

FRANCIA

TASA DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE 50 A 64 AÑOS EN 2007 ⁵

En 2007, el 57% de los llamados trabajadores “seniors” se consideraban activos, es decir tenían un empleo o estaban en el paro, pero la tasa de actividad disminuye rápidamente con la edad a partir de los 54 años. Así, a los 53 años era del 85% y solo del 44% a los 59, lo que significa que solo el 25% de las personas de 60 años estaba presente en el mercado de trabajo. Por otra parte, a finales de 2007, solo el 20% de los hombres y el 10% de las mujeres de 55 a 59 años se beneficiaban de una medida pública de cese anticipado de actividad. Este tipo de medidas precoces de salida del mercado de trabajo es más frecuente en las profesiones menos cualificadas y en el sector privado

Por otra parte, la tasa de actividad de los hombres de 50 a 59 años permanece estable desde mediados de los años 90, mientras que la actividad femenina ha ido progresando de manera regular. Pero la situación de activo entre 60 y 64 años es rara y solo ha empezado de nuevo a aumentar ligeramente a partir de 2001. Sin embargo, con el aumento general del empleo, la tasa de empleo de los “seniors” aumentó durante los años 2006 y 2007, una vez “neutralizado” el efecto de la estructura por edad. Pero respecto a los demás países europeos, los hombres de 50 a 64 años están poco presentes en el mercado de trabajo y, en lo que se refiere a las mujeres de la misma edad, Francia se encuentra en una situación intermedia.

Disminución rápida de actividad a partir de los 54 años

Así, en 2007, según las normas de la OIT, el 60% de los hombres y el 53% de las mujeres de 50 a 64 años estaban insertados en el mercado de trabajo. Sin embargo, las tasas de actividad de los “seniors” varían mucho según la edad, disminuyendo rápidamente a partir de los 54 años. Como hemos dicho anteriormente, en 2007, el 85% de las personas de 53 años estaban activas, pero solo el 44% se encontraba en la misma situación a los 59 años, a pesar de no haber sobrepasado aún la edad legal de jubilación en Francia, es decir 60 años. Solo el 25% de las personas de esta edad estaba aún presente en el mercado de trabajo, y solo el 10% de las de 63 y 64 años. Además, entre 65 y 69 años, solo permanece en actividad un escaso 4% de las mismas. En cambio, la tasa de actividad de los hombres de 50 a 56 años supera en 10 puntos la de las mujeres del mismo grupo de edad. Pero, a partir de los 58, las diferencias son casi imperceptibles.

El 20% de los hombres de 55 a 59 años recibe una ayuda pública de cese anticipado de actividad

En 2007, el 38% de los hombres y el 45% de las mujeres de 55 a 59 años estaban inactivos, frente al 10% de los hombres y al 20% de las mujeres de 50 a 54 años. En este último grupo de edad, la

⁵ “Premières Informations, Premières Synthèses” n° 44.2 , octubre de 2008 - DARES (Estadísticas del M° de Trabajo).

inactivad se debe mas frecuentemente a motivos de tipo tradicional (discapacitados, mujeres que necesitan quedarse en el hogar), es decir la proporción de inactivos está próxima de la observada entre 30 y 49 años. Entre 55 y 59 años, se añaden a estos inactivos las personas que se jubilan antes de los 60, así como las que se prejubilano o se benefician de un cese anticipado de actividad. En total, en 2007, 678.000 personas se beneficiaron de una medida pública de ese tipo, es decir el 6% de la población total de las personas de 50 a 64 años. Estas medidas afectaron a cerca del 14% de las personas de 55 a 59 años, frente a menos del 4% de las de 60 a 64 años.

En el grupo de edad de 55-59 años, los hombres se beneficiaron más a menudo de ese tipo de medidas de cese anticipado que las mujeres: 18% de hombres y 9% de mujeres. Esencialmente, esta diferencia se debe a la posibilidad de liquidar la jubilación de manera anticipada -que instauró la reforma de 2003 de las pensiones- para las personas que empezaron a trabajar muy jóvenes (15 o 16 años). 187.000 hombres se beneficiaron de esta medida a finales de 2007, frente a 42.000 mujeres. Igualmente, el número de hombres de este grupo de edad que se benefició de una prejubilación total de financiación pública cuadruplica al de las mujeres (47.000 frente a 11.000).

Respecto a los dispositivos públicos de prejubilación total desde el año 2000, el porcentaje de “seniors” de 55 a 59 años acogidos al de cese anticipado de actividad disminuyó entre 2000 y 2003, aumentando después hasta finales de 2006 y llegando a estabilizarse en 2007.

Escasa disminución de la actividad de los “seniors” desde 1995

Desde 1975 hasta la época actual, la tasa de actividad de los hombres de 50 a 54 años ha girado en torno al 90%, pero para los de 55 a 59 años, el desarrollo rápido de las prejubilaciones en la primera mitad de los años 80 y la disminución de la edad legal de jubilación hizo que su actividad bajara 20 puntos. A partir de la segunda mitad de los años 80, la creación del dispositivo de dispensa de búsqueda de empleo compensó la disminución de las prejubilaciones. Desde 1984, la tasa de actividad de los hombres de 55 a 59 años era del 60%, aumentando 5 puntos entre 1999 y 2003 y bajando de nuevo 2 puntos en tres años (de 2004 a 2006), todo ello debido al mayor o menor número de jubilaciones anticipadas.

La disminución de la actividad masculina de 60 a 64 años, que se inició a principios de los años 60, ha seguido prosperando hasta mediados de los años 90: a partir de los 70 con el desarrollo de las prejubilaciones, luego en los años 80, por la disminución de la edad de jubilación de 65 a 60 años en 1983. A partir de 2001, la tasa de actividad de las personas de 60 a 64 años aumentó de manera sensible, pero en 2007, menos del 20% permanecía activo.

El desarrollo de la actividad femenina se superpone a esas tendencias. Así, desde 1975 hasta nuestros días, las tasas de actividad femenina han aumentado 30 puntos en el grupo de edad de 50-54 años (80% en 2007) y más de 10 puntos en el de 55-59 años (55% de activas en 2007).

En general, de 2003 a 2007, la tasa de actividad de las personas de 50 a 64 años no ha evolucionado de manera considerable, permaneciendo cerca del 57%. Sin embargo, esta estabilidad aparente del comportamiento de actividad de los "seniors", medida por la tasa de actividad del grupo de 50-64 años y considerada en su conjunto, resulta de un efecto demográfico. Las primeras generaciones del "baby-boom" alcanzaron progresivamente los 58 años durante los años 2003-2007, entrando así en el grupo de edad de 50-64 años, en el que las tasas de actividad son las más bajas.

Este efecto de estructura demográfico ha influenciado a la baja la tasa de actividad de los "seniors", sin reflejar por ello un cambio de comportamiento. Si las diferentes generaciones de "seniors" hubieran tenido las mismas dimensiones, su tasa de actividad subyacente hubiera aumentado 2,5 puntos entre 2003 y 2007, lo que representa una ganancia anual media de 0,1 años de actividad.

Respecto a la actividad de las personas durante el mismo período 2003-2007, la de los hombres de 50-59 años permaneció casi estable, pero la de las mujeres aumentó, ganando un año entre 1987 y 2002 y ha seguido progresando al mismo ritmo de 2003 a 2007. La de las personas de 60-64 años aumentó durante el mismo período 0,1 año en las mujeres y 0,2 en los hombres.

En resumidas cuentas, una vez corregido el efecto de estructura demográfica, la progresión de la actividad masculina entre 50 y 64 años fue baja entre 2003 y 2007, representando dos meses más de actividad, es decir un punto en términos de tasa de actividad. Respecto a las mujeres, la progresión fue de 7 meses en cuatro años (+4 puntos en términos de actividad).

Tasa de paro próxima al 5% en 2007

Desde hace más de 30 años, la tasa de paro de los "seniors" es bastante más baja que la de los jóvenes: algo más del 5% de los activos de 50 a 59 años estaban en paro en 2007 y 4% de los de 60 a 64 años. Sin embargo, la tasa de paro de los 55-59 años hubiera sido superior sin medidas de cese anticipado de actividad. En cambio, de 2006 a 2007, la tasa de paro de los "seniors" ha bajado como la del conjunto de los activos.

Aumento de la esperanza de empleo de los "seniors" hombres en 2006 y 2007

En 2007, el 53,4% de las personas de 50 a 64 años y el 38,3% de las de 55-64 años trabajaban. La tasa de empleo de los de 50-64 años fue la misma que en 2003: bajó 2 puntos entre los hombres en cuatro años (57% en 2007) y, a la inversa, aumentó 2 puntos en cuatro años entre las mujeres (50% en 2007). Una vez controlado este efecto de estructura demográfica, la tasa de empleo de los "seniors" aumentó entre 2003 y 2007.

Comparada con la de otros países europeos, la tasa de empleo de los seniors en Francia es muy baja en los hombres.

La disminución de actividad después de los 50 años no es específica de Francia y se constata también en el conjunto de otros países europeos, pero es particularmente importante entre los hombres. Comparativamente a la media europea, la disminución de la tasa de paro a medida que la edad aumenta, es particularmente elevada en Francia entre los hombres de 56 a 60 años y entre las mujeres de 59 a 60 años. Entre los países del Oeste y del Norte de Europa, desde hace 25 años, Francia es el país en el que la tasa de empleo de los hombres de 50 a 64 años es la más baja. Por dar un ejemplo, la diferencia está comprendida entre 10 y 15 puntos por encima en Alemania, España, Reino Unido, Grecia y Dinamarca y algo superior a 20 puntos respecto a Suecia y Noruega.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO EN EL NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN ⁶

La ley del 1º de agosto de 2008⁷, relativa a los derechos y deberes de los demandantes de empleo expresa la voluntad del gobierno de incitar a los parados al retorno al empleo, condicionando la indemnización del paro al hecho de aceptar ciertas ofertas de empleo y suprimiendo progresivamente la dispensa de búsqueda de empleo. Este texto es coherente con las reformas realizadas para favorecer el empleo, entre las que se encuentra la fusión de la Agencia Nacional del Empleo (ANPE) y la red de organismos locales gestores de las prestaciones de paro (ASSEDIC) en el llamado "Pôle Emploi", institución inaugurada en 2009.

Un decreto de aplicación de 13 de octubre de 2008 precisa las modalidades de aplicación del llamado "Proyecto Personalizado de Acceso al Empleo" (PPAE) y de la "Oferta Razonable de Empleo" (ORE), que fija en dos meses el tiempo de suspensión de la prestación al demandante de empleo que rechace dos ofertas válidas de empleo. En el momento en que los agentes sociales negocian el futuro convenio del Seguro de Paro, la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP) publicó el 5 de noviembre de 2008, una Circular que responde a ciertas preguntas y precisa el dispositivo para facilitar la gestión por los agentes del nuevo organismo gestor nacido de la fusión, el anteriormente citado "Pôle Emploi".

⁶ "Liaisons Sociales – Législation Sociale" n° 263/2008 de 9 de diciembre de 2008. Circular DGEFP n° 2008-18 de 5 de noviembre de 2008, relativo a la aplicación del PPAE y a la oferta válida de empleo.

⁷ Ver. AIS n° 116, pág 79 y n° 118 pág. 69

Breve resumen de la circular

- El Proyecto Personalizado de Acceso al empleo (PPAE) será elaborado conjuntamente entre el demandante de empleo y “Pôle Emploi” o, en su caso, el organismo al que se haya delegado esta tarea. Este plan deberá precisar los actos que “Pôle Emploi” se compromete a realizar para facilitar el retorno al empleo del beneficiario y el campo de la búsqueda de empleo. Este plan podrá iniciarse desde el momento de la inscripción en las listas del demandante de empleo, incluso antes de que se haya designado un referente único para el desempleado. La elaboración de este documento dará lugar a un acta que fijará la aceptación o rechazo del interesado. El PPAE deberá notificarse al interesado, el cual deberá firmarlo en el acto.
- Actualización del PPAE: el PPAE deberá actualizarse, como mínimo, cada tres meses, pero también podrá hacerse en el curso de las siguientes entrevistas, durante las cuales podrán añadirse nuevos elementos de la situación personal del demandante de empleo.
- Oferta Razonable de Empleo: los elementos constitutivos de la llamada Oferta Razonable de Empleo serán detallados en el PPAE: naturaleza y características del empleo o empleos buscados, zona geográfica preferente, nivel salarial previsto. El PPAE podrá indicar los empleos que el demandante esté dispuesto a aceptar, pero que, a la vez, pueda rechazar sin que ello signifique una falta. Por ejemplo, no será sancionado si rechaza un trabajo a tiempo parcial cuando su PPAE prevea un empleo a jornada completa. Después de seis meses, la zona geográfica de búsqueda corresponde a un trayecto domicilio-trabajo de una duración máxima de una hora o a una distancia máxima de 30 kilómetros. Esas dos condiciones son alternativas y no acumulativas. El salario esperado no podrá ser inferior a los mínimos convencionales y a los salarios que se paguen en la región.
- Sanciones: el rechazo de actualizar el PPAE o el hecho de no aceptar dos ofertas razonables de empleo sin motivo legítimo será sancionado suprimiendo al parado de las listas durante dos meses, además de suspenderle las prestaciones económicas.

Ciertas precisiones sobre el campo de aplicación

- En aplicación del artículo L.5411-6 del Código de Trabajo, solo los demandantes de empleo inmediatamente disponibles para ocupar un empleo estarán obligados a participar en la definición y actualización del PPAE y, en su caso, podrán ser sancionados si no lo hacen. Se considerarán inmediatamente disponibles las personas que no ejercen ninguna actividad profesional, no siguen una formación profesional y pueden ocupar rápidamente un empleo.

Se debe precisar que, según el artículo R.5411-10 del Código de Trabajo, se consideran inmediatamente disponibles: las personas que durante el mes precedente ejercieron una actividad ocasional o reducida que no supere 78 horas; que hubieran seguido una formación no superior a 40 horas o estuvieran de baja por enfermedad de manera temporal -no superior a 15 días- o en permiso por paternidad.

- PPAE: traza el campo de búsqueda del demandante de empleo y precisa la naturaleza y características del empleo buscado, la zona geográfica preferente y el nivel esperado de salario. Estos tres elementos constituyen la Oferta Razonable de Empleo.

Para determinar el campo de la búsqueda de empleo, se tendrá en cuenta la formación del demandante, sus cualificaciones, sus conocimientos y competencias adquiridas por la experiencia, su situación personal y familiar, así como la situación del mercado de trabajo local. El PPAE incluye igualmente las acciones que "Pôle Emploi" se compromete a realizar para facilitar el retorno al empleo, en particular en materia de acompañamiento personalizado y, en su caso, respecto a la formación y a la movilidad.

- Nuevas obligaciones a cargo del demandante de empleo en aplicación de la ley de 1 de agosto de 2008: además de realizar actos positivos y repetidos de búsqueda de empleo, participará en la definición y actualización del PPAE. Por consiguiente, será un nuevo motivo para borrarle de las listas –según el artículo L.5412-1 del Código de Trabajo- negarse a elaborar o a actualizar el PPAE, así como no respetar la obligación de aceptar las ofertas razonables de empleo, dos veces consecutivas, sin motivo legítimo.
- Etapas del establecimiento y actualización del PPAE: el PPAE se elabora en el momento de la inscripción en las listas de demandantes de empleo y, como muy tarde, en los 15 días siguientes a la inscripción. Deberá actualizarse cada tres meses, como mínimo y permitirá adaptar el campo de búsqueda de empleo del demandante o modificar su proyecto profesional, teniendo en cuenta los nuevos elementos que hubiera.

Después de tres, seis y 12 meses de inscripción, las modificaciones aportadas al PPAE en las actualizaciones deberán responder, por lo menos, a las condiciones salariales y geográficas definidas en el artículo L.5411-6-3 del Código de Trabajo.

Ciertas precisiones sobre la oferta razonable de empleo (ore)

- Elementos que se deben tomar en cuenta para definir el campo de la búsqueda de empleo: la ORE definida en el PPAE toma en cuenta el perfil del demandante de empleo, constituido por su formación, sus cualificaciones, sus conocimientos y competencias adquiridas durante sus experiencias profesionales y empleos precedentes. Después de tres meses de inscripción, el empleo buscado debe ser compatible con las cualificaciones y competencias del demandante de empleo, pero se puede ampliar el ámbito de la búsqueda más allá de una sola especialidad e incitar al demandante a acceder a ciertos empleos que sus competencias le permitan ejercer.
- Cómo se toma en cuenta la situación personal y familiar del demandante de empleo?
La situación personal y familiar del demandante de empleo está inscrita en el PPAE y participa en la definición del campo de la búsqueda de empleo y de su evolución. Entre otras particularidades, permite apreciar, en pleno acuerdo con el demandante, sus eventuales dificultades de movilidad, por ejemplo. De esta manera, si su situación cambiara, podrá cambiar y definir de nuevo las características de su búsqueda.
- ¿Cómo se toma en cuenta la situación del mercado de trabajo local?
La situación local del mercado de trabajo es un elemento importante en la definición del proyecto profesional del demandante. Así, si se cierran las perspectivas de empleo en un sector profesional, por la situación del mercado de trabajo, pero se abren otras en otros sectores, conviene tomarlo en cuenta para la construcción del recorrido profesional del demandante de empleo. Incluso, se deben prever ayudas a la movilidad si así fuera necesario, tomando en cuenta el mercado local.
- ¿Se limita el campo de la búsqueda de empleo a las ofertas correspondientes a los criterios de la ORE? No, se pueden proponer al demandante de empleo ofertas que no correspondan estrictamente a las características de la ORE, por ejemplo, como una etapa en el marco de un trayecto de inserción profesional para adquirir experiencia. Sin embargo, solo se podrá sancionar el rechazo de las ofertas que correspondan a la ORE.
- Naturaleza y características del empleo buscado: en este ámbito se debe entender el oficio, el tipo de misión confiada, el nivel de responsabilidad, el tipo de contrato de trabajo (CDI, CDD, el llamado “contrato de misión”), el tiempo de duración del contrato, el tiempo de trabajo (jornada completa o parcial). Pero, como se ha dicho anteriormente, la naturaleza y las características del empleo o empleos buscados, inscritos en el PPAE, podrán modificarse en el momento de cada actualización del proyecto.