

4 El envejecimiento de la población y los futuros problemas del mercado laboral

La desaceleración en curso de la fuerza de trabajo y la previsión de un sensible aumento del número de futuros jubilados por persona en edad activa

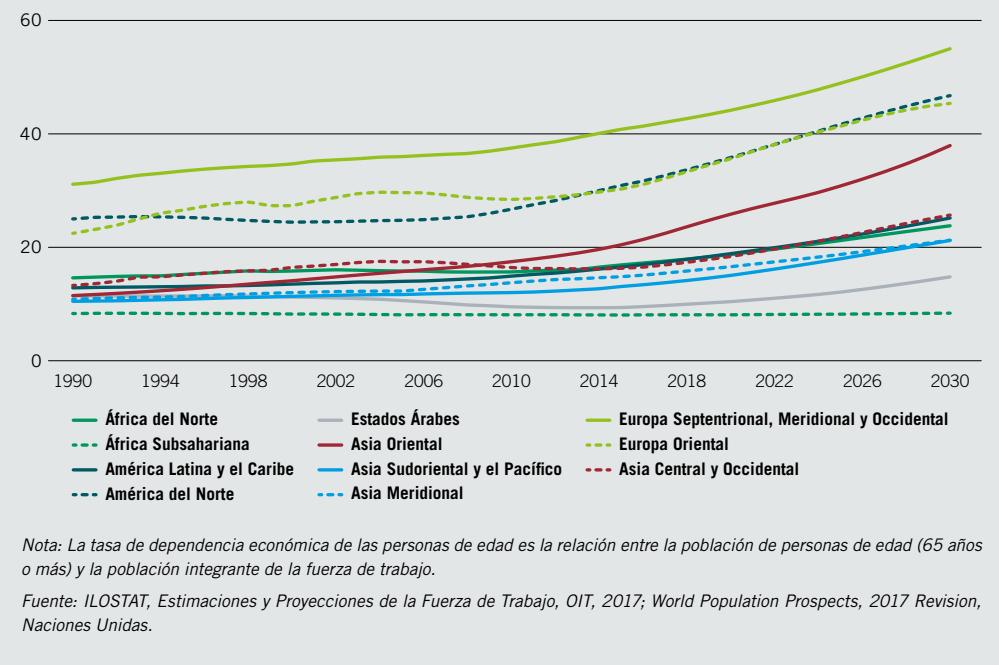
Según las previsiones, para 2030 la población mundial habrá crecido en más de un 13 por ciento, en los siguientes 20 años crecerá otro 14 por ciento, y para 2050 constará de 9,7 mil millones de personas más. Este aumento pronosticado parece notable, pero se queda corto frente al ritmo del crecimiento de la población observado en los últimos decenios. Por ejemplo, se estima que el aumento del periodo 1980 a 2017 ha superado el 65 por ciento (o 3,1 mil millones), mientras que para 2050 habría crecido alrededor del 35 por ciento (o 2,2 mil millones). La consecuencia más inmediata de la desaceleración prevista del crecimiento de la población mundial es que la proporción de personas de 65 años o más en la población total aumentará sustancialmente en los próximos decenios. Las proyecciones indican que, a escala mundial, la participación de este grupo etario en la población total pasará del 9,3 por ciento en 2017, al 11,7 por ciento en 2030, y al 15,8 por ciento en 2050.

En consecuencia, en muchos lugares del mundo aumentará la tasa de dependencia económica de las personas de edad, es decir, el número de personas de 65 años o más, como porcentaje de la fuerza de trabajo total ([gráfico 4.1](#)). Este problema latente es particularmente importante en las regiones de Europa, América del Norte y Asia Oriental. Por ejemplo, el número de personas de este grupo en la región de Europa Septentrional, Meridional y Occidental pasará de representar el 42 por ciento de la fuerza de trabajo en 2017 al 55 por ciento en 2030. La cuestión de las tasas elevadas de dependencia económica de las personas de edad no solo se plantea en las regiones de ingreso alto, sino también en las principales economías emergentes, tales como China y la Federación de Rusia, donde se prevé que la fuerza de trabajo se reduzca sustancialmente y la población de edad aumente rápidamente. Sin embargo, algunas regiones, como África y Asia Meridional, siguen teniendo una gran población juvenil que se incorpora a la fuerza de trabajo. Su principal reto a mediano plazo consistirá en crear suficientes oportunidades de trabajo decente para los nuevos entrantes.

Muchos países están aumentando los incentivos para fomentar el trabajo a una edad más avanzada, para paliar el problema del envejecimiento de la población y seguir beneficiándose de la experiencia y las competencias de las generaciones mayores. Sin embargo, cabe tener en cuenta que, para buena parte de las personas de edad, en especial de los países emergentes y en desarrollo, seguir trabajando después de jubilarse no es una opción, sino la única forma de eludir la pobreza, pues a menudo carecen de la cobertura de un régimen de protección social o de pensiones. Tal es el caso de muchos países de ingreso bajo, donde menos del 20 por ciento de las personas de edad que superan la edad legal de jubilación perciben una pensión (OIT, 2017h).

Gráfico 4.1

Tasa de dependencia económica de las personas de edad, 1990-2030 (porcentajes)



En ausencia de instrumentos de política que prevean estos cambios demográficos, el rápido envejecimiento de la población podría provocar perturbaciones negativas tanto de la situación económica como social. De hecho, se ha considerado que el envejecimiento de la población influye mucho en el viento en contra que encuentran las iniciativas para superar el estancamiento secular de los últimos decenios (Ferrero, Gross y Neri, 2017; Cervellati, Sunde y Zimmermann, 2017; Gagnon, Johannsen y López Salido, 2016; Carvalho, Ferrero y Nechio, 2016). El envejecimiento de la población puede afectar la economía de tres formas: i) desaceleración del crecimiento de la fuerza de trabajo; ii) variación de los patrones de ahorro y consumo; y iii) presiones sobre el gasto social del Estado (véase el [recuadro 4.1](#)).

La edad promedio de quienes integran la fuerza de trabajo irá aumentando, y repercutirá sensiblemente en el mercado laboral

Otra consecuencia importante del envejecimiento de la población es que la edad promedio de los integrantes de la fuerza de trabajo aumentará paulatinamente. Las proyecciones indican que, a nivel mundial, dicha edad promedio pasará de rondar los 40 años en 2017 a poco más de 41 en 2030. Este aumento sería más pronunciado en Asia y el Pacífico, donde la edad promedio de la fuerza de trabajo treparía de 40,3 a 42,3 hasta 2030, así como en Europa y Asia Central, donde debiera pasar de 41,4 en 2017, a los 42,6. Otras regiones, en particular, los Estados Árabes y América del Norte, también experimentarán un aumento relativamente rápido de este promedio ([gráfico 4.2](#)).

A primera vista, el aumento pronosticado de la edad promedio de la fuerza de trabajo puede parecer modesto, y solo de interés marginal a la dinámica del mercado de trabajo. Sin embargo, una fuerza de trabajo cada vez mayor puede entrañar una serie de repercusiones para los mercados de trabajo, que van más allá de la cuestión de la sostenibilidad debida a la reserva creciente de personas jubiladas. En primer lugar, ese aumento indica en parte que los trabajadores de edad (de entre 55 y 64 años) representarán una proporción mayor de personas empleadas o en busca de trabajo. La situación de este grupo en el mercado laboral suele diferir de quienes están en la edad de mayor productividad (25 a 54 años) y de los trabajadores jóvenes (15 a 24 años). Por ejemplo, lo habitual es que los trabajadores de edad tengan menos probabilidades de estar desempleados que los trabajadores jóvenes;

Recuadro 4.1

Repercusión del envejecimiento de la población sobre la economía

La desaceleración del crecimiento de la población en edad de trabajar podría reducir el crecimiento per cápita

Una desaceleración del crecimiento de la fuerza de trabajo reduce el crecimiento requerido por la masa de capital, y, por lo tanto, la inversión, que es necesaria para estabilizar la relación capital/trabajo. Esto puede inhibir el crecimiento de la productividad laboral y, sobre todo, la productividad total de los factores (FMI, 2017a; Maestas, Mullen y Powell, 2016)¹. Ahora bien, la evolución reciente de la automatización plantea un fuerte desafío a la presunción de la relación entre capital y trabajo, y ha situado a las tecnologías de sustitución y de mejora del rendimiento de la mano de obra en el primer plano de los problemas de escasez de mano de obra y de las soluciones para la productividad (Frey y Osborne, 2017; Autor, Levy y Murnane, 2003). Por otro lado, en un estudio de varios países, Acemoglu y Restrepo (2017) demuestran que hay una relación negativa débil entre el envejecimiento de la población y el PIB per cápita, y señalan el papel de los cambios tecnológicos para responder a los cambios demográficos; por ejemplo, países que, con una población en rápido envejecimiento, han sido pioneros en la adopción de tecnologías de automatización, concretamente: robots industriales. Con todo, una tasa menguante de población en edad de trabajar requiere un impulso de la productividad laboral a fin de estabilizar el crecimiento per cápita, en particular, si se tiene en cuenta el bajo crecimiento actual de la productividad laboral (Naciones Unidas, 2018).

El ahorro para la jubilación tiene gran repercusión en los mercados financieros

La esperanza de vida en aumento exige un volumen de activos acumulados para la jubilación por persona superior al de las generaciones anteriores. Este factor, en combinación con el desequilibrio relativo entre personas jubiladas actuales y futuras, implica que las entradas de ahorros a los mercados financieros realizadas por la generación actual de trabajadores son superiores a las salidas de ahorros destinadas a los jubilados. Si estos ahorros fueran acompañados de inversión fija, podría asegurarse el equilibrio actual del mercado, así

como el suministro futuro de las pensiones. Ahora bien, la demanda actual de inversión fija es muy baja (véase el recuadro 1.1), y los datos indican que los jubilados no clasificados como pobres continúan ahorrando (Börsch-Supan, 2003). En consecuencia, en época de envejecimiento de la población, los ahorros para la jubilación ejercen una presión a la baja sobre los tipos de interés real si no van acompañados de inversión.

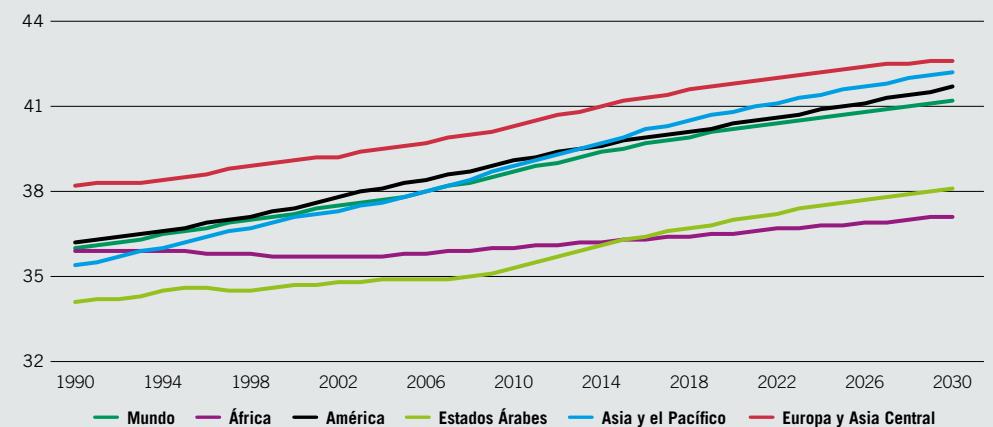
Las finanzas públicas tienen que ajustarse al envejecimiento de la población

El envejecimiento de la población exige grandes desplazamientos del gasto público hacia la atención de salud y el pago de pensiones. Asumiendo que no se aplican cambios de política compensatorios, se prevé que el aumento del gasto público (en pensiones y atención de salud) como proporción del PIB en los países más desarrollados habrá aumentado 5 puntos porcentuales en 2050 y 9 puntos porcentuales en 2100, (Clements *et al.*, 2015). La Comisión Europea pronostica además una variación del gasto público de entre 2,5 y 6,8 puntos porcentuales del PIB en la Unión Europea, donde la cuestión demográfica es particularmente acuciante (Comisión Europea, 2015). El aumento del gasto público en salud en el periodo 2015-2050 equivale al 57 por ciento del PIB en la actualidad (Clements *et al.*, 2015). La tasa de dependencia económica de las personas de edad (gráfico 4.1) indica que los gobiernos tendrán una fuerte responsabilidad fiscal para mantener a una población más mayor, una tarea para la que hoy muchos gobiernos no están preparados debido al gran déficit generalizado del sistema de pensiones y a las limitaciones fiscales. Es probable que esta variación abrupta y el aumento del gasto activen más reducciones del déficit fiscal en otras esferas importantes del gasto y la inversión; a menos que se consigan nuevas fuentes de financiación, ello tendría consecuencias económicas y sociales adicionales. Las cifras son alarmantes si se tiene en cuenta la actual crisis de la deuda que viven muchos países desarrollados, y el creciente problema de reducir la relación deuda/PIB mientras se afrontan tasas de crecimiento menguantes (Arellano, Atkeson y Wright, 2016; Ghosh *et al.*, 2013).

¹ El envejecimiento de la fuerza de trabajo en la eurozona podría reducir el crecimiento de la productividad total de los factores en alrededor de 0,2 puntos porcentuales anuales entre 2014 y 2035.

Gráfico 4.2

Edad promedio de la fuerza de trabajo, 1990-2030 (años)



Nota: La edad promedio de la fuerza de trabajo se obtiene aplicando la fórmula siguiente: $\sum_{i=Age_Band} Average_Age_i \frac{LF_i}{\sum_{i=Age_Band} LF_i}$, que suma la edad promedio de cada franja etaria de cinco años (es decir, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65+), y toma en consideración la proporción de la fuerza de trabajo representada por cada franja. En el caso de las franjas etarias 15-19, 60-64 y 65+, se utiliza la edad promedio de seis países (Brasil, Estados Unidos, India, Reino Unido, Sudáfrica, República Unida de Tanzania), que ponen a disposición franjas más detalladas que las enumeradas anteriormente. Por lo que respecta a las demás franjas de edad, se asume una distribución uniforme de la participación en la fuerza de trabajo de todas las edades, de modo tal que la edad promedio de cada franja corresponde al punto medio entre los dos extremos de la franja.

Fuente: ILOSTAT, Estimaciones y Proyecciones de la Fuerza de Trabajo, OIT, 2017.

sin embargo, una vez desempleados, tienen menos probabilidades de empleo o de reinserción laboral (Heywood y Siebert, 2009). Ello puede provocar desánimo y, por consiguiente, el abandono de la fuerza de trabajo. Además, se observa que la participación de los trabajadores de más edad tanto en la educación formal como –incluso más importante– en la formación permanente, es considerablemente inferior a la de los trabajadores más jóvenes, sobre todo porque los empleadores son más reticentes a asumir el costo de formación destinada a trabajadores que estarán menos tiempo en la empresa (*ibid.*). Esto reduce aún más la probabilidad de que los trabajadores de más edad cambien de ocupación o de sector (Hurd, 1996), lo cual plantea problemas, dados los procesos de transformación estructural en curso (véase el capítulo 3). Si estas diferencias relacionadas con la edad en la esfera de la empleabilidad y el desarrollo de las competencias persisten en el futuro cercano, el aumento de la edad promedio de los miembros de la fuerza de trabajo podría derivar en una desaceleración de los ajustes en el mercado de trabajo después de crisis económicas (Dixon, 2003). Al mismo tiempo, una fuerza de trabajo en creciente envejecimiento conlleva la desactualización del acervo de calificaciones y capital humano disponibles frente a las continuas innovaciones, y ello puede perjudicar el crecimiento de la productividad. Este efecto negativo podría verse contrarrestado, solo en parte, por el posible efecto positivo del mayor nivel de experiencia laboral sobre la productividad (Disney, 1996).

Por último, al realizar una evaluación más completa de las consecuencias del envejecimiento de la fuerza de trabajo se ha de tener en cuenta que, como los trabajadores de más edad tienen menos movilidad entre sectores y menos capacidad de adaptación a los nuevos requisitos de competencias, el aumento de la edad de la fuerza de trabajo podría resultar en un aumento del porcentaje de integrantes de este grupo forzados a abandonar el mercado laboral antes de cumplir la edad legal de jubilación, por no encontrar oportunidades de empleo adecuadas. Esto podría añadir presión sobre unos sistemas de pensiones que, como se examinará en la sección siguiente, en algunos países ya están afrontando problemas de sostenibilidad financiera. Por lo tanto, el envejecimiento de la fuerza de trabajo exige más iniciativas para mantener y actualizar las competencias de los trabajadores de más edad, para que puedan cambiar de sector y ocupación cuando los cambios estructurales alteren la composición de los empleos en el mercado laboral. En tal sentido, es especialmente importante

que los países se apresuren a adoptar medidas de fomento de la empleabilidad de los trabajadores en toda su vida activa, a fin de ofrecerles un abanico más amplio de oportunidades de empleo al ser más mayores. Además, en muchos sectores se pueden vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores (véase el capítulo 3) para reducir la probabilidad de que los de más edad abandonen el mercado laboral a causa de problemas de salud física y mental relacionados con el trabajo, o por el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

La situación plantea el doble reto de mantener a las personas jubiladas a salvo de la pobreza y resolver las desigualdades, al mismo tiempo que se impulsan resultados de trabajo decente para quienes integran la fuerza de trabajo

El sustento de los grupos de población que se jubilan se costea con el ingreso de la pensión, la asistencia de la familia, las transferencias públicas, y las tenencias financieras y en activos físicos. Estas fuentes principales de ingresos, y en particular las pensiones y las transferencias públicas, hoy están cada vez más ligadas a la situación macroeconómica y a la inestabilidad de los mercados financieros, y exponen a mayor peligro de desigualdad y pobreza a las personas de edad. Por ejemplo, el descenso de la renta real procedente del trabajo, en combinación con el deterioro de las redes de seguridad social, ha fragilizado los ingresos en la vejez y mermado la capacidad de ahorrar para la jubilación y ha reducido el suministro de las pensiones por parte de los sistemas de pensiones en proceso de reforma. Muchos regímenes de pensiones hoy se enfrentan al problema de reformar y mantener un sistema que sea solvente y sostenible, y que cubra tanto a los jubilados actuales como a los futuros. En la actualidad, garantizar la cobertura adecuada de las pensiones plantea un problema serio que probablemente se vea agravado por el rápido envejecimiento de la población. De hecho, a nivel mundial, casi una tercera parte de las personas en edad de jubilarse no gozan de esta prestación (OIT, 2017h), y para el 52 por ciento de quienes la perciben la cobertura es insuficiente (OIT, 2014). Además, poco más de la mitad de las personas que superan la edad legal de jubilación (el 51,5 por ciento) percibe una pensión de vejez (es decir, una prestación periódica en metálico), y el porcentaje cae al 45,6 por ciento si se excluye a China (*ibid.*).

Además, cabe tener en cuenta que los ingresos de la vejez guardan estrecha relación con las desigualdades existentes tanto en la renta procedente del trabajo como en el acceso a los regímenes de pensiones. A nivel mundial, aproximadamente el 85 por ciento de la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años de edad) goza de la cobertura de un régimen de pensiones contributivo o no contributivo, y por lo tanto es potencialmente beneficiario de una pensión de vejez al cumplir la edad prevista para jubilarse (OIT, 2017h). No obstante, en algunas regiones, la cobertura legal del sistema de pensiones es considerablemente inferior; por ejemplo, en los Estados Árabes y el África Subsahariana, donde se mantiene en alrededor del 50 por ciento de la población en edad de trabajar. Además, quienes tienen un empleo de mala calidad, tienen menos ingresos y una carrera más breve o con más interrupciones, inevitablemente tienen más probabilidades de estar en situación desfavorecida para llegar a tener derecho a una pensión del sistema contributivo. La situación es particularmente desfavorable para las mujeres, pues su carrera suele reunir esas dos características: más breves y más interrumpidas, debido a que asumen una parte desproporcionada de las responsabilidades familiares, y corren mayor riesgo de trabajar en un empleo precario e informal. En consecuencia, estas brechas que afectan a las mujeres en el mercado laboral repercuten mucho en su salario y en el acceso al sistema de pensiones (OIT, 2017c; OIT, 2017h). En general, es probable que las disparidades actuales en el mercado de trabajo y la diferencia de acceso a la seguridad social agraven las desigualdades en la vejez, no solo en relación con los ingresos, sino también en el acceso a la atención de salud y la vivienda (OCDE, 2017).

El desafío más acuciente que plantea el envejecimiento de la población es asegurar ingresos suficientes a las personas de edad, pero la población activa también se ve afectada por estos problemas. En teoría, una población en edad de trabajar en reducción podría derivar en escasez de mano de obra, y debería, en promedio, aumentar el precio de la mano de obra, y por lo tanto, los salarios, en especial si la productividad laboral es sustituida por robots. Con todo, no todos los sectores tendrán grandes aumentos de la productividad frente al sesgo de cambios tecnológicos a favor de determinadas calificaciones y al probable aumento de la desigualdad en determinados sectores. Además, los cambios de los patrones de consumo que acompañan al envejecimiento de la población provocarán también una reubicación sectorial del trabajo, entre otros, hacia el sector asistencial (véase el capítulo 3); ello exigirá actuaciones políticas que doten a los trabajadores de las competencias adecuadas para beneficiarse de las nuevas oportunidades de empleo (**recuadro 4.2**).

Conferir dignidad a la vida activa y reducir las desigualdades es fundamental para abordar la problemática del envejecimiento de la población

Asegurar una vida digna en la vejez exigirá importantes combinaciones de política que no solo permitan resolver los problemas derivados del envejecimiento de la población mediante una cobertura de pensiones suficiente y el suministro de cuidados de larga duración (véase el [recuadro 4.2](#)), sino que además solucionen los propios factores estructurales determinantes de la pobreza y la desigualdad en la vejez, cada vez más patentes. Esto puede lograrse globalmente mediante un marco de política integral que asegure condiciones de vida dignas en todas las fases de la vida, solucionando los déficits, formalizando la economía informal, y garantizando suficiente protección social y sostenibilidad fiscal, y reduciendo las desigualdades (OIT, 2013b).

Cabe destacar sobre todo que asegurando condiciones de trabajo decentes en el presente se impulsan las condiciones de vida dignas en la vejez. Por ejemplo, las políticas de salario mínimo a largo plazo tendrán efectos positivos sobre la reducción de la pobreza y la desigualdad en la vejez si en el presente se resuelven los problemas de la pobreza y la discriminación en función del género. Aumentar los salarios será un factor importante en la determinación de mejores resultados en materia de empleo y la reducción de futuras desigualdades de ingresos. Habida cuenta de que la pobreza en la vejez guarda estrecha relación con las desigualdades existentes en el mercado laboral, un elemento crucial para conseguir la inclusividad y la suficiencia de la cobertura de las pensiones será atender específicamente a los trabajadores con condiciones de trabajo e ingresos inferiores. En primer lugar, para lograr la seguridad de los ingresos y la cobertura de la protección social de los grupos vulnerables será imprescindible la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal. En segundo lugar, para generar ventajas significativas que atajen la pobreza femenina en la vejez, se habrán de reducir las desigualdades entre los géneros en el mercado de trabajo. Por ejemplo, habría que aplicar medidas para que durante la licencia parental se acreditaran ingresos en la cuenta de ahorro para la pensión, y que facilitaran un reparto más equitativo de las responsabilidades de atención entre hombres y mujeres, habrá ventajas a largo plazo, pues se reducirán las disparidades en el mercado laboral y el acceso a la protección social (OIT, 2014). Asimismo, transformar los sistemas de pensiones actuales en una garantía universal de piso de protección social aseguraría una cobertura incluyente de todas las personas de edad, y proporcionaría la seguridad de los ingresos (OIT, 2017h).

Por último, el futuro del trabajo tiene ante sí el desafío y la posibilidad de dotar a la fuerza de trabajo de más edad de la capacidad para mantenerse al ritmo de las innovaciones y la transformación del mercado laboral. Las iniciativas de aprendizaje permanente tendrán un papel fundamental para promover la empleabilidad de los trabajadores, con independencia de su edad, y reducir el riesgo de separación del mercado laboral y de jubilación anticipada, lo cual ejercería más presión sobre el sistema de pensiones. Por ejemplo, las iniciativas específicas para animar la participación de los trabajadores más mayores en la formación y la actualización de competencias beneficiarían a una parte creciente de la fuerza de trabajo que envejece.

Recuadro 4.2

Impulsar el sector asistencial para el futuro del trabajo (decente)

En el marco de un gran cambio de alcance mundial hacia una población en envejecimiento, se prevé que las necesidades de atención a largo plazo aumentarán con rapidez. En el tiempo y en todo el mundo, esta atención ha sido prestada fundamentalmente por miembros de la familia, sobre todo, mujeres, que han aportado una parte desproporcionada de los cuidados esenciales no remunerados atendiendo a niños y adultos. Ahora bien, ante un mundo del trabajo en plena mutación, un número cada vez mayor de mujeres más jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo (OIT, 2017c), tasas de fecundidad menguantes, mayor esperanza de vida, y una creciente tasa de dependencia económica de las personas de edad, cabe preguntarse quién va a proporcionar esa asistencia. De hecho, más de la mitad de las personas de más edad no tienen acceso a cuidados de larga duración (CLD) debido a la falta de trabajadores competentes que presten CLD a nivel mundial (OIT, 2017h).

Si bien se anticipa que las nuevas tecnologías relacionadas con la salud tendrán un papel decisivo y se adaptarían a las futuras necesidades, el mundo seguirá necesitando personas que atiendan a diario a los niños y los ancianos, un trabajo que se espera siga en manos de «seres humanos». Sin embargo, al haber más personas adultas sanas en la fuerza de trabajo, hay menos miembros de la familia disponibles para proporcionar este trabajo asistencial. El mayor número de ancianos que viven solos determina un mayor número de familias que recurren a servicios públicos o privados de atención para cubrir las necesidades asistenciales, e incluso a la asistencia de los trabajadores y trabajadoras domésticas. De hecho, la prestación de cuidados de salud y personales en el domicilio figura entre los campos que más crecen en el mercado laboral. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, se prevé que las ocupaciones de cuidados domiciliarios añadan más puestos de trabajo que ninguna otra ocupación, y que en 2024 haya añadido 633 100 nuevos puestos de trabajo.

Este cambio estructural hacia una proporción mayor de trabajo asistencial ofrece una oportunidad desaprovechada para el futuro del trabajo; sin embargo, hay que abordar cuestiones de calado para poder apalancar este cambio de cara al futuro del trabajo decente. En primer lugar, el trabajo asistencial no suele ser valorado y suele ser invisible. El trabajo no remunerado de prestación de cuidados solo recibió reconocimiento formal en 2013, mediante una nueva clasificación de las formas de trabajo adoptada por la decimovenida Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Además, las profesiones asistenciales

siempre se han caracterizado por una regulación insuficiente y por malas condiciones de trabajo en términos de remuneración y exceso de horas de trabajo. Asimismo, dada la naturaleza invisible de este tipo de trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados suelen carecer de protecciones elementales concedidas a trabajadores de otros sectores, como la licencia de enfermedad. En segundo lugar, es habitual que sean las mujeres, en especial las de entornos migrantes o minorías, quienes soportan la carga del trabajo asistencial no remunerado. De muchas maneras, estas mujeres están subvencionando la prestación pública de atención a expensas de su empleo, su tiempo y su bienestar. Por último, las exigencias desproporcionadas de atención impuestas a las mujeres suelen entrar en conflicto con las preferencias y deseos femeninos de trabajar en un empleo remunerado (Gallup y OIT, 2017). En efecto, a nivel mundial, quienes cubren el déficit actual de trabajo asistencial son cuidadores «voluntarios» sin remunerar, cuyo número se calcula asciende a 57 millones de personas, muchas de las cuales son mujeres que han tenido que abandonar oportunidades de empleo formal para poder prestar estos cuidados (OIT, 2017h). Por ende, tanto el déficit de atención como las malas condiciones de empleo en el sector son motivo de gran preocupación para el futuro del trabajo y para el bienestar en el futuro. Después de todo, la economía asistencial es el sustrato social de la vida de cada ser humano en el mundo.

En consecuencia, resolver esta cuestión repercutirá dos veces más en los resultados del mercado de trabajo para las mujeres, en el trabajo decente para todos y en la calidad de los cuidados de larga duración para una población con necesidades en aumento. Estos objetivos solo se conseguirán si se aplica un enfoque pluridimensional que permita superar la discriminación por razones de sexo, que subestima el trabajo, remunerado y no remunerado de la mujer. Esta cuestión guarda estrechísima relación con la de resolver el déficit de trabajo asistencial en el mundo. Además, para que sean eficaces, las respuestas de política han de solucionar las causas profundas de la segregación por sexo y diversificar las oportunidades de empleo de las mujeres y de los hombres, suprimiendo las limitaciones de los roles de género en el lugar de trabajo. También se han de adoptar medidas para que el propio trabajo asistencial sea digno. Este proceso comienza por, entre otras cosas, establecer un salario mínimo y medidas de protección social para todos, en especial para los cuidadores y cuidadoras, propiciando así que todas las personas perciban una misma remuneración por un trabajo de igual valor.