

IV

ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO Y MERCADO DE TRABAJO: ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MAYORES EN ESPAÑA

Manuel F. FLORES MALLO^(*)

Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	97
II. LA SITUACIÓN EN ESPAÑA	98
III. DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MAYORES	103
1. Incentivos financieros adecuados	104
2. Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo	105
3. Formas flexibles de organización del trabajo	107
4. Acceso continuo a la formación	110
5. Políticas del mercado de trabajo eficaces	113
6. Otros determinantes de la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo	114

(*) El autor agradece los comentarios y sugerencias de los miembros del grupo de investigación *GAME (Grupo de Análisis y Modelización en Economía)*, y especialmente a MELCHOR FERNÁNDEZ, por su tiempo e interés en el trabajo. También agradece la financiación recibida por la Dirección Xeral de Ordenación e Calidade do Sistema Universitario de Galicia de la Consellería de Educación e Ordenación Universitaria (Xunta de Galicia).

	<u>Página</u>
IV. UN FACTOR MÁS: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN EDAD AVANZADA	114
V. CONCLUSIONES	116
VI. BIBLIOGRAFÍA	117

RESUMEN

España, al igual que el conjunto de la Unión Europea (UE), sufre un acusado proceso de envejecimiento demográfico, a la par que sus trabajadores mayores (55-64 años) presentan unas elevadas tasas de inactividad. Ambos hechos podrían convertirse en un grave problema para el crecimiento a medio y largo plazo y poner en peligro la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Ante esta dificultad, la Unión Europea (UE) ha puesto en marcha distintas medidas para fomentar el envejecimiento activo (Objetivos de Estocolmo y Barcelona) cuya finalidad última es incrementar sustancialmente la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral. En este contexto, el objetivo del presente trabajo es analizar precisamente los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España, haciendo especial mención a un factor muy poco tratado hasta la actualidad en la literatura económica como es la posible existencia de discriminación laboral por edad.

ABSTRACT

Spain, like the whole European Union (EU), is suffering a dramatic ageing process, while older workers (55-64 years) have high inactivity rates. In this sense, the promotion of active ageing will be necessary to guarantee the financial sustainability of pension systems as well as general macroeconomic performance. Faced with this problem, the EU has started several measures to promote active ageing (Stockholm and Barcelona targets) whose ultimate aim is to increase substantially elderly workers participation in the labor market. In order to achieve this purpose, it is essential to give attention to the determinants which favour older workers' participation in the labour market. In this study, we also focus on age discrimination in employment as one of those factors that can affect negatively older workers' activity rates.

Palabras clave: *trabajadores mayores, envejecimiento activo, participación laboral, discriminación por edad.*

Key words: *older workers, active ageing, labour participation, age discrimination.*

I. INTRODUCCIÓN

Ningún país puede mantener un nivel de vida aceptable para sus ciudadanos sin crecimiento económico. Éste, a su vez, depende fundamentalmente de la productividad y del empleo de sus trabajadores. La Estrategia Europea de Empleo sitúa en primer plano ambas ideas al proponer como objetivo de medio plazo «que en el año 2010 la UE sea la economía, basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social». Para alcanzar este objetivo, en el Consejo de Lisboa, se establecieron tres objetivos generales (Consejo de la Unión Europea 2003a): pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión e inclusión social.

Para que la generalidad y en cierta medida indeterminación de estos objetivos no restase presión a los Gobiernos a la hora de tomar decisiones que favoreciesen la consecución de estos objetivos, en el propio Consejo de Lisboa se establecieron unas metas más limitadas pero también más concretas: (1) Tasa de empleo general: 67% en 2005 y 70% en 2010 y (2) Tasa de empleo femenino: 57% en 2005 y 60% en 2010. En los siguientes Consejos Europeos de Estocolmo (2001) y Barcelona (2002) se plantearon dos objetivos fundamentales en la Estrategia Europea de Empleo, cuyo fin último es la promoción del envejecimiento activo. El primero de ellos, el Objetivo de Estocolmo (2001), pretende elevar la tasa de empleo de la población de entre 55 y 64 años hasta el 50% para el año 2010. El segundo, el Objetivo de Barcelona (2002), tiene como finalidad aumentar en cinco años la edad media efectiva a la que los europeos abandonan el mercado de trabajo. Ambos objetivos son complementarios y tienen como finalidad aumentar la tasa de participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo. De hecho existe una correlación positiva entre ambos objetivos y, en general, los países con mayores tasas de empleo en los trabajadores mayores, presentan edades medias de salida del mercado laboral más elevadas (COM, 2004).

De esta forma, el concepto de envejecimiento activo (*active ageing*) se convierte en uno de los principios rectores de las políticas sociales y laborales de la UE como respuesta al envejecimiento demográfico que sufre el conjunto de la sociedad europea (un envejecimiento causado fundamentalmente por las bajas tasas de fecundidad y mortalidad y un aumento significativo de la esperanza de vida). El objetivo es aprovechar plenamente el potencial de todas las personas de todas las edades atendiendo a todo el ciclo vital. En este enfoque, los trabajadores mayores son un componente central de la oferta de trabajo y un factor clave para asegurar un desarrollo sostenible en la UE.

No debemos olvidar que el bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad es un despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social. A medida que crece la esperanza de vida y que la generación del *boom* demográfico se aproxime a la franja de edad entre 55 y 64 años, esta pérdida será cada vez más insostenible. Debido al continuo aumento de la longevidad, las personas tienen más oportunidades de desarrollar su potencial durante una vida más larga. Sin embargo, si no tienen suficientes posibilidades de participar en el empleo, sus condiciones de vida no alcanzarán plenamente su nivel potencial. Para la economía

en su conjunto, el aumento de la participación y las tasas de empleo de las personas de más edad son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones, así como los sistemas de protección social (COM, 2004).

Aunque la tasa de desempleo del colectivo de trabajadores mayores (55-64 años) en la UE es bastante parecida a la tasa de desempleo de los trabajadores más jóvenes (25-54 años), la tasa de inactividad de este colectivo es dramáticamente elevada con enormes diferencias entre países. BLÖNDAL y SCARPETTA (1998) matizan que estas grandes variaciones entre países no se hicieron patentes hasta comienzos de los setenta, cuando aproximadamente todos los países europeos tenían tasas de inactividad inferiores al 20 por ciento, siendo Italia la mayor excepción, con una tasa del 41%. ¿Qué está detrás de esta baja actividad? Según NICKELL (2003), el principal factor explicativo de las variaciones y grandes cambios ocurridos desde entonces, ha sido la estructura del sistema de la seguridad social. Durante la crisis de los setenta, se introdujeron generosos incentivos a la jubilación anticipada en diversos países europeos para reducir la oferta de trabajo, pensando que esto ayudaría a resolver el problema del desempleo europeo. Como se vio después, no hubo tal proceso de renovación de trabajadores jóvenes por trabajadores mayores en los mercados de trabajo y el resultado fueron las enormes tasas de inactividad de los trabajadores mayores. En la misma dirección actuaron los sistemas europeos de subsidios generosos. Estos subsidios de desempleo fueron y siguen siendo utilizados por muchos trabajadores mayores como puente a la jubilación⁽¹⁾. Por supuesto, existen argumentos adicionales que facilitan o dificultan que una persona mayor de 55 pueda trabajar y que han sido analizados desde diferentes perspectivas.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2, se ofrece una panorámica general de la situación en España de los trabajadores en edad avanzada. A continuación, la sección 3, se centra en los principales determinantes de la escasa participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral para el caso español. En la sección 4 se analiza un último determinante, la discriminación laboral de los trabajadores en edad avanzada. En ella se repasan algunos de los argumentos utilizados para justificar un trato diferenciado a estos trabajadores. Por último, la sección 5 resume las principales conclusiones del análisis.

II. LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

Las previsiones demográficas vigentes, pese a haber sido revisadas al alza, no son muy alentadoras. De acuerdo con las proyecciones demográficas actuales de

(1) La eficiencia de estas medidas es discutible. LJUNGQVIST y SARGENT (1998) defienden que en una recesión normal corta, el sistema europeo de subsidios generosos es positivo porque permite la asignación eficiente de recursos. No obstante, puede tener efectos no deseados sobre la duración del desempleo. En EEUU, en cambio, en la misma situación, los desempleados aceptaban inmediatamente cualquier trabajo porque no tenían ningún sistema que les protegiera, lo que generaba una asignación ineficiente de recursos.

Eurostat, elaboradas en 2008, la tasa de dependencia de los mayores de 65 años (población mayor de 65 años sobre población en edad de trabajar) se podría más que duplicar entre 2008 y 2050, desde el 24% actual hasta casi el 59% en 2050. En una reciente comparecencia, el Gobernador del Banco de España (BDE) volvía a alertar sobre las implicaciones de esta evolución demográfica sobre la sostenibilidad de nuestro sistema de reparto. Según éste, la brusca reducción de la tasa de natalidad y el progresivo aumento de la esperanza de vida al nacer, ocasionarán una presión creciente sobre el gasto de pensiones. A mayores, el Gobernador del BDE subrayaba que los desarrollos demográficos más recientes, en particular los intensos flujos de entradas de inmigrantes en España, no resolverían el problema. En el mejor de los casos, la entrada de inmigrantes en edad de trabajar retrasaba el aumento de la tasa de dependencia derivado del envejecimiento demográfico y, por lo tanto, posponía la aparición de los problemas. Pero éstos persistían en toda su magnitud (Banco de España, 2009) ⁽²⁾. Estas circunstancias convierten en factor clave a los trabajadores mayores, ya que según las previsiones actuales de Eurostat para el escenario de convergencia, son el único grupo en edad activa que aumentará de aquí a 2061 en España y el que menos disminuirá en la UE-27 (los otros grupos de edad considerados son los jóvenes, 16-24 años, y los de edades centrales, 25-54 años).

Respecto a la evolución de los trabajadores mayores durante el último tercio del siglo pasado, según CONDE-RUIZ y GARCÍA (2004), en España, la participación laboral de los trabajadores mayores varones (55-64 años) experimentó una fuerte reducción, pasando del 84,2% al 60,3% entre 1970 y 2000 ⁽³⁾. A su vez entre 1960-1990 la edad media de retiro se redujo en 9,1 años mientras que la esperanza de vida aumentaba 7,5 años en el período 1960-1999. La reducción en la edad de jubilación fomentada sobre todo a partir de mecanismos de jubilación anticipada, junto con el retraso en la incorporación al mercado laboral por parte de los jóvenes debido a la mayor duración de su etapa formativa, condujo a que los períodos de actividad en el mercado laboral fueran cada vez más cortos. Esta dinámica de *vivir durante más tiempo*, pero a su vez de *trabajar durante menos tiempo* seguida en España durante la segunda mitad del siglo xx, no fue ajena a los demás países de la OCDE y podría tener efectos muy negativos sobre la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Tal y como exponen estos autores, el mero hecho de trabajar por un período de tiempo más corto y de recibir la pensión durante un período más largo, hace que la tasa de dependencia de los sistemas de pensiones, medida como la ratio jubilados/trabajadores, se dispare. Este aumento se ve potenciado también por la dinámica demográfica, anteriormente explicada.

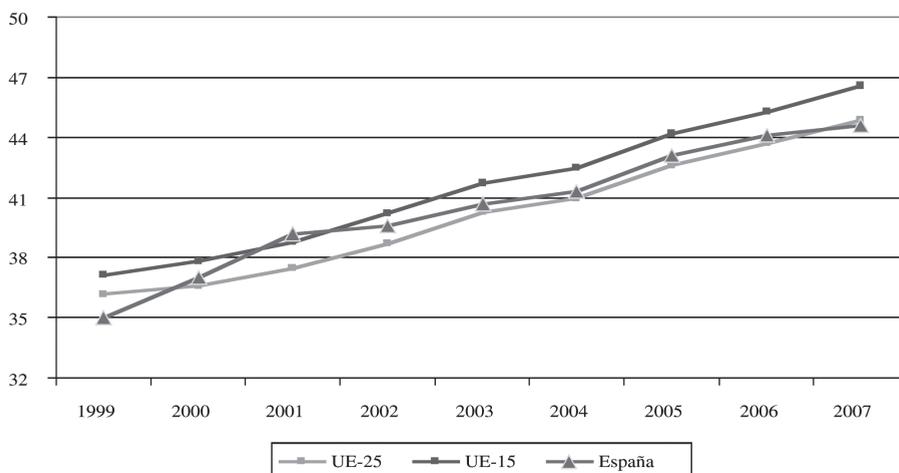
(2) Cabe recordar que según datos del Padrón Municipal, en España, debido al importante aumento de la población inmigrante que pasó de 900.000 en el año 2000 a 3.900.000 en 2006, la población aumentó de 40,5 millones hasta 44,4 millones en el período 2000-2006.

(3) Con respecto a las mujeres entre 55 y 64 años, los datos disponibles en Eurostat indican que hasta mediados de la década de los noventa sus tasas de actividad permanecieron generalmente por debajo del 20%. Desde entonces se produjo un aumento lento pero constante hasta alcanzar el 32,5% en 2007.

Un resultado directo del proceso anteriormente descrito es que la situación de partida de España respecto a los objetivos de las políticas de envejecimiento activo de la Estrategia Europea de Empleo, aunque mejor que el promedio, no era favorable. En 2001 la tasa de empleo española de los trabajadores mayores era del 39,2%, algo superior a la media de la UE-15 y la UE-25, pero muy lejos del 50% que marca el objetivo de Estocolmo para el año 2010. Desde entonces se ha progresado hasta alcanzar el 44,6% en 2007 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1

TASA DE EMPLEO TOTAL PERSONAS 55-64 AÑOS (ESPAÑA Y UE, 1999-2007)



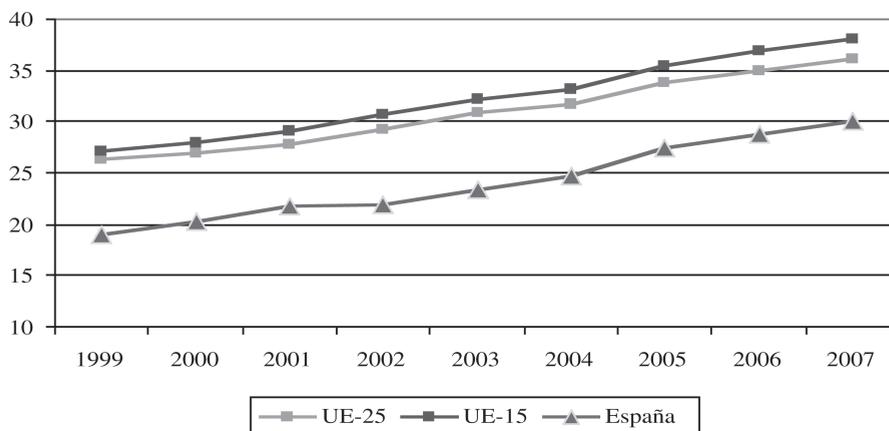
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Nota: Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.

Particularmente dramática era y sigue siendo la situación de las mujeres españolas mayores. En el año 2001, su tasa de empleo alcanzaba solamente el 21,7%, frente al 57,7% que alcanzaba la de los varones. Desde entonces la tasa de empleo de las mujeres en edad avanzada se ha incrementado en más de ocho puntos porcentuales hasta llegar al 30% en 2007, recortando por tanto diferencias respecto a los hombres. Aun así, en 2007, la tasa de empleo de los trabajadores mayores (60%) seguía duplicando a la de las trabajadoras mayores. Dentro de la UE-27, sólo hay cuatro países que superen este diferencial de 30 puntos porcentuales (Malta, Eslovaquia, Grecia y Chipre). Por tanto, pese a que la tendencia negativa de las últimas tres décadas del pasado siglo comienza a invertirse, aún queda camino que recorrer, especialmente en el terreno de las trabajadoras mayores. En los siguientes dos gráficos, se muestra la evolución de las tasas de empleo de los trabajadores en edad avanzada durante el período 2000-2007, por género y para España y la UE.

GRÁFICO 2

TASA DE EMPLEO MUJERES 55-64 AÑOS (ESPAÑA Y UE, 1999-2007)

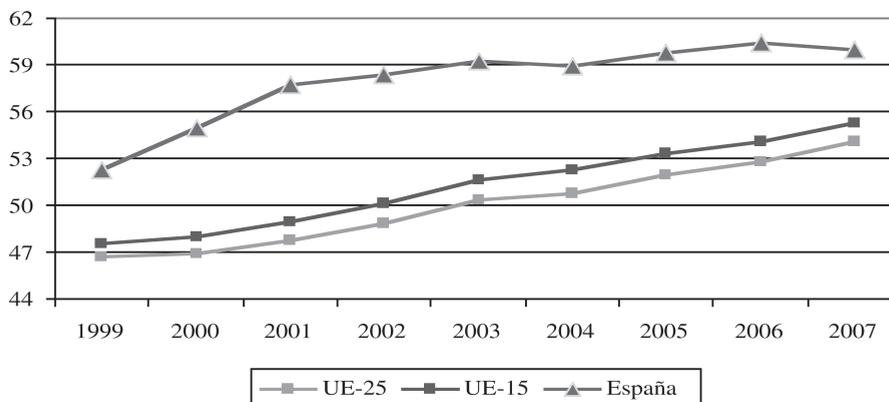


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Nota: Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.

GRÁFICO 3

TASA DE EMPLEO HOMBRES 55-64 AÑOS (ESPAÑA Y UE, 1999-2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Nota: Tasa de empleo definida como porcentaje de ocupados respecto de la población del grupo de edad.

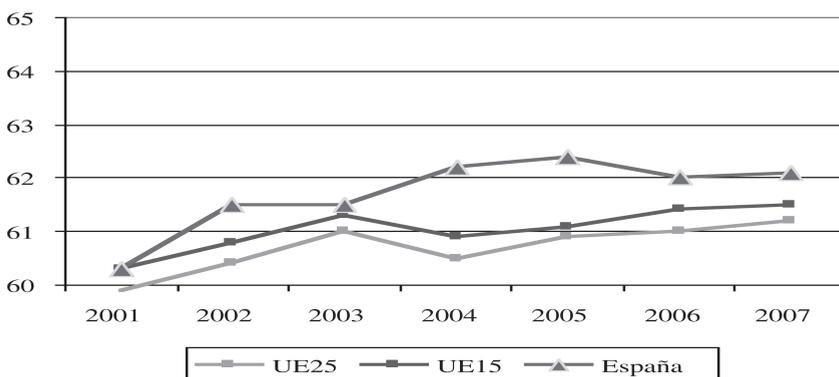
Según GUTIÉRREZ-DOMÈNECH (2006), en esta inversión de tendencia que venimos observando desde comienzos de siglo, además de la mejora del ciclo económico, jugaron un papel destacado las reformas en el sistema de pensiones de 1997 y

2002 (ambas redujeron los incentivos a la jubilación anticipada) y los cambios en las políticas de fomento del trabajo para los trabajadores de edad avanzada que en el año 2002 introdujeron bonificaciones de cuotas de la seguridad social para las personas con sesenta o más años.

Con relación al otro objetivo de la Estrategia Europea de Empleo, la edad media de salida del mercado laboral (ponderada por la probabilidad de retiro del mercado), no existen prácticamente diferencias por género en España. Ésta era de 60,6 años en 2001, similar a la media de la UE-15 (60,7 años) y de la UE-25 (60,4 años) pero aun así, muy alejada de la edad legal de jubilación, que en España está en los 65 años para ambos sexos. En el Gráfico 4 observamos la evolución durante el período 2001-2005. Desde el Congreso de Barcelona en 2002, hubo un ligero aumento de 0,6 años en la edad media de salida del mercado de trabajo. De seguir con la tendencia actual, será difícil llegar a los cinco años de incremento en la edad media efectiva que marca el Objetivo de Barcelona para el año 2010.

GRÁFICO 4

EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL PONDERADA POR LA PROBABILIDAD DE RETIRO (ESPAÑA Y UE, 2001-2007)



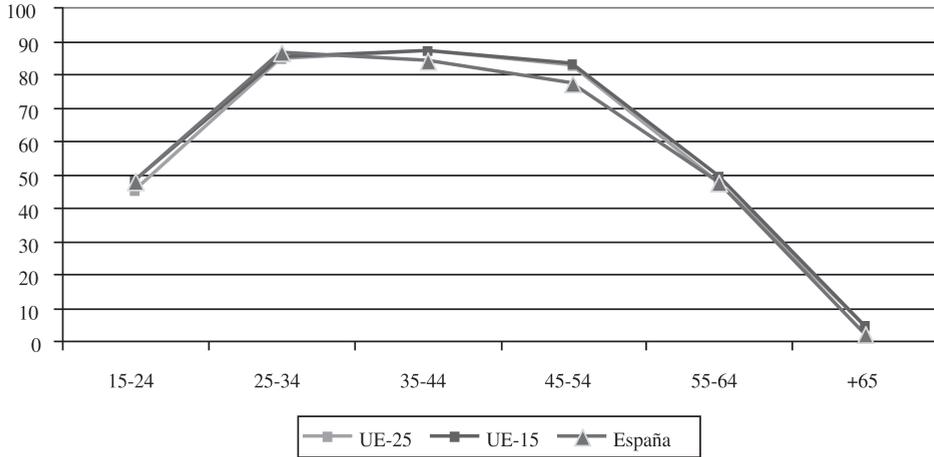
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

A modo de resumen y antes de pasar a la siguiente sección, nos parece conveniente matizar cuál es exactamente el problema de los trabajadores mayores en España y en la UE. Como vimos, se trata de un problema de baja participación laboral, especialmente para las mujeres mayores, que se traduce en bajas tasas de empleo. La EEE se ha diseñado para invertir en la medida de lo posible este proceso. En el Gráfico 5 se muestran las tasas de actividad por cohortes para España y la UE (de los 15 y de los 25) en el año 2007⁽⁴⁾. Las tres curvas son muy parecidas y muestran el perfil característico de U-invertida. Para todos los niveles geográficos, se observa la

(4) La situación sería idéntica para cualquier otro año.

existencia de una fuerte caída en las tasas de actividad cuando pasamos del tramo de edades centrales (25-54 años) al tramo de los trabajadores mayores (55-64 años)⁽⁵⁾.

GRÁFICO 5
TASAS DE ACTIVIDAD POR COHORTES (ESPAÑA Y UE, 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

III. DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES MAYORES

Desde nuestro punto de vista, el problema central de los trabajadores mayores radica, por lo tanto, en sus reducidas tasas de actividad y la pregunta que nos hacemos es la siguiente: ¿por qué los trabajadores en edad avanzada a pesar de haber aumentado significativamente su esperanza de vida, y de ser, por consecuencia, desde un punto de vista biológico, relativamente más jóvenes que los mismos trabajadores hace un par de décadas, permanecen activos por menos tiempo? Esta inactividad afecta con especial dureza a las mujeres mayores, cuyas tasas de actividad representan la mitad de las de los hombres mayores en España. A continuación se analizan algunos de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores en edad avanzada que más atención han recibido en la literatura económica.

(5) Una última nota negativa, que no podemos obviar, es el elevado grado y la persistencia del desempleo de larga duración en los parados de edad avanzada en España. La incidencia del desempleo de larga duración representa más del 50% de las duraciones declaradas en el caso de los hombres de esa edad y más del 60% en el de las mujeres (MTAS, Colección Informes OCDE, 2004). Además, como bien afirma *et. al.* JIMÉNEZ-MARTÍN (2006b), el paro de larga duración da lugar a una situación que acostumbra a ser irreversible en este colectivo.

1. INCENTIVOS FINANCIEROS ADECUADOS

La teoría económica muestra cómo los individuos en una actitud racional para escoger la edad óptima de jubilación, maximizan su bienestar teniendo en cuenta su flujo de renta actual y futura (HAMERMESH, 1984). Esto supone que en la decisión de jubilarse influye de forma significativa la legislación en materia de pensiones vigente en el país (GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, 2006) que entre otras cosas determina el valor de las prestaciones por jubilación, pero no sólo esto. Para explicar la elevada inactividad en las personas mayores también pueden ser muy relevantes las prestaciones por desempleo y por incapacidad. El *quid* de la cuestión está por tanto en hacer rentable la permanencia en el mercado laboral para los trabajadores mayores.

GRUBER y WISE (1999) y BLÖNDAL y SCARPETTA (2003) han puesto de relieve cómo el fuerte descenso en la participación laboral de los trabajadores mayores de 55 años se puede explicar por la adopción de programas de jubilación anticipada muy generosos. Por lo tanto, uno de los fenómenos que más amenaza la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social no es más que la respuesta óptima de los trabajadores a la introducción de programas de pensiones que incentivan la jubilación anticipada y que la hacen económicamente rentable o satisfactoria. Se observa que el número de individuos que abandonan el mercado de trabajo a edades más tempranas es mayor en los países que cuentan con un sistema de pensiones que incentiva la jubilación anticipada. Los autores demuestran que el sistema de pensiones español incentivaba de forma intensa la jubilación anticipada.

Por su parte, BOLDRIN, JIMÉNEZ y PERACCHI (2002) identificaron el complemento de mínimos (que consistía en garantizar una pensión mínima a los individuos con carreras contributivas muy cortas o con contribuciones ridículamente bajas) como la causa principal de la jubilación anticipada en España. Concretamente, demostraron que el mecanismo de complemento por mínimos generaba en estos individuos fuertes incentivos a jubilarse tan pronto como era posible.

En este sentido, tal y como nos muestra GUTIÉRREZ-DOMÈNECH (2006) en un estudio para Cataluña, la reforma laboral y de las pensiones del año 2002 en España, introducida en la Ley 35/2002, aumentó las probabilidades de seguir trabajando para el colectivo de trabajadores mayores en al menos un 1,6% en el año 2004. Esta ley aumentó la edad mínima para poder acceder a una jubilación anticipada de 60 a 61 años, incrementó el factor de penalización de las jubilaciones anticipadas y lo hizo asimismo más dependiente del número de años contribuidos, creó un nuevo sistema de incentivos para seguir trabajando después de los 65 años y posponer la jubilación e introdujo bonificaciones fiscales en las contribuciones a la Seguridad Social para incentivar a los empresarios a contratar personas en edad avanzada (personas entre 60 y 65 años que llevasen más de cinco años en la empresa).

Además de las prestaciones por jubilación, también son determinantes en la decisión de permanecer o no en el mercado laboral las prestaciones de desempleo y de incapacidad laboral. En el mismo estudio, GUTIÉRREZ-DOMÈNECH nos revela las bajísimas tasas de empleo que presentan los individuos mayores con algún tipo de incapacidad. Las causas parecen apuntar en dos direcciones. Por una parte, un diseño poco

eficiente de las prestaciones de incapacidad y, por otro, una falta de recursos para la adaptación de estas personas mayores al mercado laboral. Por su parte, JIMÉNEZ-MARTÍN, LABEAGA y VILAPLANA (2005 y 2006) muestran que los individuos utilizan la prestación por incapacidad como puente para la jubilación y muestran errores en el sistema de acceso a tales prestaciones. En el mismo sentido apunta el informe del MTAS para la OCDE (MTAS, Colección Informes OCDE, 2004). Según este informe, este nuevo sistema de jubilación flexible ha contribuido a alterar los desincentivos para trabajar en el caso de trabajadores de edad avanzada aumentando los costes de la jubilación anticipada tanto para los empresarios como para los trabajadores, lo cual constituye un importante y valioso paso en la buena dirección. Pero advierte el informe que podrían existir crecientes presiones para utilizar las prestaciones por incapacidad como vía transitoria a la jubilación. Para aumentar las tasas de empleo de los mayores con alguna incapacidad, MONT (2003) propone algunas medidas tales como hacer el sistema de acceso a las prestaciones más restrictivo, introducir cuotas mínimas de trabajadores con alguna incapacidad en las empresas y proporcionar formación especializada, siempre que dicha medida sea eficiente en términos de coste.

Lo mismo sucede con las prestaciones por desempleo. Según el mismo informe del MTAS para la OCDE, la reforma introducida en 2002 respecto a las prestaciones por desempleo (Ley 45/2002), con los objetivos de aumentar la participación de los trabajadores mayores y prolongar su vida laboral, está ayudando, al igual que la reforma sobre las pensiones (Ley 35/2002), a fomentar el envejecimiento activo, aunque, según el informe del MTAS, algunas disposiciones del programa de prestaciones contributivas y asistenciales por desempleo sirven claramente de puente para la jubilación.

Por último, destacar que en la Ley 45/2002 hay una disposición que permite a los trabajadores de más de 52 años compatibilizar las prestaciones por desempleo con una renta regular procedente del trabajo. Esta idea encaja totalmente dentro de la estrategia del envejecimiento activo y fomenta la utilización del trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia y la reducción de la jornada laboral dentro del colectivo de trabajadores mayores de edad.

2. BUENAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El segundo motivo en importancia de abandono «precoz» del mercado laboral, después de la jubilación anticipada, es la enfermedad o discapacidad prolongada en los trabajadores mayores (COM, 2004). Los problemas de salud de los trabajadores aumentan con la edad. Si queremos incentivar la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado, debemos ofrecerles unas condiciones de higiene y seguridad atractivas. Esto ayudaría también a evitar aumentos en los días de baja, con las consecuentes pérdidas involuntarias de productividad que esto acarrea. Por otro lado, las condiciones de higiene y seguridad, junto con la organización del mercado laboral y la formación, forman parte del concepto de calidad de empleo, que es uno de los tres objetivos generales de la Estrategia de Lisboa.

En la siguiente tabla se muestran datos sobre el porcentaje de ocupados y (pre) jubilados⁽⁶⁾ entre 55-64 años que perciben su estado de salud como malo o muy malo. La comparación se hace para España y la UE, para el período 2004-2007. Los datos reflejan claramente el carácter de potenciales candidatos a la prejubilación que tienen los ocupados mayores (tanto en España como en la UE). Si nos fijamos, el porcentaje de personas entre 55 y 64 años que declaran tener un estado de salud malo o muy malo es más de dos veces superior en el colectivo de prejubilados que en el de ocupados, y esto se cumple tanto a nivel europeo como a nivel español. A mayores, España presenta dos peculiaridades. Por una parte, aparentemente, tanto los ocupados como los prejubilados entre 55 y 64 años, presentan un estado de salud peor que en la UE. Por otra parte, en el período de análisis sólo se observa una tendencia positiva entre los empleados mayores; el porcentaje de prejubilados en España que percibían su estado de salud como malo o muy malo era superior en el año 2007 que en el año 2004.

TABLA 1

PORCENTAJE DE OCUPADOS Y JUBILADOS ENTRE 55-64 AÑOS QUE PERCIBEN SU ESTADO DE SALUD COMO MALO O MUY MALO (ESPAÑA Y UE, 2004-2007)

		2004	2005	2006	2007
Empleados	España	11	9,9	9,9	9,5
	UE	—	7,3	7,2	6,9
Jubilados	España	24,3	22,1	22,2	25,4
	UE	—	19,5	16,7	17,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

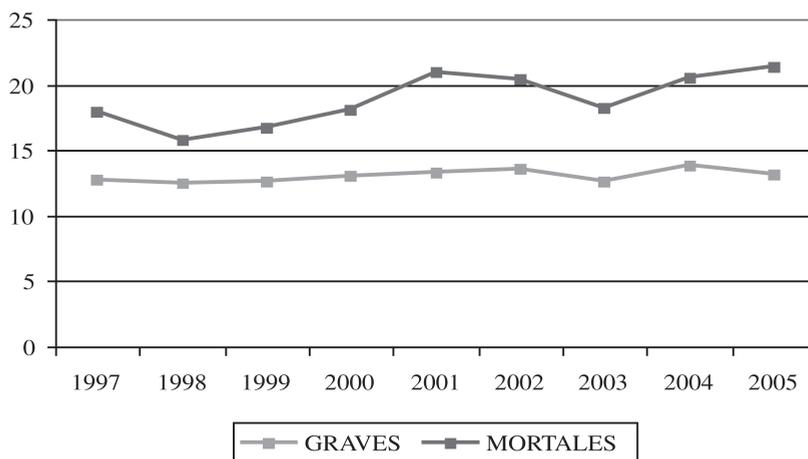
Otro aspecto, muy relacionado con las condiciones de seguridad en el trabajo, es el de los accidentes laborales. En el Gráfico 6 vemos la evolución de los accidentes en el trabajo para los ocupados españoles mayores de 55 años durante el período 1997-2005. Hay que decir que en términos absolutos, los números, aparte de ser superiores a la media europea no han sufrido grandes oscilaciones; disminuyendo ligeramente los accidentes graves en los mayores de 55 años y aumentando algo los mortales para éstos. En términos relativos, vemos que la evolución es parecida. Lo que sí debemos remarcar, es el claro incentivo negativo que ejerce la elevada incidencia de los accidentes laborales en este colectivo sobre la decisión de prolongar su vida laboral. Especialmente preocupante es la elevadísima incidencia en este colectivo de los accidentes mortales. En 2005, los trabajadores mayores de 55 sufrieron más del 20% del total de accidentes mortales registrados en el mercado de trabajo español, cuando sólo repre-

(6) En la mayoría de los países de la UE, la edad legal de jubilación está en los 65 años y, recientemente, ha habido países, como Alemania o Italia, que han comenzado a elevarla.

sentaban el 17% del empleo. Este dato es aun más llamativo si consideramos que la siniestralidad global es claramente inferior. Es decir, los trabajadores mayores tienen un menor número de accidentes pero muchos de ellos son mortales.

GRÁFICO 6

EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES EN LOS TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE ACCIDENTES (ESPAÑA, 1997-2005)



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. MTAS 2007.

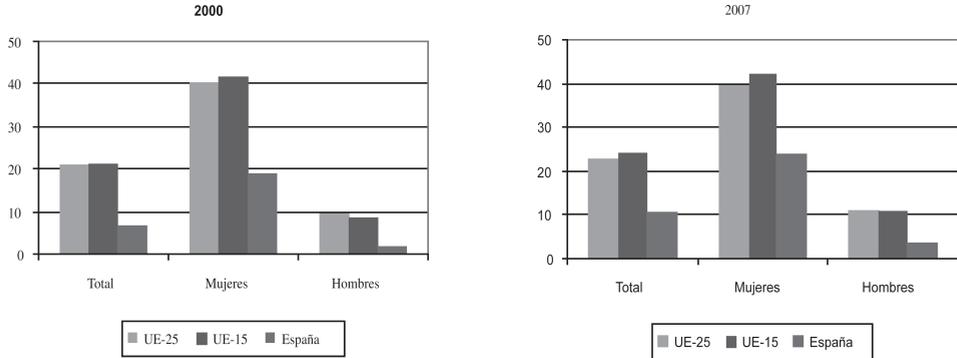
3. FORMAS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Otra causa importante de la escasa participación laboral de los trabajadores mayores son los despidos y las reducciones de plantilla. Existen diversas alternativas complementarias para paliar este problema. Entre ellas, una mayor flexibilización en las relaciones de trabajo, unas políticas del mercado de trabajo eficaces y el acceso continuo a la formación o formación permanente. Empezamos por la flexibilización del mercado de trabajo.

Dentro de la Estrategia del ciclo vital, hay diversas maneras de facilitar las transiciones entre las distintas edades, tanto en los jóvenes para conseguir su primer empleo, como en los jubilados para seguir trabajando. En el caso de los mayores existen tres posibilidades: la jubilación a tiempo parcial, la reducción progresiva del horario laboral o el empleo por cuenta propia. La flexibilidad horaria de los trabajadores de edad avanzada en España es baja (en Cataluña, por ejemplo, sólo un 12% de las personas de 55-64 años estaban empleadas a tiempo parcial en 2001, mientras que la media europea era del 22%). En 2007, la media española de trabajo parcial en porcentaje del total de empleo seguía siendo baja en comparación con la media de la UE, aunque sí es cierto que hubo una notable mejora desde el año 2000, superior a la que experimentó la UE en su conjunto (véase Gráfico 7).

GRÁFICO 7

EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL EN PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL, PERSONAS 55-64 AÑOS (ESPAÑA Y UE, 2000 Y 2007)

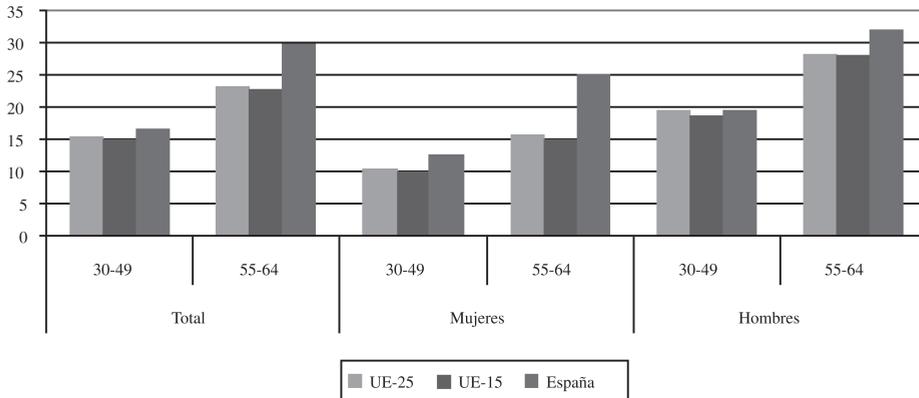


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Esto nos sugiere que, incentivando la modalidad de trabajo a tiempo parcial, se podría aumentar el empleo de las personas de edad avanzada. Un hecho que avala esta idea es que en la UE, entre 1997 y 2002, el 36% de la creación de empleo para trabajadores de más edad correspondió a puestos a tiempo parcial.

GRÁFICO 8

EMPLEADOS POR CUENTA PROPIA EN PORCENTAJE SOBRE EL EMPLEO TOTAL, POR GRUPOS DE EDAD (ESPAÑA Y UE, 2005)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

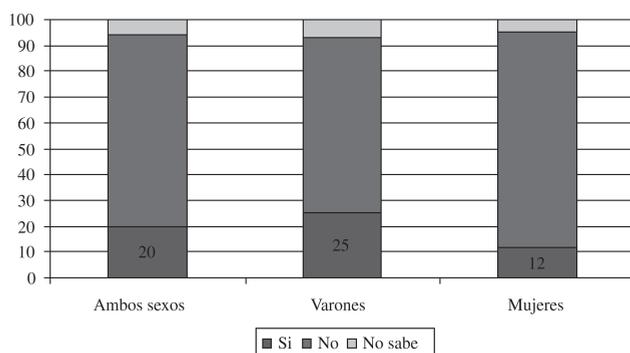
Con respecto al empleo por cuenta propia, por ejemplo, en 2002, para los trabajadores mayores de 50 años, éste aumentó alrededor de un 3%, frente al aumento

de menos del 0,3% que registró el de los trabajadores en edad de máximo rendimiento (COM, 2004). En el gráfico anterior vemos la proporción de empleados por cuenta propia sobre el total de empleados para los grupos de edad de «máximo rendimiento» (30-49 años) y de trabajadores mayores (55-64 años). La comparación se realiza por sexo, para la UE-25, UE-15 y España. Se aprecia que los niveles de trabajadores mayores empleados por cuenta propia en España, en 2005, eran relativamente superiores a los de la UE. En general, se observa que el empleo por cuenta propia es mayor entre los trabajadores de 55-64 años que en los de 30-49 años y, a su vez, es mayor entre los hombres que en las mujeres para ambos grupos de edad (con el trabajo a tiempo parcial sucedía lo contrario).

En relación al nuevo sistema de jubilación flexible introducido en 2002 y comentado anteriormente, en el siguiente gráfico se muestra la proporción de personas que en 2006 redujeron su jornada laboral mediante este sistema de jubilación flexible o parcial en España. A pesar de los progresos realizados en los últimos años, tal como se aprecia en el gráfico, aún existe un gran potencial de aumento en las jubilaciones flexibles o parciales, sobre todo en las mujeres mayores. De todas formas, las nuevas oportunidades que se abren con el desarrollo de la Ley de la Dependencia y con la normativa en el terreno de la conciliación de la vida familiar y laboral invitan a ser optimistas ⁽⁷⁾.

GRÁFICO 9

PORCENTAJE DE PERSONAS ENTRE 50-69 AÑOS QUE REDUJERON SU JORNADA LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE JUBILACIÓN FLEXIBLE O PARCIAL (ESPAÑA, 2006)



Nota: Personas ocupadas o que han trabajado después de los 49 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

(7) Si tenemos en cuenta que el grupo de personas más dependientes (los mayores de 80 años) será el que más aumente en el futuro y que actualmente las mujeres están mucho más implicadas en el cuidado de estas personas, resulta fundamental fomentar el envejecimiento activo en la población femenina y repartir las responsabilidades de cuidados de personas dependientes más equitativamente en la sociedad. De hecho, incrementando la jubilación flexible o parcial en las mujeres, conseguiremos aumentar su participación en el mercado laboral y su tasa de empleo, que en comparación con la de la UE y con la de los hombres todavía sigue siendo muy baja.

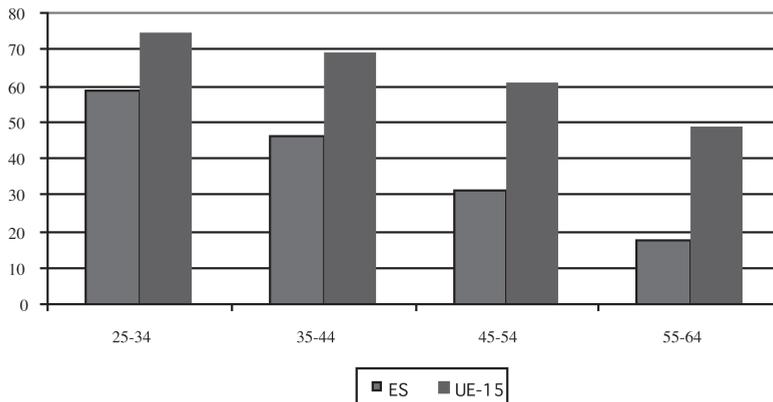
Resumiendo, podemos identificar dos conclusiones respecto a la flexibilización de la organización laboral. En primer lugar, y así lo demuestran las encuestas nacionales, un porcentaje significativo de los trabajadores de más edad preferirían retirarse gradualmente, principalmente por motivos de salud vinculados al envejecimiento (véase AXA, 2005 y 2006). En segundo lugar, estas nuevas formas permiten que la jubilación se convierta en un proceso y deje de ser un suceso puntual, favoreciendo el envejecimiento activo de las personas y el pleno aprovechamiento de los recursos humanos dentro de la Estrategia del Ciclo Vital.

4. ACCESO CONTINUO A LA FORMACIÓN

La experiencia nos dice que el nivel de permanencia de los trabajadores mayores, así como su nivel de empleo, están estrechamente relacionados con el nivel de formación que reciben y con su nivel educativo inicial. Existe igualmente una fuerte correlación positiva entre calidad de empleo y nivel educativo alcanzado (COM, 2004). En el Gráfico 10, se analiza por tramos de edad, para España y el conjunto de la UE, el porcentaje de personas que en el año 2002 al menos habían finalizado la enseñanza secundaria superior. Se observa cómo el nivel educativo de los trabajadores mayores, tanto en España como en la UE, es inferior al de los grupos de menor edad.

GRÁFICO 10

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN CONCLUIDO COMO MÍNIMO LA ENSEÑANZA SECUNDARIA SUPERIOR, POR GRUPOS DE EDAD (ESPAÑA Y UE-15, 2002)

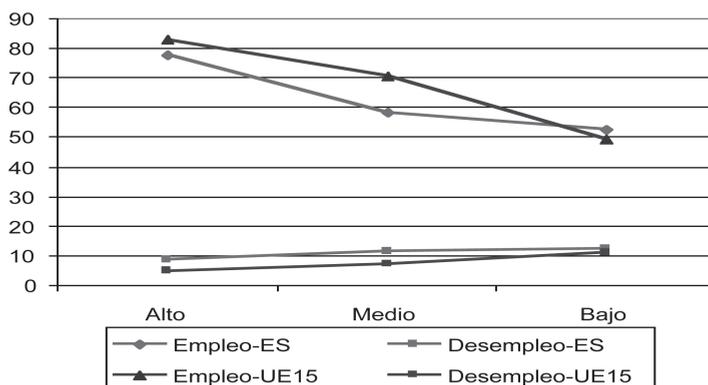


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Asimismo, el Gráfico 11, que muestra datos relativos a las tasas de empleo y paro por niveles educativos para España y la UE (año 2002), corrobora la idea de que existe una correlación negativa entre el nivel de estudios alcanzado y el desempleo.

GRÁFICO 11

**EMPLEO Y DESEMPLEO POR NIVELES EDUCATIVOS, PERSONAS 15-64 AÑOS
(ESPAÑA Y UE-15, 2002)**



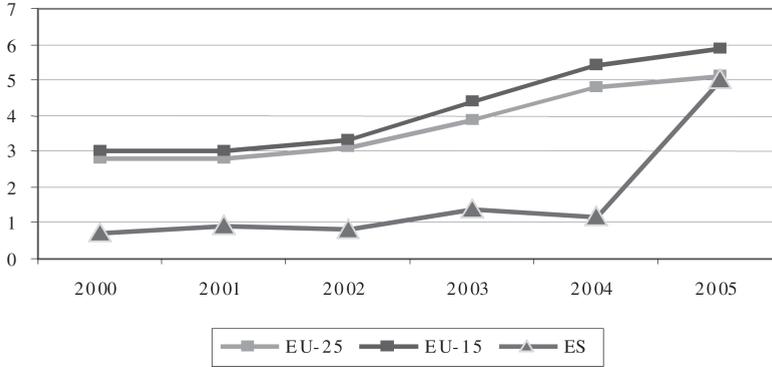
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Por último, en los Gráficos 12 y 13 se aprecia que la participación en actividades formativas de los trabajadores mayores en España es menor que en el conjunto de la UE. La diferencia es incluso más acentuada si comparamos la situación española con los dos modelos exitosos en materia de empleo, el escandinavo y el anglosajón (gráfico 13). Aunque en el año 2005 parece que España realizó un importante esfuerzo para situarse a un nivel similar (gráfico 12), los datos relativos al año 2007 permiten comprobar que las tasas de participación en actividades formativas de los trabajadores mayores en España (lo mismo sería aplicable a los demás tramos de edad) son sustancialmente inferiores a los niveles de Suecia y Reino Unido (representantes de los modelos escandinavo y anglosajón), pero también de Alemania (representante del modelo continental) e incluso de la UE-27⁽⁸⁾. A mayores, el descenso de la participación en actividades formativas a medida que aumenta la edad (tal y como predice la teoría del capital humano) se observa en todos los países analizados, pero en ninguno de ellos esta caída es tan intensa como en España.

(8) De todas formas, se debe tener en cuenta que los datos del Gráfico 12 no son directamente comparables con los del Gráfico 13. En el Gráfico 12 se recoge solamente el *training*, mientras que en el Gráfico 13 se recoge el conjunto de actividades formativas.

GRÁFICO 12

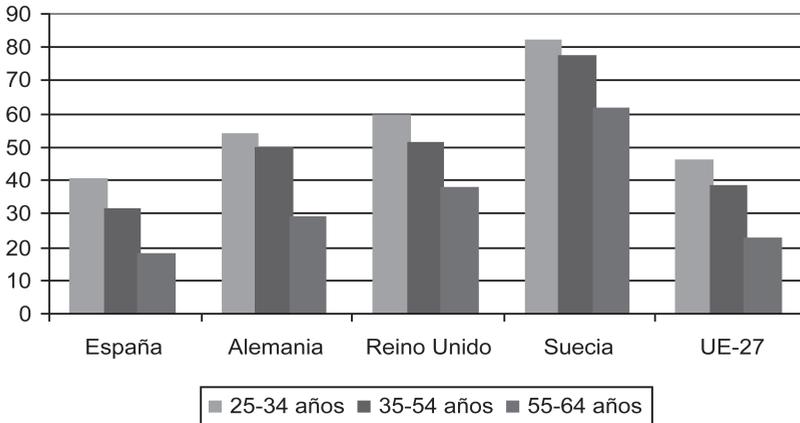
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS, TRABAJADORES 55-64 AÑOS (ESPAÑA Y UE, 2001-2005)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

GRÁFICO 13

TASAS DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS (TRAINING Y EDUCACIÓN FORMAL O INFORMAL), POR TRAMOS DE EDAD Y POR PAÍSES (2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Los resultados expuestos, indirectamente, parecen estar indicando que los trabajadores mayores pueden ser menos productivos por lo que tienen menores niveles de empleo. No obstante, diversos estudios demuestran que la productividad potencial en los trabajadores de más edad no disminuye por la edad, sino por la obsolescencia

que sufren las aptitudes de estos trabajadores y que la solución es una adecuada política de formación permanente (OCDE Employment and European Social Fund, 2003). Es muy grave, por tanto, que los trabajadores de más edad sean los que menos formación reciben de todos y que la formación disminuya con la edad (a nivel europeo es además particularmente grave que las personas con menor nivel educativo sean las que menos formación reciben, teniendo en cuenta la correlación positiva existente entre formación y empleo, esta carencia da lugar a un círculo vicioso difícil de romper). No invertir esta tendencia, es alejarse de la realidad y obviar el hecho de que muchos trabajadores no están lo suficientemente formados para lo que necesita el mercado. Según las previsiones demográficas existentes en la UE, el grupo en edad activa que más aumentará de aquí a 2050 es el colectivo de 55-64 años. Es fundamental que tanto las aptitudes físicas como intelectuales de este colectivo sean acordes a las que demanda el mercado. Las políticas activas en el mercado de trabajo deben actuar en esa línea.

5. POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EFICACES

Tal y como se vivió con dureza en la crisis de los años setenta y ochenta, en caso de reestructuraciones o reducciones de plantilla los trabajadores mayores son los que mayor riesgo tienen de perder su empleo. Las políticas de mercado de trabajo deben tratar de anticiparse y prever estos cambios y gestionar posteriormente de la mejor forma posible la reestructuración económica tal y como expone la Comisión Europea (COM, 2004).

La experiencia en políticas laborales nos dice que para combatir el desempleo resultan mucho más eficientes las políticas activas que las políticas pasivas. Las primeras incluyen entre otros el entrenamiento, la rotación y recolocación de los trabajadores, la formación específica, los incentivos y la creación directa de empleo. Las políticas pasivas se centran fundamentalmente en los subsidios de desempleo y en la jubilación anticipada. Normalmente el nivel de gasto en políticas de mercado de trabajo se mide en porcentaje sobre el PIB, aunque sería mucho más acertado ponderar dicho gasto por el nivel de desempleo existente en la economía. En España, pese a no realizar tal ponderación por el nivel de desempleo, y pese a presentar unas tasas de paro superiores a la media de la UE-25 y la UE-15, los niveles de gasto en políticas de mercado de trabajo medidas en porcentaje sobre el PIB son parecidas a la media de la UE-15. El problema además es que, dentro de éstas, se destinan más del doble de recursos a políticas pasivas que a políticas activas. Lo cual contradice toda lógica económica⁽⁹⁾.

(9) Por otro lado, no basta con invertir en políticas activas de mercado de trabajo. Sería muy interesante realizar un estudio riguroso sobre los objetivos alcanzados hasta ahora con dichas políticas y poder comprobar cuán eficientes han sido. Hacer política social no es un fin en sí, sino un instrumento para conseguir un propósito determinado, considerado beneficioso para el conjunto de la sociedad.

6. OTROS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES MAYORES EN EL MERCADO DE TRABAJO

A los cinco condicionantes mencionados, BLANCHET y DEBRAND (2007) añaden dos factores más. Dentro de los parámetros sociodemográficos que determinan la edad de jubilación incluyen la «situación familiar». Para estos autores la decisión de jubilarse raras veces es individual, y por ello toman como unidad de referencia a la pareja y no al individuo. En esta *hipótesis de complementariedad de las preferencias por el «ocio»*, los cónyuges tratan de coordinar sus jubilaciones en función de la prestación conjunta que percibirán.

Otro factor que incluyen es la *esperanza de vida anticipada por el propio individuo*. MCGRADY (2003) pone en evidencia que esta probabilidad subjetiva de supervivencia no solamente está correlacionada con el hecho de estar empleado, sino también con la probabilidad de trabajar a tiempo completo. Parece por tanto que los individuos tienen una idea bastante precisa de su esperanza de vida individual y ajustan sus aspiraciones a retirarse estimando el tiempo de vida que les quede una vez se hayan jubilado (HURD, SMITH y ZISSIMOPOULOS, 2004).

Pero si ya resulta bastante complejo mejorar los primeros cinco incentivos anteriormente citados, llegar a influir en la situación familiar o en la idea que uno tiene sobre su propia esperanza de vida se escapa por ahora del alcance de la política económica. Pero sí puede ser interesante tener en cuenta estos factores para entender mejor determinados comportamientos de las personas, como por ejemplo, jubilarse.

IV. UN FACTOR MÁS: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN EDAD AVANZADA

La discriminación laboral es un fenómeno complejo y muchas veces difícilmente identificable. Sin embargo sí existen actitudes y acciones que se pueden tachar claramente como discriminatorias. En este apartado repasamos brevemente las creencias miopes existentes en nuestro empresariado que discriminan claramente a los trabajadores en edad avanzada, fomentando diversos mecanismos de jubilación anticipada⁽¹⁰⁾. Estas creencias, en su mayoría injustificadas desde un punto de vista de la eficiencia económica, aunque múltiples, pueden sintetizarse en tres:

(10) Comentábamos en una sección anterior el efecto negativo que los sistemas de jubilación anticipada tienen sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. Pero éste no es el único efecto negativo. La jubilación anticipada también supone una pérdida directa de producción, generada por la gran cantidad de trabajadores que pasan de estar laboralmente activos a estar inactivos; por otro lado, también se produce una pérdida indirecta de potencial productivo debido al desincentivo en la acumulación de capital humano: si los trabajadores anticipan que van a tener historias laborales más cortas, invertirán menos recursos en su capital humano, pues lo van a utilizar por menos tiempo, con el consiguiente efecto negativo sobre las tasas de crecimiento de la economía (CONDE-RUIZ y GALASSO, 2004).

1. En primer lugar, está la falacia de la cantidad fija de trabajo. Durante mucho tiempo en España, se ha defendido que es necesario expulsar a los trabajadores mayores del mercado laboral para que sus vacantes puedan ser ocupadas por trabajadores jóvenes que tratan de incorporarse al mercado. La realidad empírica nos demuestra todo lo contrario. En primer lugar, porque el crecimiento económico genera nuevos puestos de trabajo (para todos). En segundo lugar, porque al menos a nivel europeo no se demuestra que los trabajadores jóvenes y mayores sean intercambiables, ya que en gran medida las bajas de los trabajadores mayores y las entradas de los más jóvenes no se dan en los mismos sectores (véase COM, 2004). Y por último, porque el aumento de la tasa de empleo de los mayores se comporta habitualmente en paralelo a la tasa de empleo de los más jóvenes (véase COM, 2004).
2. Otra justificación de las prejubilaciones es el ahorro de costes. Aquí hay que matizar distintos aspectos. Por un lado, este argumento es totalmente miope ya que no supone más que «pan para hoy y hambre para mañana». La jubilación anticipada implica la pérdida irreversible de capital humano, de aprendizaje en los errores cometidos, de capacidad de decisión y resolución en los momentos más difíciles, de acumulación y transmisión de conocimiento. La jubilación anticipada conlleva además a aumentos de gastos en entrenamiento y formación de nuevos trabajadores, genera incertidumbre en los trabajadores, desincentiva la inversión en formación por parte de empleados y empresarios por el menor tiempo de amortización de dicha inversión, supone una ruptura en la fidelidad de los trabajadores y en el equipo de trabajo, e incluso puede llevar a un problema de imagen ante los clientes.

En relación a la filosofía del ahorro de costes hay dos problemas que resolver. El primero, es que los sistemas de remuneraciones basados en la antigüedad son perjudiciales para los trabajadores de mayor edad⁽¹¹⁾ (incentivan la acumulación de capital humano específico y no general, que es el que le puede permitir encontrar un puesto de trabajo a un trabajador mayor en caso de que fuese despedido o prejubilado). El segundo, es hacer la legislación sobre protección al empleo más neutral; actualmente ésta protege más a puestos de trabajo que a trabajadores (por ejemplo, las indemnizaciones por despido se fijan en función de la antigüedad en el puesto de trabajo).

3. Otro motivo, muy utilizado, de discriminación, son los prejuicios sobre la falta de flexibilidad o adaptabilidad en los trabajadores mayores, especialmente en relación a las nuevas tecnologías de la información y comuni-

(11) Más correctamente, lo que es perjudicial para los trabajadores mayores (porque en el fondo los hace vulnerables en el mercado laboral al convertirlos en potenciales candidatos para la prejubilación por las empresas) son los incrementos salariales no justificados por aumentos en la productividad. En este sentido, los sistemas de remuneración basados en la antigüedad pueden aumentar el *gap* entre salario y productividad. Decimos pueden, porque la antigüedad también está muy vinculada a variables que inciden positivamente en el salario como es el caso de la experiencia.

cación, o sobre la falta de capacidad innovadora, cuando lo que más bien sucede es que estos trabajadores, aparte de no tener muchas veces la posibilidad, tampoco tienen incentivos a formarse como ya comentamos anteriormente.

Así en el día a día nos encontramos con diversos anuncios de puestos de trabajo que van dirigidos a una población de edad muy determinada. Por ejemplo, ofertas para jóvenes de 23 a 27 años en diversas empresas del sector bancario, cuando la edad no parece un determinante que afecte a la productividad en esta ocupación concreta. Estos hechos se podrían incluso analizar desde la perspectiva de una posible existencia de discriminación en la contratación. Por otra parte, las jubilaciones anticipadas se dan en sectores en los que las condiciones físicas no son esenciales (como el sector financiero y de telecomunicaciones⁽¹²⁾). Cabría preguntarse si en estos casos existe o no una discriminación en los despidos⁽¹³⁾.

Por último, está claro que un salario por debajo del esperado desincentiva la participación del trabajador y puede ser el elemento decisivo para el abandono prematuro, al combinarse con programas de jubilación demasiado generosos. Este aspecto, el de la discriminación salarial en los trabajadores en edad avanzada, aún no ha sido analizado en la literatura económica y, sin duda, un desarrollo más profundo podría ayudarnos a entender diversos comportamientos en los trabajadores mayores.

V. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se analizó la posición en el mercado laboral de los trabajadores en edad avanzada en España y en la UE. En la sección 1, se destacó la creciente preocupación que la UE, al igual que los demás países desarrollados de la OCDE, viene experimentando en los últimos años por este colectivo y, en particular, por sus bajísimas tasas de participación en el proceso productivo (a pesar de haber aumentado significativamente tanto su esperanza como su calidad de vida). Esta preocupación, dentro de la Estrategia Europea de Empleo, está reflejada en los objetivos de Estocolmo y Barcelona, que para 2010 pretenden elevar la tasa de empleo de la población de entre 55 y 64 años hasta el 50% y aumentar en cinco años la edad media efectiva a la que los europeos abandonan el mercado laboral. Como se vio en la sección 2, la finalidad de esta estrategia es invertir la tendencia de los últimos treinta años del siglo pasado que de mantenerse no garantizaría la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones. También se mostró cómo desde la introducción de

(12) Recientemente, Telefónica propuso aplicar prejubilaciones a trabajadores mayores de 48 años para reajustar su plantilla debido a la crisis económica internacional.

(13) NEUMARK (2008) y otros autores han analizado la discriminación en la contratación y en los despidos en los trabajadores mayores para el caso estadounidense. Estos autores han encontrando evidencia favorable a la existencia de este tipo de discriminación en las personas de más edad.

dichos objetivos, en España y en la UE, se produjeron algunas mejoras que sin embargo siguen siendo insuficientes para alcanzar las metas propuestas.

A continuación, en la sección 3, se analizaron los determinantes de la participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo. Estos determinantes son los que facilitarían la consecución de los objetivos de la estrategia del envejecimiento activo y los que explican por qué los trabajadores españoles en edad avanzada, a pesar de haber aumentado significativamente su esperanza de vida, permanecen activos por menos tiempo que los mismos trabajadores hace un par de décadas. Se comprobó que los incentivos financieros no habían sido los más adecuados para fomentar la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral. Por otra, tampoco lo son sus condiciones de higiene y seguridad. En España, por ejemplo, los trabajadores en edad avanzada sufren una incidencia de accidentes mortales superior a otros grupos de edad. Otro factor explicativo de los elevados niveles de inactividad podrían ser las formas de organización del trabajo poco flexibles en España. Por último, sabemos que los niveles de formación y educación de los trabajadores mayores son insuficientes y que estos trabajadores son los que menos formación permanente reciben, lo cual no favorece la prolongación de sus vidas laborales.

En este sentido, las reformas analizadas en este trabajo que introdujeron un nuevo sistema de jubilación flexible actúan en la dirección correcta, pero desde nuestro punto de vista son insuficientes. Lo mismo se podría decir de la Reforma de la Seguridad Social que entró en vigor en el año 2007. Son reformas que incentivan los aumentos en la edad de retiro, pero la decisión última de posponer la jubilación más allá de los 65 permanece en el trabajador (cuando no es así en otros países europeos).

Por último, la sección 4 centró su atención en otro posible determinante de la baja participación laboral de los trabajadores en edad avanzada: la discriminación laboral por edad. El concepto de discriminación ha recibido mucha atención en la literatura económica en su vertiente de género o raza, pero muy poco en relación al factor edad. Por tanto, una ampliación de este trabajo podría ser profundizar en la búsqueda de evidencia empírica que confirme la existencia de discriminación en la contratación y en los despidos de los trabajadores de más edad. También cabría plantearse la posibilidad de que los trabajadores mayores puedan ser discriminados en sus salarios y que este hecho, al combinarse con programas de jubilación demasiado generosos, pueda ser el elemento decisivo para el abandono prematuro del mercado laboral.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ALIAGA, C. y ROMANS, F.: «The employment of seniors in the European Union», *Statistics in focus*, núm. 15/2006.

AXA (2005): «Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo?», en www.retirement-scope.axa.com.

— (2006): «Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo?», en www.retirement-scope.axa.com.

- BANCO DE ESPAÑA (2009): Comparecencia del Gobernador ante la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo del Congreso de 15 de abril de 2009 ante el Congreso de los Diputados, Madrid.
- BLANCHET, D. y DEBRAND, T.: «Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: une comparaison européenne», IRDES, *Working Paper*, núm. 1/2007.
- BLÖNDAL, S. y SCARPETTA, S.: «The Retirement Decision in OECD Countries», OECD Economics Department, *Working Papers*, núm. 202/1998.
- BOLDRIN, M., JIMÉNEZ, S. y PERACCHI, F. (2002): *Sistema de pensiones y mercado de trabajo en España*, Fundación BBVA, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (2004): *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*, COM (2004) 146 final, Bruselas, Comisión Europea.
- CONDE-RUIZ, J.I. y GARCÍA, E.: «Demografía y empleo de los trabajadores próximos a la jubilación en Cataluña», FEDEA, *Working Paper*, núm. 29/2004.
- CONDE-RUIZ, J.I. y GALASSO, V.: «The macroeconomics of early retirement», *Journal of Public Economics*, vol. 88, núm. 9, 2004, pp. 1849-69.
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2003a): Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Bruselas, Consejo de la Unión Europea.
- GRUBER, J. y WISE, D. (eds.) (1999): *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro Estimation*, NBER/University of Chicago Press.
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M.: «El empleo a partir de los 55 años», «La Caixa», *Documentos de Economía*, núm. 2/2006.
- HAMERMESH, D.S.: «Life-Cycle Effects on Consumption and Retirement», *Journal of Labour Economics*, vol. 2, 1984, pp. 353-370.
- HURD, M.D., SMITH, J.P. y ZISSIMOPOULOS, J.M.: «The effects of subjective survival on retirement and social security claiming», *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, 2004, pp. 761-775.
- JIMÉNEZ-MARTÍN, S., LABEAGA, J.M. y VILAPLANA, C.: «A Sequential Model of Older Workers' Labour Force Transitions After a Health Shock», FEDEA, *Working Paper*, núm. 23/2005.
- «Award Errors and Permanent Disability Benefits in Spain», FEDEA, *Working Paper*, núm. 18/ 2006.
- KLAMMER, U.: «Flexiseguridad: perspectiva europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 6, mayo de 2007, pp. 117-143.
- LJUNGQVIST, L. y SARGENT, T.J.: «The European Unemployment Dilemma», *Journal of Political Economy*, vol. 106, núm. 3, 1998, pp. 514-50.
- MONT, D.: «Disability Employment Policy», Social Protection Discussion, *Paper Series*, núm. 413/2004.

- NEUMARK, D.: «The Age Discrimination in Employment Act and the challenge of population aging», NBER, *Working Paper Series*, núm. 14317/2008.
- NICKELL, S.: «A Picture of European Unemployment: Success and Failure», CEP, *Discussion Paper*, núm. 577/2003.
- RODRÍGUEZ FOLGAR, G.: «Envejecimiento y Políticas de Empleo. España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 61, junio de 2006, pp. 181-185.
- RODRÍGUEZ NUÑO, V.: «La tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años de España y sus Comunidades Autónomas en el marco de la Unión Europea y de la Estrategia de Lisboa», *Boletín ICE Económico: Información Comercial española*, núm. 2876, abril de 2006, pp. 63-70.