

Paro e prolongación da vida laboral

TAXAS DE OCUPACIÓN DOS T+55

A taxa de emprego das persoas maiores de 55 anos aumentou levemente no Estado español a case un 47% no ano 2015.

Segundo indica o IEE¹, a taxa de emprego da poboación con idades comprendidas entre os 55 e os 64 anos subiu levemente no conxunto de países da UE-28. A media pasa dun 51,8% en 2014 a un 53,3% en 2015. A pesares do pequeno aumento, a taxa de emprego das persoas maiores segue a estar moi por debaixo da media comunitaria do 70,1% correspondente ao conxunto da poboación en idade de traballar.

Para o Estado español, a taxa de emprego das persoas maiores de 55 anos subiu dende o 44,3% en 2014 a un 46,9% no 2015. Isto quere dicir que, de todas as persoas maiores de 55 anos, menos da metade están en activo. Máis da metade destas persoas maiores de 55 anos deixan o traballo antes da idade de xubilación obrigatoria, por unha ou outra razón.

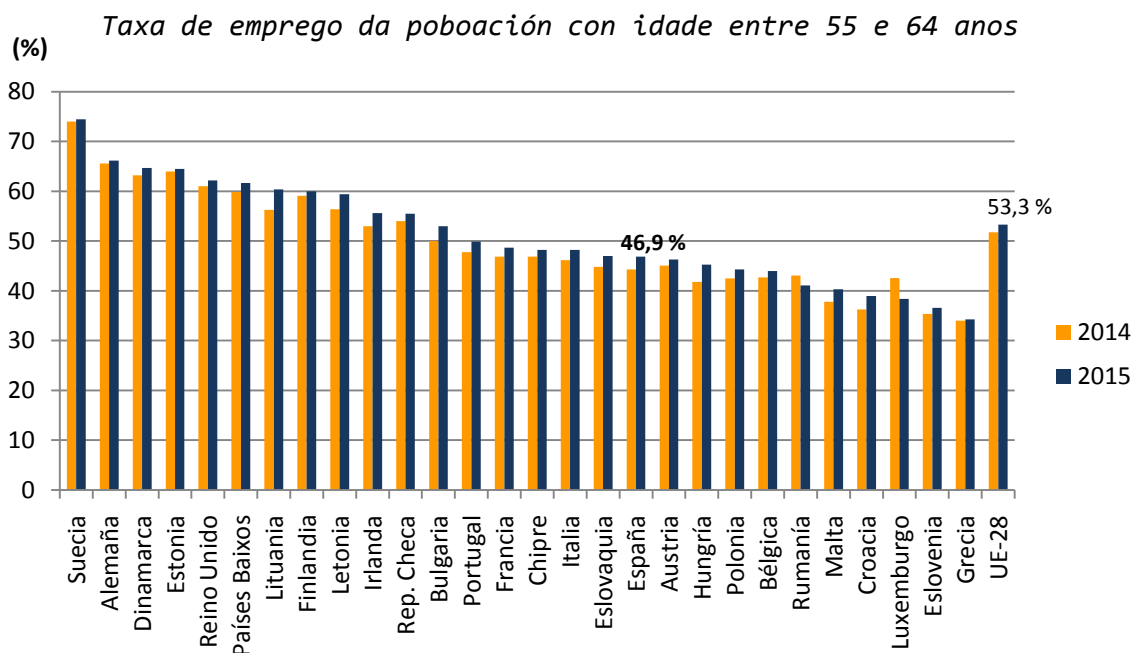


Gráfico 1: elaboración propia con datos do IEE.

¹ Nota do IEE (Instituto de Estudos Económicos) de 5 de Maio de 2016.

Segundo os datos de poboación ocupada no estado español, a porcentaxe de T+55 con respecto ao total de poboación ocupada atópase entornao ao 16% para os homes e é algo inferior no caso das mulleres, presentando unha tendencia positiva.

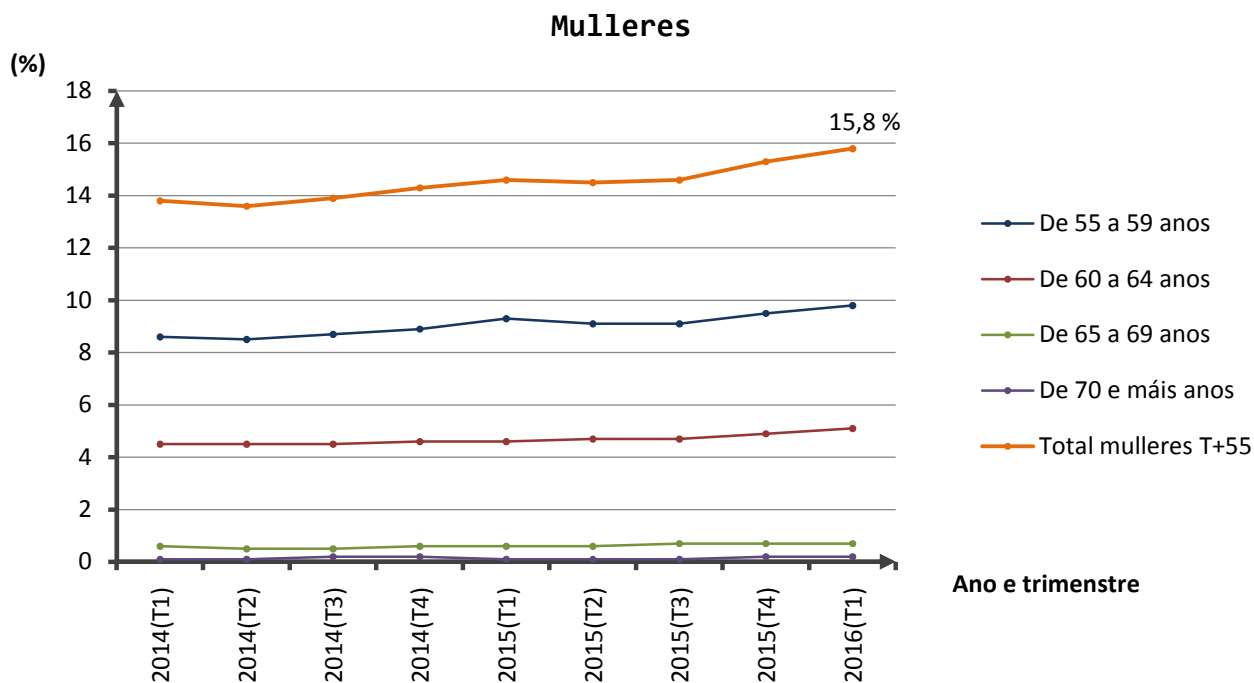


Gráfico 2. Elaboración propia. Fonte: INE

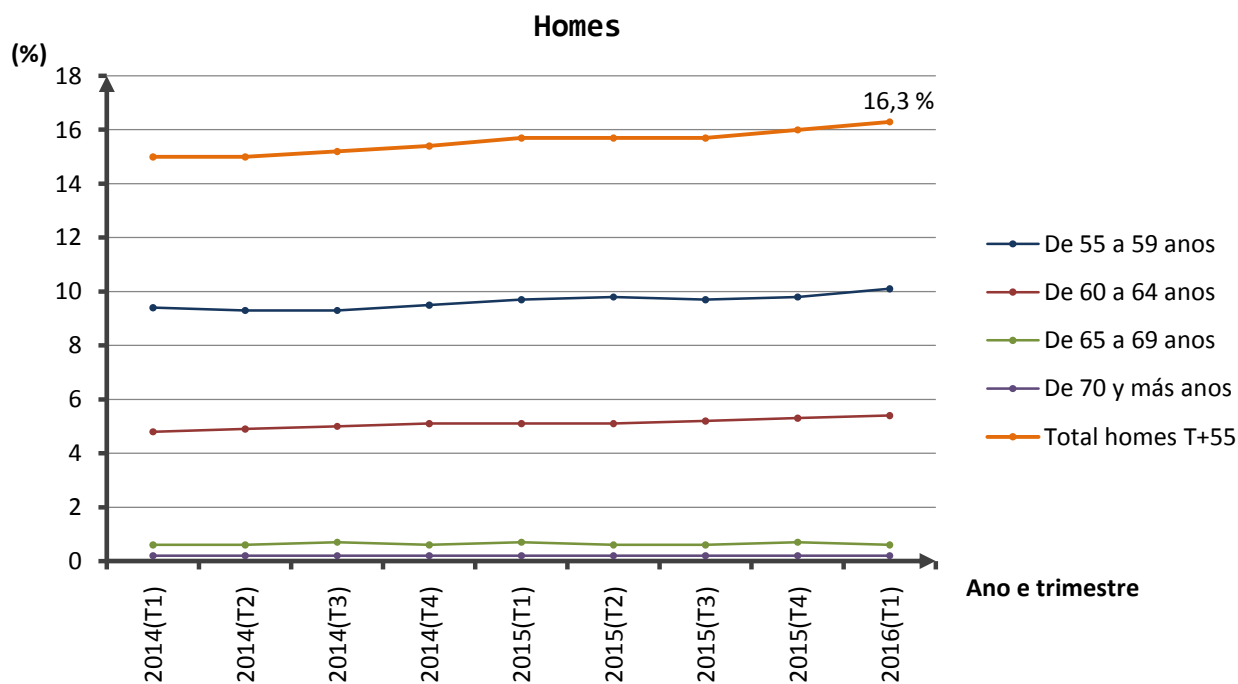


Gráfico 3. Elaboración propia. Fonte: INE

Contradicións

Como se pode apreciar, o número de T+55 non é elevado no estado español. A análise dos motivos non é sinxela, as razóns son variadas, pero non cabe dúbida de que a crise económica, a reforma laboral e as elevadas taxas de paro xerais influíron fortemente na situación destes traballadores e traballadoras. Aspectos como os *despedimentos relacionados coa crise económica e a dificultade destes traballadores/as para reincorporarse a un posto de traballo, romperon a estabilidade laboral que posuían moitos/as traballadores/as maiores obrigándoos a enfrontarse de novo a un mercado laboral no que en moitos casos se ven marxinados por motivo da súa idade. Por outra banda, as pre-xubilacións anticipadas en masa para reducir cadros de persoal retiraron do mercado laboral a moitos traballadores e traballadoras.*

Dado que os sistemas de pensións dos países da Unión Europea se enfrontan a importantes desafíos no medio prazo derivados de fenómenos demográficos (as baixas taxas de natalidade e o alongamento da esperanza de vida), requiren dunha adaptación para asegurar a súa viabilidade. Avalada polos progresos na esperanza de vida, dende a UE foméntase a idea de que se debe contribuír durante máis tempo e favorecer a prolongación da vida laboral e o avellentamento activo.

Con todo, no Estado español, esta pretendida prolongación da vida laboral choca de pleno e chega a facerse estraña nunha situación como a actual, cun 20,1% de paro (18,4% homes; 22,1% mulleres)². Que se comecen a **poñer en práctica políticas de alongamento da vida laboral cando a poboación máis nova que debería estar traballando non ten acceso ao emprego ou cando menos a un emprego estable** resulta contradictorio.

Segundo datos da ONG de cooperación para o desenvolvemento da infancia EDUCO no seu informe de setembro de 2015³, *a metade dos pensionistas destinan entre un 20 e un 30 % dos seus ingresos mensuais a axudar aos seus fillos e netos e do 80 % de avós con necesidade de axudar aos seus familiares, 1 de cada 5 destina máis do 40 % dos seus ingresos mensuais para apoialos.*

Na actualidade, unha das medidas tomadas por parte do goberno para favorecer a continuidade da vida laboral e o avellentamento activo⁴, é a posibilidade de que unha persoa en idade de xubilarse compatibilice a percepción dunha pensión de xubilación e o traballo por conta propia ou allea, a tempo completo ou parcial, co cobramento do 50% da pensión. Sendo moi respectables as ideas da voluntariedade da xubilación e a potenciación do avellentamento activo, nas circunstancias actuais, hai moitas probabilidades de que **o potencial xubilado/a, prolongue a súa vida laboral** para axudar economicamente aos seus fillos/as en paro ou con traballos precarios, **non por vontade, senón por necesidade**. Segundo o informe citado

² INE. Dato de Abril de 2016.

³ Informe: *Crise e efecto dominó. ¿Quedan pezas por caer? O benestar infantil, avoas e avós na brecha.* Producción: Carla Pascual y Salvetti&Llombart. Setembro de 2015.

⁴ Real decreto lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo.

anteriormente, o perfil de “avó solidario” é unha persoa de 66 anos, con 2 fillos e que vive en fogares con máis de 2 membros.

Outro elemento a ter en conta neste proceso é a **capacidade das empresas para levar a cabo unha axeitada xestión da idade dos seus cadros de persoal**. Se ben é certo que moitas empresas comezan a poñer en práctica medidas de xestión da idade na súa planificación, outras, seguen marxinando aos traballadores/as de maior idade nos procesos de selección en aras da produtividade. Queda moito camiño por andar neste sentido.

O habitual nos lugares de traballo na actualidade é que as demandas do entorno físico e a tarefa a realizar non diminúan coa idade, cousa que si fan as capacidades funcionais dos traballadores e traballadoras maiores. As esixencias do traballo adoitan ser iguais para unha persoa aos 20 anos que aos 60, mentres que a forza muscular aos 60 anos pode diminuír un 25% con respecto aos 20. Non existen deseños de traballo axeitados ás características dos traballadores de maior idade ou son aínda incipientes.

Esta “non xestión” das limitacións producidas pola idade nos postos de traballo da lugar en moitas ocasións á discriminación, sobre todo á hora da contratación, e tamén provoca que se sigan acrecentando os prexuízos de que os traballadores maiores son menos produtivos, que enferman máis, que collen máis baixas, que non están dispostos a formarse...etc.

Segundo datos do Eurobarómetro de avellentamento activo do 2012, un dos tipos de discriminación identificados é a discriminación laboral por motivo da idade. Entorno a unha de cada 20 persoas a ten padecido (6%) e máis de unha de cada sete (15%) a ten presenciado⁵.

Sen incentivos e tempo para adaptarse ás empresas a prolongación da vida laboral non pode ser eficaz en termos de seguridade e saúde no traballo, se o é en termos económicos será en gran medida a costa da saúde dos traballadores e traballadoras.

Un terceiro elemento significativo a ter en conta neste proceso é a estabilidade no traballo.

Diferentes estudos amosan que é máis doado tanto para traballadores/as maiores como para traballadores/as con algún tipo de enfermidade crónica ou minusvalía, conservar o seu posto de traballo que acadar un novo, pois ben, nun mercado laboral coma o noso, onde os contratos temporais levan en aumento dende hai anos, e por riba cunha xestión da idade aínda moi incipiente nalgunhas empresas e inexistente na meirande parte delas, a pretensión da prolongación da vida laboral voluntaria e en condicións axeitadas semella algo bastante complexo.

No gráfico 4 aparece representada a porcentaxe de contratos de tipo temporal no estado español comparado coa media da UE-28 dende o ano 2012 ao 2015 segundo datos da OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*). A tendencia xeral é crecente. A

⁵ *Special Eurobarometer 378. Active Ageing. Fieldwork: September – November 2011 Publication: January 2012.*

leve diminución que se observa no 2013 non é debida a se crearan máis contratos fixos, senón a que a meirande parte dos que se destruíron eran temporais.

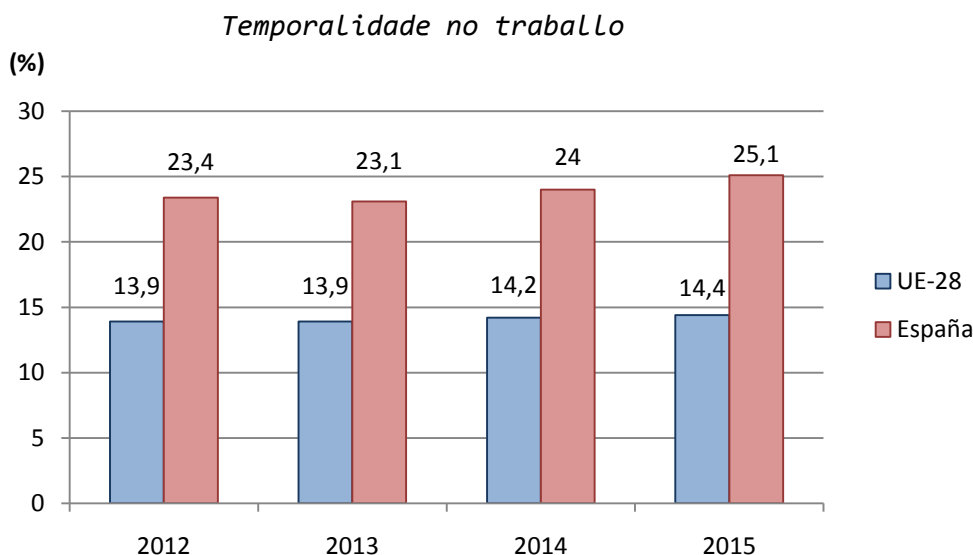


Gráfico 4. Elaboración propia. Fonte OECD

CONCLUSIÓNS

É importante preparar o camiño para o avellentamento da forza de traballo. Para iso é necesario facer as cousas ben dende o principio tendo en conta a situación de base da que se parte.

No Estado español tomáronse medidas que retrasan a idade de xubilación, “medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o avellentamento activo”⁶ que dificulta o acceso á xubilación anticipada para fomentar que os traballadores/as permanezan máis tempo no mercado laboral. Para 2027 a **idade** para a xubilación ordinaria quedará fixada en los **67 anos** e para a **voluntaria** anticipada en **65**. A condición é ter cotizado cando menos 30 anos.

Falar da prolongación da vida laboral sen ter tomado outras medidas primeiro, nun contexto como o do Estado español, pode supoñer riscos importantes en materia de seguridade e saúde.

A situación actual repercutirá no futuro próximo e a temporalidade laboral, os contratos de poucas horas ou as elevadas taxas de paro dificultan a capacidade de cotización dos traballadores/as polo que necesariamente terán que traballar durante máis tempo para chegar a 30 anos cotizados.

⁶ Real decreto lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo.

A prolongación da vida laboral non se pode resumir en que as persoas maiores teñan que permanecer durante máis tempo en traballos temporais ou precarios, pouco ou nada adaptados á súa idade e con dificultades de contratación en aumento a medida que se fan maiores.

A reforma das pensións debe ter en conta as grandes diferenzas individuais existentes entre os traballadores e traballadoras así como a diferenza nas esixencias dos diferentes postos de traballo e ir acompañada de garantías de adaptación axeitada das condicións de traballo aos traballadores e traballadoras de maior idade.

A flexibilización da idade de xubilación e a bonificación a quen traballe durante máis tempo parece razoable pero hai que ter en conta que non todos os traballos ofrecen as mesmas oportunidades de prolongación da vida laboral. Neste sentido, é fundamental a xestión da idade por parte das empresas, que garantan a adaptación das condicións do traballo á idade dos traballadores e traballadoras.

Faise patente a necesidade de coidar aos traballadores durante toda a súa vida laboral, dende o primeiro emprego, como clave para que se poida traballar máis tempo.

Reducir a inestabilidade e a temporalidade no emprego é básico para a prolongación da vida activa de traballadores/as maiores así como incentivar ás empresas para que deixen de usar a idade como sesgo na contratación.

Unha normativa que non contemple todos estes aspectos simultaneamente poderá ser eficaz dende un punto de vista económico pero non globalmente. Unha boa vida laboral é unha importante plataforma para promover o avellentamento activo. Polo tanto, a seguridade e a saúde no traballo son decisivas para garantir unha vida laboral e unha calidade de vida mellor e prolongada.

