



Consejo Económico y Social

Distr. general
23 de abril de 2012
Español
Original: inglés

Período de sesiones sustantivo de 2012

Nueva York, 2 a 27 de julio de 2012

Tema 2 c) del programa provisional*

Serie de sesiones de alto nivel: examen ministerial anual

Declaración presentada por la American Association of Retired Persons (AARP), organización no gubernamental reconocida como entidad de carácter consultivo por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 30 y 31 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* E/2012/100.



Declaración

Dado que el tema del examen ministerial anual es “Promoción de la capacidad productiva, el empleo y el trabajo decente para erradicar la pobreza en el contexto de un crecimiento económico inclusivo, sostenible y equitativo en todos los niveles a fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio”, no podemos pasar por alto que la actual crisis económica mundial ha afectado a muchos trabajadores mayores, que han sido obligados a retirarse de la fuerza de trabajo y cuyos beneficios jubilatorios se han reducido drásticamente. La AARP es una organización sin fines de lucro, no partidista y orientada al cambio social, que cuenta con 38 millones de miembros y cuya misión consiste en mejorar la calidad de vida de todos a medida que envejecemos. Los resultados de las investigaciones que ha realizado muestran que la población de edad avanzada es la que más ha sufrido durante la actual recesión económica. Un estudio realizado por la organización en 2010 mostró que de 2000 a 2009 el número de desempleados mayores de 55 años en los Estados Unidos de América aumentó un 331%.

Por lo tanto, no puede hablarse del vínculo entre el empleo y la erradicación de la pobreza sin hacer referencia a las personas de edad. Las estadísticas de las Naciones Unidas muestran que, gracias a una mayor longevidad, la esperanza de vida en el mundo ha aumentado más de 20 años desde 1950, hasta alcanzar el nivel actual de 68 años. Las estadísticas de la Organización Mundial de la Salud indican que en los próximos cinco años, por primera vez en la historia de la humanidad, el número de adultos de 65 años y más superará al de niños menores de 5 años. Hacia 2050 el número de personas mayores superará al de niños menores de 14 años. Con ocasión del Día Mundial de la Salud, el Secretario General dio a conocer estadísticas que indicaban que, a mediados del siglo XX, había solo 14 millones de personas de 80 años y más en el mundo, pero que hacia 2050 habría casi 400 millones de personas de este grupo de edad, y que tan solo en China vivirían 100 millones de ellas. El Secretario General señaló, además, que este cambio notable en la edad de la población mundial se vincula estrechamente al desarrollo económico y social. Continuó diciendo que, debido principalmente a los buenos resultados de la salud pública mundial que han mejorado las tasas de supervivencia infantil y la salud de los adultos, en la mayor parte del mundo las personas viven más tiempo. Muchos países de elevados ingresos ya están enfrentando los retos que plantea el rápido envejecimiento de la población y en las próximas décadas los países de bajos y medianos ingresos experimentarán el mismo fenómeno. Muchos países de bajos y medianos ingresos no cuentan con la infraestructura ni los recursos para satisfacer las necesidades actuales, menos aún para hacer frente a las demandas mucho mayores que se prevé existirán en el futuro. El Secretario General señaló que existían muchas soluciones prácticas y asequibles que los gobiernos podían poner en práctica para ayudar a sus ciudadanos mayores a gozar de una vida saludable y activa. Además, los países que invierten en un envejecimiento saludable pueden esperar dividendos sociales y económicos significativos para la comunidad en su conjunto.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados de investigaciones suministrados por HelpAge International, la falta de un ingreso seguro de las personas mayores es uno de los principales problemas que enfrenta la población de los países en desarrollo. Pocos de quienes viven en la pobreza pueden ahorrar para su vejez; el apoyo familiar para las personas mayores enfrenta dificultades, y menos de una de

cada cinco personas mayores de 60 años recibe una pensión. Al problema de la seguridad del ingreso se suma el de la discriminación por razón de edad de los trabajadores. No solo no se está contratando a los trabajadores de más edad, sino que a menudo estos son los primeros que sufren las consecuencias de las reducciones del personal.

Como destaca el Presidente de la organización, la proporción de trabajadores jóvenes disminuirá. Por ejemplo, de acuerdo con los datos del Urban Institute en Washington, D.C., durante la próxima década, en lugar de que casi todo el aumento de la tasa de empleo obedezca a la incorporación de personas de entre 25 y 54 años, menos de 1 de cada 3 (31%) nuevos trabajadores pertenecerá a ese grupo de edad. Casi la mitad de los nuevos trabajadores tendrá 55 años y más, mientras que alrededor de uno de cada cinco pertenecerá a la fuerza de trabajo juvenil.

El Presidente de la organización señala que, cuando se considera la cuestión del empleo, deberían explorarse métodos innovadores que permitan la existencia de una fuerza de trabajo multigeneracional. Aunque algunos puedan decir que este punto suscita controversias, sería posible aprovechar la orientación, la experiencia y el conocimiento de los trabajadores mayores. Algunas empresas ya están participando en iniciativas innovadoras, como las que destaca el programa internacional de reconocimientos para el empleador innovador establecido por la AARP. Entre esas iniciativas se incluyen las cuentas de horario de trabajo flexible, que permiten a los empleados acumular tiempo compensatorio para licencias sabáticas y tiempo libre para el cuidado de la familia, seminarios previos a la jubilación y servicios de cuidado para personas mayores provistos por el empleador. Otras empresas ofrecen opciones de viviendas corporativas para jubilados, capacitación individualizada para mejorar la confianza y la empleabilidad de trabajadores mayores del comercio minorista, así como programas de capacitación para volver a las actividades de enfermería, orientado a antiguos enfermeras y enfermeros que deseen retornar a la fuerza de trabajo. Otras empresas incluso han creado el cargo de oficial de demografía corporativa para velar por que la dinámica demográfica se tenga en cuenta en la adopción de decisiones de la empresa en todos los niveles. Varias organizaciones están realizando proyectos de investigación sobre el cambio demográfico y el lugar de trabajo. Por lo tanto, atraer y retener empleados maduros y con experiencia será cada vez más importante para los empleadores que busquen mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral. Si bien esto planteará algunos retos, también ofrecerá importantes oportunidades para capitalizar el gran potencial de los trabajadores maduros. Los esfuerzos proactivos para tratar de resolver los problemas de una fuerza de trabajo que envejece, en el contexto de una grave recesión mundial, se vuelven algo indispensable desde el punto de vista institucional para lograr una gestión eficaz de la edad y fijar el rumbo hacia el lugar de trabajo del futuro.