

A Fondo

Mitos y realidades sobre edad productiva y economía sostenible

El empleo de mayores y jóvenes es complementario. La idea de que uno excluye al otro parte de la falsa premisa de que hay una cantidad fija de trabajo

Joaquín Solana Oliver *Profesor del departamento de Empresa y Economía de la Universitat Abat Oliba CEU*

La discusión sobre la necesidad y conveniencia de retrasar la edad de jubilación real suele ocupar los titulares de prensa en función de medidas que se proponen para dotar de viabilidad financiera a los sistemas de pensiones públicos, basados en el sistema de reparto –las cotizaciones de los trabajadores activos de hoy financian las percepciones de los pensionistas–. Se trata de una cuestión que llega a la opinión pública muchas veces desde posiciones ideológicas o destinadas a defender aspectos del corto plazo o electorales.

Uno de los éxitos de nuestra sociedad es el aumento de la longevidad. Vivimos más años de forma saludable. Gracias a la medicina y a la educación, la esperanza de vida aumenta, pero al ser una variable demográfica –y por lo tanto silenciosa–, no recibe atención suficiente en la agenda social. Lynda Gratton y Andrew Scott, de la London Business School, han profundizado en estas cuestiones, para recomendar cambios en la forma de abordar la gestión de la edad, en empresas y en organizaciones, que precisen de una verdadera innovación –innovación social– que implique la revisión de los esquemas actuales, basados en parámetros y criterios de la segunda mitad del siglo XX.

Debemos tener en cuenta que un bebé que nace hoy tiene una alta probabilidad de vivir 100 años. Por ello es imprescindible abordar cambios en cuestiones vinculadas a la edad, como parte de una nueva definición de economía sostenible, un concepto este último que es integral y no solamente vinculado al medioambiente como de forma muy reduccionista suele presentarse.

Existen impedimentos significativos que dificultan avanzar en este terreno. Por un lado, la simple mención de prolongar la actividad productiva se percibe como una pérdida de derechos sociales y no como una consecuencia de la mejora que supone vivir más años. Entiéndase dentro de esquemas flexibles y con libertad de opción. No todos los trabajos son igual, desde los de tipo intelectual, que en general no merman por el transcurso de los años, a los que requieren esfuerzo físico o psicológico, que aconsejan un enfoque diferente.

En segundo lugar, la discriminación por edad instalada en la sociedad actual, pero que no recibe contestación alguna de forma significativa en los medios de comunicación. Muchas publicaciones no contemplan en sus manuales de estilo la corrección en lo relativo a los años de las personas. Así, podemos encontrar ejemplos tan inmediatos como el encabezamiento de un artículo con la frase: “De los dos septuagenarios que se enfrentaban



GETTY IMAGES

por las llaves de la Casa Blanca...”. El mensaje, referido a las últimas elecciones en Estados Unidos, pretendía descalificar a los candidatos por su edad. Si ese texto se hubiese referido a cuestiones de raza, sexo, etc., es muy posible que no pasara la fase de edición del medio que lo publicó.

Los anteriores son ejemplos que nos acercan a una tendencia social generalizada que hace muy difícil la reflexión y el debate sobre la materia. Las empresas suelen trabajar con un concepto de diversidad muy centrado en los sexos, pero la variable edad que, sin duda, complica la ecuación no suele aparecer de forma clara y completa. Asimismo, mientras el estudio del cambio climático, que liga realidad con extrapolación de variables, es el capítulo



La discriminación por edad instalada en la sociedad actual no recibe contestación alguna de forma significativa en los medios de comunicación

prioritario de la agenda de Gobiernos, organizaciones internacionales y empresas con proyección, la gestión de la edad con una población ya definida y parámetros conocidos y no estimados –longevidad, natalidad– todavía no se integra en la definición de lo sostenible.

La inevitable prolongación de la vida laboral, no solamente para financiar pensiones, sino como lógica consecuencia de una vida más larga, suele recibir críticas por sí puede afectar al mercado laboral de los jóvenes, que sabemos que funciona mal, especialmente en España. Este supuesto, muy extendido en las organizaciones sindicales, pero también entre responsables políticos, tiene mucho de falacia, según se desprende de los análisis econométricos realizados por Arie Kapteyn, Adrian Kalwij y Ashgar Zaidi, entre otros, ya hace más de una década.

En general, la idea del reparto del trabajo entre generaciones se sustenta en la falsa premisa de que existe una cantidad fija de trabajo objeto de reparto. Puede parecer cierto en el contexto de una empresa concreta, en la que, si se mantiene la plantilla fija y no hay crecimiento, es claro que la jubilación de los de más edad deja espacio a los más jóvenes. Sin embargo, en términos macroeconómicos, que son los relevantes, ese mecanismo no se cumple, tal como destacaron también con base empírica Rafael Doménech y Juan Ramón García, de BBVA Research. Concluían estos

autores que “a nivel agregado, el empleo de mayores y jóvenes es complementario, no sustitutivo. Mayor tasa de empleo de personas mayores implica menor producción de no mercado, lo que se manifiesta en un mayor nivel de empleo agregado”.

La economía del siglo XXI, siguiendo al periodista Thomas Friedman, se halla bajo la influencia de tres grandes vectores: la globalización digital, la aceleración tecnológica y la gestión sostenible.

De la misma forma que hoy aceptamos que todavía no conocemos muchas de las profesiones futuras, pero debemos preparar a los jóvenes para ello, hemos de ser capaces de incorporar cambios que impliquen el aprovechamiento del capital humano durante más años, eso es una forma de generar sostenibilidad.

Volviendo a Gratton y Scott, estos autores recomiendan una vida laboral prolongada y de múltiples etapas, dejando atrás, por obsoletas, unas trayectorias de solamente tres fases como las que prevalecen todavía hoy: educación-trabajo remunerado-jubilación. Y abogan por comenzar a prepararse para estas nuevas trayectorias, a partir de los 40 años.

La preparación para el futuro, basada en la nueva longevidad, implica a todos, a los ciudadanos, a las empresas, al sistema educativo y a los Gobiernos. Este es un reto ligado a una economía sostenible de verdad, propio de la nueva realidad del siglo XXI.