

El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes

ANABEL SUSO ARAICO*

Abstract

Con este trabajo se pretende dar un paso adelante en la reflexión sobre el problema del empleo de una nueva categoría socio-laboral, *los trabajadores mayores*. Para ello partimos de la tradición de la literatura sociológica que ha mostrado la construcción histórico-social de categorías como la *juventud* en relación al trabajo. La categoría *trabajadores mayores*, se construye en las últimas dos décadas, a partir de la aplicación del criterio *edad*, y será definida al igual que en el caso de los jóvenes, en términos de una etapa de transición. El cambio en los márgenes de salida del mercado laboral contribuirá a la *descronologización de las etapas del ciclo de vida activa*. Serán las deterioradas *condiciones de empleo* las que conferirán cierta homogeneidad a este colectivo. La convergencia de las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo por parte de las políticas públicas y las empresariales, explicarán su situación. Las dimensiones del problema del empleo de los trabajadores mayores exigirá un cambio de rumbo en la articulación social de la gestión de las poblaciones en el mercado de trabajo.

* Becaria de Investigación, Departamento de Sociología I (Cambio Social), de la Facultad de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

* Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a los comentarios realizados por J. M. Farto y M. A. V. Ferreira a una primera versión del artículo.

1. El problema del empleo de los *trabajadores mayores*

A pesar de la considerable relevancia del problema del empleo juvenil, merece la pena contrastar la situación de este colectivo con la de otra categoría de trabajadores, los trabajadores mayores o de edad avanzada. Con este trabajo pretendemos llamar la atención sobre el riesgo que se corre, por la vigencia y actualidad en los últimos años del problema del empleo juvenil, de que éste nos impida ver el problema del empleo en su conjunto, y la forma en que éste se distribuye entre la población. Dan cuenta de la mínima atención prestada al problema del empleo de los trabajadores de edad avanzada las escasas medidas de política activa de empleo, frente a las numerosas medidas destinadas a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral; otro indicador ilustrativo es la ausencia de reflexión social y de debate en nuestro país de las instancias académicas y sociales en torno al problema del empleo de los trabajadores de edad avanzada.

Para dar cuenta de la problemática del empleo de los trabajadores mayores intentaremos dar respuesta a algunas cuestiones: ¿quiénes son los trabajadores mayores?, ¿se puede hablar de un grupo homogéneo constituyente de una nueva categoría de trabajadores?, ¿es posible pensar en estrategias políticas y empresariales orientadas a la gestión de las poblaciones en relación al trabajo?, ¿cuáles son las alternativas de futuro a la situación de los trabajadores de mayor edad?

A través de la contestación a estas preguntas podremos llegar a explicar una de las transformaciones más importantes en el mundo del trabajo en las últimas décadas, la cual afecta comparativamente a nuestro país con cierto retraso: la *descronologización de las etapas del ciclo de vida activa* en relación al trabajo, y la constitución de una nueva categoría de trabajadores definida en base a la edad y caracterizada por unas condiciones de empleo cada vez más precarias, que tienden a constituir una etapa intermedia de transición hacia la inactividad.

En este artículo se hará referencia exclusivamente al colectivo de trabajadores mayores varones. El problema del empleo difiere notablemente en función del género: cuantitativamente, la tasa de población activa es mayor entre los varones que entre las mujeres —el 75% de ellos frente al 31% de ellas—; cualitativamente, el problema no es comparable debido a la diferente socialización a la que han sido sometidos hombres y mujeres en la cultura industrial, fundamentalmente por lo que se refiere a la interiorización de la centralidad del trabajo, que aboca a diferentes roles en la esfera económica, lo cual afecta a los procesos de identificación personal y de reconocimiento social.

2. Los trabajadores mayores como categoría social construida

2.1. La construcción social de una nueva categoría

En la literatura sociológica de los últimos años podemos comprobar como se ha realizado la construcción de **la categoría social de la juventud**, definida como un periodo de transición al trabajo o empleo asalariado (Zárraga, 1989; Cachón, 1989; Prieto, 1994) lo cual ha supuesto la homogeneización del colectivo en relación al proceso de transición hacia la inserción laboral. El concepto de juventud es una invención social, y como tal, su definición varía con los condicionantes de la estructura socio-económica. El proceso de transición juvenil es un proceso continuo y progresivo, en el que no hay una dinámica de ruptura radical, sino de paulatina inserción en el mercado de trabajo, que determina la consecución de una serie de logros y posiciones sociales vinculadas al trabajo. En la actualidad dicho proceso viene marcado por la incertidumbre y tiende a prolongarse y diversificarse en función de los capitales relacionales y formativos, así como de la posición ocupada en la estructura social, lo cual determina la existencia de diferentes juventudes y diferentes trayectorias o itinerarios marcados socialmente.

Del mismo modo, no se puede hablar y adoptar la categoría de los *trabajadores mayores* sin entrar antes a analizar el proceso de construcción que la define y elabora socialmente. Se trata de una nueva categoría con una dimensión y formación histórica específica, inexistente en el orden de la sociedad fordista de pleno empleo, que aparece como una figura intermedia entre el trabajador adulto y el jubilado.

La categoría *trabajadores mayores* es fruto de un **proceso de construcción** que caracteriza y homogeneiza a éstos en base al *criterio natural edad*. Esta categoría se construye partiendo de unas representaciones y estereotipos que vinculan, como luego veremos, la edad y el trabajo, y determinan el lugar al que se relega a los trabajadores de edad avanzada, en el momento socio-histórico de escasez de empleo y de cambio en las políticas de gestión de la mano de obra. La elaboración histórica de la categoría de *trabajador mayor* responde a un concepto ambiguo, simultáneamente vinculado, entre otros atributos, a la madurez, la experiencia, la vejez y la constancia, en base a los cuales se define el *estatuto de vejez* de los trabajadores en relación al resto de la población. La edad, en cuanto noción social, no permite sin embargo definir grupos sociales, sino tan sólo categorías nominales, las cuales cambian con el contexto; de ahí la necesi-

dad de contextualizar en el estudio de problemas como el del empleo de los trabajadores mayores vinculado a dichas categorías nominales.

Toda clasificación implica una apuesta, unos intereses por parte de los agentes que la realizan. Nuestro objetivo es por ello, en un primer momento, describir el proceso de construcción e institucionalización de esta categoría como problema social, determinar los agentes que actúan en dicho proceso, sus apuestas y las prácticas o estrategias que hay detrás de ellas, así como las condiciones sociales en que ello se produce.

En la base de la nueva representación de la categoría *trabajadores mayores* está la **reestructuración productiva** del capitalismo, y los cambios en el modelo de gestión de la mano de obra en las dos últimas décadas. La aplicación de la lógica económica en la gestión empresarial ante las nuevas condiciones de producción, conduce a la flexibilización de la gestión de la mano de obra y a la consiguiente precarización de su situación; en este marco aparece la nueva categoría *trabajador mayor*. El contexto en el que se empieza a hablar en nuestro país de los *trabajadores mayores*, es el momento de la **crisis de empleo** de los años ochenta, momento en el que las empresas han de hacer frente a la experiencia de la reconversión industrial, impuesta por una estructura productiva heredada del pasado, escasamente competitiva en un momento de apertura internacional.

El recurso al criterio *edad* para clasificar a la población en relación a su posición en el mercado laboral se produce en un momento de tensión, en el que se dan relaciones de fuerza y competencia entre generaciones por una posición en el *espacio social del mercado laboral*. El **proceso demográfico** experimentado en las dos últimas décadas en España apunta a una creciente presión de las generaciones más jóvenes, de aquellas procedentes del baby-boom, que reclaman su incorporación al mercado de trabajo, haciendo una llamada al relevo generacional en el trabajo; hay quien define este proceso como una «lucha generacional» por un recurso escaso (Lenoir, 1993: 65).

La aplicación del criterio *edad* —hablar de *trabajadores de edad avanzada*— para clasificar a una fracción de la población trabajadora, supone un intento de determinación del valor de los individuos en el mercado de trabajo en función de su distancia de la edad de jubilación, la cual en las últimas décadas ha fluctuado notablemente por el incremento de las prejubilaciones, y en función de una evaluación de la productividad de los trabajadores en el seno de la empresa, vinculada a la edad como criterio homogeneizador.

¿Cuál es el momento en el que un colectivo o grupo social se convierte o institucionaliza como problema social?: «aumento del número, ascenso

de status social de la población afectada, éstas son las condiciones entre otras, que se pueden reunir para transformar un problema en un problema social» (Lenoir, 1993: 74); factores que, como luego veremos, se dan en el caso de los trabajadores mayores. La institucionalización de un problema social se lleva a cabo a partir de su formulación y enunciación pública, y de la legitimación que produce su reconocimiento. Ante el cambio de dimensión y cualidad del problema del empleo de los trabajadores mayores, la Administración se preocupa de elaborar una definición de la categoría, que sea apta para la codificación y medición estadística, y que produzca datos que puedan utilizarse para elaborar sus políticas. La articulación de una serie de medidas orientadas hacia dicho problema contribuye definitivamente a su consolidación.

El **proceso de institucionalización** del problema del empleo de los trabajadores mayores, se produce a partir de la expresión pública por parte de agentes externos a ellos mismos. Desde nuestro punto de vista, no se produce una autoidentificación de los individuos catalogados como tales en cuanto colectivo que puede atravesar una situación problemática similar, y *por tanto, apenas tienen capacidad de acción colectiva y expresión pública.*

Dicho proceso viene mediatizado por una serie de **intereses**, vinculados a la gestión de las poblaciones en el mercado laboral. Por un lado, la Administración, las **políticas públicas**, son responsables de la formulación pública del problema del empleo de los trabajadores mayores, las cuales contribuyen, por un lado, a partir de la elaboración de instrumentos y medidas que establecen los límites de la categoría institucional y estadística que clasifica a los trabajadores de más de 45 años como *mayores*; y por otro lado, a través de la adopción de políticas de empleo específicamente orientadas a este colectivo con carácter de discriminación positiva, y de prestaciones asistenciales para darles cobertura económica. La adopción de este tipo de políticas, de marcado carácter asistencial, contribuye a que la construcción de la categoría *trabajadores mayores* vaya asociada a una representación social de los mismos que los caracteriza como un colectivo de cuasi-inocupables.

La urgencia de las instancias político-administrativas por poner de manifiesto la problemática del empleo de los *trabajadores mayores* y adoptar medidas al respecto, se deriva de lo que consideramos es su construcción del núcleo del problema de los *trabajadores mayores*: por un lado, su alta probabilidad de padecer una situación de *paro terminal*, y derivado de ello la falta de un **espacio social** reconocido en el que éstos puedan identificarse de forma personal; por otro lado, el deterioro de sus condiciones socio-económicas de vida, degradación motivada por el previsible cambio

de status en el entorno familiar, la automarginación de las esferas de relación social y el empeoramiento de la convivencia familiar. Desde esta perspectiva, el problema podría agravarse en el futuro en la medida en que los jóvenes, que hoy sufren la inestabilidad y precariedad constante en el empleo, no hayan encontrado el espacio estable que garantice su socialización en el mundo del trabajo, y queden relegados a una situación de desarraigo y marginación, desde la que cuestionen la base sobre la que se articula el orden y la cohesión social de la actual sociedad industrial capitalista, que pretenden garantizar las políticas públicas.

Los agentes sociales actúan produciendo una representación social vinculada a los trabajadores mayores, que legitima la Ciencia y consagra el Derecho. La elaboración de representaciones por parte de la gerontología y la ergonomía, contribuyen a definir socialmente el fenómeno del envejecimiento en relación al trabajo, proporcionando criterios de validación científica a dicha representación social y a las regulaciones jurídicas que las sancionan positivamente.

2.2. La constitución de un colectivo heterogéneo

Un análisis que pretenda definir a un colectivo en función de la edad resulta insuficiente, en la medida en que tratamos de un colectivo sociológicamente heterogéneo, y que existen toda una serie de bagajes culturales, expectativas, orígenes sociales, etc., que producen muy diferentes situaciones, comportamientos y actitudes, especialmente en la relación con el empleo de los individuos. Por tanto, la delimitación en función del criterio *edad*, se puede hacer siempre y cuando no perdamos de vista ni las **condiciones sociales y económicas** del mercado en el que estos individuos se desenvuelven, ni la diversidad interna del colectivo.

Es prácticamente imposible generalizar a cerca de los trabajadores de mayor edad en su conjunto; la única generalización posible a partir de la utilización del criterio edad, es que se trata de un conjunto de personas de entre 45/50 a 65 años, a los cuales les queda aún teóricamente un margen variable de vida activa hasta la llegada de la edad legal de jubilación, que puede llegar a suponer hasta el 40% de la misma.

Se puede recurrir a la edad como variable definitoria de un colectivo, «cuando una característica resulta ser especialmente significativa en su cruce con la edad» (Roquero, 1994: 152). Según los datos disponibles, los trabajadores de edad avanzada son **homogeneizables** en virtud de su mayor probabilidad comparativa de: salir de la actividad, permanecer sin

empleo un tiempo más largo, no recibir cursos de formación, tener un nivel inferior de instrucción y encontrar más obstáculos y prejuicios a la hora de acceder a un empleo. Por otro lado, les une el hecho de considerarse demasiado viejos para determinadas actividades, y las situaciones problemáticas a las que se ven enfrentados ante: la difícil promoción y reciclaje en sus puestos de trabajo, la necesidad de adecuación al cambio tecnológico, y la difícil competencia con los jóvenes de mayor cualificación; situaciones problemáticas que provocan una gran inseguridad y vulnerabilidad de los trabajadores mayores ante el empleo.

Contribuye a esta homogeneización las prácticas institucionales aplicadas en su registro, y las políticas asistenciales y de discriminación positiva, a través de las cuales se difunden expectativas de comportamiento, se crea un etiquetaje, y se generan ciertas *agrupaciones* de individuos. A partir de estas lógicas de funcionamiento se elabora y manipula una supuesta *identidad colectiva*, y se determina la posibilidad de acceder a determinadas posiciones en el mercado, que luego explicitaremos.

Las **condiciones de empleo** (Maruani, 1991) confieren una cierta homogeneidad a este colectivo, construyendo las diferencias entre grupos de edad, mediante la asignación selectiva de mano de obra a diversas formas de empleo en función de la edad. Sin embargo las modalidades de trabajo de las personas de edad avanzada varían notablemente —desde trabajadores estables y de gran antigüedad a parados de larga duración (PLDs), pasando por múltiples situaciones intermedias—, debido principalmente a factores de índole personal.

2.3. Definición de una nueva fase de transición

El colectivo de los trabajadores mayores puede ser definido, al igual que en el caso de los jóvenes, mediante la delimitación de su relación con el mercado laboral, en términos de **etapa de transición**. Para el caso de los jóvenes, la transición viene definida como «un sistema de dispositivos institucionales y procesos biográficos de socialización que de forma articulada entre sí intervienen en la vida de las personas, ..., y que son conductores hacia la adquisición de posiciones sociales que proyectan al sujeto joven hacia la consecución de la emancipación profesional, familiar y social» (Casal, 1996: 298).

Para el caso de los *trabajadores mayores* el proceso de transición que éstos atraviesan conducente a posiciones sociales diferentes, se caracteriza por varias **dimensiones**:

- a) Desde el punto de vista de las **relaciones con el trabajo**, el eje central que articula la percepción de la naturaleza del trabajo para los trabajadores mayores, sigue siendo su definición como empleo asalariado. Esta percepción, derivada de su socialización en el periodo fordista de pleno empleo, que entiende el **empleo asalariado** como un trabajo estable, seguro, vinculado a una serie de derechos de antigüedad, con una jornada fija, salarios crecientes, poder sindical de negociación, es la que confiere a los individuos un estatuto social reconocido. En este contexto, cualquier otra forma de empleo que se aleje de dichas condiciones —formas de empleo precario, subempleo, etc.— se sitúan, desde su percepción, en la esfera del *no trabajo*, de la inactividad o el desempleo, a pesar de suponer el ejercicio en muchas ocasiones de actividades realizadas bajo la forma de trabajo.

La **significación** atribuida por los *trabajadores mayores* al trabajo-empleo se define en relación a las funciones que cumple en su vida: por un lado una función *económica o instrumental*, es decir, se trata de la vía de acceso al circuito de la producción-distribución-consumo; por otro lado, una función *expresiva y autorrealizadora*, es decir, regula las relaciones interpersonales, organiza los tiempos y espacios sociales, facilita la vinculación y comunicación social, es la fuente de sentido de gran parte de la vida, cauce de la percepción de utilidad social, fuente de roles e identidad social, y vertebrador de la actividad (Alvaro, 1989; Blanch, 1990). La socialización en base a dicha *ideología del trabajo* no permite a muchos de estos trabajadores de edad avanzada otra perspectiva de vida que la puramente laboral. La desestabilización general vinculada a la falta de un empleo —disminución de renta, desvalorización social, deterioro de la identidad, etc.— genera situaciones de *crisis total* a los individuos que sufren tal privación.

La nueva relación de los trabajadores mayores con el trabajo en la actualidad parece definirse sin embargo por la instalación cada vez más entre ellos de la vivencia de la **precariedad** como constituyente de la etapa final de vida activa; se produce una interiorización de una relación con el trabajo más inestable, insegura y precaria.

El fenómeno del adelantamiento de la edad de salida del mercado laboral supone la **reorganización del tramo final de la vida laboral**, y favorece una nueva construcción de las relaciones entre la edad y el empleo, que incrementa la vulnerabilidad al desempleo de

los trabajadores de edad avanzada. El *estatuto de vejez* en relación al empleo, es decir, el momento en que se considera a una persona vieja u obsoleta para desarrollar un trabajo, tradicionalmente se ha establecido en función de un criterio cronológico: el momento inmediatamente anterior a la edad de jubilación, en torno a los 65 años. Sin embargo, en las dos últimas décadas, al dismantelarse las barreras tradicionales de la edad de jubilación, la cual ya no se produce en muchos casos de forma repentina, sino progresiva y adelantada en el tiempo, el criterio cronológico pierde importancia en favor de un criterio funcional; criterio que establece un nuevo *estatuto de vejez*, vinculado a una serie de representaciones fundamentalmente negativas, asociadas al envejecimiento para el desarrollo de un trabajo. El incremento de la vulnerabilidad al desempleo de los trabajadores mayores a edades cada vez más tempranas se explica en términos de la difusión de estas representaciones, que más tarde veremos, interiorizadas por la gestión de la mano de obra de las empresas, que tiende a adelantar la consideración de la llegada del final de la carrera laboral de los individuos.

- b) Desde la perspectiva de la *biografía personal*, del momento de vida, nos situamos ante un colectivo de personas con un variable, pero aún importante, potencial de vida activa por delante. Hasta hace unas décadas la edad era un indicador fiable para definir la posición en el ciclo de la vida laboral de los individuos, sin embargo en la actualidad nos situamos ante un fenómeno de *descronologización del ciclo de vida activa* (Guillemard, 1992), lo cual supone un cambio en los márgenes no sólo de entrada en el mercado laboral, sino de salida, al adelantarse este momento para un importante contingente de población.

Los trabajadores mayores se caracterizan por una serie de **atributos sociales** que confieren una relevancia especial a su problemática situación laboral. Se trata de varones, persona de referencia en la familia en más de un 95% de los casos, y que tradicionalmente han sido los que han sustentado económicamente a la familia, aún con hijos a su cargo en muchos casos; por ello, su rol en la familia vinculado a un puesto de trabajo, les confería un status reconocido socialmente. La desestabilización de dichas condiciones de vida, debido a la precarización de sus *condiciones de empleo*, puede suponer para este colectivo, como decíamos, una *crisis total*.

- c) Teniendo en cuenta las **condiciones socio-históricas** que les ha tocado vivir al colectivo de trabajadores mayores, su posición surge y se define en la etapa de **crisis de los años ochenta**, caracterizada por: la crisis del modelo de pleno empleo; el proceso de reestructuración y reconversión industrial; una época en que el trabajo asalariado sigue siendo la principal fuente de obtención de rentas; y un periodo en que la imagen de la juventud aparece como la más deseable en todas las esferas sociales, en detrimento de las representaciones básicamente negativas asociadas a la idea de la madurez-vejez.

En lo que se refiere al contexto socio-laboral, esta época se caracteriza por una **precarización de las condiciones de empleo**, producida por la estrategia flexibilizadora, principal instrumento de intervención política y empresarial para la gestión de la mano de obra —entendida ésta desde diferentes parámetros—. El incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores de mayor edad se pone de manifiesto ante el intento de su sustitución por mano de obra más joven, la destrucción de los puestos de trabajo por ellos ocupados, y la introducción de nuevas tecnologías que destruyen empleo. Procesos que pueden llevarse a cabo mediante prejubilaciones, despidos colectivos, o cierres de empresas vinculados a situaciones de regulación de empleo. Dado el momento de crisis de empleo, teniendo en cuenta los déficits formativos de los trabajadores mayores, y toda una serie de estereotipos negativos asociados a la edad avanzada, los trabajadores mayores expulsados de sus puestos de trabajo tienen más probabilidades que otros colectivos de agolparse en las *colas del desempleo* y de pasar a engrosar el grupo de los *desanimados*.

- d) El concepto de **trayectoria laboral** (de Spilerman, tomado de García Blanco y Gutiérrez, 1996: 279), que da cuenta de «la disposición secuencial de los grados de libertad con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral...», la trayectoria hace referencia a una historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo», aplicado al colectivo de trabajadores mayores les caracterizaría como un colectivo que comparte un mismo proceso o trayectoria, definida por la presencia de una regularidad empírica que les une: el truncamiento de una trayectoria de estabilidad en el empleo y de transición repentina a la jubilación, y el deterioro de su libertad individual en la decisión de transición hacia la inactividad o el desempleo.

Podemos hablar de un colectivo que pasa de tener unas trayectorias laborales más o menos ordenadas —en las que la antigüedad se asocia a sucesivas posiciones laborales que implican una mejora de ingresos y status laboral dentro de los mercados internos de trabajo—, a una presencia cada vez mayor de trayectorias desordenadas, en que los individuos tras un periodo de estabilidad circulan por diferentes situaciones intermedias, empleos precarios, e intercalan periodos de desempleo que de forma anticipada les conducen a la inactividad.

Se produce por tanto una ruptura con el proceso tradicional de salida del mercado laboral: en lugar de la transición inmediata a la inactividad protegida, a la jubilación, la amenaza constante de la precariedad convierte este periodo anterior a la jubilación, que antes era una etapa previsible y segura, en un periodo de incertidumbre, inseguridad y de transición lenta y paulatina hacia la jubilación.

Por tanto, resumiendo, la nueva figura de los *trabajadores mayores*, es producto de una construcción histórico-social, que llena de contenido una categoría nominal asociada a la edad, convirtiendo a éstos en un grupo social estereotipado y estigmatizado, en virtud de una serie de políticas institucionales que homogeneizan al colectivo, y de la intervención de una serie de estrategias flexibilizadoras que determinan su posición en el mercado laboral. Esta definición del colectivo de *trabajadores mayores* en relación al mercado de trabajo, permite hablar de una nueva etapa de transición hacia la inactividad, que rompe con las barreras tradicionales, y prolonga un periodo de incertidumbre y precariedad entre el empleo y el desempleo.

3. Las condiciones de empleo de los trabajadores mayores y su evolución en los últimos años

Analizaremos brevemente la situación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo desde la perspectiva de las *condiciones de empleo* (Prieto, 1994), es decir, evaluando las diversas situaciones de empleo que afectan a los miembros de una comunidad en el momento histórico de análisis, partiendo de la hipótesis de la centralidad del empleo; es decir, del empleo asalariado característico del periodo fordista de pleno empleo, como hecho central que da sentido a las demás esferas de vida del colectivo estudiado.

El significado de las situaciones de empleo varía en función de la relación que los sujetos, individual y colectivamente, tienen con ellas. Esta relación viene determinada por el **poder social de negociación** de los individuos en cuanto colectivo (Villa, 1990: 305 y 312), el cual expresa «las oportunidades de empleo de que disponen y el nivel de aceptación de las condiciones de trabajo por debajo de las cuales tenderían a considerar sus oportunidades de empleo socialmente inaceptables».

Antes de entrar en la evaluación de las diferentes condiciones de empleo de los trabajadores mayores, resulta interesante apuntar algunas de las **características** que definen a estos varones activos entre 45 y 65 años: hablamos de un colectivo con un nivel de educación bajo —el 65% de ellos no supera los estudios primarios—, procedente en su mayoría del sector industrial (41%), el sector primario (13%), y la construcción (13%). Lo cual les sitúa en clara desventaja frente a los jóvenes, con alta preparación educativa, que compiten con ellos al incorporarse al mercado laboral, amén del hecho de ser el sector servicios en la actualidad el mayor generador de empleo.

Analizamos la evolución de las **tendencias de participación** de los trabajadores en el mercado de trabajo a partir de la tabla 1, la cual nos permite apreciar la evolución de las tasas de actividad de los diferentes grupos de edad en los últimos 16 años. Los cambios más significativos se producen en los extremos de los grupos de edad: son los menores de 20 años, y los mayores de 60, los que experimentan los mayores descensos en sus tasas de participación. Este descenso se explica en el caso de los jóvenes por la hipótesis de la prolongación del periodo de formación hasta edades cada vez más tardías, con lo que ello supone de retraso en la incorporación al mercado de trabajo, de aumento de su nivel educativo, y de prolongación del periodo al amparo de su familia.

Las tasas de actividad apenas varían entre los 20 y 54 años. A partir de los 50 años se aprecia un ligero descenso de sus tasas de actividad —en torno a dos puntos—, que se dispara a partir de los 55 con un descenso de más de veinte puntos.

Nos centramos en la evolución de las tasas de participación de los **trabajadores mayores** (tabla 2), a través de un análisis longitudinal, considerando la evolución en períodos de cinco años, lo cual permite el paso completo de cada cohorte de edad al siguiente grupo en este periodo. Las variaciones más importantes en el volumen de activos, se produce en el paso de los activos que en 1990 tenían 55-59 años al grupo de edad de 60-64 años, al reducirse en un 52%; es éste el momento en el que se produce la salida más importante de población disponible para trabajar. Las cifras

TABLA 1. Tasas de actividad de los varones por grupos de edad
(II Trimestre)

| Grupos de edad | 1980 | 1996 |
|----------------|------|------|
| 16-19 | 51,6 | 25,8 |
| 20-24 | 63,1 | 62,5 |
| 25-29 | 93,8 | 87,9 |
| 30-34 | 97,1 | 95,0 |
| 35-39 | 96,7 | 95,7 |
| 40-44 | 96,5 | 94,7 |
| 45-59 | 94,9 | 93,4 |
| 50-54 | 90,9 | 88,7 |
| 55-59 | 85,0 | 72,5 |
| 60-64 | 64,0 | 41,7 |

Fuente: INE, Encuesta de población Activa.

indican también una salida cada vez más temprana de la actividad, puesto que entre 1990 y 1995 el contingente de activos de 50-54 años pasó a reducirse en un 22%, al cumplir los 55-59 años.

La anticipación del momento de salida de la actividad registrado en los últimos quince años, responde a un proceso de adelantamiento importante de los umbrales de edad que determinan el proceso transicional de paso de la actividad a la inactividad, que afectó primero de forma masiva al grupo de 60 a 64 años, pero que se ha extendido en los últimos años al grupo de 54 a 59 años. La mutación fundamental que determina este proceso reside en la modificación radical del punto de referencia cronológico que antes determinaba generalmente el final de la carrera profesional a los 65 años. Se produce el nacimiento de la nueva categoría *trabajadores mayores*, en el margen de los 45-50 a los 60 años, que ha sufrido la alteración de su identidad social y del horizonte simbólico de vida, ante la pérdida de los patrones de referencia tradicionales de organización de las etapas del ciclo de vida en relación al trabajo.

El diferente comportamiento por edades puede ser explicado en términos de las **alternativas** que se les ofrecen a cada grupo de edad. Mientras parece aceptada la explicación dada para el descenso de las tasas de participación en el mercado de los jóvenes, es más difícil encontrar una respuesta para el caso de los *trabajadores mayores*, es decir, dónde va el creciente colectivo que pasa a la inactividad antes de los 65 años. Los datos de

TABLA 2. *Evolución de los varones activos por cohortes de edad (II Trimestre) (Miles)*

| Edades | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | % Variación | | |
|--------|--------|-------|--------|--------|-------------|---------|---------|
| | | | | | 1980-85 | 1985-90 | 1990-95 |
| 45-49 | 1086 | 901,2 | 1005,9 | 1114,6 | | | |
| 50-54 | 1001,9 | 999,6 | 886,4 | 918,9 | -7,9 | -1,6 | -8,6 |
| 55-59 | 900,3 | 845,3 | 899,2 | 689,0 | -15,6 | -10,4 | -22,2 |
| 60-64 | 474,1 | 522,3 | 506,9 | 433,3 | -41,9 | -40,0 | -51,8 |

la EPA (tabla 3) indican que a medida que aumenta la edad de los trabajadores mayor es el peso porcentual de los jubilados sobre el total de inactivos —el 72% de los varones de 60 a 64 años—. Entre los varones de 45 a 54 años es muy importante el porcentaje de los incapacitados de forma permanente, y de los perceptores de pensiones diferentes a la jubilación —en torno al 50% de ellos—. Manejamos también la hipótesis de que un no deseñable contingente de PLDs se sitúan entre los *desanimados* una vez que han abandonado toda búsqueda de empleo, sin alcanzar la jubilación, situados en la categoría *otras* situaciones.

De cara a tener una visión más exacta del descenso en el volumen de participación de la población en el mercado de trabajo, a continuación tomaremos como referencia un nuevo indicador, la **tasa de inocupación** de la población —porcentaje de inactivos y de parados sobre la población total— (tabla 4). Su utilización resulta apropiada para la distribución por grupos de edad, pues este indicador permite observar más netamente las

TABLA 3. *Distribución porcentual de varones inactivos mayores de 45 años (II Trimestre 1996)*

| Edad | Jubilado | Pensión distinta jubilación | Incapacitado permanente | Otras |
|-------|----------|-----------------------------|-------------------------|-------|
| 45-49 | 23,6 | 17 | 36,3 | 23,1 |
| 50-54 | 33,2 | 18,1 | 30,9 | 17,8 |
| 55-59 | 48,9 | 11,4 | 19,7 | 20 |
| 60-64 | 72,3 | 7,6 | 12 | 8,1 |

Fuente: INE, Encuesta de población activa.

tendencias reales de comportamiento de la población en relación al empleo, y otras actividades alternativas.

Las mayores tasas de inocupación se concentran entre los más jóvenes, alcanzando el grupo de varones de 20 a 24 años el 86% de ellos. Sin embargo, a pesar de que son los grupos de jóvenes los que mayores tasas tienen, no han experimentado grandes variaciones en el tiempo —salvo el incremento en más de 10 puntos del grupo de 25 a 29 años—; los cambios más espectaculares se dan entre los colectivos de trabajadores de mayor edad, a partir de los 50 años, al duplicar sus tasas de inocupación, que en el caso del grupo de 55-59 años pasa del 22% al 37% de la población. Bajo estos datos se esconde un estancamiento en las tasas de paro entre los jóvenes, que se incorporan más tarde al mercado, y un engrosamiento de las tasas absolutas de paro de la población madura y envejecida en este periodo de tiempo.

TABLA 4. Tasas de inocupación de los varones por grupos de edad (II Trimestre)

| <i>Grupos de edad</i> | <i>1980</i> | <i>1996</i> |
|-----------------------|-------------|-------------|
| 16-19 | 80,6 | 85,8 |
| 20-24 | 61,2 | 58,6 |
| 25-29 | 19,1 | 33,8 |
| 30-34 | 11,2 | 20,5 |
| 35-39 | 9,6 | 16,6 |
| 40-44 | 9,7 | 16,1 |
| 45-59 | 11,5 | 16,9 |
| 50-54 | 14,9 | 22,8 |
| 55,59 | 21,9 | 37,1 |
| 60-64 | 41,6 | 62 |

Fuente: INE, *Encuesta de población Activa*.

Una de las características por las cuales el problema del paro de los trabajadores mayores es cualitativamente importante, es la de la **duración de los periodos de desempleo**. Este colectivo muestra una tendencia a permanecer periodos más largos en paro que el resto de colectivos: la tasa de PLD de los trabajadores mayores de 45 años es del 66%, frente a una tasa del 50% de los menores de 30 años. Para verificar esta hipótesis en la

TABLA 5. Evolución de las probabilidades de permanencia de los varones en el paro por grupos de edad (II Trimestre)

| Meses | 1993-94 | | | 1994-95 | | | 1995-96 | | |
|--------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 16-29 | 45-54 | 55-64 | 16-29 | 45-54 | 55-64 | 16-29 | 45-54 | 55-64 |
| 12-23 | 37,8 | 49,2 | 57,8 | 30,5 | 44,9 | 48,3 | 33,7 | 52,6 | 44,1 |
| 24 y + | 65,1 | 65,5 | 76,9 | 53,7 | 68 | 60,4 | 53,7 | 68,5 | 64,2 |

Fuente: INE, Encuesta de población Activa.

tabla 5 señalamos la *evolución de las probabilidades de permanencia en el paro* (Fernández, 1991)¹; se trata de ver cuál es el porcentaje de permanencia de los parados en el tiempo.

En los últimos cuatro años parece confirmarse la tendencia de que cuanto mayor es el tiempo que los individuos llevan parados, mayor es la probabilidad de que permanezcan en dicha situación, lo cual se refleja especialmente entre el colectivo de 45 a 54 años, con una probabilidad de permanencia en la situación de paro por un período mayor a 2 años en 1996 del 68,5%, y con tasas siempre superiores a las de los jóvenes. Estos datos apuntarían a una situación de paro terminal a medida que avanza la edad de los individuos, de exclusión del mercado de trabajo a través de una nueva forma de transición desde el desempleo al desánimo y la inactividad; hipótesis que se confirmaría por el descenso de la probabilidad de permanecer en el paro entre los mayores de 55 años, pasados los dos años de paro, lo cual supondría el paso a alguna forma de inactividad.

Es necesario relativizar las cifras de **paro**, que afecta en torno al 21% de la población joven, y al 10% de los trabajadores mayores, puesto que la situación es relativamente más problemática en el caso de los trabajadores de edad avanzada; no sólo por la mayor duración del desempleo, sino porque tal situación ha de interpretarse a la luz del diferente *poder social de*

¹ La idea este cálculo es estimar el porcentaje de permanencia de los parados en el tiempo. Es decir, si todos los parados observados en un momento del tiempo permanecieran en paro durante el año siguiente, entonces aparecerían como parados que llevan entre 12 y 23 meses en paro, y si permanecieran al año siguiente, figurarían entre los que llevan 24 ó más meses. De forma que dividiendo los parados de larga duración en un momento dado por el total de parados un año antes, podemos calcular la probabilidad de permanencia en el paro, y así sucesivamente.

negociación de los individuos en función de la edad, es decir, de las escasas probabilidades de los trabajadores mayores de encontrar un empleo, frente a las mejores expectativas de los jóvenes, que antes o después encontrarán probablemente un empleo, aún en condiciones de precariedad.

Para describir la situación de la **ocupación**, optamos por utilizar la tasa absoluta de empleo —proporción de ocupados sobre la población total—. Para poder efectuar una comparación por edades observamos la evolución de las proporciones de ocupados en las *posiciones de entrada y de salida* por pares de grupos de edad (Garrido, 1996).

Las tasas absolutas de empleo siguen la evolución de las tasas de actividad, de forma que se aprecia un descenso especialmente acusado de las tasas de ocupación en el colectivo más joven, el de 16 a 19 años, y en el de los mayores de 60 a 64 años. Comparando por pares de grupos de edad —dejando al margen al grupo de 16 a 19 años—, es decir, las tasas de los individuos de 20-24 con los de 60-64, los de 25-29 con los de 54-59 y así sucesivamente, podemos observar como los mayores han padecido en mayor medida la situación de crisis en el empleo que los jóvenes; es decir, a pesar del bloqueo que han padecido los jóvenes para su inserción en el mercado laboral, la salida de los trabajadores mayores varones de sus ocupaciones ha afectado en mayor medida a estos últimos.

La tabla 6 nos ofrece datos ilustrativos del modo en que se produce la incorporación al empleo de la población: a medida que incrementa la edad

TABLA 6. *Tasas absolutas de empleo de los varones por grupos de edad (II Trimestre)*

| <i>Grupos de edad</i> | 1980 | 1996 |
|-----------------------|------|------|
| 16-19 | 35,0 | 14,1 |
| 20-24 | 47,7 | 41,3 |
| 25-29 | 81,6 | 66,1 |
| 30-34 | 89,0 | 79,4 |
| 35-39 | 90,6 | 85,2 |
| 40-44 | 90,5 | 83,8 |
| 45-59 | 94,3 | 70,2 |
| 50-54 | 94,2 | 77,2 |
| 55,59 | 79,1 | 62,8 |
| 60-64 | 60,4 | 38,3 |

Fuente: INE, Encuesta de población Activa.

de los individuos aumenta su probabilidad de estar ocupados, cuyo máximo se sitúa en torno a los 40 años, y es a partir de los 45 cuando esta probabilidad empieza a disminuir. Con el paso del tiempo se reproduce el proceso de progresiva incorporación al empleo al aumentar la edad, aunque las diferencias se agrandan entre las tasas máximas y mínimas de los grupos de edad: en 1980 la diferencia de los jóvenes con el grupo de 45-49 era de 60 puntos y la de los mayores de 60 años de 34 puntos, las cuales en 1996 pasan a ser respectivamente de 71 y 45 puntos en relación al nivel máximo de ocupación del grupo de 40-44 años. Son por tanto los grupos centrales de edad los que tienen las mayores tasas de empleo, frente a la fuerte disminución con el tiempo de las tasas de los grupos que se sitúan en los extremos de edad.

El proceso de **sustitución** de los mayores por los jóvenes puede medirse a través de un indicador que detecta la *tasa de renovación de la ocupación* (Garayalde, 1996), es decir, se trata de medir el peso de la ocupación del segmento más joven sobre el de más edad. En la medida en que el indicador arroje cifras superiores a la unidad, pondrá de manifiesto el mayor peso en la ocupación del segmento más joven, y viceversa. La diferencia entre 1980 y 1996 es importante: la tasa de renovación en 1980 es para toda la población ocupada española —segundos trimestres— de 1,86, mientras que en 1996 es del 2,23, lo cual supone un incremento importante de la tasa de renovación de la población joven respecto a la mayor, que reflejaría la masiva incorporación al mercado de la generación del baby-boom, así como el incremento del proceso de salida de los trabajadores de mayor edad.

En cuanto al **tipo de empleos** en los que se incorporan actualmente los trabajadores, a pesar de que las mayores proporciones de contratación temporal corresponden a los jóvenes, y de que aún siguen siendo muy importantes las diferencias en función de la edad, se da una clara tendencia al aumento de la temporalidad entre los trabajadores de edad avanzada en los últimos años: el 70% de los contratos efectuados a los trabajadores mayores de 45 años en 1996 eran contratos por obra o servicio, o por circunstancias de la producción, y un 13% eran contratos a tiempo parcial². Estos datos apuntarían a la desestabilización de sus condiciones tradicionales de empleo y a una precarización de las mismas, por un aumento de la temporalidad de sus contratos, la pérdida de los derechos de antigüedad adquiridos, la inseguridad en el empleo y la mayor vulnerabilidad socio-económica que ello conlleva.

² INEM, *Estadística de contratos registrados*, Abril de 1997.

Todos estos cambios sufridos por los trabajadores de edad avanzada en sus *condiciones de empleo*, no son por otro lado, más que la expresión y el resultado de las **políticas empresariales de mano de obra**. Sobre la base de un profundo cambio en las condiciones de producción: la internacionalización de la economía, el incremento de la competencia interempresarial, la reestructuración productiva, la introducción de nuevas tecnologías, se observa una transformación radical en los criterios de gestión de la fuerza de trabajo. De forma que la nueva gestión gira en torno a la así llamada *flexibilidad*.

La eliminación de las rigideces del sistema de relaciones laborales precedente ha llevado a adoptar una gestión según diferentes políticas de flexibilidad: *flexibilidad numérica*, o reducción de efectivos sobrantes y costosos; *flexibilidad salarial*, lo cual supone hacer decaer el efecto deflacionista sobre el salario; *flexibilidad funcional*, o búsqueda de adaptación de las capacidades y disponibilidad de la mano de obra.

La flexibilidad de la gestión laboral en nuestro país supone la reacción empresarial frente a la anterior etapa de rigidez del sistema productivo, basado en una mano de obra poco cualificada, de baja productividad, con bajos salarios, alta estabilidad en los puestos de trabajo, y con gran antigüedad de las plantillas. La apertura al exterior exigiría una **reconversión industrial**, en la que los primeros afectados son aquellos a los que se atribuye menor productividad y mayores costes salariales. Como primer paso, con la reconversión se expulsó a la mano de obra más descualificada u obsoleta, más costosa, de mayor antigüedad, y de más difícil reciclaje; dicha medida supuso para muchas empresas el cese de la actividad por el alto coste socio-económico de la mano de obra expulsada. La tendencia desde entonces en la gestión de la mano de obra ha sido hacia una flexibilización de las condiciones de contratación y despido que evite la acumulación de antigüedad en las plantillas, dado que éste fue el factor decisivo que encareció el coste de la reestructuración productiva en un primer momento.

Los **criterios** que orientarían la gestión de la mano de obra, de acuerdo con la búsqueda de la flexibilidad en los diferentes ámbitos señalados, son:

- La optimización del coste laboral, el precio o salario del trabajador, resultado de un complejo cálculo en el que se consideran variables como: los costes de antigüedad, el coste de rescisión de contrato, las subvenciones públicas, las cuotas a la Seguridad Social, el gasto en formación, e incluso la disposición de los trabajadores a aceptar determinados salarios; a ello se une el cálculo de la productividad del empleo.

- La obtención del mayor grado posible de control de la fuerza de trabajo. El objetivo es tener la mayor discrecionalidad posible sobre la mano de obra, y para ello es necesario contar con una mano de obra maleable y disponible. La trayectoria sindical puede obstaculizar este control de los empresarios.
- La evaluación de la posición de la mano de obra en el mercado laboral, medida a partir de la situación en el mercado interno o en las *colas del desempleo*. La antigüedad en el paro puede ser considerado como un factor negativo.
- La potenciación de la adaptabilidad o polivalencia, entendida como la búsqueda de la mayor capacidad de adaptación a los posibles cambios de la empresa, así como de la asunción de responsabilidades e iniciativa en diferentes puestos.
- La valoración de la formación básica, como recurso a partir del cual la empresa pueda realizar su propio programa de formación y reciclaje.

Dados estos criterios, es clara la desventaja de los trabajadores mayores a la hora de enfrentarse a una gestión empresarial que se sirve de ellos como baremos en la selección y posterior mantenimiento en el empleo, a lo cual se une toda una serie de representaciones negativas en torno suyo, que se interponen en su contra.

En cuanto a la **imagen estereotipada** de los trabajadores mayores — del envejecimiento en relación al trabajo—, diversos estudios e investigaciones al respecto en Europa³, señalan que no se advierten actitudes estereotipadas puramente negativas entre los empresarios, sino que el envejecimiento se percibe como un fenómeno complejo que produce efectos inducidos, positivos y negativos sobre el funcionamiento de las empresas.

Fundamentalmente los estereotipos en torno a las consecuencias negativas del envejecimiento del personal en la empresa son los siguientes: la resistencia al cambio, la dificultad de adaptación y aceptación de nuevas tecnologías, el deterioro de la productividad con el paso del tiempo, la mala imagen a los clientes por una mano de obra envejecida, el bloqueo al ascenso e integración de los jóvenes, la dificultad para el reciclaje, el deterioro de la salud física y algunas capacidades, el incremento de la probabilidad de accidentes con la edad, el descenso de la motivación, su menor

³ A modo de ejemplo: Goldberg, 1989; Laville y Volkoff, 1992; Drury, 1993; Guillemard, 1994; Taylor y Walker, 1994; OIT, 1995; Le Minez, 1995; Pearson, 1996.

grado de aceptación de las condiciones de trabajo, y sobre todo los mayores costes salariales en relación a los más jóvenes. Factores que contribuyen a adoptar a los empresarios una actitud reticente al mantenimiento e inserción de los trabajadores mayores en sus plantillas.

Hay que tener en cuenta que dichos rasgos no se hacen extensivos de forma generalizada en todo el tejido productivo, sino que son relevantes en función de la naturaleza y el puesto de trabajo. Además, se ha comprobado que las variaciones de la productividad son mayores dentro de cada grupo de edad que en la comparación entre grupos, y que los cambios fisiológicos vienen inducidos por una serie de factores que varían notablemente entre individuos. Sin embargo la elección de los criterios antes señalados en la gestión de la mano de obra son los que producen una imagen negativa de la mano de obra de edad avanzada; la priorización de otros criterios probablemente proporcionaría, en base a los atributos positivos de los trabajadores de edad avanzada, una representación bien diferente de los mismos.

De los criterios de gestión de la mano de obra y de la representación en torno al envejecimiento de las plantillas deducimos que la nueva gestión de la mano de obra deja de lado la importancia de la experiencia, la presencia de una memoria de empresa, la fidelidad, seguridad y lealtad que conlleva la antigüedad, y la transmisión de conocimientos, del saber-hacer, lo cual supone el rechazo de otra serie de características presentes en la fuerza de trabajo madura, que antes eran valoradas y consideradas como prioritarias.

La **nueva imagen** que se potencia desde la gestión empresarial, en relación a las condiciones que determinan la mayor **empleabilidad** de un trabajador, se aleja mucho de la imagen estereotipada de los trabajadores mayores. Los nuevos requerimientos en la selección de la mano de obra parecen centrarse de forma genérica en torno a la imagen asociada a la juventud, la cual se adapta a los criterios de gestión flexible. Se atribuye al colectivo juvenil, comparativamente, la mayor capacidad de tomar la iniciativa, de ser polivalente y adaptarse a los cambios de organización y funciones en la empresa, de tener una mejor formación básica, y de ser más maleables y dóciles, es decir, de aceptar más fácilmente salarios y condiciones de trabajo variables. Con estos criterios de empleabilidad, se confirma la tendencia a la **aplicación del criterio edad** en la gestión de la mano de obra, a lo cual se une el criterio de la cualificación, como elemento restrictivo en la selección de personal de las empresas, factor que se interpone en contra de la contratación de los trabajadores mayores.

La estrategia de gestión de las empresas en los últimos años podría caracterizarse como una **gestión a corto plazo**, que en lugar de adoptar

una estrategia de prevención de las consecuencias negativas del envejecimiento en la empresa y de adaptación de los trabajadores mayores a las nuevas condiciones de producción, prefieren el recurso al mercado de trabajo externo, a una mano de obra joven, más barata, dócil y polivalente. Se deja de lado el reciclaje y la formación de la mano de obra que envejece, por considerar a ésta demasiado costosa para la empresa por la dudosa rentabilidad derivada de la inversión en su formación, dada la proximidad de lo que se considera el final de su carrera laboral, y por los prejuicios en relación a su capacidad de aprendizaje; de ahí que pasen a ser la reserva potencial de reducción de efectivos —punta de lanza de la flexibilidad *numérica*—.

4. Políticas públicas de empleo y articulación societal de las categorías sociales relacionadas con la edad en el mercado de trabajo

En los últimos años las altas tasas de paro juvenil sirven como elemento de legitimación del discurso socio-político en relación a la necesidad de adoptar medidas especiales de intervención para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Desde 1984 se han venido realizando en España diferentes diseños de planes integrados de **inserción laboral de los jóvenes** en el mercado laboral (Cachón, 1995). Los instrumentos que desde entonces se han articulando para desarrollar una política de empleo juvenil estable han sido: la mejora de la formación, el planteamiento de diferentes fórmulas de discriminación positiva para su contratación, y sobre todo, ciertas modalidades de contratación temporal, que han marcado la progresiva incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo.

Desde la Administración se ha intentado conjugar en las dos últimas **reformas laborales** (1993 y 1997) la búsqueda de flexibilidad —ajustada a las demandas de gestión de la mano de obra empresarial—, con la orientación de las políticas activas hacia el colectivo que más dificultades tenía a la hora de insertarse en el mercado laboral, los jóvenes, y algunas medidas asistenciales de compensación para otros colectivos con dificultades en el mercado. Las directrices generales de ambas reformas son la mejora del sistema de formación profesional y el incremento de la flexibilidad del mercado laboral con nuevas fórmulas e intermediarios de la contratación.

Frente al reto del empleo juvenil se han diseñado una serie de contratos para propiciar su inserción: los contratos formativos —de aprendizaje y de prácticas, orientados a diferentes grados de formación, sustituido el pri-

mero en la reforma del 97 por el *contrato para la formación*—. Este tipo de contratos, junto a los denominados *por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción o a tiempo parcial*, —con un alto componente de temporalidad— son los más utilizados en los últimos años. Los jóvenes, como señala Bilbao (1993), se convierten en la «punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo»; los menores de 29 años aglutinan en 1996 el 55% de los contratos efectuados, con una tasa de temporalidad de en torno al 85%. Junto a éstos, siguen vigentes una serie de contratos de fomento del empleo indefinido para jóvenes menores de 25 años, y entre 25 y 29 años. La mejora de la evolución del empleo juvenil en los últimos años es el efecto derivado de la aplicación de estos modelos de contratación, que permiten disponer de mano de obra barata y con alta disponibilidad y movilidad.

Las medidas de fomento de la **Formación Profesional**, se han plasmado en ambiciosos planes de formación: Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y el programa de Escuelas-Taller y Casas de Oficio, orientados a la adquisición y mejora de las cualificaciones de los desempleados; el primero destinado especialmente a los PLDs, los perceptores de desempleo y los jóvenes, y el segundo al colectivo de los menores de 25 años. El índice de participación en estos programas va disminuyendo con la edad; así el colectivo de personas mayores de 45 años en el plan FIP representa tan sólo el 2,5% del total, con un índice de inserción en el mercado laboral del 30%, frente al 41% de los jóvenes menores de 25 años (INEM, 1995).

En cuanto a las medidas específicamente orientadas al colectivo de **trabajadores mayores**, las que han tenido una mayor importancia, tanto atendiendo a su volumen como a su peso en el presupuesto público, han sido aquellas de carácter *pasivo* y asistencial: prestaciones al desempleo por un lado, y por otro una política de fomento de la jubilación anticipada.

A través de lo que se denominan *medidas de fomento de empleo*, se intenta favorecer el proceso de sustitución de los trabajadores de más edad por otros más jóvenes: la *anticipación de la edad de jubilación* (1985), que fomenta la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su jubilación a los 64 años; el *contrato de relevo* (1984), que fomenta la contratación de trabajadores desempleados que sustituyan a los trabajadores que acceden a la jubilación parcial o anticipada, ocupando la parte de la jornada dejada vacante.

La posibilidad de salida anticipada de la actividad a los 60 años se completa con el sistema de pensiones de invalidez, el cual se hace cada vez más extensivo entre los trabajadores mayores como una forma encubierta de

exclusión subvencionada del trabajo, justificada por el deterioro funcional para el desarrollo de algún tipo de actividad.

Las desventajas de los trabajadores mayores, con escasas vías de reinserción en el empleo, son compensadas por diferentes recursos suministrados vía **prestaciones contributivas o asistenciales**. En el sistema de protección al desempleo se ha atendido prioritariamente a la indefensión de los mayores, protegiéndoles con prestaciones por desempleo —que cubren al 65% de los desempleados mayores de 45 años—, que en el mejor de los casos, y si la situación se prolonga indefinidamente, puede suponer una protección permanente hasta la edad de jubilación, con subsidios situados entre el 75 y el 125% del SMI —64.920 pesetas en 1997—.

La urgencia de soluciones inmediatas ha llevado a adoptar medidas políticas en relación a los estragos económicos de la situación de carencia de empleo, que varía notablemente en función de las condiciones de trabajo anteriores. Sin embargo, con ello no se resuelve la otra parte de la problemática asociada a la ausencia del resto de funciones no económicas que cumple el empleo.

La constatación del incremento de su volumen de desempleo y el hecho de pasar a convertirse su expulsión del mercado de trabajo en un fenómeno estructural, ha obligado a plantear a la Administración algunas medidas del lado de las **políticas activas**, de carácter preventivo y de reinserción laboral. Entre los instrumentos puestos a disposición de los trabajadores mayores se encuentran las políticas de formación para el reciclaje de los trabajadores que han perdido su empleo —plan FIP—, y el plan de Formación Continua de los trabajadores ocupados. La evaluación realizada por el INEM (1995) señala sin embargo que el programa FIP ha tendido escaso eco entre los trabajadores mayores, debido posiblemente a las reticencias a recibir formación de los propios trabajadores, y por priorizarse la atención de los más jóvenes; acceso también limitado en el programa de formación continua, debido a las reticencias de los empleadores a orientar a los trabajadores mayores al reciclaje.

Otras medidas orientadas a la inserción en el mercado de trabajo son las de apoyo a las nuevas iniciativas empresariales: capitalización de prestaciones por desempleo y promoción de iniciativas locales.

Por otro lado, se han activado diversas medidas de fomento de la contratación, entre ellas una específicamente orientada al colectivo de trabajadores mayores: el *contrato de trabajadores mayores de 45 años*, vigente desde 1992, el cual fomenta la contratación por tiempo indefinido y a jornada completa de estos trabajadores, siempre y cuando lleven inscritos como demandantes de empleo al menos un año. La subvención de 500.000

pesetas por trabajador contratado y la bonificación del 50% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, son las medidas que pretenden promocionar este tipo de contrato, que apenas ha sido utilizado por los empresarios, como refleja la tabla 7. Otro tipo de contrato activado desde 1994, es el *contrato temporal de fomento de empleo*, orientado prioritariamente aunque no de forma exclusiva, a los trabajadores mayores de 45 años.

Desde el lado de las políticas activadas en favor del **mantenimiento del empleo**, se estudia la posibilidad de reducir los derechos de antigüedad, para favorecer el mantenimiento en el empleo y evitar rescisiones de contratos por el temor al aumento de los costes laborales derivados de la permanencia en la empresa durante largos periodos de tiempo. Asimismo el abaratamiento del despido es considerado por los promotores de la nueva reforma laboral como un requisito para posibilitar la inserción de nuevos trabajadores, al evitar con ello los temores empresariales a los costes derivados del despido o la rescisión de contratos ante una eventual situación de crisis. Medidas que supondrían la pérdida de algunos de los derechos socio-económicos adquiridos por los trabajadores de mayor edad, y la desestabilización de sus condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.

Constatado el proceso de salida anticipada de la actividad de los trabajadores mayores, y el consiguiente incremento de su vulnerabilidad frente al desempleo a edades cada vez más tempranas, a continuación consideraremos ciertas hipótesis explicativas defendidas por algunos investigadores (Guillemard, 1992; Garrido, 1996), que indican que dicho proceso sería con-

TABLA 7. *Modalidades de contratación registradas*

| <i>Contratos</i> | <i>1992</i> | <i>1994</i> | <i>1996</i> |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Obra y servicio eventual | 2.712.642 | 3.742.349 | 5.307.634 |
| Temporal | 856.503 | 266.500 | 44.314 |
| A tiempo parcial | 539.682 | 935.428 | 1.626.233 |
| Relevo y sustitución de jubilación de 64 años | 3.487 | 1.753 | 2.992 |
| Prácticas | 109.324 | 50.962 | 70.054 |

(*) Contratos indefinidos ordinarios, de interinidad, lanzamiento de nueva actividad, fijos discontinuos, mujeres subrepresentadas, mujeres reincorporadas, jóvenes menores de 25 años, jóvenes de 25 a 29 años, minusválidos, otros.

Fuente: INEM (1997), *Estadística de empleo*.

secuencia de la existencia de un **pacto implícito**, derivado de la articulación de los intereses y estrategias de diferentes agentes sociales.

Por pacto implícito, se entiende una dinámica de interacción entre diversos agentes sociales que ponen en marcha una serie de prácticas, estrategias y legislaciones consensuadas, sin participación de los propios sujetos implicados. Dichos agentes movilizarían sus **intereses** subyacentes: los políticos, con un claro interés electoral, y de dar respuesta a la gestión de las poblaciones en el mercado laboral; los sindicatos, tratarían de negociar condiciones de subsistencia para uno de los colectivos con más peso específico dentro de sus organizaciones. Pero serían sobre todo los intereses de la gestión empresarial los que estarían en juego, los cuales demandan una mano de obra más flexible, a partir sobre todo de una reducción de los costes laborales y de la adaptabilidad de la mano de obra a las nuevas condiciones de producción.

Sin embargo, entenderemos el pacto, en principio, desde una actuación más unilateral, en que el principal agente que desarrolla una gestión de la población en relación al mercado de trabajo es la Administración, a través de diferentes **políticas públicas**, que consideran las demandas e intereses de las empresas y los sindicatos. Consideramos que no se puede hablar de un pacto explícito entre dichos agentes, sino de una articulación y convergencia de intereses que han generado unos resultados de diversa índole sobre los trabajadores de edad avanzada.

El problema al que se enfrenta la gestión de la Administración pública es qué hacer en un momento en el que es cada vez menor la población necesaria para sostener la máquina productiva, y en el que la presión demográfica procedente de los más jóvenes se agolpa en el tapón de entrada al mercado laboral. La Administración tiene además que gestionar la mano de obra sobrante, que ha cumplido una larga etapa de vida laboral, resulta costosa, y ha quedado obsoleta a los ojos de las empresas.

Lo que hipotéticamente se plantea desde la gestión administrativa, ante la presión demográfica de las generaciones jóvenes con altas tasas de desempleo, es un relevo generacional en los puestos de trabajo, y la supresión de la rigidez del tejido productivo, unido a la salida del mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada. Con ello se produce una llamada a la solidaridad intergeneracional, para permitir el acceso de los jóvenes al mercado laboral, junto a un intento de aminorar los efectos del desplazamiento de los trabajadores mayores.

Para desactivar el bloqueo de entrada al mercado de trabajo a los jóvenes, las **políticas públicas** optan por proporcionar una política contractual con fórmulas que respondan a las demandas de los empresarios y les ofrez-

can ciertas ventajas económicas comparativas, y por facilitar la salida de los mayores de los puestos de trabajo con políticas asistenciales.

El cese de la actividad o la salida del mercado a edades avanzadas ya no se regula a través del sistema de jubilación únicamente, sino que se ponen en funcionamiento nuevas lógicas de regulación y mecanismos de protección social como las prejubilaciones, la invalidez, y el seguro de desempleo, para dar paso al cese precoz de la actividad. El seguro de desempleo contribuye con la ampliación de los períodos de admisión del subsidio de paro, para dar cobertura a los trabajadores a partir de los 45 años. Las prejubilaciones facilitan la salida anticipada de los trabajadores de edad avanzada, lo cual supone la opción de salvar económicamente un periodo intermedio entre el trabajo y la edad legal de jubilación a través de unos ingresos sustitutivos. En los casos en los que la coyuntura económica de la empresa no permita la aplicación de prejubilaciones, es necesario recurrir a despidos, y será el sistema de protección social el que se hará cargo de la cobertura económica. La invalidez se transforma también en una vía alternativa para dar cobertura al cese precoz de la actividad de los trabajadores mayores, atribuyendo algún tipo de incapacidad para desarrollar su trabajo en función de la edad.

A través de todas estas fórmulas, que se despliegan para posibilitar la transición hacia la inactividad, se desvirtúa la naturaleza original de estas medidas, que nacieron para dar respuesta a problemas más específicos, y que ahora se articulan como políticas sociales de carácter asistencial y compensatorio.

¿Cuáles son los **resultados** de la articulación de las políticas señaladas? El acortamiento de la vida laboral por el extremo superior del ciclo de vida se ha utilizado como una política de reparto del empleo, desde un planteamiento de relevo generacional. La sustitución de los trabajadores mayores por jóvenes se justifica por el hecho de ofrecer alternativas de empleo a los que entran por primera vez en el mercado, como contrapartida a la expulsión de los mayores. Sin embargo, el relevo no llega a efectuarse en la mayoría de los casos, y el resultado efectivo de dichas políticas es la liberación de una mano de obra costosa, con el consiguiente abaratamiento y flexibilización de las plantillas.

Los trabajadores mayores que mantienen el empleo se ven compensados con cierta estabilidad, y el resto, con indemnizaciones o prestaciones económicas, que intentan garantizar unos ingresos económicos mínimos. Ante la dificultad de integración en el mercado de trabajo, la alternativa concedida es la vida subsidiada —siempre y cuando su trayectoria laboral se lo conceda como un derecho—. En los próximos años esta situación

puede ser más problemática y hacer aún más vulnerable a este colectivo, dada la alta temporalidad con la que se contrata, y al ser los periodos de paro con los que combinan el trabajo cada vez más largos.

El proceso de segregación social y económica vinculado a la flexibilización del mercado de trabajo que afecta a los trabajadores mayores, se concreta en los considerables costes sociales y económicos, y los producidos en las biografías de los trabajadores mayores afectados por las políticas puestas en marcha. Es decir, las políticas públicas aplicadas tienden, por un lado, a excluirles de la actividad laboral, y por otro, a generar efectos contradictorios derivados de las políticas de discriminación positiva y de protección social, que no consiguen sino hacerles más vulnerables frente al desempleo, y propiciar el adelantamiento de la salida del mercado laboral.

El cuestionamiento de dichas políticas se deriva, por otro lado, de los altos costes económicos de un sistema de protección social que difícilmente podrá hacer frente en un futuro a los gastos derivados de la protección de un grupo de trabajadores excluidos del mercado cada vez mayor.

La urgencia por dar una solución desde el lado de la **creación de empleo**, que resuelva el problema de los estragos económicos que se derivan de la situación de desempleo, nos lleva a postular medidas que se centran en el intento de adoptar una perspectiva de empleo más global desde la que se haga un esfuerzo por fomentar la generación de empleo. Se amplían las posibilidades y expectativas de generación de nuevas esferas de actividad a partir de la filosofía emanada de los *nuevos yacimientos de empleo (Libro Blanco)* —muy intensivos en mano de obra, y para la mayoría de los cuales no se necesita de gran cualificación—, los cuales ofrecerían una oportunidad de inserción para los trabajadores mayores. Por otro lado, no hay que perder de vista la necesidad de actuación frente a los efectos desincentivadores a la contratación de personas de edad avanzada, derivados de las ventajas económicas comparativas de los modelos de contratación destinados a los jóvenes. La mejora de la empleabilidad de los trabajadores mayores desanimados supone por otro lado, una tarea importante de mejora de la autoestima y de recuperación de las aptitudes para desarrollar una actividad. Es necesario además impedir medidas coercitivas de jubilación, e incentivar procesos de salida de los puestos de trabajo progresivos y voluntarios. También hemos de tener en cuenta los importantes handicaps que tienen que superar los trabajadores mayores, derivados de las representaciones negativas imperantes entre los empresarios, lo cual genera una *discriminación en función de la edad en los procesos de selección*, y a la hora de garantizar el mantenimiento de sus empleos; en

este sentido, sería necesaria una política de intervención en relación a la mentalidad empresarial, de cara a descubrir las ventajas que ofrecen los trabajadores mayores, y posibilitar la gestión de la mano de obra a partir de nuevos criterios y representaciones en torno a la empleabilidad.

El análisis de la articulación societal de las categorías sociales relacionadas con la edad en el mercado de trabajo, nos muestra como ésta parte de una estrategia ideológico-política determinada en principio por un *pacto* de carácter básicamente político, cuya manifestación más inmediata son las políticas de empleo; sin embargo, la connivencia del resto de agentes sociales y la convergencia de dichas políticas con los intereses de la gestión empresarial de la mano de obra, hace pensar en una **articulación y gestión social** de las poblaciones en el mercado de trabajo que va más allá de los puros mecanismos administrativos, y que está vinculada a la lógica económica del mercado. Es por ello necesario plantear una alternativa, que vaya más allá de las soluciones puntuales de las políticas de empleo inmediatas, y rompa con las condiciones socio-históricas de un modelo socio-económico que prioriza la lógica económica del mercado.

En relación a las condiciones del actual modelo socio-económico, hay que señalar que la empresa ha intentado hacer prevalecer una serie de condiciones institucionales externas a ella a través de una lógica de externalización de determinadas responsabilidades. Es decir, frente a la primitiva interiorización de la empresa de la situación de desempleo, la gestión de la mano de obra, lleva a responsabilizar del derecho del trabajo al Estado, convirtiéndolo únicamente en un derecho social vinculado a instituciones sociales y desvinculado de la lógica económica racional de la empresa. Ésta se libera de su responsabilidad, con la exteriorización del coste socio-económico de la expulsión de un trabajador, transfiriéndolo mediante una cotización —según una tasa establecida sobre la masa salarial— a la institución pública, para que ésta gestione la situación del *sin trabajo* (Salais, 1990).

La inminencia de la problemática de los trabajadores mayores está dando paso al surgimiento de nuevos **planteamientos ideológico-políticos**, a partir de los cuales se pretende ofrecer nuevas soluciones, básicamente en torno al papel de la empresa y la Administración en la gestión de las poblaciones en el mercado laboral:

- a) Por un lado, la corriente *neoliberal* —entre cuyos defensores se sitúan las propuestas de la actual política *monetarista*, y el discurso del Circulo de Empresarios (Solé, 1996)—, recuperadora de los principios explicativos de la economía neoclásica, que plantea la reducción de los costes socio-económicos que debe soportar el Estado, y

que defiende que la empresa no debe asumir la responsabilidad social de los costes derivados del funcionamiento del mercado. Desde esta perspectiva, se pretendería mantener a los trabajadores mayores en los puestos de trabajo, reduciendo los costes laborales asociados a los mismos —derechos de antigüedad, cotizaciones a la Seguridad Social, etc.—, de forma que se abarate su precio. De ahí la idea de mantener, e incluso retrasar, la edad de jubilación. Se trata en definitiva, de una apuesta por la flexibilización que propicie un aumento de las condiciones de competitividad entre el mercado interno y externo, como si de un mercado de competencia perfecta se tratara.

- b) Otra perspectiva postulada desde una opción más *social o keynesiana*, llevaría a proponer una mayor internalización de responsabilidades por parte de la empresa, de forma que ésta asuma los costes derivados de su gestión en base a criterios de rentabilidad económica, que puede suponer la rescisión de contratos, prejubilaciones, etc.. Viene a ser en definitiva, la exigencia de interiorizar los costes socio-económicos derivados del hecho de prescindir de los trabajadores mayores, garantizando como contrapartida unas condiciones económicas dignas en el periodo de transición hacia la inactividad o el nuevo empleo. Junto a ello se defendería la ampliación de la cobertura del sistema de protección social a través de las prestaciones de desempleo.

El planteamiento de una alternativa que vaya más allá de las respuestas puntuales, se deriva de la necesidad de desarrollar una política y perspectiva de empleo más global, que repense el papel que ocupan los trabajadores mayores en el contexto socio-económico actual. Cualquier alternativa que se base únicamente en la búsqueda de mecanismos compensadores en base a un cálculo económico de *coste cero*, no soluciona el núcleo del problema, ni tan siquiera las consecuencias negativas derivadas de la actual gestión socio-política que sufre el colectivo de estudio. Es por ello necesario el cambio de ciertas condiciones del actual modelo socioeconómico: se trata de intentar encontrar un nuevo espacio social de integración para los trabajadores mayores expulsados, lo cual supone generar nuevos espacios de inserción, de actividad-trabajo, de utilidad social. Se trata de que en un contexto de empleo escaso, el reparto de la renta se produzca desde una inversión de los beneficios obtenidos del incremento de la productividad, de forma que éstos reviertan en la sociedad, generando nuevos empleos y transformando la lógica del empleo asalariado, en base, en buena medida,

a una acción administrativa que posibilite nuevas formas de compromiso, nuevas formas de empresa, y de política económica, en la que se comprometan los diferentes agentes sociales.

El objetivo sería buscar alternativas funcionales a la institución social del empleo, que proporcionen las categorías positivas de experiencia de las que carecen quienes han sido excluidos de sus puestos de trabajo. La propuesta camina en el sentido de reorientar la fuerza de trabajo disponible, con capital relacional, utilidad, responsabilidad, iniciativa y experiencia, hacia otras esferas de actividad socialmente rentables y de utilidad social. La actuación pasa por replantear la actual política global de protección asistencial, y derivarla a la creación de esferas de actividad en las que insertar a los trabajadores que buscan alternativas funcionales al empleo.

Actualmente el reparto del trabajo gira en torno al eje de la flexibilización del mercado laboral y de los procesos de relevo o sustitución generacional; cualquier intento de reparto del empleo y de la renta en un contexto en que la productividad y la competitividad son las claves del modelo socio-económico resulta prácticamente inviable. Debería irse más allá y *pensar en lo impensable*, en la transformación de la cultura del trabajo, en nuevas formas de actividad y modos de distribución de la renta que redefinan el papel de los trabajadores mayores en un nuevo orden socio-económico. Atendidas las demandas del mercado, ¿no habrá llegado el momento de que se atiendan las demandas sociales, se deje de culpabilizar a quien pierde su empleo para que no tenga en su vida otra perspectiva que la puramente laboral, y se oriente a la fuerza de trabajo hacia otras esferas socialmente más rentables?

Bibliografía

- ÁLVARO, J. L. (1989): *Desempleo y bienestar psicológico*, Madrid, Facultad de CC. PP. y Sociología, U.C.M. Tesis Doctoral.
- BILBAO (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Edit. Trotta.
- BLANCH, J. M. (1990): *Del viejo al nuevo paro. un análisis psicológico y social*. Barcelona, Promociones y Publicaciones Universitarias.
- CACHÓN, L. (1989): «Políticas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Comunidad Europea», en *Revista de estudios de juventud*, n.º 34, pp. 183-197.
- CACHÓN, L. (1995): «Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en Espagne», en *La Revue de l'IREs*, n.º 18, pp. 67-95.

- CASAL, J. (1996): «Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración», en *REIS*, n.º 75, pp. 295-318.
- DRURY, E. (1993): *Age discrimination against older workers in the European Community*, Londres, Eurolink Age.
- FERNÁNDEZ, F., GARRIDO, L., TOHARIA, L. (1991): «Empleo y paro en España, 1976-1990», en CASTILLO, J. J. *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- GARAYALDE, I. (1996): *Indicadores del mercado de trabajo. Análisis de las fuentes de información e indicadores ocupacionales*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco.
- GARCÍA BLANCO, J. M. y GUTIÉRREZ, R. (1996): «Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas», en *REIS*, n.º 75, pp. 269-295.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996): «Paro juvenil o desigualdad», en *REIS*, n.º 75, pp. 235-268.
- GARRIDO MEDINA, L. (1996): *La temporalidad ¿pacto generacional o imposición?*, mimeo.
- GOLDBERG, A. (1989): *Viellissement de la population salariee et travail*, Dublín, Fondation européenne pour l'ameloration des conditions de vie et de travail.
- GUILLEMARD, A. M. (1992): «Edad, empleo y jubilación: nuevos datos internacionales», en *Papers*, n.º 40, pp. 35-56.
- INEM (1995): *Información sobre el mercado de trabajo. Resumen anual de datos del observatorio ocupacional, 1994*, Madrid, INEM.
- JAHODA, M. (1987): *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*, Madrid, Morata.
- LAVILLE, A.; VOLKOFF, S. (1994): «Concevoir des moyens de travail. Pour une main-d'oeuvre vieillissante?», en *Gérontologie et Société*, n.º 70, pp. 9-17.
- LAZARSFELD, P.; JAHODA, M.; ZEISEL, H. (1996): *Los parados de Marienthal*, Madrid, Ediciones La Piqueta.
- LE MINEZ, S. (1995): «Les entreprises et le vieillissement de leur personnel: faits et opinions», en *Travail et Emploi*, n.º 63, pp. 23-40.
- LENOIR, R. (1993): «Objeto sociológico y problema social», en CHAMPAGNE, LENOIR, MERLLIÉ, PINTO, *Iniciación a la práctica sociológica*, Madrid, Siglo XXI.
- MARUANI, M. (1991): «La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo», en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14, pp. 129-137.
- M.T.S.S.(1995): *La política de empleo en España*, Madrid, M.T.S.S.
- O.C.D.E. (1995): *The labour market and older workers*, París, O.C.D.E..
- O.I.T. (1995): «Sociedades en pleno envejecimiento y trabajadores de edad: problemas y perspectivas», en *El trabajo en el mundo*, pp. 39-68, Ginebra, O.I.T.
- PEARSON, M. (1996): *Experience, skill and competitiveness. The implications of an ageing population for the workplace*, Dublín, Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

- PRIETO, C. (1992): «Cambios en la gestión de mano de obra. Interpretaciones y crítica», en *Sociología del trabajo*, n.º 16, pp. 77-101.
- PRIETO, C. (coordinador) (1994): *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*, Madrid, Ediciones Hoac.
- PRIETO, C. (1994): «Mercado de trabajo y condiciones de empleo: compatibilidad societal y poder social de negociación», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 5, pp. 29-40.
- ROQUERO, E. (1994): «Los tránsitos laborales por la diversidad de las estrategias personales en el marco de la organización de la transición», en *Revista de Educación*, n.º 303, pp. 149-163.
- SALAS, R. (1990): *La invención del paro en Francia*, Madrid, M.T.S.S.
- TAYLOR, P.; WALKER, A. (1994): «The ageing workforce. Employers' attitudes towards older people», en *Work, Employment and Society*, vol.8, n.º 4, pp. 569-591.
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid, M.T.S.S.
- ZÁRRAGA, J. L. (1989): *Informe Juventud en España 1988*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Juventud.