

El envejecimiento de la mano de obra en el comercio minorista: Preguntas y respuestas

De acuerdo con un estudio reciente de la OIT, 2.000 millones de trabajadores tendrán 60 o más años para 2050. Mientras que la mayoría de las discusiones sobre el envejecimiento de la población versan sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, una reunión de la OIT que se llevará a cabo en Ginebra el 21 y 22 de septiembre se concentrará sobre el impacto del envejecimiento de las sociedades en la oferta de mano de obra en el comercio minorista, un sector que tradicionalmente contrata gran parte de sus trabajadores entre los menores de 30 años. OIT EnLínea habló con John Sendanyoye, especialista en el sector de comercio de la OIT.

9/20/2011

FTR/older_workers

¿Qué cuestiones abordará el Foro de diálogo mundial sobre las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y entorno laboral en el comercio minorista de la OIT?

John Sendanyoye: Este foro analizará las maneras de adaptar los procedimientos de trabajo y el entorno laboral del comercio minorista - un sector con alto coeficiente de mano de obra - a las necesidades de una fuerza de trabajo que está envejeciendo, teniendo en cuenta los efectos de los avances tecnológicos y otros cambios en el sector. Este envejecimiento de la población es el resultado de dos tendencias concomitantes: un incremento mundial de la duración de vida, y una reducción continua y drástica de las tasas globales de fertilidad. Si bien una vida más larga y sana representa uno de los logros más importantes de las sociedades modernas, cuando ello se suma a la disminución de las tasas de natalidad y, por lo tanto, a la disminución de la futura oferta de mano de obra, estas dos tendencias auguran graves repercusiones sociales, económicas y laborales en todo el mundo. En particular, esto afectará al sector del comercio, que hasta ahora ha dependido de su capacidad de atraer mano de obra joven.

¿Cuáles son las características de empleo y las condiciones de trabajo del sector del comercio?

John Sendanyoye: El sector del comercio suele ser el más grande o uno de los más grandes sectores de la economía nacional. En 2005, el sector empleó a más de 30 millones de trabajadores en los 27 Estados miembros de la UE. En Japón, en 2010, el sector del comercio minorista empleó a 7,3 millones de trabajadores, lo cual representa el 11,6 por ciento de los puestos de trabajo del país. Pero el aporte del sector al bienestar económico supera su contribución directa al producto y empleo nacional. Debido a la relación entre los productores de bienes y sus consumidores, una distribución eficaz también es un motor esencial del crecimiento de diversos sectores. Basta recordar que la cuota más grande del gasto del consumidor, que representa cerca de 70 por ciento del producto nacional bruto en los países desarrollados, se efectúa a través de las tiendas al por menor.

Pero si bien el comercio minorista es una fuente importante de empleo en todo el mundo, los salarios bajos – sobre todo para los trabajadores que están en contacto directo con el cliente – caracterizan a gran parte del sector, reflejando así una muy alta proporción de empleos poco calificados y de trabajo a tiempo parcial. También es importante señalar que en muchos países las mujeres han dominado el mercado laboral del comercio al por menor.

¿Cómo está cambiando el perfil de edad de los trabajadores en el comercio minorista?

John Sendanyoye: La fuerza de trabajo del comercio minorista tradicionalmente abarca una proporción elevada de trabajadores jóvenes. En el Reino Unido, por ejemplo, el grupo entre 16 y 24 años de edad constituyó cerca de un tercio de la fuerza de trabajo del sector en 2009. En Estados Unidos, ese grupo de edad representó 29 por ciento de todos los trabajadores del comercio al por menor. Sin embargo, ya se están verificando pequeños cambios en la estructura de la edad de la industria. Si bien los trabajadores del grupo de edad entre 16 y 24 años continúan dominando el perfil del sector en el Reino Unido, el número de trabajadores mayores de 55 años en el comercio minorista aumentó de más de 50.000 entre 2000 y 2005, aún cuando el empleo total en el sector disminuyó en el último lapso de ese período. Esto significa que en la actualidad uno de cada siete trabajadores pertenece al grupo de edad avanzada en ese país.

No sorprende el hecho de que el sector del comercio minorista en Japón, con la población de edad más avanzada del mundo, tenga una proporción más alta de mayores de 50 en su fuerza de trabajo: 32 por ciento en 2009 comparado con 22 por ciento en el Reino Unido.

¿El envejecimiento de la fuerza de trabajo afecta sólo a los países desarrollados?

John Sendanyoye: Si bien los países desarrollados han avanzado más en esta transición demográfica, se estima que la mayoría de los países en desarrollo se verán afectados de manera similar durante las próximas décadas, aunque es difícil predecir en qué medida estos efectos se asemejarán a los de los países más desarrollados.

¿Cómo puede el sector del comercio minorista atraer y retener a más trabajadores mayores?

John Sendanyoye: A medida que la proporción de población con menos de 30 años disminuye y la de más de 50 años aumenta, el sector, para permanecer competitivo en el mercado laboral, deberá absorber progresivamente sus trabajadores del creciente segmento de personas en edad avanzada. Estos desafíos son particularmente importantes en un sector conocido por la combinación de alto coeficiente de empleo y una rotación de personal superior a la promedio.

Por lo tanto, el sector necesita ajustar sus prácticas de empleo, procedimientos de trabajo y entorno laboral a fin de atraer y retener a más personas mayores de 50 años, en especial en las funciones de ventas y servicios de atención al cliente. Las medidas dirigidas a atraer a estos trabajadores necesitan ser desarrolladas e implementadas por los interlocutores sociales del comercio minorista en colaboración con los responsables de la formulación de políticas. Dichas medidas podrían inspirarse en las buenas prácticas existentes, tanto en las organizaciones del sector público como del privado, que abarcan áreas como la formación, el desarrollo y la promoción; las prácticas de trabajo flexibles; la ergonomía y la formulación de tareas.

¿Cómo pueden la OIT y sus mandantes enfrentar los cambios demográficos y apoyar el trabajo decente en el sector del comercio minorista?

John Sendanyoye: Si bien el envejecimiento de la población es irreversible, el cambio demográfico será menos problemático si se ponen en práctica las medidas políticas apropiadas. Para hacer frente a la carencia de mano de obra prevista como consecuencia de este cambio, los empleadores deberán contratar y/o retener a más trabajadores de edad avanzada. De acuerdo con un estudio del comercio minorista en el Reino Unido realizado en 2010, la reserva potencial a la cual los comerciantes minoristas pueden recurrir para contratar trabajadores es casi tres veces mayor en el grupo de mayores de 50 años que en el grupo de 16-24 años. El potencial es particularmente grande si se considera que en la actualidad el sector del comercio minorista emplea sólo 3 por ciento del grupo de edad más avanzada.

El diálogo social entre gobiernos, empleadores y sindicatos en el sector podría facilitar mucho la adopción de medidas eficaces para mejorar la capacidad del sector de atraer y retener a los trabajadores de todas las edades en un contexto demográfico sumamente competitivo. Este tipo de diálogo – uno de los principios fundamentales de la OIT – es crucial para garantizar que las medidas adoptadas en este sentido se ajusten a las características específicas del comercio minorista.

Para más información, consulte el informe preparado para la reunión: [Adaptar los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista a las necesidades de los trabajadores de edad](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.