

Envejecimiento activo y prolongación de la vida laboral

Santander, 11 de julio de 2012

**"El anacronismo de la jubilación obligatoria por
razón de edad en una sociedad en crisis:
Alternativas"**

Juan Díez Nicolás

U. Complutense de Madrid y ASEP

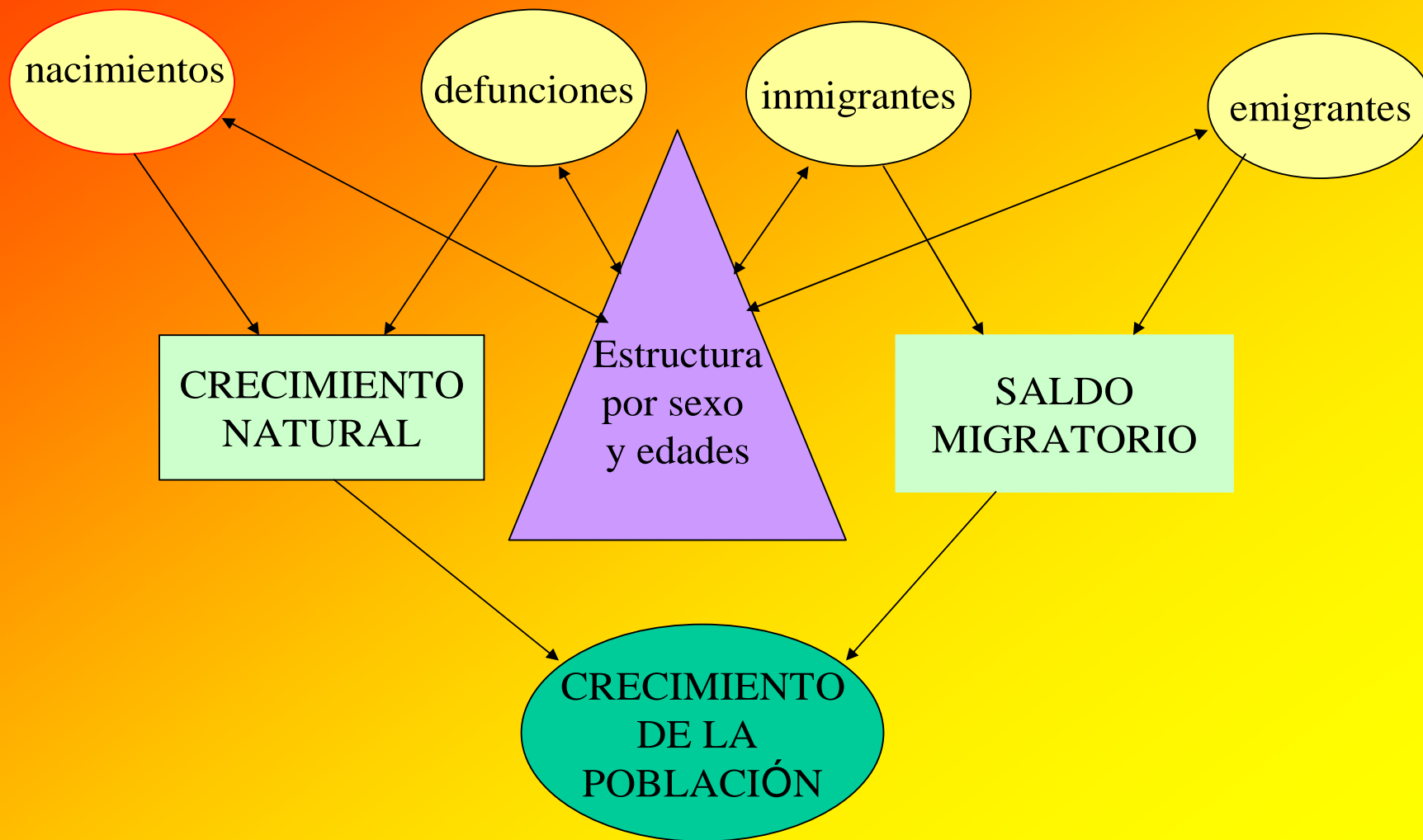
Tendencias demográficas mundiales actuales

- Reducción de la mortalidad
- Reducción de la fecundidad
- Crecimiento demográfico cada vez menor
- Envejecimiento progresivamente acelerado de la población
- Incremento acelerado de la tasa de dependencia
- Tendencias similares en todos los países

¿PUEDE EVITARSE EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL ?

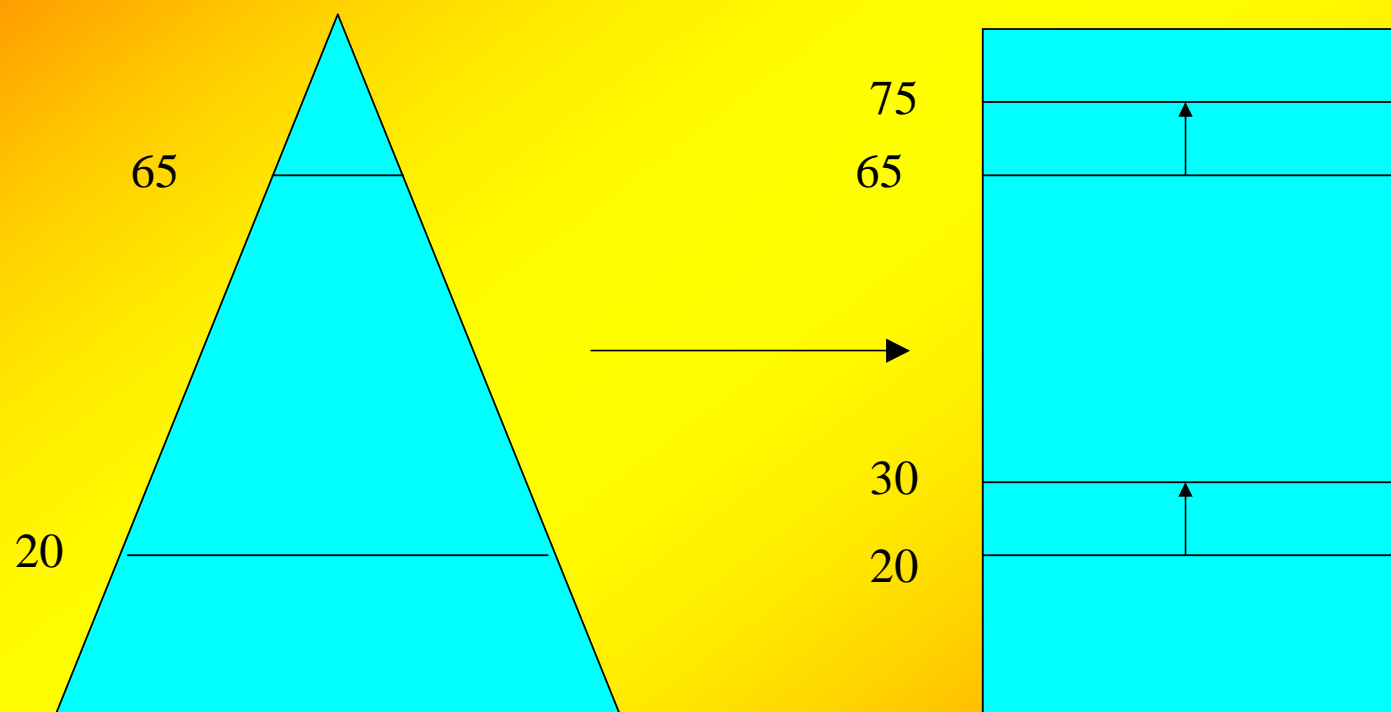
- ¿Es un “problema” el envejecimiento de la población?
- Incrementar la mortalidad
- Incrementar la fecundidad
- Incrementar la inmigración

COMPONENTES DEL CRECIMIENTO DE LA POBLACION



**¿DEBEN CAMBIAR LAS ESTRUCTURAS DEMOGRÁFICAS
PARA ADAPTARSE A LAS ESTRUCTURAS SOCIALES O
DEBEN CAMBIAR LAS ESTRUCTURAS SOCIALES PARA
ADAPTARSE A LAS ESTRUCTURAS DEMOGRÁFICAS?**

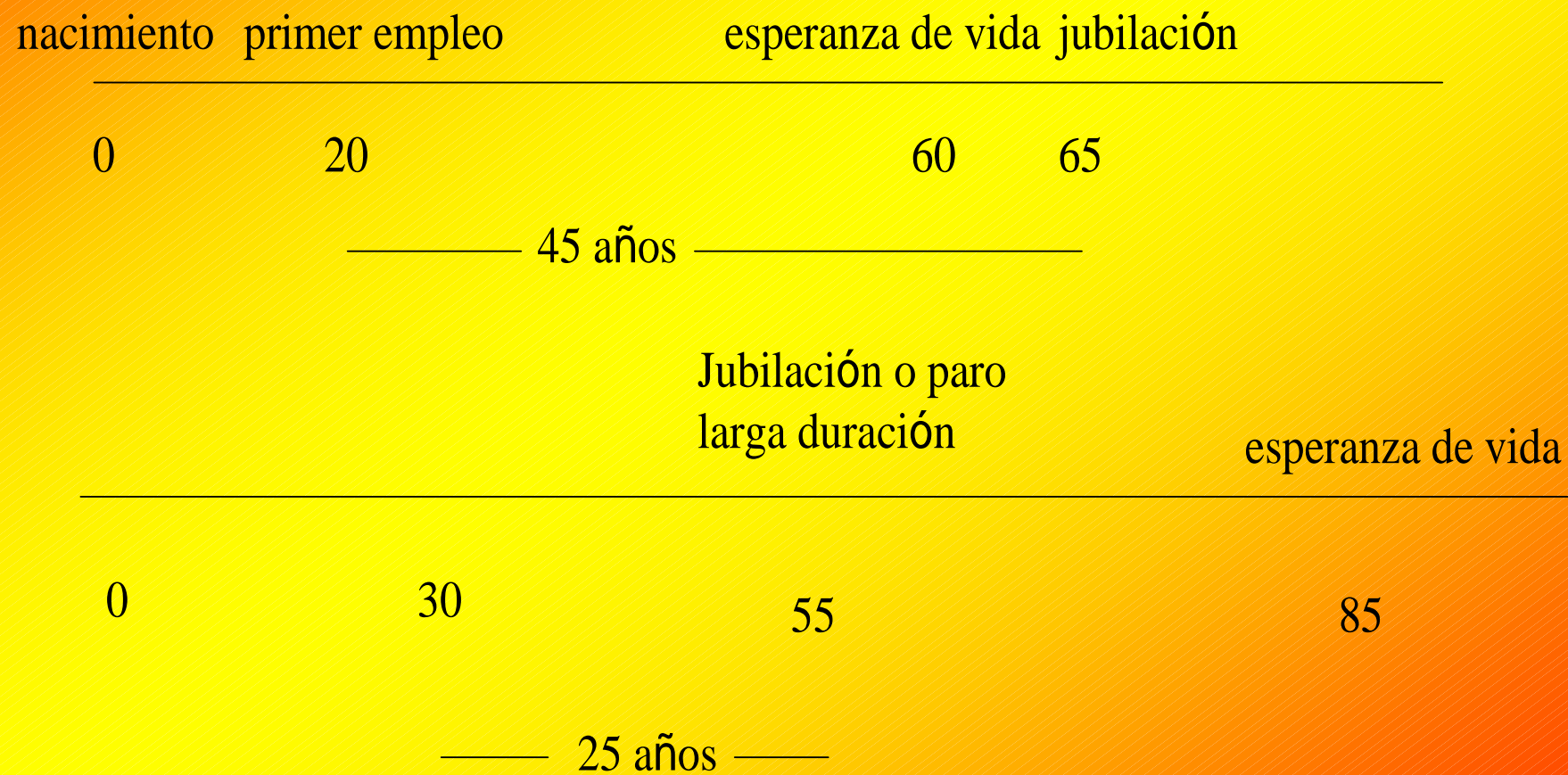
EL CAMBIO EN LA ESTRUCTURA POR SEXO Y EDADES



¿Debe temerse un crecimiento demográfico cero?

Cuanto mayor sea la tasa de crecimiento demográfico mayor tendrá que ser también la tasa de crecimiento económico

EL CAMBIO DEL CICLO VITAL



¿SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL O CONFLICTOS INTERGENERACIONALES?

- En el ámbito laboral
- En el ámbito de la sanidad

PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA

- Las personas que quedan en paro a edades altas tienen muchas dificultades para encontrar empleo.
- La menor tasa de actividad de este colectivo de trabajadores mayores de 50 años se explica mediante el paro de larga duración que les afecta como colectivo y en la mayor incidencia de prejubilaciones voluntarias o “forzosas” a que están expuestos.
- La ventaja principal de los trabajadores mayores de 50 años es su “mayor experiencia” y su mayor desventaja es su “alto coste salarial”, así como “su resistencia al cambio”.
- Según afirman las agencias, la visión que tienen tanto la empresa privada como las administraciones públicas sobre los trabajadores de 50 y más años es mayoritariamente negativa.

- Las agencias están muy divididas respecto a si los trabajadores de 50 y más años prefieren pre-jubilarse con incentivos y beneficios o si, por el contrario, prefieren que cada persona decida individual y voluntariamente cuando quiere jubilarse.
- Según las agencias, cuando una empresa ofrece a sus trabajadores un plan de pre-jubilación y éstos no lo aceptan, lo más habitual es que las empresas presionen a estos trabajadores de mil maneras distintas.
- Las agencias están mayoritariamente en contra de la pre-jubilación, y de existir una edad de jubilación obligatoria, prefieren mantener la edad habitual actual establecida en los convenios colectivos y en los contratos individuales, es decir, los 65 años.
- Agencias y expertos coinciden mayoritariamente en que el método más eficaz para que los trabajadores de 50 y más años encuentren trabajo es acudir a sus “relaciones sociales” o bien confiar en sus “conocimientos y habilidades laborales”.

- La asignación de funciones concretas distintas a las realizadas hasta ese momento y la adaptación de la jornada-horario parecen ser los mecanismos más eficaces para que los trabajadores mayores de 50 años aumenten sus posibilidades de encontrar un empleo, a juicio de las agencias consultadas
- Más de la mitad de las agencias opinan que menos del 60% de los actuales trabajadores podrán cobrar una pensión cuando lleguen a la edad de jubilación.
- Finalmente, la totalidad de las agencias y la casi totalidad de los expertos opinan que será bastante probable o casi seguro que la sociedad española no podrá mantener la situación actual (de cobro de pensiones completas).

TABLE 1. Demographic Indicators and Projections for World Regions, 2010-2050

	Población 2010 (millones)	Proyección 2050	Tasa de crecimiento 2025-2050	Tasa de fecundidad	Esperanza de vida al nacer	% de población		Proyección 2050	
						< 15	65 +	65 +	80 +
World	6,892	9,485	0.7	2.5	69	27	8	15.6	4.1
Northern Africa	209	329	1.0	3.0	69	33	4	14.1	2.6
Sub-Saharan Africa	821	1,755	2.1	5.2	52	43	3	6.9	1.1
North America	344	471	0.8	2.0	78	20	13	21.4	7.7
Latin America- Caribe	585	729	0.4	2.3	74	29	7	16.9	4.1
Western Asia	235	379	1.1	3.1	72	32	5	11.3	2.4
South Central Asia	1,755	2,620	0.9	2.8	65	32	5	13.2	2.6
Southeast Asia	597	793	0.5	2.4	70	28	6	16.1	3.5
East Asia	1,571	1,632	-0.2	1.5	75	18	10	23.6	7.4
Northern Europe	99	119	0.4	1.9	79	18	16	27.2	10.4
Western Europe	189	190	-0.1	1.6	80	16	18	29.0	11.9
Eastern Europe	295	254	-0.5	1.5	70	15	14	27.9	7.3
Southern Europe	156	157	-0.1	1.4	80	15	18	33.5	11.9
Oceania	37	58	1.2	2.5	76	24	11	18.0	5.6
EU-27	501	510	-0.0	1.6	79	16	17	15.6(c)	4.1(c)

TABLE 6. Average exit age from the labour force

	2005	2006	2007	2008
EU (27 countries)	61(e)	61,2(e)	61,2(e)	61,4(e)
Austria	59,9(b)	61	60,9	: (i)
Belgium	60,6	: (i)	61,6	: (i)
Bulgaria	60,2	64,1	: (i)	: (i)
Cyprus	: (i)	: (i)	63,5	: (i)
Czech Republic	60,6	60,4	60,7	60,6
Denmark	61	61,9	60,6	61,3
Estonia	61,7	62,6	62,5	62,1
Finland	61,7	62,4	61,6	: (i)
France	59	59	59,4	59,3
Germany	: (i)	61,9	62	61,7
Greece	61,7	61,1	61	61,4
Hungary	59,8	: (i)	: (i)	: (i)
Ireland	64,1	64,1	: (i)	: (i)
Italy	59,7(b)	60,2	60,4	60,8
Latvia	62,1	62,7	63,3	62,7
Lithuania	60	59,9	: (i)	: (i)
Luxembourg	59,4	: (i)	: (i)	: (i)
Malta	58,8	58,5	: (i)	59,8
Netherlands	61,5	62,1	63,9	63,2
Poland	59,5	: (i)	59,3	: (i)
Portugal	63,1	: (i)	62,6	: (i)
Romania	63	64,3	: (i)	: (i)
Slovakia	59,2	: (i)	58,7	: (i)
Slovenia	58,5	59,8	: (i)	: (i)
Spain	62,4	62	62,1	62,6
Sweden	63,6	63,6	63,9	63,8
United Kingdom	62,6	63,2	62,6	63,1



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

asep.sa@terra.es

www.jdsurvey.net

www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyContents.jsp?Idioma=E&SeccionTexto=010401