

Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad

CRISTIAN DAVID MALDONADO PEDROZA*
MARTHA ALICIA YÁNEZ CONTRERAS

pp. 95-110

Resumen

El siguiente artículo presenta un análisis comparativo en torno a los distintos avances teóricos y empíricos del estudio del empleo en la población mayor, el cual se constituye en un tópico que emerge con gran fuerza dentro del marco teórico del mercado de trabajo, debido a que la esperanza de vida cada vez mayor de los países desarrollados y en desarrollo, generando grandes desafíos a la sostenibilidad de los sistemas pensionales. Este paper, adicionalmente toma en cuenta consideraciones sobre el grado de desarrollo de los países, los principales determinantes de la participación laboral de los «viejos», las perspectivas de género y los nuevos paradigmas frente al fenómeno del envejecimiento. Se concluye que la intensidad del capital, el capital humano y el progreso tecnológico tienen un rol trascendental en el mantenimiento de la productividad en la vejez.

Palabras clave

Tercera edad, mercado laboral, desarrollo

Abstract

The following article presents a comparative analysis on the various theoretical and empirical advances the study of the employment in the older population, which is a topic that emerges with great force within the theoretical framework of the labor market, because of the growing life expectancy of the developed and developing countries; generates great challenges to the sustainability of pension systems. This paper, additionally takes into account considerations on the degree of development of the countries, the main determinants of the labor force participation of the «old», the gender perspectives and new paradigms with the phenomenon of aging. It is concluded that the intensity of the capital, human capital and technological progress have a key role in the maintenance of productivity in old age.

Key words

Elderly, labor market, development

* C.D. Maldonado Pedroza: economista de la Universidad de Cartagena, Colombia.

Correo-e: cristiandmp@gmail.com

M.A. Yáñez Contreras: docente y miembro del Grupo de Investigación Mercado Laboral de la Universidad de Cartagena, Colombia.

Correo-e: yanezmartha@hotmail.com; myanezc@unicartagena.edu.co

Introducción

El envejecimiento poblacional es un fenómeno presente en el mundo entero, con diferentes grados en cada uno de los países. Su magnitud y sus tendencias a futuro exigen pensar en una serie de acciones que permita reacomodar los espacios de la vida social y económica para este segmento, con cada vez más peso dentro de la estructura demográfica. Como resultado de lo anterior, uno de los aspectos que más ha atraído la atención, dentro de los estudios socioeconómicos, es la participación en el mercado laboral de las personas de edad avanzada desde el análisis de la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y de pensiones, hasta el fomento y promoción de lo que se denomina envejecimiento activo, pasando por las consideraciones de género, educación, origen, e incluso institucionales, entre otros muchos determinantes de la decisión de trabajar de los «viejos».

El estudio de la situación laboral de las personas mayores resulta complejo: no sólo se encuentra determinado por las condiciones actuales del entorno sino que es el resultado de la trayectoria laboral de esos individuos que crecieron y se desarrollaron bajo unas condiciones muy distintas a las actuales. De acuerdo a la racionalidad del individuo propuesta por Becker (1993) las personas de la tercera edad deciden trabajar porque, al equiparar los costos con los beneficios que les genera continuar en el mercado laboral, las ganancias son superiores, no obstante enfrentar discriminación por edad e incluso por género.

En este sentido, este artículo tiene como objetivo contextualizar el estado actual de los estudios sobre vejez y mercado laboral. Para el desarrollo de este propósito se consultaron bases de datos como: Dialnet, Ebsco Host, Jstor, SciVerse, Scielo, Econpapers, las cuales incluyen publicaciones con temáticas sobre mercado laboral y población. Las palabras claves utilizadas en la búsqueda, en inglés y en español, fueron las siguientes: elderly labor market, employment of theelderly, elderly labor supp.ly, labor forcé participation of old people, population aging, seguridad social en la vejez, envejecimiento activo; ya sea que se encontraran en el título, en el resumen y/o en el cuerpo del texto, basándose la selección de los artículos en la relevancia del título y/o resumen.

El presente documento se divide en seis partes, además de la presente introducción. En la primera sección se analizan las características del empleo en la tercera edad, de acuerdo al grado de desarrollo de las economías; en la segunda se plantean los determinantes del empleo para esta población. Seguidamente, se consideró la perspectiva de género en el empleo de los mayores. En la cuarta sección se observó el enfoque del envejecimiento activo. En la quinta se presenta lo referente a la evaluación de políticas para incentivar el empleo de los mayores. Finalmente, se exponen algunas conclusiones.

Mercado laboral en la tercera edad desde la óptica del desarrollo

El grado de desarrollo económico, definido como el crecimiento capaz de arrastrar a las sociedades hacia la modernidad (Espina, 2010), contextualiza, en gran medida, el desenvolvimiento del ciclo de vida de las personas hasta su período de vejez o retiro. A su vez, la participación laboral de las personas de mayor edad es influenciada por el nivel de desarrollo del país de residencia.

En los países emergentes,¹ el porcentaje de población mayor de sesenta años, parte del mercado de trabajo, es considerablemente superior que en los industrializados.² En estos últimos, de acuerdo con Paz (2010) en su informe para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado «Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe», la edad de retiro ha disminuido desde principios del siglo pasado. En cambio, en los países con menor nivel de desarrollo, las tasas de actividad de las personas mayores son notoriamente más elevadas y la edad de retiro más alta. El autor destaca que los países de la región tienen grandes desafíos en materia de seguridad social, a causa de sus propios procesos de transición demográfica, los cuales generan elevadas proporciones de adultos mayores en la cúspide de sus pirámides poblacionales.

Cuantitativamente, en los países de América Latina y del Caribe, casi tres cuartos de la población masculina y aproximadamente un tercio de la femenina entre 60 y 62 años se encuentra laborando (Ham Chande, 2003). En los países de la Unión Europea, la tasa de participación laboral media de hombres y mujeres, en este grupo de edad, es del 38,7 por ciento aproximadamente, de acuerdo con López Cumbre (2004).

En lo referente a la cobertura de pensiones en los países desarrollados, esta alcanza cifras cercanas al cien por ciento; sin embargo, en los de menor nivel de desarrollo la situación es heterogénea. Para el caso de América Latina y el Caribe, un pequeño conjunto (Argentina, Uruguay, Brasil y Chile) comprende coberturas de entre el 60 y el 80 por ciento mientras que para el resto, la misma se encuentra entre el 8 y 26 por ciento del total de la población adulta (Guzmán, 2002; Del Popolo, 2001). Igual situación se presenta en países asiáticos como China, Corea e Indonesia, especialmente en las áreas rurales (Giles, Wang y Cai, 2011). En Vietnam por su parte, las pensiones tampoco representan una fuente significativa de ingresos para los adultos mayores (Jung y Tran, 2009).

¹ El concepto de países emergentes puede entenderse, de acuerdo a las explicaciones europeas, como aquel conjunto de territorios que se encuentra en un momento anterior, superable, del desarrollo, que se asocia a dos tipos fundamentales de factores: económicos (ausencia de capital y de recursos para promoverlo) y subjetivo-culturales (ausencia de una cultura de cambio, de ahorro, de capitalización, empresarial) (Espina, 2010).

² Para Rostow, el proceso de desarrollo está determinado por un conjunto de etapas, al final de las cuales se alcanza la categoría de país industrializado (Uribe, 2007).

En este contexto, cuando se analizan las principales fuentes de ingreso en la vejez se observa que en los países de economías emergentes, la mayor parte de estas provienen de actividades laborales, transferencias familiares o de ayudas gubernamentales; así lo muestran en sus análisis Del Popolo (2001) y Millán-León (2010). De esta manera, se destaca la importancia de los sistemas de pensiones en estos países como instrumentos de política para hacer frente a las condiciones de pobreza y vulnerabilidad de este segmento de la población.

Además de las diferencias abismales en términos de cobertura de seguridad social de la población anciana, de acuerdo al nivel de desarrollo de los países, las ocupaciones y las motivaciones que determinan la decisión de continuar en el mercado laboral a edades avanzadas, tampoco encuentran muchos puntos comunes entre los dos grupos de naciones. En los países emergentes, la tasa de ocupación de la población es mucho mayor que en los desarrollados; asimismo las condiciones en que se realizan estas actividades y los determinantes de esta participación son disímiles entre los dos grupos.³

Siguiendo a la Oficina Internacional del Trabajo, Paz (2010) plantea que, en América Latina y el Caribe, buena parte de los adultos mayores que se encuentran ocupados lo hacen en la economía informal o como ocupados no registrados. Estos empleos se caracterizan por ser de ingresos menores e inestables, no poseer seguridad social, tener bajas posibilidades de acceder a programas de capacitación y mayor probabilidad de despido ante variaciones de la economía.⁴ Las labores desempeñadas por los «viejos» de la región se relacionan con el sector agropecuario, el comercio o servicios; empleos por cuenta propia, o negocios familiares con poca o nula remuneración, en jornadas completas o a tiempo extra (Hill, 2002; Montoya- Arce y Montes de Oca, 2009).

En los países desarrollados en cambio, las personas mayores se dedican a actividades con menos desgaste, como dueños de negocios, servicios profesionales o comerciantes (Haider y Loughran, 2001), haciendo la transición al retiro a través del trabajo a medio tiempo, debido a la flexibilidad de los mercados laborales de estos territorios (Charles y García, 2005). Pese a las marcadas diferencias, si algo es común, en cualquiera de los grupos de países donde se analiza la problemática, es la necesidad de aumentar la tasa de ocupación de la población mayor. En este sentido, los grupos poblacionales con edades y expectativa de vida cada vez más elevadas están haciendo que el sistema de pensiones sea insostenible, ya que no solamente su número es cada vez mayor, sino que también el tiempo que hacen uso de dicha pensión.

³ En cuanto a los determinantes de la participación laboral de los adultos mayores se les dará un mayor tratamiento en el apartado dedicado a ello.

⁴ El autor considera como informales a los asalariados a los que no se les practica descuento jubilatorio y a trabajadores por cuenta propia (independientes) que no aportan voluntariamente. El enfoque asociado más con la idea de «sector informal» identifica como tales a los trabajadores por cuenta propia, que realizan tareas no profesionales y a los que trabajan en unidades productivas pequeñas, etc. (Paz, 2010).

No es gratuito que en muchas naciones se haya impuesto o se esté debatiendo el aumento de la edad de jubilación y la actualización de estructuras pensionales, que respondían a las exigencias de anteriores coyunturas socioeconómicas y demográficas. Por ejemplo, Funk (2004) señala que para los países de la OCDE existen unos factores que aumentan la demanda laboral de personas mayores, como legislaciones o acuerdos colectivos que protegen a los adultos, requerimientos de planes sociales o pagos extras y salarios, basados en el principio de antigüedad.

Por su parte Martínez (2002) señala que hay también otras esferas socioeconómicas que se ven influenciadas por la actividad laboral de los viejos (o por la falta de la misma). A futuro, a medida que las generaciones de épocas pasadas vayan retirándose del mercado laboral, específicamente en los países desarrollados, se presentará el enorme riesgo de encontrarse en situación de escasez de mano de obra, como resultado de la no renovación generacional, que también es consecuencia del retraso de la edad media de matrimonio, maternidad y del reducido número medio de hijos. Sin embargo, en los países emergentes donde la transición demográfica se encuentra en proceso, el reto consiste no sólo en aumentar la tasa de empleo, sino en incrementar la base de aportantes de las personas de edad mayor.

Para Montes de Oca (1999) en su trabajo sobre Políticas de Empleo y Envejecimiento en México, la alta participación en el mercado laboral de la población mayor no puede considerarse un espacio de conquista o libertad ante la voluntad de trabajar, sino el resultado de un estado de dependencia, impuesto por la desigual estructura de oportunidades que tuvieron en materia educativa y de seguridad social. En México y en la mayoría de países de la región, la participación laboral de este segmento poblacional se da casi en su totalidad, por razones de subsistencia (Ghizdeanu, 2008).

En este apartado se observó que los determinantes de la permanencia en el mercado laboral de las personas mayores difieren de acuerdo al tipo de país que se esté analizando. Sin embargo, de forma general, se pueden identificar rasgos comunes que motivan sus decisiones laborales, indistintamente del tipo de territorio al que pertenezcan.

Determinantes de la actividad laboral de los adultos mayores

En el análisis comparativo hecho anteriormente se pudo evidenciar que una de las principales motivaciones o determinantes de la participación laboral de los adultos mayores es disfrutar del beneficio pensional. En aquellos países donde la cobertura y los montos de las pensiones son bajos, los adultos mayores son más tendientes a continuar participando en el mercado laboral. Lo contrario sucede donde los ingresos por jubilación son más elevados. Pero, no es sólo este factor el que condiciona su decisión de trabajar, ya que en muchos de dichos países existe una porción de «viejos» que continúa activa, a razón de algunas variables socioeconómicas o factores relacionados con su trayectoria laboral.

En primera instancia, la edad por sí misma es uno de los principales determinantes de la participación en el mercado de trabajo; a medida que esta aumenta, la oferta laboral tiende necesariamente a disminuir. Tales resultados fueron observados por Arcia Montes de Oca (2004) y por Haider y Loughran (2001) para Latinoamérica y el Caribe, concluyendo ambos que los más viejos son más proclives a trabajar menos, ya que, de manera inevitable con el paso del tiempo, la capacidad física y mental se ve reducida y el estado de salud deteriorado. Alonso, Sansó, Díaz-Canel, Carrasco, y Oliva, (2007) determinan que la edad fisiológica está estrechamente relacionada con el proceso de envejecimiento y su relación con las capacidades funcionales, la densidad ósea, el tono muscular y la fuerza del individuo, características que sufren modificaciones con el transcurso de los años. Para Lozano-Poveda (2011), un concepto asociado a la edad fisiológica es el de la «senilidad», con el que se denomina a las personas con deterioro físico o mental, incapacitante para realizar las actividades de la vida diaria.

De acuerdo a lo anterior, la salud es una de las principales variables que determina no sólo el envejecimiento sino el grado del mismo, comportándose como un elemento condicionante de la salida de la actividad laboral. Igual planteamiento hace Ham Chande (2000) en un trabajo para México. En la misma línea, también estudiando los adultos mayores del país azteca, Van Gameren (2008) encontró este significativo efecto, ya que un mejor estado de salud incrementa la probabilidad de participación en el mercado laboral. Asimismo, Haider y Loughram (2001), en un estudio del caso de Estados Unidos, precisaron que la salud es notoriamente el predictor más significativo de la permanencia de un individuo adulto en el mercado laboral, en especial luego de los setenta años.

A grandes rasgos, es posible elaborar un perfil promedio con el resto de las características identificadas en la literatura que inciden en la participación de los «viejos» en el mercado de trabajo. La evidencia demuestra que tener altos niveles de estudio mantiene por más tiempo en el mercado a esta fuerza laboral, sea masculina o femenina. Esto puede ser una respuesta al asunto del acceso a puestos de trabajo de mejor calidad, con menor desgaste físico, mayores ingresos y arreglos flexibles de acuerdo a Giles, Wang y Cai (2011) en un estudio realizado para China, y a Hill (2002), basado en la cohorte de mujeres maduras de la Encuesta Nacional de Experiencia en el Mercado de Trabajo en los Estados Unidos (NLS). En la misma línea, Zissimopolous y Karoly (2003), utilizando cinco paneles del «Estudio de Salud y Jubilación (HRS)» realizado por la Universidad de Michigan, observaron que la educación se relaciona de manera positiva con mayores posibilidades de emplearse por cuenta propia.

Por otra parte, factores económicos como los salarios y los ingresos no laborales se relacionan de forma positiva con la oferta laboral de las personas mayores, así como el gusto o inclinación hacia el trabajo, según un estudio de Schmidt y Sevak (2006), quienes

trabajaron con datos del «Estudio de Salud y Jubilación de los Estados Unidos» (HRS). Chang y Yen (2011), en una investigación para Taiwán, encontraron que la satisfacción laboral es un factor importante para fomentar la disposición de los «viejos» a trabajar, especialmente a tiempo parcial.

Otro factor determinante de la participación de los adultos mayores en el mercado laboral es el estado civil, ya que la decisión de trabajar es una decisión compartida y puede depender del estado laboral del cónyuge; si uno se encuentra trabajando es probable que el otro quiera hacerlo también. Tal resultado es demostrado por Blau (1998) con datos de la «Encuesta de Historia de la Jubilación» (RHS) de los Estados Unidos, y Giles, Wang y Cai (2011) con referencias para China. Estos últimos autores evidencian la preferencia por el ocio compartido de las parejas mayores. En cuanto a la estructura familiar, Pang, De Braw, y Rozelle (2004) en China, hallaron que la salida de casa de los hijos y ser jefe de hogar (en especial en las zonas rurales) guarda estrecha relación con la decisión de continuar en el mercado laboral. Por último, Jung y Tran (2009) mencionan que las transferencias privadas contraen la oferta laboral de adultos mayores en Vietnam, al igual que en los países de América Latina y el Caribe, tal y como concluyeron Huenchuan y Guzmán (2006).

Mercado laboral de los adultos mayores y las consideraciones de género

Un factor que ha marcado la evolución del mercado laboral en general es el aumento de la participación femenina. Arcia Montes de Oca (2004) y Hill (2002) en sus observaciones para América Latina y Estados Unidos, han resaltado que, si bien la participación laboral de los hombres mayores es más alta que la de las mujeres en el mismo rango de edad, la de estas ha venido en aumento, lo que se ha convertido en una de las grandes preocupaciones de la socio-demografía contemporánea. Por estas razones, desde mediados del siglo pasado, pese a continuar relegadas a actividades del hogar y a las condiciones de desigualdad inter e intra-género, las mujeres han venido ganando espacios dentro del mercado laboral. No obstante, las condiciones desiguales se mantienen hasta el período de la vejez, como resultado de trayectorias laborales discontinuas y de niveles educativos menores, producto de la discriminación y segregación laboral.

A su vez, la situación social y económica de la mujer anciana en general ha estado vinculada principalmente a las tareas de reproducción cotidiana, ideológica y material de los hogares y comunidades, realizando quehaceres domésticos y criando a los hijos y nietos, dejando de lado la construcción de su bienestar personal en la vejez (Montes de Oca, 1997).

Para Birgin y Pautassi (2001), las mujeres están subrepresentadas en el sistema previsional, lo que se debe a la baja inserción en el mercado formal y a la sobrerrepresentación en los segmentos peor remunerados.

En tal sentido, siguiendo a Huggins (2005), lo masculino se reconoce como valioso y público y lo femenino como desvalorizado, doméstico y menos importante. Por otro lado, de acuerdo a Nieves (2003), las características del contexto demográfico de las mujeres de mayor edad, su mercado laboral y su situación pensional, son las siguientes:

- a. La vinculación entre el envejecimiento y las relaciones de género tienen una importante base demográfica, ya que las mujeres constituyen la mayoría de las personas mayores y tienen una expectativa de vida superior a la de los hombres.
- b. La tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina, entre 1990 y 2002, se incrementó en 11 puntos porcentuales, mientras que la de los varones mostró un descenso de 4 puntos porcentuales.
- c. La cobertura previsional para las mujeres es significativamente menor que la de la población masculina, lo cual indica que las mujeres envejecen en una situación de gran dependencia económica.
- d. Las desigualdades de género del mercado laboral en lo referente a acceso, contrataciones, segmentación horizontal y vertical, y monto de los salarios recibidos, entre otros factores de discriminación, se trasladan al sistema de pensiones siendo determinantes para su exclusión del mismo.
- e. Los sistemas previsionales excluyen a quienes se dedican exclusivamente al trabajo reproductivo, es decir al trabajo doméstico y a la economía del cuidado, o las deja a expensas de recibir una pensión de viudez o asistencial cuando ésta existe. De esta manera, las mujeres siguen accediendo a los derechos sociales por su vínculo familiar o estatus marital, no por derecho propio.
- f. Las fórmulas de cálculo de las pensiones implican una discriminación explícita contra las mujeres, al considerar tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, convirtiéndose su mayor esperanza de vida en una desventaja al recibir un monto pensional menor.

Ante esta situación, para tratar la temática de la desigualdad de género, surgió desde la década de los setenta el concepto de economía del cuidado con el afán de revalorizar la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo que, desde tiempos precedentes, había sido dominada por una clase privilegiada (los hombres), subordinando a otra clase (las mujeres, amas de casa). En este sentido, la economía del cuidado contribuye a reabrir el debate sobre las políticas sociales, laborales y económicas, desde la perspectiva de la protección social y del enfoque de género (Esquivel, 2011).

En algunos países como Colombia, el nivel educativo de las mujeres es incluso más alto que el de los hombres, lo que no elimina la brecha salarial de género; por el contrario, las mujeres tienen mayor probabilidad de trabajar en el mercado informal, conllevándolas a ocupaciones de menor calidad. En este sentido, de acuerdo a Charles y García (2005), las pensiones que puedan recibir probablemente serán inferiores a las de los hombres.

Esta situación representa para las mujeres una discriminación bidimensional, por edad y género. De igual forma, al tener mayor esperanza de vida que los hombres,⁵ tienen mayor riesgo de viudez, situación que en América Latina y el Caribe, de acuerdo a Huenchuan y Guzmán (2006), demuestra que la pobreza en épocas de vejez tiene un fuerte enfoque de género. Esto es verificado para Chile por Cannobbio y Jeri (2008), quienes concluyen que, a medida que se eleva la edad de una población, se acrecienta la proporción de mujeres, por su mayor esperanza de vida.

Algunos determinantes específicos de la participación laboral de las mujeres mayores son: la educación, que tiene un efecto positivo en la probabilidad de seguir trabajando, al igual que pertenecer a un hogar grande, de acuerdo a Hill (2002). En el caso de las casadas, éstas son menos propensas a trabajar, lo que apoya la tendencia al ocio compartido planteada por Giles, Wang y Cai (2011).

Desde la visión de la economía del cuidado, la mayor participación femenina en el mercado de empleo no ha sido apoyada por una generación equivalente de oferta de servicios de cuidado, que haga compatible la vida laboral de las mujeres casadas con la atención a sus responsabilidades domésticas. Para Peña y Uribe (2013), la mayor dedicación horaria de las mujeres peruanas al hogar se traduce en menos oportunidades de ingreso al mercado laboral. En cuanto a las actividades laborales desempeñadas por las mujeres, Montes de Oca (1997) y Ham (2003) muestran que las adultas mayores de México se ocupan principalmente en actividades de agricultura, comerciales y en condiciones de autoempleo.

Profundizando más en el análisis, es de anotar que las mujeres, en el desarrollo de su actividad económica durante su ciclo de vida, se encuentran en desventaja al respecto de los hombres debido a que pasan menor tiempo en el mercado de trabajo, suelen tener carreras laborales discontinuas, reciben menores ingresos y trabajan con mayor incidencia en el mercado informal (Millán-León, 2010).

Una nueva perspectiva: el envejecimiento activo

El fenómeno del envejecimiento poblacional exige mirar desde nuevas ópticas el papel de las personas mayores y sus contribuciones, no sólo desde lo económico, sino desde lo socio-cultural. Esta visión cultural identificada por Miralles (2010) tiende a clasificar a estas personas como un grupo homogéneo, caracterizado por la inactividad, improductividad y dependencia.

⁵ Siguiendo a Corral, Castañeda, Barzaga, y Santana (2010), en Cuba, la sobre-mortalidad masculina alcanza proporciones dramáticas (5 a 50 veces mayor) que en la mujer, en relación con accidentes asociados al consumo excesivo de alcohol. Adicionalmente, los factores sociales refuerzan la ventaja biológica de las mujeres, ya que los hombres resultan más expuestos a factores de riesgo, como el hábito de fumar o los peligros laborales; al mismo tiempo, existen comportamientos arriesgados asociados al «papel» masculino, que tienden a provocar conductas de aceptación del riesgo, un proceso que, en sí mismo, guarda una estrecha relación con el género.

No obstante, en Australia, Donatti, Moorfoot y Deans (2005), citando a Butler (1982), plantean el enfoque de envejecimiento activo, el cual se emplea en las sociedades capitalistas productivistas, y se caracteriza por reconocer el papel de los «viejos», destacando sus habilidades, experticias y experiencias. De esta manera, el envejecimiento activo se relaciona con el desarrollo de cualquier actividad por parte de un adulto mayor, al cual se le reconoce como capaz de producir bienes o servicios, colaborando con las dinámicas de familia y la comunidad que lo rodea, tal y como lo planteó Miralles (2011), para el caso de la ciudad de Tandil-Argentina. En un sentido más completo incluye la conservación de la capacidad de trabajo,⁶ como resultado de la interacción de los recursos del individuo y del entorno, en procura de prevenir la disminución anticipada de competencias funcionales (Bertranau y Sánchez, 2003).

Para Flores (2008), en España, un componente determinante del envejecimiento activo es el acceso continuo a la formación. Según sus investigaciones, la obsolescencia de los conocimientos es uno de los principales factores de expulsión del mercado laboral, por lo que, la relación entre el nivel de permanencia de los trabajadores mayores, su nivel de empleo, la calidad del mismo y el grado de formación que reciben, es estrecha. Lamentablemente, concluye que las tendencias analizadas demuestran que los trabajadores de más edad son los que menos formación reciben (en comparación con otros grupos poblacionales), ya que ésta disminuye con la edad. En la misma línea, en Israel, Malul (2009) encontró que los trabajadores mayores tienen los beneficios del entrenamiento por un periodo más corto, en comparación con los más jóvenes, por lo que el aprendizaje y el entrenamiento son más relevantes para éstos. Una variable, de especial trascendencia en este sentido, es el cambio tecnológico que induce al reemplazo de los viejos por los más jóvenes. Para evitar esa expulsión, el autor sugiere una serie de subsidios gubernamentales al trabajo, dirigidos a reducir la brecha entre ambas generaciones.

De manera similar, García (2007) establece que en Chile la sociedad históricamente ha valorado la educación y formación de la niñez y la juventud, pero no ha sido tan amplia cuando se trata de brindar educación a las personas mayores, debido a la prevalencia de estereotipos y prejuicios negativos acerca de la vejez. El autor sostiene también que el desconocimiento de las formas y métodos de enseñanza para la población de la tercera edad conduce a su marginación de las actividades de formación.

Por las razones anteriormente expuestas, el garante de la empleabilidad a largo plazo de la población mayor es, junto las políticas activas laborales, el aprendizaje permanente,

⁶ Con un grupo de trabajadores cubanos, Manero, Armisen y Manero (1986) definieron la capacidad física de trabajo como la posibilidad de realizar trabajos por la acción coordinada e integrada de una variedad de funciones, principalmente procesos generadores de energía, actividad neuromuscular y factores psicológicos. Su conocimiento permite prever las posibilidades de realizar una actividad física con rendimiento óptimo y manteniendo un margen de seguridad para no afectar la salud.

cuya articulación dependerá del compromiso de los interlocutores sociales (López Cumbre, 2004; Suso, 2006).

La disyuntiva entre el empleo de los jóvenes, los adultos y otras políticas

El eje de las políticas laborales cambia de forma permanente, intentando siempre propender a la reducción del desempleo. Por esta razón, a mediados de los años sesenta, principalmente en países desarrollados, tales políticas se enfocaban en la generación de empleo para la población activa más joven, con lo que se dio origen a los esquemas de jubilación temprana y de prejubilación. De acuerdo con Ben, Bozio y Roger (2010), en Francia, estas políticas se desarrollaron como una respuesta al problema del empleo según la cual el desempleo se da por una mala distribución del trabajo, por tanto se debe «compartir» la cantidad de trabajo entre las diferentes cohortes. Aunque variadas evaluaciones de tales medidas han cuestionado la efectividad de las mismas, no se ha encontrado evidencia empírica significativa de sustitución entre trabajadores jóvenes y viejos, demostrando que el empleo de las personas mayores no se da a expensas del trabajo de los jóvenes, especialmente en los países de Europa (López Cumbre, 2004; Funk, 2004; Ben, Bozio y Roger, 2010; Schnalzenberger y Winter-Ebmer, 2009).

No obstante, hoy día el momento histórico es distinto. Como consecuencia de la normalización e inversión de las pirámides demográficas y de la evaluación de medidas anteriores, nuevas legislaciones (como el aumento de la edad mínima de jubilación), subsidios, impuestos y enfoques como el de envejecimiento activo, buscan que jóvenes y adultos mayores compitan en el mercado laboral. Sánchez-Urán (2001), en un investigación en España, clasificó las medidas para evitar la salida prematura de los adultos mayores del mercado de trabajo en: penalizadoras (impuestos), compensadoras (subsidios), y alternativas de mantenimiento y reinserción (envejecimiento activo).

Los resultados de las herramientas utilizadas varían de acuerdo a cada región o país: Schnalzenberger y Winter-Ebmera (2009) analizan el efecto en Austria de un impuesto, cobrado a las empresas, como penalización por el despido de personas mayores, demostrando su efectividad. Boockmann, Zwick, Ammermüller y Mair (2007) realizan un análisis similar para el caso de subsidios a la contratación de viejos y encuentran que estos son significantes solo para las mujeres del este de Alemania. Gutiérrez-Doménech (2006) aprecia que la modificación de la norma que aumentaba la edad de jubilación anticipada en España, y que formulaba una serie de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, contribuyó a aumentar las tasas de ocupación de las personas mayores de sesenta (60) años. Para el caso de Colombia, Giraldo Ocampo y Cardona (2010) precisan que, aunque la legislación del país aumentó la edad de jubilación, no se observa correspondencia con la proporción de empleos para la gente mayor a causa de las demás

políticas enfocadas a esta población. De acuerdo con Nieto y Alonso (2007) las medidas han sido de tipo asistencialista, con poca continuidad y bajos montos.

Si bien las medidas establecidas en distintos países para responder a la necesidad de aumentar la participación laboral de la población adulta mayor han sido exitosas en algún grado, la existencia mayor de población adulta en la parte activa del mercado laboral tiene diferentes implicaciones, como las resaltadas por Dixon (2003) en Reino Unido. Este identifica que las presiones al alza de los costos de los salarios y la reducción de la flexibilidad en el mercado laboral (menos movilidad regional y entre trabajos, aumento de las pérdidas involuntarias de trabajo, etc.) conducen a la baja de la actividad económica. Por su parte, para Tang y McLeod (2006), en Canadá, el efecto general del envejecimiento poblacional en el crecimiento de la productividad es negativo, aunque éste puede ser contrarrestado con mayor intensidad de capital, capital humano y progreso tecnológico. De igual manera, proyecciones de Denton y Spencer (2009) en Canadá señalan que aumentos en la participación de las personas mayores se traducirán en incrementos superiores de la producción, lo que también se puede lograr con aumentos de la productividad, del capital y nuevos avances tecnológicos.

Conclusiones

El estudio del empleo en la tercera edad es un tema que cobra mayor relevancia toda vez que, con el pasar del tiempo, el envejecimiento poblacional será más marcado en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo. El presente documento permitió resaltar los aportes que, en materia teórica y empírica, ha realizado la literatura social y económica sobre el mercado laboral de los adultos mayores.

El análisis de esta problemática es complejo, pues es el resultado de la interacción de un gran número de variables, no sólo actuales sino concernientes al historial de las personas, que de una u otra manera condicionan sus actuales situaciones laborales. El estudio ha comparado los países desarrollados versus países en vías de desarrollo, evidenciando grandes diferencias entre los «viejos» de los unos y de los otros. En primer lugar, es superior la proporción de personas mayores que se encuentran trabajando en países en vías de desarrollo en comparación con los desarrollados, lo que probablemente se deba al contraste en términos de cobertura de seguridad social, siendo en los primeros precaria y en los segundos, casi universal. Debido a esto, en los países del denominado tercer mundo, las principales fuentes de ingreso en la vejez son las actividades laborales y las transferencias familiares y gubernamentales, caracterizándose las primeras por ser informales y de ingresos bajos e inestables.

La búsqueda de sostenibilidad de los sistemas pensionales pone de manifiesto en ambos grupos de países la necesidad de aumentar las tasas de ocupación de la población mayor;

en el caso de los países no desarrollados el reto es doble, pues incluye la formalización de las fuentes de trabajo.

Adicional al beneficio pensional se identificaron una serie de determinantes que condicionan la participación laboral de los adultos mayores como son: el deterioro de la capacidad física y mental, natural con el pasar de los años, la salud en general, la educación, los salarios, los ingresos no laborales, la satisfacción laboral y el comportamiento del cónyuge.

También cabe mencionar que el envejecimiento tiene un fuerte componente de género pues las mujeres gozan de una esperanza de vida superior a la de los hombres. Diferentes autores sostienen que un factor que ha marcado la evolución del mercado laboral es la creciente participación femenina, en la mayoría de los casos en condiciones inferiores a las de los hombres; estas situaciones se mantienen hasta la edad adulta, enfrentando a las mujeres mayores a una doble discriminación: por edad y género. En este contexto, surge el concepto de economía del cuidado con el afán de revalorizar la relación entre el capitalismo y la división sexual del trabajo que, desde tiempos precedentes, había sido dominada por una clase privilegiada (los hombres) desplazando a las mujeres a las tareas domésticas.

En este trabajo también se desarrolla el término de envejecimiento activo, como una forma de aprovechamiento de las potencialidades de las personas mayores, dejando de lado estereotipos y prejuicios negativos. El envejecimiento activo incluye la conservación de la capacidad de trabajo, a través del acceso continuo a la educación y a la capacitación de las personas mayores.

Todos estos cambios le han dado nuevos rumbos a las políticas laborales enfocadas a los mayores. Legislaciones que favorecían el retiro temprano y la prejubilación le han dado paso a medidas como impuestos o subsidios, en procura de retrasar la salida de las personas del mercado laboral. La búsqueda de una mayor participación laboral de las personas adultas tendrá sus implicaciones a futuro en la productividad y en el crecimiento económico de los países, basándose en la intensidad del capital, el capital humano y el progreso tecnológico.

Por último, es importante plantear la necesidad de continuar con la investigación en torno al fenómeno de la participación laboral de los mayores en el mercado laboral. Específicamente es oportuno profundizar en las implicaciones sociales y económicas, positivas y negativas, que generan la gran proporción de población «vieja» en la estructura demográfica.

Bibliografía

Alonso, P., F. Sansó, A. Díaz-Canel, M. Carrasco y T. Oliva (2007). Envejecimiento poblacional y fragilidad en el adulto mayor. *Revista Cubana de Salud Pública*, n° 33, La Habana.

Arcia Montes de Oca, N. (2004). Participación en la fuerza laboral de los adultos mayores en Latinoamérica y el Caribe, *Carta Económica Regional*, n° 89, pp 27-35, Guadalajara.

- Becker, G.** (1993). *Human Capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3 ed.), Chicago, The University of Chicago Press Books.
- Ben, M. D. y D. Blanchet, A. Bozio, D. Blanchet y M. Roger** (2010). *Labor Force Participation by the elderly and employment of the young: the case of France*, Chicago, University of Chicago Press, .
- Bertranou, F. y A. Sánchez** (2003). *Tendencias en indicadores de empleo y protección social de adultos mayores en América Latina*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Birgin, H. y C. Pautassi** (2001). *¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes provisionales de América Latina*. Santiago de Chile, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Serie Mujer y Desarrollo.
- Blau, D.** (1998). Labor force dynamics of older married couples. *Journal of Labor Economics*, n° 16, Chicago.
- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller y M. Maire** (2007). *Do hiring subsidies reduce. Unemployment among the elderly? Evidence from two natural experiments*, Mannheim, Centre of European Economic Research.
- Cannobbio, L. y T. Jeri** (2008). *Estadísticas sobre las personas mayores: un análisis de género*. Informe Final, Santiago de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Chang, H. y S. Yen** (2011). Full-time, part-time employment and life satisfaction of the elderly. *The Journal of Socio-Economics. University of the Negev*, n° 40, pp 815-823, Neveg.
- Charles, L. y G. García** (2005). *Mercado laboral y seguridad social en una sociedad que envejece: un resumen para México*. Informe de Uso Oficial, México D.F, Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Corral, A., I. Castañeda, M. Barzaga y M. Santana** (2010). Determinantes sociales en la diferencial de mortalidad entre mujeres y hombres en Cuba, *Revista Cubana de Salud Pública*, n° 36, pp. 66-77, La Habana.
- Del Popolo, F.** (2001). *Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina*. Santiago de Chile, Cepal, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, Celade, Serie Población y Desarrollo.
- Denton, F. y B. Spencer** (2009). *Population aging, older workers, and Canada's labour force*, Ontario, McMaster University, Social and Economic Dimensions of an Aging Population.
- Dixon, S.** (2003). Implications of population ageing for the labour market. *Labour Market Trends*, pp 67-76, National Statistics of United Kingdom.
- Donatti, C., L. Moorfort y D. Deans** (2005). *Defining productive ageing-engaging consumers*. Melbourne, National Seniors Productive Ageing Centre.
- Espina, M.** (2010). Apuntes sobre el concepto de desarrollo y dimensión territorial. En J. Figueredo, *Ecología política y educación popular ambiental*, La Habana.
- Esquivel, V.** (2011). *La economía del cuidado en América latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*, Buenos Aires, Práctica de Género, Serie Atando cabos deshaciendo nudos.
- Flores Mallo, M.** (2008). Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, pp 97-117, Valladolid.
- Funk, L.** (2004). *Employment opportunities for older workers: a comparison of selected OECD countries*, University of Munich, Institute for Economic Research, Cesifo Dice Report.
- García, N.** (2007). La educación con personas mayores en una sociedad que envejece. *Horizontes Educativos*, n° 12, pp 51-62, Universidad del Bío-Bío.

- Ghizdeanu, I.** (2008). The edery population on the labour market. *Romanian Journal of Economics*, n° 26 , pp 155-165, Instituto Nacional de Economía de Bucarest.
- Giles, J., D. Wang y W. Cai** (2011). *The labor supply and retirement behavior of China's older workers and edery in comparative perspective*, The World Bank, Development Research Group, Human Development and Public Services Team.
- Giraldo Ocampo, C. y D. Cardona Arango** (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral, *Investigaciones Andina*, n° 12, Pereira.
- Gutiérrez-Doménech, M.** (2006). *El empleo a partir de los 55 años*, Barcelona, Servicios de Estudio « La Caixa», Documentos de Economía «La Caixa».
- Guzmán, J.** (2002). *Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, CEPAL, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, Celade, Serie Población y Desarrollo.
- Haider, S. y D. Loughran** (2001). *Elderly labor supply: work or play?*, Labor and Population Program, Washignton D.C., Rand Corporation (Research and Development).
- Ham Chande, R.** (2003). Actividad e ingresos en los umbrales de la vejez. *Papeles de Población*, n° 37, Toluca.
- Ham Chande, R.** (2000). Los umbrales del envejecimiento, *Estudios Sociológicos*, n° 18, pp. 661-676, México D.F.
- Hill, E.** (2002). The labor force participation of older women: retired? working? both? *Monthly Labor Review*, n° 39, Bureau of Labor Statistics of the United States.
- Huenchuan, S. y J. Guzmán** (2006). Seguridad económica y pobreza de vejez: tensiones, expresiones y desafíos para el diseño de políticas. *Notas de Población*, Cepal, Santiago de Chile.
- Huggins Castañeda, M.** (2005). *Género, políticas públicas y promoción de la calidad de vida*, 1ª. ed., Caracas, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, Ildis.
- Jung, J. y C. Tran** (2009). *Transfers and labor market behavior of the elderly in developing countries: theory and evidence from vietnam*, Towson University, Series, Department of Economics.
- López Cumbre, L.** (2004). Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la comunicación de Comisión 3 de marzo de 2004, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España*, n° 52, Madrid.
- Lozano-Poveda, D.** (2011). Concepción de vejez: entre la biología y la cultura. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, n° 2, pp. 89-100, Bogotá D.C.
- Manero, R., A. Armisen y J. Manero** (1986). Métodos prácticos para estimar la capacidad física de trabajo. *Bol Oficina Sanitaria Panamericana*, n° 100.
- Martínez, F.** (2002). *Envejecimiento de la población y mercado*, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Millán-León, B.** (2010). Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexiquenses. *Papeles de Población*, n° 61, pp. 93-121, Toluca.
- Miralles, I.** (2011). Envejecimiento productivo: las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad. *Trabajo y Sociedad*, n° 16, Santiago del Estero.
- Miralles, I.** (2010). Vejez Productiva. El reconocimiento de las personas mayores como un recurso indispensable en la sociedad. *KAIROS. Revista de Temas Sociales*, n° 26, San Luis.

- Montes de Oca, V.** (1999). ¿Envejecimiento? una discusión sobre la edad y su relación con el empleo, retiro y reproducción social, en *Envejecimiento demográfico y empleo*, México D. F., Secretaría del Trabajo y Prevención Social.
- Montes de Oca, V.** (1997). *La actividad económica de las mujeres en edad avanzada en México: entre la sobrevivencia y la reproducción cotidiana*. Meeting of the Latin American Studies Association, Guadalajara, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Montoya-Arce, J. y H. Montes de Oca** (Enero- Marzo de 2009). Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México, *Papeles de Población*, pp. 193-237, Toluca.
- Mulul, M.** (2009). Older workers' employment in dynamic technology changes. *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, n° 38, pp. 809-813.
- Nieto, M. y L. Alonso** (2007). ¿Está preparado nuestro país para asumir los retos que plantea el envejecimiento poblacional? *Salud Uninorte*, n° 23, pp. 292-301, Barranquilla.
- Nieves Rico, M.** (2003). *Los sistemas de pensiones y sus deudas con la equidad de género entre las personas adultas mayores*. Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento: hacia una estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, Santiago de Chile, Cepal, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Pang, L., A. De Braw y S. Rozelle** (2004). *Employment Behavior of the Elderly in Rural China*, Beijing, Peking University, Institute of Population Research.
- Paz, J.** (2010). *Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe*, Ginebra, Internacional Labour Force, Sector del Empleo.
- Peña, X. y C. Uribe** (2013). *Economía del cuidado: valoración y visibilización del trabajo no remunerado*, Bogotá D.C., Universidad de los Andes, Facultad de Economía, Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Cede.
- Sánchez-Urán, Y.** (2001). Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España*, n° 33, pp. 215-250, Madrid.
- Schmidt, L. y P. Sevak** (2006). *Taxes, wages, and the labor supply of older americans*, Michigan, University of Michigan, Retirement Research Center.
- Schnalzenbergera, M. y R. Winter-Ebmer** (2009). Layoff tax and employment of the elderly. *Labour Economics*, European Association of Labour Economists, Netherlands.
- Suso, A.** (2006). La relación con el empleo de los trabajadores mayores. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n° 24, pp. 129-147, Madrid.
- Tang, J. y C. Mcleod** (2006). Labour force ageing and productivity. *Canadian Journal of Economic*, n° 39, Montreal.
- Uribe, C.** (2007). Reseña de « El fin de la pobreza. Cómo conseguirlo en nuestro tiempo » de Jeffrey Sachs. *Vniversita*, n° 113, pp. 289-297, Bogotá D.C.
- Van Gameren, E.** (2008). Labor force participation of mexican elderly: the importance of health. *Estudios Económico*, n° 23, pp. 89-127, México D.F.
- Zissimopoulos, J. y L. Karoly** (2003). *Transitions to self-employment at older ages. The role of wealth, health, health insurance, and other factors*, Washington D.C., Rand Corporation (Research and Development), Labor and Population.