

La población que encanece, ¿es una carga para la sociedad o un capital humano desperdiciado?

Vincenzo SPIEZIA*

En los próximos decenios, el tamaño y la pirámide de edades de la población de los países de la OCDE cambiarán notablemente por la disminución de las tasas de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida. Se prevé que el porcentaje de ancianos suba de manera colosal en todos los países industrializados y que muchos de éstos pierdan población.

El aumento del porcentaje de ancianos despierta el temor de que los regímenes de jubilación y de seguro médico caigan en la insolvencia y de que disminuya el crecimiento económico. Para conjurar estos peligros algunas instituciones internacionales y algunos gobiernos nacionales propugnan el alargamiento de la vida laboral, esto es, que se retrase la edad de jubilación. Aunque ello aliviaría los problemas económicos que sufren los sistemas de seguridad social, no está tan claro qué consecuencias tendría en el mercado de trabajo.

En muchos países industrializados, sobre todo de Europa, el nivel actual de desempleo ya es muy elevado, lo cual aviva el temor de que al crecer la oferta de trabajadores de edad se agudice aún más el desempleo juvenil. Por añadidura, un incremento de la actividad laboral de los ancianos no se traduciría forzosamente en niveles generales de empleo superiores si la demanda de fuerza de trabajo no es capaz de absorberla.

En este artículo analizaremos las consecuencias del envejecimiento de la población sobre el mercado de trabajo y las principales medidas políticas necesarias para hacer frente a este fenómeno. La primera parte, que consta de cinco apartados, comienza con las proyecciones sobre la dinámica demográfica y de la mano de obra en los principales países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

* Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.

(OCDE) durante los próximos decenios. Después se estudia el efecto a breve plazo de la disminución de la población activa en la tasa de desempleo; en los apartados tercero y cuarto se amplía el análisis al largo plazo, considerando los efectos del envejecimiento en los ahorros y la productividad. Para destacar la índole y la magnitud de estos cambios, en el quinto apartado presentaremos una simulación de la evolución probable de seis países importantes de la OCDE en el período 2000-2050.

En la segunda parte sopesaremos las principales medidas políticas propuestas en los planos nacional e internacional para aumentar la tasa de actividad y el empleo de los trabajadores de edad. Primero examinaremos algunas explicaciones de la tendencia a la disminución de las tasas de actividad y empleo de los trabajadores de edad en los países de la OCDE. Luego veremos la eficacia de las reformas que se han propuesto de los regímenes de jubilación para contrarrestar ese descenso de las tasas de actividad de los trabajadores de edad. En un tercer apartado estudiaremos la función que incumbe a la capacitación y la organización del trabajo con el fin de reforzar la demanda de trabajadores de edad. Después consideraremos brevemente las principales medidas políticas adoptadas para hacer frente al envejecimiento en los países de la OCDE. Por último, resumiremos en una breve conclusión las principales averiguaciones y recomendaciones de este artículo.

Las consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

La dinámica demográfica

En los dos decenios últimos, la dinámica demográfica de los países industrializados se ha caracterizado por dos rasgos fundamentales: la disminución de las tasas de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida. El cuadro 1 muestra la drástica reducción de las tasas de fecundidad dentro de la OCDE, que, por término medio, disminuyeron de 2,4 hijos por mujer en 1970 a 1,6 en 1997. En algunos países — Australia, Austria, Canadá, República de Corea, España, Irlanda, Islandia, Italia, Países Bajos y Portugal — la tasa ha bajado a la mitad o incluso más. Durante el mismo período (1970-1997), la esperanza de vida siguió la pauta opuesta (véase el cuadro 2): la esperanza media de vida al nacimiento aumentó en 6,3 años, pasando de menos de 71 años en 1970 a más de 77 años en 1997, con un aumento particularmente importante en la República de Corea (12,4), Japón (8,1), Portugal (7,6) y Austria (7,0).

El cuadro 3 resume las consecuencias de esta evolución de la fecundidad y la esperanza de vida sobre la dinámica demográfica general. En los países de la OCDE considerados en conjunto la tasa media de nacimientos bajó de aproximadamente el 1,8 por ciento en 1970 al

Cuadro 1. Tasas de fecundidad totales* en los países de la OCDE de 1960 a 1997

País	1960	1970	1980	1990	1997
Alemania	2,4	2,0	1,4	1,5	1,4
Australia	3,5	2,9	1,9	1,9	1,8
Austria	2,7	2,3	1,6	1,5	1,4
Bélgica	2,6	2,2	1,7	1,6	1,6
Canadá	3,8	2,3	1,7	1,8	1,6
Corea, República de	...	4,3	2,6	1,8	1,7
Dinamarca	2,6	2,0	1,5	1,7	1,8
España	2,9	2,8	2,2	1,3	1,1
Estados Unidos	3,7	2,5	1,8	2,1	2,0
Finlandia	2,7	1,8	1,6	1,8	1,9
Francia	2,7	2,5	1,9	1,8	1,7
Grecia	2,3	2,3	2,2	1,4	1,3
Irlanda	3,8	3,9	3,2	2,1	1,9
Islandia	4,3	2,8	2,5	2,3	2,0
Italia	2,4	2,4	1,6	1,3	1,2
Japón	2,0	2,1	1,8	1,5	1,4
Luxemburgo	2,3	2,0	1,5	1,6	1,7
Noruega	2,8	2,5	1,7	1,9	1,9
Nueva Zelanda	...	3,2	2,0	2,2	1,9
Países Bajos	3,1	2,6	1,6	1,6	1,5
Portugal	3,0	2,8	2,2	1,4	1,4
Reino Unido	2,7	2,4	1,9	1,8	1,7
Suecia	2,2	1,9	1,7	2,1	1,7
Suiza	2,3	2,1	1,5	1,6	1,5
Promedio de la OCDE	...	2,4	1,8	1,7	1,6

* La tasa de fecundidad total es el número de nacimientos por mujer suponiendo que ésta viva hasta el final de sus años de procreación y tenga el número de hijos equivalente a la tasa de fecundidad correspondiente a su edad.

Fuente: Banco Mundial, 1999.

1,2 por ciento en 1997. Durante el mismo período, también disminuyó la tasa media de mortalidad (de 0,97 a 0,86 por ciento), pero no tanto como para compensar el hundimiento de la fecundidad. A consecuencia de ello, la tasa de crecimiento natural de la población disminuyó en aproximadamente medio punto porcentual, del 0,82 al 0,34 por ciento, aunque este promedio no deja ver a primera vista las disminuciones mayores que hubo en muchos países. En Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Japón, Portugal, Reino Unido y Suiza el crecimiento demográfico natural ha caído muy por debajo del promedio de la OCDE, y viene siendo incluso negativo en Alemania, España, Italia y Suecia.

Cuadro 2. Esperanza de vida al nacimiento en los países de la OCDE de 1970 a 1997

País	1970	1980	1990	1997
Alemania	70,5	72,6	75,1	76,7
Australia	71,4	74,4	77,0	78,3
Austria	70,3	72,7	75,7	77,3
Bélgica	71,2	73,2	76,0	76,8
Canadá	72,5	74,7	77,2	78,9
Corea, República de	59,9	66,8	70,3	72,3
Dinamarca	73,3	74,3	74,7	75,3
España	72,3	75,5	76,7	77,9
Estados Unidos	70,8	73,7	75,2	76,1
Finlandia	70,3	73,2	75,1	76,9
Francia	72,0	74,3	76,8	78,1
Grecia	71,8	74,4	76,9	77,7
Irlanda	71,1	72,7	74,6	75,9
Islandia	74,0	76,6	77,9	78,6
Italia	71,9	73,9	77,1	78,2
Japón	71,9	76,0	78,8	80,0
Luxemburgo	70,3	72,7	75,2	76,5
Noruega	74,2	75,7	76,5	78,2
Nueva Zelanda	71,5	73,2	75,3	77,1
Países Bajos	73,5	75,7	76,9	77,5
Portugal	67,4	71,4	73,7	75,0
Reino Unido	71,7	73,8	75,6	77,1
Suecia	74,5	75,9	77,5	79,1
Suiza	73,2	75,8	77,3	79,1
Promedio de la OCDE	70,9	73,8	76,0	77,2

Fuente: Banco Mundial, 1999.

A consecuencia de la mengua de las tasas de fecundidad y del aumento de la esperanza de vida, se prevé que la proporción de personas de edad aumente mucho en todos los países industrializados, al tiempo que en muchos de ellos disminuirá el número de habitantes, como se muestra en el cuadro 4, que recoge las proyecciones demográficas efectuadas por el Banco Mundial (1999) respecto del período 2000-2040.

El aumento de la proporción de personas de edad va a ser sin duda considerable en todos los países de la OCDE. Por término medio, se calcula que el porcentaje de personas mayores de 65 años de edad aumentará en más de diez puntos porcentuales, pasando del 14,3 en 2000 al 25,7 en 2040, siendo el ritmo de este proceso de envejecimiento

Cuadro 3. Tasas de natalidad y mortalidad en los países de la OCDE* en 1970 y 1997

País	1970			1997		
	Tasa de natalidad	Tasa de mortalidad	Tasa de crecimiento natural	Tasa de natalidad	Tasa de mortalidad	Tasa de crecimiento natural
Alemania	13,5	12,6	0,9	9,6	10,4	-0,8
Australia	20,6	9,0	11,6	13,7	7,0	6,7
Austria	15,1	13,3	1,8	10,1	9,7	0,4
Bélgica	14,8	12,3	2,5	11,0	10,2	0,8
Canadá	17,4	7,3	10,1	11,9	7,1	4,8
Corea, Rep. de	30,0	9,4	20,6	15,3	6,3	9,0
Dinamarca	14,4	9,8	4,6	12,8	11,3	1,5
España	19,6	8,3	11,3	9,2	9,6	-0,4
Estados Unidos	18,4	9,5	8,9	14,6	8,1	6,5
Finlandia	14,0	9,6	4,4	11,5	9,6	1,9
Francia	16,8	10,7	6,1	12,4	9,1	3,3
Grecia	16,5	8,4	8,1	9,8	9,5	0,3
Irlanda	21,8	11,4	10,4	14,3	8,6	5,7
Islandia	19,7	7,1	12,6	15,3	6,8	8,5
Italia	16,8	9,7	7,1	9,4	9,8	-0,4
Japón	18,7	6,9	11,8	9,5	7,3	2,2
Luxemburgo	13,0	12,2	0,8	12,6	9,4	3,2
Noruega	16,6	10,0	6,6	13,5	10,2	3,3
Nueva Zelanda	22,1	8,8	13,3	15,4	7,3	8,1
Países Bajos	18,3	8,4	9,9	11,9	8,9	3,0
Portugal	20,0	10,3	9,7	11,4	10,5	0,9
Reino Unido	16,2	11,8	4,4	11,9	10,9	1,0
Suecia	13,7	10,0	3,7	10,1	10,5	-0,4
Suiza	15,8	9,1	6,7	11,2	8,5	2,7
Promedio de la OCDE	17,9	9,7	8,2	12,1	8,6	3,4

* Se expresan en tanto por mil.

Fuente: Banco Mundial, 1999.

diferente en cada país y más rápido en la República de Corea, Alemania, Canadá, Austria, Italia, España, Japón, Países Bajos y Suiza.

Además de envejecer, muchos países de la OCDE verán probablemente disminuir el número de habitantes, fenómeno que será más pronunciado en Italia, Alemania, Japón, Grecia y España, donde se prevé que durante el período mencionado de cuarenta años supere el 10 por ciento. Se espera, en cambio, que las poblaciones de Australia, República de Corea, Estados Unidos, Irlanda, Islandia y Nueva Zelanda crezcan en más de un 15 por ciento.

Cuadro 4. Población total en los países de la OCDE y desglose por edades (proyecciones) en 2000 y 2040

País	2000				2040			
	0-14 (%)	15-64 (%)	65 o más (%)	Total (miles)	0-14 (%)	15-64 (%)	65 o más (%)	Total (miles)
Alemania	15,5	68,5	16,0	82.357	14,8	54,2	31,1	72.270
Australia	20,7	67,4	11,9	19.110	17,4	58,7	24,0	22.344
Austria	16,7	68,3	15,0	8.126	15,0	54,9	30,1	7.475
Bélgica	17,4	66,1	16,6	10.220	16,2	56,8	26,9	9.599
Canadá	19,0	68,5	12,5	31.109	16,1	56,9	26,9	33.349
Corea, República de	21,5	71,8	6,7	47.084	17,5	59,5	23,0	54.449
Dinamarca	18,5	67,1	14,4	5.321	17,5	58,1	24,4	5.242
España	14,6	68,6	16,8	39.218	14,4	54,7	30,8	34.830
Estados Unidos	21,7	66,2	12,1	272.861	18,3	60,1	21,6	316.835
Finlandia	19,7	65,0	15,3	4.469	17,4	57,7	24,9	4.766
Francia	18,7	65,6	15,7	59.014	16,8	57,7	25,6	60.254
Grecia	15,2	67,1	17,6	10.586	15,0	56,3	28,7	9.521
Irlanda	21,4	67,3	11,3	3.720	18,5	62,3	19,2	4.504
Islandia	23,2	65,7	11,8	280	18,5	60,1	21,4	341
Italia	14,5	67,9	17,6	57.535	14,5	53,6	31,9	48.859
Japón	14,8	68,2	17,0	126.531	14,9	54,4	30,7	111.894
Luxemburgo	18,6	67,2	14,4	436	17,0	57,5	25,9	464
Noruega	19,7	65,0	15,3	4.469	17,4	57,7	24,9	4.766
Nueva Zelanda	22,6	65,8	11,5	3.738	18,4	60,0	21,5	4.455
Países Bajos	18,3	68,0	13,7	15.841	16,1	56,1	27,8	15.471
Portugal	17,0	66,9	16,2	9.900	16,0	57,6	26,4	9.333
Reino Unido	18,8	65,3	15,9	59.177	16,8	58,1	25,1	58.898
Suecia	18,8	64,1	17,1	8.894	16,7	57,3	26,0	8.749
Suiza	17,1	67,7	15,2	7.122	15,3	54,3	30,5	6.561
Promedio de la OCDE	18,4	67,3	14,3	882.649	16,7	57,6	25,7	900.463

Fuente: Banco Mundial, 1999.

La magnitud de estos cambios demográficos se vislumbra claramente en las proyecciones sobre la tasa de dependencia demográfica, es decir, el número de personas menores de 15 años de edad y de más de 65 años comparado con el número de personas en edad de trabajar (de 15 a 64 años). Como se muestra en el cuadro 5, la tasa de dependencia total (las personas de edad más los jóvenes) aumentará por término medio en 0,24 puntos, del 0,49 en 2000 al 0,74 en 2040 (es decir, del 49 al 74 por ciento). Se espera que el aumento de la tasa de dependencia de los jóvenes sea modesto (0,02), por lo que el grueso del aumento se deberá a la tasa de las personas de edad, que se calcula llegará a duplicarse con creces respecto de su valor actual (pasando del 0,21 al 0,45).

Cuadro 5. Tasas de dependencia demográfica en los países de la OCDE (proyecciones) en 2000 y 2040

País	2000			2040		
	Jóvenes ¹	Personas de edad ²	Total ³	Jóvenes ¹	Personas de edad ²	Total ³
Alemania	0,23	0,23	0,46	0,27	0,57	0,85
Australia	0,31	0,18	0,48	0,30	0,41	0,70
Austria	0,25	0,22	0,47	0,27	0,55	0,82
Bélgica	0,26	0,25	0,51	0,29	0,47	0,76
Canadá	0,28	0,18	0,46	0,28	0,47	0,76
Corea, República de	0,30	0,09	0,39	0,29	0,39	0,68
Dinamarca	0,28	0,21	0,49	0,30	0,42	0,72
España	0,21	0,25	0,46	0,26	0,56	0,83
Estados Unidos	0,33	0,18	0,51	0,30	0,36	0,66
Finlandia	0,30	0,24	0,54	0,30	0,43	0,73
Francia	0,28	0,24	0,52	0,29	0,44	0,73
Grecia	0,23	0,26	0,49	0,27	0,51	0,77
Irlanda	0,35	0,18	0,53	0,31	0,36	0,66
Islandia	0,32	0,17	0,49	0,30	0,31	0,61
Italia	0,21	0,26	0,47	0,27	0,60	0,87
Japón	0,22	0,25	0,47	0,27	0,56	0,84
Luxemburgo	0,28	0,22	0,49	0,30	0,45	0,75
Noruega	0,30	0,24	0,54	0,30	0,43	0,73
Nueva Zelanda	0,34	0,18	0,52	0,31	0,36	0,66
Países Bajos	0,27	0,20	0,47	0,29	0,50	0,78
Portugal	0,25	0,24	0,50	0,28	0,46	0,74
Reino Unido	0,29	0,24	0,53	0,29	0,43	0,72
Suecia	0,29	0,27	0,56	0,29	0,45	0,74
Suiza	0,25	0,22	0,48	0,28	0,56	0,84
Promedio de la OCDE	0,27	0,21	0,49	0,29	0,45	0,74

¹ Tasa de dependencia de los jóvenes: Cociente entre la población de menos de 15 años y la población de 15 a 64 años. ² Tasa de dependencia de las personas de edad: Cociente entre la población de más de 64 años y la población de 15 a 64 años. ³ Tasa de dependencia total: Cociente entre la población de menos de 15 y más de 64 años y la población de 15 a 64 años.

Fuente: Banco Mundial, 1999.

La dinámica demográfica y el mercado de trabajo

Es probable que los radicales cambios demográficos expuestos en el apartado anterior tengan consecuencias importantes en el mercado de trabajo, directamente en la oferta de mano de obra e indirectamente en la demanda de ésta. Por lo que se refiere a la primera, la dinámica demográfica actual tendrá dos consecuencias: la primera dimana de la variación de la distribución por edades de la población y del aumento

Cuadro 6. Población activa y tasa de dependencia económica en los países de la OCDE (proyecciones) en 2000 y 2050

País	Población activa			Tasa de dependencia económica		
	2000 (miles)	2050 (miles)	Variación (%)	2000	2050	Variación (%)
Alemania	38.261	31.188	-18,5	0,69	1,01	0,32
Austria	3.881	3.579	7,8	0,67	0,95	0,28
Bélgica	4.167	3.805	-8,7	0,84	1,13	0,29
Dinamarca	2.903	2.785	-4,1	0,62	0,79	0,17
España	16.494	12.538	-24,0	0,77	1,30	0,53
Estados Unidos	142.424	16.628	13,5	0,66	0,86	0,20
Finlandia	2.647	2.234	-15,6	0,68	0,94	0,26
Francia	25.949	2.037	-7,4	0,79	1,09	0,30
Grecia	4.268	3.902	-8,6	0,82	1,23	0,41
Irlanda	1.429	927	-35,1	0,84	1,51	0,67
Italia	23.375	1.538	-29,2	0,80	1,30	0,50
Japón	65.574	44.248	-32,5	0,61	1,13	0,52
Luxemburgo	173	212	22,4	0,81	1,04	0,23
Países Bajos	7.647	7.368	-3,6	0,68	0,95	0,27
Portugal	4.776	4.490	-6,0	0,67	0,98	0,31
Reino Unido	29.014	26.593	-8,3	0,71	0,91	0,20
Suecia	4.444	4.819	8,4	0,72	0,83	0,11

Fuente: McMorrow y Roeger, 1999.

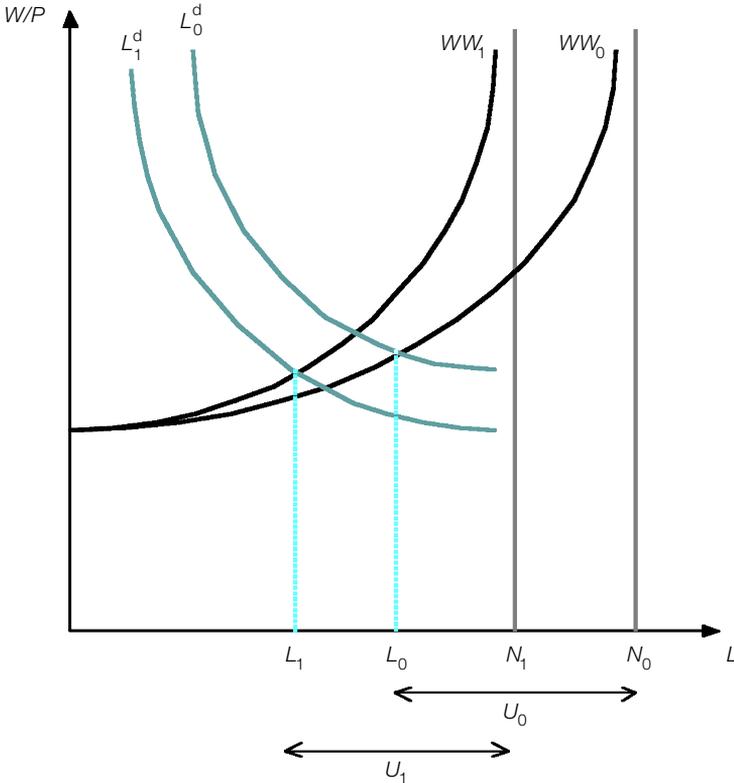
de la proporción de personas de edad. Como las personas de más edad suelen tener índices menores de actividad laboral, es probable que ello reduzca las tasas de actividad generales y que traiga consigo una contracción de la oferta de mano de obra.

En los países en que disminuya el número de habitantes, la reducción de la oferta de mano de obra será aún mayor y, de hecho, a una tasa de actividad constante, toda disminución de la población reducirá de manera proporcional la oferta de mano de obra. A la inversa, es probable que ésta descienda menos, o incluso que aumente, en los países en que crezca el número de habitantes.

El cuadro 6 recoge las estimaciones de la población activa y la tasa de dependencia económica en una muestra de países de la OCDE durante el período 2000-2050¹. Se estima que la tasa de dependencia económica aumentará significativamente en todos los países examinados — sobre todo en Irlanda (0,67), Japón (0,52), Italia (0,50) y Grecia

¹ Cociente entre la población de menos de 15 años y de más de 64 y la población económicamente activa.

Gráfico 1. Consecuencias del envejecimiento en el mercado de trabajo



(0,41) — y que la población activa se contraiga en todos los países salvo Luxemburgo, Suecia y Estados Unidos, con cifras de reducción muy abultadas en Irlanda (-35 por ciento), Japón (-33), Italia (-29) y España (-24).

Habida cuenta de su magnitud, estas variaciones de la oferta de mano de obra y de las tasas de dependencia habrán de modificar sustancialmente la tasa de desempleo. Ahora bien, el que den lugar a un aumento o a un retroceso del desempleo dependerá de las características del mercado de trabajo de cada país, como se muestra en el gráfico 1, cuyo eje vertical mide los salarios reales (es decir, excluidos los impuestos sobre el trabajo y las cotizaciones sociales de las empresas y de los trabajadores) y cuyo eje horizontal muestra el empleo y la oferta de mano de obra. El equilibrio del mercado de trabajo se da en la intersección de la curva de la demanda de mano de obra con la de los salarios. La curva de la demanda de mano de obra (L^d) representa el nivel en que el costo real de la mano de obra es igual a su productividad, y establece

una relación inversa entre los salarios reales y el empleo. Se considera que a breve plazo el nivel de producción es constante, de manera que, a medida que aumentan los salarios reales, las empresas reducen la plantilla adoptando métodos de producción que ahorran personal. De igual modo, la demanda de mano de obra depende negativamente de las cotizaciones sociales abonadas por las empresas: a salario real constante, un alza de las cotizaciones sociales hace que los costos laborales reales aumenten y, por lo tanto, que la curva de la demanda descienda.

La curva de salarios (WW) establece una relación negativa entre los salarios reales pagados y la tasa de desempleo. Esta curva puede ser generada con arreglo a distintos marcos teóricos, como el modelo de salario de eficiencia (Shapiro y Stiglitz, 1984, y Stiglitz, 1985) o el de la negociación salarial (Manning, 1993). Estos modelos se fundan en la idea de que cuanto menor sea la tasa de desempleo — y, por ende, la probabilidad de permanecer desempleado durante largo tiempo —, mayor será el salario que exigirá el trabajador para desempeñar su labor y el desempleado para aceptar un empleo. Ahora bien, lo que conviene subrayar en el presente estudio es que, por estar los salarios en función del desempleo, sufren la influencia de los cambios de situación del empleo y de la oferta de mano de obra. Ahora bien, los salarios también dependen positivamente del nivel de imposición fiscal de los ingresos del trabajo, de manera que una disminución del salario una vez deducidos los impuestos hará que los trabajadores exijan una mayor remuneración bruta, lo cual impulsará los salarios al alza.

Así pues, la dinámica demográfica tendrá dos consecuencias contradictorias en el equilibrio del mercado de trabajo a que antes nos hemos referido. La primera se plasmará en la variación de la oferta de mano de obra y la segunda en el aumento de los impuestos y de las cotizaciones sociales necesarios para sustentar a un número mayor de personas dependientes.

La disminución prevista de la oferta de mano de obra reducirá inicialmente el desempleo. Con una tasa inferior de desempleo, la curva salarial se modifica al alza (pasando de WW_0 a WW_1), los salarios aumentan y disminuye el empleo. En el caso de que esta reducción del empleo fuese proporcional a la de la oferta de mano de obra, la tasa de desempleo no variaría. Ahora bien, no tiene por qué ser necesariamente así, ya que parte del incremento de los salarios inducirá una mayor productividad laboral y aumentará la demanda de mano de obra. Ello incrementará (o reducirá) el desempleo si la reacción de los salarios ante la variación de la oferta de mano de obra es más fuerte (o menos) que la reacción de la demanda de mano de obra ante la variación del baremo salarial. Dicho de otro modo, el desempleo aumentará, disminuirá o permanecerá constante dependiendo de que la elasticidad de los salarios respecto del desempleo sea mayor, menor o igual a la elasticidad de la demanda de mano de obra respecto de los salarios.

La segunda consecuencia del envejecimiento de la población es que, conforme aumenta el número de personas de edad y dependientes, hay que aumentar los impuestos para sufragar gastos superiores por concepto de pensiones de jubilación y atención sanitaria. Si el aumento impositivo recae en la mano de obra, la curva salarial se modificará al alza; si recae en los empleadores, la curva de la demanda de mano de obra descenderá (pasando de L^d_0 a L^d_1). En ambos casos, aumentarán los salarios y disminuirá el empleo. La magnitud de estos cambios dependerá de la elasticidad de los salarios respecto de la imposición fiscal del trabajo, de la elasticidad de la demanda de mano de obra respecto de las cotizaciones sociales y de la manera en que se distribuya el aumento de los impuestos entre los empleadores y los trabajadores.

Resumiendo, es probable que el envejecimiento de la población tenga dos consecuencias primordiales en el mercado de trabajo. Por un lado, al disminuir la oferta de mano de obra, influirá en la tasa de desempleo: ésta aumentará o disminuirá según la magnitud de las mencionadas elasticidades. Por otra parte, el alza de los impuestos que será necesaria para atender al número creciente de personas de edad y dependientes tenderá a reducir la ocupación.

A sí pues, en teoría, las consecuencias de la dinámica demográfica prevista sobre el mercado de trabajo son inciertas; su magnitud y la orientación del cambio podrán diferir según los distintos países dependiendo de las características concretas de su mercado de trabajo. De ahí el que los efectos reales de este proceso sólo se puedan valorar empíricamente. Ahora bien, antes de tratar de formular una previsión, será menester considerar dos canales más por conducto de los cuales el envejecimiento de la población puede influir indirectamente en el mercado de trabajo: los cambios en la propensión a ahorrar y el índice de aumento de la productividad.

El envejecimiento y el ahorro

El análisis del equilibrio del mercado de trabajo efectuado en el apartado anterior se basa en la hipótesis de que la producción sea constante. Ahora bien, como las consecuencias de la dinámica demográfica se harán sentir a lo largo de varios decenios, esta perspectiva analítica a breve plazo es palmariamente insuficiente. A largo plazo, la demanda de mano de obra depende en la práctica de la dinámica de la producción que, a su vez, aumenta a resultas de dos procesos: la acumulación de capital y el progreso tecnológico. En este apartado examinaremos las consecuencias del envejecimiento de la población en la acumulación de capital, y en el próximo sus efectos en el progreso tecnológico.

En varios estudios recientes se ha afirmado que el envejecimiento de la población puede repercutir negativamente en la tasa media de ahorro, basándose en la denominada hipótesis del ciclo vital

conforme a la cual las personas de edad tienen menos propensión a ahorrar (Modigliani, 1966). Como la acumulación de capital en una economía cerrada está limitada por el nivel de ahorro interno del país, al bajar la propensión al ahorro crece menos la producción y desciende la demanda de mano de obra. Habida cuenta de la tendencia al envejecimiento de todos los países industrializados, es de prever que disminuya también la posibilidad de recibir capitales del extranjero.

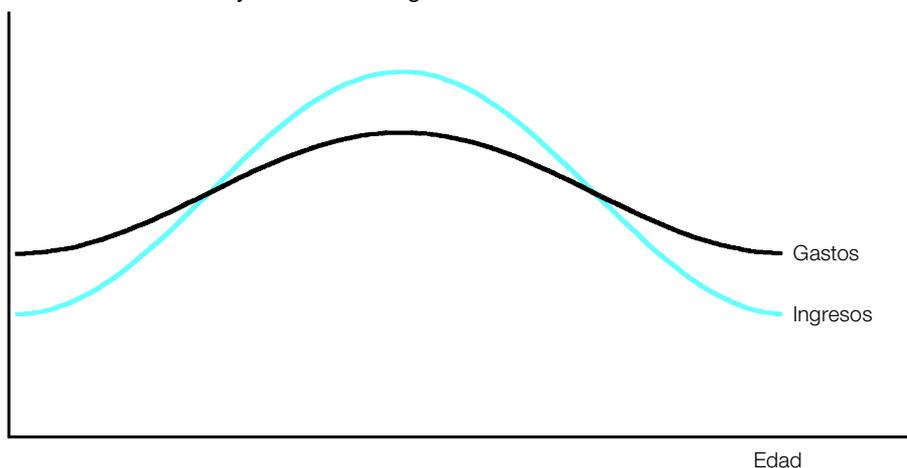
La hipótesis del ciclo vital se funda en la idea de que las personas son seres racionales que no basan sus decisiones en materia de gastos en su nivel de renta actual, sino en el nivel de renta que esperan tener a lo largo de toda la vida, lo cual significa que las personas ahorrarán en los períodos en que tengan ingresos altos para financiar un mayor consumo cuando sus ingresos sean bajos. Así pues, la propensión de la persona a ahorrar está determinada por la dinámica de los ingresos personales a lo largo de toda su vida.

Normalmente, los ingresos durante el ciclo vital siguen una curva en forma de campana: las rentas son bajas cuando una persona está estudiando, aumentan mientras trabaja y vuelven a disminuir una vez que se jubila. Así pues, lo más corriente es que la persona tenga al principio un período de desahorro (percibiendo rentas inferiores a sus gastos), pase luego a un período de ahorro en la mitad del ciclo vital (gastando menos que sus rentas) y que tenga otra etapa de desahorro durante la jubilación (véase el gráfico 2). Si generalizamos este comportamiento a todas las personas, deduciremos que conforme crece la proporción de personas de edad, disminuye la propensión media a ahorrar dentro de una economía determinada.

A pesar de la influencia considerable de esta argumentación, debemos tener presentes múltiples razones que le restan validez. La primera es que la propensión total a ahorrar no depende únicamente del porcentaje de personas de edad, sino también del de jóvenes. Un aumento del porcentaje de personas de edad disminuirá la propensión general a ahorrar, pero una disminución del de jóvenes ejercerá un impulso contrario, lo cual quiere decir que entre los factores que influyen en la propensión a ahorrar no sólo está la tasa de dependencia de las personas de edad, sino también la de los jóvenes, es decir, el número de personas jóvenes en relación con el de personas en edad de trabajar. En algunos países industrializados se prevé que la tasa de dependencia de los jóvenes bajará en los próximos cincuenta años, aunque se espera que, por lo general, la reducción sea menor que el aumento de la tasa de dependencia de las personas mayores.

Un segundo factor es la posibilidad de que el comportamiento óptimo de las distintas personas cambie endógenamente a resultas del envejecimiento de la población. Si una persona prevé transcurrir más años jubilada (al tener una esperanza de vida mayor), es probable que ahorre más durante sus años de actividad laboral (Sturm, 1983). Ahora

Gráfico 2. La edad y los ahorros según la teoría del ciclo vital



bien, la tasa de ahorro de las personas de edad puede pasar a ser entonces incluso menor, ya que tienen que distribuir los ahorros acumulados en su época de trabajo durante un período mayor de tiempo. En el plano individual, por lo tanto, la tasa de ahorro es probable que aumente primero y luego disminuya, con efectos ambiguos sobre el total de los ahorros. «En rigor, el modelo del ciclo vital no formula previsiones teóricas nítidas acerca de la relación entre las cifras de población y de ahorro total: en cualquier caso concreto, la índole de la relación depende de las preferencias, las rentas y la distribución por edades» (Jackson, 1998, págs. 53 y 54).

Una tercera razón que resta la validez a la hipótesis del ciclo vital es que está fundada en constataciones empíricas muy contradictorias. Como ha señalado Meredith (1995), las regresiones econométricas basadas en datos globales (series temporales y cortes transversales) llegan por lo general a la conclusión de que los cambios de la tasa de dependencia tienen consecuencias enormes en la propensión a ahorrar. Ahora bien, estos efectos resultan mucho menores en las estimaciones basadas en datos personales, como se ve en el cuadro 7.

En conjunto, el primer grupo de estudios mencionados en este cuadro indica que un aumento de un punto porcentual de la tasa de dependencia de las personas de edad y de los jóvenes disminuye el índice de ahorro en 0,86 y 0,61 puntos porcentuales, respectivamente. Habida cuenta del aumento previsto de las tasas de dependencia, esta mengua de los ahorros será lo bastante grande como para perjudicar notablemente las inversiones, el crecimiento y el empleo.

Ahora bien, de los análisis basados en datos personales parece desprenderse un panorama mucho menos alarmante. Por ejemplo, la OCDE (1998b) estima que un aumento de un punto porcentual de

Cuadro 7. Efecto estimado de la tasa de dependencia en el ahorro privado

Fuente		Efecto en el índice de ahorro de un aumento de 1 punto porcentual de la tasa de dependencia	
		Jóvenes	Personas de edad
Estudios intersectoriales refundidos			
Modigliani (1970)	...	-0,20 (3,7)	-0,88 (3,1)
Modigliani y Sterling (1983)	...	-0,13 (1,4)	-0,51 (4,3)
Feldstein (1980)	...	-0,77 (3,9)	-1,21 (2,7)
Horioka (1986)	21 países de la OCDE promedio de 1976-1982	-0,92 (4,2)	-1,61 (4,0)
Graham (1987)	24 países de la OCDE promedio de 1975 o de 1980-1990	-0,87 (2,9)	0,12 (0,3)
Koskela y Viren (1989)	23 países de la OCDE promedio de 1979-1983	-0,73 (1,7)	-0,76 (0,8)
Horioka (1991)	21 países de la OCDE	-0,44 (1,7)	-1,09 (2,4)
OCDE (1990)	14 países de la OCDE promedio de 1980-1988	...	-0,93 (2,4)
Estudios de series temporales			
Shibuya (1987)	1966-1983 (Japón)	...	-0,34 (3,8)
Horioka (1991)	1956-1987 (Japón)	-0,30 (5,1)	-1,13 (3,7)
Masson y Tryon (1990)	1969-1987 (agrupados) países del G7 más pequeños países industrializados	-1,10	-1,10
Masson y otros (1995)	1971-1973 (agrupados) 21 países industrializados	-0,14 (4,4)	-0,14 (4,4)
Datos de las encuestas de hogares			
Estimaciones de la secretaría de la OCDE	Estados Unidos	-0,12	-0,12
	Japón	0,01	0,01
	Reino Unido	-0,01	-0,01
	Italia	-0,02	-0,02
Averbach y Koflikoff (1992)	Estados Unidos	Casi cero	Casi cero
Borsch-Supan (1996)	Tres países industrializados	Casi cero	Casi cero
Canari (1994)	Italia	Casi cero	Casi cero

Fuentes: Meredith, 1995, y OCDE, 1998b.

la tasa de dependencia total (personas de edad más jóvenes) disminuirá el índice de ahorro privado únicamente en 0,12 puntos en los Estados Unidos, 0,02 en Italia y 0,01 en el Reino Unido. Y según otros estudios, el efecto de la tasa total de dependencia en los ahorros es casi nulo (véase el cuadro 7).

Las diferencias que arrojan ambos conjuntos de cálculos ponen de manifiesto las enormes incógnitas que existen en torno a las consecuencias del envejecimiento sobre el ahorro. Así, aunque las sociedades cuyos miembros están envejeciendo tal vez vean debilitarse el índice de

crecimiento económico debido a la disminución del ahorro, está muy lejos de haberse dilucidado la importancia de esta consecuencia.

El envejecimiento y la productividad

Junto con la acumulación de capital, la productividad es el segundo elemento determinante del crecimiento económico a largo plazo. La productividad y el envejecimiento están relacionados de dos maneras: el nivel de productividad determina la cantidad de recursos que cabe transferir de los trabajadores a las personas dependientes, y el propio proceso de envejecimiento puede influir en la tasa de crecimiento de la productividad.

Para ilustrar la primera afirmación, imaginemos una economía en la que hay dos categorías de personas: los trabajadores y los jubilados. Cada trabajador abona un impuesto sobre sus rentas para financiar un nivel de pensión determinado que cobran las personas jubiladas. Ahora bien, como la tasa de dependencia aumenta a causa del envejecimiento, el régimen de jubilación permanecerá en equilibrio únicamente si se produce uno o más de los cambios siguientes: un aumento de la imposición fiscal, una disminución de la pensión personal y un aumento de la producción por trabajador, es decir, una mayor productividad. Dicho de otro modo, el envejecimiento de la población causará desequilibrios presupuestarios sólo en la medida en que el aumento de la tasa de dependencia supere al de la productividad.

Este factor tiene consecuencias directas en el equilibrio del mercado de trabajo. Como ya hemos explicado, el envejecimiento puede influir negativamente en la demanda de mano de obra si el porcentaje cada vez mayor de personas de edad exige aumentar los impuestos de los trabajadores y las cotizaciones sociales de los empleadores. Ahora bien, esta consecuencia depende fundamentalmente de la dinámica de la productividad. En concreto, suponiendo que las pensiones personales permanezcan constantes en cifras reales, el aumento de los impuestos y de las cotizaciones sociales necesario para sustentar a una población dependiente más numerosa será proporcional a la diferencia entre el aumento de la tasa de dependencia y el crecimiento de la productividad. Así pues, si la productividad progresa más deprisa que la tasa de dependencia, el envejecimiento no tendrá consecuencia negativa alguna ni en la demanda de mano de obra ni en el empleo.

Habida cuenta de la función esencial que desempeña la productividad, es importante valorar si el propio proceso de envejecimiento de la población puede influir en ella. De hecho, hay varios nexos entre la dinámica demográfica y el ritmo del cambio tecnológico. Se ha afirmado que una mano de obra en curso de envejecimiento es menos eficiente porque las personas de edad tienen menor capacidad física, mental y social, más morbilidad y menos aptitudes dinámicas e innova-

doras (Simon, 1986, y Watterberg, 1987). Un argumento relacionado con el anterior dice que al disminuir los ahorros y las inversiones (véase más arriba), el crecimiento lento de la población hace que la innovación sea menos rentable porque hay que repartir los costos fijos de la investigación entre una cantidad menor de capital.

Habakuk (1962) y Romer (1990) opinan exactamente lo contrario. Según estos autores, los estímulos para innovar son mayores cuando escasea la mano de obra. Conforme aumenten los costos de ésta por su escasez y por la carencia de personal cualificado, las empresas intensificarán su búsqueda de métodos de producción más eficientes. Las denominadas nuevas teorías del crecimiento llegan a conclusiones similares: el envejecimiento de la población no entorpece forzosamente la acumulación de capital; antes bien, induce un transvase de inversiones desde el capital material al capital humano que pueden favorecer a largo plazo el crecimiento de la productividad (Fougère y Mérette, 1999).

Como todas esas opiniones son teóricamente verosímiles, han generado una multitud de estudios empíricos. Por lo que se refiere a las personas mismas, la cuestión del envejecimiento y el trabajo puede ser contemplada como un desequilibrio entre las capacidades funcionales y las exigencias de la actividad laboral. Según algunos estudios, este desequilibrio comienza a ser crítico cuando un trabajador llega en torno a los 60 años de edad, aunque este umbral varía mucho de persona a persona (Ilmarinen, 1999). Las funciones físicas son palmariamente las que resultan más afectadas: a partir de los 25 años de edad, las capacidades fisiológicas disminuyen por término medio un 1 por ciento al año. El envejecimiento va unido asimismo a un aumento de las tasas de morbilidad: entre un tercio y dos tercios de los trabajadores de 50 años de edad o más padecen por lo menos una enfermedad crónica, fundamentalmente trastornos del aparato locomotor o cardiovasculares (Verbrugge, 1984, Pisa y Uemura, 1988, y Aromaa y otros, 1989). En cuanto a la capacidad mental, se ha constatado en múltiples ocasiones que su disminución es más patente en lo que se refiere a las aptitudes «fluidas», en tanto que las «cristalizadas» son mucho más resistentes al envejecimiento (Horn, 1982). Las aptitudes «fluidas» son las funciones cognitivas, como la rapidez para adoptar decisiones, la memoria a breve plazo y la atención, que actúan fundamentalmente durante la adquisición y el tratamiento de la información. Las aptitudes «cristalizadas» son capacidades adquiridas y especializadas, por lo que pueden mejorar a medida que se envejece y se acumula experiencia y saber (Coleman, 1993).

Ahora bien, una conclusión esencial de las investigaciones médicas y psicológicas del envejecimiento y la productividad es que los resultados de cada persona en el trabajo dependen en gran medida del contenido, la organización y el entorno de la propia actividad laboral. Las capacidades físicas disminuyen más rápidamente cuando el esfuerzo físico que exige la tarea es demasiado elevado. De modo simi-

lar, las características sanitarias del centro de trabajo influyen notablemente en el número de enfermedades. Por último, la capacidad de ejercer funciones mentales varía considerablemente dependiendo de las circunstancias en que se lleven a cabo (por ejemplo, ruidos, tensiones, etc.). A pesar de la disminución evidente de determinadas capacidades, el envejecimiento no tiene consecuencias absolutamente ineluctables en la productividad. La gerontología del trabajo dice que, en condiciones idóneas, las personas de edad pueden alcanzar un nivel de productividad comparable al de los jóvenes. Varios estudios experimentales muestran que la edad guarda una escasa correlación con el rendimiento laboral y que las personas mayores pueden superar perfectamente los efectos perjudiciales del envejecimiento y tener la misma productividad que sus colegas jóvenes (Welford, 1976 y 1958; Riley y Foner, 1968, y Charness, 1985). Como analizaremos más en detalle en la segunda parte de este artículo, según estos estudios, los oportunos cambios de organización, contenido y entorno del trabajo pueden mantener el nivel de productividad de los trabajadores de edad.

En el plano macroeconómico, todavía se han efectuado pocas averiguaciones empíricas, aunque los estudios publicados indican que el envejecimiento estimula la innovación en lugar de disminuirla. A partir de una regresión internacional de veintinueve economías industrializadas durante el período 1960-1985, Cutler y otros (1990) estiman que una reducción de un punto porcentual del índice de crecimiento de la mano de obra va unido a un aumento de 0,5 puntos porcentuales de la productividad.

Influencia del envejecimiento de la población en el volumen de empleo, según algunas simulaciones

Como ha mostrado el análisis anterior, no es fácil prever las consecuencias económicas del envejecimiento de la población, porque intervienen muchos factores diversos, la mayoría de los cuales tienen un efecto que es ambiguo teórica o empíricamente. Teniendo esto presente, en este apartado examinaremos los resultados de las simulaciones efectuadas para el período 2000-2050 sobre seis países industrializados importantes: Alemania, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido.

Debemos subrayar, ante todo, que ninguna de las cifras que daremos a continuación debe entenderse como el valor real que la variable a que se refiera tendrá en el año 2050. Antes bien, es perfectamente posible que las actuaciones políticas modifiquen la orientación actual de la economía y que los parámetros empleados en nuestras simulaciones cambien endógenamente a resultas del propio envejecimiento de la población. El objetivo de esta previsión es, más modestamente, poner de manifiesto la índole y la magnitud de los cambios que las economías seleccionadas afrontarán en los próximos decenios.

El primer elemento de la simulación se basa en las características del mercado de trabajo. Como se ha explicado al comienzo de este artículo, el resultado último del envejecimiento sobre el mercado de trabajo depende del grado de elasticidad de la demanda de mano de obra (respecto de los salarios y las cotizaciones sociales) y de los salarios (respecto del desempleo y de los impuestos sobre el trabajo). Nos basamos en las estimaciones de las elasticidades elaboradas por Tyrväinen (1995). Hemos elegido estas estimaciones porque son fruto de un análisis de cointegración con múltiples variables que tiene la ventaja considerable de imponer un mínimo de «constricciones» a los datos. En cualquier caso, las estimaciones que hemos empleado para efectuar la simulación no difieren gran cosa de las confeccionadas por otros autores (por ejemplo, Layard, Nickell y Jackman, 1991).

En cuanto a la modificación de los impuestos necesaria para compensar una mayor tasa de dependencia de las personas de edad, hemos supuesto que los costos por habitante de las jubilaciones y la atención sanitaria permanecerán constantes en cifras reales y que todo aumento del gasto total de estas partidas será financiado enteramente con los impuestos sobre el trabajo y con las cotizaciones sociales de las empresas. Habida cuenta de las consecuencias opuestas que tienen los tipos impositivos marginal y medio sobre los salarios reales, partimos también de la hipótesis de que ambos variarán del mismo modo.

Los otros dos elementos necesarios para efectuar la simulación son las tasas de acumulación de capital y de crecimiento de la productividad. Como hemos dicho, la dinámica futura de ambas variables está aquejada de un grado considerable de incertidumbre porque las consecuencias del envejecimiento sobre ellas son teóricamente ambiguas. Las previsiones acerca del ahorro privado y la acumulación de capital proceden de un estudio reciente de la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea (McMorrow y Roeger, 1999) y asumen la hipótesis del ciclo vital antes analizada. En cuanto a la productividad, habida cuenta de la falta de indicios bien fundados de las consecuencias del envejecimiento sobre ella, hemos supuesto sencillamente que seguirá aumentando a los mismos ritmos que los registrados durante el decenio pasado². Por último, las previsiones de la población se basan en las proyecciones variantes a largo plazo y a medio plazo de las Naciones Unidas relativas a los Estados Unidos y el Japón y en estimaciones equivalentes de Eurostat sobre los otros cuatro países. Los resultados de la simulación se recogen en el cuadro 8.

Se prevé que el empleo total disminuya en todos los países, salvo los Estados Unidos, y que el mayor descenso se produzca en el Japón

² La misma postura «neutral» del susodicho estudio de la Comisión Europea es adoptada en un informe de la OCDE al respecto (Blöndal y Scarpetta, 1998).

Cuadro 8. El efecto del envejecimiento en el empleo de seis países de la OCDE (variaciones porcentuales) de 2000 a 2050

País	Inversiones y productividad total de los factores	Personas de edad dependientes	Población activa	Total
Alemania	0,5	-0,4	-0,4	-0,3
Estados Unidos	0,3	-0,3	0,3	0,3
Francia	0,6	-0,5	-0,2	-0,03
Italia	0,6	-0,2	-0,9	-0,5
Japón	0,3	-0,2	-0,8	-0,7
Reino Unido	0,5	-0,3	-0,2	-0,1

(-0,7 puntos porcentuales al año) y el menor en Francia (-0,03). Al considerar las causas de esta pauta aparecen varios indicios interesantes. En los seis países, la disminución del empleo derivada del aumento de la población dependiente (tercera columna) es menor o igual — como ocurre con los Estados Unidos — que el aumento de la demanda de mano de obra inducida por el crecimiento de la productividad y las inversiones (segunda columna). Las seis economías examinadas parecen, pues, capaces de producir un nivel de recursos más que suficiente para financiar el aumento de los costos por concepto de pensiones y atención sanitaria que conlleva el incremento del número de personas de edad. Se trata de un resultado importante, porque significa que si los trabajadores ocupados jóvenes desearan transferir parte de sus rentas a las personas mayores inactivas económicamente, esta transferencia no tendría ninguna consecuencia negativa sobre el empleo.

Así pues, el principal elemento determinante de los futuros cambios del volumen de empleo es la variación de la población activa. En Italia, Francia y Japón se prevé que la disminución de la oferta de mano de obra — en -0,6, -0,1 y -0,6 por ciento anual respectivamente (véase el cuadro 6) — entrañe una reducción más que proporcional de la ocupación, es decir, un aumento de las tasas de desempleo; en los otros tres países (Alemania, Estados Unidos y Reino Unido) se estima que el empleo y la oferta de mano de obra cambiarán en igual proporción, de manera que las tasas de desempleo permanecerán constantes.

Estas conclusiones contradicen el temor de que un alza de la tasa de actividad de las personas de edad vaya en detrimento de las posibilidades de empleo de los jóvenes. Antes bien, respaldan claramente la idea de que unas mayores tasas de actividad y una mayor oferta de mano de obra tendrían consecuencias beneficiosas sobre el empleo total. Según los resultados de la simulación, el motivo principal para alargar la vida laboral y aumentar la tasa de actividad de las personas de edad no parece radicar en las dificultades financieras de los regímenes de jubilación y de seguro médico; el principal beneficio de que suba la tasa de actividad

de las personas de edad es que aumente el empleo total, estimulando la competencia en el mercado de trabajo e induciendo a las empresas a adoptar métodos de producción que absorban más mano de obra.

Una política activa para la población de edad

Factores determinantes de las tasas de actividad y de empleo de las personas de edad

El objetivo principal de una política relativa al envejecimiento de la población debería ser mantener la tasa de dependencia económica en un nivel sostenible. Habida cuenta del crecimiento previsto de la población dependiente, habrá que aumentar el número de personas de edad que siguen trabajando, es decir, tanto la oferta como la demanda de trabajo de estas personas. De hecho, toda política que atienda únicamente a la oferta — o sólo a la demanda — del mercado laboral producirá un aumento del desempleo y de los costos laborales.

Ahora bien, en los últimos decenios las tasas de actividad económica y de empleo de las personas de edad han ido en disminución en todos los países de la OCDE (véanse los cuadros 9 y 10). Se prevé que la tasa media de actividad de las personas de 60 a 64 años de edad disminuya al 31 por ciento en el año 2010, desde el 45 por ciento en 1970. De igual modo, se espera que la de las personas de 65 años o más baje al 6 por ciento, desde aproximadamente el 15 por ciento en 1970.

En cuanto a la tasa de empleo (también llamada tasa de ocupación), que es el porcentaje de trabajadores ocupados de 55 a 64 años de edad sobre la población de este tramo de edades, viene decreciendo en muchos países. La disminución es casi general en los hombres, aunque más pronunciada en algunos países (por ejemplo, España, Francia y Países Bajos) que en otros (por ejemplo, el Japón, Luxemburgo y Estados Unidos). En cambio, la tasa femenina ha variado de manera dispar en los países de la OCDE, probablemente a consecuencia del aumento histórico de la tasa de actividad de las mujeres y de la difusión de los puestos de trabajo a tiempo parcial.

Hay varias explicaciones de esta pauta general de descenso de la ocupación de los trabajadores de edad. Aunque los factores culturales y demográficos desempeñan evidentemente un papel importante, la atención que se debe prestar a los factores económicos exige distinguir entre los que influyen en la tasa de actividad y los que influyen en la demanda de mano de obra. Entre las razones de que las personas de edad sigan o no trabajando, es probable que las más importantes sean los alicientes para retirarse que ofrezca, en cada caso, el régimen de jubilación; las posibilidades de trabajo que tengan a su alcance, y el grado de adaptación entre los requisitos de los puestos de trabajo y las características de estas personas. En cuanto a la demanda, los factores principales son la productividad de los trabajadores de edad y los costos laborales de los mismos, ya que cobran los salarios más altos debido a su antigüedad.

Cuadro 9. Tasa de actividad laboral en los países de la OCDE de 1970 a 2010

País	1970	1980	1990	2000	2010
Alemania					
<i>Toda la población</i>	45,6	47,8	50,2	49,8	50,2
De 55 a 59	66,6	69,9	74,4	75,3	78,2
De 60 a 64	43,0	29,6	20,4	19,1	17,5
De 65 o más	11,3	5,9	2,6	2,3	2,1
Australia					
<i>Toda la población</i>	43,3	45,9	49,8	51,0	50,6
De 55 a 59	64,8	65,2	69,6	72,4	73,5
De 60 a 64	45,4	32,0	33,0	31,2	29,8
De 65 o más	11,8	6,3	5,2	4,5	3,9
Austria					
<i>Toda la población</i>	42,0	45,0	46,2	46,8	46,9
De 55 a 59	64,9	66,1	66,3	66,0	68,2
De 60 a 64	26,7	15,0	9,2	7,6	6,4
De 65 o más	5,0	3,2	1,5	1,3	1,1
Bélgica					
<i>Toda la población</i>	37,5	40,1	40,5	41,6	40,6
De 55 a 59	56,1	56,7	52,9	55,8	55,2
De 60 a 64	29,7	23,6	11,0	9,2	8,1
De 65 o más	3,8	2,6	1,2	0,9	0,8
Canadá					
<i>Toda la población</i>	40,7	49,6	52,9	53,8	53,1
De 55 a 59	66,4	69,9	74,5	78,0	78,8
De 60 a 64	49,9	43,7	37,2	34,7	32,3
De 65 o más	13,1	8,8	6,9	6,1	5,4
Corea, República de					
<i>Toda la población</i>	35,7	40,8	45,8	51,1	53,5
De 55 a 59	67,6	73,3	74,2	76,7	78,6
De 60 a 64	46,3	50,5	52,1	50,4	48,1
De 65 o más	21,8	23,8	24,9	22,2	20,5
Dinamarca					
<i>Toda la población</i>	48,3	53,1	56,6	55,1	51,8
De 55 a 59	71,7	77,6	83,8	83,1	83,1
De 60 a 64	54,0	44,4	36,8	34,2	32,0
De 65 o más	15,0	9,4	6,5	5,5	4,8
España					
<i>Toda la población</i>	37,7	37,3	40,8	44,2	44,7
De 55 a 59	55,5	57,7	56,9	58,9	60,7
De 60 a 64	43,0	38,8	30,6	27,6	25,2
De 65 o más	12,9	7,5	2,6	2,0	1,7
Estados Unidos					
<i>Toda la población</i>	42,6	48,5	50,4	51,4	51,6
De 55 a 59	71,7	71,7	77,0	79,2	79,8

Cuadro 9. Tasa de actividad laboral en los países de la OCDE de 1970 a 2010
(continuación)

País	1970	1980	1990	2000	2010
Estados Unidos (cont.)					
De 60 a 64	53,4	45,9	44,6	41,4	38,6
De 65 o más	16,1	12,5	11,1	9,9	9,0
Finlandia					
<i>Toda la población</i>	47,8	50,5	51,5	50,4	47,0
De 55 a 59	72,9	74,3	79,4	80,0	77,3
De 60 a 64	43,5	30,7	24,3	21,0	18,5
De 65 o más	8,0	4,4	2,9	2,4	2,0
Francia					
<i>Toda la población</i>	42,6	44,2	43,5	45,4	45,3
De 55 a 59	68,3	71,9	71,9	75,0	73,5
De 60 a 64	40,9	36,0	18,8	16,1	14,0
De 65 o más	9,6	4,0	1,9	1,5	1,3
Grecia					
<i>Toda la población</i>	38,8	39,0	41,3	43,3	43,9
De 55 a 59	55,4	58,7	59,7	62,6	63,6
De 60 a 64	40,9	37,7	31,9	28,3	25,7
De 65 o más	19,5	15,4	7,4	6,2	5,3
Irlanda					
<i>Toda la población</i>	38,1	37,0	37,4	42,5	44,7
De 55 a 59	58,5	56,8	57,3	58,9	60,5
De 60 a 64	53,0	46,4	36,5	34,4	31,9
De 65 o más	26,2	15,3	8,8	7,2	6,2
Islandia					
<i>Toda la población</i>	43,3	51,5	55,6	56,4	57,0
De 55 a 59	77,8	78,1	88,2	87,2	89,8
De 60 a 64	65,9	70,1	81,7	81,2	81,1
De 65 o más	27,4	22,1	30,5	27,9	25,7
Italia					
<i>Toda la población</i>	39,2	40,0	43,0	44,6	44,0
De 55 a 59	56,0	57,8	58,1	59,3	60,9
De 60 a 64	28,3	23,8	22,2	20,0	18,3
De 65 o más	7,6	7,2	4,5	3,8	3,2
Japón					
<i>Toda la población</i>	51,1	49,0	51,9	53,8	52,3
De 55 a 59	76,7	76,8	79,4	82,1	84,4
De 60 a 64	63,3	57,6	56,5	54,5	52,5
De 65 o más	35,0	28,5	25,2	22,4	19,4
Luxemburgo					
<i>Toda la población</i>	38,5	41,8	43,2	42,7	41,1
De 55 a 59	51,7	54,4	55,7	56,6	55,7

Cuadro 9. Tasa de actividad laboral en los países de la OCDE de 1970 a 2010 (*fin*)

País	1970	1980	1990	2000	2010
Luxemburgo (cont.)					
De 60 a 64	27,3	20,8	14,5	12,5	11,0
De 65 o más	8,4	3,9	1,4	1,2	1,0
Noruega					
<i>Toda la población</i>	41,4	47,5	50,2	52,0	51,2
De 55 a 59	65,9	77,9	81,7	82,6	82,2
De 60 a 64	54,6	48,8	54,7	52,2	48,7
De 65 o más	18,0	14,7	9,2	8,1	7,3
Nueva Zelanda					
<i>Toda la población</i>	39,0	42,5	48,2	50,1	50,5
De 55 a 59	64,6	67,9	77,2	79,1	79,4
De 60 a 64	40,5	29,4	24,9	25,0	25,3
De 65 o más	10,5	6,4	6,4	5,7	5,2
Países Bajos					
<i>Toda la población</i>	36,9	39,9	46,2	46,5	45,1
De 55 a 59	54,7	55,1	60,9	63,3	64,5
De 60 a 64	37,5	28,8	15,3	13,3	11,7
De 65 o más	7,1	2,6	1,4	1,1	1,0
Portugal					
<i>Toda la población</i>	39,2	47,2	48,7	50,8	50,5
De 55 a 59	51,9	62,1	67,1	69,2	70,5
De 60 a 64	42,5	43,5	39,6	37,1	35,2
De 65 o más	26,9	17,4	12,9	11,0	9,6
Reino Unido					
<i>Toda la población</i>	46,0	47,8	49,7	50,1	49,6
De 55 a 59	73,0	78,5	76,7	77,4	77,6
De 60 a 64	49,4	48,4	39,5	36,8	34,0
De 65 o más	10,1	6,8	5,2	4,4	3,9
Suecia					
<i>Toda la población</i>	46,6	50,6	54,1	54,1	52,6
De 55 a 59	71,6	83,5	90,3	90,0	89,9
De 60 a 64	51,3	55,5	58,1	56,4	54,2
De 65 o más	10,2	6,0	5,0	4,3	3,8
Suiza					
<i>Toda la población</i>	46,8	48,4	53,1	53,8	54,0
De 55 a 59	67,5	71,0	78,0	81,6	85,3
De 60 a 64	55,2	52,4	50,6	50,6	50,1
De 65 o más	18,3	9,5	5,8	4,8	4,1
Promedio de la OCDE					
<i>Toda la población</i>	42,0	45,2	48,0	49,2	48,8
De 55 a 59	64,7	68,0	71,3	72,9	73,8
De 60 a 64	45,2	39,7	35,2	33,1	31,3
De 65 o más	14,7	10,2	8,0	6,9	6,2

Cuadro 10. Tasa de empleo de las personas de edad, desglosada por sexo (población de 55 a 64 años de edad), de 1980 a 1996

País	Hombres			Mujeres		
	1980	1996	1980-1996	1980	1996	1980-1996
Alemania ¹	64,1	47,2	-16,9	27,2	24,4	-2,8
Australia ²	59,6	54,4	-5,2	19,9	29,9	10
Austria	...	42,4	17,3	...
Bélgica ²	47,7	32,2	-15,5	11,8	12	0,2
Canadá	72,8	54,7	-18,1	32	34,1	2,1
República Checa	...	54	22,3	...
Corea, República de	...	78,5	49,4	...
Dinamarca ²	63,1	58,4	-4,7	39,1	37	-2,1
España	71,5	49,9	-21,6	21	17,8	-3,2
Estados Unidos	69,7	64,7	-5	40	47,9	7,9
Finlandia	55	36,8	-18,2	41,1	32,6	-8,5
Francia	65,3	38,6	-26,7	37,6	28,8	-8,8
Hungría	...	26,4	13,8	...
Irlanda ³	72,8	58,7	-14,1	19,3	21,8	2,5
Islandia	...	89,9	77,5	...
Italia ²	55,3	42,1	-13,2	14,6	13,8	-0,8
Japón	82,2	80,6	-1,6	44,7	47,6	2,9
Luxemburgo ²	37,8	35,6	-2,2	14,1	10,2	-3,9
México	...	78,4	27,6	...
Noruega ²	...	71,4	58,1	...
Nueva Zelanda	...	66,1	41,7	...
Países Bajos	60,9	32,3	-28,6	14	15,5	1,5
Portugal	74,2	58,6	-15,6	31,8	35,5	3,7
Reino Unido ⁴	62,6	57	-5,6	33,4	38,8	5,4
Suecia	77,5	66	-11,5	54,4	60,7	6,3
Suiza	...	75,3	40,5	...
Turquía	...	56,1	27,8	...

¹ Los datos indicados para 1996 son de 1995. ² Los datos indicados para 1980 son de 1983. ³ Los datos indicados para 1980 son de 1979. ⁴ Los datos indicados para 1980 son de 1984.

Fuente: Kalisch y Tetsuya, 1997.

Aumentar las tasas de actividad de las personas de edad

El cuadro 11 muestra el descenso progresivo de la edad media de jubilación en los países de la OCDE. En el decenio de 1960 y primeros años del de 1970, los hombres se retiraban del mercado de trabajo después de cumplir 65 años en casi todos los países del grupo. Desde entonces, la edad media de jubilación de los hombres ha disminuido en todos

los países, de manera que, en 1995, una cuarta parte de los países considerados tenían una edad media de jubilación de los varones inferior a 60 años. Lo mismo parece haber sucedido con las mujeres. Ahora bien, el cuadro 11 muestra también amplias variaciones entre los países de la OCDE. En 1995, la edad media de jubilación variaba entre las cifras del Japón, 66,5 años los hombres y 63,7 las mujeres, y las de Bélgica, que sólo llegaban a 57,6 y 54,1 años, respectivamente.

La modificación de las actitudes culturales respecto del trabajo y el ocio es probable que sea un factor determinante de este cambio (Anderson, Gustman y Steinmeier, 1997). En la mayoría de los países, la pensión de jubilación ha sido un logro histórico del movimiento sindical, por lo que los trabajadores suelen considerarlo un derecho «político». Ahora bien, todo parece indicar que esta actitud está cambiando a medida que las relaciones laborales se vuelven más conciliadoras. De modo similar, como las personas esperan ahora vivir más tiempo y en mejor estado de salud, pueden llegar a atribuir un mayor valor al trabajo como factor de integración social.

También es probable que en el fenómeno histórico de la integración de la mujer en la población activa contrapesese la disminución radical de la tasa de actividad de los varones. En el tramo de edad de 55 a 59 años, el aumento de la tasa de actividad femenina ha sido tan grande que ha incrementado la tasa general. Si parte de este aumento pasara a las horquillas de edad posteriores, se amortiguaría la disminución de la tasa de actividad de las personas mayores.

En cambio, la edad de jubilación obligatoria parece que tiene una influencia pequeña en las diferencias que se registran a lo largo del tiempo y entre los distintos países. En algunos casos, la edad media de jubilación disminuye durante períodos en los que la edad fijada por la ley permanece estable. De igual modo, países con la misma edad de jubilación obligatoria tienen edades reales de jubilación muy dispares.

Ello no obstante, en algunos estudios se ha señalado que los regímenes actuales de jubilación tienen «incentivos contraproducentes» que alientan a los trabajadores a jubilarse temprano (Blöndal y Scarpetta, 1998, y OCDE, 1997 y 1998b) entre los cuales destacan que las edades mínimas fijadas para tener derecho a retirarse son bajas y que la cuantía de la pensión acumulada es muy uniforme. Habida cuenta de esta posibilidad de jubilarse temprano y de que permanecer trabajando apenas aumenta la cantidad de la pensión que percibirán, a los trabajadores de edad les puede resultar conveniente dejar el mercado de trabajo antes de llegar a la edad fijada por la ley. Además, en muchos países tienen derecho a jubilarse anticipadamente y a percibir a la vez el subsidio de desempleo.

Por lo tanto, para reducir los alicientes que presenta el jubilarse temprano habría que reformar los regímenes de jubilación, a fin de elevar la edad mínima exigida y de aumentar la tasa de acumulación de la

Cuadro 11. Edad media estimada de la transición a la inactividad de los trabajadores de edad

País	1950	1960	1970	1980	1990	1995	Disminución 1995-1960
Hombres							
Alemania	65,7	65,2	65,3	62,2	60,3	60,5	-4,7
Australia	66,0	66,1	65,0	62,4	62,7	61,8	-4,3
Austria	66,4	63,9	62,7	60,1	58,7	58,6	-5,3
Bélgica	64,8	63,3	62,6	61,1	58,3	57,6	-5,6
Canadá	66,7	66,2	65,0	63,8	62,8	62,3	-3,9
Dinamarca	67,1	66,7	66,3	64,5	63,3	62,7	-4
España	68,1	67,9	65,2	63,4	61,6	61,4	-6,5
Estados Unidos	66,9	66,5	65,4	64,2	64,1	63,6	-2,9
Finlandia	66,8	65,1	62,7	60,1	59,6	59,0	-6,1
Francia	66,1	64,5	63,5	61,3	59,6	59,2	-5,3
Grecia	68,2	66,5	65,6	64,9	62,3	62,3	-4,2
Irlanda	68,3	68,1	67,5	66,2	64,0	63,4	-4,8
Islandia	68,9	68,8	66,7	69,3	68,9	69,5	0,7
Italia	66,9	64,5	62,6	61,6	60,9	60,6	-3,8
Japón	66,7	67,2	67,7	67,2	66,5	66,5	-0,7
Luxemburgo	65,8	63,7	62,5	59,0	57,6	58,4	-5,2
Noruega	67,6	67,0	66,5	66,0	64,6	63,8	-3,2
Nueva Zelanda	64,8	65,1	64,7	62,9	62,2	62,0	-3,1
Países Bajos	66,4	66,1	63,8	61,4	59,3	58,8	-7,3
Portugal	67,8	67,5	67,2	64,7	63,9	63,6	-4
Reino Unido	67,2	66,2	65,4	64,6	63,2	62,7	-3,5
Suecia	66,8	66,0	65,3	64,6	63,9	63,3	-2,7
Suiza	67,7	67,3	66,7	65,5	64,8	64,6	-2,7
Turquía	69,1	68,7	68,0	64,9	63,5	63,6	-5,2

Cuadro 11. Edad media estimada de la transición a la inactividad de los trabajadores de edad (fin)

País	1950	1960	1970	1980	1990	1995	Disminución 1995-1960
Mujeres							
Alemania	62,7	62,3	62,2	60,7	58,2	58,4	-3,9
Australia	63,6	62,4	60,3	58,2	57,6	57,2	-5,2
Austria	64,7	61,9	60,6	59,3	56,7	56,5	-5,4
Bélgica	62,9	60,8	59,1	57,5	54,7	54,1	-6,7
Canadá	61,2	64,3	63,0	60,5	59,3	58,8	-5,5
Dinamarca	63,0	64,6	62,0	61,0	59,9	59,4	-5,2
España	68,9	68,0	64,7	63,6	59,7	58,9	-9,1
Estados Unidos	64,2	65,1	64,8	62,8	62,2	61,6	-3,5
Finlandia	64,7	63,2	60,6	59,6	59,4	58,9	-4,3
Francia	69,0	65,8	64,0	60,9	59,0	58,3	-7,5
Grecia	64,3	64,4	64,3	62,5	60,6	60,3	-4,1
Irlanda	68,7	70,8	69,8	66,0	61,8	60,1	-10,7
Islandia	69,6	65,8	66,4	66,0	...
Italia	64,0	62,0	60,7	59,5	57,5	57,2	-4,8
Japón	65,5	64,6	64,6	63,9	63,9	63,7	-0,9
Luxemburgo	64,8	63,8	62,3	60,8	56,0	55,4	-8,4
Noruega	69,0	70,8	66,2	61,5	63,0	62,0	-8,8
Nueva Zelanda	61,2	62,5	60,9	58,7	59,2	58,6	-4
Países Bajos	64,1	63,7	62,9	58,4	55,8	55,3	-8,4
Portugal	68,5	68,1	65,3	62,9	61,0	60,8	-7,3
Reino Unido	63,9	62,7	62,4	62,0	60,5	59,7	-3
Suecia	65,4	63,4	62,5	62	62,4	62,1	-1,3
Suiza	67,2	66,9	65,4	62,4	61,1	60,6	-6,3
Turquía	70,2	69,2	68,3	67,6	68,3	66,6	-2,6

Fuente: Blöndal y Scarpetta, 1998.

pensión futura durante el período inmediatamente anterior a la edad de jubilación obligatoria. Pero aunque es probable que estas medidas aumenten mucho la tasa de actividad de las personas de edad, sus efectos serán probablemente insuficientes de no existir una política destinada a fomentar las posibilidades de empleo de las mismas. Según un análisis econométrico efectuado por Blöndal y Scarpetta (1998), las diferencias entre los países en cuanto a las tasas de actividad de los varones de 55 a 64 años de edad se deben en gran medida a sus diferentes tasas de desempleo. En algunos países, las prestaciones de desempleo parecen disminuir considerablemente la tasa de actividad de las personas de edad, lo que indica que el motivo para salir del mercado laboral es la falta de oportunidades de trabajo, no el deseo de jubilarse anticipadamente (OCDE, 1995). Así pues, los trabajadores desanimados que han renunciado a buscar trabajo constituyen probablemente un porcentaje considerable de los jubilados.

Otro factor que influye en la tasa de actividad de las personas de edad estriba, al parecer, en las características de determinados puestos de trabajo. Según los resultados de la encuesta de la población activa de la Unión Europea (cuadro 12), en 1995 hubo gran número de jubilaciones en sectores en los que los puestos de trabajo eran particularmente penosos, como la industria manufacturera, la minería y las canteras, la construcción y los transportes. Aunque ello tal vez se deba en parte a la decadencia o al aletargamiento de su dinámica de empleo, sería difícil negar que puede ser un factor importante el trabajo más fatigoso que se hace en estos sectores. Las características concretas del puesto de trabajo también parecen explicar el hecho de que es mucho menos frecuente que los trabajadores por cuenta propia se retiren antes de los 65 años que los asalariados.

Por último, la tasa de actividad parece aumentar con el nivel de instrucción (véase el cuadro 13). Por término medio, las tasas de las personas de 55 a 64 años de edad fueron, en 1995, 7 puntos porcentuales más elevadas entre quienes habían completado la enseñanza secundaria que entre quienes no lo habían hecho. Esta diferencia aumenta hasta 12 puntos porcentuales en las personas de edad que han seguido estudios superiores no universitarios y hasta 22 puntos en quienes poseen un título universitario.

Como las cohortes futuras de trabajadores de edad poseerán más instrucción que las actuales (véase el cuadro 14), es probable que aumenten las tasas de actividad correspondientes. Ahora bien, según las constataciones efectuadas, es difícil determinar si la jubilación anticipada de las personas poco instruidas se debe a su menor productividad o al hecho de que suelen ocupar puestos de trabajo menos apetecibles. Si la insatisfacción laboral es su principal motivo para salir del mercado de trabajo, el aumento general de la instrucción influirá probablemente poco en las tasas de actividad de los trabajadores de edad.

Cuadro 12. Varones ocupados y jubilados de 55 a 64 años de edad, por sectores en 1995 (porcentajes del total)

País	Agricultura, caza y pesca	Minería y canteras	Sector manufacturero	Electricidad, gas y agua	Construcción	Comercio mayorista y minorista	Hoteles y restaurantes	Transportes, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Bienes raíces, arrendamientos	Administración pública	Otros	Total*
Alemania	Ocupados 5,4	0,6	28,4	1,7	12,6	10,9	1,6	7,5	2,9	5,5	10,7	12,2	100
	Jubilados 6,3	3,7	41,8	1,9	11,5	7,4	0,7	8,3	1,5	2,6	8,4	5,8	100
Austria	Ocupados 19,1	0,2	23,9	1,7	10,2	9,1	1,8	6,9	3,3	3,8	7,5	12,4	100
	Jubilados 12,1	2,0	30,3	1,5	18,3	7,6	0,9	12,2	1,7	0,9	7,4	5,0	100
Bélgica	Ocupados 8,3	0,6	15,9	1,9	8,5	16,8	2,1	8,5	3,6	6,1	11,5	16,4	100
	Jubilados 2,0	1,4	37,2	1,4	11,2	11,2	1,1	10,4	3,6	1,8	9,8	8,9	100
Dinamarca	Ocupados 8,5	0,1	20,3	2,1	9,7	13,8	0,3	10,2	2,3	8,4	6,8	17,5	100
	Jubilados 2,6	0,0	28,4	2,3	12,8	12,4	2,5	11,1	1,9	1,8	7,7	16,6	100
España	Ocupados 20,0	0,4	20,6	1,4	9,9	13,6	4,0	9,0	1,4	2,2	7,0	10,5	100
	Jubilados 17,1	1,9	31,9	0,7	18,4	7,7	2,9	7,8	2,6	1,2	5,0	2,9	100
Finlandia	Ocupados 21,5	0,2	22,6	1,6	6,5	9,4	0,2	8,5	1,3	8,4	4,3	15,5	100
	Jubilados 11,6	0,0	30,0	2,3	16,3	12,0	0,0	8,9	0,8	4,8	4,9	8,4	100
Francia	Ocupados 11,5	0,4	20,9	0,6	12,3	12,0	3,0	5,7	2,5	8,2	7,5	15,5	100
	Jubilados 10,2	1,5	31,8	2,0	13,4	8,7	1,6	10,5	1,9	3,5	7,5	7,2	100
Grecia	Ocupados 36,2	0,5	13,2	0,7	8,2	13,3	3,7	7,6	0,8	2,8	4,9	8,1	100
	Jubilados 7,6	1,3	20,4	3,7	16,2	9,5	2,8	17,6	1,6	1,3	10,4	7,6	100
Irlanda	Ocupados 29,0	0,7	13,6	1,7	9,7	11,3	2,8	5,8	1,6	4,6	5,1	14,0	100
	Jubilados 11,1	2,0	21,8	2,4	16,2	9,8	2,5	10,9	3,4	3,5	7,6	8,7	100
Italia	Ocupados 14,9	0,4	15,3	1,1	12,3	18,4	3,0	7,5	3,2	3,9	7,4	12,7	100
	Jubilados 11,1	0,9	33,2	1,6	12,4	8,8	1,7	9,5	2,5	1,5	9,4	7,5	100
Luxemburgo	Ocupados 7,6	0,0	17,6	1,1	7,4	12,9	1,4	7,7	7,2	3,2	11,4	22,6	100
	Jubilados 4,0	0,4	42,3	0,8	11,5	9,8	0,2	11,4	3,4	0,8	8,3	7,1	100
Países Bajos	Ocupados 11,2	0,0	20,0	0,9	7,8	14,8	1,4	6,8	3,4	8,8	8,4	16,5	100
	Jubilados 2,1	0,7	24,6	0,6	9,1	15,9	3,6	7,3	2,5	8,6	8,5	16,5	100
Portugal	Ocupados 21,8	0,3	16,5	1,4	10,6	18,3	3,3	6,6	3,0	2,7	6,9	8,6	100
	Jubilados 9,6	1,6	19,1	0,4	13,8	11,1	0,8	20,0	5,1	2,1	13,6	3,0	100
Reino Unido	Ocupados 4,2	0,5	25,7	0,9	12	13	2,4	8,9	2,2	9,9	4,3	16	100
	Jubilados 1,9	2,5	27,6	3,5	14,4	7,7	2,5	11,4	3,6	5,3	6,8	12,9	100
Suecia	Ocupados 7,4	0,0	28,7	1,2	11,1	12,2	0,9	8,6	1,3	10,0	5,9	12,8	100
	Jubilados

* En el total no se incluye a las personas jubiladas que no respondieron a la pregunta acerca de a qué sector pertenecía su último puesto de trabajo.

Fuente: Unión Europea, 1997.

Cuadro 13. Tasas de actividad laboral de las personas 55 a 64 años, por niveles de instrucción, en 1995

	Menos que la enseñanza secundaria	Enseñanza secundaria	Enseñanza superior no universitaria	Universidad
Alemania	47,9	54,6	65,0	75,5
Australia	57,9	62,9	70,2	77,2
Austria	40,0	44,5	59,6	83,9
Bélgica	25,8	43,0	43,3	65,2
Canadá	51,2	60,9	64,1	71,8
Corea, República de	79,4	78,9	...	82,3
Dinamarca	59,9	68,2	76,1	84,5
España	53,0	61,7	63,2	74,6
Estados Unidos	50,9	66,6	72,6	77,8
Finlandia	40,3	50,9	54,3	69,1
Francia	34,5	45,0	53,2	69,1
Grecia	64,0	48,4	45,6	62,9
Irlanda	61,4	68,9	72,3	82,9
Italia	41,7	57,2	...	78,1
Noruega	59,4	73,7	81,3	92,0
Nueva Zelanda	61,3	70,1	73,0	82,4
Países Bajos	35,5	43,3	...	54,5
Portugal	60,6	54,1	68,1	74,0
Reino Unido	53,9	65,4	67,9	68,5
Suecia	83,7	83,7	82,7	88,8
Suiza	76,9	82,4	83,4	88,3
Promedio sin ponderar	54,2	61,2	66,1	76,4

Fuente: Base de datos sobre la educación de la OCDE.

Cuadro 14. Nivel de instrucción escolar de la población activa de 45 a 64 años de edad, en 1995 y 2015¹

	1995				2015			
	Menos que la enseñanza secundaria	Enseñanza secundaria	Enseñanza superior no universitaria	Universidad	Menos que la enseñanza secundaria	Enseñanza secundaria	Enseñanza superior no universitaria	Universidad
Alemania	15,4	58,1	11,7	14,8	8,6	63,5	10,8	17,1
Australia	44,8	29	11,6	14,6	37,1	31,8	12,1	18,9
Austria	33	58,7	1,5	6,8	17,5	69,8	2,8	9,8
Bélgica	46,2	27	13,3	13,5	25,7	35,6	19,1	19,6
Canadá	27,7	24,8	29,3	18,2	14,1	30,1	33,8	21,9
República Checa ²	15,2	72,4	...	12,4	7,1	78,3	...	14,6
Corea, Rep. de ²	65	24,8	...	10,2	22,6	51,7	...	25,6
Dinamarca	35,5	42,4	6,1	15,9	23,5	49,6	8,3	18,6
Finlandia	43,4	36	8,6	12	17,9	56,2	10,5	15,4
Francia	38,4	44	6,5	11,1	15,4	57,8	11	15,8
Grecia	71,4	14,4	3,6	10,6	41,5	29,6	9,9	19,1
Irlanda	61,3	18,9	8,5	11,3	36,4	31,4	15,1	17,1
Italia ²	67,2	21,9	...	10,9	44,6	42,3	...	13,1
Luxemburgo ²	62	20,1	...	17,9	53,2	25,8	...	20,9
México	85,1	7	0,5	7,4	64,7	16,7	1,9	16,7
Noruega	20,6	51,2	11,2	16,9	9,4	53,2	13,1	24,2
Nueva Zelanda	41,6	31,1	17,3	9,9	31,1	41,1	14,2	13,6
Países Bajos ³	36,9	38,1	...	25	23,5	46,1	...	30,4

¹ La distribución de la población activa en 2015 se calcula aplicando los índices de actividad según el nivel de instrucción que tenían las personas de 45 a 64 años de edad en 1995 a la población de 25 a 44 años de edad en ese mismo año. ² Los datos correspondientes a la enseñanza superior no universitaria se incluyen en la enseñanza universitaria. ³ No se aplica a la enseñanza superior no universitaria.

Fuente: OCDE, 1998a.

Aumentar la demanda de trabajadores de edad

Durante los últimos decenios, las tasas de empleo de las personas de edad han ido en disminución en todos los países de la OCDE, lo cual parece ser debido a que estas personas pierden con más frecuencia su empleo (Dang, Antolin y Oxley, 2001) y tienen menores tasas de contratación cuando buscan trabajo. El cuadro 15 muestra la relación entre los porcentajes de trabajadores jóvenes (de 15 a 24 años) y de trabajadores de edad (de 45 a 64 años) que fueron contratados en 1995. Por término medio, hubo un aumento de 7 puntos porcentuales del número de trabajadores jóvenes y de un solo punto porcentual del número de mayores.

Puede haber varios motivos para esta pauta. El primero es la supuesta menor productividad de los trabajadores de edad por la merma de sus capacidades físicas y mentales y el deterioro de su estado de salud. Aunque están muy difundidas estas ideas negativas, varios estudios monográficos del rendimiento profesional desglosado por edades y puestos de trabajo demuestran que no se ajustan a la realidad, pues no es de esperar que la merma afecte a todas las vertientes del rendimiento laboral y algunos tipos de trabajo son menos indicados para trabajadores de edad que otros.

P. Warr (1994), por ejemplo, ha propuesto un marco de cuatro categorías que se recoge en el cuadro 16. Las tareas para las cuales la edad es un impedimento son las que exigen unas capacidades básicas muy superiores a las de las personas de edad y en las que la experiencia no sirve de ayuda. Se trata, por ejemplo, del procesamiento de información continuado y rápido y de algunas actividades físicas agotadoras. A la inversa, las tareas para realizar las cuales la edad es una ventaja son las que resultan asequibles para las capacidades básicas de estas personas, a pesar de su edad, y en las que la experiencia mejora el rendimiento. Algunos puestos de trabajo de venta y de supervisión son ejemplos típicos de esta categoría. Entre ambos extremos hay actividades en las que la edad no influye — pues el trabajo no presenta problemas y es muy rutinario, por lo que no se considera que el rendimiento varíe de manera notable con el paso de la edad — y otras en las que la edad es una desventaja superable, categoría esta que abarca las tareas que a los trabajadores de edad les pueden resultar cada vez más difíciles por la merma de su rapidez para procesar información o de su capacidad física, pero que pueden compensar gracias a la experiencia. Ésta es una categoría especialmente interesante, porque en muchos casos la empresa empleadora puede facilitar el conocimiento complementario necesario para compensar la disminución de las capacidades básicas del trabajador.

Por lo que se refiere a la política que convendría seguir, esta clasificación tiene dos consecuencias de importancia: la primera es que,

Cuadro 15. Coeficientes de intensidad de contratación (personas de 15 a 24 años de edad con relación a las de 45 a 64 años), en 1995

Alemania	4,4
Australia	2,8
Austria	5,8
Bélgica	12,3
Canadá	6,3
Dinamarca	5,3
España	4,4
Estados Unidos	4,6
Finlandia	8,3
Francia	8,5
Grecia	5,8
Irlanda	5,8
Italia	11,0
Japón	6,0
Países Bajos	8,3
Portugal	6,5
Reino Unido	4,6
Suecia	7,8
Suiza	9,3
Promedio sin ponderar	6,5

Fuente: OCDE, 1998b.

dentro de cada empresa y entidad, hay que gestionar las carreras de manera tal que se haga pasar a los trabajadores gradualmente de trabajos en los que la edad es un impedimento a trabajos en los que es neutral o es una ventaja conforme van haciéndose mayores. La rotación entre puestos de trabajo parece ofrecer un medio prometedor y muy eficaz para solventar muchos de los problemas a que se enfrentan los trabajadores conforme van envejeciendo, pues todas las empresas y establecimientos tienen puestos de trabajo menos arduos que otros. Así pues, la rotación deberá basarse en un análisis de las exigencias físicas que imponen todos los puestos a los trabajadores. Hablando en términos generales, el sistema debería estar diseñado de manera tal que facilitase la transición de puestos exigentes físicamente a otros más llevaderos. Una posibilidad obvia es dar a las personas de edad puestos de trabajo en los que la experiencia tiene más valor, por ejemplo, cargos de supervisión.

Para que esa política dé buenos resultados, habrá que concebir cuidadosamente los puestos de trabajo. Por ejemplo, una facultad decisoria suficiente — para ordenar y llevar a cabo las tareas de la manera que se prefiera y a un ritmo asumible — está demostrado que es un factor importante de la salud, sobre todo para las personas de edad (Karasek y

Cuadro 16. Categorías de tareas y rendimiento profesional de las personas de edad

Categoría de la tarea	Las capacidades básicas resultan insuficientes con la edad	La experiencia puede mejorar el rendimiento	Correlación esperada con el paso de la edad	Ejemplo de tareas
La edad es un impedimento	Sí	No	Negativa	Tratamiento de datos a ritmo continuado; aprendizaje rápido; levantamiento de objetos pesados
La edad es una desventaja superable	Sí	Sí	Ninguna	Trabajo manual especializado
La edad no influye	No	No	Ninguna	Actividades relativamente poco exigentes
La edad es una ventaja	No	Sí	Positiva	Juicios basados en el conocimiento sin apremios de tiempo

Fuente: Warr, 1994, pág. 314.

Theorell, 1990). De igual modo, también serían medidas aconsejables eximir a estos trabajadores del trabajo en turnos y fijarles horarios más cortos y flexibles.

Ahora bien, el traslado de puesto de trabajo puede causarles problemas, pues muchos de ellos han estado en el mismo cargo durante largo tiempo, por lo que les es difícil cambiar. Además, es de prever que algunos de ellos consideren degradante el traslado. También les resulta doloroso reconocer que, conforme van haciéndose mayores, tienen problemas para hacer frente al trabajo. Los asalariados que atraviesan esta fase de transición necesitan más tiempo, información y orientación de su empresa y de su jefe directo para amoldarse a las nuevas circunstancias (Doeglas y Schabracq, 1993).

La segunda consecuencia es claramente la necesidad de dar una formación idónea a los trabajadores de edad. La clasificación presentada en el cuadro 16 hace posible ser más concretos acerca del contenido y el objetivo de esta formación. Por ejemplo, readiestrarlos para que desempeñen un trabajo en el que la edad es un impedimento apenas tendría resultados, porque su baja productividad se debe a una merma de capacidades que no se pueden aprender de nuevo. De igual modo, es probable que el fruto que reporte la formación en trabajos en los que la edad no cuenta sean muy pequeños, porque en este tipo de tareas apenas hay margen para aumentar la productividad. Así pues, la formación debería centrarse en los trabajos en los que la edad es una ventaja o una desventaja superable. De hecho, la productividad de los trabajos de esta última categoría depende enormemente de la experiencia de cada trabajador. Así pues, la capacitación reglada puede mejorar el conocimiento acumulado en el puesto de trabajo y actualizar el saber de los trabajadores de edad cuando los cambios tecnológicos o de organización los dejan rezagados.

En cuanto al trabajo en que la edad es una ventaja, el conseguir posibles aumentos de productividad de las personas de edad dependerá fundamentalmente de la capacidad de la empresa para sacar provecho de su experiencia. En este caso, el propósito de la formación debe consistir en integrar los conocimientos del trabajador individual en el saber general de la empresa, dentro de un sistema de rotación entre puestos de trabajo a lo largo de su vida profesional.

A pesar de estas posibilidades de formar a los trabajadores de edad, el cuadro 17 muestra que la formación se imparte fundamentalmente a las personas jóvenes, lo cual tal vez quiere decir que los empleadores creen que es más fructífero para la empresa. Dos factores que pueden disminuir los frutos que reporta la formación de trabajadores de edad son la merma de la capacidad de aprender con el paso del tiempo y el que se aprovecharán menos tiempo sus conocimientos por estar cercanos a la jubilación. En cuanto al primer factor, las cifras de la Encuesta Internacional sobre Alfabetización de Adultos (OCDE, 2000a) indican que la capacidad de aprender disminuye muy poco entre los 40 y los 65 años de edad. Algo muy interesante es que también indican que las facultades en materia de lectura, escritura y aritmética mejoran con la práctica y se reducen si no se ejercitan («hay que utilizarlas o se pierden»), de manera que las personas que trabajan en un ambiente propicio al aprendizaje son menos susceptibles de perder la capacidad de aprender. Es evidente que la distinción que hemos efectuado entre las distintas capacidades y los distintos grados en que se pueden aprender también es válida en este caso. Una cuestión conexas es que aunque los trabajadores de edad pueden aprender sumamente bien, muchas veces los métodos de capacitación concebidos para aprendices jóvenes no son adecuados para ellos (Sterns y Doverspike, 1989).

El segundo factor que podría explicar por qué se organizan rara vez actividades de capacitación de trabajadores de edad es que éstos suelen tener un período reductivo menor por estar próximos a la jubilación, aunque la importancia de este factor depende del tiempo que cada trabajador permanezca en la empresa que imparte la capacitación. En realidad, los empleados jóvenes no tendrán un período reductivo mayor si se quedan menos tiempo en la empresa. Las tasas de permanencia recogidas en el cuadro 18 lo confirman, pues en seis de los nueve países de los que tenemos datos el porcentaje de trabajadores de 45 años de edad en adelante que seguían con su empleador al cabo de cinco años era superior al de los jóvenes. De ello se deduce que, en todas las circunstancias en que se espera recoger los frutos de la formación en los cinco años siguientes, es más rentable para las empresas formar a trabajadores de edad que a jóvenes, sobre todo en épocas de cambio tecnológico rápido, en los que el período de rendimiento de la formación resulta abreviado por la celeridad a la que se quedan anticuados los conocimientos técnicos.

Cuadro 17. Participación en la educación y formación continuas relacionadas con el trabajo durante el año anterior, por edades y sexos (adultos ocupados)¹, en 1994-1995

	Índice de participación										Número medio de horas por persona formada					Número medio de horas por ocupado ²								
	25-34		35-44		45-64		Todos		25-34		35-44		45-64		Todos		25-34		35-44		45-64		Todos	
	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres	H+M	Hombres	Mujeres
Australia	45	44	44	35	33	39	41	127	110	116	89	110	58	48	31	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Bélgica (Flandés)	44	42	48	39	39	46	46	109	98	86	99	53	47	34	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Canadá	24	19	24	22	132	115	118	123	32	22	28	27	28	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Estados Unidos	25	19	16	21	114	114
Irlanda	40	42	31	38	105	114	89	104	42	48	28	39	48	43	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Nueva Zelanda	44	41	36	40	111	111	99	108	49	46	36	43	60	49	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Paises Bajos	33	44	23	33	91	120	65	96	31	53	15	15	62	33	26	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Polonia	48	49	46	47	130	68	56	80	62	33	26	38	62	33	26	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Reino Unido	44	50	45	46	160	75	61	92	71	37	27	43	91	58	46	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Suiza (de habla francesa)	53	48	47	49	96	59	51	66	51	28	24	32	66	28	24	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Suiza (de habla alemana)	27	25	20	24	221	177	174	196	59	44	34	47	84	44	34	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	22	21	17	20	140	158	31	31	102
	35	33	30	33	294	242	102	81	102
	54	53	47	51	173	125	94	130	94	67	44	66	94	44	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	51	51	42	48	179	114	109	134	91	58	46	64	91	58	46	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	61	59	55	58	163	147	77	124	99	87	42	72	99	87	42	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	39	39	28	35	216	146	97	161	84	57	27	57	84	57	27	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	40	38	27	35	221	110	97	149	89	41	26	52	89	41	26	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	35	47	30	37	203	280	...	205	71	131	75	75	205	131	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	18	18	14	17	160	101	83	116	29	18	12	20	29	18	12	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	18	18	14	17	130	112	83	112	24	20	19	19	24	20	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	18	18	14	17	84	121	...	16	12	21	...	16	12	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	63	59	47	56	110	100	71	95	69	59	34	53	69	59	34	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	58	55	45	52	124	106	53	96	72	58	23	50	72	58	23	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	72	71	52	64	86	104	92	62	62	61	54	59	62	61	54	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	32	29	20	26	174	86	104	117	55	20	16	31	55	20	16	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	41	27	19	28	202	64	99	141	83	17	18	40	83	17	18	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	16	33	23	23	59	13
	40	33	31	35	129	89	91	106	52	29	28	37	52	29	28	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	40	34	33	35	155	78	89	111	62	27	29	39	62	27	29	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	41	29	26	33	81	95	33	31

¹ Los adultos ocupados son las personas de 25 a 64 años de edad que estuvieron trabajando a tiempo completo (más de 30 horas por semana) durante por lo menos 42 semanas en los 12 meses anteriores y cuya condición principal no era la de estudiante. ² Número medio de horas por persona formada multiplicado por el índice de participación dividido por cien.

Fuente: OCDE, 2000a.

Cuadro 18. Tasas de permanencia quinquenal por edades en 1990-1995
(porcentaje de trabajadores)

	Todas las edades	Personas de 45 años o más
Alemania ¹	60,7	65,4
Australia	41,3	48,1
Canadá	47,9	51,9
España	42,8	45,7
Estados Unidos ²	48,6	56,2
Finlandia	42,8	40,6
Francia	49,9	47,6
Japón	64,2	62,8
Suiza ²	55,2	69,8

¹ 1989-1994. ² 1991-1996.

Fuente: OCDE, 1997.

El que se haga más hincapié en la formación de los trabajadores jóvenes es también a veces consecuencia de lo que equivale en realidad a una colusión entre la dirección y los propios trabajadores de edad. A muchos de éstos les inquieta el tener que recibir cursillos de formación; piensan que son menos capaces de aprender que antes y no están seguros de tener posibilidades de aplicar muchos de los nuevos conocimientos que puedan adquirir.

En resumen, una necesidad capital de las empresas es poner en primer plano el aprendizaje y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores de edad y de los jóvenes. Las empresas deberían ayudar a los trabajadores de edad a trasladarse lateralmente a puestos de trabajo nuevos y exigentes y facilitarles una capacitación adaptada a sus necesidades concretas. A continuación se plantea, claro está, la cuestión de si las empresas tendrán estímulos suficientes para actuar de este modo. A medida que la población activa envejece y escasean los trabajadores jóvenes, aumentan los costos de la mano de obra, lo cual es probable que a su vez induzca a las empresas a adaptarse con el fin de integrar de manera fecunda un porcentaje mayor de trabajadores de edad. Ahora bien, la amplitud de ese cambio endógeno puede ser insuficiente para hacer frente al enorme aumento de la población de edad previsto en los próximos decenios.

Otra razón del descenso de la demanda de trabajadores de edad es que cuestan más porque ganan normalmente salarios superiores a los de los jóvenes. Las curvas de los salarios por edades adoptan por lo general una forma de U invertida, en la que los salarios aumentan muy poco una vez que los trabajadores han cumplido los 50 años (Brown, 1989, y Meghir y Whitehouse, 1992). La explicación más corriente de

ello se basa en la teoría del capital humano, según la cual el aumento de los salarios constituye una remuneración justificada por la experiencia. Ahora bien, algunos analistas no están de acuerdo con esta interpretación y dicen que los aumentos salariales por antigüedad son una política aplicada por las empresas para estimular el esfuerzo de los trabajadores durante toda su vida laboral (Becker y Stigler, 1974, y Lazear, 1979 y 1981). A decir verdad, como los trabajadores esperan que sus salarios aumenten a tenor de la antigüedad, atribuyen más utilidad al trabajo y tienen menos propensión a haraganear. Así pues, la política salarial óptima de una empresa es remunerarlos según la productividad que se espere de ellos a lo largo de toda su vida laboral, en lugar de basarse en su productividad en un momento dado. Los trabajadores jóvenes reciben un salario inferior a su productividad, y sucede lo contrario en el caso de los trabajadores de edad. Evidentemente, de este modo se desalienta a las empresas a conservar y contratar a trabajadores de edad porque sus salarios son superiores a su productividad.

De ser cierta, esta hipótesis justificaría una política encaminada a aplanar la curva que recorren los salarios con el paso de la edad. Ahora bien, los estudios publicados al respecto indican que los aumentos por antigüedad obedecen a un ajuste eficiente entre las características de los trabajadores de edad y las exigencias de los puestos de trabajo. Por ejemplo, Medoff y Abraham (1980 y 1981) determinaron que los salarios superiores que perciben los trabajadores de edad en una misma empresa son resultado de un proceso de clasificación en virtud del cual se asignan a los trabajadores con experiencia las categorías que les corresponden. De modo similar, Abraham y Farber (1987) y Altonji y Shakotko (1987) explican la mayor permanencia en la empresa y la remuneración más elevada de los trabajadores de edad porque muchos de ellos ocupan los puestos de trabajo en que son más productivos. Dicho de otro modo, aunque todavía es posible que en algunas circunstancias concretas la remuneración aumente demasiado con la edad, por lo general las asignaciones o complementos por antigüedad no son la causa de las tasas inferiores de empleo que registran los trabajadores de edad.

Las políticas relativas a los trabajadores de edad de los países de la OCDE

Los gobiernos nacionales y las instituciones internacionales tienen cada vez más conciencia de los problemas que plantea el envejecimiento de la sociedad. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidió que el año 1999 fuese el Año Internacional de las Personas de Edad. La Recomendación de la OIT sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), suscribió el principio de que las estrategias y las políticas deben cuidar que los problemas de empleo no sean traspasados de

un grupo social a otro. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha llevado a cabo varios estudios de importancia para conocer las prácticas más idóneas aplicadas en los países de la Unión Europea y establecer un marco político integrado para combatir las barreras de la edad en el empleo (véase Walker, 1997).

Este examen de las prácticas idóneas muestra que las iniciativas con el fin de fomentar la contratación de trabajadores de edad son mucho menos corrientes que las destinadas a promover las prácticas laborales flexibles y la formación. Escasean los intentos de modificar las actitudes de las entidades con los trabajadores de edad y, además, en la mayoría de los casos, las prácticas idóneas han sido constatadas en empresas relativamente grandes, privadas y con fines lucrativos.

También se aplican planteamientos muy diferentes en el plano nacional. Los ejemplos del Reino Unido consisten fundamentalmente en prácticas de contratación y de trabajo flexible. En Italia, las medidas se circunscriben a la contratación y a la formación. En Bélgica y Francia, el terreno en que se dan más habitualmente prácticas idóneas con los trabajadores de edad es el del trabajo flexible. Los ejemplos de Grecia se refieren fundamentalmente a la formación, al igual que los de Alemania y los Países Bajos.

Mantener la prosperidad en una sociedad que envejece es asimismo un objetivo estratégico primordial de la OCDE (1998b), que ha establecido siete principios para guiar las reformas a favor de los trabajadores de edad. Aunque la mayoría de las reformas propuestas se refieren a las consecuencias financieras del envejecimiento (regímenes de jubilación, equilibrio fiscal, financiación de la atención sanitaria), también se hace mucho hincapié en la necesidad de velar por que se ofrezcan más posibilidades laborales a los trabajadores de edad y se les dote de las aptitudes teóricas y prácticas necesarias para poder asumirlas.

El cuadro 19 resume las características fundamentales de las reformas que se están aplicando actualmente en los países de la OCDE. A la luz del análisis expuesto en la primera parte de este artículo, hemos clasificado las diferentes medidas conforme a cinco objetivos: jubilación más tardía, disposiciones laborales, formación, disminución de los costos del trabajo y gestión de las carreras profesionales.

La primera observación que conviene efectuar es que la mayoría de los países están aplicando las referidas reformas mediante una acumulación de pequeños cambios, en vez de aplicar una política integral. Normalmente, estas medidas consisten en una mezcla de las políticas laborales activas tradicionales y de leyes antidiscriminatorias. En la mayoría de los casos, la reforma se centra fundamentalmente en la oferta de mano de obra con objeto de aumentar la tasa de actividad de los trabajadores de edad, fijándoles una edad más alta de jubilación y dándoles incentivos para que se jubilen más tarde. Algunos países están intentando aumentar sus posibilidades de empleo fomentando el

Cuadro 19. Características principales de las reformas aplicadas en los países de la OCDE para hacer frente al envejecimiento de la población

País	Edad de jubilación	Medidas laborales	Formación	Reducción de costos	Gestión de las carreras profesionales
Alemania		Incentivos por el empleo a tiempo parcial de personas mayores de 55 años		Las empresas que contratan a trabajadores de 55 años o más reciben subvenciones por concepto de integración (hasta durante cinco años en las regiones desfavorecidas)	El Plan Federal para las Personas de Edad trata de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y promueve el aprovechamiento de sus conocimientos. Se fomenta la adaptación del trabajo a las necesidades de las distintas edades (Programa Trabajo y Tecnología)
Australia	Incentivos financieros para la jubilación tardía y gradual	Disposiciones flexibles en materia de actividad laboral			
Austria	Aumento del período mínimo de cotización Ampliación del período de cotización	Penalización del despido de los trabajadores de 50 años o más Subvención a los empleos a tiempo parcial		Subvenciones para trabajos a tiempo parcial	
Bélgica	Aumento de la edad normal de jubilación y del tiempo mínimo de carrera para la jubilación anticipada Retiro escalonado con trabajo a tiempo parcial	Horarios flexibles para los trabajadores de más de 45 años en el sector de sanidad federal	Fomento de la formación permanente	Reducción de las cotizaciones sociales de los empleadores que contratan a trabajadores desempleados de 50 años o más	
Canadá			Políticas laborales activas para los trabajadores de edad		
Dinamarca	Aumento de los incentivos para promover la jubilación anticipada	Puestos de trabajo flexibles (creados en condiciones especiales) para los trabajadores de edad		Subvenciones a las empresas que contratan a personas de edad desempleadas de larga duración	
España	Régimen parcial de jubilación		Formación, particularmente la formación continua, y ayudas a los desempleados de bajos ingresos mayores de 70 años que no tienen derecho a prestaciones		

Cuadro 19. Características principales de las reformas aplicadas en los países de la OCDE para hacer frente al envejecimiento de la población (cont.)

País	Edad de jubilación	Medidas laborales	Formación	Reducción de costos	Gestión de las carreras profesionales
Estados Unidos	Disminución de las prestaciones por la jubilación anticipada. Abolición de la edad obligatoria de jubilación.				
Finlandia	Aumento de la edad mínima para la jubilación anticipada.	Rehabilitación de trabajadores discapacitados.			El Programa Nacional para los Trabajadores de Edad respalda a estas personas en sus esfuerzos por permanecer ocupadas o buscar trabajo.
Francia	Las pensiones se calculan sobre un período más prolongado y están indexadas con respecto a los precios. Ampliado el período de cotización.	Medidas contra el despido y en favor de la recolocación de estos trabajadores.	Contratos estatales de readiestramiento profesional (cuatro meses).	Exención total de cotizaciones sociales y prima a las empresas que contratan a un desempleado de 50 años o más.	La reducción del horario de trabajo a 35 horas semanales tiene por objeto incitar a las empresas a que gestionen las carreras de sus empleados durante toda su vida profesional.
Grecia	Aumento de la edad oficial de jubilación. Reducción de las tasas máximas de sustitución.				Las empresas que contratan a desempleados de 50 a 64 años reciben subvenciones (hasta durante 20 meses) para adaptarlos a las condiciones de trabajo.
Irlanda	Aumento del período mínimo de cotización. Incentivo para la jubilación tardía de las mujeres.		Medidas para promover el aprendizaje a lo largo de la vida.		
Islandia	Los trabajadores de más de 70 años no pagarán cotizaciones de jubilación. Abolida la jubilación anticipada de los funcionarios.				
Italia	Mayor rigor en los requisitos mínimos para tener derecho a pensiones de jubilación y de vejez.		Reforma del sistema educativo orientándolo hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.		

Cuadro 19. Características principales de las reformas aplicadas en los países de la OCDE para hacer frente al envejecimiento de la población (*firi*)

País	Edad de jubilación	Medidas laborales	Formación	Reducción de costos	Gestión de las carreras profesionales
Japón	Aumento de la edad en que se tiene derecho a la jubilación	Obligación basada en el esfuerzo de emplear a las personas que han superado la edad de jubilación	Formación profesional impartida por centros públicos		
Nueva Zelanda	Abolición de la edad obligatoria de jubilación Aumento de la edad en que se tiene derecho a jubilarse				
Países Bajos	Aumento de la edad en que se tiene derecho a jubilarse Disminución de las condiciones económicas de la jubilación anticipada	La ley prohíbe la discriminación en la contratación y la formación Mayor flexibilidad de horarios laborales para todos los trabajadores	Reducción fiscal para las empresas que formen a sus empleados		
Portugal	Aumento de la edad oficial de jubilación				
Reino Unido	Aumento de la edad en que las mujeres tienen derecho a jubilarse Requisitos más rigurosos para la jubilación anticipada Incentivos para la jubilación tardía	Orientación y apoyo para buscar puestos de trabajo a los trabajadores de 50 años o más	Subvenciones para formar a los trabajadores de 50 años o más		Un manual de buenas prácticas que tiene por objeto reducir la discriminación laboral basada en la edad
Suecia		Los despidos se rigen por el principio de «el último llegado es el primero que sale»	Nuevo programa de perfeccionamiento profesional		
Suiza	Aumento de la edad oficial de jubilación				

Fuente: Elaboración propia con informaciones de OCDE, 2000b.

trabajo flexible y a tiempo parcial y penalizando el despido de los trabajadores maduros. Se está reconociendo cada vez más la función esencial que desempeña al respecto la formación continua, aunque algunas de las medidas adoptadas son simplemente una ampliación de los programas de capacitación existentes, sin amoldarlos a las necesidades concretas de estos trabajadores. Unos cuantos países conceden subvenciones directas a los empleadores que contratan a trabajadores de edad, medida que probablemente sólo será eficaz a breve plazo.

A pesar de la importancia evidente que reviste hacer un planteamiento integral — como hemos documentado en este estudio —, sólo una pequeña minoría de países ha establecido algún marco político con el fin de alentar a las empresas a gestionar la carrera de los trabajadores durante toda su vida profesional. Finlandia y Alemania son las excepciones más notables al respecto, ya que en ambos países existe un programa integral destinado a los trabajadores de edad. Las autoridades finlandesas, en concreto, han elaborado un planteamiento que sienta las bases para llegar a una mejor comprensión práctica de las relaciones entre el envejecimiento y la capacidad de trabajar, que es un concepto más amplio que el de empleabilidad. Los objetivos del programa son aumentar el número de personas de edad desempleadas que hallan una ocupación y velar por que las personas con una vida profesional intensa puedan seguir trabajando más años que antes. Otro objetivo es que tanto los ocupados como los desempleados permanezcan en buen estado de salud y mantengan sus capacidades físicas, mejorando de esta manera su calidad de vida antes y después del retiro. El programa tiene un planteamiento integral que abarca más de cuarenta medidas encaminadas a alcanzar sus objetivos.

Alemania también ha adoptado un método más global para hacer frente a los problemas que plantea el envejecimiento de la mano de obra. Un pilar de su política es la promoción de condiciones laborales adecuadas a las necesidades de las distintas edades, por ejemplo, mediante el Programa Trabajo y Tecnología, que se ocupa del cambio demográfico y el futuro del empleo remunerado en Alemania en tanto que país industrializado. La gestión de las carreras profesionales es también una prioridad del Plan Federal para las Personas de Edad, que trata de las cuestiones de higiene y seguridad en el trabajo y alienta a las personas de edad a compartir los conocimientos que han acumulado durante su vida profesional.

También se han adoptado algunas medidas al respecto en Francia, donde la reducción por ley de la jornada laboral a 35 horas por semana tiene, entre otros, el objetivo expreso de inducir a las empresas a gestionar las carreras de los trabajadores durante toda su vida laboral.

Observaciones finales

En este artículo hemos analizado las consecuencias que tiene sobre el mercado de trabajo el envejecimiento de la población de los países de la OCDE y las principales medidas políticas necesarias para hacer frente a este proceso. Podemos resumir del modo siguiente nuestras conclusiones principales:

- A resultas de la disminución secular de las tasas de fecundidad y del aumento de la esperanza de vida, se prevé que la proporción de personas mayores de 64 años de edad aumentará en los países de la OCDE en más de 10 puntos porcentuales por término medio en los cuatro decenios próximos, pasando del 14 por ciento en el año 2000 al 25 por ciento en el 2040. Es probable que este aumento sea particularmente rápido en Alemania, Austria, Canadá, España, Italia, Japón, Países Bajos, República de Corea y Suiza.
- Durante el mismo período, se prevé que las tasas de dependencia generales — es decir, el número de personas menores de 15 años y mayores de 64 con respecto a la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años) — aumenten en 0,24 puntos por término medio, de 0,49 por uno a 0,74 por uno.
- Se espera que las tasas de dependencia económica — es decir, la población menor de 15 años y mayor de 64 con respecto a la población activa — aumenten aún más a causa de la disminución de la oferta de mano de obra causada por la disminución de las tasas de actividad de las personas de edad. Este aumento será especialmente grande en Irlanda (0,67), Japón (0,52), Italia (0,50) y Grecia (0,41).
- Las preocupaciones actuales por los efectos económicos del aumento de las tasas de dependencia se agravan ante la creencia de que el envejecimiento puede disminuir el ahorro acumulado y la productividad. Ahora bien, en este estudio hemos visto que no existen pruebas empíricas claras de que el envejecimiento tenga consecuencias negativas en el ahorro acumulado, ni de que los trabajadores de edad sean sistemáticamente menos productivos que los jóvenes.
- Antes bien, la simulación expuesta en este estudio respecto de seis grandes países industrializados (Alemania, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón y Reino Unido) durante el período 2000-2050 muestra que estas economías serán capaces de producir un nivel de recursos más que suficiente para financiar el aumento de los costos de las pensiones y del seguro de enfermedad que entrañará el envejecimiento de la población. Así pues, si los trabajadores jóvenes están dispuestos a transferir parte de sus rentas a las personas

inactivas de edad madura, esta transferencia no tendrá ninguna consecuencia negativa en el empleo.

- Ahora bien, la misma simulación predice un aumento de las tasas de desempleo de algunos países porque se prevé que la contracción de la oferta de mano de obra causada por el envejecimiento induzca (a través de la subida de los salarios) una disminución proporcional de la demanda de mano de obra. Esta conclusión nos lleva a abogar por que se apliquen políticas adecuadas para fomentar el empleo de las personas de edad.
- Aunque es probable que las reformas que se han propuesto de los regímenes de pensiones aumenten las tasas de actividad de las personas de edad, no se traducirán de manera automática en un crecimiento del empleo si no se modifica profundamente la organización del trabajo dentro de las empresas. Para aumentar las posibilidades de trabajo de las personas de edad, habrá que gestionar sus carreras a lo largo de toda su vida laboral, a fin de hacerlas pasar paulatinamente de los puestos en los que la edad es un impedimento a otros en los que no cuente o sea realmente una ventaja. En el marco de la rotación de los puestos de trabajo a lo largo de la vida laboral de las personas, la capacitación deberá desempeñar indudablemente un papel esencial para lograr la integración permanente de los conocimientos de las personas en el saber general de las empresas.

Bibliografía citada

- Abraham, Katharine G., y Farber, H.S. 1987. «Job duration, seniority, and earnings», *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), vol. 77, núm. 3, págs. 278-297.
- Altonji, Joseph G., y Shakotko, Robert A. 1987. «Do wages rise with job seniority?», *Review of Economic Studies* (Edimburgo), vol. 54, núm. 3 (julio), págs. 437-459.
- Anderson, Patricia M., Gustman, Alan L., y Steinmeier, Thomas L. 1997. *Trends in male labor force participation and retirement: Some evidence on the role of pensions and social security in the 1970's and 1980's*. NBER Working Paper núm. 6208. Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Aromaa, A. (director). 1989. *Health, functional limitations and need for care in Finland*. Núm. 32. Helsinki, Social Insurance Institute.
- Banco Mundial. 1999. *World Development Indicators*. Washington.
- Becker, G., y Stigler, G. 1974. «Law enforcement, malfiance, and the compensation of enforcers», *Journal of Legal Studies* (Chicago), núm. 1, págs.1-18.
- Blöndal, Sveinbjörn, y Scarpetta, Stefano. 1998. *The retirement decision in OECD countries*. Economics Department Working Paper núm. 202. París, OCDE.
- Brown, J. N. 1989. «Why do wages increase with tenure? On-the-job training and life-cycle wage growth observed within firms», *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), vol. 79, núm. 5, págs. 971-991.
- Charness, N. 1985. «Aging and problem solving», en N. Charness (director): *Aging and human performance*. Chichester, John Wiley and Sons, págs. 225-259.
- Coleman, P. 1993. «Adjustment in later life», en J. Bond, P. Coleman y S.M. Peace (directores): *Aging in society: An introduction to social gerontology*. Londres, Sage.

- Cutler, David M., Poterba, James M., Sheiner, Louise M., y Summers, Lawrence H. 1990. «An aging society: Opportunity or challenge?», *Brookings Papers on Economic Activity* (Washington), núm. 1, págs. 1-56.
- Dang, T. D., Antolin, P., y Oxley, H. 2001. *Fiscal implications of ageing: Projections of age-related spending*, Economics Department Working Paper núm. 301. París, OCDE.
- Doeglas J., y Schabracq, M. J. 1993. «Transitie-Management», en *Gedrag en Organisatie* (Utrecht), vol. 5, págs. 448-466.
- Fougère, Maxime, y Mérette, Marcel. 1999. *Population ageing, intergenerational equity and growth: Analysis with an endogenous growth, overlapping-generation s model*. Mimeografiado. Ottawa, Government of Canada (Department of Finance). Junio.
- Habakuk, H.J. 1962. *American and British technology in the nineteenth century*. Londres, Cambridge University Press.
- Horn, J.L. 1982. «The theory of fluid and crystallized intelligence in relation to concepts of cognitive psychology and ageing in adulthood», en F.I.M. Craik y S. Trehub (directores): *Aging and cognitive processes*. Nueva York, Plenum, págs. 237-278.
- Ilmarinen, J. 1999. *Ageing workers in the European Union*. Helsinki, Ministry of Social Affairs and Health.
- Jackson, W.A. 1998. *The Political economy of population ageing*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Kalisch, D., y Tetsuya, A. 1997. *Retirement income systems: The reform process across OECD countries*. Documento presentado en un seminario de la OIT y la OCDE sobre desarrollo y reforma de los regímenes de pensiones, París, 15-17 de diciembre.
- Karasek, R.A., y Theorell, T. 1990. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York, Basic Books.
- Layard, R., Nickell, S., y Jackman, R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*. Oxford, Oxford University Press.
- Lazear, E.P. 1981. «Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions», *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), vol. 71, núm. 4, págs. 606-620.
- . 1979. «Why is there mandatory retirement?», *Journal of Political Economy* (Chicago, Illinois), vol. 87, núm. 6 (diciembre), págs. 1261-1284.
- Manning, Alan. 1993. «Wage bargaining and the Phillips Curve: The identification and specification of aggregate wage equations», *Economic Journal* (Londres), vol. 103, núm. 416 (enero), págs. 98-118.
- McMorrow, K., y Roeger, M. 1999. *The economic consequences of ageing population*. Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Medoff, James L., y Abraham, Katharine G. 1981. «Are those paid more really more productive? The case of experience», *Journal of Human Resources* (Madison, Wisconsin), vol. 16, núm. 2, págs. 186-216.
- , y —. 1980. «Experience, performance, and earnings», *Quarterly Journal of Economics* (Cambridge, Massachusetts), vol. 95, núm. 4 (diciembre), págs. 703-736.
- Meghir, C., y Whitehouse, E. 1992. *The Evolution of wages in the UK: Evidence from micro data*. Institute for Fiscal Studies (IFS), Working Paper núm. W92/16. Londres, IFS.
- Meredith, G. 1995: «Demographic changes and household saving in Japan», en FMI (dirección): *Saving behaviour and the asset price «bubble» in Japan*. IMF Occasional Paper núm. 124. Washington, Fondo Monetario Internacional (FMI).
- Modigliani, Franco. 1966. «The life-cycle hypothesis of saving, the demand for wealth and the supply of capital», *Social Research* (Albany), vol. 33, núm. 2, págs. 160-217.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2000a. *Literacy in the Information Age*. París.
- . 2000b. *Reforms for an ageing society*. París.
- . 1998a. *Employment Outlook*. París.

- . 1998b. *Maintaining prosperity in an ageing society*. París.
- . 1997. *A ageing in OECD countries: A status report*. OECD Working Papers, vol. 5, núm. 42. París.
- . 1995. *The transition from work to retirement*. Social Policy Studies Series, núm. 16. París.
- OIT. 1997. *Población económicamente activa, 1950-2010*. Vol. 5 (Mundo), núm. 96-5. Ginebra.
- Pisa, Z., y Uemura, K. 1988. «Trends in cardiovascular disease mortality in industrialized countries since 1950», *World Health Statistics Quarterly* (Ginebra), núm. 41, págs. 155-178.
- Riley, M. W., y Foner, A. 1968. *Aging and society, Volume I: An inventory of research findings*. Nueva York, Russell Sage.
- Romer, P. 1990. «Capital, labour and productivity», *Brookings Papers on Economic Activity* (Washington), Special issue, págs. 337-367.
- Shapiro, Carl, y Stiglitz, Joseph E. 1984. «Equilibrium unemployment as a worker discipline device», *American Economic Review* (Nashville, Tennessee), vol. 74, núm. 3 (junio), págs. 433-466.
- Simon, J. 1986. *Theory of population and economic growth*. Oxford, Blackwell.
- Sterns, Harvey L., y Doverspike, Dennis. 1989. «Aging and the training and learning process in organizations», en I. Goldstein y R. Katzell (directores): *Training and development in work organization*. San Francisco, Jossey-Bass, págs. 294-332.
- Stiglitz, Joseph E. 1985. «Equilibrium wage distributions», *Economic Journal* (Londres), vol. 95, núm. 379 (septiembre), págs. 595-618.
- Sturm, P.H. 1983. «Determinants of saving: Theory and evidence», *OECD Economic Studies* (París), núm. 1, págs. 147-196.
- Tyrväinen, T. 1995. *Wage determination in the long run, real wage resistance and unemployment: Multivariate analysis of cointegrating relations in 10 OECD economies*. DP 12/95. Helsinki, Bank of Finland.
- Unión Europea. 1997. *European Union Labour Force Survey: Final communiqué of the Denver Summit of the Eight*. <http://www.g8denver.org/news/062297.html>.
- Verbrugge, C. 1984. «Longer life but worsening health? Trends in health and mortality of middle-aged and older persons», *Milbank Quarterly* (Cambridge), núm. 62, págs. 475-519.
- Walker, Alan (director). 1997. *Combating age barriers in employment: European research report*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Warr, P. 1994. «Age and job performance», en J. Snel y R. Cremer (directores): *Work and ageing: A European perspective*. Londres, Taylor and Francis.
- Wattemberg, B. 1987. *The birth dearth*. Nueva York, Pharos Books.
- Welford, A.T. 1976. «Thirty years of psychological research on age and work», *Journal of Occupational Psychology* (Londres), vol. 49, págs. 129-138.
- . 1958. *A ageing and human skill*. Oxford, Oxford University Press.