

Los estados del bienestar europeos afrontan en la actualidad varios desafíos cruciales que pueden poner en jaque la sostenibilidad de este generoso modelo social. Sin embargo, los votantes europeos difícilmente aceptarán el fin del bienestar tal y como lo conocen, lo que obligará a los responsables políticos a aportar soluciones operativas que permitan su renovación. Este artículo ofrece una panorámica de algunas de las grandes tendencias que, desde la actualidad, están incidiendo en el futuro del Estado del bienestar, y analiza las posibles políticas que pueden dar respuesta a esta situación.

Entre estas grandes tendencias, una de las más importantes es la relacionada con el cambio en la estructura de la población, pues el descenso de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida se traduce en un envejecimiento de la población. Según Eurostat (2020), en 2050 el 30% de la población europea estará en edad de jubilación y se espera que el número de personas mayores de 75 años sea prácticamente el doble, comparado con el año 2020. También el curso de la vida ha cambiado, desde el punto de vista individual. Cuando en 1883, Otto von Bismarck introdujo el primer régimen de pensiones de Europa, estableció la edad de jubilación a los 70 años, edad que era muy superior a la esperanza de vida de la época. Hoy en día, el ciudadano europeo medio sale del mercado laboral a los 62 años y pasa unos 20 años jubilado. En el otro extremo de la vida, asistimos a la prolongación de la infancia como resultado de un mayor número de años dedicados a la educación, y a que los jóvenes se independizan a los 25 años, dos veces más tarde que a inicios del siglo XX. En pocas palabras, un ciudadano europeo contemporáneo

depende del Estado del bienestar casi la mitad de su vida, mientras que la otra mitad (unos 40 años) contribuye al bienestar personal y nacional a través de los ingresos del trabajo y los impuestos.

El problema de fondo del Estado del bienestar es el desequilibrio entre la población económicamente independiente y la dependiente. Es irónico que parte del problema resulte de la educación y las políticas sociales que, hasta hace poco, solo admitían estatus claramente definidos: si eras una madre joven con permiso de maternidad no se te permitía trabajar, si estabas dado/a de alta como desempleado no podías aceptar ni siquiera miniempleos y, durante cierto tiempo, quienes trabajaban además de estudiar eran un problema, y a las personas que se acercaban a la jubilación, se las expulsaba del mercado laboral. Afortunadamente, las tornas están cambiando y, en todos los grandes ámbitos de la política social se dan acuerdos más flexibles. Los sistemas de jubilación gradual apuestan por una transición flexible a la jubilación, conservando al mismo tiempo algunas de las ventajas económicas y sociales del trabajo. Las normativas que permiten conciliar la vida familiar y laboral, la integración del aprendizaje y los estudios en el lugar de trabajo y la promulgación del estatuto de desempleo «parcial» contribuyen a mitigar los riesgos derivados de la dependencia demográfica. El grupo de expertos de alto nivel que trabajó en los futuros escenarios del Estado de bienestar europeo subrayó que «el aumento de la dependencia demográfica no significa necesariamente una mayor dependencia económica» (ver el informe «The future of social protection and of the welfare state in the EU», 2023).

¿En qué medida se ajustan estos cambios en las políticas a las tendencias comportamentales de las personas mayores en el mercado laboral? Los niveles de empleo de las personas mayores de 65 años han ido en aumento en los últimos veinte años, especialmente entre los 65 y los 69 años. En 2021, el 13% de la población con edades comprendidas entre los 65 y los 69 estaba en activo, y en los países nórdicos y bálticos la proporción se duplicaba. Comparadas con las cohortes más jóvenes, las personas de más edad suelen trabajar como autónomas y a tiempo parcial, lo que refleja la tendencia general hacia la flexibilización de las formas de trabajo. Según datos de Eurostat, en Luxemburgo, Bélgica, Italia, Finlandia, Irlanda y España más de la mitad de la fuerza de trabajo entre los 65 y los 74 años es autónoma y, a diferencia de épocas anteriores, en las que las personas mayores trabajaban principalmente en la agricultura, ahora también están empleadas en sectores como la educación, la sanidad o la asistencia social.

Estos datos reflejan bastante bien los cambios que están teniendo lugar en el mundo laboral y en la calidad de vida en general. Si los comparamos con la era industrial, cuando la única opción era trabajar a tiempo completo en lugares y horarios estrictamente definidos, el mercado laboral actual ofrece opciones variadas. Solo dos tercios de los empleados en Europa trabaja a tiempo completo, el resto lo hacen a tiempo parcial, teletrabajan, trabajan a través de plataformas o combinan diferentes trabajos y estatus. Estas opciones antes eran consideradas fundamentalmente como una necesidad económica y, en algunas ocasiones, aún es el caso. Al mismo tiempo, un mayor número de personas opta por combinar diferentes empleos o bien combinan un estatus de trabajador por cuenta ajena con formas de autoempleo para mejorar su satisfacción y bienestar. Esto último puede ser especialmente relevante para la franja de menor edad entre las personas mayores, que ya tienen asegurados sus ingresos básicos a través de ingresos

anteriores o prestaciones de jubilación y no necesitan preocuparse por la cobertura de la seguridad social. Casi un tercio de las personas mayores que sigue trabajando al mismo tiempo que cobra una pensión lo hace por motivos no económicos, según datos de Eurostat.

Aunque facilitar la participación en el mercado laboral durante la vejez es importante para la calidad de vida individual, es igualmente importante para la sostenibilidad del Estado del bienestar. De ahí que los responsables políticos deban prestar atención a ambos aspectos del mercado laboral: la oferta y la demanda. La transición a la denominada «economía 4.0» exige una buena alfabetización digital y una buena capacidad de comunicación y de gestión del tiempo. A diferencia del antiguo modelo fordista, en el que el reloj y el jefe establecían lo que debían hacer los trabajadores de la cadena de montaje, los trabajadores de hoy en día a menudo tienen que cumplir las tareas del trabajo por sí mismos. El teletrabajo, el trabajo desde casa, el trabajo en plataformas y el autoempleo aportan mayor libertad, pero también individualizan los riesgos laborales. ¿Podrán acomodarse los mayores de 60 años al tipo de empleos que ofrece la economía 4.0?

El sentido común diría que están menos capacitados digitalmente que los más jóvenes y, sin embargo, observado con más detalle, la población en edad de prejubilación tiene una mayor representación entre quienes trabajan *online* o a través de plataformas. El 11% de quienes recurren a las plataformas como empleo principal, tienen entre 55 y 65 años (los datos se pueden consultar en el informe de Agnieszka Piasna *et al.* «The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey», de 2022); en algunos ámbitos del trabajo digital, como el alquiler y el transporte, las diferencias de edad son bastante pequeñas, mientras que en el trabajo profesional a distancia dominan claramente los jóvenes. Al mismo tiempo, como hemos

señalado anteriormente, los trabajadores de edad avanzada trabajan cada vez más en los ámbitos de la sanidad, el trabajo social y la educación. Esto aporta dos mensajes para los responsables políticos. En primer lugar, el giro digital en el mundo laboral no ha ampliado hasta ahora las oportunidades de empleo inteligente para los trabajadores de más edad. En segundo lugar, el aumento de la dependencia demográfica (incluyendo aquí una mayor atención a los menores con necesidades especiales) aumenta sustancialmente la demanda de trabajadores en el ámbito de los cuidados. El propio futuro del sector asistencial pasa por soluciones en red y acuerdos desinstitucionalizados. Así pues, la fusión de la potencialidad del trabajo digital con la demanda de mano de obra en los sectores de la educación y los cuidados debe organizarse de tal manera que los trabajadores mayores puedan beneficiarse de ella.

Aquí entra en juego la agenda de inversión social, que deja atrás la idea de una mera compensación en los ingresos para apostar por una mejora del capital humano y la facilitación de las transiciones a lo largo de la vida que, en última instancia, fomentan el empleo, las sociedades inclusivas y la agencia individual (al respecto ver el informe de Anton Hemerijck *et al.* «Social investment as a conceptual framework for analysing well-being returns and reforms in 21st century welfare states» de 2023). En la actualidad, la inversión social se implementa sobre todo en los primeros años de la vida, a través de un cuidado y una educación infantil de calidad; pero en nuestra era, en la que asistimos a un envejecimiento de la población, el enfoque capacitador debe extenderse a lo largo de toda la vida. Hasta ahora, son muchos los países que dedican pocos o ningún recurso público al aprendizaje de las personas después de la jubilación. Incluso después de haber superado una edad intermedia, la mayor parte del aprendizaje es autoorganizado, lo que conduce a una mayor desigualdad. Las personas con más estudios previos

y, por tanto, con capacidad para identificar las necesidades de aprendizaje y encontrar la manera de satisfacerlas, tienen muchas más probabilidades de estar realizando algún tipo de aprendizaje frente a las personas con menos estudios, a pesar de que la necesidad de estas últimas puede ser mayor (ver el estudio de Stephen McNair «More Years Better Lives: A Strategic Research Agenda on Demographic Change», 2014). Para evitar caer en esta trampa de desigualdad, es preciso recurrir a una cobertura generalizada de las personas mayores a través de una formación en competencias del siglo XXI. Para la población que está en la franja de los sesenta, esto aumenta las posibilidades de realizar trabajos profesionales a distancia, mientras que, tras la jubilación, estos conocimientos pueden ayudarles a sacar adelante su vida cotidiana. Más allá de los efectos que tendría para los que aprenden, las políticas de inversión social afectan también, de manera más amplia, a la productividad de la fuerza de trabajo. Esto refuerza los ingresos fiscales necesarios para garantizar la sostenibilidad financiera de los estados del bienestar (ver el informe de John Myles «A New Social Contract for the Elderly?» de 2002). Aumentar la esperanza de vida significa también aumentar la vida laboral, pero implementar este cambio paradigmático en consonancia con el modelo social europeo implica unir los conceptos modernos de vida laboral y de envejecimiento activo.

