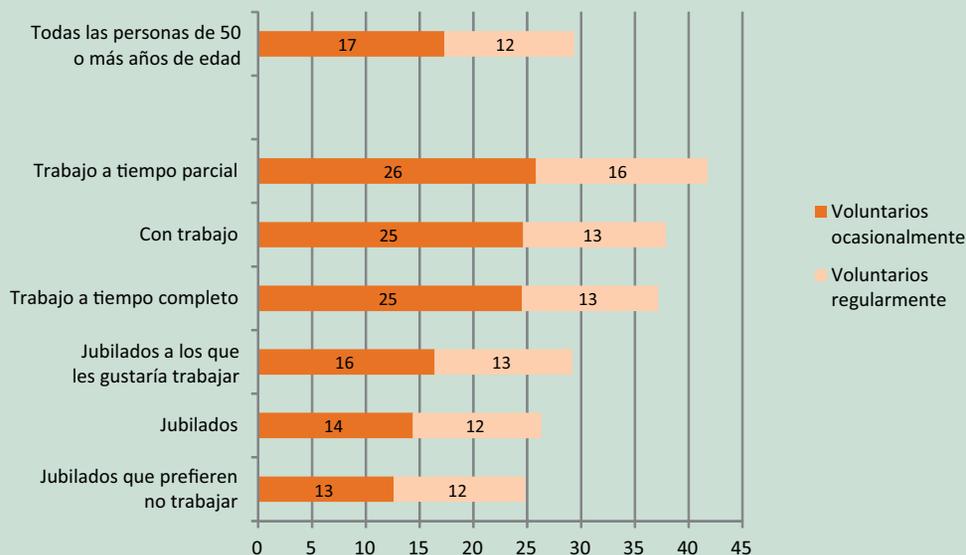
Voluntarios y cuidadores

Voluntarios

Si los jubilados que desean trabajar tienen la oportunidad de hacerlo, dispondrán de menos tiempo que dedicar a otras actividades. ¿Significa esto que dedicarán menos tiempo al voluntariado? Los datos de la EQLS indican que el 29% de los jubilados a los que les gustaría acceder a un empleo remunerado realizan

³ El trabajo a tiempo parcial se define aquí como el ejercicio de 34 o menos horas a la semana.

Figura 8: proporciones de personas de 50 o más años de edad que ejercen el voluntariado, por situación de empleo e intensidad de la actividad voluntaria, en la UE28 (en %)



Notas: P22. ¿Con qué frecuencia ha realizado tareas voluntarias no remuneradas a través de las siguientes organizaciones en los últimos doce meses?

a. Servicios comunitarios y sociales (como las organizaciones que asisten a personas de edad avanzada, jóvenes, personas con discapacidad o necesitadas de otra índole); b. asociaciones educativas, culturales, deportivas o profesionales; c. movimientos sociales (p. ej., medioambientales, derechos humanos) o instituciones de beneficencia (p. ej., captación de fondos, realización de campañas); d. partidos políticos, sindicatos; e. otras organizaciones voluntarias; 1. Cada semana, 2. Cada mes, 3. Menos a menudo/ocasionalmente. 4 Nunca. «Regularmente» engloba las categorías de respuesta «cada semana» y «cada mes»; «ocasionalmente» describe «menos a menudo/ocasionalmente» en al menos un tipo de organización.

Fuente: basado en los análisis de los microdatos de la EQLS.

tareas de voluntariado; un 16% ocasionalmente, y un 13% con regularidad (figura 8). Los jubilados que no desean acceder a un empleo remunerado participan con menor frecuencia en actividades de voluntariado (25% en total). Las personas de 50 o más años de edad con empleo (que se encuentran generalmente en la cohorte de menor edad) ejercen el voluntariado con mayor probabilidad (38%), pero la diferencia se explica fundamentalmente por el desempeño más frecuente de tareas de voluntariado ocasionales (25%), más que de actividades regulares (13%). El voluntariado es especialmente común entre las personas de 50 o más años con empleo a tiempo parcial (un 42% de los cuales ejerce como voluntario), con una elevada proporción de voluntarios ocasionales (26%) y una proporción inferior de voluntarios habituales (16%).

La mayoría (73%) de las personas de 50 o más años indican que dedican tanto tiempo como les gustaría a las actividades de voluntariado. En torno al 25% de las personas de 50 o más años con empleo les gustaría dedicar más tiempo al voluntariado; sin embargo, también preferirían pasar, como media, cinco horas menos a la semana en el trabajo. Para ellas, el tiempo dedicado al trabajo y el que asignan al voluntariado pueden competir, pero su calidad de vida se beneficiará probablemente sustituyendo parte del primero por el segundo. El 10% de las personas de 50 o más años de edad con empleo a las que les gustaría dedicar menos tiempo al voluntariado también preferiría asignar menos horas al trabajo remunerado (una media de siete).



Cuidadores

Muchas personas de 50 o más años de edad contribuyen a la sociedad mediante el cuidado de hijos o nietos. Pero, ¿les impide trabajar esta provisión de cuidados? En la UE28, las personas de 50 o más años de edad con empleo, que suelen pertenecer a la cohorte de menor edad, en la práctica, tienen más probabilidades de prestar cuidado a nietos o hijos (56% de las mujeres y 59% de los varones) que los jubilados de la misma edad (50% de las mujeres y 49% de los varones). Al ser más jóvenes, también es más probable que este grupo de personas de 50 o más años de edad con empleo tengan hijos o nietos que cuidar. Y en realidad han de intervenir notablemente en el cuidado de menores: en torno al 19% de los varones de 50 o más años con empleo cuidan al menos varias veces a la semana de sus hijos o nietos, mientras que esa cifra se eleva al 20% en el caso de los jubilados. En el de las mujeres, ocurre lo contrario: el 29% de las que desempeñan un empleo se ocupan del cuidado de menores, frente al 21% de las que están jubiladas.

Con una esperanza de vida creciente, las personas de 50 o más años de edad también cuidan a menudo de sus padres o de familiares con discapacidad. Existen diferencias entre Estados miembros, pero de intensidad, más que de frecuencia en la provisión de cuidados: la proporción de personas que cuidan de sus padres es similar en toda la UE, pero en los países donde la prestación pública de cuidados a las personas de edad avanzada es menos disponible, se dedican más horas a la semana a la provisión informal de cuidados (Herlofson y cols., 2011). En la EQLS se determina que, entre las personas de 50 o más años de edad, el cuidado de personas de edad avanzada o familiares con discapacidades es, en general, menos común que el cuidado de nietos o hijos, y existe una diferencia de género menor. Al igual que sucede en el cuidado de menores, las personas de 50 o más años con empleo tienen más probabilidades de realizar actividades de cuidado de personas de edad avanzada o familiares con discapacidad que las que carecen de empleo: el 31% de los varones y el 36% de las mujeres con empleo cuidan de familiares, frente al 16% de los varones y el 18% de las mujeres que carecen del mismo. Esta diferencia se mantiene incluso en el caso de los

cuidados relativamente frecuentes: el 10% de los varones y el 14% de las mujeres con empleo cuidan de familiares al menos varias veces a la semana, frente a un 7% de los varones y el 9% de las mujeres que carecen del mismo. Resulta interesante observar que la diferencia de género es más pronunciada en el caso de las personas con empleo.

Los de 50 o más años de edad tienen más probabilidades de prestar cuidados de manera intensiva a personas de edad avanzada o familiares con discapacidad que otras personas más jóvenes: el 7% realizan tal prestación cada día, frente al 5% de los menores de 50 años. No obstante, es menos frecuente que presten cuidados cada día a hijos o nietos: un 15%, frente al 37% en el caso de personas de menor edad. En cualquier caso, el cuidado de personas de edad avanzada parece asociarse con más problemas de equilibrio entre vida laboral y personal que el de menores: el 21% de los que cuidan cada día de personas de edad avanzada o familiares con discapacidad refieren un conflicto en cuanto al equilibrio de vida laboral y personal, tanto en el trabajo, como en el hogar, frente al 16% de los que cuidan cada día a menores.

En general, la proporción de trabajadores de 50 o más años de edad que experimenta un conflicto en su equilibrio entre vida laboral y personal es menor que la de los trabajadores más jóvenes (53% frente al 58%). Este hecho puede obedecer en parte a que el trabajo a tiempo parcial es más común entre las personas de 50 o más años de edad que en otros grupos de población más jóvenes. Mientras que el 50% de los trabajadores a tiempo parcial de menos de 50 años refirieron dificultades para equilibrar su vida laboral y personal, en el caso de ese mismo tipo de trabajadores, pero de más de 50 años, la cifra se situó en un 41%. Una proporción más elevada de trabajadores a tiempo completo de 50 o más años de edad refirió problemas de equilibrio entre vida laboral y personal que la de trabajadores a tiempo completo más jóvenes (60% frente al 56%). Así, parece que el trabajo a tiempo parcial puede resultar especialmente importante para los trabajadores de 50 o más años para la consecución eficaz de tal equilibrio.



Indicadores políticos



Los responsables de la formulación de políticas procuran que los sistemas de bienestar social resulten adecuados y sostenibles alentando a las personas a permanecer más tiempo en el empleo. Restringir la jubilación anticipada y elevar las edades preceptivas para percibir una pensión constituyen instrumentos importantes para la consecución de tal objetivo. Sin embargo, su éxito en tal empeño es solo limitado, como demuestra el hecho de que algunos grupos de trabajadores salgan del mercado laboral mucho antes de alcanzar tales edades. Los datos recabados en cuanto a preferencias y pautas de trabajo pueden utilizarse para crear instrumentos complementarios que estimulen la asunción de una vida laboral más prolongada, convirtiendo a la vez la calidad de vida en una prioridad de las políticas.

Facilitar el trabajo a tiempo parcial: los resultados presentados en el presente informe sobre políticas indican que la satisfacción en el empleo es clave para lograr una vida laboral más prolongada, tanto en el caso de los puestos de baja cualificación, como en los que exigen una cualificación elevada. Para muchos trabajadores de edad avanzada, un elemento que contribuye a una mayor satisfacción consiste en trabajar menos horas. Además, muchos de los que carecen de un empleo y les gustaría trabajar manifiestan una preferencia

por el trabajo a tiempo parcial. En lugar de trabajar a tiempo completo, pueden optar por no trabajar en absoluto, ya que, en general, realizan esta actividad por razones distintas al mero ingreso económico. Si los responsables de la formulación de políticas desean una mayor permanencia en el empleo y procurar el regreso de las personas de 50 o más años de edad al mercado laboral, resulta esencial que se facilite una gama de opciones para el trabajo a tiempo parcial.

Individualizar la organización del trabajo: una conclusión fundamental del presente informe es que las preferencias respecto a las horas de trabajo difieren enormemente entre las personas de 50 o más años de edad. Puede preverse que algunos determinantes importantes de la satisfacción en el empleo muestren una gran variación entre personas (como el contenido del trabajo, o las horas de inicio o finalización de la jornada). Las preferencias mutuas han de analizarse mediante el mantenimiento de conversaciones personales con empleadores y agentes externos (como las agencias de empleo) encaminadas a revelar las preferencias individuales y a facilitar ajustes a medida entre el empleado y sus condiciones de trabajo. Esta labor puede redundar en un aumento de la calidad de vida y en el refuerzo de la motivación en el trabajo.



Facilitar la provisión de cuidados y el empleo a tiempo parcial: a menudo, las personas de 50 o más años de edad que cuidan de un hijo, un nieto o un adulto con discapacidad desean trabajar, pero rara vez a tiempo completo. Podrán optar a un trabajo remunerado únicamente si les resulta posible combinarlo con sus responsabilidades respecto a la prestación de cuidados. El empleo proporciona diversas ventajas a los cuidadores: unas horas limitadas de trabajo remunerado pueden ayudarles a llegar a fin de mes, proporcionarles una satisfacción intrínseca, fomentar su integración social, reforzar su calidad de vida y permitirles continuar con la prestación de cuidados de calidad.

Pueden ofrecerse diversas formas de ayuda estatal o empresarial para asistir a los que cuidan de sus familiares; sin embargo, tales ayudas tienden a favorecer más a los trabajadores que cuidan a menores, y que son, en general, más jóvenes. La disponibilidad de ayudas a personas de 50 o más años que cuidan de parejas o padres de edad avanzada es, en general, menor, a pesar de que el conflicto entre el trabajo y otros aspectos de la vida es común para los que se encuentran en esta situación. La extensión y la creación de formas de ayuda que favorezcan a este grupo de cuidadores beneficiarían a un segmento creciente de la población, y promoverían la asunción de una vida laboral más prolongada.

Ajustar la función profesional al trabajador: Las opciones profesionales asumidas en las primeras etapas de la vida influyen en la capacidad y las preferencias para trabajar más adelante. Para muchos, este hecho puede significar la continuidad del trabajo en el ámbito en el que han adquirido una capacitación técnica especializada. Los resultados de la investigación ponen de relieve que, mientras que a muchos jubilados les habría gustado continuar en su puesto de trabajo, otros pueden desear dedicarse a otra actividad diferente, como la de convertirse en tutor u orientador. Facilitar la asunción de tales funciones promovería el empleo entre las personas de 50 o más años de edad, y contribuiría simultáneamente a integrar a la población más joven en el mercado laboral.

Fomentar la iniciativa empresarial: acceder o volver a acceder al mercado laboral puede resultar especialmente difícil para las personas de 50 o más años de edad. Una vía para promover que las personas se mantengan más

tiempo en el empleo consiste en facilitar la iniciativa empresarial. Esta modalidad de trabajo permite que los interesados conformen sus propias condiciones de empleo (Eurofound, 2012b). No obstante, puede que los trabajadores de más edad necesiten formación y apoyo para el emprendimiento.

Las medidas que estimulan la iniciativa empresarial, al igual que las que fomentan la asunción de funciones de tutor u orientador, son relativamente fáciles de aplicar, ya que ambos tipos tienen la capacidad para integrar a los trabajadores más jóvenes en el mercado laboral, al propiciar, respectivamente, la creación de puestos de trabajo y la reducción de las lagunas en materia de competencias. En este sentido, es poco probable que se encuentren con la resistencia de la representación de los trabajadores o de la sociedad a causa de la competencia percibida entre los trabajadores más jóvenes y los de edad más avanzada.

Facilitar el trabajo para los que desean realizarlo con posterioridad a la edad de jubilación: una proporción creciente de personas trabaja más allá de la edad preceptiva para adquirir el derecho a una pensión. Los resultados referidos en el presente informe confirman otras conclusiones anteriores respecto a que la mayoría de ellas sigue trabajando por motivos que no solo tienen que ver con la necesidad económica. Sin embargo, muchas se encuentran con barreras al tratar de trabajar, relacionadas tanto con la discriminación, como con distintos estereotipos, la administración, la regulación de pensiones e impuestos, así como las condiciones generales del mercado laboral. El análisis de la EQLS a cargo de Eurofound, apoyado por el estudio de la ESS, ha permitido determinar que en torno a la mitad de los jubilados que no realizan un trabajo remunerado preferiría tener un empleo. Asimismo, el deseo de trabajar está más generalizado entre aquéllos que cuentan con las mejores oportunidades en el mercado laboral: los que disfrutan de buena salud, con niveles educativos superiores, miembros de las cohortes de edad más jóvenes y con experiencia profesional previa. Se requiere una investigación ulterior para comprender el tipo de trabajo que estos jubilados querrían realizar y serían capaces de asumir. En cualquier caso, las cifras son demasiado elevadas para que los responsables de la formulación de políticas las pasen por alto, sobre todo si procuran el

impulso del empleo, el refuerzo de las cotizaciones a los sistemas de seguridad social, y la mejora de la calidad de vida.

Es importante facilitar el empleo de un modo que todos, ciudadanos y sociedad, se beneficien. Por ejemplo, una forma de motivar la continuidad en el trabajo tras la edad de jubilación consiste en permitir el aplazamiento de los pagos de pensiones, o la asunción de una jubilación parcial con la perspectiva de obtener unos pagos más cuantiosos en el futuro. En primer lugar, estas medidas desalentarán el trabajo no declarado, ya que se establece un incentivo inequívoco para declarar la renta obtenida. En segundo lugar, aplazar las pensiones en lugar de posibilitar la obtención de ingresos además de la percepción del importe total de las mismas evita una situación en la que los pensionistas aceptan salarios muy bajos, generando posiblemente una competencia desleal con los trabajadores más jóvenes que no reciben una pensión.

Promover formas de voluntariado: En el presente informe se ha hecho hincapié en las preferencias respecto al empleo, pero el voluntariado no interfiere necesariamente con la realización de un trabajo remunerado. De hecho, genera varios de los beneficios que animan a las personas a trabajar: puede ayudar a mantenerse sano y activo, a integrarse socialmente, a contribuir a la sociedad y a seguir aprendiendo. Puede que existan opciones para el voluntariado en un determinado ámbito de interés, y que los jubilados desconozcan que se encuentran a su disposición. Unas organizaciones adecuadamente estructuradas y unas bases de datos accesibles que ordenen las oportunidades de ejercicio del voluntariado pueden contribuir a resolver tal deficiencia. Las ventajas del voluntariado para los ciudadanos y la sociedad en su conjunto deben resaltarse, mostrando un mayor agradecimiento a aquéllos que ya desarrollan este tipo de actividad, y ha de animarse a las personas de 50 o más años de edad a considerar el desempeño como voluntarios, aún cuando se encuentren en una situación de empleo.



Bibliografía recomendada

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

Eurofound (1997), *Combating age barriers in employment (La lucha contra las barreras de la edad en el empleo)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2002), *Working time preferences in sixteen European countries (Preferencias respecto al tiempo de trabajo en dieciséis países europeos)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2006), *A guide to good practice in age management (Una guía de buenas prácticas en materia de gestión de la edad)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2008), *Condiciones de trabajo para una mano de obra que envejece*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2011), *Volunteering by older people in the EU (Voluntariado ejercido por personas mayores en la UE)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2012a), *Trabajo sostenible y envejecimiento de la población activa*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2012b), *Income from work after retirement in the EU (Ingresos laborales después de la jubilación en la UE)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2012c), *Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida – Calidad de vida en Europa: Impactos de la crisis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2013), *The impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU (Los impactos de la crisis en el acceso a los servicios de asistencia sanitaria en la UE)*, Dublín.

Eurofound (2014, forthcoming), *Demographic change and policies for the reconciliation of work and care (Cambio demográfico y políticas de conciliación del trabajo y la provisión de cuidados)*.

Comisión Europea (2010), «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», COM (2010) 2020 final, Bruselas.

Comisión Europea (2011), *Informe sobre el envejecimiento activo*, Eurobarómetro especial 378, Oleada EB72.2, Bruselas.

Comisión Europea (2012), «Libro blanco: Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», COM(2012) 55 final, Bruselas.

Comisión Europea (2013), *Evidence on demographic and social trends – Social policies' contribution to inclusion, employment and the economy*, Bruselas.

Eurostat (2014), datos de la EPA de la base de datos en línea. Acceso en marzo de 2014.

Herlofson, K., Hagestad, G., Slagsvold, B. y Sørensen, A.M. (2011), *Intergenerational family responsibility and solidarity in Europe (Responsabilidad y solidaridad familiar intergeneracional en Europa)*, NÓVA, Noruega.

Schellenberg, G. y Ostrovsky, Y. (2008), «Retiring together, or not», *Perspectives on Labour and Income* («Jubilarse juntos o no», perspectivas sobre el trabajo y la renta), Vol. 9, No. 4, pp. 5–11.

Wielers, R., Münderlein, M. y Koster, F. (2014), «Part-time work and work hour preferences: An international comparison» (Trabajo a tiempo parcial y preferencias respecto a las horas de trabajo: una comparación internacional), *European Sociological Review*, Vol. 30, No. 10, pp. 76–89.

«El cambio demográfico puede abordarse con éxito, entre otras vías, aplicando un planteamiento positivo basado en el recorrido de la vida que se centre en el potencial de todas las generaciones y en particular de los grupos de mayor edad. Se necesita una actuación que haga posible que mujeres y hombres se mantengan activos como trabajadores, consumidores, cuidadores, voluntarios y ciudadanos y para preservar la solidaridad entre las generaciones.»

**Declaración del Consejo sobre el Año Europeo
del Envejecimiento Activo y de la
Solidaridad Intergeneracional (2012): estrategia futura,
Bruselas, 7 de diciembre de 2012**

La serie **Foundation Findings** ofrece información general y orientaciones políticas pertinentes a todos los agentes y partes interesadas del actual debate europeo sobre el futuro de la política social. Los contenidos se basan en las investigaciones de la Fundación y reflejan su estructura autónoma y tripartita.



**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
(Eurofound)**

Wyattville Road
Loughinstown
Dublín 18
Irlanda
Teléfono: +353 1 204 31 00
Correo electrónico: +353 1 282 64 56
E-mail: information@eurofound.europa.eu
Página web: www.eurofound.europa.eu