

OS TRABALLADORES MAIORES E A ESTRATEXIA EUROPA 2020

PEDRO MARÍA REY SUÁREZ
Universidade de Santiago de Compostela

Recibido: 29 de febreiro de 2012

Aceptado: 7 de maio de 2012

Resumo: *Unha das consecuencias do avellentamento da sociedade europea é que cada vez haberá menos traballadores activos e máis persoas dependentes, polo que cómpre sinalar, por unha parte, a importancia de que os traballadores non se xubilen antes de tempo e, por outra parte, o negativo que resulta que as taxas de emprego dos traballadores de entre 55 e 64 anos non cheguen a representar nin sequera o 50%. O noso obxectivo é demostrar o beneficio que representaría para o conxunto da sociedade impulsar políticas que incentivasen a permanencia no posto de traballo dos traballadores maiores, para o que realizamos un percorrido polas políticas europeas destinadas a este fin nos últimos anos.*

Palabras clave: *Traballadores maiores / Estratexia de Lisboa / Estratexia Europa 2020 / Avellentamento activo.*

THE EUROPE 2020 STRATEGY AND THE OLDER WORKERS

Abstract: *One of the consequences of an aging European society is that there will be fewer active workers and dependents, so it should be noted, firstly, the importance of workers not to retire early and on the other hand, the negative result that employment rates of workers aged 55 to 64 years represent not even 50%. Our goal is to demonstrate the benefit that would represent or the whole society to promote policies that stimulate the permanence in the workplace for older workers, for which we made a tour of European policies aimed at this purpose in recent years.*

Keywords: *Older workers / Lisbon Strategy / Europe 2020 Strategy / Active aging.*

1. INTRODUCCIÓN

Desde que xa hai algúns anos comecei a preocuparme pola situación dos que se veñen chamando “traballadores maiores” –aqueles que teñen entre 55 e 64 anos e que, polo tanto, están no final da súa vida activa–, sempre me pareceu que a visión da sociedade con respecto a este problema era moi similar á que ten sobre os rapaces que posúen altas capacidades –aqueles aos que antes se lles chamaba superdotados–.

Preguntámonos por que nos imos preocupar por estes nenos cando hai tantos outros que teñen problemas de verdade, sen darnos conta de que cada vez que un deles fracasa –e fracasan moitos– é o conxunto da sociedade quen sofre unha perda irrecuperable, pois ese fracaso non só lles afecta aos propios rapaces, senón a todos nós.

Na miña opinión, a visión que ten a sociedade sobre os traballadores maiores é a mesma: que problema hai para que se xubilen? Se levan moitos anos traballando, se moitos deles o que queren realmente é xubilarse, se teñen unha situación económica que xa quixeran outros, se hai que deixar sitio para os novos, se non saben nin acender o ordenador...

Este traballo pretende demostrar que hai razóns máis que suficientes para aceptar que o feito de que haxa máis persoas maiores traballando e de que o fagan por máis tempo é beneficioso para toda a sociedade.

2. POR QUE SON IMPORTANTES OS TRABALLADORES MAIORES?

Como é ben sabido, Europa está avellentándose como consecuencia dos cambios demográficos sen precedentes que sufriu e que se caracterizan por un escasísimo crecemento natural da poboación, situación que non mellorou coas decisións de ampliación dos últimos anos, en contra do que se podería pensar. Aínda que os patróns de avellentamento varían segundo os países, o certo é que todos os Estados membros terán que enfrontarse antes ou despois a este problema.

As propias institucións europeas xa hai anos (Comisión Europea, 2005) que avisaron de que eses cambios demográficos se ían producir e de que serían o resultado de tres factores: da prolongación continua da duración da vida debido aos avances relacionados coa saúde e coa calidade de vida dos europeos; de que as xeracións de máis de 60 anos seguirán aumentando cando menos ata o ano 2030, cando os nenos do *baby-boom* se fagan maiores; e da persistencia dunha baixa natalidade, pois as taxas de fecundidade sitúanse maioritariamente por baixo do nivel de renovación xeracional.

Destes tres factores, quizais o último sexa o máis importante, pois historicamente non se coñecen procesos de crecemento sen nacementos, algo especialmente preocupante na situación económica actual xa que o avellentamento da poboación podería facer que o crecemento potencial do PIB en Europa se reducise significativamente (Kok, 2004).

Como resultado disto, atopámonos cunha nova estrutura da poboación e das familias: hai máis traballadores maiores –entre os 55 e os 64 anos–; máis persoas maiores –entre os 65 e os 79 anos–; máis anciáns –os maiores de 80 anos–; menos nenos; e menos novos e adultos en idade de traballar. Ou, dito con outras palabras, que a taxa de dependencia demográfica¹ irá aumentando progresivamente, co que cómpre alongar a vida laboral para compensar a redución da poboación en idade activa e o aumento dos economicamente dependentes.

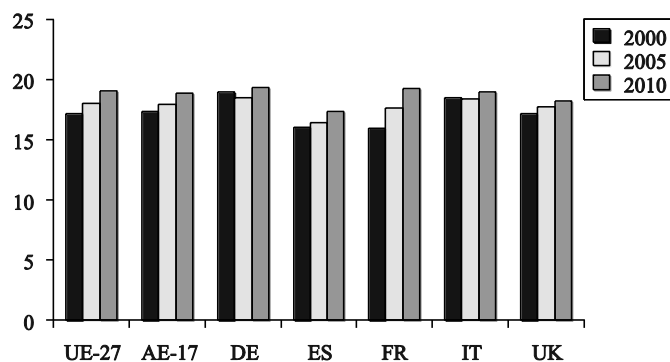
Outra consecuencia desas tendencias será que a poboación total na Unión Europea crecerá moi debilmente ata o ano 2040, para despois comezar a caer, mentres que a idade media seguirá aumentando. Algúns autores e organismos (NIDI, 2008) cualifican isto como un “dobre reto demográfico” xa que, por un lado, a poboación avellenta e, por outro, cae. Este feito afecta xa á maioría dos Estados membros pois, segundo o Índice de Avellentamento das Nacións Unidas, a maior parte dos países máis avellentados do mundo son europeos. O avellentamento da poboación

¹ Por taxa de dependencia demográfica entendemos a relación entre a poboación de máis de 65 anos e a poboación de entre 15 e 64 anos. De acordo coas últimas proxeccións de Eurostat para a UE-27, esa relación pasará dun 25,92% no ano 2010 a un 50,16% no ano 2050.

afectará negativamente á poboación en idade de traballar agás, precisamente, ao colectivo dos traballadores maiores, razón que xustifica a preocupación das autoridades comunitarias por este tema e tamén este traballo.

Aínda que con matices, porque o grupo de idade escollido non é exactamente o mesmo, na gráfica 1 podemos ver –para as cinco grandes economías da Unión Europea e para os agregados máis relevantes desta– que a porcentaxe sobre o total do grupo de poboación que se corresponde co que no noso traballo vimos denominando “traballadores maiores” non deixou de medrar na última década, reforzando así o argumento anterior. Así mesmo, cómpre sinalar que de todos os territorios escollidos é en España onde representan unha menor porcentaxe na actualidade: un 17,4%, fronte a un 19,1% do conxunto da UE, malia que a tendencia non permita ser optimistas.

Gráfica 1.- Poboación entre os 50 e os 64 anos sobre o total



NOTA: UE-27: Unión Europea (27 países); AE-17: Área euro (17 países); DE: Alemaña; ES: España; FR: Francia; IT: Italia; UK: Reino Unido.

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos de Eurostat.

3. OS TRABALLADORES MAIORES NA ESTRATEXIA DE LISBOA

Os días 23 e 24 de marzo de 2000 o Consello Europeo, reunido na capital portuguesa, definiu un obxectivo estratéxico para a década que se iniciaba: conseguir que no ano 2010 a Unión Europea fose a economía máis competitiva e dinámica do mundo, e para conseguilo aprobou unha axenda que desde entón se deu en chamar a Estratexia de Lisboa.

De acordo coa axenda establecida en Lisboa, para conseguir tan ambicioso obxectivo era necesario que as políticas de emprego dos distintos países se centrasen en tres ámbitos: no pleno emprego, na calidade e produtividade no traballo, e na cohesión e inclusión sociais (Consejo de la Unión Europea, 2003).

Un deses ámbitos –o da produtividade– enlaza directamente co noso obxecto de estudo: os traballadores maiores, porque cando falamos de calidade no traballo nos

referimos á súa calidade intrínseca, pero tamén ás competencias, á aprendizaxe permanente, ao desenvolvemento da carreira, á igualdade entre homes e mulleres, á saúde e á seguridade no traballo, á flexibilidade e á seguridade, á integración e ao acceso ao mercado de traballo, ao equilibrio entre a vida profesional e a organización do traballo, ao diálogo social e á participación dos traballadores, á diversidade e á non discriminación, e ao rendemento xeral do traballo, aspectos todos eles aplicables ao conxunto dos traballadores, pero algúns particularmente relevantes para os traballadores maiores. Se a partir deste concepto de calidade se consegue un aumento desta, está claro que iso desembocará nunha mellora da produtividade.

Pero, dadas as dificultades de medir a produtividade, e para non quedar na indefinición, tan común nas políticas europeas e especialmente cando os obxectivos son tan ambiciosos, establecéronse referencias concretas que, á vez que obrigaban aos países, permitirían avaliar adecuadamente os esforzos realizados por estes. De entre eses obxectivos, a preocupación polo futuro demográfico dunha Europa avellentada levou aos responsables comunitarios a aprobar nas reunións do Consello Europeo dos anos 2001 e 2002, que tiveron lugar, respectivamente, en Estocolmo e en Barcelona, dous obxectivos centrados nos traballadores maiores: unha taxa de emprego dun 50% para os traballadores de entre 55 e 64 anos, e un incremento de cinco anos na idade media de retiro.

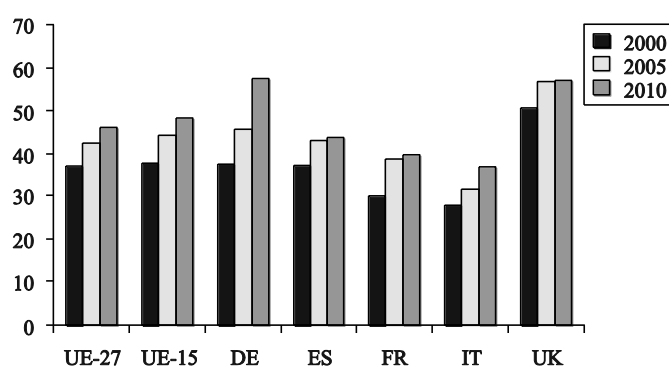
Na gráfica 2 presentamos a evolución das taxas de emprego dos traballadores maiores ao longo do período cuberto pola Estratexia de Lisboa. Chama a atención que, deixando fóra da análise ao Reino Unido, pois xa cumpría co obxectivo antes de iniciarse a década, só un dos países –Alemaña– foi quen de alcanzar ese 50% ao final do período, sendo espectacular o avance na segunda metade deste, precisamente cando a maior parte dos territorios reduciron os seus avances. Eses avances son comúns a todos os países, pero especialmente insuficientes nas tres grandes economías do sur de Europa, onde a distancia co obxectivo aínda é significativa.

Aínda que non é o obxectivo deste traballo, paga a pena deterse no excepcional comportamento de Alemaña, xa que este país foi o que mellor reaccionou primeiro á crise financeira e despois á crise económica de finais da década. Esa capacidade de reacción foi debida en gran medida á súa especialización como economía exportadora, pero tamén ao funcionamento do seu mercado de traballo, o que lles permitiu contar cunha das menores taxas de paro das economías avanzadas, taxa que se ve fortemente influída pola elevada proporción de traballadores a tempo parcial, que se sitúa por riba do 26% do total –sete puntos superior á media comunitaria e o dobre da española–. Esta cuestión está de plena actualidade polas elevadas taxas de paro que presentan a maior parte dos países en comparación coas taxas de paro alemás.

Pola importancia á hora de propoñer medidas ou accións dos poderes públicos co obxecto de incrementar as taxas globais, e aínda que non figura na gráfica, cómpre sinalar a sensible diferenza entre as taxas masculina e feminina: 16 puntos por-

centuais para o conxunto da Unión Europea e por riba dos 21 puntos porcentuais en España.

Gráfica 2.- Taxa de emprego entre os 55 e os 64 anos



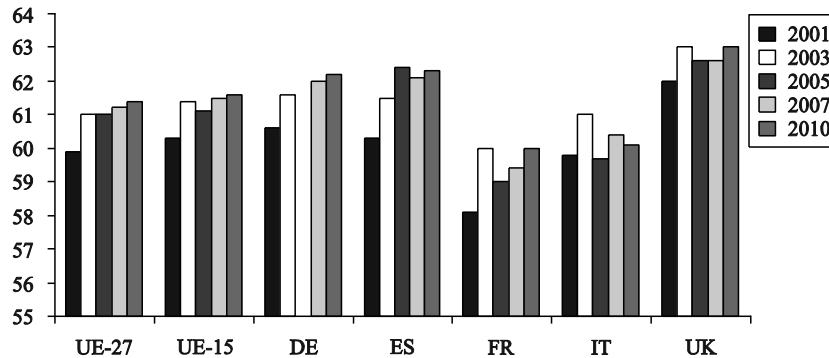
NOTA: UE-27: Unión Europea (27 países); UE-15: Unión Europea (15 países); DE: Alemaña; ES: España; FR: Francia; IT: Italia; UK: Reino Unido.

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos de Eurostat.

Con respecto ao segundo dos obxectivos da Estratexia de Lisboa relativo aos traballadores maiores, isto é, incrementar en cinco anos a idade media de retiro dos traballadores, é preciso subliñar que se refire á idade efectiva e non á idade legal pois, como sabemos, logo da presión da crise sobre os sistemas públicos de pensións, a idade de xubilación está reformándose á alza en varios países europeos. Entre estes países atópase España, onde recentemente se modificou a lexislación co obxecto de que a idade de xubilación se estableza de forma progresiva ata chegar aos 67 anos.

Os resultados que se presentan na gráfica 3 mostran, en primeiro lugar, un importante incremento nos primeiros anos do período estudado; en segundo lugar, un estancamento; e, por último, un moderado crecemento ou, mesmo, un retroceso –coma no caso de Italia–, pero que nin de lonxe se aproximan aos cinco anos comprometidos no coñecido como obxectivo de Barcelona. A estreita relación deste obxectivo co anterior –o de Estocolmo– fai que non sorprendan os resultados do Reino Unido, pero si quizais os de España, país que, como é ben sabido, e malia ser sometido a unha intensa presión para que aumentase a idade legal de saída do mercado de traballo, é un dos que presenta unha menor distancia entre o obxectivo legal e a realidade.

Con todo, é evidente que en Europa queda moito por facer para adecuar esa realidade ao establecido na lexislación, aínda que iso non debería impedir a discusión sobre a adecuación da vida laboral ao continuo incremento da esperanza de vida na nosa sociedade. Na miña opinión, poden e deben discutirse ambas as dúas cuestións por separado, pero recoñecendo a estreita relación que existe entre elas.

Gráfica 3.- Idade media de saída do mercado de traballo

NOTA: UE-27: Unión Europea (27 países); UE-15: Unión Europea (15 países); DE: Alemaña; ES: España; FR: Francia; IT: Italia; UK: Reino Unido.

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos de Eurostat.

4. A CRISE

Todo cambiou cando chegou a crise, pois esta afectou aos resultados que acabamos de comentar e tamén ás novas estratexias comunitarias, e en particular á que comentaremos a continuación e que é o obxectivo deste traballo.

As propias institucións comunitarias recoñeceron os efectos da crise cando na definición da Estratexia Europa 2020 afirmaron que dous anos de crise borraron vinte anos de saneamento fiscal (Comisión Europea, 2010a), e que a crise reducira á metade o noso crecemento potencial, poñendo de manifesto as carencias estruturais dunha Europa en permanente construción. De aí o recoñecemento da necesidade dunha gobernanza máis forte como requisito para obter resultados, dado que as realidades económicas se moven máis rapidamente que as realidades políticas, pois a crise tamén puxo de relevo a estreita interdependencia entre os resultados dos Estados membros no ámbito económico e no do emprego (Consejo de la Unión Europea, 2010). Por esta razón, cómpre que exista unha estreita relación cos interlocutores sociais e cos representantes da sociedade civil para que os programas propostos teñan éxito.

Pero é evidente que só con gobernanza non se resollen os problemas, pois os estímulo fiscais dos gobernos, as axudas ao sistema financeiro e os apoios a diversos sectores económicos levaron aos países a uns altos niveis de débeda pública, niveis que non son sostibles no longo prazo, pero que nunha orientación de política económica errada –na miña opinión– están sendo forzados á unha drástica redución no curto prazo cando aínda non se consolidou a recuperación económica –cando se escriben estas liñas estamos de novo no inicio dunha recesión ou, cando menos, nun estancamento, como recoñecen as mesmas institucións comunitarias nas súas previsións ata o ano 2013 (Comisión Europea, 2011b)–. E todo isto ten lugar nun

momento no que debido á crise hai un gran número de empregos expostos a presións competitivas e a unhas condicións de traballo deterioradas (Comisión Europea, 2010b).

Malia presentar unha relación tanxencial co noso estudo, non podemos deixar de sinalar que a crise está golpeando con máis forza aos máis vulnerables, provocando así un aumento das desigualdades, pois preto dun 8% das persoas con traballo viven por debaixo do limiar da pobreza (Comisión Europea, 2011a). Isto pode considerarse normal se temos en conta que os propios estudos comunitarios (Comisión Europea, 2011c) indican que entre os que se viron máis afectados pola crise están aqueles que teñen –ou que tiñan– contratos temporais, así como os novos, os traballadores menos cualificados, os que veñen de países de fóra da Unión Europea ou os traballadores manuais.

Pola contra, a crise non está influíndo especialmente nos traballadores maiores, pois tanto as taxas de emprego como as taxas de actividade –neste caso como consecuencia do incremento da idade de retiro e da progresiva redución das posibilidades de xubilación anticipada– están a comportarse relativamente ben. Por exemplo, no ano 2010 os traballadores maiores con contrato permanente aumentaron un 4,7% con respecto ao ano anterior, e un 7,9% en relación con dous anos antes (Comisión Europea, 2011b).

Porén, a evolución das taxas de emprego de homes e mulleres seguen patróns distintos na crise. No caso dos homes, baixan lixeiramente debido a un comportamento contracíclico que soe atribuírse aos custos relativamente altos do despedimento e da contratación dos traballadores maiores con respecto a outros grupos de idade. No caso das mulleres non ocorre o mesmo porque están sobrerrepresentadas en sectores que son menos sensibles ao ciclo económico, como poden ser a sanidade ou a educación (Comisión Europea, 2011d).

Outra cousa distinta é que entre os que podemos denominar *policy makers* esta estendida a opinión de que, dada a especial gravidade do paro xuvenil na actual fase da crise, unha posible solución a este sexa substituír traballadores maiores por traballadores novos. Isto é, que facilitar o retiro antes da idade legal crearía emprego para os novos, algo que, por certo, pensamos que conta cunha boa prensa na sociedade, o que reforzaría o argumento político. Esta opinión baséase en asumir que os traballadores novos e os maiores son substitutivos, e que na economía hai unha cantidade fixa de traballo, aínda que a evidencia empírica (Kapteyn *et al.*, 2004) indica que cando se aplicaron estas políticas nos anos oitenta e noventa do pasado século non se conseguiu reducir o desemprego, mentres que o incremento dos salarios reais reduciu o emprego total.

Traballos máis recentes baseados en datos de panel de vinte e dous países da OCDE para o período 1960-2004 (Kalwij *et al.*, 2009) tratan de examinar ata que punto o emprego dos novos e dos maiores son complementarios ou substitutivos. Para iso, asumen que, en todo caso, ser substitutivos sería unha condición necesaria pero non suficiente para que a promoción da xubilación anticipada dos maiores

permitise a creación de empregos para os novos. Pois ben, os datos non mostran evidencia de substituíbilidade, senón que máis ben atopan algunhas menores complementariedades no emprego dos diferentes grupos de idade, particularmente como resultado dos cambios tecnolóxicos nos últimos cincuenta anos, cambios que supoñen un continuo incremento nos coñecementos e nas capacidades dos novos traballadores. Isto suxeriría que as políticas europeas de promover o mantemento dos traballadores maiores no emprego non deberían ter efectos adversos no emprego dos novos, cuestión esta moi relevante, pois a gravidade do paro xuvenil nos nosos días está forzando aos responsables institucionais a buscar solucións que se cadra non son tal.

5. A ESTRATEXIA EUROPA 2020

5.1. O DESEÑO DA ESTRATEXIA

Dado que supón un cambio relevante sobre os mecanismos de funcionamento da Estratexia de Lisboa, e na medida en que o tipo de gobernanza que se escolla –ao meu parecer– non é neutral con respecto aos obxectivos perseguidos e, polo tanto, tampouco con respecto aos resultados que se poidan obter, consideramos conveniente unha breve síntese da estrutura de funcionamento da Estratexia Europa 2020 (Comisión Europea, 2010a) antes de comentar máis polo miúdo os aspectos relevantes desta sobre os traballadores maiores.

O núcleo está constituído por tres prioridades que deberían reforzarse mutuamente:

- Un crecemento intelixente, coherente cunha economía baseada no coñecemento e na innovación.
- Un crecemento sostible, acorde cunha economía que utilice máis eficazmente os recursos, sobre todo os naturais.
- Un crecemento integrador, relacionado cunha economía cun alto nivel de emprego e de cohesión social.

Destas prioridades dedúcense cinco obxectivos principais –tamén interrelacionados e cuantificables–, que teñen que traducirse en obxectivos e traxectorias nacionais –nun apartado posterior falaremos do caso español–. As cinco áreas serían as seguintes:

- O emprego.
- A I+D+i.
- O cambio climático e a enerxía.
- A educación.
- A loita contra a pobreza e a exclusión social.

Daquelas prioridades deriváanse sete iniciativas emblemáticas –e isto, ao meu xuízo, introduce unha certa confusión no esquema– que abarcan ámbitos tan dispares como unha axenda dixital, un uso eficaz dos recursos, unha axenda de novas cualificacións e empregos, ou unha unión pola innovación. Esa confusión aumenta cando nos atopamos cun pequeno grupo de directrices integradas –non tan pequeno en realidade, pois son dez, aínda que tamén hai que dicir que veñen substituír as vinte e catro que había ata agora– que deberían reflectir as decisións do Consello Europeo e, á vez, integrar os obxectivos acordados, o que non semella nada fácil.

Pois ben, para que iso funcione a nova estrutura pasa por un papel predominante do Consello Europeo, que debería liderar a Estratexia; os Consellos de Ministros encargaríanse de aplicar o programa; a Comisión Europea –algo desvalorizada con respecto á estratexia anterior– supervisaría anualmente a situación sobre a base, iso si, dun conxunto de indicadores, e redactaría anualmente un informe sobre os resultados alcanzados, realizando en función dese informe recomendacións ou advertencias aos distintos Estados membros; o Parlamento Europeo, ademais do seu papel como colexislador, debería servir como forza impulsora para mobilizar os cidadáns; as autoridades nacionais executarían as medidas; os interlocutores sociais, como o Comité Económico e Social ou como o Comité das Rexións, tamén deberían estar asociados; e por último, a sociedade civil, a través de organizacións representativas, debería corresponsabilizarse de todo o anterior.

Só a enumeración do anterior indica o complicado que vai resultar todo –tan complexo como é a propia Unión Europea–, así como o imprevisible dos resultados. Por este motivo, e nun intento de non perderse entre tantos obxectivos e, sobre todo, de non confiarlle o éxito do proceso a unha medición posterior de resultados, a Comisión Europea a finais do ano 2011 definiu as prioridades tanto a nivel comunitario como dos distintos Estados membros para o ano 2012 (Comisión Europea, 2011b). Entre estas prioridades podemos sinalar as seguintes: continuar cunha consolidación fiscal que non impida o crecemento económico, restaurar o normal funcionamento do sistema crediticio, promover o crecemento e a competitividade para hoxe e para o futuro próximo, atacar o paro e as consecuencias sociais da crise e, por último, modernizar o funcionamento da Administración Pública. Trátase de ver agora se as políticas seguidas na Unión son realmente coherentes con eses ambiciosos obxectivos.

5.2. O PAPEL DOS TRABALLADORES MAIORES NA ESTRATEXIA EUROPA 2020

Na propia definición da Estratexia (Comisión Europea, 2010a) establécese o emprego como un dos cinco obxectivos prioritarios. En concreto, preténdese conseguir que a taxa de emprego pase dunhas cifras inferiores ao 70% a, cando menos, o 75%, para o que se cita expresamente a maior participación das mulleres e dos traballadores maiores, así como unha mellor integración dos inmigrantes na poboación activa, como mecanismos necesarios para a consecución dese obxectivo.

Na táboa 1 podemos ver a situación de partida e a evolución na pasada década, evolución que non permitiu alcanzar o obxectivo fixado na anterior Estratexia de Lisboa, que era dun 70% para o ano 2010, aínda que, á vista dos datos, podemos botarlle a culpa á crise na que estamos inmersos dese relativo fracaso. Pero as diferenzas nacionais son de tal importancia que, na miña opinión, a fixación dun obxectivo común para todo o territorio comunitario ten pouco interese, de aí que consideremos acertado o paso posterior de fixar en detalle obxectivos nacionais –que no caso español se concretarían nun 74%– como paso previo á definición de políticas específicas para os distintos territorios e, iso si, baixo unhas liñas comúns.

Táboa 1.- Taxa de emprego entre os 15 e os 64 anos

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UE-27	66,9	66,7	67,0	67,4	68,1	69,0	70,0	70,3	69,0	68,6
UE-15	67,9	68,1	68,4	68,9	69,5	70,3	71,1	71,3	69,9	69,6
Alemaña	69,1	68,8	68,4	68,8	69,9	71,6	73,4	74,0	74,2	74,9
España	62,1	62,7	64,0	65,2	67,2	68,7	69,5	68,3	63,7	62,5
Francia	68,5	68,7	69,7	69,6	69,4	69,3	69,8	70,4	69,4	69,1
Italia	58,5	59,4	60,0	61,5	61,6	62,5	62,8	63,0	61,7	61,1
Reino Unido	74,4	74,5	74,7	75,0	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,6

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos de Eurostat.

Existen liñas comúns como, por exemplo, maximizar os anos de emprego e minimizar os efectos da interrupción das carreiras profesionais, o que implicaría aumentar os índices de emprego e a cobertura das pensións con medidas como a elevación da idade efectiva de xubilación; e mellorar as condicións e os incentivos para manter activos os traballadores maiores e que, cando perderan o seu posto de traballo, se lles facilitara a transición desde o desemprego á reinsertión laboral.

Un problema non menor é o das baixas taxas de recolocación dos traballadores maiores. Un intento de explicalas (Aubert *et al.*, 2005) parte de descompoñer os factores que inflúen no crecemento da produtividade coa idade, que serían a acumulación de capital humano xeral –válido para calquera tipo de traballo ou empresa–, a acumulación de capital humano específico –útil unicamente para a empresa na que se traballa–, e a calidade do axuste entre o traballador e o seu posto de traballo –que aumenta coa idade–, e que, por certo, xustifica que a mobilidade laboral sexa un bo medio para mellorar ese axuste e, polo tanto, o salario e a produtividade. Pois ben, deses tres factores só o primeiro ten un certo valor no mercado laboral logo de ter perdido o posto de traballo, o que podería explicar a baixa taxa de mobilidade laboral voluntaria dos traballadores maiores.

Pero iso tamén fai que, daqueles incentivos enfocados aos grupos de traballadores máis vulnerables, se considere como un dos prioritarios a actualización das cualificacións dos traballadores de maior idade, pois sabemos que esta é unha das principais razóns que alegan os empresarios para prescindir dos servizos deste grupo de traballadores e para non volver contratalos. Algo imprescindible, ademais, cando as propias previsións das institucións comunitarias (Comisión Europea,

2010b) falan dun aumento de 16 millóns de empregos altamente cualificados e dunha diminución de 12 millóns nos de escasa cualificación de aquí ao ano 2020.

Queremos insistir neste aspecto da formación dos traballadores, pois o risco de pobreza e de exclusión para as persoas pouco cualificadas é 10 puntos porcentuais maior que para as que contan con estudos medios, e máis de 20 puntos porcentuais con respecto ás altamente cualificadas (Comisión Europea, 2011a). De aí a importancia da cooperación entre as institucións educativas, as empresas e os servizos públicos de emprego tanto para evitar o fracaso escolar daqueles que abandonan prematuramente o sistema educativo –especialmente preocupante para España, como sabemos– como para un mellor axuste entre o ensino universitario e as necesidades do mercado de traballo. Esta cooperación debe estenderse, como convenientemente lembran as conclusións dun recente Consello Europeo de Emprego (Consejo de la Unión Europea, 2011b), á mellora da accesibilidade ás oportunidades da formación permanente e non regrada, especialmente relevante para os traballadores maiores, e ao necesario esforzo de adaptación das súas cualificacións ás novas necesidades do sistema produtivo.

O anterior é máis importante se temos en conta que os traballadores maiores mostran a máis baixa disposición, con respecto aos traballadores dos outros grupos de idade, a participar en actividades de formación (Comisión Europea, 2011d), aínda que os datos non permiten determinar con claridade se a causa desa baixa participación obedece a factores da demanda ou da oferta no mercado de traballo, porque os empresarios poden estar menos inclinados a pagar por esa formación para os traballadores maiores, pois poden pensar que o retorno dese investimento en capital humano está limitado pola decisión sobre o retiro do propio empregado.

A evidencia empírica sobre as consecuencias da formación é algo confusa xa que, por un lado, nos atopamos, aínda que para un ámbito territorial reducido, con estudos (Picchio *et al.*, 2011) que indican que os subsidios específicos para a formación no traballo son un bo instrumento para reter os traballadores maiores no emprego, na medida en que fan máis atractivas para os empresarios as actividades formativas, pero, por outro lado, vemos que aqueles traballadores que participaron no inicio das súas carreiras en actividades de formación específica –coñecementos aplicables case exclusivamente á propia empresa– se retiraron antes que aqueles que participaron en actividades de formación xeral (Montizaan *et al.*, 2008) porque, probablemente, os primeiros estean máis cubertos polos sistemas de plans de pensións subvencionados polas propias empresas, e isto permitiríalles xubilarse antes.

Con todo, é incuestionable a correlación positiva entre a cualificación dos traballadores e as súas taxas de participación no mercado de traballo, polo que consideramos necesario incentivar tamén a través de subsidios, como xa comentamos anteriormente, a participación dos traballadores maiores en actividades de formación dirixidas á adaptación das súas cualificacións; programas que deberían incluír especificamente aos desempregados, dadas as escasísimas posibilidades que existen na actualidade de reinserción laboral dun parado deste grupo de idade.

Esta postura choca dalgunha maneira cos datos que ofrecemos na táboa 2, aínda que non se refiran exclusivamente aos traballadores maiores, que mostran un esforzo xeral en todos os territorios na primeira metade da década, con incrementos significativos, para deixar paso a unha diminución ou a un estancamento na segunda metade. Estes resultados, que só en parte serían achacables á crise económica, mostran unha vez máis a distancia entre a declaración de intencións e a realidade dos datos.

Porén, e isto é algo que adoita esquecerse, cando falamos de incentivar o mantemento dos traballadores maiores no mercado de traballo, non podemos deixar de valorar adecuadamente a importancia do que podemos chamar as condicións laborais, a contorna do posto de traballo, que tamén necesita ser adaptada ás necesidades dos traballadores maiores para mantelos por máis tempo no seu posto. Estamos falando do que xenericamente se coñece como seguridade e hixiene no traballo, no que os empresarios teñen o papel máis relevante, pero onde os traballadores e as institucións, na promoción de estilos de vida máis saudables, tamén teñen unha responsabilidade non menos importante.

Táboa 2.- Persoas de entre 25 e 64 anos que participaron en actividades de formación

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UE-27	7,1	7,2	8,5	9,3	9,8	9,6	9,4	9,4	9,3	9,1
UE-15	8,0	8,1	9,8	10,7	11,3	11,1	10,7	10,8	10,7	10,4
Alemaña	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9	7,8	7,7
España	4,4	4,4	4,7	4,7	10,5	10,4	10,4	10,4	10,4	10,8
Francia	2,7	2,7	7,1	7,1	7,1	6,9	6,5	6,0	5,7	5,0
Italia	4,5	4,4	4,5	6,3	5,8	6,1	6,2	6,3	6,0	6,2
Reino Unido	20,9	21,3	27,2	29,0	27,6	26,7	20,0	19,9	20,1	19,4

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos de Eurostat.

Pero a reflexión anterior móstranos outro problema co que se debe loitar, se se queren conseguir éxitos na estratexia de manter os traballadores maiores por máis tempo no posto de traballo: a discriminación, que en moitos casos non ten que ser nin sequera algo consciente, pois existen unha serie de estereotipos (O'Conneide, 2005) que dan por suposto que as persoas maiores carecen de flexibilidade, de motivación ou de capacidade para absorber novas ideas, co que a idade é usada comunmente como un *proxy* doutras características, como a madurez, a saúde ou a vulnerabilidade.

Un recente estudo sobre este problema realizado en Noruega (Langeland, 2011), no que se lles preguntaba aos traballadores con máis de quince anos de experiencia, sinala que no ano 2010 un 22% destes experimentou algunha vez que os traballadores maiores tiñan menores incrementos salariais que os novos; un 57% afirmou que os novos pasaban por diante deles cando se introducían novas tecnoloxías; un 21% manifestou que se contaba menos con eles cando se trataba de cursos de formación en horarios de traballo; e un 29% fixo constar que cando se trataba de mellorar no posto de traballo eran os novos quen pasaban por diante dos maiores.

Segundo Furunes *et al.* (2008), os traballadores maiores eran mellor valorados no sector público que no privado, o que se explicaba como resultado da maior presenza de mulleres no sector público e polo feito de que as mulleres en postos de decisión eran máis favorables aos traballadores maiores ca os homes.

Enquisas similares realizadas en Francia no ano 2010 (Turlan, 2011) mostran que os empresarios consideran que un traballador é “vello” aos 58,5 anos, o que mellora os resultados do ano 2001, pois neste ano establecíase ese límite nos 55 anos, aínda que segue estando moi afastado da propia idade legal de retiro –non tanto cos parámetros franceses, onde a idade legal é claramente inferior á da maioría dos países comunitarios–.

Na mesma liña, Defresne *et al.* (2010) indican que o 75% dos empresarios considera que unha política de mantemento no emprego dos traballadores maiores reforza a imaxe da compañía; e unha proporción maior de empresarios do sector privado considera que experiencia, competencia e dedicación son calidades que se atopan máis entre os traballadores maiores que entre os novos. Cómpre tamén sinalar que os mesmos empresarios consideran que os traballadores maiores teñen menos capacidade de adaptación ao cambio ou ás novas tecnoloxías que os novos, facendo referencia igualmente, aínda que en menor proporción, aos problemas asociados á saúde, á mobilidade ou aos custos salariais.

Todo o que vimos comentando non fai senón reforzar a posición da Comisión Europea cando nunha recente publicación (Comisión Europea, 2011d) insiste en que, a pesar dos éxitos no incremento das taxas de emprego na última década, do que xa temos falado, conseguir o obxectivo establecido na Estratexia Europa 2020 de alcanzar un 75% na taxa de emprego global dependerá, fundamentalmente, dos progresos que se fagan cos traballadores de entre 55 e 64 anos. De aí que se siga insistindo na necesidade de promover e de axudar a que estes traballadores sigan activos por máis tempo, o que require políticas apropiadas dirixidas tanto aos propios traballadores como ás empresas, na conciencia de que as forzas do mercado por si soas son incapaces de xerar os resultados desexados dunha maneira eficiente e equitativa.

Retirarse ou quedarse por máis tempo no mercado de traballo non pode ser só o resultado de consideracións de tipo financeiro, polo que insistimos en que, ademais de remover os desincentivos á continuación no traballo, deben definirse medidas especificamente dirixidas aos traballadores maiores como, entre outras, dificultar a xubilación anticipada, estimular a aprendizaxe permanente para evitar a obsolescencia dos coñecementos, adaptar as condicións dos postos de traballo ás características dos traballadores maiores, facer que o traballo interese máis que o retiro, manter unha boa saúde ou facilitar o coidado dos vellos, factores todos eles dos que vimos falando neste traballo e que, en principio, inspiran a propia Estratexia Europa 2020.

Por iso chama máis a atención que nos seus obxectivos non figurase ningún especificamente dirixido aos traballadores maiores –lembramos que o máis próximo

sería o da taxa de emprego global dun 75%-. Isto pretendeu resolverse posteriormente coa fixación de obxectivos e prioridades comúns para todos os países da Unión Europea a través dun conxunto de quince indicadores, dos que seis están dirixidos a capturar a situación dos traballadores maiores no mercado de traballo.

Pero converter a información dun grupo non pequeno de indicadores en políticas concretas que deben ser aplicables con matices a todos os países europeos non é fácil. De aí a importancia dos estudos que, baseados na análise de compoñentes principais, revelan que catro factores explican un 77% da variabilidade dos indicadores entre os distintos países, e en concreto a maior ou a menor flexibilidade da contorna do mercado de traballo, a protección dos sistemas de Seguridade Social, a segmentación do mercado de traballo e a influencia dos sistemas impositivos. Pasar de quince indicadores a só catro factores non fai perder máis que un 23% do seu poder explicativo o que, evidentemente, non é un óptimo resultado pero que pode ser perfectamente aceptable.

Con posterioridade, os vinte e sete Estados membros –máis Noruega, tamén incluída no estudo– agrupáronse en cinco grupos ou clúster que presentan entre si algún tipo de similitude no comportamento con respecto ás políticas de avellamento activo nas que se integran as dirixidas aos traballadores maiores. España, en concreto, queda integrada no clúster 3 –ou mediterráneo– xunto con Francia, Italia, Grecia e Portugal, países que coinciden, entre outros factores, na segmentación do mercado de traballo desde a perspectiva dos traballadores maiores e na confianza no gasto dos sistemas públicos de pensións.

A análise anterior ten unha deriva interesante pola súa relación coas políticas impulsadas polos gobernos e polos propios órganos comunitarios, pois permítenos valorar se os traballadores maiores que se retiran antes da idade legal prevista pola lexislación correspondente o fan voluntaria ou involuntariamente. Isto é, permítenos coñecer o impacto das institucións do mercado de traballo nas decisións de retiro dos traballadores.

O primeiro que vemos é que a probabilidade de que as mulleres maiores participen no mercado de traballo é 32 puntos porcentuais inferior á das mulleres de entre 25 e 54 anos, diferenza que alcanza os 38 puntos porcentuais no caso dos homes. Para ambos os dous sexos é relevante o nivel educativo, en relación directa coa probabilidade de participación. Tamén axuda a permanecer na ocupación o feito de ter unha parella con traballo, tanto se é home como se é muller. Pola contra, as altas taxas de paro diminúen as probabilidades de entrar no mercado de traballo e aumentan as de saír a través dos mecanismos de xubilación anticipada.

Tamén observamos que os traballadores maiores traballan de media menos horas que o grupo de idade anterior –preto de vinte e unha horas menos por mes–, debido en parte a que as mulleres de entre 55 e 64 anos reducen a súa oferta de traballo en máis de cinco horas por cada persoa maior que necesite coidados no seu fogar, feito que practicamente non afecta aos homes. Na mesma liña, o feito de ter

unha parella en paro ten como resultado que as mulleres maiores diminúan as súas horas de traballo, mentres que no caso dos homes as aumentan.

Polo que respecta ao traballo a tempo parcial, a probabilidade das mulleres maiores de traballar baixo esta forma de contrato é máis de 15 puntos porcentuais superior á do anterior grupo de idade, probabilidade que se incrementa cando a muller ten unha parella en paro, o que non ocorre no caso dos homes. O traballo a tempo parcial é unha cuestión importante, especialmente en épocas de crise, pois hai opinións a favor de incrementar este tipo de relación laboral como unha forma de repartir a escasa demanda de traballo por parte das empresas. No caso dos traballadores maiores, os datos do estudo anterior indicarían que un reparto flexible das horas de traballo pode supoñer un xeito gradual de achegarse á xubilación. Pero tamén hai estudos (Graf *et al.*, 2009) que revelan que moitos traballadores maiores substituirían, se puidesen, o traballo a tempo parcial por un traballo a tempo completo e, o que é máis importante, que promover o traballo a tempo parcial entre os traballadores maiores redundaría nunha diminución da súa oferta de traballo.

Tamén sabemos que a duración do desemprego é superior para os traballadores maiores porque, por un lado, a busca de traballo é menos intensa que noutros grupos de idade –porque están no final da súa carreira, porque son menos favorables á mobilidade, polos problemas de fricción coa demanda de traballo ou porque pode ser considerado como un paso no camiño da xubilación anticipada– e, por outro lado, polas propias opinións dos empresarios, menos dados a contratar aqueles traballadores que consideran que poden sufrir unha certa obsolescencia dos seus coñecementos e, sobre todo, unha mingua das súas competencias.

A saúde dos traballadores maiores, da que tamén temos falado, é outro dos factores relevantes (Lumsdaine *et al.*, 1999) na decisión de retiro anticipado, pois unha deficiente saúde afecta á empregabilidade, xa que conduce a unha menor produtividade, a un maior absentismo e a menores oportunidades para actualizar os coñecementos, polo que pode ser un incentivo para retirarse.

Por último, como outros factores relevantes estarían a calidade do traballo, concepto multidimensional –que dalgunha maneira resume unha gran parte das reflexións que vimos facendo– definido a partir de dez variables pola propia Comisión Europea (2001), de entre as que destacan as condicións do posto de traballo e a satisfacción nel, tanto por razóns das súas necesidades físicas como pola non correspondencia daquel coas cualificacións do traballador; a educación e a aprendizaxe como medio para evitar a previsible obsolescencia das competencias do traballador co paso do tempo; o nivel salarial, máis alto para os traballadores maiores e sobre o que sempre pesa a dúbida sobre a súa correspondencia coa produtividade do seu traballo; ou, por exemplo, as importantes diferenzas entre homes e mulleres maiores, e os profundos cambios como resultado da progresiva incorporación da muller ao mercado laboral.

Ao longo deste traballo temos comentado distintas medidas encamiñadas a favorecer a permanencia no posto de traballo dos que vimos chamando traballadores

maiores, medidas propostas xa nos tempos da Estratexia de Lisboa e máis recentemente na Estratexia Europa 2020. A necesidade de avaliar adecuadamente os resultados do amplo abano de medidas que se contemplan tanto no ámbito comunitario como nos distintos países levou á Comisión Europea (2011d) a intentar unha simulación dalgunhas das medidas máis relevantes, á luz das características sociodemográficas e das políticas emprendidas nos distintos Estados membros.

De aí naceu o modelo que se coñece coas siglas LMM (Berger, *et al.*, 2009), que no momento da simulación incluía seis países da Unión Europea, e que distinguía tres grupos de coñecementos e oito grupos de idade, cinco deles dentro da idade de traballo e un deles representativo das persoas de entre 55 e 69 anos, cuxa intención era facer un grupo mixto que tivese acceso a algunha forma de retiro. O modelo asume que unha persoa segue traballando mentres que a utilidade marxinal de facelo supere o seu custo marxinal, tendo en conta que traballar por máis tempo non só incrementa a renda do traballador, senón que tamén supón melloras nos futuros beneficios derivados das pensións e dos subsidios de desemprego ou indemnizacións por despedimento. Todos os incentivos ou desincentivos das persoas para traballar se recollen no que chaman a “taxa de participación implícita dos traballadores maiores”.

Partindo dese modelo fixéronse simulacións con cinco das medidas máis populares utilizadas polos distintos países para reforzar as taxas de emprego dos traballadores maiores: incrementar a idade legal de xubilación en dous anos; reducir os impostos sobre o traballo dos traballadores maiores; ofrecerlles subvencións ás empresas por un importe dun 0,1% do PIB para realizar actividades formativas dirixidas aos traballadores maiores; ligar o sistema de subsidios de desemprego a cantidades fixas independentes do salario previo do traballador; e, finalmente, incrementar os custos de despedimento dos traballadores de entre 55 e 69 anos nun 20%. A análise mostra que un conxunto de accións como as propostas, dirixidas a incentivar a permanencia dos traballadores maiores no emprego, permitiría aumentar a taxa de emprego e reducir o desemprego, efectos positivos que poden alcanzarse sen repercusións orzamentarias relevantes.

6. O CASO ESPAÑOL

Como xa comentamos con anterioridade, as medidas encamiñadas a conseguir que os traballadores maiores permanezan máis tempo no mercado de traballo –medidas ás que tamén se lles denomina “políticas de avellentamento activo”– esixen decisións de ámbito comunitario e de ámbito nacional –e, ademais, no caso de España, tamén de ámbito subnacional debido ao reparto competencial entre as distintas Administracións–. A propia definición da Estratexia Europa 2020 esíxelles aos gobernos nacionais que presenten sobre o mes de abril de cada ano un programa de estabilidade e un programa de reformas, o primeiro deles como enlace co deseño institucional anterior.

Unha das vías escollidas polo Goberno español para fortalecer o mantemento dos traballadores maiores na actividade (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2011) foi a reforma do sistema de pensións, incrementando os incentivos para a prolongación voluntaria da vida laboral máis alá da idade legal de xubilación, incentivos que poden alcanzar un 4% anual dependendo da carreira de cotización. En boa lóxica, isto debería contribuír, por un lado, ao aumento da taxa de actividade dos maiores e, por outro lado, a conseguir que a idade media de saída do mercado de traballo aumentara entre o ano e medio e os dous anos, co que podería superar os 65 anos sobre o ano 2027.

Na táboa 3 presentamos a evolución nos últimos anos da taxa de actividade dos traballadores maiores en España, que se pode cualificar globalmente de positiva, aínda que podemos ver que descansa sobre todo no forte incremento da actividade feminina. Isto débese, en primeiro lugar, á boa situación económica na maioría dos anos da década; en segundo lugar, ás políticas seguidas no marco da Estratexia de Lisboa; en terceiro lugar, á mellor resistencia e adaptación á crise das mulleres con respecto aos homes; e, en cuarto lugar, aos cambios sociolóxicos que tiveron lugar en España que, malia non ser mérito das políticas seguidas, levan ás cohortes que entran no grupo a unha mellor disposición ao traballo activo que as xeracións que progresivamente van pasando á inactividade. Pero tamén cómpre non esquecer que as taxas españolas aínda están significativamente por baixo das europeas, polo que aínda queda un longo camiño por percorrer.

Táboa 3.- Taxa de actividade de entre 55 e 64 anos

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	40,8	43,6	44,3	46,2	46,7	47,4	49,3	50,8	50,5
Homes	60,3	62,8	62,2	63,3	63,6	63,0	65,4	64,7	64,2
Mulleres	22,5	25,6	27,3	29,9	30,7	32,7	34,0	37,6	37,7

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos do INE: *Encuesta de Población Activa*.

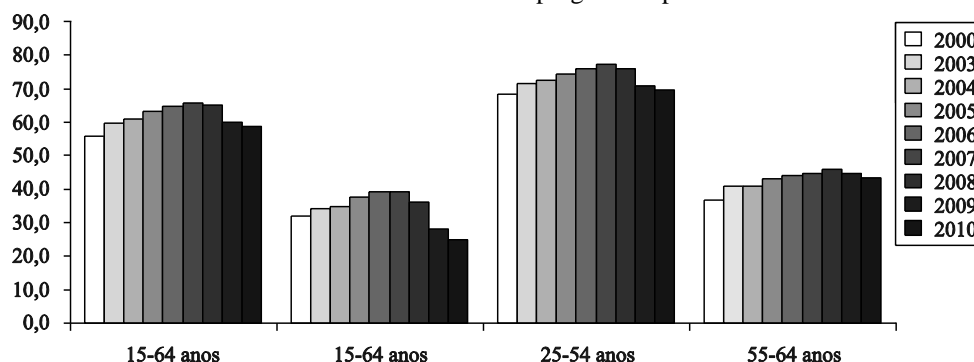
Pero a axenda reformadora do Goberno comprometida con Bruxelas non se detivo no sistema de pensións, senón que tamén incluíu a reforma laboral e a negociación colectiva. De todos os modos, aínda que consideramos que os obxectivos trazados no programa oficial de reformas enviado ás institucións comunitarias non van cambiar sensiblemente, non é menos certo que cando escribimos estas páxinas o Goberno saído das eleccións de novembro de 2011 está a piques de aprobar novas reformas precisamente neses ámbitos, polo que podería haber cambios de relevancia nalgunhas das liñas que estamos analizando.

Nos documentos anteriores aproveitouse para matizar o obxectivo central de emprego da Estratexia Europa 2020 que, como xa comentamos, era alcanzar unha taxa de emprego dun 75% para o ano 2020 para aquela poboación de entre 20 e 64 anos. España, que parte dunha situación peor que a da media europea, como vimos na táboa 1 para o conxunto da poboación activa, pretende alcanzar un 74% no hori-

zonte do ano 2020, cun obxectivo intermedio que se situaría nun 66% para o ano 2015.

Na gráfica 4 preséntase a evolución nos últimos anos do período da Estratexia de Lisboa para España. Nela vense con claridade os efectos da crise nos dous anos finais da década para todos os grupos de idade, así como a gran distancia que nos separa do obxectivo formalmente aprobado para o ano 2020, mesmo coa rebaixa española que acabamos de comentar.

Gráfica 4.- Taxa de emprego en España



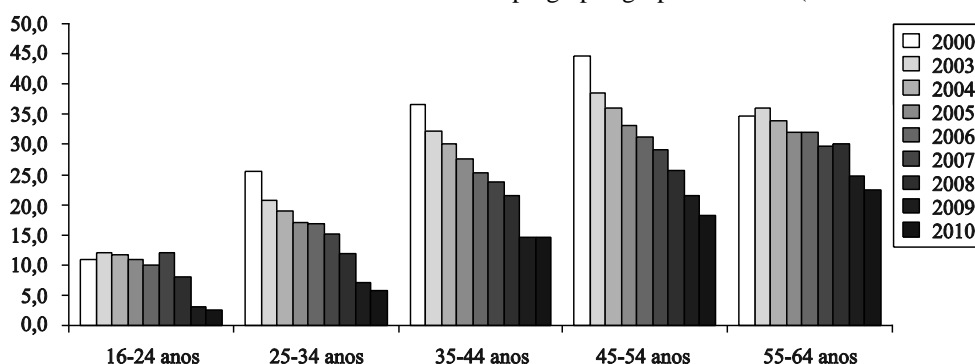
FONTE: Elaboración propia a partir dos datos do INE: *Encuesta de Población Activa*.

Polo que respecta especificamente aos traballadores maiores, aínda que non se aprobaron obxectivos cuantificables como se fixera na reunión de Lisboa –na nosa opinión, equivocadamente–, a gráfica informa, por un lado, da gravidade da situación e, por outro lado, das grandes posibilidades de mellora na taxa de emprego global de seguirse políticas dirixidas a este colectivo; políticas que deben superar os obstáculos que todos, e tamén as autoridades españolas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011), recoñecen que dificultan un funcionamento eficiente do mercado de traballo, podendo sinalar, entre outros, a forte segmentación do mercado de traballo, a escasa flexibilidade interna nas empresas, un esquema de negociación colectiva complexo, a concentración do desemprego de longa duración en colectivos moi vulnerables –sobre todo nos novos–, as dificultades no acceso e na promoción das mulleres ao emprego en condicións de igualdade, uns servizos públicos de emprego pouco eficientes na intermediación e por último, pero non por iso menos importante, aínda que soe deixarse de lado, unha importante bolsa de emprego non declarado.

Un dos problemas que acabamos de sinalar –o das especiais dificultades das mulleres no mercado de traballo con respecto aos homes– merece unha especial atención pola súa incidencia na economía española en relación cos nosos socios europeos, o que levou ao Goberno español a asumir un obxectivo específico para o emprego feminino dentro da Estratexia Europa 2020: conseguir unha taxa de emprego para este colectivo dun 68,5% no ano 2020.

Na gráfica 5 móstranse as diferenzas entre homes e mulleres nas taxas de emprego na última década que, como vemos, favorecen aos homes. A forte incorporación da muller ao mercado de traballo desde xa hai anos, e o avance das novas xeracións, onde a muller ocupa un papel similar ao do home no mercado de traballo, dan forma a ese perfil descendente en todos os grupos, pero especialmente nos máis novos onde, ademais, desaparecen practicamente as diferenzas, malia seguir mostrando un dato moi negativo, sobre todo se nos fixamos nos traballadores maiores onde, a pesar da mellora da situación, as taxas de emprego masculinas aínda son superiores en máis de 20 puntos porcentuais ás femininas.

Gráfica 5.- Diferenza de xénero na taxa de emprego por grupos de idade (homes-mulleres)

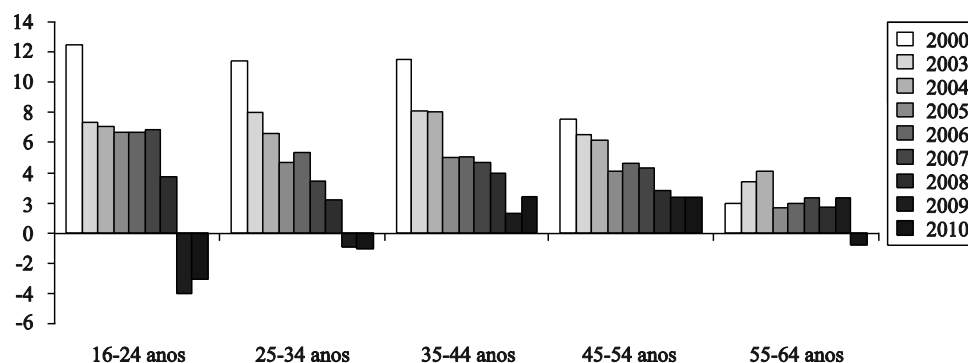


FONTE: Elaboración propia a partir dos datos do INE: *Encuesta de Población Activa*.

Corolario do anterior sería a información que presentamos na gráfica 6 relativa ás diferenzas de xénero para as taxas de paro –máis altas no caso das mulleres–, por ser o paro un dos principais problemas económicos e sociais de España². Na gráfica poden observarse con claridade as diferenzas ao longo da década para todos os grupos de idade, que alcanzan valores non moi relevantes, pero tampouco desprezables, xusto antes da crise.

Pero a crise, como tamén podemos ver, provocou que a situación virase para os máis novos e para os máis vellos da poboación activa, de forma que as mulleres teñen agora taxas de paro menores que os homes. Sen entrar a valorar este cambio en profundidade, é obvio que a forza coa que a crise afectou en España ao sector da construción –sector fundamentalmente masculino– e a maior dispoñibilidade das mulleres para traballos relacionados coas persoas dependentes, sobre todo das idades das que falamos, explica en gran medida esa viraxe nos datos. Isto, por suposto, non garante que no momento no que se comece a crear emprego as diferenzas non recuperen a “normalidade”.

² Aínda que non é relevante para os efectos deste estudo, cómpre lembrar que no ano 2005 houbo un cambio de metodoloxía na elaboración da *Encuesta de Población Activa* que explica algúns dos saltos nos datos que vemos nas diferentes gráficas.

Gráfica 6.- Diferenza de xénero na taxa de paro por grupos de idade (mulleres-homes)

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos do INE: *Encuesta de Población Activa*.

Volvendo aos obstáculos que dificultan un funcionamento eficiente do mercado de traballo en España, a finais de outubro de 2011 o Goberno aprobou unha estratexia española de emprego que se enmarcou, obviamente, na Estratexia Europa 2020, e unha estratexia global de emprego dos traballadores de máis idade para o período 2012-2014, que se coñece como *Estratexia 55 e máis*, e cuxos obxectivos xerais son os seguintes:

- Elevar a taxa de emprego e reducir a de desemprego.
- Favorecer o mantemento no emprego para contribuír á prolongación da vida laboral.
- Mellorar as condicións de traballo, especialmente no ámbito da seguridade e da saúde laboral.
- Promover a súa reincorporación ao traballo, asegurando a protección social mentres que dure a situación de desemprego.

A excesiva falta de concreción deses obxectivos xunto co feito da asunción de responsabilidades por un novo Goberno desaconsellan a estas alturas unha análise deses obxectivos máis en profundidade, á luz das reflexións que neste traballo vimos facendo.

Porén, non se debería rematar esta sección sen expresar que, ao meu xuízo, a sociedade española non comprende na súa medida o problema dos traballadores maiores e, desgraciadamente, tampouco o fan os responsables institucionais como, por exemplo, os gobernos, os partidos ou as organizacións sindicais e empresariais. Talvez isto sexa debido a que, se se considera que hai que defender a alguén, hai outros moitos colectivos máis merecedores dese esforzo, o que sería certo se non fose porque as accións a favor dos traballadores maiores non son no seu favor, senón no beneficio de toda a sociedade.

7. CONCLUSIÓNS

Ao longo das páxinas anteriores unha preocupación guiou as nosas reflexións: o proceso, que semella imparabile, do avellentamento das sociedades europeas, e especialmente da española. Como consecuencia dese avellentamento, cada vez é menor o número de traballadores activos e maior o das persoas economicamente dependentes; e dos traballadores activos, o único grupo que aumentará será o dos traballadores maiores. De aí a importancia que ten o que lle ocorra a este colectivo, porque afectará ao futuro económico das nosas sociedades.

Europa semellou reaccionar coas políticas impulsadas na Estratexia de Lisboa, que deron os seus froitos na pasada década, pero na revisión desas políticas –que deron en chamarse Estratexia Europa 2020– semellan terse esquecido as razóns que aconsellaban unha acción decidida a favor da permanencia no posto de traballo dos traballadores maiores pois, de acordo co establecido nos obxectivos e prioridades da nova estratexia, os traballadores maiores ocupan un papel secundario e, ademais, as mencións ás políticas que van destinadas a eles parece que se levan a cabo máis pola rutina que por verdadeiras conviccións.

As crises, que o complican todo, sempre teñen unha consecuencia negativa: a primacía ou, en realidade, a exclusividade no curto prazo. E o curto prazo é o déficit público, o paro xuvenil, o sector financeiro e unha infinidade de problemas. Non se pensa agora no problema dos traballadores maiores, malia ser considerado un problema importante, porque ese problema se ve no longo prazo. Pero, como xa sinalamos anteriormente, conseguir que pague a pena permanecer no posto de traballo e aumentar as taxas de actividade e de emprego dese colectivo é un dos problemas que debemos afrontar se queremos resolver os anteriores.

BIBLIOGRAFÍA

- AUBERT, P.; BLANCHE, D.; BLAU, D. (2005): *The Labour Market After Age 50: Some Elements of a Franco-American Comparison*. (INSEE, Document de travail, G2005/13). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), Direction des Études et Synthèses Économiques.
- AUBERT, P.; BLANCHE, D.; BLAU, D. (2005): *The Labour Market After Age 50: Some Elements of a Franco-American Comparison*. (INSEE, Document de travail, G2005/13). Paris: Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), Direction des Études et Synthèses Économiques.
- BERGER, J.; KEUSCHNIGG, CH.; KEUSCHNIGG, M.; MIESS, M.; STROHNER, L.; WINTER-EBMER, R. (2009): *Modelling of Labour Markets in the European Union*. University of St. Gallen, Institute for Advanced Studies in Vienna.
- COMISIÓN EUROPEA (2001): *Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality*. [COM (2001) 313 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2005): *Libro verde frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones*. [COM (2005) 94 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2010a): *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. [COM (2010) 2020 final].

- COMISIÓN EUROPEA (2010b): Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo. [COM (2010) 682 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2011a): *La dimensión social de la Estrategia Europa 2020. Un informe del Comité de Protección Social. Resumen*. Luxemburgo: Unión Europea, Oficina de Publicaciones.
- COMISIÓN EUROPEA (2011b): Annual Growth Survey 2012. [COM (2011) 815 final].
- COMISIÓN EUROPEA (2011c): *Employment Policy*. Luxemburgo: Unión Europea, Oficina de Publicaciones.
- COMISIÓN EUROPEA (2011d): *Employment and Social Developments in Europe 2011*. Luxemburgo: Unión Europea, Oficina de Publicaciones.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2003): Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, *Diario Oficial de la Unión Europea* L 197, de 05/08/03.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2010): Decisión del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, *Diario Oficial de la Unión Europea* L 308, de 24/11/10.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2011a): Recomendación del Consejo, de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reformas de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014), *Diario Oficial de la Unión Europea* C 212, de 19/07/11.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2011b): *Follow-Up of the First European Semester and Thematic Surveillance in Employment and Social Policies*. (Council Conclusions). Brussels.
- DEFRESNE, M.; MARIONI, P.; THÉVENOT, C. (2010): *L'opinion des employeurs sur les seniors: les craintes liées au vieillissement s'atténuent*. (Dares Analyses, 2010/55). Paris: Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES).
- ESPAÑA. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2011): *Programa Nacional de Reformas. España 2011*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ESPAÑA. MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (2011): *Programa de Estabilidad. España 2011-2014*. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- FURUNES, T.; SOLEM, P.E.; MYKLETUN, R. (2008): *Age Discrimination as a Barrier to Employment of Older Workers*. Stavanger: University of Stavanger.
- GRAF, N.; Hofer, H.; Winter-Ebmer, R. (2009): *Labour Supply Effects of a Subsidised Old-Age Part-Time Scheme in Austria*. (IZA Discussion Paper Series, 4239). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- KALWIJ, A.; KAPTEYN, A.; DE VOS, K. (2009): *Early Retirement and Employment of the Young*. (RAND Working Paper Series, 679). RAND Corporation.
- KAPTEYN, A.; KALWIJ, A.; ZAIDI, A. (2004): "The Myth of Worksharing", *Labour Economics*, 11 (3), (June), pp. 293-313.
- KOK, W. (2004): *Hacer frente al desafío. La Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*. Bruselas: Comisión Europea.
- LANGELAND, B.T. (2011a): *Older Workers Face Discrimination*. European Working Conditions Observatory (EWCO).
- LUMSDAINE, R.L.; MITCHELL, O.S. (1999): "New Developments in the Economic Analysis of Retirement", en O. Ashenfelter e D. Card [ed.]: *Handbook of Labor Economics*.

MONTIZAAN, R.; CÖRVERS, F.; DE GRIP, A. (2008): *Training Background and Early Retirement*. (IZA Discussion Paper Series, 3504). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

NETHERLANDS INTERDISCIPLINARY DEMOGRAPHIC INSTITUTE (NIDI) (2008): *Demographic Trends, Socioeconomic Impacts and Policy Implications in the European Union*. (Executive Summary of the Monitoring Report prepared by the European Observatory on the Social Situation – Demography Network).

O’CINNEIDE, C. (2005): *Age Discrimination and European Law*. European Commission, The European Network of Independent Legal Experts in the Non-Discrimination Field.

PICCHIO, M.; VAN OURS, J.C. (2011): *Retaining through Training: Even for Older Workers*. (IZA Discussion Paper Series, 5591). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

TURLAN, F. (2011b): *Employers Consider Employees Old at Age 58.5*. European Working Conditions Observatory (EWCO).