

Adaptar al envejecimiento de la población al lugar de trabajo

En un contexto de mejora de la salud y la longevidad, menores tasas de natalidad, y envejecimiento de los hijos del baby boom, el mundo experimenta una importante transformación en el terreno de las tendencias demográficas.

12/01/2011

changing_world

En un contexto de mejora de la salud y la longevidad, menores tasas de natalidad, y envejecimiento de los hijos del *baby boom*, el mundo experimenta una importante transformación en el terreno de las tendencias demográficas. Aunque la mayoría de los debates sobre el envejecimiento de la población gira en torno a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, en una reciente reunión* de la OIT se hizo hincapié en la repercusión del envejecimiento de las sociedades en la oferta de mano de obra en el sector del comercio minorista, una actividad que ha reclutado tradicionalmente un gran porcentaje de sus trabajadores en el grupo de población compuesto por personas de 30 o menos años de edad. Informa Tara S. Kerpelman, periodista residente en Ginebra, desde Suiza e India.

Para 2050, dos mil millones de personas tendrán 60 o más años de edad, lo que representa un porcentaje de la población total que traerá numerosas consecuencias para la sociedad. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) estima que, en los próximos 50 años, sus países miembros asistirán a un acusado incremento del porcentaje de personas de edad avanzada en la población, así como a una drástica caída de los grupos cuyos integrantes se encuentran en la plenitud de su vida laboral.

El efecto de esta transición conlleva asimismo que se produzca un cambio en la oferta de mano de obra. Numerosos sectores tendrán que acometer un ajuste, ya sea mediante la incorporación de más jóvenes a sus plantillas, o atrayendo a un mayor número de trabajadores del segmento de población de más edad.

Los motivos de preocupación destacan especialmente en el sector minorista, bien conocido por su elevado nivel de intensidad en el empleo de mano de obra, y su índice de rotación de personal por encima de la media. En su informe para la reunión sobre Las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista¹, la OIT propone que el sector revise sus prácticas de empleo, sus procesos laborales y su entorno de trabajo, con el fin de potenciar su capacidad para atraer y mantener a más trabajadores de 50 o más años de edad, especialmente en las funciones de ventas y servicio al cliente.

Los días 21 y 22 de septiembre de 2011, la OIT abordó este reto en un foro con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores denominado El Foro mundial para el diálogo sobre las necesidades de los trabajadores de edad avanzada en relación con el cambio de los procesos laborales y el entorno de trabajo en el comercio minorista.

“Organizamos el Foro a instancias de los interlocutores sociales, quienes confirmaron que las tendencias demográficas les dificultan seguir atrayendo a trabajadores de su reserva tradicional de mano de obra joven”, señaló John Sendanyoye, Secretario Ejecutivo de la reunión y Especialista del Sector del Comercio de la OIT. “Con la reunión se pretendió, en otras cosas, facilitar la formulación de medidas y políticas que les permitan ampliar su capacidad más allá de esa reserva de mano de obra compuesta por trabajadores jóvenes, para extenderla a los de edad más avanzada”.

De acuerdo con Peter James Stark, portavoz de los trabajadores en el Foro, existe una necesidad urgente de adoptar tales medidas. “Tenemos la sensación de que el sector del comercio minorista no está orientado al mantenimiento de los trabajadores de edad avanzada en los lugares de trabajo. Y aunque no cabe duda de que debemos ocuparnos de incorporar a trabajadores jóvenes, también hemos de ser conscientes de los cambios demográficos que se están produciendo, y de que debemos redoblar nuestros esfuerzos para adecuar los lugares de trabajo a los trabajadores de edad

avanzada, sobre todo si consideramos que, en la mayoría de las regiones de todo el mundo, los gobiernos se proponen elevar la edad de jubilación”, comentó.

1 Las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

Tanto en el informe de la OIT, como entre los temas tratados, se propusieron buenas prácticas que pueden llevarse a cabo, como la formación, el desarrollo y la promoción, las prácticas de trabajo flexibles, la ergonomía y el diseño de los puestos de trabajo.

“Las personas seguirán trabajando más allá de las edades de jubilación tradicionales”

“Los minoristas comienzan a abordar los retos derivados de prestar servicio a sus clientes en un contexto de envejecimiento de la sociedad”, señala Peter Woolford, Director Ejecutivo del Consejo de Empleadores de Canadá, y portavoz de los empleadores en la reunión de la OIT de septiembre. “Todos los participantes reconocieron que el mundo envejece y que, por diversos motivos, las personas seguirán trabajando más allá de las edades de jubilación tradicionales”, añadió. “Este hecho exigirá cambios en los lugares de trabajo, tanto para acomodar a estos trabajadores, como para sacar provecho de este recurso”.

Una entidad que ya no percibe el cambio demográfico como un problema inmediato es la Cooperativa Migros, principal minorista comercial privada en Suiza, con una plantilla de más de 83.000 miembros, lo que supone que, en dicho país, con una población por encima de los 7.600.000 habitantes, una de cada 100 personas trabaja para Migros.

“Este hecho supone para nuestra empresa una enorme responsabilidad socioeconómica”, admitió Jean-Charles Bruttomesso, Director de Recursos Humanos y Cultura en Migros Ginebra. “Y somos una empresa que vive y respira diversidad: nuestros empleados proceden de más de 90 países, de todos los grupos de edad”.

Cerca del 25% de la plantilla de Migros Ginebra tiene 50 años o más de edad. “Fundamentalmente porque los trabajadores se quedan con nosotros a largo plazo”, comentó Bruttomesso. “Priorizamos la incorporación de numerosos jóvenes para la realización de prácticas, y de estudiantes para ocupar puestos a tiempo parcial, pero también contamos con un buen número de trabajadores de edad avanzada que permanecen en la empresa durante años porque les gusta”, señaló.

En cualquier caso, algunos empleados de mayor edad sí se integran en la compañía en etapas más avanzadas de su vida. Por ejemplo, Erna Jaccard, de 58 años, lleva casi una década trabajando para Migros Ginebra, donde empezó como cajera. “Ésta no era mi ámbito profesional original; yo trabajaba como telegrafista para el Estado”, explicó. “Pero, cuando se me acabó la pensión, mi situación se puso algo difícil y, con 49 años, decidí reincorporarme a la población activa”.

“Quería trabajar a tiempo parcial. Trabajando para Migros puedo salir de casa, ya vacía, y aún dedicarle tiempo a mis nietos”, comenta Jaccard. Por otra parte, desde su incorporación, ha trabajado también como representante del servicio al cliente. “La empresa me formó para trabajar de cajera nada más incorporarme, y después, me volvieron a formar para ayudar a atender consultas de los clientes en información”, explicó.

Migros ha abordado el envejecimiento previsto de la población activa mediante diversas vías, entre las que figura la contratación y formación extensiva de trabajadores jóvenes. “Hasta la fecha no carecemos de este tipo de trabajadores, y parece que les gusta trabajar aquí”, comenta Bruttomesso. “Ginebra cuenta con un gran número de instituciones educativas, con estudiantes que buscan trabajos a tiempo parcial, así que somos afortunados en ese sentido”.

Adecuar la formación a las necesidades de los trabajadores

“Las políticas y programas de formación y recursos humanos deben adecuarse a las necesidades específicas de los trabajadores, y los empleadores han de tomar conciencia de que cada persona, en cualquier edad, piensa y aprende de manera diferente”, afirmó Sendanyoye. “No es una mera cuestión de ofrecer tales actividades; existe en realidad la responsabilidad implícita de que los empleadores las ofrezcan de un modo satisfactorio”.

En este sentido, Migros Ginebra ya asumido tal concepto: cree en la formación de sus empleados, jóvenes o no. “Su capacidad para aprender no disminuye con la edad: es una cuestión de abordar la formación de manera diferente en las distintas etapas de la vida”, aseguró Bruttomesso.

De acuerdo con John Sendanyoye, de la OIT, el diálogo social entre gobiernos, empleadores y sindicatos en el sector podría facilitar enormemente la adopción de medidas eficaces encaminadas a potenciar la capacidad del mismo para atraer y conservar a trabajadores de todas las edades en un contexto demográfico competitivo. “Tal diálogo (un principio fundamental de la OIT) es crucial para garantizar que las medidas adoptadas en este sentido se adecuen correctamente a las características y las necesidades específicas del sector del comercio minorista”, concluyó.

Migros Ginebra mantiene a sus empleados mediante la aplicación de un planteamiento en torno a tres ejes:

- el aprendizaje permanente: la empresa anima a sus empleados a aprovechar la formación o las clases impartidas, para el aprendizaje tanto personal, como profesional, e incluso les entrega 1.000 francos suizos para tal actividad;
- la flexibilidad: la empresa ofrece más de 300 tipos de puestos de trabajo a tiempo completo y parcial en el conjunto de su estructura, y los empleados pueden solicitar un puesto en diversos sectores (se promueve la adquisición de destrezas para emprender nuevas carreras profesionales). Puesto que existen además tantos emplazamientos de Migros diferentes, los empleados pueden solicitar que se les traslade a otro establecimiento si éste se adapta mejor a sus necesidades;
- la salud: la empresa es muy consciente de los motivos de preocupación específicos que los trabajadores de edad avanzada pueden generar, pero, con independencia de la edad de los empleados, Migros les anima a conocer mejor su salud, y a prestar más atención a la misma. A los empleados se les ofrecen además servicios de exploración gratuitos en los distintos centros de trabajo, al menos una vez al año, así como exámenes médicos opcionales en un hospital privado local. Se les ofrece asimismo una semana más de vacaciones tras alcanzar los 50 años de edad.

La situación en los países en desarrollo – India

“Aunque los países desarrollados han recorrido el camino más largo en esta transición demográfica, se prevé que la mayoría de los países en desarrollo se vean igualmente afectados en los próximos decenios, si bien resulta difícil predecir en qué medida se parecerán los efectos a los registrados en los países más desarrollados.”

John Sendanyoye, Especialista del Sector del Comercio, de la OIT

Retos

La mayor parte de la población india carece de seguridad social, así como de cualquier tipo de fondo de pensiones, señala Mathew Cherian, Ejecutivo Jefe de HelpAge India. Como consecuencia, cuando las personas de edad avanzada no trabajan tras superar la edad de jubilación de 60 años, su situación tiende a colocarse por debajo del umbral de pobreza.

“Las oportunidades posteriores a la jubilación en India son muy escasas, y muy alejadas entre sí”, explicó Cherian. “Y cuando eres pobre, la realidad es que tienes que trabajar hasta que fallezcas.”

El régimen nacional de pensiones de vejez Indira Gandhi trata de ayudar mediante la provisión de 200 rupias al mes, que equivalen a unos 4 dólares de Estados Unidos, a las personas que se encuentran por debajo del umbral de pobreza cuya edad se sitúa entre los 60 y los 79 años, y de 500 rupias al mes, o unos 10 dólares de Estados Unidos, a las que han cumplido ya 80 años. “Por desgracia, los precios de los alimentos en la actualidad son elevados, que esta prestación, sencillamente, no es suficiente”, señaló Cherian.

Posibles soluciones

Hemos de adoptar dos tipos de políticas a largo plazo:

- oportunidades posteriores a la jubilación para readaptar profesionalmente a los trabajadores de edad avanzada, de manera que puedan realizar otros trabajos o iniciar otras carreras profesionales. “A la mayoría de las personas de edad avanzada les gusta trabajar”, afirmó Cherian. “Brindarles una ocupación es un servicio a la comunidad, y constituye una satisfacción para el trabajador de edad: le mantiene feliz y le hace sentir valorado”;
- planificar de cara a las etapas posteriores de la vida, de modo que los interesados dispongan de un fondo del que vivir tras la jubilación, y de una asistencia adecuada. “Actualmente, los menores migran en gran número a las áreas urbanas, y familias unidas acaban rompiéndose”, advirtió Cherian. “Una vez que migran los menores, los trabajadores de edad avanzada se ven obligados a trabajar su propia tierra, y a cuidarse por sí mismos, pero, en ocasiones, no están capacitados, y sienten que se han convertido en una carga.”