



Ruud J. A. Muffels

Catedrático de mercado de trabajo, seguridad social y socioeconomía del envejecimiento Centro de Investigación sobre el Trabajo y las Organizaciones Universidad de Tilburg, Países Bajos
 Correo electrónico:
 Ruud.J.Muffels@KUB.NL

Mover edades, ampliar límites. El envejecimiento demográfico y la flexibilización, con la perspectiva de un ciclo vital¹

La opinión generalizada en torno al efecto negativo que ejerce el envejecimiento sobre la productividad y la flexibilidad sugiere que ambos factores se perciben como contrarios. Este artículo se centrará en los fundamentos teóricos de la relación entre el envejecimiento y la flexibilidad. Aspira a dilucidar la relación entre ambos procesos, examinándolos con la perspectiva de todo un ciclo vital. Mostrará que la opinión más bien pesimista en cuanto al efecto del envejecimiento sobre el rendimiento de las empresas y la economía en general apenas se apoya en datos empíricos, y que parte de una visión tradicional en cuanto al papel del mercado de trabajo y el estado del bienestar. Dentro de una economía flexible y exigente se hace necesaria una respuesta distinta de los estados del bienestar y las empresas al problema del envejecimiento demográfico, que dé lugar a una distribución más equilibrada del trabajo, la formación y el tiempo libre a lo largo de un ciclo vital. Es preciso fomentar políticas de inversión permanente en el capital humano durante toda una carrera profesional, mediante sistemas de orientación, prácticas flexibles de trabajo y una mayor inversión dentro de las empresas en oportunidades formativas, ya sean de carácter general o asociadas a un empleo concreto.

Introducción

La opinión generalizada en torno al efecto negativo que ejerce el envejecimiento sobre la productividad y la flexibilidad sugiere que ambos factores se perciben como opuestos. Este artículo se centrará en la base teórica de la relación entre el envejecimiento y la flexibilidad. Su objetivo consiste en esclarecer la relación entre ambos y en tender un puente entre estos dos procesos aparentemente contrarios.

Ya a partir de la definición de flexibilidad propuesta por Dahrendorf (OCDE, 19986) puede observarse que la flexibilidad y el envejecimiento demográfico se encuentran emparentados estrechamente: "por flexibilidad puede entenderse la capacidad de sistemas, organizaciones y personas para adaptarse correctamente a nuevas condiciones, adoptando nuevas estructuras o patrones de comportamiento". Pero suele admitirse generalmente que la flexibilidad, en su sentido de capacidad de adaptarse a condiciones cambiantes por modificación del comportamiento, disminuye con la edad. Muchos autores han vaticinado un florecimiento de las "empresas flexibles" (por ejemplo, véase Kling, 1995), mejor dotadas para responder a condiciones en mutación. Si esto se cumple, la presunta relación negativa entre envejecimiento y la flexibilización conllevará un empeoramiento para la posición de los trabajadores de más edad. La "empresa flexible" tenderá a emplear prioritariamente a jóvenes, al ser

éstos más flexibles y baratos. Se admite además que la productividad primero se incrementa y después declina con la edad, lo que proporciona argumentos para implantar políticas de contratación y despido discriminatorias de edades.

Las políticas de empleo discriminatorias de edades dentro de las empresas reciben en muchos países el apoyo de políticas generosas de prejubilación, apoyadas por sindicatos, empresarios y estados. Sus objetivos son aliviar el paro, redistribuir el empleo desde las personas de edad hacia los jóvenes, adaptarse a la demanda de contratación en periodos de recesión y sustituir al trabajador viejo y más caro por mano de obra joven y más barata (Johnson & Zimmermann, 1993). Desde un punto de vista económico, el envejecimiento humano y la flexibilización pueden apreciarse como tendencias contrarias. De acuerdo con ello, se admite que el envejecimiento se contrapone a la modernización de la industria, incrementa los costes unitarios de la mano de obra (ya que la experiencia conduce a una mayor remuneración en la mayoría de los convenios salariales) y reduce la competitividad económica.

Examinaremos a continuación estos supuestos con mayor detalle. Plantearemos también posibles respuestas correctas de las empresas y estados de bienestar al presumido efecto negativo del envejecimiento sobre el bienestar, y propondremos algunas vías nuevas para mejorar durante todo un ciclo vital la relación costes/beneficios del envejecimiento.



El envejecimiento, desde la perspectiva de un ciclo vital

Los demógrafos han llamado la atención sobre las consecuencias del envejecimiento humano. Además de los cambios en los índices de fertilidad, se observa a largo plazo una tendencia hacia una mayor esperanza de vida. Una población y una mano de obra con mayor edad pueden hacer recaer sobre las empresas costes considerables para financiar el mayor volumen de pensiones y también, indirectamente, los mayores gastos en atención sanitaria (Johnson et al., 1992, 1993). La tendencia dejará también sentir su peso sobre las generaciones jóvenes, que sufrirán un mayor nivel de impuestos o de cotizaciones. El envejecimiento generará asimismo una mayor presión sobre el equilibrio salarial de la empresa entre trabajadores mayores y jóvenes. Si las empresas reaccionan, como ha sucedido recientemente, abreviando la vida laboral de los trabajadores mayores y reduciendo sus inversiones en formación, tendrán que afrontar un aumento en los niveles salariales directos, debido a la escasez de jóvenes, y costes salariales indirectos provocados por la mayor carga fiscal.

Si las empresas siguen un camino diferente, podrán mejorar el equilibrio productividad/salarios para los trabajadores de mayor edad, incrementando sus inversiones formativas destinadas a los mismos. Los datos recogidos sugieren que las prácticas de trabajo flexible dentro de las empresas suelen ir acompañadas de una mayor inversión formativa (OCDE, 1999). El rendimiento de esta estrategia sería aún mejor si dentro de la empresa se ampliaran los mecanismos de formación y de carreras, recurriendo en menor grado a jubilaciones anticipadas.

La opinión pesimista tradicional sobre las consecuencias del envejecimiento asume, al igual que la teoría de la economía política, que la carga que suponen los mayores gastos sociales para las personas de edad provocará tasas menores de crecimiento económico, mayores niveles fiscales, una reducción en el nivel de vida y una merma de la cohesión social entre las generaciones mayores y las jóvenes (Johnson & Falkingham, 1992).

No obstante, cada vez gana más terreno la creencia de que las decisiones demográficas a microescala ejercen un efecto sobre el comportamiento económico y el bienestar de los protagonistas económicos (trabajadores, hogares) durante todo un ciclo vital. Este supuesto demográfico resulta útil para estudiar los efectos del envejecimiento sobre un ciclo vital (Falkingham & Hills, 1995). Ello nos conduce a plantear si la teoría del ciclo vital puede enseñarnos algo en cuanto a la relación entre edad y flexibilización.

La teoría del ciclo vital estudia la asignación y distribución de recursos económicos a lo largo de un ciclo vital. Asume que las decisiones económicas con respecto a inversiones en capital humano, oferta de mano de obra y comportamiento en cuanto a ahorros se adoptan con la perspectiva de toda una vida. La regla general para decisiones consiste en elegir la opción que garantice el valor actual más elevado, descontado para todo un ciclo vital. La edad o la etapa vital son factores codeterminantes de estas decisiones. Las personas en sus primeras fases vitales se comportan de forma distinta de aquellas con mayor edad en cuanto a oferta de mano de obra, consumo y ahorro. También la producción y distribución de recursos a lo largo de un ciclo vital se ve afectada por los acontecimientos de una vida, que desencadenan decisiones de cambio de una posición a otra. La teoría sociológica del curso vital argumenta de forma similar y examina el impacto de los acontecimientos vitales sobre las transiciones de una posición a otra. Esta teoría se apoya en el principio de la heterogeneidad o diferenciación, lo que significa que la edad refleja las experiencias acumuladas de los integrantes de un grupo de edades a lo largo del tiempo, situándolas en diferentes itinerarios vitales (Marshall, 1995). Esta teoría implica que la noción de una población adulta homogénea es ficticia.

La economía política del envejecimiento (Estes et. al., 1982, Philipson, 1982) parte de la teoría sociológica del curso vital y analiza la jubilación masiva de trabajadores de edad que tuvo lugar en los años 60 y 70 dentro de las economías industriales avanzadas. Se considera la jubilación como un "constructo social", una práctica deliberada e institucionalizada

1) Una primera versión de este artículo se presentó en el congreso "envejecimiento y flexibilización. ¿Tendencias opuestas?", en el WORC, Work and Organisation Research Centre de la Universidad de Tilburg, Tilburg, 20 de noviembre de 1996



“La teoría del curso vital es interesante desde una perspectiva política. Cuestiona la validez de la imagen de las tres etapas vitales: demasiado joven, edad suficiente, o demasiada edad para el trabajo (...). Es necesario abandonar esta imagen convencional en favor de la noción de “ganar con los años” que viene a significar una interacción continua de formación, trabajo y ocio durante todo un curso vital. Ello implicaría despedirse del sistema de diferenciación por edades y adoptar en su lugar la integración de edades (...), en la que la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre tienen lugar simultánea y no separadamente.”

para excluir a los mayores y situarlos en dependencia del estado de bienestar. Los autores piensan que el Estado, apoyado por políticas empresariales discriminatorias de edades y por la falta de visión de los sindicatos, ha desempeñado un papel fundamental en este proceso (Laczko & Phillippon, 1991). Por este motivo, califican a esta situación de “proceso social discriminatorio de edades”, ideado para excluir masivamente a las personas mayores de la mano de obra (Walker, 1990).

De la diferenciación por edades a la integración de edades

La teoría del curso vital es interesante desde una perspectiva política. Cuestiona la validez de la imagen de las tres etapas vitales: demasiado joven, edad suficiente, o demasiada edad para el trabajo (Krain, 1995). Característica fundamental del cambio que tiene lugar en el mercado de trabajo son los ciclos más breves de vida laboral, debido a los mayores periodos educativos, jubilaciones anticipadas o retirada del trabajo. La teoría del ciclo vital considera esta división como un anacronismo. Los cambios estructurales en la mayoría de los estados occidentales implican no sólo cambios en la vida laboral, sino una mayor longevidad, periodos prolongados de enfermedades por la mayor esperanza de vida, mayor nivel de vida en promedio, menores tasas de fertilidad, mutaciones en la relación entre sexos de la población activa, y redes familiares en desaparición. Las actividades de un curso vital ya no se adaptan a esta imagen convencional de “las tres etapas”. Según Krain, es necesario abandonar esta imagen convencional en favor de la noción de “ganar con los años” que viene a significar una interacción continua de formación, trabajo y ocio durante todo un curso vital. Ello implicaría despedirse del sistema de diferenciación por edades y adoptar en su lugar la integración de edades (Rilwy et al., 1994), en la que la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre tienen lugar simultánea y no separadamente. Ello difuminaría los límites entre el trabajo, la formación y el tiempo libre. El tiempo dedicado a estos tres aspectos de la vida se distribuiría más igualitariamente a lo largo de las carreras profesionales y ciclos vitales. Y las ideas de formación permanente podrían vincu-

larse con las del trabajo y el ocio a perpetuidad.

Es poco lo que se conoce sobre el efecto de la teoría del ciclo vital sobre el bienestar de las personas y el rendimiento de empresas y sistemas económicos. Pero esta ofrece sin duda una nueva perspectiva para la concepción y el diseño de políticas empresariales o estatales que fomenten una mejor distribución de la jornada laboral, las obligaciones de asistencia y los permisos sabáticos para la formación continua durante la vida laboral. Un sistema de jubilaciones y prácticas laborales más flexibles (rotación en el empleo, participación de los trabajadores, organización del trabajo por equipos, etc.) y la inversión en formación destinada particularmente a los trabajadores de mayor edad, forman parte de la gama de opciones posibles dentro de esta perspectiva.

Envejecimiento demográfico, capital humano y productividad

La teoría del ciclo vital pone de relieve el efecto de pertenecer a un grupo de edades para el desarrollo de la posición económica personal a lo largo de un ciclo vital. Se apoya a este respecto en la teoría del capital humano (Becker, 1964, Mincer, 1974, 1993). La teoría del capital humano analiza la oferta de competencias y las inversiones en el capital humano. Los ingresos se incrementan a lo largo de un ciclo vital debido a que aumenta el capital humano, en razón de la mayor experiencia laboral y las mejores competencias que se adquieren en el trabajo o a través de la formación. La teoría del capital humano predice que la tendencia hacia el envejecimiento demográfico provocará costes mayores de mano de obra. Las personas de edad que abandonen el trabajo por motivos de paro o discapacidad tendrán escasas probabilidades de encontrar un nuevo empleo.

La débil posición que corresponde en general a los trabajadores de mayor edad se debe a sus competencias específicas para determinadas empresas, a características no actuales u obsoletas de su capital humano, a la falta de tiempo para



rentabilizar las inversiones en el capital humano destinadas a los trabajadores de mayor edad, y a la opinión negativa que suscita su potencial productividad. Debido a la rápida modificación en los requisitos de competencias, el valor del capital humano que suponen los trabajadores de edad disminuye debido a su menor capacidad para aprender en función de la edad, y a la opinión general de que el envejecimiento reduce la productividad. Tras examinar 28 estudios sobre este tema, Doeringer (1990) concluye que el rendimiento de los trabajadores de edad no es necesariamente mejor ni peor que el de los jóvenes, pero que otros factores como la motivación, la autoconfianza, el reconocimiento, la experiencia y los requisitos del empleo pueden afectar a su rendimiento con la edad. Las investigaciones efectuadas por psicólogos industriales y sociales (Warr, 1994) sugieren asimismo que las relaciones existentes entre la edad y la productividad son de carácter complejo. En casi todos los ámbitos, las diferencias de productividad existentes dentro de un mismo grupo de edades superan a las observadas entre los diferentes grupos. Estudios efectuados en los Países Bajos muestran incrementos de productividad con la edad, hasta alcanzar determinados límites que varían en función del alcance y la amplitud de "las inversiones en capital humano dentro de la empresa" (Gelderblom et al., 1992). Las empresas que dedican más tiempo y esfuerzos a ofrecer una formación para sus trabajadores de mayor edad experimentan mejoras en la productividad, pues retrasan la edad en la que comienza a mermar la productividad de éstos. Ello corrobora toda una serie de estudios empíricos, que han detectado una relación positiva entre la formación y las remuneraciones o entre la formación y la mayor productividad (Bartel, 1995, Black y Lynch, 1996, y Boon, 1998).

Clara baja en los índices de participación de los trabajadores de edad

Los patrones de participación en la actividad laboral entre hombres y mujeres de más de 55 años de edad muestran un claro descenso entre el final de la década del 70 y el comienzo de la del 90. La tendencia varía mucho en función de los países: este descenso resultó particularmente significativo en Alemania, Países

Bajos, Francia y el UK; por el contrario, fue de carácter moderado o incluso inexistente en Suecia, Estados Unidos y Japón.

La mejor explicación de este menor índice de participación de los trabajadores mayores en la población activa se obtiene analizando los factores internos y externos que determinan las salidas de grupos de la población activa. Los factores internos son la creación de políticas e incentivos de jubilación, que impulsan a abandonar tempranamente el grupo de la población activa aprovechando la existencia de sistemas generosos de oferta. Los altos índices de participación laboral entre los hombres de 55 a 65 años de edad en Suecia pueden achacarse a políticas de jubilación que les permiten tanto jubilarse temprana como tardíamente, hasta la edad de 70 años. Otros factores internos son los límites y reglamentaciones institucionales que prohíben prácticas discriminatorias de edades en el mercado de trabajo, como las existentes en los Estados Unidos. En parte por dichos motivos, los índices de participación laboral entre personas de más de 65 años son en Estados Unidos muy superiores a Europa.

Los factores externos incluyen el aumento del paro estructural, los procesos de racionalización en las sociedades industriales y la mayor proporción de mano de obra flexible. Según los partidarios de la visión estructural, las políticas sociales no pueden frenar el surgimiento de una variedad de vías de escape del empleo. La tendencia hacia la flexibilización en las prácticas de jubilaciones, la jornada laboral, las prácticas en el trabajo y los contratos laborales está considerada como una de esas vías.

Los decenios del 80 y el 90 abrieron una nueva fase en lo relativo a vías de salida del empleo (Heuvel et al., 1992; Johnson et al., 1995). Los cambios aplicados a los sistemas de jubilación establecidos en los decenios del 60 y el 70 fueron de tres tipos: primeramente, una transición de los sistemas fijos a sistemas más flexibles; en segundo lugar, de la jubilación temprana completa a sistemas de jubilación flexible, parcial (jornada parcial) y por fases, y, por último, de los sistemas colectivos a los personalizados y estrictamente pri-

"Debido a la rápida modificación en los requisitos de competencias, el valor del capital humano que suponen los trabajadores de edad disminuye debido a su menor capacidad para aprender en función de la edad, y a la opinión general de que el envejecimiento reduce la productividad. Tras examinar 28 estudios sobre este tema, Doeringer (1990) concluye que el rendimiento de los trabajadores de edad no es necesariamente mejor ni peor que el de los jóvenes, pero que otros factores como la motivación, la autoconfianza, el reconocimiento, la experiencia y los requisitos del empleo pueden afectar a su rendimiento con la edad. (...) las diferencias de productividad existentes dentro de un mismo grupo de edades superan a las observadas entre los diferentes grupos."



“La flexibilización del proceso de jubilación puede deducirse del incremento en los decenios del 80 y el 90 de programas de indemnizaciones y despidos, prácticas de jubilación flexible y acuerdos sobre el paro y la discapacidad (...) Para la empresa todo ello supone una variedad de posibilidades de salida del empleo, a las que puede adaptarse la mano de obra sin excesiva oposición sindical o estatal.”

vados (programas de seguro de vida y pensiones por ahorros privados). La flexibilización del proceso de jubilación puede deducirse del incremento en los decenios del 80 y el 90 de programas de indemnizaciones y despidos, prácticas de jubilación flexible y acuerdos sobre el paro y la discapacidad (Hayward et al., 1994; Kalisch y Aman, 1997). Para la empresa todo ello supone una variedad de posibilidades de salida del empleo, a las que puede adaptarse la mano de obra sin excesiva oposición sindical o estatal.

Desde una perspectiva societal más amplia, el papel central que desempeñan los programas de jubilación obligatoria ha desaparecido, y en su lugar surge una variedad de vías que permiten abandonar el mundo del trabajo. Consecuentemente, la transición del trabajo a la jubilación se ha hecho mucho más fluida. Pollan y Levine (1995) hablan incluso de un “crepúsculo de la jubilación” para referirse a la desaparición de las condiciones de la jubilación tradicional. Según Guillemard (1989), puede admitirse que esta evolución refleja un proceso de desreglamentación o flexibilización de los cursos vitales.

Flexibilización de los itinerarios laborales

La evolución de las vías de abandono temprano del empleo ha tenido lugar en el contexto de una tendencia generalizada en favor de condiciones, jornadas y contratos de trabajo más flexibles. La empresa ideal pasa a ser una organización ligera y adaptable, que percibe el cambio como una característica fundamental y como un requisito básico para su supervivencia y éxito. La estabilidad y la incapacidad para afrontar los cambios se consideran amenazas fundamentales para toda la organización (Krain, 1995). Todo ello obliga a las empresas a plantear su adaptación a los nuevos requisitos de flexibilidad para responder a la evolución de las condiciones del mercado y de los entornos económico y tecnológico. La necesidad de crear organizaciones más flexibles ha dado lugar a una variedad de nuevos tipos de trabajadores, que ha cambiado drásticamente la imagen convencional del trabajo durante todo un ciclo

vital en la mayoría de las economías occidentales (Bosch, 1995).

Es evidente que el envejecimiento de la mano de obra y la tendencia hacia un trabajo de naturaleza más flexible se encuentran interconectados. Se ha generalizado un debate sobre los efectos de los límites e inmovilidades impuestas al mercado laboral para la flexibilización de la mano de obra. Estas inmovilidades proceden de prácticas reglamentarias, de la operación de los mercados y las instituciones y de la existencia de reglamentos formales e informales sobre contrataciones y despidos o protección en el empleo (Emerson, 1988; Droit et al., 1992; Betten, 1995; Danner, 1996; Hylton y O'Brien, 1996). A continuación examinaremos las tendencias actuales dentro del surgimiento de toda una serie de mecanismos de trabajo flexible, y su relación con la posición que ocupan en el mercado de trabajo los trabajadores de mayor edad.

Envejecimiento, protección en el empleo y rigidez salarial

La argumentación consiste en que las reglamentaciones restrictivas del despido inducen a las empresas a hacer uso de los contratos temporales y de duración limitada en lugar de crear empleos fijos, a fin de evitar estos últimos. En consecuencia, la proporción relativa de empleos fijos desciende (Grubb y Wells, 1993). Cuantos más empleos temporales, menor será la probabilidad de que los parados de mayor edad consigan un empleo, debido a su alto salario en reserva (el salario mínimo para el que éstos aceptarán una oferta de empleo). Cuanto más rápido sea el proceso de flexibilización del mercado de trabajo, menos probable será que un número creciente de parados de edad retornen al mercado de trabajo. Ello producirá, *ceteris paribus*, una proporción creciente de parados de edad y un incremento en el paro de larga duración, ya que la duración del desempleo para los trabajadores de mayor edad es relativamente grande. El incremento en el paro de larga duración puede contrarrestarse si se incrementa el empleo en un periodo de pujanza económica, o si desciende la oferta de jóvenes. Si bien aún se desconoce hasta qué punto una mayor oferta de trabajo femenino y de inmigrantes podrá contrarrestar el descenso en la ofer-



ta de jóvenes, la opinión general es que no puede descartarse completamente una situación de oferta deficitaria de trabajadores jóvenes y demanda excesiva de trabajadores de mayor edad, debido a las políticas migratorias restrictivas en una serie de países europeos. Que los actuales índices de crecimiento económico consigan mantener o incrementar el número de empleos para trabajadores de edad dependerá de una serie de circunstancias externas a las condiciones del mercado. Tampoco puede descartarse la posibilidad de un crecimiento "sin empleos".

El envejecimiento y el aumento de los empleos flexibles

Según Emerson (1988), el debate sobre los pros y los contras de la flexibilización refleja dos controversias en cuanto a contenidos y líneas de las políticas de empleo: una interatlántica y otra interpacífica. Básicamente, los Estados Unidos disponen de un sistema desreglamentado de contratación y despido, mientras que Europa y Japón poseen sistemas de legislación laboral globales y reglamentados. Los partidarios de las políticas liberales de empleo argumentan que el sistema europeo de mercado de trabajo, rígido y reglamentado, ejerce un efecto negativo sobre los resultados de las políticas europeas de empleo.

Los resultados de una serie de estudios de la OCDE sobre normativas de protección contra despidos muestran que los países europeos meridionales como Italia, Portugal, España y Grecia han creado los niveles más altos de protección del empleo en sus legislaciones desde finales del decenio del 80 y durante todo el decenio de los 90 (Véase el Cuadro 1). Francia, Alemania, Suecia y Bélgica presentan niveles intermedios, mientras que los Países Bajos, Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido poseen los niveles más bajos de normativas protectoras del empleo.

Los resultados indican que los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado, como España e Italia, poseen una proporción relativamente alta de

empleo flexible, mientras que en los países con mercado de trabajo escasamente reglamentado, como el Reino Unido (UK), Irlanda y Dinamarca, la proporción es mucho menor. Aparentemente, se está utilizando la creación de empleos flexibles para esquivar las restrictivas reglamentaciones que delimitan los empleos fijos. El Cuadro 2 presenta algunos datos sobre mano de obra flexible, por niveles de cualificación, en algunos países europeos. Permite observar que los empleos manuales no cualificados dan lugar a la mayor proporción de trabajo flexible (contratos de duración limitada), desglosados por niveles de cualificación (Delsen y Huijgen, 1994).

El Cuadro 3 ofrece el número de empleos flexibles (temporales) como proporción del empleo total, para el periodo 1983 - 1994. En la mayoría de los países se ha incrementado la proporción de empleo flexible, si bien en diversa magnitud. En algunos países europeos la proporción de trabajo flexible se ha mantenido en general estable, como sucede en Bélgica, Luxemburgo y Alemania. En otros países como España, Francia, Países Bajos, el UK e Italia, la proporción del empleo flexible experimenta un aumento considerable². El incremento resulta bastante notable en los casos francés y español. En Francia, la proporción de empleo flexible frente al empleo total llega a triplicarse, mientras que para España prácticamente se ha duplicado. En los Países Bajos la proporción de contratos flexibles ascendió desde casi un 6% hasta cerca del 11%, en el mismo periodo.

Un informe de la OCDE (1996) aporta datos sobre el índice de transición del paro hacia empleos fijos o temporales, y de empleos temporales a empleos fijos, para los casos británico, alemán, francés y español. El informe muestra que el porcentaje de parados que lograron un empleo temporal en el periodo de un año varía fuertemente entre estos cuatro países. El mayor porcentaje corresponde generalmente a las categorías de población más jóvenes: de 15 a 19 y de 19 a 24 años. Pero incluso en el caso de las personas de más de 25 años, se observa que un 90% de éstas - en España - y un 52% en Francia lograron obtener un empleo flexible, en comparación con sólo un 23% en el UK y un 37% en los Países

"Con respecto al envejecimiento, el incremento de la proporción de trabajos flexibles resulta importante, ya que parece existir un efecto negativo entre el volumen de población activa en empleos fijos y en empleos flexibles. (...) los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado parecen, en algunos aspectos, presentar una proporción mayor de empleos flexibles. (...) Cuando la proporción de empleos flexibles dentro del número total de nuevos empleos es elevada, (...) las perspectivas de empleo para los trabajadores de edad son claramente peores. Si en estos países se aplican políticas de contratación y despido discriminatorias por edades, el incremento del empleo flexible reforzará la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo."

² En dos países, Grecia y Portugal, la menor proporción de empleo temporal en 1994 frente a los primeros años del decenio 80 puede atribuirse a cambios terminológicos introducidos a comienzos del decenio 90.



Cuadro 1

Clasificación de la rigurosidad de la legislación nacional de protección al empleo (indicadores LPE) en Europa y los Estados Unidos (por rigor decreciente), desde mediados del decenio de 1980 a finales del decenio de 1990

clasificación	entrevistas con empresarios			evaluación de datos estadísticos					
	IOE ^a	encuestas empresas UE ^b		Lazear (1990) ^c	Bertola (1990) ^d	OCDE estudios de empleos (1994) ^e	OCDE (1999) ^f		
	1985	1989	1994	1956-84	1988	finales de los años 80	finales de los años 80 (1)	finales de los años 90 (1)	finales de los años 90 (2)
1	IT	IT	BE	IT	IT	IT	PO	PO	PO
2	ES	NL	ES	ES	BE	PO	IT	GR	GR
3	BE	ES	DE/IR	GR	FR	DE	ES	IT	IT
4	FR	DE		FR	SW	ES	GR	ES	ES
5	DE	FR	FR/GR	DA	DE	GR	SW	FR	FR
6	NL	BE		PO	UK	BE	DE	DE	DE
7	PO/SW	GR	IT	DE	NL	NL	BE	SW	SW
8		PO	NL	BE	DK	SW	NL	NL	BE
9	IR	IR	PO	NL		DK	FR	BE	NL
10	DA	UK	UK	SW		IR	DK	DK	DK
11	UK			UK		UK	IR	IR	IR
12				IR			UK	UK	UK
13				USA	USA		USA	USA	USA

Notas: BE = Bélgica; DE = Alemania; DK = Dinamarca; ES = España; FR = Francia; GR = Grecia; IT = Italia; NL = Países Bajos; PO = Portugal; SW = Suecia; IR = Irlanda; UK = Reino Unido

- a) Clasificación basada en la puntuación promedio IOE a los obstáculos al despido y al empleo de trabajadores con contrato regular o de duración determinada.
- b) Clasificación basada en la proporción de empresarios que respondieron admitiendo que las restricciones a la contratación y al despido son muy importantes o importantes.
- c) Clasificación basada en la combinación de un periodo legal de notificación y el pago de indemnización de despido, promediada para el periodo de 1956 a 1984.
- d) Compilada por el autor a partir de las clasificaciones de Emerson (1988)
- e) Clasificación basada en el promedio de las clasificaciones generales del trabajo regular y eventual en la OCDE (1994a)
- f) Clasificación basada en el promedio general de los indicadores conjuntos de rigurosidad de la LPE (versión 1 en los grupos 8 y 9 para el empleo regular y eventual, y versión 2 en el grupo 10 también para los despidos colectivos)

Fuente OCDE, Perspectivas del Empleo 1999

Bajos. La transición de empleos temporales hacia empleos fijos es bastante escasa. Transcurrido un año, el índice de esta transición es del 25 al 30% en el UK y Francia, pero sólo del 15% en Alemania y de un 9% en España. Transcurridos dos años, el índice de transiciones a empleos fijos resultó inferior al 40% en el UK, y próximo al 30% en Alemania. Transcurridos incluso cuatro años, el índice seguía siendo inferior al 40% en Alemania. En los Países Bajos, se observa transcurridos tres años un índice superior de transición del empleo flexible

al empleo fijo: cerca del 50% (Muffels et al., 1999).

Con respecto al envejecimiento, el incremento de la proporción de trabajos flexibles resulta importante, ya que parece existir un efecto negativo entre el volumen de población activa en empleos fijos y en empleos flexibles. Ya hemos observado que los países con un mercado de trabajo fuertemente reglamentado parecen, en algunos aspectos, presentar una proporción mayor de empleos flexibles. La idea es que cuando los países experi-



Cuadro 2
Distribución de los contratos de duración determinada por cualificaciones y por países

País	Manuales no cualificados	Manuales cualificados	No manuales con bajas competencias	No manuales con altas competencias	Proporción del empleo de duración determinada
Bélgica	41,1	8,7	34,8	15,4	2,1
Dinamarca	23,5	16,2	33,2	27,1	1,3
Alemania	42,0	17,0	23,1	17,9	2,5
Irlanda	38,5	15,6	14,6	31,2	2,0
Italia	44,4	7,4	31,7	16,5	7,0
Países Bajos	47,3	4,0	30,4	18,3	6,6
España	42,5	21,3	16,3	19,8	12,5
UK	18,4	16,1	25,0	40,5	0,9
EUR 8	41,4	13,0	26,2	19,4	2,9

Fuente: Delsen/Huijgen, 1994 (citado por Bosch, 1995)

mentan un periodo de crecimiento económico, proceden a crear primero empleo temporal, en lugar de empleos fijos. En las épocas de declive económico sucede lo contrario, puesto que son los trabajadores con contratos flexibles los primeros en ser despedidos. Dado que los empleos temporales suelen estar ocupados por mujeres y jóvenes, la posición que ocupan en el mercado de trabajo los trabajadores de mayor edad resulta peor cuanto mayor es la proporción de empleo flexible. Cuando la proporción de empleos flexibles dentro del número total de nuevos empleos es elevada, como es el caso de Francia, Irlanda o España, las perspectivas de empleo para los trabajadores de edad son claramente peores. Si en estos países se aplican políticas de contratación y despido discriminatorias por edades, el incremento del empleo flexible reforzará la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo.

Prácticas de trabajo flexible

Otro aspecto de la evolución del trabajo es la necesidad de una mayor flexibilidad, dado el surgimiento de diversas prácticas de trabajo flexible. En las Perspectivas del Empleo (*Employment Outlook*, OCDE 1999) se testimonia la existencia de cuatro tipos de prácticas para el trabajo flexible: estructuras de dirección horizontal, mayor participación de los traba-

jadores de los niveles bajos, instauración de una organización del trabajo basada en equipos, y la rotación en el empleo³. El Cuadro 4 presenta las probabilidades directas a escala internacional de haber emprendido una iniciativa en algunas de estas cuatro vías en los últimos tres años anteriores a la encuesta.

La OCDE ofrece información sobre las prácticas de trabajo flexible a través de su encuesta EPOC sobre participación de los trabajadores en los cambios organizativos, efectuada para 10 países europeos en 1996. La probabilidad entre los diferentes países de haber adoptado una de estas cuatro posibles medidas o iniciativas resulta muy variable: el UK, Dinamarca y Suecia pertenecen al grupo de países con el mayor número de iniciativas adoptadas. Francia, España y Países Bajos configuran el grupo intermedio e Italia, Irlanda, España y Portugal forman el grupo de países con la menor probabilidad de emprender iniciativas de trabajo flexible. Los países europeos meridionales tienen una menor probabilidad de haber adoptado medidas de trabajo flexible y poseen, como ya hemos indicado, los sistemas más reglamentados de protección del empleo. Los países con la mayor probabilidad de adoptar estas iniciativas, como el UK y Dinamarca, presentan el nivel más bajo de reglamentación protectora del empleo. Pero algunos

³ La encuesta EPOC tiene un inconveniente principal: sólo ofrece información sobre las iniciativas emprendidas en los últimos tres años anteriores al de realización de la encuesta, 1996. Los resultados subestiman por tanto probablemente la implantación de estas prácticas, pues de la encuesta escapan así las empresas ya con larga experiencia en este ámbito.



Cuadro 3
El empleo temporal en Europa, Canadá,
Estados Unidos y Japón

País	1983	1994	Valor medio 1983-1984	Dife- rencia 1983-1994
Bélgica	5,4	5,1	5,6	-0,3
Dinamarca	12,5	12,0	11,4	-0,5
Francia	3,3	11,0	7,8	+6,7
Alemania^a	10,0	10,3	10,6	-0,3
Grecia^b	16,2	10,3	15,7	-5,9
Irlanda	6,1	9,4	8,2	+3,3
Italia	6,6	7,3	5,8	+0,7
Luxemburgo	3,2	2,9	3,5	-0,3
Países Bajos	5,8	10,9	8,6	+5,1
Portugal^c	14,4	9,4	14,8	-5,0
España^d	15,6	33,7	28,2	+18,1
UK	5,5	6,5	6,0	+1,0
Estados Unidos^e	n,a,	2,2	n,a	n,a
Canadá^f	7,5	8,8	n,a	+1,3
Japón^g	10,3	10,4	10,5	+0,1

Notas:

- a) 1984 y 1994. Los datos sobre la RFA se refieren al periodo anterior a 1992
 b) Debido a los cambios terminológicos introducidos en 1992, los datos no son estrictamente comparables con los de 1983
 c) 1986 y 1994. Debido a los cambios terminológicos introducidos en 1992, los datos no son estrictamente comparables con los de 1986
 d) 1987 y 1994
 e) Febrero de 1995
 f) Cifras para 1989 y 1994, para el grupo de edades de 15 a 24
 g) El grupo de edades es de 15 a 19

Fuente: OCDE, Perspectivas del Empleo, 1996

países como Irlanda, Francia y Suecia no encajan bien en este esquema. La relación entre la legislación de protección al empleo y la flexibilidad funcional o numérica es aparentemente más compleja y se mezcla con otros factores como las diferencias culturales, por ejemplo en las actitudes de los trabajadores, o las diferencias en tecnologías o estilos directivos. La OCDE extrae esta misma conclusión con respecto a la relación entre las prácticas de trabajo flexible y el empleo de trabajadores eventuales (flexibilidad numérica). Según la OCDE, el recurso a prácticas de trabajo flexible no implica por tanto necesariamente una mayor polarización entre trabajadores "de la casa" y "periféricos" (OCDE, 1999). Si bien estos resultados exigen una cierta reserva, considerando lo limitado del conjunto de datos, un estudio reciente efectuado en los Países Bajos (Kleinknecht et al.,

1997) permite llegar a una conclusión similar.

Aun cuando las diferencias entre los diversos países sean difíciles de explicar, la OCDE ha encontrado una relación positiva entre las iniciativas de trabajo flexible o la flexibilidad de la jornada laboral y la existencia de sistemas remunerativos que tomen en cuenta la formación, el mayor rendimiento y las competencias. ¿Qué consecuencias tiene esto para la posición que ocupan los trabajadores de edad? La relación con la flexibilidad de la jornada laboral parece corroborar la idea de que, por ejemplo, el trabajo en equipos autodirigidos o autónomos concede más oportunidades para eliminar las jornadas laborales fijas. La relación positiva observada entre el trabajo flexible y los sistemas de remuneración basados en la formación y el rendimiento podría explicarse por el incremento asociado en el nivel requerido de competencias del trabajador. Los datos obtenidos en los diversos países europeos indican que las prácticas actuales en la mayoría de las empresas hacen que las ofertas formativas en el empleo se destinen particularmente a los jóvenes en las primeras fases de su carrera. Parece observarse que, sobre todo en países meridionales como España, Portugal y Grecia, pero también en Francia, Alemania y en Países Bajos, la formación para el trabajo está muy determinada por la edad.

La mayor frecuencia de prácticas de trabajo flexible implica que, si no se produce un cambio radical en la actual oferta formativa discriminatoria por edades, la posición de los trabajadores de mayor edad empeorará cada vez más. La mayor necesidad de organizaciones de trabajo flexible amenazarán la posición que ocupan los trabajadores de edad, si las políticas de gestión de los recursos humanos no experimentan un cambio drástico. Por este motivo, la polarización del mercado de trabajo no se producirá entre los trabajadores de la casa y los trabajadores periféricos, sino cada vez más entre trabajadores de edad y trabajadores jóvenes. Pero si las empresas desean desarrollar políticas en las que la formación para el empleo y la orientación de carreras sean neutrales e independientes de la edad, la flexibilización en las prácticas del trabajo podría llevar espontáneamente a dedicar más recursos para la formación de los tra-



Cuadro 4
Prácticas de organización flexible del trabajo en 10 países europeos; probabilidad pura de adoptar una medida por país (clasificación entre paréntesis), encuesta EPOC, 1996

País	Estructuras directivas más horizontales	Mayor participación de los trabajadores del nivel inferior	Implantación de una organización del trabajo basada en equipos	Rotación en el empleo	Clasificación agregada (suma promedio de clasificaciones)
Dinamarca	44 (3)	10 (9)	43 (1)	24 (2)	(3)
Francia	20 (6)	40 (4)	26 (5)	6 (8)	(4)
Alemania	31 (5)	18 (8)	18 (8)	7 (7)	(7)
Irlanda	18 (7)	31 (6)	22 (7)	7 (7)	(6)
Italia	9 (8)	25 (7)	29 (4)	13 (5)	(5)
Países Bajos	38 (4)	46 (3)	8 (9)	7 (7)	(4)
Portugal	3 (9)	10 (9)	22 (7)	11 (6)	(8)
España	..	35 (5)	40 (2)	17 (3)	(2)
Suecia	41 (2)	58 (1)	24 (6)	34 (1)	(1)
UK	48 (1)	51 (2)	39 (3)	16 (4)	(1)
(N=....)	(4 244)	(4 640)	(4 640)	(4 640)	

Fuente: OCDE, Perspectivas del empleo 1999, y cálculos propios

bajadores de edad. Una política de flexibilización neutral en cuanto a edades permitiría así incrementar la productividad gracias a la flexibilización de las prácticas de trabajo. Si los mecanismos actuales no cambian, provocarán costes salariales directos e indirectos para los trabajadores jóvenes. Ello producirá un descenso en la inversión formativa que efectúan las empresas para los jóvenes. Los mayores costes salariales y el descenso en la inversión formativa pondrán en tela de juicio la competitividad de la economía, particularmente dentro de una sociedad global y basada en el conocimiento. Se pondrá en marcha una espiral negativa que perjudicará a las perspectivas salariales de los trabajadores, ya sean jóvenes o de edad.

Enseñanzas para la empresa y para el estado de bienestar

¿Qué enseñanzas pueden extraerse de todo esto, aplicables a las políticas de recursos humanos en la empresa y al estado de bienestar? El análisis convencio-

nal no contesta con claridad a las cuestiones fundamentales que acarrearán el envejecimiento y la flexibilización. Para encontrar soluciones será necesario adoptar una perspectiva distinta y contraria a las ideas imperantes sobre el envejecimiento. Esta nueva perspectiva puede derivarse de la teoría del ciclo vital, que nos permite imaginar un sistema más dinámico. Los componentes principales de éste, que ya hemos presentado, pueden resumirse en los siguientes tres puntos:

(a) reformar los sistemas de jubilación para hacerlos más flexibles y sostenibles;

(b) crear programas formativos y educativos neutrales en cuanto a edades, para incrementar la inversión de las empresas en el capital humano que suponen los trabajadores de edad y aumentar así la productividad de éstos. Ello significa crear oportunidades para el aprendizaje profesional permanente, una orientación de carreras y un apoyo y formación individuales;

(c) redistribuir el trabajo, la educación y el tiempo libre durante todo el ciclo vi-

“La relación positiva observada entre el trabajo flexible y los sistemas de remuneración basados en la formación y el rendimiento podría explicarse por el incremento asociado en el nivel requerido de competencias del trabajador. Los datos obtenidos en los diversos países europeos indican que las prácticas actuales en la mayoría de las empresas hacen que las ofertas formativas en el empleo se destinen particularmente a los jóvenes en las primeras fases de su carrera.(...) La mayor frecuencia de prácticas de trabajo flexible implica que, si no se produce un cambio radical en la actual oferta formativa discriminatoria por edades, la posición de los trabajadores de mayor edad empeorará cada vez más.”



“La reforma de los sistemas de jubilación parece particularmente importante para flexibilizar las vías de salida del empleo. Es preciso cambiar las políticas de jubilación para que en el futuro podamos costear y sostener el nivel de las pensiones.”

“También una política de personal preventiva por edades puede reforzar la productividad laboral de los trabajadores de edad e impedir que los efectos negativos de la edad sobre la productividad se produzcan a edad aún relativamente joven. Las inversiones en el capital humano, mediante actividades educativas y formación en el empleo durante toda una carrera profesional, amplían el periodo durante el cual la productividad se incrementa con la edad.”

tal, creando oportunidades para intervalos de carreras, permisos sabáticos y permisos familiares.

Rediseñar el sistema de jubilaciones

La flexibilización de los cursos vitales debe generar cambios institucionales en el diseño de los sistemas de jubilación. La reforma de los sistemas de jubilación parece particularmente importante para flexibilizar las vías de salida del empleo. Es preciso cambiar las políticas de jubilación para que en el futuro podamos costear y sostener el nivel de las pensiones. Los sistemas actualmente definidos de cotización y pagos finales en una serie de países europeos obstaculizan la flexibilidad del mercado de trabajo e impiden que los trabajadores acepten empleos menos exigentes o peor remunerados en las últimas etapas de su vida laboral. Por tanto, el sistema de pensiones constituye un obstáculo fundamental para conferir mayor flexibilidad a la organización del trabajo durante toda una vida laboral (Muffels, 1993). Se requieren reformas en los sistemas actuales de jubilación para incrementar la flexibilidad y crear un margen mayor para retiros parciales (jornada parcial), retiros por fases o graduales de la vida laboral. Simultáneamente, la gama de opciones de jubilación debiera ampliarse, con incentivos económicos más claros para atraer ésta. Los cambios debieran garantizar una sincronización de las prácticas de jubilación con el potencial y las preferencias de empresarios y trabajadores en cada sector.

Cambios en las políticas de recursos humanos

Los resultados de una serie de estudios demuestran la desfavorable posición que ocupan los trabajadores de edad en el mercado de trabajo tanto interno como externo. En el mercado de trabajo interno a una empresa, las discrepancias que se perciben entre la oferta y la demanda de competencias a los trabajadores de edad significan que éstos serán los primeros que la empresa despidan si decide reducir plantilla. En el mercado de trabajo externo, la movilidad en el empleo de los trabajadores de edad es baja, y es muy poco probable que consigan un nuevo empleo tras haber sido despedidos.

La creciente proporción de empleos flexibles restringe el número de empleos fijos y favorece la salida de los trabajadores de edad del mercado de trabajo, pues los empleos flexibles suelen ir a parar a las manos de los jóvenes. Todos estos factores dan como resultado, en promedio, una mayor duración del paro para los trabajadores de mayor edad. Debido al proceso de envejecimiento, la posición que ocupan los trabajadores de edad resulta muy dependiente de la oferta de trabajadores jóvenes. Si ésta disminuye, debido al descenso en índices de natalidad no compensado por un mayor flujo migratorio, la posición de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo experimentará una mejoría, ya que es probable que su empleo se mantenga estable. El envejecimiento de la mano de obra, si las restantes variables se mantienen, puede suponer entonces una seria amenaza para las políticas del estado de bienestar. Como hemos explicado antes, estas expectativas se derivan de las convicciones populares sobre la productividad potencial de los trabajadores de edad. La cuestión del envejecimiento requiere un drástico cambio de orientación en las políticas empresariales de personal. La mejor estrategia para las empresas será crear políticas permanentes de promoción de la carrera profesional, invirtiendo en la educación y la formación en el trabajo, implantando el apoyo personal y una orientación a medida para sus trabajadores durante toda su carrera profesional.

También una política de personal preventiva por edades puede reforzar la productividad laboral de los trabajadores de edad e impedir que los efectos negativos de la edad sobre la productividad se produzcan a edad aún relativamente joven. Las inversiones en el capital humano, mediante actividades educativas y formación en el empleo durante toda una carrera profesional, amplían el periodo durante el cual la productividad se incrementa con la edad.

Las políticas del estado de bienestar debieran incentivar a las empresas, estimulando por ejemplo sus inversiones en la formación de trabajadores durante toda su carrera profesional. Debieran asimismo desarrollarse instrumentos políticos que permitan redistribuir la mano de obra durante toda la vida laboral, apoyando e



iniciando acuerdos para la flexibilización e individualización de los programas de pensiones laborales. La política deberá también crear incentivos para retrasar la edad de jubilación y ofrecer oportunidades de jubilación parcial o por fases, como ya sucede en Suecia o en los Estados Unidos. Asimismo deben implantarse otras medidas que mejoren las oportunidades de combinar (para mujeres y hombres) el trabajo con las obligaciones familiares. Estas políticas podrían incluir el apoyo a experimentos innovadores de trabajo flexible, instrumentos legislativos que creasen oportunidades de trabajo flexible o a jornada parcial, legislación sobre inversiones obligatorias en la formación de trabajadores de edad, y medidas que mejoren el acceso y el intercambio de información sobre políticas innovadoras de gestión de recursos humanos.

Redistribución de la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre a lo largo de un ciclo vital

Otro elemento es el cambio en la política correspondiente del estado de bienestar, que debiera pasar desde su filosofía estática hacia la adopción de sistemas dinámicos para todo un ciclo vital. Desde esta perspectiva, el estado de bienestar debe redistribuir sus recursos económicos durante todo un ciclo vital. Será preciso para ello replantear a fondo los instrumentos que posee o puede desarrollar un estado de bienestar. Una propuesta importante es la del "contrato entre generaciones" (Walker, 1996), definido y modificado "socialmente". El cambio en este contrato puede definirse como el abandono de la diferenciación por edades en favor de la integración de edades, donde la educación, el trabajo y el tiempo libre suceden simultánea y no secuencialmente. En este sentido, las políticas debieran intentar redistribuir la enseñanza, el trabajo y el tiempo libre, durante todo un ciclo vital. Las políticas de un estado de bienestar aspiran a crear oportunidades de empleo para los infraempleados, y oportunidades de enseñanza y tiempo libre para los hiperempleados. Ello implica asimismo crear más oportunidades para los permisos parentales o familiares, y permisos sabáticos durante toda la vida. Un sistema de bonos es una de las muchas posibilidades que permitirían implantar concretamente la perspectiva del ciclo vital.

La actividad laboral podría dar derecho a obtener bonos educativos o de tiempo libre que autorizasen a las personas a invertir su tiempo en actividades educativas o de ocio. A su vez, a través de las actividades educativas o de tiempo libre podrían obtenerse bonos "de trabajo", que conferirían derecho a trabajar. En el contexto del envejecimiento y la flexibilización, ello permitiría distribuir más igualitariamente las oportunidades formativas entre las diversas generaciones. No obstante, observemos que aún se desconocen las actitudes y comportamientos que generaría un sistema de bonos, así como sus efectos económicos.

Síntesis: conclusiones e investigación

Bajo las condiciones imperantes, teniendo en cuenta que las ideas generales sobre el envejecimiento condicionan el comportamiento económico, el efecto del envejecimiento sobre la productividad, los costes de mano de obra y la movilidad en el empleo, supuestamente negativo, se convertirá en una profecía que se autocumple y que amenazará la competitividad internacional y el rendimiento de las economías europeas. La opinión predominante es que el envejecimiento y la flexibilización constituyen procesos contrarios y difíciles de conciliar. Este artículo ha demostrado que este juicio más bien pesimista sobre el efecto del envejecimiento para la economía apenas se apoya en hechos empíricos, y parte de una visión tradicional sobre el papel del mercado de trabajo y las políticas del estado del bienestar.

Resumiendo los resultados obtenidos, parece que desde un punto de vista demográfico el proceso de envejecimiento dará lugar a una mayor presión sobre el equilibrio salarial entre trabajadores de edad y más jóvenes. Los resultados para cada empresa dependerán en buena parte de la reacción de ésta a la nueva distribución por edades de su plantilla. O bien reaccionan tradicionalmente, manteniendo políticas de empleo defensivas y discriminatorias por edades, o bien invierten más positivamente en el capital humano que supone el personal que envejece. El primer método producirá costes salariales

"Bajo las condiciones imperantes, teniendo en cuenta que las ideas generales sobre el envejecimiento condicionan el comportamiento económico, el efecto del envejecimiento sobre la productividad, los costes de mano de obra y la movilidad en el empleo, supuestamente negativo, se convertirá en una profecía que se autocumple y que amenazará la competitividad internacional y el rendimiento de las economías europeas."

"Los resultados para cada empresa dependerán en buena parte de la reacción de ésta a la nueva distribución por edades de su plantilla. O bien reaccionan tradicionalmente, manteniendo políticas de empleo defensivas y discriminatorias por edades, o bien invierten más positivamente en el capital humano que supone el personal que envejece.(...) Estas medidas mejorarían la productividad y compensarían el incremento en costes salariales que conlleva el envejecimiento de la plantilla."



“(...) los mercados de trabajo europeos, debido a la existencia de políticas empresariales tradicionales, defensivas y discriminatorias por edades, se encuentran más amenazados por una polarización generacional que por la polarización entre trabajadores de la casa y periféricos. Y, considerando el proceso de envejecimiento de la mano de obra y la necesidad de flexibilización, se corre el riesgo de que la polarización intergeneracional lastre fuertemente a las economías europeas. Por ello, nuestro artículo se declara partidario de implantar inversiones formativas neutrales en cuanto a edades, que creen oportunidades de formación profesional permanente, orientación de carreras y apoyo individual.”

superiores tanto directos como indirectos para los jóvenes trabajadores, y vías más caras de salida del empleo para los trabajadores de edad. En consecuencia, la productividad media descenderá en comparación con los salarios. La segunda posibilidad requiere rediseñar y flexibilizar las prácticas en la organización del trabajo (participación de los trabajadores, trabajo en equipo y rotación en el empleo, jornadas de trabajo flexibles y sistemas de remuneración flexibles y orientados al rendimiento) y también una flexibilización de las vías de salida (jubilaciones parciales, flexibles o por etapas).

Estas medidas mejorarían la productividad y compensarían el incremento en costes salariales que conlleva el envejecimiento de la plantilla.

Desde la perspectiva de todo un ciclo vital, no sólo el envejecimiento o la flexibilización de la vida laboral son factores relevantes, sino también la mayor longevidad, el descenso en las tasas de fertilidad, los cambios en la proporción por sexos de participación en la población activa, la desaparición de las redes familiares y cambios de carácter más general en las actitudes y estilos de vida del trabajador. El estilo de vida convencional ha desaparecido, reemplazado por una diversidad de estilos que ya no se adecuan a la imagen tradicional de las “tres etapas vitales”. El modelo de diferenciación por edades ya no cuadra con los patrones actuales de estilo de vida, y es preciso cambiarlo por un modelo de integración de edades, en el que confluyan simultáneamente la educación, el trabajo y el ocio. Se desdibujan los límites entre los periodos educativos, de trabajo y de tiempo libre, y el tiempo dedicado a estas actividades se distribuye de forma más equilibrada a lo largo de la carrera y del ciclo vital. Se precisa un nuevo sistema que tome en cuenta la diversidad de estilos vitales. Podría implantarse una mejor distribución del periodo laboral, de las obligaciones de atención familiar y de los permisos sabáticos para la formación complementaria durante toda una vida laboral. La flexibilización de las prácticas del trabajo se corresponde bien con esta nueva perspectiva personal, mientras que las nuevas posibilidades de organización del trabajo permiten adaptar las diversas preferencias en cuanto a condiciones de tra-

bajo, de atención familiar y de ocio a los requisitos de la empresa flexible.

Aparte de estos cambios estructurales a escala de la empresa, el funcionamiento de ésta dependerá también de las condiciones e imperativos institucionales derivados de las prácticas legales, los mecanismos del mercado, y la existencia de reglamentaciones formales o informales. Los datos antes presentados sugieren que existen grandes diferencias entre los diversos países en cuanto a la presencia y evolución de prácticas laborales flexibles y mano de obra adaptable. Esto nos indica la influencia de factores institucionales que permitirían explicar esta gran variación entre los países. A pesar de esta gran diversidad, numerosos mercados de trabajo europeos, y particularmente los meridionales, pueden definirse como tradicionales, muy segmentados y reglamentados. Los datos analizados sugieren que la polarización entre los trabajadores de la casa y periféricos puede atribuirse en parte al mercado de trabajo fuertemente reglamentado, al menos para algunas economías europeas. No obstante, nuestro artículo ha argumentado que los mercados de trabajo europeos, debido a la existencia de políticas empresariales tradicionales, defensivas y discriminatorias por edades, se encuentran más amenazados por una polarización generacional que por la polarización entre trabajadores de la casa y periféricos. Y, considerando el proceso de envejecimiento de la mano de obra y la necesidad de flexibilización, se corre el riesgo de que la polarización intergeneracional lastre fuertemente a las economías europeas.

Por ello, nuestro artículo se declara partidario de implantar inversiones formativas neutrales en cuanto a edades, que creen oportunidades de formación profesional permanente, orientación de carreras y apoyo individual. En conjunción con la tendencia a flexibilizar urgentemente las prácticas de trabajo, ello ayudaría a mejorar los mercados europeos de trabajo. Para lograr el éxito será necesario obtener apoyo por parte de los estados nacionales, a fin de implantar o apoyar mecanismos destinados a redistribuir la educación, el trabajo y el tiempo libre durante todo un ciclo vital. Ello podría lograrse a través de nuevas reglamentaciones legislativas que combinasen el tra-



bajo, la educación y las obligaciones de atención familiar, y estimulando medidas formativas independientes de la edad, políticas fiscales que apoyen las iniciativas de formación y la flexibilización de las prácticas de trabajo, y políticas informativas que amplíen el abanico de nuevas iniciativas. Hemos propuesto asimismo un sistema de bonos, opción para garantizar a todo trabajador un derecho a la formación complementaria.

Como conclusión, este artículo argumenta que en una economía flexible y en rápida mutación, las empresas y los estados de bienestar precisan elaborar una respuesta de naturaleza más básica a la cuestión del envejecimiento. La relación excluyente que hoy se aprecia entre el envejecimiento y el bienestar sólo podrá superarse si se distribuyen más equilibradamente trabajo, educación y tiempo libre a lo largo del ciclo vital, estableciendo para ello una especie de "contrato intergeneracional". Este "contrato intergeneracional" permitirá mejorar la relación costes/beneficios del envejecimiento. Desde este ángulo, el envejecimiento y la flexibilización no constitu-

yen advertencias, sino desafíos para las empresas y los estados de bienestar del siglo XXI.

Las investigaciones empíricas que asocian las cuestiones de la flexibilización con las relativas al envejecimiento son en la actualidad bastante escasas. Este ámbito de investigación es merecedor de mayores esfuerzos, considerando los desafíos que ambas tendencias plantean a la política futura. Será necesario integrar estos dos factores en el diseño de investigaciones, con el fin de estudiar aquellos efectos conjuntos del envejecimiento y la flexibilización que condicionan cambios en el contexto económico y político a escala nacional e internacional. Ello constituirá un gran reto para los científicos, puesto que apenas se sabe nada sobre las consecuencias de una sociedad flexible y en proceso de envejecimiento para la empresa individual, el trabajador individual o la sociedad en general. Pero puede esperarse que los políticos consigan afrontar mejor los desafíos que lanza una sociedad flexible y envejecida, siempre que una sólida investigación les disuada de responder con políticas erróneas.

Bibliografía

Bartel A. P. (1995): Training, Wage Growth and Job Performance: Evidence from a Company Database, *Journal of Labor Economics*, No. 3, págs. 401-425.

Betten I. (1995): The employment contract in transforming labour relations. La Haya: Kluwer Law International.

Becker G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Black S., Lynch L. M. (1996): Human Capital Investments and Productivity, *American Economic Review*, Mayo, pp. 263-267.

Bosch G. (1995): Flexibility and work organisation: follow up to White Article Growth, Competitiveness, Employment, Report of Expert Working Group. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Boon M. (1998): Employee Training in the Dutch Manufacturing: Determinants and Productivity Effects, *Statistics Netherlands*, ciclostilado.

Danner D. A. (1996): The Flexible Workforce. En: *Journal of Labor Research*. vol. XVIII, no. 4.

Delsen L., Hijgen F. (1994): Analysis of part-time and fixed-term employment in Europe using established data, Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.

Doeringer P. (1990): Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In: P. Doeringer (1990), *Bridges to retirement*. Ithaca, NY: ILR: Cornell University Press.

Droit S., Guerin F. (1992): Ageing at work: proceedings of a European Colloquium. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.



- Emerson M.** (1988): Regulation or Deregulation of the Labour Market. Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries. En: *European Economic Review*, vol. 32.
- Estes C., Swan C. L. and Gerard L.** (1982): Dominant and competing paradigms in gerontology: towards a political economy of old age, *Ageing and Society*, vol. 2, pp. 151-64.
- Falkingham J., Hills J.** (1995): The dynamic of Welfare. *The Welfare State and the Lifecycle*. New York: Prentice Hall, Harvester Wheatsheaf.
- Gelderblom A., de Koning J.** (1992): Meerjarig, minder-waardig' een onderzoek naar de invloed van leeftijd op produktiviteit en beloning. OSA-voorstudie V39. Leiden: Sdu-DOP.
- Grubb D., Wells W.** (1993): Employment regulation and patterns of work in EC countries, *Estudios Económicos de la OCDE*, No. 21.
- Guillemard A. M.** (1989): The trend towards early labour force withdrawal and the reorganisation of the life course: a cross-national analysis, pp. 163-80. En: Johnson, P., C. Conrad, D. Thomson (eds.), *Workers Versus Pensioners*, Manchester: Manchester University Press.
- Hayward M. D., Crimmins E. M., Wray L. A.** (1994): The Relationship Between Retirement Lifecycle Changes and Older Men's Labor Force Participation Rates. En: *Journal of Gerontology*, vol. 49, no. 5.
- van den Heuvel W., Illsey R., Jamieson A., Knipscheer C. (ed.)** (1992): Opportunities and challenges in an ageing society. Amsterdam: KNAW, Nieuwe Reeks, part 151. Hof D. (1992), From dinosaur to gazelle. *Business Week* (Bonus Issue).
- Hylton M. O'Brien** (1996): Legal and Policy Implications of the Flexible Employment Relationship. En: *Journal of Labor Research*, vol. XVIII, no. 4.
- Johnson P., Falkingham J.** (1992): Ageing and Economic Welfare. Londres: SAGE Publications.
- Johnson P., Zimmerman K. F.** (1993): Labour markets in an Ageing Europe, Cambridge: Cambridge University Press.
- Johnson P., Zimmerman K. F., Carroll E.** (1995): Labour markets in an Ageing Europe. En: *Acta Sociologica: Scandinavian review of sociology*, vol. 38, no. 1.
- Kalisch D. W., Aman T.** (1997): Retirement Income Systems: The Reform Process Across OECD Countries, Artículo presentado en el seminario conjunto OIT - OCDE, diciembre de 1997: Development and Reform of Pension Schemes, Paris: OECD.
- Kleinknecht A. H., Oostendorp R. H., Pradhan M. P.** (1997): Patronen en economische effecten van flexibiliteit in de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Een exploratie op basis van OSA vraag- en aanbodpanels, WRR-Voorstudies en achtergronden, V99, SDU-Publisher: La Haya
- Krain M.A.** (1995): Policy Implications for a Society Aging Well. En: *American Behavioral Scientist*, vol. 39, No. 2.
- Laczko F., Phillipson C.** (1991): Changing work and retirement - social policy and the older worker. Milton Keynes, Philadelphia: Open University Press.
- Marshall V. W.** (1995): The State of Theory in Aging and the Social Sciences, En: Binstock, R.H & L.K. George (ed), *Handbook of Ageing and Social Sciences*. Londres: Academic Press.
- Mincer J.** (1974): Education, Experience and Earnings, Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer J.** (1993): *Studies in Human Capital*, Aldershot: Elgar Publishers.
- Muffels R. J. A.** (1993): Staat de tijd gelijk' Ouderen tussen differentiatie en integratie (inaugural address), Tilburg: Tilburg University Press.
- Muffels R., Steyn B.** (eds.) (1999): Flexible and permanent jobs on the Dutch labour market. Empirical analyses of labour market flows and employments statuses using labour force surveys and panel data. Working Article Series of AWSB, Utrecht, Países Bajos, pp. 92.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1986): Labour market flexibility. París: OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1994): Labour Force Statistics. París: OCDE
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1995), The OECD jobs study. París: OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1996): OECD Employment Outlook, Junio 1996. París: OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1998): The Retirement Decision in OECD countries, ECO/CPE/WPI, (98)2. Febrero. París: OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (1999): OECD Employment Outlook, Junio 1999. París: OCDE.
- Phillipson C.** (1982): Capitalism and the Construction of Old Age, Londres: Macmillan Press.
- Pollan S. M., Levine M.** (1995): The rise and fall of retirement, Worth, pp. 64-74.
- Riley M. W., Kahn R., Foner A.** (1994): Age and structural lag: The mismatch between people's lives and opportunities in work, family and leisure, Nueva York: Wiley and Sons.
- Walker A.** (1990): The economic "burden" of ageing and the prospect of inter-generational conflict, *Ageing and Society*, vol. 10, pp. 377-99.
- Walker A.** (1996): The new generational contract. Intergenerational relations, old age and welfare, Londres: UCL Press.
- Warr P.** (1994): Age and Job Performance. En: Snel, J. and Cremer, R. (eds.), *Work and Ageing: A European Perspective*, Taylor and Francis, Londres.