


/Preámbulo Útiles y necesarios

Autor:
Rafael Puyol.

Presidente de la Universidad en Internet (UNIR) y ex
Rector de la Universidad Complutense de Madrid.

Rafael Puyol.

Presidente de la Universidad en Internet (UNIR) y ex Rector de la Universidad Complutense de Madrid.



a caída de la natalidad y el crecimiento de la longevidad han propiciado el fuerte envejecimiento demográfico de las poblaciones en los países desarrollados y ahora, aunque con intensidades y ritmos diferentes, también en las naciones en desarrollo. Con frecuencia el envejecimiento, (que se alcanza cuando la población de una determinada edad tradicionalmente 65 años y más supone un porcentaje mínimo del 10 % en la población total), es visto como algo negativo, como un proceso generador de problemas. En la tarde del 1 de enero de 2022 escribí en mi ordenador “envejecimiento como problema” y me salieron casi 18 millones de resultados y a continuación puse la frase “envejecimiento como oportunidad” y solo obtuve 5,2 millones. Y, sin embargo, no es un fenómeno negativo; es, ante todo, una conquista social y supone un cierto rejuvenecimiento que ciertamente plantea algunos desafíos (pensiones, gastos sanitarios, dependencia), pero ofrece también muchas y diferentes oportunidades.

Desde un punto de vista económico se insiste más en las derivadas de la multiplicación de los consumidores sénior, personas con necesidades específicas y (en buena parte) buen nivel adquisitivo (*silver o longevity economy*). Pero hay otra faceta, quizás menos considerada que es el nuevo protagonismo que los séniors (cada vez más y cada vez más jóvenes) van a jugar (están jugando ya) en el mercado de trabajo. Permítanme dedicar mi preámbulo a este tema.



Las personas, pongamos entre 55 y 75 años van a crecer en los mercados laborales porque cada vez habrá más efectivos en esos grupos de edad y porque paralelamente habrá menos jóvenes debido a la caída de la natalidad. En España entre 2008 y 2020 los jóvenes entre 16 y 34 años perdieron 2,8 millones y los mayores de 55 ganaron 2,9 millones. A estas razones “cuantitativas” se unen otros motivos para augurar una mayor presencia de los seniors en el mercado laboral. Tienen que ver con el mayor crecimiento del empleo en ramas donde prima más la actividad intelectual que la física y con la mejora de la salud que permite estar ocupado más años.

La prolongación de la actividad de los seniors se desarrolla en cuatro grandes modalidades: la llamada *gig economy*, esa forma de trabajar de forma discontinua (proyectos) para una o varias empresas; el voluntariado, que permite aprovechar todo el talento y la experiencia de los mayores en iniciativas de naturaleza social o asistencial; la actividad por cuenta ajena sea en el sector público o privado; y el trabajo por cuenta propia en el que destaca una creciente actividad emprendedora. Sin duda las dos últimas son las que ocupan a más trabajadores mayores. Permítanme centrarme en ellas y utilizar el caso de nuestro país para ilustrar las condiciones en las que se desarrolla. También para describir una situación agrídulce que combina luces y sombras y, por último, para sugerir algunas acciones necesarias para favorecer una actividad que va a resultar tan imprescindible como eficaz.

En efecto, el trabajo de los seniors ha tenido en tiempos recientes algunos rasgos favorables y otros que no lo han sido tanto. Entre las luces citaré en primer lugar el crecimiento de los mayores, tanto en la población activa, como en la ocupada. Entre 2008 y 2020 la primera aumento en 1,6 millones y la segunda en 1,3 millones. Uno de cada cinco ocupados en el país se sitúa en la franja de 55 a 69 años. El

El trabajo de los seniors ha tenido en tiempos recientes algunos rasgos favorables y otros que no lo han sido tanto.

crecimiento se ha producido tanto en los varones, como en las mujeres, pero con más intensidad en estas últimas reduciendo las diferencias entre los sexos. Ha tenido lugar sobre todo en el sector privado y ha estado acompañado por una mejora del nivel educativo de los trabajadores, bien reflejada en el elevado número de personas que posee un título universitario. Aunque la mayoría de los seniors labora por cuenta ajena, desde la crisis de 2008 se aprecia un aumento significativo de los trabajadores mayores por cuenta propia. En realidad, son los que más crecen, lo cual eleva su cifra actual a unas 900.000 personas que suponen el 28 % de todos los trabajadores autónomos. Incluso hay tramos, como el grupo de 65 a 69 años, donde existe una proporción de un asalariado por cada trabajador por cuenta propia. Y es que crece también el emprendimiento, esa segunda carrera que el mayor inicia como necesidad ante la falta de otras oportunidades laborales y en la que la tasa de conversión de sus proyectos en negocios resulta más alta que entre los jóvenes debido a ciertas ventajas comparativas a la hora de emprender: experiencia, conocimientos, posiciones financieras más fuertes, capacidad relacional, una mayor legitimidad de sus proyectos etc.



Sin embargo, algunas sombras oscurecen el proceso de “silve-
rización” del mercado de trabajo, especialmente en contextos
como el español.

El aumento observado se concentra especialmente en el tramo
de 55 a 59 años y poco en los demás. Trabajar después de los 63
años (la edad “real” del retiro) es infrecuente y hacerlo después
de los 66 (la edad legal actual) algo excepcional. Una “senioriza-
ción” del mercado laboral no se producirá realmente hasta que se
incrementen de forma efectiva los trabajadores de 60 a 69 y más
años. El análisis comparado con lo que ocurre en otros contex-
tos (los países nórdicos o algunos centroeuropeos) nos sitúa en la
cola del ranking de la Unión. Todavía hay demasiadas jubilaciones
anticipadas o salidas tempranas de la actividad y existe un cierto
edadismo laboral que influye en el fuerte crecimiento del número
de parados sénior (más de medio millón en 2020) y en las espe-
ciales dificultades que tienen para volver al trabajo (un 43 % de los
parados mayores lleva más de dos años buscando empleo).

La conclusión de este panorama, esperanzador pero oscuro, es
sencilla y contundente. Si nuestro mercado laboral va a precisar
más trabajadores “de edad” porque no solo son necesarios, sino
también útiles, es imprescindible adoptar las medidas y las políti-
cas convenientes para favorecer esa presencia, lo cual exige un
gran pacto entre los cuatro grandes interlocutores del mercado
de trabajo: la administración, los sindicatos, las empresas y los
propios trabajadores. La administración, mediante las políticas
que incentiven la prolongación del trabajo y limiten con rigor el
abandono temprano de la actividad. Los sindicatos, no oponiéndose
a ellas con el falso argumento de que

los mayores quitan puestos de trabajo a los
más jóvenes. Las empresas, con acciones
que permitan a sus trabajadores mayores
realizar sus tareas en las mejores condi-
ciones posibles si perder productividad. Y
los trabajadores, que deben concienciarse
de que con esperanzas de vida que pronto
se acercarán a los 90 años, tienen que pro-
longar su actividad en beneficio propio y de
toda la sociedad.

Es imprescindible adoptar medidas para favorecer la presencia de más trabaja- dores “de edad”.

Afortunadamente ya hay muchas compañías en el mundo que
han establecido “buenas prácticas” para la retención de sus ocu-
pados mayores y para favorecer el trabajo intergeneracional. Y
es que, dadas las circunstancias demográficas, un país que no
apueste por el talento sénior es un país sin futuro.

