CASO DE ESTUDIO SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y PRODUCTIVO: Japón, beneficios sociales y económicos

Documento No. 27 - Febrero 2019

Resumen:

En América Latina la discusión acerca de la pensión y la vejez está dominando los titulares de los periódicos. En Chile, la crisis del sistema de pensiones ha llevado a álgidos debates legislativos que se han desbordado hacia las calles. En Colombia diferentes sectores políticos han discutido acerca de las limitaciones del modelo pensional. ¿Alcanza el dinero para una el régimen de prima media? ¿Es suficiente un ahorro pensional en un país con una alta informalidad?

En nuestro día a día, los Bogotanos vemos cada vez más adultos mayores. Los expertos hablan de un *Bono Poblacional* que implica que nuestra ciudad tiene una expectativa de vida cada vez más alta, lo que también implica un mayor número de adultos mayores.

Por todo ello, decidimos investigar casos internacionales donde se hubieran tenido que proponer soluciones a los problemas económicos y sociales sobre las políticas de envejecimiento. Por sus características poblacionales, por la forma que le dieron a las políticas públicas, Japón resaltó como un caso interesante por: 1) ser respuesta a una necesidad concreta de la población; 2) las condiciones específicas dignifican y protegen al adulto mayor; y 3) se delimitan el tipo de trabajos que pueden realizar los adultos mayores.

1. La Política Pública de envejecimiento activo en Japón responde para adaptarse a realidades demográficas cambiantes.

En el mundo hay una transición demográfica que ha generado el crecimiento porcentual de la población adulta mayor. El último informe “Perspectivas de la Población Mundial 2017” de las Naciones Unidas (*United Nations Population Division, 2018*), presenta que el número de personas mayores, entendidas como aquellas de 60 años o más, se duplicará para 2050 y triplicará para 2100. Así, pasaremos de 962 millones en 2017 a 2100 millones en 2050 y 3100 millones en 2100.

Los adultos mayores son el grupo poblacional que crece más rápidamente dentro de los grupos etarios a nivel mundial. Por ello, Colombia no es el único país que está buscando iniciativas para garantizar las condiciones de vida de las personas mayores de 60. Resultado de esto, ha surgido un especial interés para crear estrategias con el fin de elevar su calidad y condiciones de vida.

Un caso que se ha sido reconocido por sus buenas prácticas incorporando la experiencia de las personas mayores a la sociedad y garantizando condiciones de vida dignas es Japón.

Una de las primeras razones por las que Japón se ha convertido en referente en políticas de envejecimiento digno tiene que ver con sus características demográficas.

Japón está viviendo una disminución y envejecimiento de su población. Según estimados de la OCDE (OCDE, 2018), la población de este país disminuirá de 127 millones en 2015 a 87 millones en 2060. Al mismo tiempo la proporción mayor de 65 años aumentará del 26% al 40% (OCDE, 2018, pág. 16).

Además, las personas tienen la esperanza de vida más larga del mundo, según la OMS la esperanza de vida en Japón para 2016, en promedio, es de 84.2 años. Para poner esto en perspectiva, en Colombia la esperanza de vida es de 75.1 años (OMS, 2018).

2. La Política Pública en Japón se sustenta en la protección y dignificación del adulto mayor

Dadas estas características demográficas y las expectativas de vida, el gobierno de Japón ha incluido como componente clave de sus políticas sobre envejecimiento activo, la importancia de ayudar a las personas mayores a permanecer trabajando. En consonancia han reglamentado que el reclutamiento, la selección, la capacitación y el avance profesional deben estar abiertos a la persona mejor equipada para el trabajo, independientemente de la edad (Holmera, I et all.; 2012, pg.18).

Así, Japón alienta a los trabajadores de más edad, si pueden y desean, retrasar su jubilación y permanecer en el mercado laboral durante más tiempo (Holmera, I et all.; 2012, pg.18).

Más aún, el Artículo 10 de la Ley de Empleo Medido (la "EMA") de Japón aborda específicamente el tema de la edad con el propósito de promover el empleo para personas de todas las edades. Entre otras cosas, el Artículo 10 prohíbe las restricciones basadas en la edad al reclutar y contratar. También requiere que los empleadores proporcionen a los empleados oportunidades de contratación iguales, independientemente de su edad, de conformidad con las disposiciones de la Ordenanza del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (Anderson Mori & Tomotsume, 2018).

El enfoque edad que da la ley es muy importante porque, como lo han mostrado recientes estudios, evita los costos sociales de la discriminación por edad, en este caso por ser adulto mayor, situación que genera una exclusión a largo plazo del mercado laboral lo cual resulta en la segregación social, económica y cultural de las personas y es perjudicial para los individuos y las sociedades en general. En la misma línea, su aislamiento social puede afectar, su integridad, la integridad de su entorno, su familia y su comunidad y así representar una gran amenaza para el bienestar (Stypińska, J., & Turek, K, 2017).

Adicionalmente, la OCDE ha presentado que la disminución y envejecimiento de la población de Japón está ejerciendo presión sobre el gasto público del país por lo cual la inclusión de los adultos mayores en el mercado laboral ha sido una medida apropiada para su futuro económico.

En correspondencia, las tasas de empleo de los trabajadores de más edad en Japón son más altas que el promedio de la OCDE. Si bien tiene el mismo comportamiento que en muchos otros países, donde la tasa de empleo se reduce

considerablemente del grupo de edad de 55 a 59 años (79,9%) al grupo de edad de 60 a 64 años (63,6% en 2016). La tasa de empleo del grupo de 60 a 64 años ha ido en aumento, debido a la introducción de un sistema de empleo continuo en el que los empleados pueden trabajar como trabajadores no regulares hasta los 65 años.

En palabras de la OCDE (2018):

La situación del mercado laboral en Japón ha mejorado mucho desde el final de la Gran Recesión. La tasa de empleo de las personas de entre 15 y 74 años alcanzó el 69,2% en el primer trimestre de 2018, su nivel más alto desde 1968. Estos desarrollos se deben en gran medida al aumento de la participación laboral de mujeres y trabajadores de más edad que trabajan con contratos no regulares.

Por lo cual y como afirman los investigadores Matthew Flynn, Heike Schro Der, Masa Higo y Atsuhiko Yamada del Centro de Investigación de la Fuerza Laboral de Personas Mayores, la política laboral implementada en Japón parece que es una victoria para las empresas que obtienen empleados con capacidades, con experiencia y conocimientos, una victoria para las personas que reciben nuevamente la oportunidad de trabajar, y una ganancia para la cartera pública con la expansión de la base de impuestos (Flynn, M; Heike SMasa H; Atsuhiko Y. 2014).

Ahora bien, ¿cómo son las características de los empleos de los adultos mayores en Japón?

3. Políticas públicas que establecen condiciones específicas que protegen al adulto mayor

La política pública para la protección a la vejez en Japón tiene sus antecedentes tras la Segunda Guerra Mundial. Al igual que en el resto del mundo, muchos jóvenes perdieron su vida en la guerra. Desde el punto de vista laboral, esto significó que algunas personas que ya estaban pensionadas tuvieron que regresar a sus trabajos. Quienes estaban trabajando lo hicieron hasta edades más avanzadas.

La política actual de envejecimiento activo en Japón, gira alrededor de la contratación de adultos mayores para realizar tareas específicas. Es particular, en tanto gravita en torno a Centros de Apoyo para el Empleo de Adultos Mayores Activos. Estos centros empezaron a funcionar en 1974 con el propósito de buscar alternativas para los adultos mayores que querían cualificarse en nuevas actividades, involucrarse en la comunidad o retornar al mercado laboral. Actualmente funcionan en más de 1.600 municipalidades y para 2015 había 1272 centros con aproximadamente 720.000 miembros (OCDE, 2018).

Los Centros de Apoyo para el Empleo de Adultos Mayores Activos consiguen recursos subcontratando servicios específicos con el Estado. Los Centros de empleo actúan como intermediarios, cada uno es contratado por corporaciones, hogares, organizaciones públicas, entre otros, y luego asigna el trabajo a sus miembros, que son adultos mayores registrados. Los recursos fluyen dependiendo del tipo de labores, la frecuencia y el volumen de trabajo. Los miembros reciben un pago por parte del Centro calculado en función del contenido del trabajo que realizaron y la cantidad de horas que labora.

Este pago no es una subvención, ni un subsidio. Es un pago asociado con la noción de *Ikigai*. Conforme a un estudio realizado por Shirai, "*Ikigai*" en Japón se entiende culturalmente como un concepto integral donde se describe el bienestar subjetivo, relacionado con la satisfacción con la vida, la autoestima, la moral, la felicidad y la evaluación del significado de la vida de una persona. (Shirai, k; et all, 2006). En este sentido, el programa está diseñado para que las personas encuentran su satisfacción, no para recibir un dinero.

Ante esto, es importante destacar que a través de estos centros comunitarios, los adultos mayores desempeñan actividades de acuerdo a los contenidos laborales sobre las que pueden y desean trabajar. En este sentido, la política establece, a partir de las necesidades y habilidades de cada municipalidad, que en Japón un adulto mayor puede trabajar en una de las siguientes categorías laborales:

Categoría Laboral	Ejemplos
Trabajo General	Limpieza de Parques, jardinería, trabajo como conserjes en edificio, control de calidad de productos, promoción de publicidad ocasional
Administración de espacios comunitarios	Administración de parqueadero, control de bicicletas, administración de colegios, centros comunitarios y edificios.
Conocimiento Especializado.	Bibliotecarios, traducción, edición, conducción, operación de computadoras, dictar clases en escuelas de preparación para exámenes (<i>Cram Schools</i>)
Habilidades Técnicas	Poda de plantas, pintura, trabajo en carpintería, arreglo de aires acondicionados, arreglo con papel de puertas corredizas en papel (<i>fusuma</i> y <i>shoji</i>)
Trabajo de Oficina	Trabajo de oficina, recepción, llenado de encuestas, escritura de direcciones en sobres manual, copiado de documentos usando pinceles.
Servicio al Cliente / trabajo puerta a puerta	Distribución de panfletos, colección de pagos, servicio de domicilios, ventas por teléfono y en persona, lectura de lectores de servicios públicos (agua y gas)
Servicio	Control de tráfico, asistencia doméstica, distribución de periódicos y notificaciones de la ciudad, etc.

Traducción propia, tomado de: http://longevity.ilcjournal.org/f_issues/0702.html

Para el 2014 el 6% de los trabajadores de más edad entre 65 y 69 años encontraron trabajo a través de los Centros y mejor aún, los Centros no solo están desarrollados para ayudar a las personas mayores a encontrar empleo, sino también asigna recursos para redes sociales e integración comunitaria al vincularlos con programas recreativos y de servicio comunitario sin fines de lucro disponibles en todo el país (Flynn, M et al 2014, pg. 12).

4. Conclusión

El éxito del modelo de política pública sobre el envejecimiento en Japón se fundamenta en la capacidad de responder exitosamente a las demandas del nivel local de cada municipalidad. Esto es, una política pública que exitosamente promueve el bienestar de sus ciudadanos. Lo anterior, en tanto se entendió que las características poblacionales cambiaron, junto con un empresariado que reconoce oportunidades desde sus necesidades locales y valora el rol del adulto mayor en su comunidad.

En este sentido, el entorno de oportunidades laborales para el adulto mayor, la flexibilidad y movilidad enfocado exclusivamente en la escala municipal, se articula específicamente con la potencial demanda laboral de la comunidades locales. El potencial de trabajar medio tiempo en actividades ocasionales, actividades cívicas y realizando trabajos que requieren confianza sólo se puede dar en la medida en que estas personas tienen un reconocimiento social de sus redes de apoyo.

Ante esto, el papel de los Centros es muy valioso para la integración social, pues no sólo ofrece oportunidades de trabajo, sino que facilitan la cualificación y la realización personal derivada de esa noción de *Ikigai* mencionada. Los Centros tienen el potencial de proporcionar recursos para cumplir con su *Ikigai* a través del apoyo a las oportunidades de trabajo para realizar cambios en la vida tanto para hombres como para mujeres.

De esta manera, las políticas para la promoción de la vejez y el envejecimiento activo en Japón traen beneficios para el entorno social y económico del país. La creación de Centros, se configura como espacios en donde se estrechan los vínculos personales y sociales, se refuerzan los valores, la vida sana mental y físicamente, se garantizan los derechos y la vida digna mientras se fortalece el sistema económico impactando así de manera integral en el bienestar de la comunidad.

5. Preguntas para animar el debate

- a. Colombia tiene unas condiciones poblacionales donde hay una mayor participación de adultos mayores que en años anteriores. ¿Cuáles son los retos con los que nos encontraríamos al promover espacios laborales para adultos mayores?
- b. Teniendo en cuenta el vacío presupuestal en el sistema pensional y la realidad de los trabajadores a quienes les faltan semanas para completar el tiempo de pensión, ¿una política para la promoción formal del trabajo en adultos mayores aliviaría temporalmente o sería una solución permanente para estos problemas?
- c. ¿En qué nivel se podría incluir una política pública similar en nuestra ciudad? ¿En el nivel Distrital, por Localidad o por barrio?
- d. Dadas las características poblacionales de la ciudad, ¿cómo podría promoverse el rol del adulto mayor para aumentar la cohesión social y la convivencia en los barrios?

Bibliografía

Anderson Mori & Tomotsume. (2018). Age Discrimination Info <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/japan>

Flynn, M; et all (2014). Government as Institutional Entrepreneur: Extending Working Life in the UK and Japan https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/F9E6A17A89B0D6519AB53F56A1FE12BD/S0047279414000075a.pdf/government_as_institutional_entrepreneur_extending_working_life_in_the_uk_and_japan4.pdf

Holmera, Iva; Ferreira, Mónica; Wija, Pert et all.; (2012). Productive Ageing. Conditions and opportunities. International Longevity Centre Czech Republic. Charles University, Prague.

OCDE. (2018). Japan promoting inclusive growth for an ageing society. Better Policies Series. <https://www.oecd.org/about/secretary-general/BPS-Japan-EN-April-2018.pdf>

OCDE. (2018). Employment Outlook 2018. <https://www.oecd.org/japan/Employment-Outlook-Japan-EN.pdf>

OMS. (2018). Life expectancy at birth (years) http://gamapserver.who.int/gho/interactive_charts/mbd/life_expectancy/atlas.html

Shirai, k; et all (2006). Factors associated with "Ikigai" among members of a public temporary employment agency for seniors (Silver Human Resources Centre) in Japan; gender differences. <https://hqlo.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1477-7525-4-12>

Stypińska, J., & Turek, K. (2017). Soft and hard age discrimination - dual nature of workplace discrimination. 61. <https://doi.org/10.1007/s1433-016-0407-y>

United Nations Population (2017) Division Perspectivas de la Población Mundial https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf