



boletín

sobre el envejecimiento

perfiles y tendencias

Nº 20

DICIEMBRE 2005

Las consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de trabajo

EDITORIAL

Finalizamos este año 2005 presentándoles un interesante trabajo sobre uno de los temas que ocupa la agenda política y técnica de los responsables del diseño y toma de decisiones sobre los sistemas de protección social y su sostenibilidad en el futuro: las consecuencias del envejecimiento de la población en el futuro del mercado de trabajo.

Desde cualquier perspectiva de análisis, se reconoce la importancia de la evolución del mercado de trabajo en los próximos 50 años, que, en parte, estará condicionada por la estructura de población y el peso de unos y otros grupos de edad. En este periodo de tiempo, y en el supuesto de que no hubiese cambios importantes en la situación del mercado de trabajo y de las jubilaciones, la proporción de población inactiva mayor, se duplicará, pasando en la zona de la OCDE de un 38% en el 2000 a un 70% en 2050. En el caso de Europa, la proporción se aproximaría a un inactivo mayor por cada trabajador.

Hace sólo una pocas semanas se presentaba en Bruselas el informe coordinado desde la OCDE sobre "envejecimiento y políticas de empleo". En el mismo se recogen las aportaciones de los informes nacionales elaborados por veintinueve países (España entre ellos) dando respuesta a la petición que en el año 2001 realizó el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de este organismo con el objeto de analizar en profundidad las políticas destinadas a mejorar las perspectivas de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo. Las grandes diferencias entre unos y otros países, las barreras e iniciativas para continuar

en el mercado de trabajo así como las medidas de protección social tomadas en este ámbito, son revisadas en este informe que sin duda se convierte en un referente para la toma de decisiones a partir de ahora.

Quizás estemos ante un punto de partida erróneo en todo este tipo de análisis, que se reproduce con frecuencia cuando se hacen proyecciones de futuro: pensar con los esquemas actuales, con poca confianza en los cambios y en una sociedad que cada día nos sorprende con transformaciones radicales no previstas en sectores históricamente consolidados. Realmente es muy difícil creer que nada vaya a cambiar en los próximos 40 años.

En el tema que se analiza en esta ocasión, parece que ha llegado el momento de considerar la posibilidad de introducir un reforma en profundidad que sitúe el proceso de envejecimiento de la población y del mercado de trabajo, como una oportunidad para la sociedad y para las personas que han acumulado una inestimable experiencia a lo largo de su vida laboral. Lourdes Pérez Ortiz, suficientemente conocida en el mundo de la gerontología por su rigor y espíritu innovador, nos ofrece una cuidada reflexión sobre este tema en la que incorpora aportaciones de los más reconocidos expertos en esta materia. Desde el Observatorio de Personas Mayores y a través de este boletín, invitamos al análisis y reflexión en este debate aun pendiente que ocupara la atención de expertos y planificadores en los próximos años.

Todo ello con el deseo de que el nuevo 2006 nos regale decisiones y proyectos largamente

esperados para los que intentamos que realmente esta sea una sociedad con oportunidades y satisfacciones para todas las edades. Felicidades también para usted.

Observatorio de Personas Mayores

ÍNDICE

1. LAS CONSECUENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	1
2. LAS BASES DEMOGRÁFICAS DEL MERCADO DE TRABAJO	6
3. CAUSAS DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	13
4. AGENTES DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	15
5. EL PAPEL DEL ESTADO	19
6. CONCLUSIONES	22
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23



Primera edición: 2005

© IMSERSO, 2005

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría de Estado de Servicios Sociales,
Familias y Discapacidad
Avda. de la Ilustración c/v Ginzo de Limia, 58
28029 Madrid - Tel.: 91 363 89 35

NIPO: 216-05-006-3

Depósito Legal: BI-3293-2005

Imprime: Grafo, S.A.

Autor: *Lourdes Pérez Ortiz*
Universidad Autónoma de Madrid

1 ♦ Las consecuencias del envejecimiento de la población

El envejecimiento de la población es un asunto de preocupación recurrente, aunque en ocasiones parece que no acaba de adquirir un protagonismo relevante y continuado en las agendas políticas y sociales, y que siempre existe algún otro problema más urgente que relega éste a un segundo término. Quizá no sea ajena a esta intermitencia la dificultad para comprender exactamente en qué consiste, no tanto el envejecimiento de la población, como sus consecuencias. En el ámbito científico y, más concretamente, de las Ciencias Sociales es manifiesta la dificultad que presenta la reflexión sobre los efectos de los cambios demográficos sobre las sociedades, los modos de vida colectivos y las instituciones a través de las cuales nos organizamos (Beltrán, 1992: 136). Sin embargo, la vejez constituye un prisma privilegiado a través del cual abordar la tarea más amplia del análisis de la realidad social. En primer lugar porque nos invita a reflexionar sobre la relación entre nuestra naturaleza biológica, representada por la edad y por la finitud de la vida, y nuestro ser social, que se traduce en formas de actuar, pensar y sentir. La pregunta en este sentido es si esas dos condiciones, es decir, tener una edad determinada o reconocer como próximo y probable el final de la vida, condicionan de alguna forma o imponen alguna restricción a nuestras conductas, sentimientos o pensamientos. Por otro lado, la edad es la medida humana del tiempo y lo es en dos sentidos, como *tiempo vital* y como *tiempo histórico*. La edad como tiempo vital alude a un concepto central en las ciencias sociales y es la idea de que nuestras vidas están estructuradas de acuerdo con una serie de etapas, a las que se asocian distintos acontecimientos y experiencias y diferentes normas y expectativas con respecto a nuestro comportamiento. No se espera lo mismo de un niño, de un joven, de un adulto en su primera madurez, de una persona de edad mediana o de un mayor; tampoco a estas personas les suceden las mismas cosas; para comprender lo que hacen unos y otros es necesario referirse al momento vital que atraviesan. Además, la vejez es la última etapa, el final del recorrido y esto hace que sea especialmente relevante para co-

nocer cómo se han ido sucediendo esas fases y qué resultado han producido en ese período final. Pero además la edad tiene también un contenido histórico; los coetáneos han experimentado ciertos acontecimientos históricos y no otros y, además, lo han hecho aproximadamente a la misma edad. Todos los que vivimos en la actualidad hemos visto el nacimiento de Internet, pero no el de la rueda; en ese sentido somos diferentes a los que nos precedieron y lo seremos también de quienes vengan detrás. Pero, además, los coetáneos han vivido esas experiencias a edades semejantes, y este es un dato fundamental porque las conciencias de los seres humanos están estratificadas, de manera que los acontecimientos se asimilan o nos afectan de forma diferente según la edad a la que nos veamos expuestos a su acción. En términos más técnicos, la dimensión vital del tiempo alude al concepto de *curso vital*, la dimensión histórica, al de *generación*.

Desde el punto de vista *macro-social*, la estructura de edades también es un dato biológico y básico, de *infraestructura*. Constituye los cimientos sobre los que asienta el edificio social de estructuras, normas y expectativas. Es difícil pensar que si los cimientos de esa estructura se alteran, no lo haga también el edificio que se ha erigido sobre ellos. Precisamente en este ámbito, es decir, en términos *macro-sociales*, el efecto más visible del envejecimiento de la población es la puesta en duda de la viabilidad del sistema de pensiones y, por extensión, de las cuentas del Estado de Bienestar. El razonamiento es sencillo y bien conocido: la garantía de rentas en la vejez y la atención sanitaria se ponen en cuestión cuando aumenta la demanda y, al mismo tiempo, se reduce la capacidad de financiación de los sistemas. En el caso de las pensiones, el envejecimiento supone un aumento del número de pensionistas y, al mismo tiempo una disminución de las aportaciones financieras, como consecuencia de la reducción del volumen de la población en edad de trabajar. En el sistema de atención sanitaria, el aumento del peso relativo de la población mayor tiene como resultado un aumento de los pacien-

tes que, precisamente, realizan un mayor consumo de sus servicios y prestaciones. En España a las consecuencias que el envejecimiento pudiera tener sobre estos dos grandes capítulos de gasto se añade, en estos momentos, un tercero que deriva de la configuración de un nuevo derecho social de *protección a la dependencia o garantía de la autonomía personal*. Sea cual sea la forma que tome y las prestaciones y gastos que ocasione, la dependencia también está estrechamente relacionada con el envejecimiento, toda vez, que una parte muy importante de los dependientes son mayores (casi hasta las tres cuartas partes según el *Libro Blanco* sobre la dependencia elaborado por el IMSERSO). Otras consecuencias económicas han pasado mucho más desapercibidas, por ejemplo, la medida en que el volumen y composición de la población activa va a cambiar en el futuro, los efectos sobre el ahorro privado, el consumo, la inversión, el mercado inmobiliario y, en último término sobre el ritmo de crecimiento de las economías que envejecen. El análisis de todos estos efectos asocia, al envejecimiento de la población, un sombrío panorama económico para el que no parecen existir demasiadas alternativas. Entre ellas, la inmigración se plantea como la más plausible, toda vez que rejuvenece la estructura social, aportando más población en edad de trabajar. La discusión a este respecto apunta hacia el efecto real que la llegada de inmigrantes está teniendo –y puede tener en el futuro– sobre las poblaciones europeas y sobre los sistemas productivos del área y si esos efectos compensan los costes sociales y políticos que asumen, tanto las sociedades emisoras, como las receptoras.

Sin embargo, algunas de las transformaciones sociales que acompañan al *encanecimiento* de las poblaciones ya están aquí, aunque normalmente no se ha reconocido la importancia del envejecimiento de la población sobre ellos. El énfasis en lo individual frente a lo colectivo en las sociedades modernas tiene su raíz en el proceso de ordenación de la vida y la muerte que acompaña al envejecimiento. Ordenación de la vida y la muerte significa en este contexto que la muerte se concentra en las edades más altas, porque el proceso de envejecimiento *recorre* todas las edades, aumentando las probabilidades de supervivencia en todas ellas (Toharia, 1989: 45 y ss.). El resultado de este proceso es que la muerte y, por tanto la vida, se vuelve más previsible o, de otra manera,

que en las sociedades más avanzadas a cada una de las personas que nacen se les puede aventurar en el momento mismo del nacimiento, o al menos superadas las primeras semanas de vida, una vida larga. Por este motivo es por el que deberíamos denominar a estas sociedades no sociedades ancianas o sociedades envejecidas, sino más bien *sociedades longevas* o de longevos (Pérez Ortiz, 2004a: 39), no porque vayamos a vivir más años o vaya a haber personas muy longevas, lo que se producirá sin duda, sino sobre todo porque son sociedades en las que todos podemos tener la expectativa cierta de alcanzar una vida plena, un recorrido completo por las principales etapas de la vida. A. M. Guillemard (2003: 12) ha defendido recientemente la denominación de «sociétés de vie longe» (sociedades de vida larga) y Julio Pérez Díaz la de sociedad o etapa de *madurez de masas*, porque la madurez, que antes era privilegio de unos pocos, hoy es etapa natural de la vida de muchos (Pérez Díaz, 2003). En el plano social, esta ordenación de la vida también provoca que los intereses colectivos queden desplazados por los intereses individuales. En nuestra sociedad, la mayor parte de nosotros antepone nuestros proyectos vitales individuales a los proyectos colectivos (Sagrera, 1992), y esto sucede porque las probabilidades de sobrevivir también se han desplazado de lo colectivo (la comunidad, la familia, el linaje o el apellido) a los individuos. En palabras de A. M. Guillemard, en estas sociedades el individuo es la unidad básica de la vida social, en contraste con la sociedad preindustrial en la que «sólo la familia y su patrimonio tenían futuro, el de los individuos era tan incierto que socialmente no tenían un futuro propio» (2003: 201-202). Guillemard lo atribuye al desarrollo de los sistemas de la jubilación y los sistemas de pensiones que implican que los individuos tengan, además, un futuro económico propio; sin embargo, nada de esto serviría sin la base de las posibilidades de supervivencia.

También ha cambiado ya, de una forma muy notable, la sucesión de etapas a lo largo del curso vital de quienes vivimos en estas sociedades. No sólo la vejez se consolida como una etapa de la vida posible para la mayoría de los nacidos –especialmente para las mujeres–, sino que los umbrales etarios con los que hemos organizado ese transcurso durante años, han cambiado, aparecen nuevas edades y diferencias notables en las trayectorias individuales. La vejez como

nueva etapa de la vida emerge de la revolución industrial y de la creación de la institución de la jubilación; entonces la vejez empezaba a los 65 años y duraba muy poco, por las adversas condiciones de mortalidad; en la actualidad, si no la vejez, algo empieza unos diez años antes de cumplir los 65, en las condiciones de mortalidad actuales dos de cada diez hombres y una de cada diez mujeres alcanzarán esa edad y, todavía les esperará una vida media de 16 años, a los hombres, y de 20, a las mujeres. Entre las alteraciones del calendario de los acontecimientos vitales, la más importante es, sin duda, la *prolongación de la juventud* o, en otras palabras, la postergación de la entrada a la vida adulta. Pero el curso vital también se ha alterado en su extremo superior, la *madurez de masas*; junto con la jubilación anticipada y la mejora de las condiciones de salud de la población más veterana, ha hecho surgir con fuerza una *edad mediana* que empieza a revelar sus especificidades en cuanto a formas de pensar y estilos de vida propios. Por otra parte, el aumento del número de etapas y la alteración del calendario del transcurso de unas a otras se ha acompañado de una cierta *desinstitucionalización* del curso vital, es decir, que sea cual sea el esquema vital, ya no parece tener la misma capacidad para imponerse a los individuos, las normas que contiene han perdido rigidez y ya no parece ser válido para todos. En las Ciencias Sociales, antes lo llamábamos *ciclo de vida*, para dar idea de que existían hitos claros que distinguían unas pocas etapas de la vida, que aparecían con nitidez y eran capaces de ordenar las biografías individuales. En la actualidad ya no se utiliza esta expresión, se ha sustituido por esta otra del curso vital que da idea de que el paso de unas edades a otras se ha vuelto más difuso, menos claro, y más variable de unos individuos a otros. Al mismo tiempo, la emergencia de la vejez plantea cambios en los roles tradicionales de hombres y mujeres (Pérez Díaz, 2003). Por último, es muy probable también que esa ordenación de la vida y la muerte o la propia presencia muy visible de los mayores en nuestras sociedades, haya transmitido a los demás la sensación de que es posible controlar la duración de la vida más allá de lo que hacemos en estos momentos, que es posible también controlar o aplazar la aparición de los signos de físicos de envejecimiento. El medio de control sería el mantenimiento de estilos de vida saludables, que se traducen en nuevos fenómenos culturales como la ortorexia y la vigorexia, que sin ser to-

avía masivos sí actúan como epifenómenos de valores sociales compartidos por muchos. Es como si el mantenimiento de esos hábitos saludables nos permitiera «comprar salud» (Rodríguez, 1990) y, por tanto, «comprar», también años de vida.

Otros cambios que se habían anticipado como ciertos no se han producido o no lo han hecho con la envergadura prevista. Por ejemplo, los cambios en los sistemas de estratificación social y en el ámbito de la política. La emergencia de la población mayor no ha hecho que las variables que nos sirven para asignar distintas posiciones sociales y diferente acceso a los recursos colectivos, hayan sufrido variaciones de importancia. Más obvio, el peso creciente de los mayores en los censos electorales tampoco parece estar orientando la acción de los gobiernos o de los partidos políticos. En este caso el fallo parece estar en haber previsto que la población mayor constituía un conjunto homogéneo con los mismos intereses y con capacidad de hacerlos valer a cambio de su cuota de mercado de voto. No está sucediendo así. Según el Instituto Nacional de Estadística, los mayores de 65 años constituyeron el 21,8% del censo electoral en las pasadas elecciones generales de marzo de 2004; aunque es materia de discusión, no parece que esa cuota de voto se tradujera en un protagonismo similar en promesas electorales vinculadas a las personas mayores.

Pero el peso del envejecimiento también se ha dejado sentir sobre algunas de las instituciones sociales básicas, fundamentalmente, la familia. El envejecimiento plantea retos y nuevas oportunidades en el ámbito familiar. Los cambios más elementales se refieren a la faceta de la familia como provisor de atención y cuidados de unas generaciones a otras. La supervivencia de la generación de los abuelos impone a los más jóvenes restricciones derivadas de sus necesidades de atención y cuidados y, al mismo tiempo, mientras conservan su estado de salud y capacidades funcionales, suponen un recurso para la atención de los menores. El uso de los mayores como recurso de cuidados para los niños puede suponer una solución provisional al problema más amplio de la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar de las madres trabajadoras. Sin embargo, el uso de esta solución, que parece necesariamente transitoria, aplaza el debate más amplio sobre las *contra-*

dicciones culturales de la maternidad (Hays, 1998), o de la crianza, o la necesidad de hacer compatibles lo público y lo privado, y el papel de hombres y mujeres en este ámbito. Es una solución conservadora, en el sentido de que aplaza la discusión del papel de hombres y mujeres en la crianza de los niños. Normalmente es una solución *de mujer a mujer*, aunque la intervención de los hombres mayores no es despreciable. Además, esta nueva misión para los mayores se puede estar convirtiendo en una norma social impuesta, especialmente a las mujeres; una norma que las obliga a asumir el cuidado de los hijos de sus hijas trabajadoras, resolviéndoles a ellas el problema y evitando que afronten la discusión con sus parejas por el reparto de las distintas tareas. El sentido de la obligación se agrava porque la crianza de los niños es una tarea de especial intensidad emocional y de carga de cuidados e inversión de tiempo. Un estilo de crianza que, además, las mujeres mayores no siempre comprenden bien, que choca con sus propias culturas de cuidados. Una actividad de la que recelan en ocasiones, en la convicción de que no permite que sus hijos se desarrollen plenamente como adultos si no asumen el cuidado de sus hijos con todas sus consecuencias. Y una norma social, por fin, que choca frontalmente con los proyectos emancipadores que se diseñan para la vejez en los momentos actuales. En algún sentido, los mayores y, especialmente las mujeres pueden verse confrontadas a una situación que ya vivieron las mujeres más jóvenes años atrás, la trampa entre una promesa de emancipación y una realidad de asignación de tareas «reproductivas», más nobles, sagradas incluso, reserva espiritual de un mundo despersonalizado, pero al margen de lo público. Es como si, cada vez que aparece un grupo social con una categoría devaluada, se le asignase casi automáticamente el cuidado de los niños.

Por otro lado, el aplazamiento del acceso a la vida adulta se conjuga con el envejecimiento, resultando en el aumento de las parejas mayores que conviven con hijos no emancipados. Una situación que puede también confrontar a los mayores a situaciones ambiguas cuando no, abiertamente contradictorias (Pérez Ortiz, 2004b). El flujo de poder y autoridad dentro de los hogares y entre las generaciones puede verse alterado por esta presencia tardía de los hijos en los hogares paternos. Los procesos de *inversión de la autoridad* (cuando la autoridad cambia de sentido,

desde la original de padres a hijos a la contraria, de hijos a padres) que se producían antes en edades más avanzadas, pueden estar sucediendo en estos momentos de forma anticipada, sin que el estado de salud de los mayores u otro tipo de consideraciones lo justifique. Y es que precisamente, la vejez, como etapa pujante de la vida se enfrenta a no pocas normas ambiguas y contradictorias. En términos generales, la vejez se caracteriza por sus sentidas carencias educativas, por la oferta de actividades de ocio escasamente enriquecedoras, en un intento de compensar su precoz separación del ámbito productivo, y por el cuidado de los otros. De otros mayores, hijos no emancipados o nietos, de una manera absolutamente informal, ni siquiera adopta para la mayoría la manera *semi-formal* que supone el ejercicio del voluntariado (Sancho y otros, 2005).

Seguramente las transformaciones apuntadas no agotan las consecuencias del envejecimiento de la población sobre nuestras sociedades. Además, incluso de las señaladas sabemos poco y, en muchas ocasiones, sólo somos capaces de realizar reflexiones de alcance medio dominadas por enfoques mecánicos cuando no abiertamente maltusianos. No obstante, nuestra obligación es seguir reflexionado. En las páginas que siguen y, una vez realizadas estas reflexiones generales, volveremos la vista atrás y aplicaremos el foco del análisis hacia uno de los ámbitos que suscitan mayor preocupación en relación con el envejecimiento, se trata del mercado de trabajo. El planteamiento del problema también es bastante sencillo: el envejecimiento de la población es una transformación en la estructura de edades de las poblaciones en las que tiene lugar, aumentando el tamaño relativo de los grupos de edades más altos y reduciendo la presencia de todos los demás, entre ellos, de los que conforman la población en edad de trabajar. Esto significa que si las pautas de actividad no varían, las poblaciones de los países envejecidos deberían encontrar su sustento material en una parte cada vez más pequeña de su población, es decir, que cada vez más personas vivirían del esfuerzo productivo de menos trabajadores. Pero además, el envejecimiento altera la propia estructura interna de la población en edad de trabajar, de forma que los grupos de edades más altas aumentan su peso en ella, es decir, que la población en edad de trabajar también envejece. En las últimas décadas del siglo

XX, sin embargo, la posibilidad de que estos trabajadores veteranos permanezcan en el mercado de trabajo se ha ido reduciendo como resultado de un proceso en el que las políticas públicas han tenido un papel fundamental, pero en el que han intervenido también otras causas y otros actores. Si estos patrones de actividad se mantienen inalterados, el número de trabajadores aún sería más pequeño y el número de inactivos mayor. Si añadimos el ingrediente del Estado de Bienestar la situación se torna aún más sombría, porque del aumento del peso relativo de los mayores se sigue una reducción de la capacidad de crecimiento de unas economías a las que, los compromisos que imponen el gasto en pensiones o en sanidad, dejan un margen estrecho de actuación. Si, al mismo tiempo el envejecimiento reduce el peso relativo de los trabajadores y, toda vez que la financiación de los estados procede precisamente de su rendimiento laboral, la capacidad financiera de la economía podría verse seriamente mermada. El planteamiento del problema en estos términos participa del carácter mecánico de otros aspectos de la *Economía Política de la Vejez*. El enfoque pasa por alto el carácter histórico de las instituciones que hacen posible este esquema, o la importancia de las variables políticas y las normas sociales que actúan sobre ellas (Pérez Ortiz, 1996). En efecto, jubilación y sistema de pensiones son instituciones sociales que nacieron, tal como son, para dar respuesta a unos problemas sociales en una circunstancia histórica concreta. Los problemas son la garantía de rentas en la vejez y que las carreras labora-

les no se prolonguen más allá de una edad en la que las capacidades físicas e intelectuales estén mermaidas o el trabajo pudiera ser altamente perjudicial. Al menos desde un punto de vista teórico, nada impide que en el futuro se arbitren respuestas alternativas que resuelvan de una forma más apropiada esos problemas. En estos momentos posiblemente nadie es capaz de anticipar un cambio semejante, sin embargo, sí podemos aventurar cuál será la evolución futura de la población, incluso podemos hacer ejercicios numéricos relativamente sencillos. Quizá esa misma facilidad sea la causa del protagonismo que adquiere la población en las previsiones económicas del futuro (Pérez Ortiz, 2005: 240). Hay que recordar, además, que la mayoría de las proyecciones son sólo una prolongación de las tendencias actuales, vienen a decir que si nada cambiara en un determinado horizonte temporal, las cosas llegarían a ser de una determinada manera. Lo difícil, sin embargo, es sostener que efectivamente nada vaya a cambiar en veinte o treinta años, pero esos son los límites de nuestra capacidad para anticipar el futuro porque, efectivamente, «las anticipaciones a largo plazo (más de una generación) no tienen mucho fundamento estadístico» (De Miguel, 2005: 45). No obstante, para confirmar que no existe una relación automática entre las cifras de población y las del mercado de trabajo basta con volver la vista a la experiencia reciente, y es que las pautas de abandono de la actividad a edades cada vez más tempranas, tienen poco que ver con la demografía y mucho más con comportamientos, normas e instituciones sociales.

2. Las bases demográficas del mercado de trabajo

En una buena parte de los países de la Unión Europea, la población en edad de trabajar reducirá su volumen en los próximos años. De hecho, ya se está reduciendo en dos de los grandes países del área: Italia y Alemania; la razón es que las generaciones del *boom* de natalidad han empezado ya a alcanzar la edad de jubilación. En otro de los grandes, el Reino Unido, la reducción se iniciará más tarde (entre 2020 y 2025) y será de menor envergadura. Según las proyecciones de población de EUROSTAT, en el conjunto de los quince, la fuerza de trabajo perderá cerca de 36 millones de efectivos hasta 2050, lo que equivale a la sexta parte de los actuales; los veteranos (55 a 64 años) que suponen ahora el 18,1% de la población en edad de trabajar, serán el 23,7% (más de 41,5 millones). Además de la tendencia secular al envejecimiento de la población que experimentan todos estos países, el desequilibrio entre los grupos de edades se ha agravado como consecuencia de la irregular evolución de la fecundidad desde mediados del siglo XX. (Blöndal y Scarpetta, 1999). De hecho, A. M. Guillemard (2003: 11 y ss.) denomina a este proceso «efecto tijera» porque la reducción del volumen de la población en edad de trabajar deriva del cruce de las trayectorias vitales de las cohortes plétóricas del *baby-boom* y de las huecas, nacidas en los años posteriores. De hecho, el momento y la envergadura de la reducción del volumen de la población en edad de trabajar en los países europeos, dependerán del momento y de la intensidad con la que se produjeron en ellos el *boom* de natalidad y la posterior caída de la fecundidad.

Para nuestro país EUROSTAT anticipa que hacia el año 2010 el volumen de la población en edad de trabajar empezaría a reducirse, sin embargo, las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística dibujan un panorama bastante diferente. La razón de esta discrepancia reside en los distintos supuestos de partida que realiza cada una de las instituciones sobre los movimientos migratorios (Díaz Fernández y Llorrente Marrón, 2005: 234). Las proyecciones del INE incluyen en sus supuestos los flujos migratorios ob-

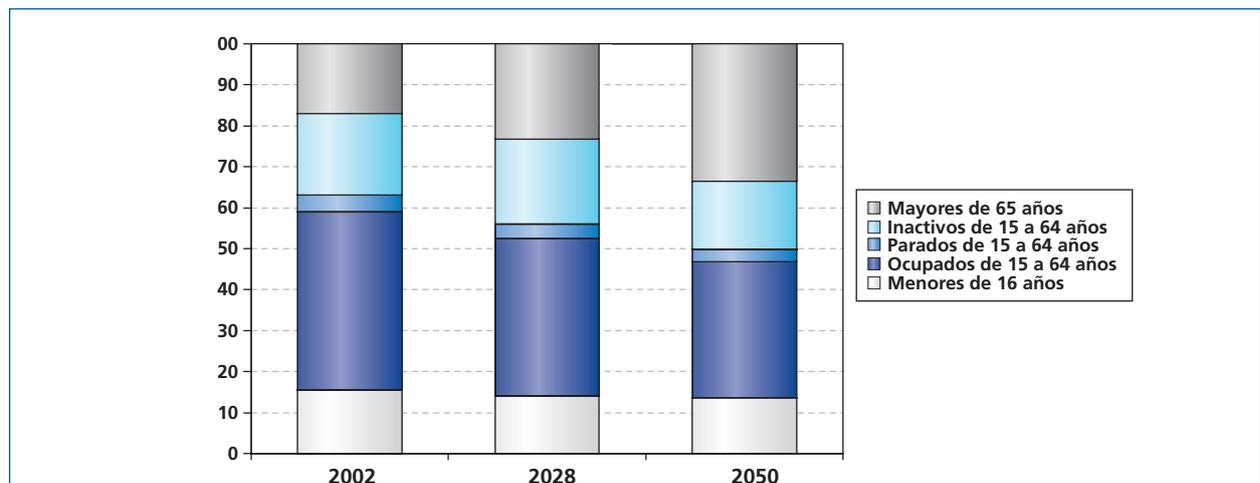
servados en los años 2002 y 2003 (más de 600.000 personas cada año), mientras que las proyecciones de EUROSTAT son más antiguas y no han podido hacerlo. El INE propone dos escenarios posibles uno, al que podemos denominar de «inmigración alta» (escenario 1) que anticipa una entrada neta de casi trescientas mil personas anuales y un escenario alternativo, de «inmigración baja» (escenario 2), en el que las entradas netas anuales se estiman en unas 150.000 personas cada año. En el escenario de inmigración alta, la población en edad de trabajar continuará aumentando en términos absolutos hasta 2028, cuando alcanzará un valor máximo próximo a los 32 millones de personas; en el escenario alternativo, esto sucedería en 2027, cuando el volumen de la población de 16 a 64 años alcanzase unos 29 millones de personas. A partir de aquí los resultados de los dos escenarios se separan bastante más: en el primero, hasta 2050 la población en edad de trabajar perdería unos dos millones de efectivos, alcanzando valores muy próximos a los actuales; en el segundo escenario, perdería 6 millones y quedaría en unos 23 millones de personas, casi 5 millones menos que ahora. El efecto es menos dispar en términos relativos: si en 2005 dos de cada tres españoles (67,6%) estaba en edad laboral, en 2050 la proporción se habrá reducido a uno de cada dos (55% en el escenario 1, 52,8% en el escenario 2). La elaboración de estas dos proyecciones no elimina la incertidumbre sobre los movimientos migratorios. De hecho, en los próximos años esta seguirá siendo la gran incógnita que pesará sobre los valores de las magnitudes del mercado de trabajo: si los flujos continúan produciéndose, el efecto del envejecimiento podría compensarse, aunque en un plazo de tiempo algo más largo, y si los que han inmigrado en años recientes o lo harán en el inmediato futuro se quedan en España, también envejecerán y contribuirán al aumento del peso relativo de la población mayor. También es cierto que en nuestro país la tasa de actividad es reducida y que existen importantes «bolsas o reservas de población activa» (así las ha caracterizado recientemente EUROSTAT, ver Van Bastelaer & Blöndal,

2003) que, si la situación económica lo permite, podrían incorporarse al mercado, mitigando aún más, aunque quizá no por completo (Burniaux, Duval, & Jaumotte, 2004: 19 y ss.) los efectos del envejecimiento.

La población en edad de trabajar no se alterará solamente en volumen, también lo hará su estructura interna, aumentando el peso de los grupos de edades más altas, en detrimento de los más jóvenes. En los dos escenarios, los trabajadores de 45 a 64 años que ahora son una de cada tres personas en edad de trabajar, serán una de cada dos. Si, en estas circunstancias, se mantuvieran los comportamientos actuales en cuanto a las pautas de actividad por edades y sexos, la población activa reduciría su peso en el conjunto de la población de una forma considerable. Un ejercicio simple de proyección nos dice que en el año 2050, de una población próxima a los 44 millones de habitantes habría unos 16 millones de activos y 14,5 de ocupados; en 2002, una población de algo más de 41 millones tiene unos 20 millones de activos y unos 18 de ocupados; en otras palabras, si en 2002, 41 millones

de personas vivían del trabajo de 18, en 2050, 44 millones deberían vivir de los frutos de la actividad de 14,5 millones (Gráfico 1). Sin embargo, lo más plausible es considerar que tales pautas no se mantendrán intactas en el curso de los próximos 45 años y que el mercado de trabajo, sus instituciones y sus agentes, tendrán que o sabrán adaptarse a esa nueva realidad. Por ejemplo, es bastante evidente que las organizaciones productivas deberán acomodar sus comportamientos desde un mercado de trabajo con una población joven abundante y dispuesta a incorporarse a la actividad laboral, a la situación inversa. Las proyecciones del INE nos permiten comprender el alcance de esta transformación, mediante la comparación de los tamaños de las quince cohortes más jóvenes y las quince más veteranas de la población en edad de trabajar. En el escenario 2, si en 2002 por cada cien personas próximas a salir al mercado de trabajo hay 140 jóvenes ingresando, en los años «peores» de la proyección (2027) sólo entrarán 66 y, aún en 2050, entrarían 80. En el escenario 2 el efecto es algo menor, pero muy similar, los valores de las ratios para 2028 y 2050 serían ahora de 70 y 83, respectivamente.

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA EN ESPAÑA SI LAS ACTUALES PAUTAS DE ACTIVIDAD POR SEXO Y EDADES SE MANTUVIERAN EN 2028 Y 2050.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, III Trimestre de 2005; INE. Proyecciones de población calculadas a partir del Censo de 2001 y elaboración propia.

Es difícil pensar que esas pautas por edades se mantengan, pero aún podríamos ir más lejos, cuestionando algunas ideas comúnmente aceptadas con respecto a la actividad profesional. Si la población mayor es cada vez más numerosa y se encuentra, en general, en mejores condiciones de salud, es posible que algunos de ellos pudieran permanecer en la actividad más allá de la edad ordinaria de jubilación. Su permanen-

cia en el mercado podría suponer una doble ventaja para el sistema de la Seguridad Social; cada uno de ellos, como trabajador, continuaría aportando recursos financieros al sistema a través de las cotizaciones sociales y, al mismo tiempo, ahorraría parcial o completamente el coste de su pensión. Para los trabajadores mayores, esta alternativa también podría significar algunas ventajas. La más elemental es que las rentas

del trabajo suelen ser superiores a las que proporcionan los sistemas de pensiones, pero además, podrían derivarse efectos positivos de otro carácter. Permanecer en el trabajo, no jubilarse supone mantener las formas de vida habituales, sin las rupturas que implica la jubilación, en términos de actividad, uso del tiempo y redes de sociabilidad. Quizá, incluso, podríamos buscar la conveniencia de permanecer en el trabajo en consonancia con el enfoque del *envejecimiento activo*, al menos en su facetas de optimización de las oportunidades de los mayores en términos de participación social (Naegele et al, 2003: 14). Precisamente, desde algunos lugares se ha reclamado que el envejecimiento activo redunde también en oportunidades de empleo para los 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 los trabajadores veteranos, en un momento en que es particularmente necesario (Kotowska, 2004: 41). Para A. M. Guillemard (2003: 11), tanto para la OCDE como la Unión Europea, envejecimiento activo significa claramente que los trabajadores permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo. Este énfasis en las oportunidades laborales de los mayores no plantea, en ningún caso, un retroceso en los derechos de los trabajadores; la propuesta es que junto al derecho a la jubilación se sitúe también el derecho inverso, el derecho al trabajo, y, en la medida de lo posible evitar en ambos el carácter compulsivo ofreciendo mayor capacidad de decisión a los trabajadores.

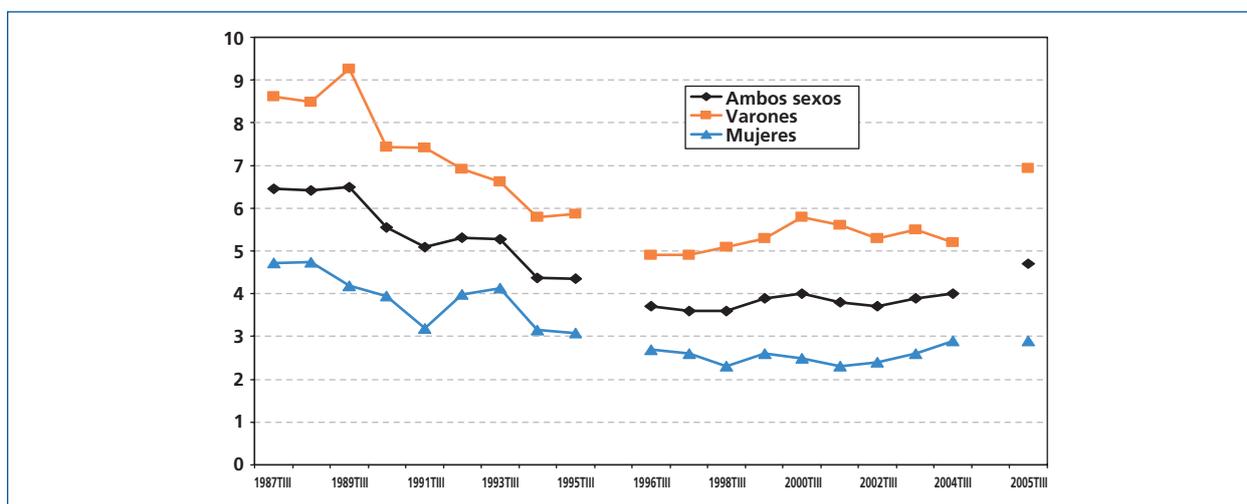
En los momentos actuales, muy pocas personas permanecen en el mercado de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación. Según la *Encuesta de Población Activa*, en el tercer trimestre de 2005 había unas 143.500 personas de 65 o más años clasificadas como activos, menos de cinco de cada cien habitantes en ese grupo de edades. Lo que muestra esta información es que la relación entre vejez y jubilación se ha institucionalizado en nuestro país. Es obvio que en estos últimos años las oportunidades de empleo para estos trabajadores se han reducido progresivamente, sin embargo, el principal motor del abandono del mercado de trabajo de los mayores de 65 años debe mucho más a la consolidación del sistema de pensiones, que a las coyunturas del mercado. La generalización de las pensiones de jubilación ha posibilitado el

abandono de la actividad profesional, pero también ha añadido obligatoriedad a ese proceso. En los países de la Unión Europea, la situación es muy parecida, la media de los veinticinco muestra una tasa de actividad para los mayores de 65 años del 3,6%. De forma que, tanto en España como en el conjunto de los países de la Unión Europea (con algunas excepciones), ser mayor implica estar jubilado; de hecho la vejez se define en gran medida, en estas sociedades avanzadas, precisamente por la ausencia de actividad laboral (Sancho y otros, 2002). La condición inversa, sin embargo, no siempre es cierta, en otras palabras, que si ser mayor implica estar jubilado, no siempre haber abandonado el mercado de trabajo significa ser mayor. Y es que, como es bien conocido, en las décadas recientes, la reducción de efectivos en el mercado de trabajo se ha ido extendiendo a las personas de mediana edad. Según la Encuesta de Población Activa, en el tercer trimestre de este año, casi la mitad de los españoles de 55 a 59 años y casi dos tercios de los pertenecientes al grupo de 60 a 64 años son inactivos (Gráfico 2). De manera que si en nuestro país trabajar por encima de los 65 años se ha convertido en algo excepcional, trabajar entre los 55 y los 64, es una situación bastante rara. Tampoco en este caso la situación en los restantes países de la Unión Europea parece muy diferente; en la mayor parte de ellos la mitad de las personas de 55 a 64 años no están en el mercado de trabajo. Históricamente las cosas sí eran muy distintas, tres décadas atrás, las tasas de actividad de los trabajadores varones de edad mediana eran muy parecidas a las correspondientes a las edades centrales e, incluso más allá de la edad ordinaria de jubilación, el trabajo era bastante común. En España, por ejemplo, a mediados de la década de los '70 casi la mitad de los varones de 55 o más años eran activos (Gráfico 3), mientras que en 2005 su presencia en el mercado se ha reducido casi hasta la mitad (28,2%). Los valores mínimos se registran alrededor de 1995, desde entonces, en España y en la mayoría de los países de la Europa de los quince, las tasas de actividad han interrumpido su tendencia descendente (European Commission, 2003), especialmente entre los varones de 60 a 64 años. Las cosas no han sucedido de la misma forma para los varones y las mujeres, aunque las tasas de actividad de las mujeres más veteranas también han retrocedido lo han hecho en menor medida que las de sus coetáneos varones; además estas mujeres pertenecen a generaciones en las que el

desarrollo de una actividad profesional continuada a lo largo de toda la vida no era la situación mayoritaria (Marshall et al, 2001). Tan sólo otros dos países de la Unión Europea han experimentado una recuperación de las tasas de actividad masculina equiparable a la nuestra, se trata de los Países Bajos y Finlandia, donde como en España, tradicionalmente la actividad de los trabajadores más veteranos era muy baja. Otros han

perseguido este objetivo mediante reformas notables en los mecanismos institucionales que rigen la jubilación pero que han producido resultados muy escasos; así ha sucedido particularmente en Francia y Alemania (Eurofound, 2004: 2-3) y en Bélgica, donde todavía en 2002 la administración pública auspiciaba encendidas defensas de las políticas de jubilación anticipada (CES, 2002, en López Cumbre, 2003: 4).

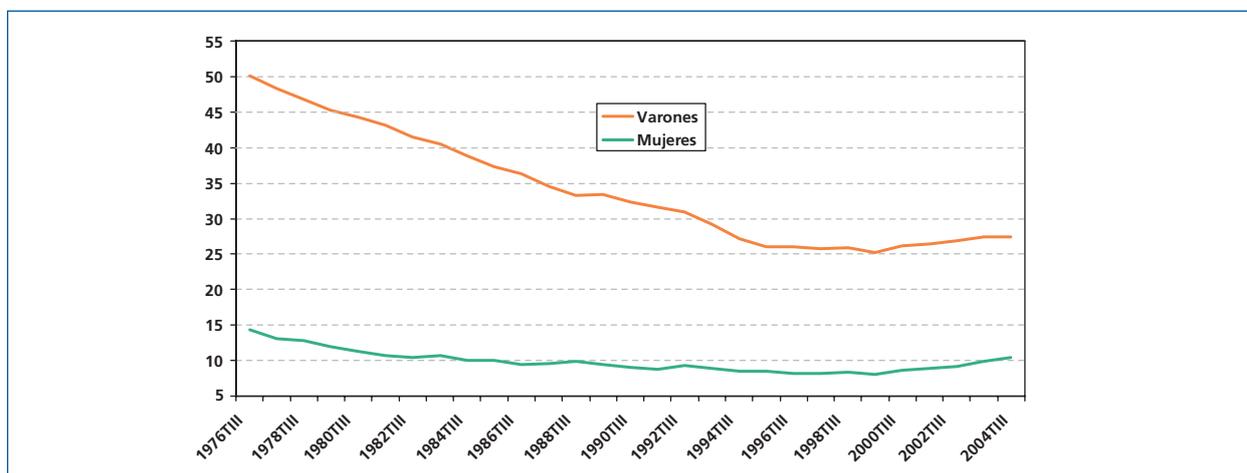
Gráfico 2. TASAS DE ACTIVIDAD MAYORES DE 65 AÑOS, 1987-2005, (TERCER TRIMESTRE DE CADA AÑO).



Nota: Las discontinuidades de las series reflejan los cambios metodológicos de la Encuesta de Población Activa.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Gráfico 3. TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS POBLACIÓN DE 55 O MÁS AÑOS EN ESPAÑA, 1976-2004 (TERCER TRIMESTRE DE CADA AÑO).



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

La explicación, tanto de la tendencia más larga de reducción de la actividad entre los trabajadores más veteranos como de la recuperación posterior, es compleja e incluye la combinación de un conjunto de factores relacionados con la situación del mercado de

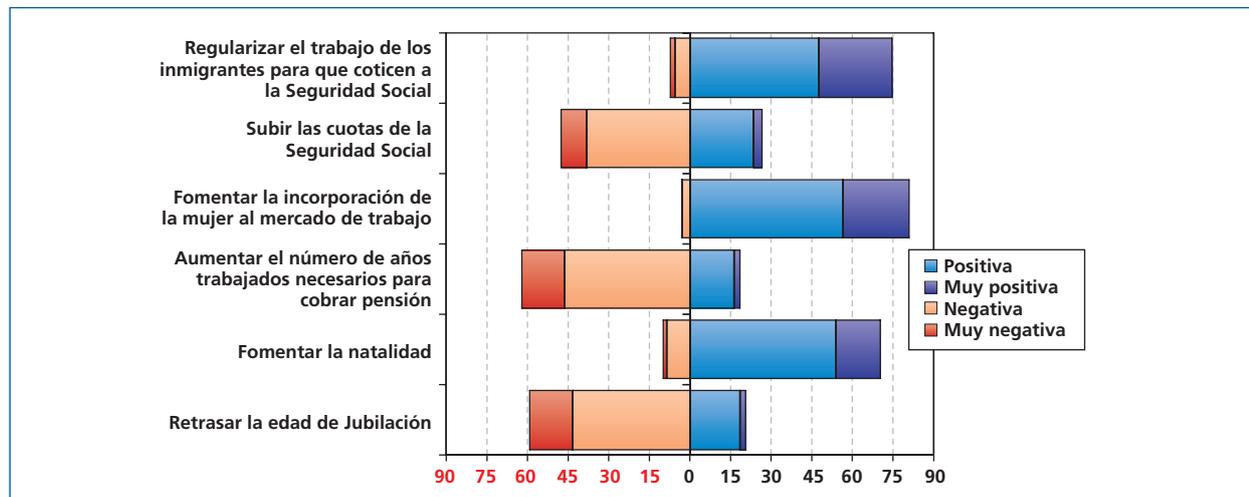
trabajo, otros de carácter institucional que tienen que ver con las normas sobre la jubilación y con la inercia de políticas pasadas y, un tercer grupo, formado por normas sociales y preferencias individuales. En efecto, la situación del mercado de trabajo explica parte de la

evolución descrita por las tasas de actividad de los trabajadores más veteranos; desde mediados de la década de los '70 y durante los veinte años siguientes, este mercado se enfrenta a una situación difícil que elimina a muchos trabajadores de la actividad remunerada, y sólo cuando a partir de mediados o finales de los '90 la recuperación de las cifras de empleo parece haberse consolidado, se consigue también una recuperación de la actividad en las edades más altas. La situación negativa de aquellos veinte años lo fue para todos, pero especialmente para los trabajadores más mayores que, en virtud de ciertas características diferenciales, tenían aún más difícil que otros la competencia por unos puestos de trabajo cada vez más escasos. Entre esas características se ha destacado la importancia del nivel educativo, inferior al de los más jóvenes, de sus dificultades de adaptación a los cambios tecnológicos y de sus salarios más altos; incluso, se ha puesto de manifiesto, la eventualidad de que estos trabajadores pudieran presentar problemas de salud que comprometan su capacidad para cumplimentar las tareas y compromisos asociados al puesto de trabajo y aumentar las posibilidades de absentismo laboral (López Cumbre, 2003: 95).

La inercia de políticas anteriores tiene que ver con el carácter compulsivo que ha ido adquiriendo la jubilación, en detrimento de su definición original como derecho. El cambio se ha producido como una derivada de las políticas de reparto de empleo que, asumiendo la dificultad de las economías europeas para crear nuevos puestos de trabajo, sugería repartir los

empleos disponibles a través de la reducción de la jornada de trabajo, pero también cambiando unos trabajadores por otros. El resultado es que la idea de que los trabajadores mayores deben abandonar sus empleos para dejar paso a los más jóvenes, hoy se ha convertido en un tópico en la opinión pública de muchos países de Europa y, especialmente en España. El *barómetro* del Centro de Investigaciones Sociológicas de febrero de este mismo año, planteaba algunas cuestiones con respecto a la jubilación y las pensiones. Los resultados indican que el sistema de pensiones, su necesidad y sus objetivos, tienen una gran legitimidad entre los españoles, que renuncian de forma contundente a un posible recorte de los recursos financieros que a él se dedican, y que la preocupación por su futuro está bastante extendida. El cuestionario ofrecía también un conjunto de alternativas en respuesta a esas dificultades reconocidas con respecto a la evolución del sistema de pensiones. La encuesta revela que los españoles confían, sobre todo, en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (81,0%), en el trabajo de los inmigrantes (74,2%) y en el fomento de la natalidad (70,1%); sin embargo rechazan abiertamente cualquier posibilidad de alterar la duración de las carreras laborales: unos seis de cada diez españoles rechazaban la eventualidad de retrasar la edad de jubilación o aumentar los años de trabajo necesarios para cobrar una pensión, ni siquiera la posibilidad de un aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social suscita un rechazo tan amplio como cualquiera de las dos anteriores (Gráfico 4).

Gráfico 4. MEDIDAS PARA EVITAR LOS PROBLEMAS DE FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES.

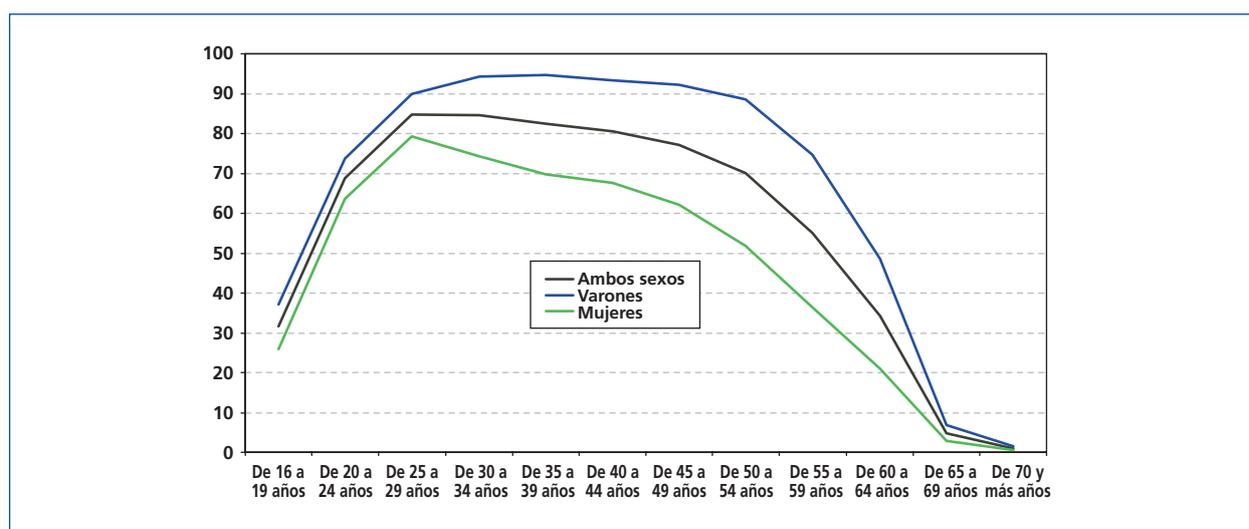


Fuente: CIS, *Barómetro de febrero*. Estudio n.º 2.594, febrero de 2005.

No parece, entonces, que los españoles estén dispuestos a ceder en sus derechos de jubilación. Sucede, además, que el descenso en la actividad de los trabajadores de edades más altas ha coincidido en el tiempo con los cambios, apuntados más arriba, en el curso vital de las generaciones más jóvenes que han postergado su acceso a las edades adultas. Este cambio tiene su reflejo en las pautas de actividad de estas generaciones y, junto con la jubilación anticipada, ha producido una concentración del ciclo de vida laboral en las edades centrales de la vida. En los varones, la incorporación plena al mercado se produce entre los

25 y los 29 años y la salida se inicia entre los 50 y los 55, es decir, que la duración media de la carrera laboral puede establecerse en unos 25 o 30 años, en un momento en el que la esperanza de vida de la población española se acerca a los 79 años. Las curvas femeninas presentan todavía un perfil muy distinto a las de los varones, seguramente como reflejo de la sucesión de generaciones de mujeres con distintas pautas de vinculación a la actividad a lo largo de toda la vida, pero quizá también porque se sigan produciendo abandonos del trabajo remunerado con la llegada de los hijos (Gráfico 5).

Gráfico 5. CURVAS DE ACTIVIDAD (TASAS DE ACTIVIDAD ESPECÍFICAS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD) DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA, III TRIMESTRE DE 2005.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

La encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas citada más arriba, refleja también que las consecuencias de la caída de la actividad entre los trabajadores más veteranos todavía no han adquirido la consideración de problema social. La preocupación de los españoles es todavía el desempleo y, sobre todo el desempleo juvenil. En este sentido, el envejecimiento de la población no es negativo, puesto que también alivia las presiones demográficas sobre el mercado de trabajo, ya que implica que habrá más personas en disposición de salir del mercado y menos en disposición de entrar (OCDE, 2003a: 9). Sin embargo, es muy probable que en un plazo de tiempo no muy dilatado la cuestión adquiera mayor visibilidad, en la medida en que los mayores de 55 años tendrán un peso cada vez mayor, en una fuerza de trabajo que dejará de crecer al ritmo de los años pasados y podría incluso perder volumen. Tras el último

cambio metodológico de la Encuesta de Población Activa, la tasa global de actividad de la población española ha alcanzado en el tercer trimestre de este año el 57,4%, el cálculo incluye a toda la población de 16 o más años, es decir, que incluye a las personas que han cumplido la edad legal de jubilación. En términos más estrictos, la tasa de actividad de la población en edad de trabajar, es decir, entre 16 y 64 años, fue del 70,9%, lo que obviamente quiere decir que de toda la fuerza de trabajo potencial, tres de cada diez personas (más de ocho millones y medio, en términos absolutos) permanecen al margen de la actividad. El grueso de esa población inactiva está formado por mujeres (36,5%), jóvenes de ambos sexos (25,5%) y trabajadores veteranos (28,9%). Esta sería nuestra reserva de población activa. Si esa reserva no se realiza y las tasas de actividad se mantuvieran en valores similares a los actuales, la relación entre acti-

vos y pensionistas, que en el tercer trimestre de 2005 es de 2,8, en la segunda mitad de los '20 podría descender hasta un valor de 1,2 activos por cada pensionista. De hecho, con las proyecciones de la población española que ha elaborado el INE, mantener el valor actual de la ratio es un objetivo casi imposible, pero tan sólo mantenerla en valores alrededor de dos requeriría un esfuerzo considerable. En los dos escenarios proyectados por el INE la tarea se muestra bastante ardua: en el escenario 1, la población mayor contaría en 2050 con 16,4 millones de efectivos, para mantener la ratio de 2 activos por cada mayor se necesitaría un población activa de 32,8 millones, pero el mismo escenario sólo prevé 29,3 millones de personas entre 16 y 64 años; en el escenario alternativo, el volumen de la población mayor estaría próximo a los 15 millones, mientras que la población de 15 a 64 años será de unos 23 millones de personas; de manera que, aunque todas esas personas se incorporasen a la actividad, la ratio sería imposible de alcanzar; en un escenario faltarían tres millones y medio de trabajadores y en el otro el doble. Las posibilidades de que jóvenes, mujeres y veteranos se incorporen o permanezcan en el mercado son bastante inciertas. Con respecto a los jóvenes, la Comisión Europea prevé un aumento a medio plazo de sus tasas de actividad, pero considera que su incorporación a la vida profesional se realizará a través de trabajos a tiempo parcial, con jornadas muy reducidas, que permitan compartir su tiempo entre trabajo y estudios (European Commission, 2003: 40). También se ha sugerido la posibilidad de reducir los tiempos de transición entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, que ahora son muy largos. La situación de las mujeres también es difícil y dependerá seguramente de las políticas familiares y, sobre todo, de la disposición de servicios de atención a los menores (Jau-motte, 2003); habrá que contar, además, con que las nuevas generaciones pueden incorporarse aún de una forma más plena al mercado, pero no sabemos a qué velocidad se producirá este cambio. Hay que tener en cuenta que todavía en las generaciones del baby-boom más del 30% de las mujeres permanecen inactivas y que el desempleo sigue afectándoles más que a otros grupos de trabajadores. En el caso de las personas en edades próximas a la jubilación, algunos

autores sugieren que se podría conseguir un aumento considerable de participación laboral, eliminando los incentivos de los sistemas de protección social a la jubilación anticipada (Gruber y Wise, 2004), pero, como veremos a continuación, el problema es más complejo. En estas circunstancias no es extraño que se dirija la atención hacia las posibilidades de quienes ya han cumplido la edad de jubilación. Por ejemplo, el grupo de edades de 65 a 69 años tiene en estos momentos una tasa de actividad muy baja y será relativamente numeroso hacia el año 2050; pero, además, porque incorporarlos al mercado significa a mismo tiempo aumentar los activos y reducir las obligaciones del sistema de pensiones. En el año 2050 habrá, dependiendo del escenario, entre tres y tres millones y medio de personas en este grupo de edades; en la actualidad, su tasa de actividad es del 4,7%, tan sólo un aumento hasta alcanzar las tasas actuales de los varones de 60 a 64 años (48,5%) supondría incorporar al mercado cerca de 1,5 millones de personas pero este efecto se multiplica por dos, puesto que al tiempo que ingresan en el mercado dejarían de ser pensionistas, al menos a tiempo completo, es decir, que equivaldría a incorporar a la población activa tres millones de personas; la ratio de activos por pensionista no llegaría al dos, pero aumentaría sensiblemente. Según la OCDE, en general, para todos los países del área, un incremento de la participación laboral de los jóvenes, las mujeres y los trabajadores veteranos podría compensar los efectos del envejecimiento de la población sobre la fuerza de trabajo hasta el año 2025, pero a partir de esta fecha ya no serán suficientes; el informe también dice que como en España las tasas de actividad son bastante bajas, nuestro país tendrá un mayor margen de maniobra (Burniaux, Duval & Jau-motte, 2004: 6). En cualquier caso, es manifiesta la importancia que los trabajadores veteranos van a cobrar en un plazo de tiempo no muy alejado. De una u otra forma, la fuerza de trabajo va a envejecer y los sistemas productivos de estos países tendrán que adaptarse a este fenómeno, unos sistemas productivos que se habían «acostumbrado» a una fuerza de trabajo más joven (Molinié, 2003: 2), procedente de las generaciones pletóricas del baby-boom, y en expansión.

3. Causas de la jubilación anticipada

En el análisis de las causas de la caída de la actividad de los trabajadores de 55 o más años, referirse sólo a la situación del mercado de trabajo es simplificar mucho el problema. No obstante, lo cierto es que esta tendencia coincide con una coyuntura muy negativa en el mercado de trabajo, y también lo es que en años recientes, cuando esa coyuntura ha mejorado, también ha aumentado la tasa de actividad de los veteranos, aunque con un cierto desfase temporal. Este comportamiento sugiere que la jubilación, esta vez anticipada, ha recuperado su función de regulador de excedentes de mano de obra. Históricamente la jubilación por encima de las edades ordinarias, con la ayuda de los mecanismos de garantía de rentas del Estado de Bienestar, desempeñó esa función (Phillipson, 2002). En el último cuarto del siglo XX, sin embargo, el proceso de separación de la actividad laboral de los mayores se ha completado, la inactividad en la vejez se ha convertido en norma y ya no es posible seguir compensando la falta o exceso de mano de obra a través de este mecanismo. Pero, como el mercado de trabajo parece seguir necesitando este tipo de vías de ajuste entre oferta y demanda, la jubilación se ha anticipado alcanzando a edades más tempranas, una vez más, con la ayuda de la acción protectora del Estado de Bienestar, que permite una regulación menos sangrienta (Guillemard, 2003). En cualquier caso, esta nueva situación configura una posición menos segura para los trabajadores en edades próximas a la jubilación, que dependerían, como antes los mayores de 65 años, de la evolución de las magnitudes del mercado; ellos serían los primeros en abandonar el mercado ante una escasez de puestos de trabajo y, probablemente, los últimos en volver cuando el mercado se recuperase.

La situación de los trabajadores veteranos se ha hecho aún más vulnerable como consecuencia de los procesos de reestructuración de los sistemas productivos, que también tuvieron lugar con especial intensidad en las décadas pasadas. Esas transformaciones productivas se saldaron con una reducción de la oferta de los puestos de trabajo que tradicional-

mente ocupaban trabajadores veteranos y con un endurecimiento de las exigencias para ocupar otros, fundamentalmente como consecuencia de los cambios tecnológicos. La distribución de los ocupados por ramas de actividad que nos ofrece la Encuesta de Población Activa remite a la discusión sobre la importancia que los cambios en las estructuras productivas han tenido sobre la actividad de los mayores. Sin embargo, esta distribución en nuestro país no resulta muy expresiva: con la edad aumenta el porcentaje de ocupados en agricultura y servicios a medida que pierden importancia construcción e industria y tanto en mujeres como en varones. Probablemente ya pasó la época en la que la salida de la actividad de los trabajadores veteranos venía condicionada por este tipo de factores, seguramente fueron influyentes durante la década de los '80 y primeros años de los '90 del pasado siglo; en estos momentos, sin embargo, parece que han perdido importancia.

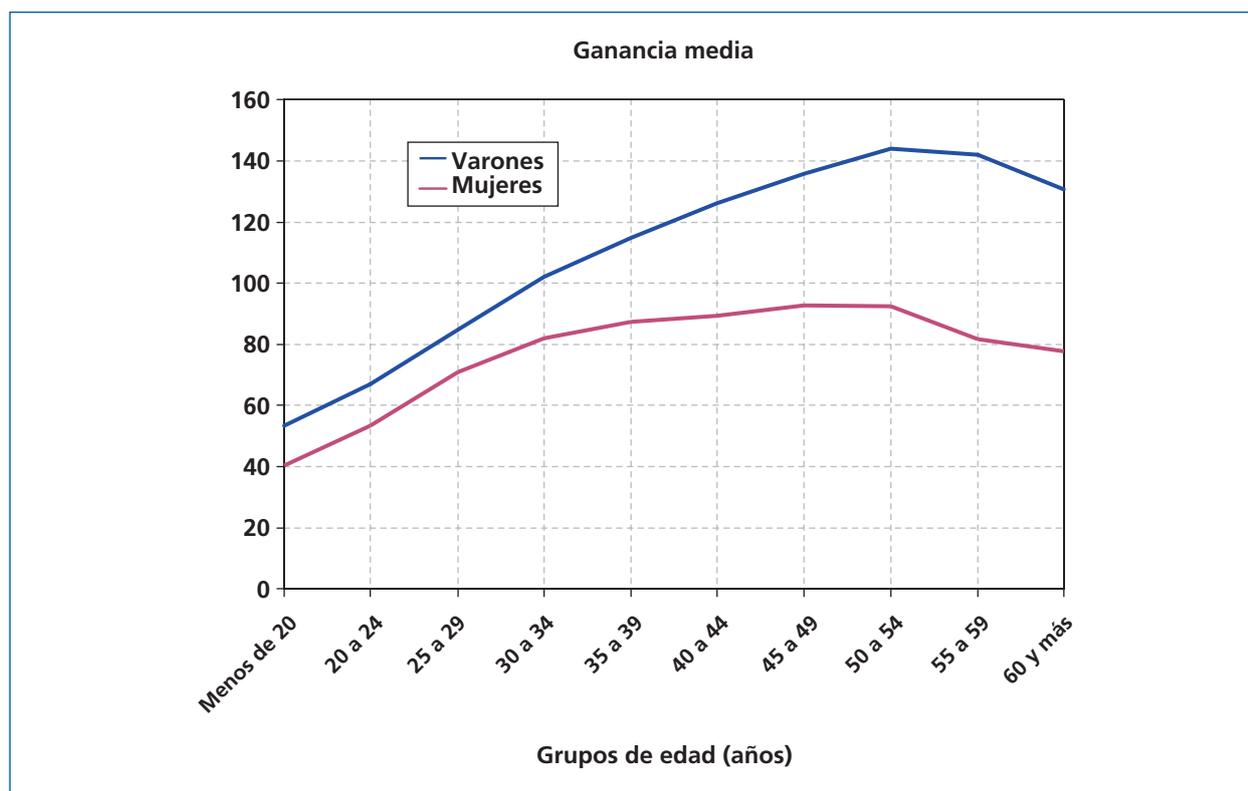
En cualquier caso, los trabajadores veteranos se han enfrentado al estrechamiento de la oferta de puestos de trabajo y a las transformaciones tecnológicas con menos recursos de formación, lo que ha dificultado su adaptación a los puestos de trabajo disponibles: niveles de educación formal inferiores a los comunes entre los trabajadores más jóvenes, cualificaciones obsoletas correspondientes a ocupaciones en retroceso y una supuesta menor capacidad de aprendizaje. Todo ello se agrava con la constatación de que los trabajadores mayores tienen menos posibilidades que otros de participar en programas de formación (Collis et al, 1999), como consecuencia de la creencia, comúnmente aceptada entre los empleadores de que la inversión en capital humano es menos rentable con la edad (López Cumbre, 2003: 93). Las razones serían que los trabajadores de más edad rinden menos y, por tanto, son menos capaces de aprovechar las ventajas de la formación, y que están próximos a la jubilación y la inversión no se rentabiliza. La evidencia empírica sobre la importancia de los niveles educativos para la permanencia en el mercado de trabajo de quienes están más próximos a las edades

de jubilación, no es concluyente y todo parece indicar que su acción no es determinante (Blöndal y Scarpetta, 1999: 7). En España, la *Encuesta de Población Activa* nos permite constatar que las tasas de actividad de quienes han alcanzado niveles educativos más altos son mayores también en las edades maduras (Blanco, 2002: 20); sin embargo, un nivel de estudios elevado no evita por sí mismo la salida anticipada del mercado; sí parece que actúa sobre la edad a la que se produce, es decir, que aunque unos y otros tienen muchas posibilidades de abandonar el mercado antes de alcanzar los 65 años, los menos formados saldrían a edades más tempranas.

Otra desventaja que erosiona la capacidad de los trabajadores veteranos para competir en el mercado deriva de los factores que intervienen en la formación de los salarios en la economía española y, más concretamente, de la importancia de la antigüedad.

La *Encuesta de Estructura Salarial* de 2002 del INE revela que, en efecto, los salarios aumentan con la edad del trabajador, aunque el crecimiento se detiene precisamente a partir de los 55 años. Esta observación pondría en cuestión la importancia de la remuneración como motor de la salida precoz del mercado, porque los trabajadores a los que más ha afectado no resultan ser los más caros. La encuesta indica también que la remuneración máxima se obtiene entre los 50 y los 54 años, pero en términos relativos, los trabajadores de 55 a 59 años que permanecen en el mercado siguen siendo más caros que los menores de 50 años y, aún los de 60 o más años, obtienen remuneraciones medias superiores a las correspondientes a los menores de 45 años (Gráfico 6). Además, es probable que el estancamiento de los salarios en las edades más altas sea, precisamente, el resultado del abandono de la actividad de los trabajadores más remunerados.

Gráfico 6. GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD DEL TRABAJADOR Y SEXO (ÍNDICES BASE 100= MEDIA AMBOS SEXOS, TODAS LAS EDADES), 2002.



Fuente: INE: INEBASE, *Encuesta de Estructura Social*, 2002. INE, 2004.

4. Agentes de la jubilación anticipada

Además de las causas señaladas con anterioridad, las explicaciones más recientes sobre la jubilación anticipada destacan la importancia de la actuación de una variedad de agentes en todo el proceso (Alonso y Pérez Ortiz, 2003: 129). El denominado *enfoque institucional* mantiene la importancia de la situación del mercado de trabajo y de las transformaciones productivas, pero se interroga también sobre los «actores del proceso», que incluyen a trabajadores, empresas y al propio Estado (Kohli, 1994: 84). Con respecto a la importancia de cada uno de los agentes como motor de la salida anticipada de la actividad, el propio Kohli (1994: 92) destaca que la decisión de jubilarse no suelen tomarla los trabajadores, sino las compañías para las que trabajan. Sin embargo, existen opiniones contrarias, por ejemplo, la de quienes señalan la existencia de una «connivencia necesaria» entre sindicatos, trabajadores, empresarios y Administración (López Cumbre, 2003: 92). Según A. M. Guillemard (2003: 59), la cuestión es bastante más complicada y lo que ha sucedido en realidad es que sobre todo en los países que tienen un estado de bienestar de tipo continental, se ha desarrollado una *cultura de la jubilación anticipada*, con un sistema de normas y valores propio que ha suscitado el consenso de los distintos actores que intervienen en el mercado de trabajo.

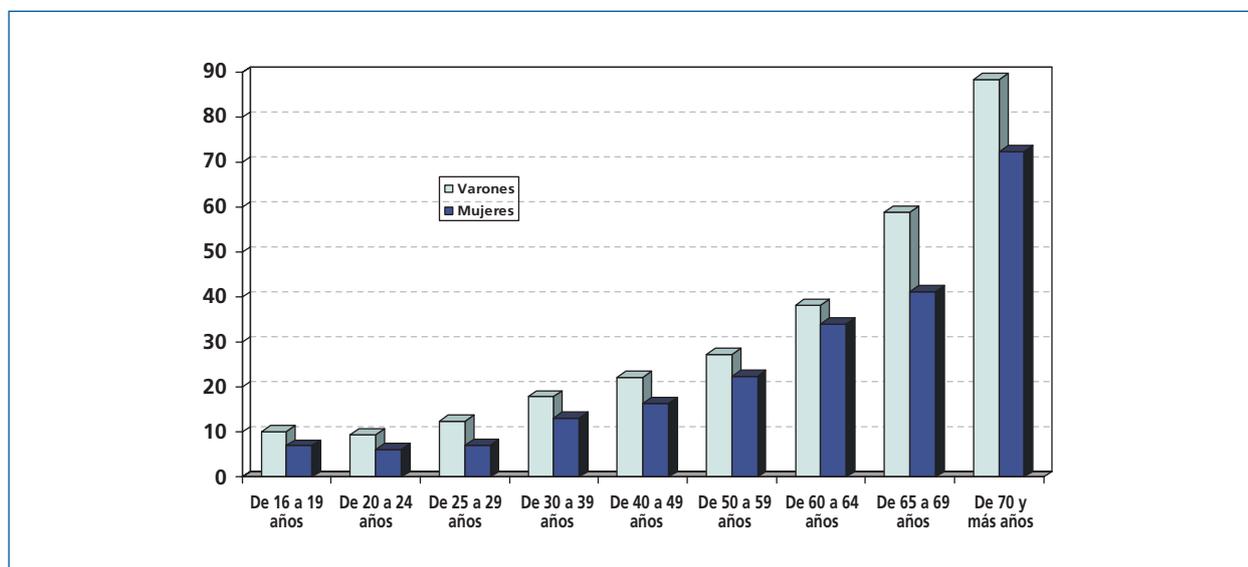
Para intentar aproximarnos a esta cuestión vamos a analizar por separado las motivaciones de cada uno de los actores, empezando por los propios trabajadores. Como indicador de la intervención de los trabajadores en la decisión de abandonar de forma precoz el mercado de trabajo, podemos examinar la distribución por situación profesional. Esta clasificación distingue entre trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, es obvio que unos y otros no tienen la misma capacidad de decisión sobre aspectos fundamentales de su actividad profesional. La información de la Encuesta de Población Activa para los trabajadores españoles en el tercer trimestre de este año, confirma lo que otros análisis habían encontrado y es que, en efecto, a medida que aumenta la edad de los

trabajadores, lo hace la proporción de quienes trabajan por cuenta propia, en detrimento de quienes lo hacen por cuenta ajena (Blöndal y Scarpetta, 1999: 12). Esta constatación apoya la tesis de que la decisión de abandonar el mercado antes de la edad ordinaria la toman las empresas, y no los trabajadores, porque aquellos que tienen más posibilidades de decidir al respecto, quienes trabajan por cuenta propia, son quienes permanecen ocupados hasta las edades más altas. Sin embargo, los trabajadores por cuenta propia son también los menos amparados por las políticas públicas ante la decisión de jubilarse, lo que nos llevaría a la discusión de la función del Estado y, más concretamente del papel incentivador de las propias políticas sociales. Por otra parte, el aumento de la proporción de trabajadores por cuenta propia puede reflejar las decisiones de algunos trabajadores que, ante la pérdida de sus empleos, hayan iniciado una segunda carrera laboral, esta vez como trabajadores independientes. Comparaciones internacionales han llegado a conclusiones similares (Gruber y Wise, 2004; Han & Moen, 1999: 225). Sin embargo, otros análisis sugieren que en las edades próximas a la jubilación la actitud hacia el trabajo varía, en el sentido de que los trabajadores evalúan su actividad de forma más negativa. Ekerdt et al. (2000: 5) sugieren que en esas últimas fases de la actividad profesional se verifica un proceso de *desidentificación* o *desvinculación* con el trabajo. Si ese proceso realmente se produce, los trabajadores desearían jubilarse cuanto antes. No está claro, sin embargo, de qué forma surgen estos sentimientos hacia el trabajo, es muy posible que el proceso de jubilación anticipada tenga una intervención decisiva porque deprecia su valor en el mercado. Ante la realidad de la jubilación anticipada, el trabajador veterano aparece como un trabajador *viejo*, próximo a la jubilación y principal candidato a la expulsión en caso de que la empresa atraviese problemas; en estas circunstancias es muy probable que la empresa no realice un gran esfuerzo para mantenerlo en el empleo, ni en términos de formación ni de promoción profesional y, en correspondencia, también es muy probable que el trabajador

se sienta desvinculado o desmotivado hacia su trabajo. De hecho, A. M. Guillemard (2003: 31) habla de *efecto rebote* que extiende hacia arriba esa pérdida de valor de la fuerza de trabajo hacia personas a partir de los 40 o 45 años. Es cierto que estos trabajadores no han sido objetivo de las políticas de jubilación anticipada, pero también a ellos les ha afectado en el sentido de que, si la salida de la actividad se produce a los 50 o 55 años, tampoco a ellos les queda tiempo para recibir formación o ser promovidos, también ellos están próximos a la salida. El resultado final es que trabajadores cada vez más jóvenes han visto cómo su posición se volvía cada vez más delicada en el mercado de trabajo y que se han visto discriminados en los mecanismos de promoción y recualificación, pero quizá lo más importante es la

incertidumbre sobre el futuro porque «hoy, entre los asalariados del sector privado, nadie sabe a qué edad y en qué condiciones se producirá su abandono definitivo de la actividad». (Guillemard, 2003: 224). La situación que se ha producido es altamente paradójica, por una parte, la inserción profesional es cada vez más lenta, por otra –si estas observaciones son ciertas–, el estancamiento profesional y la posibilidad de abandono del mercado, cada vez se produce antes. Quizá acabe siendo cierta aquella conocida *boutade* de la gerontóloga norteamericana Mathilda White Riley según la cual, si las cosas siguen así, llegará un momento no muy lejano en que nos incorporaremos al mercado de trabajo a los 38 años y lo abandonaremos, súbitamente, antes de cumplir los 39.

Gráfico 7. PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN OCUPACIONES POR CUENTA PROPIA POR SEXO Y EDAD. III TRIMESTRE DE 2005.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Antes de que llegue ese momento, y si la jubilación anticipada responde a las decisiones de la empresa, habrá que preguntarse cuáles son las motivaciones que actúan sobre las organizaciones productivas para conducir a sus trabajadores veteranos a la salida precoz del mercado. Sucede, sin embargo, que esos motivos son poco conocidos, aunque todo indica que las jubilaciones anticipadas se han convertido en un instrumento de regulación de plantillas o, de otra forma, que las empresas han tendido a afrontar sus dificultades preferentemente a través de la expulsión de los trabajadores más mayores. En la visión crítica

de A. M. Guillemard (2003: 178), parece que la jubilación anticipada se ha convertido para las empresas en una especie de *panacea* con la que se resuelven problemas de muy variado género. Es cierto que estos trabajadores han tenido más posibilidades de acogerse a programas públicos de garantías de ingresos, con lo que en caso de tener que reducir las plantillas, se convertían en principales candidatos; tampoco es desdeñable la importancia de cuestiones relacionadas con los cambios económicos y tecnológicos. Pero también se ha sugerido la importancia de factores ideológicos e incluso de «modas» en la ges-

ción de recursos humanos. Por ejemplo, Marshall y Marshall (1999) sugieren que aunque las políticas de recursos humanos de las empresas se guían por factores demográficos, por el cambio tecnológico y las transformaciones económicas, ninguno de esos factores parece ejercer una influencia comparable a la de las ideologías que impulsan o legitiman las políticas de recursos humanos en el ámbito de cada empresa. No obstante, es muy probable que existan incentivos poco evidentes a resolver problemas empresariales con el recurso a jubilaciones anticipadas, la reciente modificación de las reglas para la contabilización de los costes derivados de la prejubilación que ha realizado el Banco de España puede responder a la necesidad de impedir este tipo de incentivos ocultos. La modificación consiste en que los costes de la prejubilación deben contabilizarse como pérdidas y no con cargo a las reservas, lo que tiene implicaciones directas sobre la forma de presentación de los resultados empresariales. En estas circunstancias hay quien reclama que las empresas deberían compensar de alguna manera a los sistemas de pensiones por los costes que ocasiona esta política de regulación de empleo, tales como cotizaciones sociales más altas, o algún tipo de impuesto, de la misma manera que al trabajador se le penaliza cuando es él el que decide jubilarse voluntariamente (López Cumbre, 2003: 97). De todas formas, son los poderes públicos los que han facilitado esos mecanismos que luego las empresas han utilizado en su propio beneficio. Blöndal & Scarpetta (1999: 38) han destacado, además, la importancia de factores institucionales como la existencia de formas de negociación sectorial no coordinada y el grado de sindicalización. Por último, es muy probable también que la expulsión de los trabajadores veteranos guarde relación con un problema más amplio, que las organizaciones productivas tendrán que afrontar necesariamente en un futuro no muy lejano: se trata de las dificultades de adaptación de las empresas a lo que significa una fuerza de trabajo que envejece (Taylor, 2002, en Kotowska, 2004).

La actuación de estos agentes se ve respaldada por el hecho de que la norma social de la jubilación tiene un asiento importante en las sociedades avanzadas. En nuestro país, por ejemplo, la encuesta en la que se basan buena parte de los indicadores del *Informe 2004*, apoya esta idea. En la encuesta, realizada a personas de 65 o más años, se pidió a los entrevista-

dos que evaluaran si una persona de esa edad que así lo deseara debería trabajar. Sólo el 48,7% respondió afirmativamente a la pregunta, de manera que más de la mitad de los entrevistados consideraban que, aunque una persona deseara trabajar más allá de la edad de jubilación, no debería hacerlo (Sancho y otros, 2005). En esta generalizada aceptación de la jubilación ha influido, sin duda, la medida en que el tiempo de jubilación se ha vuelto atractivo para muchas personas que orientan esta fase de su vida a la espiritualidad o la trascendencia, a la mejora de las potencialidades personales o al servicio a la colectividad a la manera de una actividad cuasi-profesional (Savishinsky, 2001: 51-56) o, simplemente, al ocio.

En efecto, todo indica que la jubilación anticipada se ha transformado en una «cultura» que ha suscitado el acuerdo de todos los agentes implicados. Sin embargo, la mayoría de los análisis coinciden en señalar el papel protagonista que uno de ellos, el Estado, ha asumido en el proceso. Una vez producida la cultura de la jubilación anticipada, ese mismo agente parece encontrar, más en unos países que en otros, serias dificultades para invertir las tendencias. Según A. M. Guillemard (2003) los países en los que esa cultura está más arraigada son los que mantienen regímenes de bienestar continentales según la clasificación de Esping-Andersen (1993), es decir, aquellos regímenes en los que los derechos sociales derivan de la actividad profesional y que corresponden a Alemania, Países Bajos, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia y España. El éxito que en ellos ha tenido esa cultura deriva de dos factores: el primero es que ponen el acento en la indemnización de los riesgos en lugar de ponerlo en su prevención; es decir, que su forma de funcionamiento hace que ante los problemas que un trabajador veterano pudiera tener para mantener su empleo, el sistema de protección social sólo actúe cuando el empleo ya se ha perdido (cuando el riesgo de perder el empleo ya se ha realizado). Además, en muchos de estos países (en España es más discutible) las indemnizaciones son generosas en importes y en duración. El segundo factor es la ausencia de políticas activas de empleo dirigidas a los trabajadores de todas las edades y, específicamente, a los más mayores. La situación para estos países se agrava porque los costes de la protección social se convierten automáticamente en costes del factor trabajo, es decir, que la «protección social juega en contra del em-

pleo». En otros regímenes de bienestar la cultura se ha asentado con menor facilidad porque uno de los dos factores faltaba, por ejemplo, en los regímenes liberales (EE.UU. y Gran Bretaña), las políticas activas del mercado de trabajo son poco intensivas, pero tampoco existe un lógica indemnizadora tan importante como en los continentales. Y en los regímenes socialdemócratas, correspondientes a los países nórdicos, existen indemnizaciones también generosas

ante el riesgo de desempleo, pero en combinación con políticas activas muy desarrolladas. (Guillemard, 2003: 68 y ss.). De esta forma, la acción del Estado no se limita a la puesta en práctica de un conjunto de políticas explícitas de jubilación anticipada, sino que se extiende a los propios fundamentos de la acción protectora del Estado de Bienestar. Veamos con algún detalle la actuación pública hacia los trabajadores veteranos.

5. El papel del Estado

Las políticas explícitas de jubilación anticipada también se pusieron en práctica en los países de regímenes de bienestar no continentales. En todos ellos, aunque con diferentes intensidades, durante la década de los '80 y la primera mitad de los '90 se practicaron estas medidas y, en todos ellos, a partir de 1995 se produjo un cambio radical en las políticas dirigidas a los trabajadores más veteranos. La diferencia entre unos y otros deriva más bien del éxito que tuvieron las medidas y de la posibilidad de desandar el camino cuando esa forma de actuar reveló su absoluta ineficacia. Las políticas de jubilación anticipada partían de la convicción de que las economías de los países desarrollados habían llegado a una situación en la que era muy difícil crear nuevos puestos de trabajo; incluso en períodos de cierto crecimiento económico, las cifras de empleo mostraron una extraordinaria rigidez. A los inicios de la década de los '80 ya había transcurrido tiempo suficiente desde la crisis del petróleo de 1973 que dio al traste con el espejismo de la senda continuamente creciente de las economías de los países europeos, y esas economías seguían sin generar un número suficiente de puestos de trabajo aún en los años en los que la actividad productiva crecía más deprisa. Muchos intuyeron que se había alcanzado un techo en la creación de empleo. Si la cantidad de trabajo que genera una economía es fija, la única solución viable es repartirlo mejor entre los posibles demandantes, bien reduciendo las jornadas de trabajo, el número de días laborables o la duración de la carrera profesional. Reducir los años de trabajo permitía, además, una redistribución de los empleos hacia los grupos sociales para quienes eran más necesarios. Esos grupos eran los jóvenes, a quienes el desempleo estaba golpeando con especial dureza. Las generaciones de jóvenes que se estaban incorporando al mercado de trabajo parecía que nunca iban a conseguir un empleo, los años pasaban y la falta de experiencia parecía condenar a toda una generación a permanecer al margen de la actividad productiva. El problema era urgente. En el otro extremo de la pirámide de edades, los trabajadores más veteranos habían desarro-

llado ya la parte más importante de sus carreras laborales y probablemente tenían menos cargas familiares. Desde el punto de vista del gasto público, la posibilidad de tener que mantener a una persona que no conseguía ingresar en el mercado, probablemente durante toda su vida, no era comparable a la de tener que proporcionar rentas a otra próxima a la edad de jubilación hasta que el sistema de pensiones se hiciera cargo de ella. Sin embargo, los efectos negativos de esta política no tardaron en manifestarse. De hecho, la calificación que merecen esas políticas en los momentos actuales no puede ser más negativa, en una conferencia reciente, el economista jefe de la OCDE, Jean-Phillippe Cotis, afirmaba que las políticas de reparto de trabajo a través de la jubilación anticipada no sólo tienen una inspiración profundamente malthusiana, sino que se basan en un supuesto absurdo desde el punto de vista económico. Sin embargo, lo que hoy nos parece evidente no lo era tanto hace treinta años. Entre los efectos negativos de estas políticas el principal, quizá, es que la redistribución de los empleos de veteranos a jóvenes no se produjo, es decir, que la política no servía a su finalidad primordial de reducir el desempleo de los jóvenes. La mayoría de los puestos de trabajo fueron amortizados sin que se produjera la sustitución de unos trabajadores por otros. Por esta misma razón, los costes en términos de recursos públicos fueron muy elevados, no hubo ningún ahorro, y esta circunstancia se hizo evidente, precisamente, en el momento en que aumentaba la consciencia sobre las consecuencias que el envejecimiento de la población podría tener sobre los presupuestos públicos. La política de jubilación anticipada aún tuvo otros efectos menos visibles, pero igualmente importantes: poco se ha hablado sobre las consecuencias de estas políticas sobre los trabajadores, sobre sus derechos y sobre su situación económica, puesto que la jubilación anticipada se acompaña en muchos casos de una pérdida de ingresos, unas veces transitoria y otras prolongada hacia el futuro en forma de una pensión más baja. Por otra parte, la jubilación anticipada, al menos en nuestro país puede sobrevenir en presencia de cargas familia-

res, dada la tardía edad de emancipación de los jóvenes y en unas generaciones, y en las que todavía predomina el modelo de familia con un solo sustentador (porque las mujeres de estas generaciones tienen tasas de actividad todavía reducidas). Pero las transformaciones en la edad de jubilación no se saldan sólo con un adelanto en la edad: la vida profesional, cuánto dura y cuándo termina, se vuelve cada vez más heterogénea, más variable de unas personas a otras (Han y Moen, 1999: 192; Ekerdt et al, 2000; Hardy & Hazelrigg, 1999). Los propios sistemas de pensiones pueden consagrar esta desigualdad frente a la jubilación, y prolongarla a los años de vejez, si la remuneración obtenida en los años inmediatamente anteriores a la jubilación tiene un peso importante en la determinación del importe de la prestación.

A pesar de la extendida convicción sobre la ineficacia de esas políticas, lo cierto es que están demostrando una gran capacidad de resistencia al cambio (Desdentado y Durán, 2003: 49). Quizá porque implícitamente otros mecanismos de garantía de rentas han contribuido a la salida precoz del mercado de trabajo. Disney y Whitehouse (1999) han identificado algunos entre las reglas que rigen las pensiones públicas, son mecanismos que hacen que, en edades anteriores a las ordinarias de jubilación, resulte financieramente atractivo jubilarse. Esto sucede si el importe de la pensión o prestación pública a la que tienen derecho no supone un quebranto sustancial en los ingresos del trabajador, y si la permanencia en el trabajo no implica una mejora sustancial de las prestaciones de jubilación. Estos investigadores plantean la alternativa entre permanecer o abandonar la actividad profesional, en términos de cálculo de los ingresos y los costes que soportan los trabajadores en cada una de esas situaciones. La permanencia en el empleo significa seguir percibiendo rentas salariales, por lo general más altas que las rentas públicas de sustitución, pero a cambio los trabajadores asumen costes derivados del pago de impuestos y cotizaciones sociales que no siempre suponen una mejora de las pensiones futuras. Por su parte, abandonar el mercado significa poder acceder a rentas públicas de sustitución (del sistema de pensiones, pero también por desempleo o incapacidad para trabajar), no pagar cotizaciones sociales y, quizá, menos impuestos. La decisión de los trabajadores dependerá del saldo entre ingresos y costes de las dos situaciones, sin em-

bargo, en opinión de estos autores, los sistemas de pensiones hacen que en muchos casos la balanza se incline del lado de la inactividad. Para el caso español, Jimeno (2002: 22) ha resumido cuáles pueden ser los principales incentivos a la jubilación anticipada en el sistema público de pensiones: 1. El número de años a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión, que en España es de los quince últimos de la vida laboral. 2. La relación entre la tasa de sustitución de las pensiones (entendida como la relación entre el importe de la pensión y la base reguladora) y el período de cotización durante la vida laboral. En España los primeros quince años ponderan el 50%, lo mismo que los veinte siguientes, además, por encima de ese límite de 35 años la pensión no mejora (salvo cuando el trabajo se prolonga por encima de los 65 años), pero el trabajador y la empresa siguen estando obligados a cotizar. 3. Los coeficientes de reducción del importe de las pensiones por adelanto de la edad de jubilación. Tras la reforma de 2001, esos coeficientes varían entre el 6 y el 8% anual, dependiendo de las circunstancias en las que se produce la jubilación y del número de años cotizados. Tal es la importancia de estos incentivos que, según las estimaciones de Blöndal y Scarpetta (1999), su desaparición podría conducir a un aumento de la tasa de actividad de los trabajadores veteranos de unos diez puntos porcentuales en los países de la OCDE. Este tipo de razonamiento presenta, desde luego, algunas limitaciones: en resumen presupone en los trabajadores una conducta racional y, además, que les corresponde a ellos la decisión de abandonar el mercado de trabajo. Sin embargo, ponen de manifiesto una situación, como mínimo, paradójica: los sistemas públicos de pensiones que, expresamente, invitan a mantenerse en activo hasta la edad de jubilación e incluso más allá, de forma implícita, siguen manteniendo incentivos al abandono de la actividad.

Desde que los poderes públicos se aplicaron a la tarea de invertir la tendencia a la jubilación anticipada, sólo algunos parecen haber tenido éxito. Según A. M. Guillemard (2003), esto sólo ha sucedido en los Países Bajos y en Finlandia. La clave de su éxito parece residir en la puesta en marcha de un conjunto de políticas que tratan de prevenir la expulsión de los trabajadores veteranos del mercado o, en su caso, de devolverlos cuanto antes al empleo. Unas políticas

que parten del reconocimiento de que los trabajadores veteranos pueden tener dificultades para mantenerse en el empleo y que las empresas no pueden responder por sí mismas a estas dificultades, y que se dirigen a la formación de los trabajadores veteranos, a la mejora de sus condiciones de trabajo y a la rehabilitación. En los dos países se habían aplicado medidas generosas de jubilación anticipada durante los años '80 y '90, el caso de los Países Bajos es paradigmático. Sin embargo, el alcance de las nuevas políticas sobrepasa el ámbito de la actividad de los trabajadores veteranos. En la opinión de A. M. Guillemard y en la de otros como Esping-Andersen, se trata de devolver a su lugar el derecho al trabajo, por encima del derecho a la inactividad subvencionada con la cadena de efectos perversos que provoca, y supone volver a conectar la protección social con la política de empleo. En este sentido, se reclama que en las próximas décadas, el objetivo principal de la política social será garantizar la ocupabilidad, es decir la capacidad profesional, de todos los trabajadores y, en particular, de los más mayores. En el análisis que realizan ambos el recurso a la mano de obra inmigrante no resuelve estos problemas, tan sólo los aplaza o los enmascara temporalmente. A este respecto, Guillemard recuerda la situación a la que se enfrentaron las autoridades francesas cuando los inmigrantes, llegados a ese país durante la década de los '60 y que se emplearon en sectores industriales, se acercaban a la edad de jubilación. Estos trabajadores no cumplían los requisitos para acceder a los sistemas de jubilación previstos y las autoridades francesas tuvieron que desarrollar mecanismos específicos para permitir que abandonaran el mercado de trabajo (Guillemard, 2003: 95).

De manera que habrá que seguir insistiendo en la ocupabilidad. En efecto, este concepto ha cobrado una importancia singular en los últimos años, así se recoge en la agenda de política social de la Unión Europea para 2000-2005. En esa declaración de objetivos, la ocupabilidad se entiende como un conjunto de acciones que capaciten a los trabajadores para afrontar las dificultades que pudieran surgir en cada una de las etapas de la vida, con el fin de acceder a un empleo o mantenerlo si ya están trabajando. En ningún caso se presenta como una solución para los desempleados, ni se concentra especialmente en un grupo de edades. En este sentido,

los trabajadores veteranos sólo aparecen como un grupo más, con problemas específicos, dentro de una estrategia general que se debe aplicar a todas las edades (Naegele et al., 2003: 12). La ocupabilidad tampoco se limita a la adecuación de las cualificaciones de los trabajadores a los empleos disponibles, sino que debería incluir cuestiones relativas a las condiciones de trabajo –por ejemplo la medida en que los empleos afectan a la salud física o mental–, al grado de satisfacción de los trabajadores y a sus motivaciones para trabajar o para formarse (Naegele et al, 2003: 57). La necesidad de este concepto amplio nace de la constatación de nuevos condicionamientos en la actividad de los mayores. Además de los componentes actitudinales, existen un conjunto de factores que pueden limitar las posibilidades de los trabajadores veteranos para mantenerse en su puesto de trabajo: las exigencias físicas, los de turnos de trabajo variables, especialmente los nocturnos; las exigencias de rapidez de ejecución –que se mantienen en los empleos industriales más tradicionales, pero que se van imponiendo cada vez con más fuerza en los empleos de servicios– y la necesidad creciente de enfrentarse a nuevas situaciones en el trabajo (Molinié, 2003: 57 y ss.).

Todas estas observaciones son pertinentes también para España. Es cierto que en nuestro país, las tasas de actividad de los trabajadores veteranos han recuperado terreno en los últimos años a medida que mejoraba la situación del mercado de trabajo, pero aún permanecen en valores relativamente bajos. También es cierto que la protección social a la prejubilación ha tenido menos desarrollo que en otros lugares (Durán Heras y Desdentado Bonete, 2004), lo que ha podido favorecer la recuperación en estos últimos años. Pero, además del abandono anticipado de la actividad, es fácil constatar la existencia de un proceso de pérdida de valor de los trabajadores en la segunda mitad de su carrera laboral y, seguramente también, sería fácil constatar que empresas, trabajadores y otros agentes no se están anticipando a los cambios en la estructura de edades de la población activa que se nos avecinan. La cultura de la jubilación anticipada también está empezando a anclarse con fuerza en nuestra sociedad, al tiempo que nuestro sistema de protección social participa de las características de los sistemas continentales, que pueden obstaculizar la actividad especialmente en las edades más altas.

6. Conclusiones

La caída de la actividad de los trabajadores veteranos llama la atención sobre la situación en el mercado de trabajo de las personas que atraviesan la segunda mitad de sus carreras laborales y, más aún, sobre la relación que los sistemas de protección social mantienen con la política de empleo. La llamada de atención se realiza, además, en el contexto de un proceso de envejecimiento de la población que, aún sin ceder a los cantos de sirena de las explicaciones mecánicas y simplistas, se espera altamente problemático —en el sentido de que traerá problemas nuevos— y no sólo desde el punto de vista económico. En el mercado de trabajo el envejecimiento de la población podría derivar en una reducción del volumen de la población en edad de trabajar y en un deterioro de la relación entre activos y pensionistas. También cambiará la estructura de edades de la población en edad de trabajar, de manera que cada vez será mayor el peso relativo de los grupos de edad más veteranos. No obstante, la jubilación anticipada no es sólo un desafío para la viabilidad financiera de los sistemas de protección social, puesto que ha derivado también en una práctica discrimina-

toria hacia los trabajadores de más edad y en un futuro incierto para trabajadores mucho más jóvenes. Aunque en estos momentos, existe un consenso bastante amplio sobre la ineficiencia de las políticas de jubilación anticipada, su utilización recurrente en los últimos años ha derivado en la conformación de una cultura favorable al abandono precoz de la actividad que dificulta la acción en sentido inverso que deberían desarrollar los poderes públicos. La experiencia reciente de algunos países, en particular, la de Finlandia y los Países Bajos nos dice, sin embargo, que es posible invertir la tendencia y allá donde la expulsión de los trabajadores veteranos nos parece una solución más sencilla el reto es precisamente lo contrario. El desafío consiste en no dejarse seducir por la sencillez aparente y demostrar que los trabajadores veteranos pueden permanecer en el trabajo si se vencen las dificultades que afrontan en sus empleos en relación con las condiciones de trabajo, la formación o el cuidado de sus capacidades físicas y mentales. La solución se impone en defensa del derecho al trabajo de los más veteranos, pero también de los más jóvenes.

7. Referencias bibliográficas

- AISS (2002): «Envejecimiento y vida productiva: protección social y sostenibilidad. Una contribución de la Asociación Internacional de la Seguridad Social a la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento», Madrid
- Alonso Benito, L. E. y L. Pérez Ortiz (2003): «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario: 115-148.
- Beltrán, M. (1992): «Terremotos en los cimientos de la estructura social española», en C. Moya y oros. *Escritos de Teoría Sociológica*, Madrid: CIS.
- Blanco, A. (2002): «The decision of early retirement in Spain», FEDEA, *Estudios sobre la Economía Española*, 76.
- Blöndal, S. & S. Scarpetta (1999): «The retirement decision in OCDE countries», *Economic Department Working Papers*, n. 2002. París.
- Burniaux, J-M, Duval, R. & F. Jaumotte (2004): «Coping with ageing: a dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries», *Economic Department Working Papers* n. 371. París.
- Collis, C.; Mallier, T. and j. Smith.-Canham (1999): «The role of local initiatives in tackling the exclusion of older workers from the labour market in Britain», *Ageing International*, Winter: 47-61.
- De Miguel, A. (2005): *Entre dos siglos*, Madrid: Gota a gota.
- Desdentado Bonete, A. y A. Durán Heras (2003): «Jubilación anticipada y jubilaciones diferidas: entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario: 47-75.
- Díaz Fernández, M. y M. Llorente Marrón (2005): «Población y empleo. El futuro del mercado de trabajo». *Papeles de Economía Española*, 104: 227-238.
- Disney, R. (1996): *Can We Afford To Grow Older: A Perspective on the Economics of Aging*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press.
- Ditch, J. & E. Roberts (2002): *Integrated Approaches to Active Welfare and Employment Policies. United Kingdom*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- Duval R. (2003), «The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries», *Economics Department Working Papers*, 370, OECD, París
- Ekerdt, D. J.; Kosloski, K. & S. De Viney (2000): «The normative anticipation of retirement by older workers», *Research on Aging*, vol. 22, n. 1, January 3-22.
- Esping-Andersen, G. (1993): *Los Tres Mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons El Magnànim.
- EUROFOUND (2004): *Ageing and Work in Europe*, Dublin, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- European Commission (2003): *National and Regional Trends in the Labour Force in the European Union 1985-2050*, Luxemburgo.
- Gruber, J. and D. A. Wise (eds.) (2004): *Social Security Programs and Retirement Around the World*, University of Chicago Press, Chicago.
- Guillemard, A. M. (2003): *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, París: Armand Colin.
- Han, S. y K. & P. Moen (1999): «Clocking out: temporal patterning of retirement», *American Journal of Sociology*, vol. 105, 1 (July): 191-236.
- Hardy, M. A. and L. E. Hazelrigg (1999): «Changing policies on employment and pension coverage in U.S. firms», *Ageing International*, fall: 24-45.

- Hays, S. (1989): *Las contradicciones culturales de la maternidad*, Barcelona: Paidós.
- IMSERSO (2005): *Atención a las personas en situación de dependencia en España. «Libro Blanco»*, Madrid.
- Jaumotte, F. (2003): «Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries», *Economics Department Working Papers*, OECD, París.
- Jimeno, J. F. (2002): «Demografía, empleo, salarios y pensiones», FEDEA, *Documento de trabajo* 2002-04. Enero 2002
- Kohli, M. (1994): «Work and retirement: A comparative perspective», en Riley, M. W., Kahn, R. L. & Foner, A., *Age and Structural Lag*, New York: John Wiley & Sons: 80-106.
- Kotowska, I. E. (2004): «Trabajadores mayores en el mercado laboral y programas de jubilación», *European Population Paper Series n. 9*, Consejo de Europa, Estrasburgo.
- López Cumbre, L. (2003): «Jubilación flexible en la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario: 77-113.
- Marshall, N. L. (2001): «Health and illness issues facing an aging workforce in the new millennium», *Sociological Spectrum*, 21: 431-439, 2001
- Marshall, V. W and J. G. Marshall (1999): «Age and changes in work: causes and contrast», *Ageing International*, fall 1999: 46-68.
- Marshall, V. W., Ph. J. Clarke and P. J. Ballantyne (2001): «Instability in the retirement transition. Effects on health and well-being in a Canadian Study», *Research on Aging*, vol. 23, n. 4, july: 379-409.
- Molinié (2003): *Âge et Conditions de Travail dans l'Union Européenne*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- Montoya, A. y Y. Sánchez-Urán (2003): «Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario: 19-44.
- Naegele, G., C. Barkholdt, B. de Vroom, J. Goul Andersen and K. Krämer (2003): *A new organisation of time over working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- OCDE (2003a): *Ageing and Employment Policies. Spain*. París.
- Pérez Díaz, J. (2003): *La madurez de masas*. Madrid: IMSERSO.
- Pérez Ortiz, L. (1996): «Las limitaciones del sistema de pensiones», en Casilda, R. y Tortosa, J. M. (comps.): *Pros y Contras del Estado del Bienestar*, Madrid, Tecnos: 191-219.
- Pérez Ortiz, L. (2004a): «El envejecimiento de las sociedades. Una aproximación desde la Sociología». *Encuentros Multidisciplinares*, n.º 16, vol. VI, enero-abril: 38-46.
- Pérez Ortiz, L. (2004b): *Envejecer en femenino. Las mujeres mayores en España a comienzos del siglo XXI*. Madrid. Instituto de la Mujer.
- Pérez Ortiz, L. (2005): «La ocupabilidad de los mayores y los programas de jubilación flexible». *Papeles de Economía Española*, 104.
- Phillipson, C. (2002): *Transitions from work to retirement: developing a new social contract*, Bristol, The Policy Press.
- Rodríguez, J. A. (1990): *Salud y poder*. Madrid: CIS.
- Sagrera, M. (1992): *El edadismo contra jóvenes y viejos*. Madrid. Fundamentos...
- Sancho, M. T., A. Abellán y L. Pérez Ortiz (2003): *Las Personas Mayores en España. Informe 2002*, Madrid: IMSERSO.
- Sancho, M. T., A. Abellán y L. Pérez Ortiz (2005): *Las Personas Mayores en España. Informe 2004*, Madrid: IMSERSO.
- Savishinsky, J. (2001): «Images of retirement: finding the purpose and the passion», *Generations*, fall: 51-56.
- Toharia, J. J. (1989): *La mitad de la explosión*. Madrid: Fundación Banco Exterior.
- Van Bastelaer, A. & L. Blöndall (2003): «Labor reserve: people outside the labour force», *Statistics in Focus*, Theme 3 - 14/2003, EUROSTAT, Bruselas.
- Walker, A. (2002): «A strategy for active ageing», *International Social Security Review*, vol. 55, n. 1: 121-39.

OTROS NÚMEROS DE ESTE BOLETÍN

0. Las percepciones sociales sobre las personas mayores. Actitudes. Recomendaciones de la Royal Commission on Long Term Care del Reino Unido. Normativa. Proyectos.
1. El envejecimiento demográfico en España: balance de un siglo. El nuevo Plan español de I+D y el envejecimiento.
2. Dependencia y atención sociosanitaria.
3. La soledad de las personas mayores.
4. y 5. La OMS ante la II Asamblea Mundial del Envejecimiento: Salud y envejecimiento. Un documento para el debate.
6. La mejora de la calidad de vida de las personas mayores dependientes.
7. Naciones Unidas y envejecimiento.
8. Servicios Sociales para personas mayores en España. Enero 2002.
9. Envejecer en femenino. Algunas características de las mujeres mayores en España.
10. La protección social a las personas mayores dependientes en Francia.
11. Envejecimiento en el mundo rural: Necesidades singulares, políticas específicas.
12. Mejorar la calidad de vida de las personas mayores con productos adecuados.
13. Una visión psicosocial de la dependencia. Desafiando la perspectiva tradicional.
14. Los mayores en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.
15. Proporcionar una Asistencia Sanitaria y Social integrada a las Personas Mayores: Perspectiva Europea.
16. Presente y futuro del cuidado de dependientes en España y Alemania.
17. Participación de las personas mayores europeas en el trabajo de voluntariado.
- 18 y 19. Redes y programas europeos de investigación.

Observatorio de Personas Mayores

Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación
Avda. de la Ilustración, s/n c/v a Ginzó de Limia, 58
28029 MADRID

Tlfno: +34 913 638 523

Fax: +34 913 638 942

E-mail: opm.imserso@mtas.es

VISITE EL PORTAL MAYORES: <http://www.imsersomayores.csic.es>