

---

# *Longevity and labour market*

## *Longevity and labour market*

La evidencia española muestra que la participación laboral de los jóvenes, tanto hombres como mujeres, se está normalizando, lo que significa que se ha reducido para los más jóvenes en los últimos años y se ha equiparado entre los sexos para las edades intermedias. Pero a medida que avanza la edad, dentro de una cierta equiparación entre los sexos, hasta edades avanzadas, se produce un colapso de la actividad laboral. Esto no es así en todos los países de la UE o fuera de ella, donde encontramos excepciones muy notables de amplia actividad laboral. Hay muchas razones para que la actividad laboral a edades avanzadas no disminuya excesivamente y también para que lo haga, pero pocas tienen que ver con el incesante aumento de la esperanza de vida, lo cual no deja de ser una paradoja por dilucidar.

*Espainiako ebidentziak erakusten du gizon zein emakume gazteen lan-partaidetza normalizatzen ari dela. Gazteen artean gazteenentzat gazteenentzat azken urteotan lan-partaidetza murriztu egin den bitartean, tarteko adinekoen artean sexuen artean parekatze bat gertatu da. Baina adinak aurrera egin ahala adin nagusienetara arte, sexua edozein delarik, lan-jardueraren kolapsoa gertatzen da. Hori ez da horrela EBko herrialde guztietan edo handik kanpo, izan ere, horietan lan-jarduera zabala duten salbuespen nabarmenak aurki daitezke. Arrazoi asko daude adin aurreratuko lan-jarduera gehiegi ez murrizteko, bai eta murrizteko ere; baina arrazoi horrietako gutxi daude lotuta bizi-itxaropenaren etengabeko gorakadarekin. Hori oraindik argitzeke dagoen paradoxa bat da .*

Spanish data show that labor participation of the younger cohorts, women and men, has been converging through the last years and decreasing as expected. But, as age increases, this gender convergence always on course, to reach advanced ages, labor participation collapses. This is not the case in all countries, within the EU and beyond, where one finds notable exceptions to the Spanish rule. There are many reasons to keep being active at advanced ages, as well as for abandoning (labor) activity, but few of them bear any relationship with the continuous increase in life expectancy that is being observed everywhere since decades. This is a puzzle that begs for an explanation.

## **Índice**

1. Participación activa de la población y longevidad: entre la normalización y la debacle
2. ¿Disminuye la productividad con la edad?
3. Reflexión final

Referencias bibliográficas.

**Palabras clave:** tasa de participación activa, longevidad, productividad, digitalización.

**Keywords:** labour force participation rate, longevity, productivity, digitalization

**Nº de clasificación JEL:** I31, J11, J24, J82

Fecha de entrada: 30/9/2019

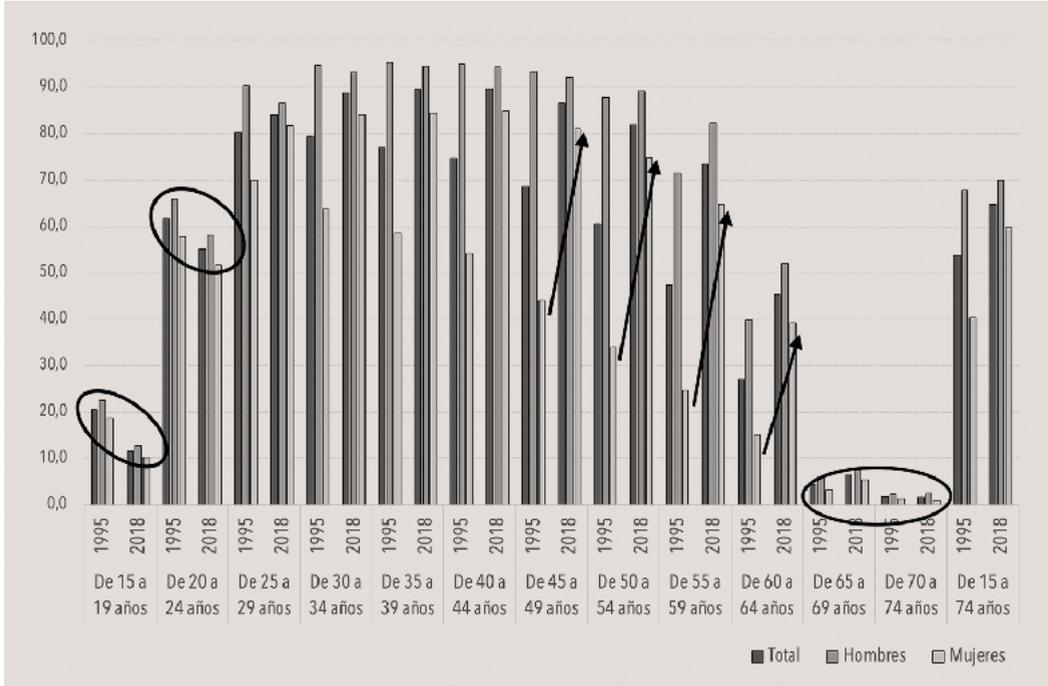
Fecha de aceptación: 31/10/2019

### **1. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA POBLACIÓN Y LONGEVIDAD: ENTRE LA NORMALIZACIÓN Y LA DEBACLE**

Es bien sabido que la participación activa de la población presenta, contra la edad de los trabajadores, un perfil en forma de «U» invertida y que las mujeres, muy distantes de los hombres a las edades avanzadas en esta métrica, ya se encuentran casi a la par a edades anteriores a estas. Pero cuando se combina este patrón con algunas de las tendencias de fondo que están determinando ya el presente, aunque a menudo se las desconsidera, el análisis cambia adquiriendo coloraciones adicionales. No digamos si, además, se establece este análisis en términos comparativos entre países de la UE.

Empezando por la mera comparativa, en el caso español, por grupos de edad y género en dos momentos del tiempo, 1995 y 2018 (gráfico nº 1). El perfil de «U» invertida es obvio, aparte de la cola de la izquierda, y la dinámica también es la esperable. Esto no es una novedad. Pero si hubiese que elegir expresiones rotundamente convencionales para describir lo que se muestra, teniendo en cuenta la tendencia antes aludida (implícitamente) del aumento de la longevidad (el *leitmotiv* de este monográfico), quedaría justificado el subtítulo de esta sección: entre la normalización y la debacle.

**Gráfico nº 1. TASAS DE PARTICIPACIÓN ACTIVA POR EDAD Y GÉNERO EN ESPAÑA (1995-2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

«Normalización» porque, en la actualidad, las mujeres de edades inferiores a los 50 años han reducido considerablemente la distancia que les separaba de los hombres en materia de participación laboral, aunque, a partir de esta barrera etaria, la brecha de participación es irremisiblemente más elevada y creciente con la edad que la que soportan las cohortes más jóvenes. Y «debacle» porque, después de los 55 años, a pesar del formidable recorrido de actividad de las mujeres a todas las edades desde 1995, tanto estas como los hombres reducen fuertemente su tasa de actividad.

El cuadro nº 1 muestra los datos numéricos que hay detrás de la figura anterior y algunos cálculos inmediatos muy elocuentes. Los rasgos más característicos que pueden detectarse en los datos son los siguientes:

- Notable descenso (1995-2018) de las tasas de participación de los jóvenes menores de 25 años, tanto hombres como mujeres, si bien se mantiene una pequeña brecha entre los géneros, que también desciende.
- Fuerte aumento (1995-2018) de la participación femenina a edades entre los 25 y los 64 años, especialmente en edades de 45 a 54 años (ver flechas ascendentes), en las que las tasas de participación femenina aumentan en casi 40 puntos porcentuales.

**Cuadro nº 1. TASA DE ACTIVIDAD POR EDAD (%) ESPAÑA 2018**

	Año	Total	Hombres	Mujeres	Dif. H-M	Cambio 95-18
De 15 a 19 años	1995	20,5	22,4	18,6	3,8	-1,3
	2018	11,5	12,7	10,2	2,5	
De 20 a 24 años	1995	61,8	65,8	57,7	8,1	-1,5
	2018	55,0	58,2	51,6	6,6	
De 25 a 29 años	1995	80,2	90,3	70,0	20,3	-15,5
	2018	84,1	86,5	81,7	4,8	
De 30 a 34 años	1995	79,3	94,6	63,7	30,9	-21,7
	2018	88,7	93,3	84,1	9,2	
De 35 a 39 años	1995	77,0	95,4	58,5	36,9	-26,9
	2018	89,5	94,5	84,5	10,0	
De 40 a 44 años	1995	74,6	95,0	54,1	40,9	-31,6
	2018	89,7	94,3	85,0	9,3	
De 45 a 49 años	1995	68,6	93,5	44,0	49,5	-38,2
	2018	86,6	92,2	80,9	11,3	
De 50 a 54 años	1995	60,5	87,9	33,9	54,0	-39,7
	2018	81,9	89,1	74,8	14,3	
De 55 a 59 años	1995	47,3	71,4	24,6	46,8	-29,2
	2018	73,4	82,3	64,7	17,6	
De 60 a 64 años	1995	26,9	39,7	15,1	24,6	-11,8
	2018	45,4	52,0	39,2	12,8	
De 65 a 69 años	1995	4,3	5,8	3,1	2,7	-0,3
	2018	6,4	7,7	5,3	2,4	
De 70 a 74 años	1995	1,7	2,3	1,2	1,1	0,4
	2018	1,6	2,4	0,9	1,5	
De 15 a 74 años	1995	53,8	67,8	40,2	27,6	-17,3
	2018	64,8	70,0	59,7	10,3	

Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT.

- Las diferencias de las tasas de participación entre hombres y mujeres, que en 1995 eran de entre 40 y 54 puntos porcentuales para cohortes de entre 40 y 59 años, y que en 2018 pasan a ser de entre 10 y 17 puntos porcentuales.
- Al mismo tiempo, las tasas de actividad sufren diferencias relevantes a los 55-59 años en 2018, respecto a las de edades de 50 a 54 años, especialmente para las mujeres, a pesar de ser estas últimas tasas sensiblemente superiores a las observadas en 1995.
- Las diferencias de las tasas de actividad se acercan o superan los 30 puntos porcentuales, también en 2018, a las edades de 60-64 respecto a las de 55 a 59 años para ambos géneros (para 2018 la tasa general pasa del 73,4% a los 55-

59 años, al 45,4% a los 60-64). Habiéndose observado en 1995, no obstante, unas bajísimas tasas de actividad general del 47,3% y 26,9% para, respectivamente, los grupos de 55 a 59 y 60 a 64 años.

- Por fin, para las edades de 65 y más años, las tasas de participación se vuelven simbólicas, no superando el 8,0% (hombres, 2018) en el grupo de 65 a 69 años o el 2,5% (hombres, 2018) en el grupo de 70 a 74 años.

Así pues, normalización progresiva, aunque no completada, de la brecha de género en materia de actividad laboral y «debacle» de la participación en edades previas a la de jubilación.

Hay muchos motivos para considerar «naturales» ambos desarrollos. En primer lugar, la incorporación masiva de las mujeres a la educación secundaria no obligatoria y a la educación universitaria en las décadas precedentes, que ha motivado el destino laboral para amplísimas cohortes femeninas y la casi equiparación activa en edades inferiores a los 45 años; y por otra parte, el acceso masivo de trabajadores y trabajadoras a las pensiones de jubilación. Un proceso extendido tras la generalización de la cobertura de este sistema en los años ochenta del siglo pasado al cumplir los 65 años y también a edades anteriores a través de las figuras de la jubilación anticipada a partir de los 61 años, hasta recientemente e incluso realizado en la actualidad para una buena parte de los trabajadores de ambos sexos.

En todos los países la jubilación es un fenómeno que marca una divisoria muy relevante en el ciclo vital entre la vida laboral y la vida post laboral. En muchos, además, resulta ser un evento casi dicotómico, es decir, se cesa casi radicalmente de trabajar una vez pasada esta frontera: jubilación todo o nada. En otros países, sin embargo, la jubilación es o bien más tardía o una circunstancia que se compatibiliza con la actividad laboral durante unos años pasados los 65 o cualquiera que sea la edad de referencia de la jubilación.

Junto a la de género, edad y cambio temporal, la otra dimensión comparativa, más interesante todavía, es la del caso español en el seno de la UE-28. Esta comparativa revela inmediatamente que hay países en los que a edades tan «extremas» como los 70-74 años, hasta el 17% (Estonia, 18,9% hombres y 16,2% mujeres) o el 13% (Portugal, 17,7% hombres y 9,1% mujeres) de su población participa en el mercado de trabajo. España palidece en esta comparativa, a estas edades, con una tasa general del 1,6% (2,4% para los hombres y el 0,9% para las mujeres) que es, de hecho, la más baja de toda la UE.

La figura siguiente compone, para las tasas generales de participación laboral solamente, el cuadro del abandono del mercado laboral en Europa. Con reducciones tan significativas de la actividad, recién pasados los 60 años, como las de Luxemburgo, con el 19,4%, buena parte de los países del centro y este de Europa, incluida Austria, Malta, Francia o Italia, que no pasan del 40% de tasa de participación general, los 65 años marcan definitivamente la frontera a partir de la cual se dice adiós al trabajo de manera masiva.

Cuadro nº 2. TASAS DE ACTIVIDAD POR EDAD Y GÉNERO EN LA UE-28 (DE 50 A 74 AÑOS) - 2018

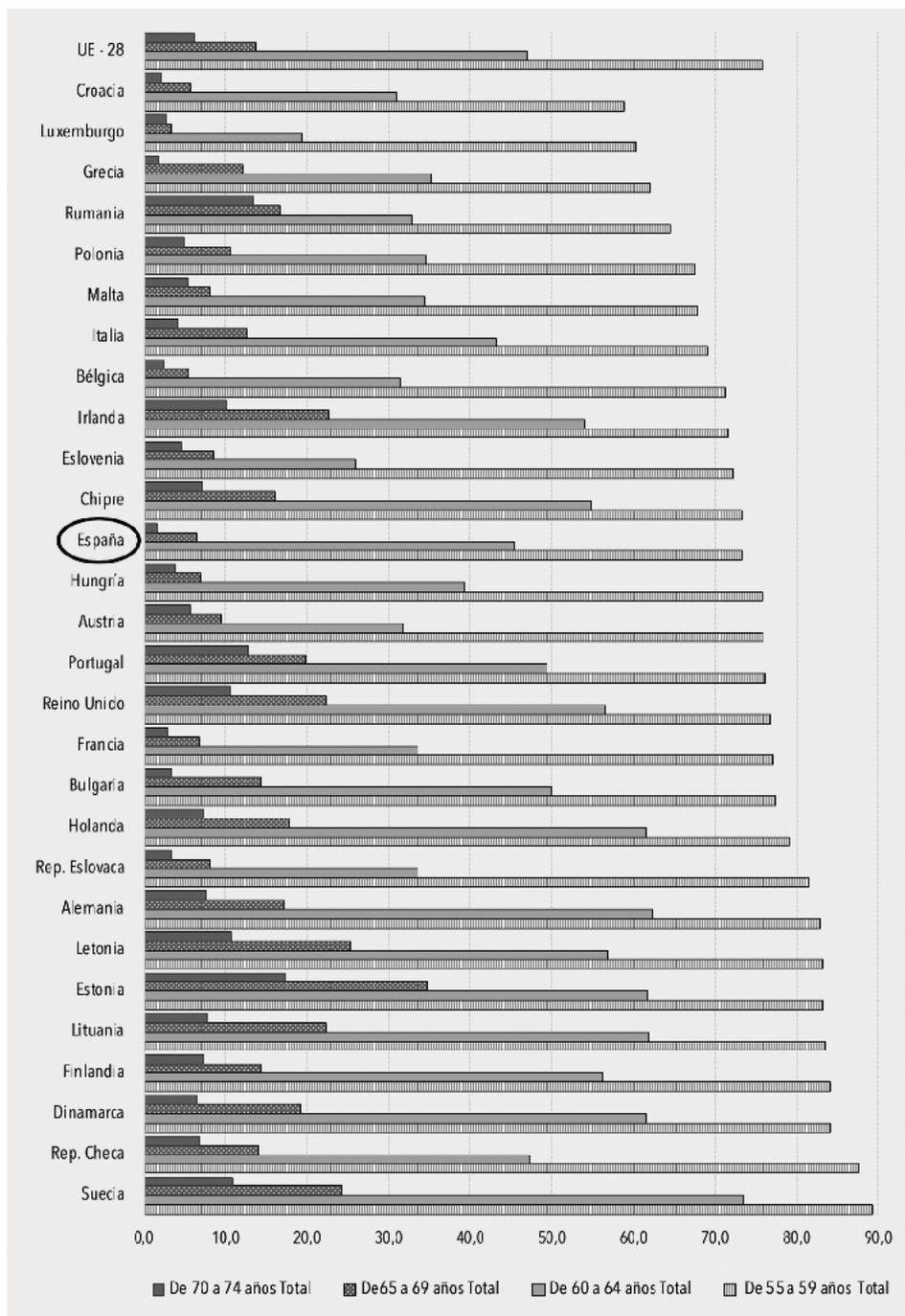
	De 55 a 59 años			De 60 a 64 años			De 65 a 69 años			De 70 a 74 años		
	Total	Hombres	Mujeres									
Suecia	89,3	92,1	86,6	73,5	76,3	70,6	24,3	29,2	19,6	10,9	14,2	7,8
Rep. Checa	87,7	90,6	84,9	47,2	60,9	34,4	14,1	17,5	11,1	6,8	9,0	5,1
Dinamarca	84,1	85,8	82,4	61,6	68,6	54,6	19,3	28,3	11,1	6,4	9,2	3,7
Finlandia	84,1	83,1	85,2	56,3	56,1	56,6	14,4	18,0	11,0	7,4	10,3	4,9
Lituania	83,6	83,1	84,0	61,9	67,3	57,7	22,3	26,2	19,8	7,8	10,6	6,2
Estonia	83,3	79,9	86,2	61,8	60,6	62,8	34,8	37,0	33,2	17,2	18,9	16,2
Letonia	83,2	83,3	83,0	56,9	59,8	54,7	25,4	25,0	25,7	10,7	12,7	9,7
Alemania	83,0	87,4	78,5	62,4	67,9	57,1	17,1	21,2	13,3	7,7	10,4	5,3
Rep. Eslovaca	81,5	82,8	80,2	33,5	39,1	28,6	8,1	9,8	6,7	3,4	4,7	2,6
Holanda	79,1	87,0	71,3	61,6	72,1	51,2	17,8	25,0	10,8	7,4	11,1	3,9
Bulgaria	77,4	78,4	76,5	50,0	59,5	41,7	14,4	19,3	10,6	3,4	4,4	2,6
Francia	77,2	80,9	73,6	33,5	33,8	33,3	6,7	8,0	5,5	2,9	3,7	2,3
Reino Unido	76,9	81,1	72,7	56,6	62,8	50,6	22,3	27,7	17,3	10,6	14,0	7,4
Portugal	76,2	81,8	71,2	49,4	54,9	44,5	19,8	26,3	14,2	12,9	17,7	9,1
Austria	75,9	82,3	69,6	31,8	45,5	19,0	9,5	12,4	6,9	5,6	7,3	4,2

.../...

	De 55 a 59 años			De 60 a 64 años			De 65 a 69 años			De 70 a 74 años		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Hungría	75,8	82,5	69,9	39,4	53,8	27,5	6,9	10,0	4,6	3,8	4,8	3,1
<b>España</b>	<b>73,4</b>	<b>82,3</b>	<b>64,7</b>	<b>45,4</b>	<b>52,0</b>	<b>39,2</b>	<b>6,4</b>	<b>7,7</b>	<b>5,3</b>	<b>1,6</b>	<b>2,4</b>	<b>0,9</b>
Chipre	73,3	84,2	63,2	54,9	65,3	44,7	16,1	24,4	8,0	7,2	12,4	
Eslovenia	72,3	76,0	68,5	25,9	32,8	19,4	8,6	11,1	6,1	4,6	6,0	3,6
Irlanda	71,6	80,4	62,9	53,9	62,6	45,2	22,6	30,0	15,4	10,1	15,2	5,1
Bélgica	71,4	76,6	66,3	31,5	36,7	26,5	5,3	7,4	3,4	2,5	3,7	1,4
Italia	69,1	81,6	57,2	43,1	53,5	33,5	12,7	17,4	8,3	4,1	6,9	1,7
Malta	67,8	90,3	45,0	34,5	47,4	21,5	8,1	12,5	3,7	5,3	10,3	
Polonia	67,6	74,1	61,5	34,7	50,5	20,9	10,6	15,7	6,8	4,9	7,6	3,0
Rumania	64,5	75,9	53,5	32,8	44,9	22,3	16,7	19,2	14,8	13,4	14,2	12,8
Grecia	62,0	77,0	48,4	35,3	46,1	25,7	12,1	16,2	8,6	1,8	3,1	0,7
Luxemburgo	60,3	68,2	51,9	19,4	21,4	17,4	3,4	5,3		2,8		
Croacia	58,8	67,7	50,6	30,9	39,3	23,0	5,7	7,2	4,4	2,1	3,0	1,5
UE - 28	75,8	82,2	69,6	46,9	54,5	39,8	13,7	17,6	10,2	6,1	8,4	4,2

Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT.

Gráfico nº 2. **TASAS DE PARTICIPACIÓN POR EDAD (55 A 70 AÑOS)**  
UE-28 (2018)



Fuente: elaboración propia con datos EUROSTAT.

En efecto, para el conjunto de la UE la tasa de participación laboral general pasa del 75,8% a edades de 55-59 al 46,9% para las cohortes de 60-64, al 13,7% a los 65-69 y, finalmente, al 6,1% a los 70-74.

Todavía en la segunda mitad del siglo XX existía la «jubilación forzosa» en muchos países occidentales. El fundamento de una práctica tan radical en lo que se refiere a la actividad laboral residía en el hecho de que los trabajadores recibían «*seniority premiums*» a medida que avanzaba su permanencia en el empleo dentro de una misma compañía. Estos complementos salariales, de hecho, compensaban los salarios sustancialmente menores que se pagaban en el inicio de la vida laboral, pero se convertían en costes desproporcionados a la productividad de los trabajadores a medida que estos cumplían años en la empresa, y de ahí la obligatoriedad de la jubilación llegada una determinada edad (Lazear, 1979).

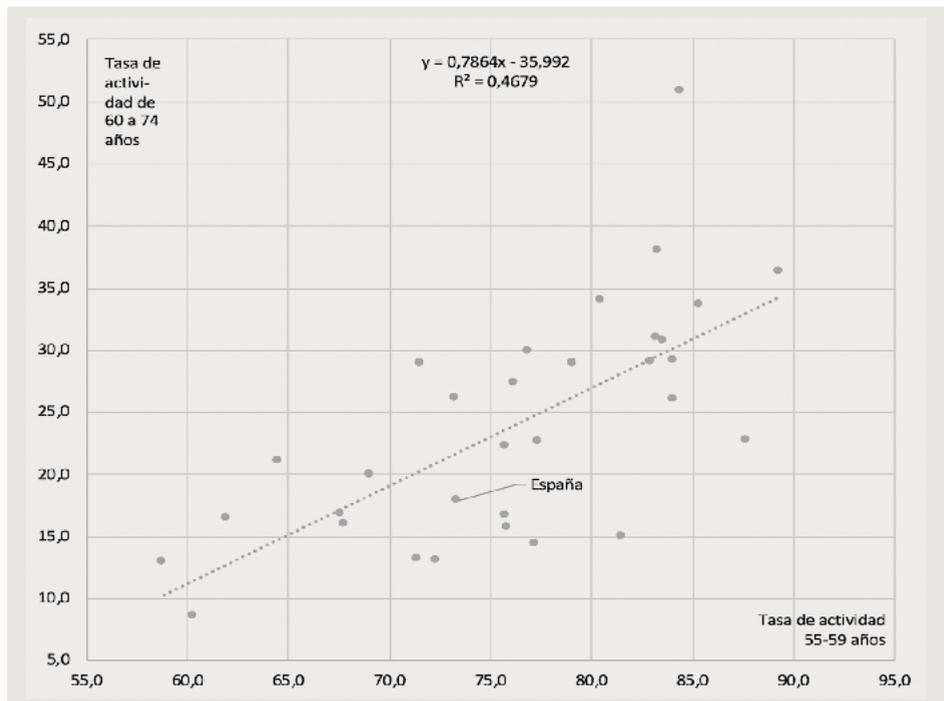
Como se ha comentado, y puede apreciarse en el gráfico nº 2, el descenso de las tasas de actividad pasados los 59 años (60-64 años) es notable, desde el 75,8% al 46,9% para el conjunto de la UE-28. Pero una vez llegada la edad ordinaria de jubilación, los 65 años, la tasa de actividad general pasa al 13,7% (65-69). Las excepciones las constituyen los países anglosajones y nórdicos, algunos del centro y este de Europa, Portugal y Malta, entre los que se observan tasas de actividad que van del 17,1% (Alemania) a algo por encima del 24% (Suecia y Lituania). Entre los países con menores tasas de actividad (65-69 años) se encuentran Luxemburgo (3,4%), Bélgica (5,3%), España (6,4) o Francia (6,7%).

Como se ha comentado, los elementos jurídicos, culturales y otra idiosincrasia, junto con la inercia de la reducción de la participación laboral, que en muchos países se inicia antes de los 60 años, pueden estar determinando ese drástico abandono de la actividad que se observa en la generalidad de los países avanzados una vez superados los 60 años; lo que contrasta vivamente con la extensión de la esperanza de vida que se viene experimentando desde hace largo tiempo. En efecto, uno de los aspectos más sorprendentes de la longevidad es el colapso de la actividad laboral a edades cada vez más jóvenes, cuando se relativizan frente a vidas cada vez más largas y, en general, en mejores condiciones de salud.

A la hora de explorar esta situación puede ser útil empezar por la antesala del abandono laboral, como se hace con la ayuda del diagrama de nube de puntos (gráfico nº 3). La práctica de ese abandono temprano, parcial pero intenso, que se observa en la UE-28 a edades de 55-59, marca decisivamente (no puede ser de otra manera) el radical abandono posterior, explicando casi el 50% de este en el conjunto europeo.

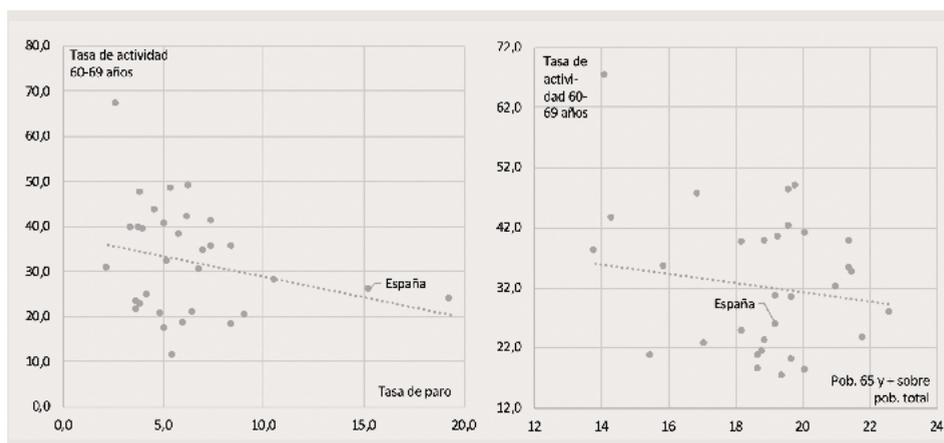
Aparentemente, ni la tasa de desempleo en edades previas a la jubilación ni la Tasa de envejecimiento (población de 65 años y más en porcentaje del total) de la población en los Estados miembro de la UE-28 están determinando (gráfico nº 4) la variabilidad de las tasas de participación laboral a edades avanzadas (60-69 años), y las causas habría que buscarlas en las instituciones que regulan el mercado de trabajo y la jubilación y en las trayectorias e idiosincrasia de cada país.

Gráfico nº 3. **PREDICTORES DE LA ACTIVIDAD LABORAL A EDADES AVANZADAS UE-28 (2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT.

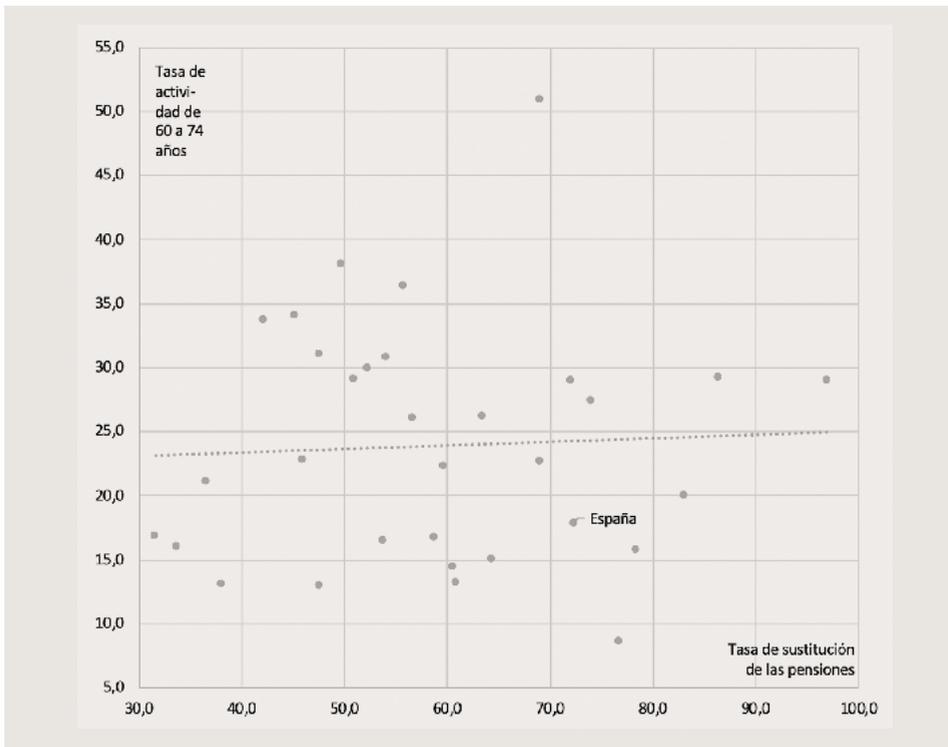
Gráfico nº 4. **RELACIÓN APARENTE ENTRE LA TASA DE ACTIVIDAD Y LAS VARIABLES: TASA DE DESEMPLEO Y DE ENVEJECIMIENTO UE-28 (2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos del EUROSTAT.

Por último, en el análisis gráfico realizado en esta sección cabe destacar que un elemento que podría determinar el abandono de la actividad laboral, como es la generosidad del sistema de pensiones, parece igualmente no desempeñar papel alguno en la decisión voluntaria o involuntaria de abandonar la actividad laboral. El gráfico nº 5 muestra los datos correspondientes a los países de la UE-28, y puede apreciarse claramente que la variabilidad de la tasa de sustitución de las pensiones es independiente de la de las tasas de participación activa a edades avanzadas, al menos en un primer control univariante.

**Gráfico nº 5. ABANDONO DE LA ACTIVIDAD LABORAL A EDADES AVANZADAS Y GENEROSIDAD DE LAS PENSIONES UE-28 (2018)**



Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT y OCDE.

Se puede recapitular el análisis parcial realizado hasta ahora mediante las siguientes estadísticas descriptivas de las ratios anteriormente analizadas. El cuadro nº 3 muestra las fuertes diferencias que se pueden identificar a simple vista si se prescinde de los identificativos de países, como paso previo a un análisis multivariante más detallado, siempre buscando correlaciones mejor controladas que las aparentes anteriormente identificadas.

**Cuadro nº 3. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS (Y, X)**

	Media	Máxima	Mínima	Desv. Estándar
TPA de 60 a 74 años	23,94%	50,83%	8,53%	39,23%
TPA de 55 a 59 años	76,20%	89,30%	58,80%	10,73%
Pob. 65 y + (% sobre pob. total)	18,65%	22,60%	13,80%	12,76%
Tasa de paro	6,29%	19,30%	2,20%	56,43%
Tasa de sustitución	58,92%	96,88%	31,58%	27,36%

Nota: TPA: Tasa de participación activa.

Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT y OCDE.

En primer lugar, sorprenden prácticamente todos los indicadores por su gran dispersión, lo que refleja desempeños muy diferentes del mercado de trabajo y los sistemas de pensiones en un grupo de países que comparten su adscripción a la UE-28 (Islandia, Noruega y Suiza se incluyen en este análisis). En Islandia, la mitad de la población de entre 60 y 74 años trabaja, mientras que solo el 8,53% lo hace en Luxemburgo. En Suecia lo hace el 89,3% de la población de entre 55 y 59 años, pero en Croacia solo el 58,8%. En Italia hay 223 personas de 65 y más años por cada 1.000 habitantes, aunque en Irlanda solo hay 138. El 19,3% de paro en Grecia contra el 2,2% en la República Checa. O un 96,9% de tasa de sustitución de las pensiones en Holanda frente a un 31,6% en Polonia.

El cuadro nº 4 contiene el resultado de un ejercicio de regresión multivariante en la que la tasa de participación de los trabajadores de 60 a 74 años se regresa contra los anteriores potenciales determinantes antes comentados. De esta manera se puede controlar mejor la correlación aparente que se podía detectar en el análisis univariante.

**Cuadro nº 4. DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL A EDADES AVANZADAS**

Y: TPA a edades de 60 a 74 años		
Observaciones 31		
R <sup>2</sup> ajust. = 0,89		
X	Coefficiente	Probabilidad
TPA de 55 a 59 años	0,622***	3,29E-05
Pob. 65 y + (% sobre pob. total)	-1,165**	0,037
Tasa de paro	-0,026	0,954
Tasa de sustitución	-0,023	0,78

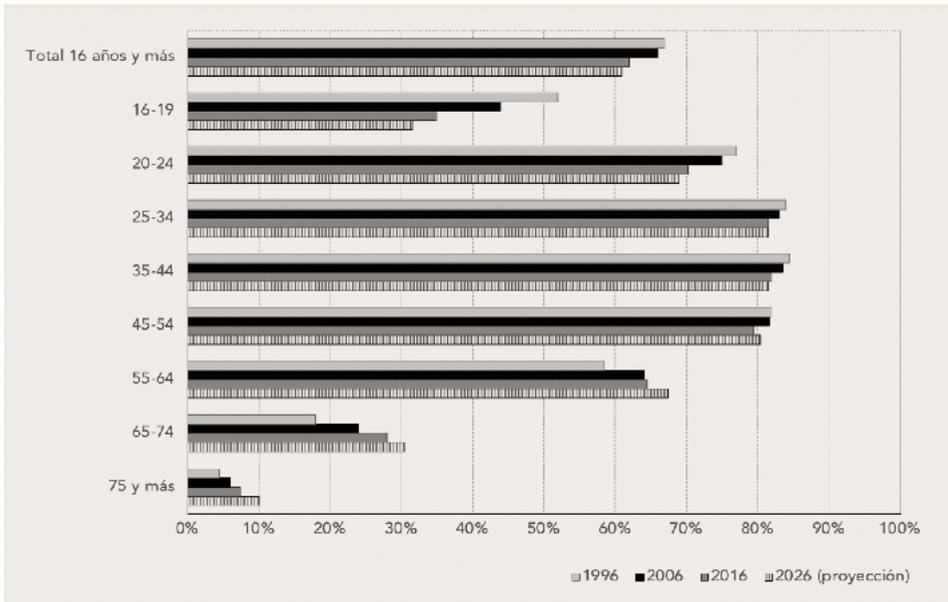
Nota: TPA: Tasa de participación activa.

Fuente: Elaboración propia con datos EUROSTAT y OCDE.

Claramente, solo las variables demográficas en el lado de las X (Tasa de Participación de 55 a 59 años y Tasa de Envejecimiento) tienen significatividad, mientras que las variables económicas (Tasa de paro y Tasa de sustitución de las pensiones) tienen escasa significatividad. No deberían sorprender estos resultados. La Tasa de Participación Activa, a edades que en muchos países son la antesala de la jubilación, determina una trayectoria de jubilación tardía (si es elevada) o temprana (si es reducida).

Por la naturaleza de los datos utilizados (transversales, no longitudinales) no puede hablarse de trayectorias estrictas, sino sintéticas (compuestas a partir de cohortes contiguas), pero la predisposición a la debacle de la participación laboral en muchos países se gesta antes de la jubilación. Y no precisamente a causa de la mala situación del mercado de trabajo, que daría salida hacia la inactividad (jubilación) a los trabajadores en paro de una cierta edad, sino porque el coeficiente de la Tasa de Paro carece de relevancia en la regresión, aunque tenga el signo adecuado (a mayor paro menor participación activa a edades avanzadas). Como tampoco parece serlo la Tasa de Sustitución de las pensiones respecto al último salario que, aun teniendo también su coeficiente el signo adecuado (a mayor Tasa de Sustitución, menos Participación Activa a edades avanzadas), resulta ser igualmente irrelevante desde el punto de vista estadístico.

Gráfico nº 6. PARTICIPACIÓN ACTIVA POR EDAD EN LOS EE. UU. 1996-2026

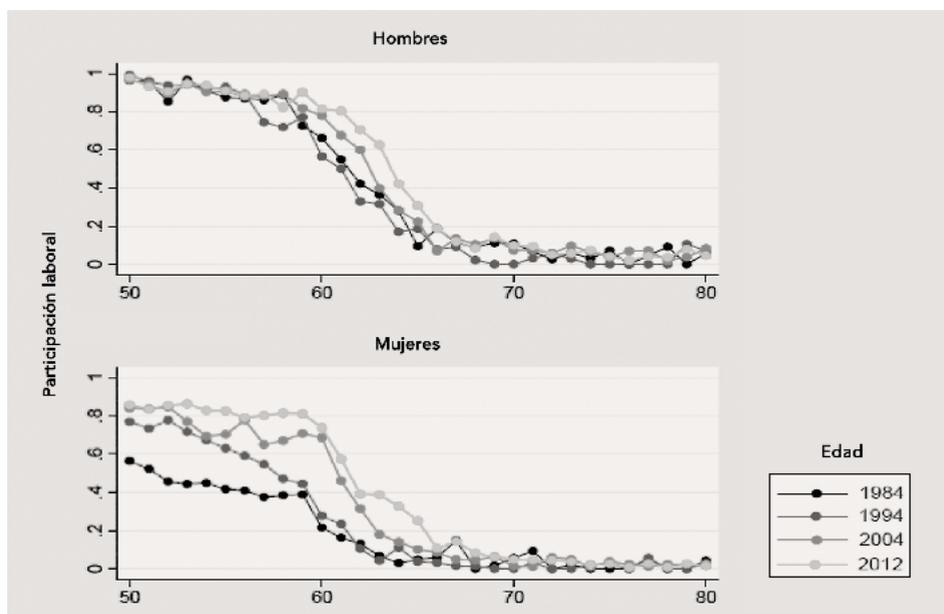


Fuente: US Bureau of Labor Statistics (2019).

En muchos países se vienen observando tendencias sólidas hacia una mayor participación laboral a edades avanzadas, como puede apreciarse en los gráficos nº 6 (EE.UU.) y 7 (Alemania). Lo más probable es que esta tendencia continuará, impulsada por di-

versos factores, entre otros, la necesidad de adaptar los sistemas de pensiones a la creciente longevidad.

Gráfico nº 7. **TASA DE PARTICIPACIÓN ACTIVA POR EDAD (50-80 AÑOS) Y GÉNERO EN ALEMANIA 1984-2012**



Fuente: Börsch-Supan y Ferrari (2017).

No debe olvidarse, como ya se ha señalado, que las normas laborales y sociales (de Seguridad Social, más concretamente) son muy importantes a la hora de determinar el paso a la jubilación (Duggan, 1984). Por ejemplo, las relativas al disfrute de una prestación de desempleo indefinida a partir de edades comprendidas entre los 50 y los 54 años, incluso sumadas a las posibilidades de jubilación anticipada a la edad ordinaria de jubilación, o las referidas a la jubilación forzosa a los 65 años o más tarde. Pues bien, la mayor parte de los países tienen establecida la edad de jubilación en los 65 años o muy cerca de estos. Por otra parte, es la situación de desempleo la que contribuye a generalizar o no las prestaciones indefinidas a edades avanzadas y, por lo tanto, sería una buena variable *proxy* para incorporar este aspecto en la estimación, no resultando significativa, como se ha visto.

No obstante, vistas las relevantes diferencias en las tasas de participación entre países, puede derivarse la conclusión preliminar de que los factores idiosincráticos son muy relevantes a la hora de establecer una cultura de participación, sin perjuicio de que, en cada caso, determinados factores institucionales (las reglas de jubilación anticipada, especialmente), por separado o conjuntamente, desempeñen un mayor o menor papel.

La contradicción antes señalada entre abandono de la actividad laboral y aumento de la esperanza de vida responde a numerosos factores, muchos de los cuales son institucionales y culturales, pero entre los que no parecen estar la dificultad para encontrar un trabajo ni, lo que quizá es más sorprendente, la generosidad de las pensiones que intervienen justo en el momento del abandono de la actividad laboral.

Esta conclusión preliminar apunta, quizás, a causas que tienen que ver fundamentalmente con la productividad (y que podríamos dilucidar si dispusiéramos de buenos datos sobre productividad de los trabajadores por edad en los diferentes países, lo que no es el caso). Es decir, la idea muy extendida de que, a partir de un pico, la productividad disminuye con la edad y la idea asociada de que, de una u otra manera, las empresas y la sociedad han de desprenderse de los trabajadores de más edad, caros y de escasa productividad. De aquí que, a menudo, se oiga también que el envejecimiento de la fuerza de trabajo va a traer consigo un empeoramiento de la productividad general de las economías.

En el siguiente apartado se explora brevemente hasta qué punto estas ideas se sustentan en razones objetivas.

## 2. ¿DISMINUYE LA PRODUCTIVIDAD CON LA EDAD?

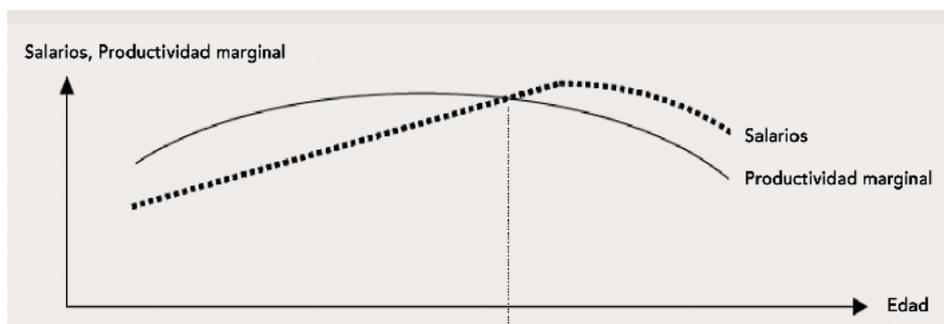
El colapso de la participación activa a edades cercanas a la de jubilación permite responder intuitivamente a esta pregunta, negándola. Ya que, de darse dicha disminución de la productividad de los trabajadores, este descenso ni sería repentino, sino gradual, ni afectaría a todos los trabajadores por igual ni a la misma edad. Sabemos que la institución de la jubilación es muy potente, ya que proporciona a los trabajadores pensiones que en muchos países y casos casi igualan a los salarios previos a la jubilación. No son gratuitas, claro, pero el mecanismo para su causación actúa en un periodo muy largo determinando sesgos notables en la percepción de los trabajadores, para quienes la pensión de jubilación es un ingreso mensual de por vida sin contrapartida contemporánea.

En edades cercanas a la de jubilación, la acumulación de los complementos salariales por edad y permanencia en las empresas determinan salarios que pueden ser fácilmente superiores a la productividad de muchos trabajadores, especialmente si dicha productividad se encontrase ya en la fase de declive, lo que determinaría una enorme presión por parte de los empleadores para su jubilación incluso sin considerar el hecho de que estos mismos trabajadores, en previsión de los futuros complementos salariales, hubiesen recibido salarios sensiblemente menores a su productividad al comienzo de sus carreras (Lazear, 1979).

Hace unas décadas, la jubilación forzosa era frecuente en los países avanzados. Hoy solo subsiste en unos pocos países, entre ellos España. Además, se insiste desde muchas instancias para que los trabajadores prolonguen lo posible sus vidas laborales, no sin tener enfrente el muro de los excesivos costes laborales que esto implica. Y, sin embargo, la remoción de la barrera de los 65 años parece difícil.

El curso de la productividad a lo largo del ciclo vital de los trabajadores no es sencillo de seguir, ya que estos cambian cada vez con más frecuencia de trabajo y/o de empresa y sufren episodios intermitentes de desempleo. La idea de que la productividad presenta un perfil en forma de «U» invertida y que disminuye con la edad a partir de un pico alrededor de los 50 años es habitual en la literatura y encuentra numerosos defensores, dentro de la literatura existente; pero también se reconoce que no puede predicarse este patrón para todos los empleos, tareas, trabajadores y empresas. Así, Skirbekk (2003) concluye su amplio *survey* de la literatura sobre este particular de la siguiente manera: «*Productivity reductions at older ages are particularly strong for work tasks where problem solving, learning and speed are needed, while in jobs where experience and verbal abilities are important, older individuals' maintain a relatively high productivity level*». Este mismo autor propone un elocuente gráfico ilustrativo de la cuestión evocada por Lazear (1979), antes citado (gráfico nº 8).

Gráfico nº 8. **PRESENTACIÓN SENCILLA DE VARIACIONES DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS A LO LARGO DEL CICLO DE VIDA**



Fuente: Skirbekk (2003).

Según esta ilustración, es claramente concebible una situación en la que los trabajadores son remunerados por debajo de su productividad marginal hasta una cierta edad (abscisa del punto de cruce de las dos líneas del gráfico nº 8) y que a partir de dicha edad su remuneración sea crecientemente mayor que su productividad marginal. En esta trayectoria laboral (en la misma empresa, por supuesto) es difícil determinar la edad a la que se equilibra el balance de salarios y productividades, pero lo que es evidente es que a edades muy avanzadas el balance será generalmente negativo, lo que llevaría a que se acumulasen presiones de toda índole (personal, familiar, social, del empleador e institucionales) para que el trabajador abandone la actividad, eventualmente la jubilación obligatoria.

Si el avance de la edad de los trabajadores determina una brecha creciente entre el salario y la productividad a favor del primero, bien porque los salarios aumentan con la edad, la productividad descende con la edad o por ambas causas, esta brecha debe ser pequeña, según determinan Van Ours y Stoeldraijer (2010), que corrigen una serie de estudios previos combinando paneles de datos de trabajadores y empre-

sas. La literatura, en cualquier caso, no es concluyente ni sobre el efecto general de la edad en la brecha salarios-productividad ni sobre la forma precisa del mencionado perfil etario de la productividad.

### 3. REFLEXIÓN FINAL

Todo lo que se ha expuesto configura una severa crisis del paradigma remunerativo, no solo por las imperfecciones de los mercados de bienes, servicios y factores, sino también porque las regulaciones son imperfectas, así como es imperfecta la valoración de la productividad de los trabajadores y, en definitiva, hace que los empleadores se atengan a consideraciones muy variadas que van desde la competencia más dura con sus rivales en el mercado, ajustando salarios y plantillas haciendo uso de todos los recursos que tienen a su alcance sin incumplir las leyes, hasta la necesidad de fidelizar al menos a una parte de sus recursos humanos (con tratamientos salariales de eficiencia) como parte de sus ventajas competitivas.

En este contexto, la longevidad expone fuertemente el reto de extender la carrera laboral de los trabajadores, entre otras razones para evitar la quiebra de los compromisos de pensiones. Además, cada vez es menos frecuente el perfil del trabajador siempre asalariado y siempre trabajando para el mismo empleador, por no referirse a los trabajos no convencionales y/o en la *gig economy*, cada vez más comunes (Herce, 2018; Ferrero y Herce, 2018).

Por último, la digitalización de los trabajos, la denominada robotización, que puede hacer obsoleto recurrir a humanos para la realización de muchas tareas, completa un entorno muy exigente y nada sencillo de dilucidar de cara al futuro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BÖRSCH-SUPAN, A.; FERRARI, I. (2017): Old-age Labor Force Participation in Germany: What Explains the Trend Reversal among Older Men? And What the Steady Increase among Women? NBER Working Paper No. 24044, November 2017. Descargable en <https://www.nber.org/papers/w24044>
- DUGGAN, J.E. (1984): The Labor-Force Participation of Older Workers. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 37, No. 3 (Apr., 1984), pp. 416-430. Descargable en [https://www.jstor.org/stable/2523735?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2523735?seq=1#page_scan_tab_contents)
- FERRERO, C.; HERCE, J.A. (2018): El trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales. En *El Trabajo en Plataformas Digitales* de Francisco Pérez de los Cobos (Director), Capítulo 4. CISS Wolters Kluwer Editorial, diciembre 2018.
- HERCE, J.A. (2018): La protección social de los trabajadores no convencionales. Dictamen para ATA, mayo 2018. Descargable en <https://ata.es/wp-content/uploads/2018/05/Dictamen-ATA-Europa-Completo.pdf>
- LAZEAR, E.P. (1979): Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy* 87(6): 1261-1284. Descargable en [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=293234](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=293234)
- SKIRBEKK, V. (2003): Age and individual productivity: a literature survey. En Feichtinger, G. (eds.) Vienna yearbook of population research 2004. Austrian Academy of Sciences Press, Vienna, 133-153. Descargable en <file:///Users/JAH/Downloads/wp-2003-028.pdf>
- US BUREAU OF LABOR STATISTICS (2019): The Economics Daily, Labor force participation rate for workers age 75 and older projected to be over 10 percent by 2026 on the Internet at <https://www.bls.gov/opub/ted/2019/labor-force-participation-rate-for-workers-age-75-and-older-projected-to-be-over-10-percent-by-2026.htm> (visited October 16, 2019).
- VAN OURS, J.C.; STOELDRAIJER, L. (2010): Age, Wage and Productivity. IZA DP No. 4765. February 2010. Descargable en <http://ftp.iza.org/dp4765.pdf>