

*European Population Papers Series No. 9*  
(Informes sobre la población europea, nº 9)

**Trabajadores mayores en el mercado laboral  
y programas de jubilación**

**Irena E. Kotowska,**  
Polonia

Traducción: *Guiomar Manso de Zúñiga*  
Enero 2004

Esta traducción se publica con el acuerdo del Consejo de Europa y la responsabilidad de la misma es exclusivamente del traductor.

© *Council of Europe on publication in English and French*

*European Population Papers Series No. 9*

## **Trabajadores mayores en el mercado laboral y programas de jubilación**

**Irena E. Kotowska**

Polonia

Los *European Population Papers Series* son los documentos de trabajo del Comité Europeo sobre Población. En este documento en concreto el Comité publica informes más breves que ha preparado a petición de otros comités u organismos del Consejo de Europa. Asimismo, ocasionalmente publica resúmenes de trabajos que aparecen en los *Population Studies Series* y documentos presentados durante las reuniones del comité.

El contenido de estos documentos de trabajo es responsabilidad exclusiva del autor de los mismos y no refleja necesariamente el punto de vista del Consejo de Europa. Los autores son también responsables de su redacción.

Consejo de Europa

Comité Europeo sobre Población  
Dirección General III - Cohesión Social  
F-67075 Strasbourg Cedex

© Council of Europe, enero 2003  
ISSN 1683-2663  
Impreso en el Consejo de Europa

**ÍNDICE**

1. Introducción
2. Situación demográfica del mercado laboral
  - 2.1. La situación con el cambio de siglo
  - 2.2. Cambios previstos en la población en edad laboral
  - 2.3. Posibles efectos de los cambios previstos sobre la composición de la población por edades
3. Cambios en la participación de las personas mayores de 54 años en la fuerza laboral
  - 3.1. Tendencias generales de la actividad económica
  - 3.2. Cambios en la participación de las personas mayores de 54 años en la fuerza laboral
  - 3.3. Posibles factores determinantes del descenso de la actividad económica de las personas mayores de 54 años
4. Sistemas de pensiones para las personas mayores e incentivos a la jubilación anticipada
  - 4.1. Características generales de los sistemas de pensiones para las personas mayores
  - 4.2. Incentivos a la jubilación anticipada incluidos en el sistema de la seguridad social
5. Reformas de los sistemas de pensiones y actividad económica de los trabajadores mayores
6. Conclusiones

Apéndices

## **1. Introducción**

Los países europeos con una economía de mercado evolucionada experimentan desde hace muchos años una clara tendencia hacia una menor participación de las personas mayores de 54 años en el mercado laboral. A lo largo de la última década han tenido lugar cambios semejantes en países en transición de Centroeuropa y de Europa del Este. El descenso de los índices de actividad económica de las personas mayores se produce al mismo tiempo que el envejecimiento de la población y el envejecimiento de la fuerza laboral. Esta tendencia, junto con los relativamente altos y persistentes índices de desempleo y el descenso previsto del tamaño de la fuerza laboral, plantea un importante problema en cuanto a la viabilidad económica de los sistemas de pensiones públicos. La mayoría de dichas pensiones están financiadas mediante sistemas de retención fiscal directa, por lo que el creciente desequilibrio entre el número de contribuyentes a estos sistemas y sus beneficiarios tendrá graves repercusiones sobre los esquemas de financiación. Las diferentes iniciativas puestas en marcha en varios países con el fin de estimular la participación de las personas mayores en el mercado laboral reflejan el interés de las distintas administraciones por invertir la tendencia hacia la jubilación anticipada.

El envejecimiento de la población en edad laboral y los factores relacionados con el mercado laboral, así como los cambios de las estructuras familiares, afectan a los retos con los que se enfrentan los sistemas de pensiones. Para el público en general, el envejecimiento de la población y de la fuerza laboral parecen ser los temas más destacables con respecto a los sistemas de pensiones, aunque la evolución del mercado laboral parecen adquirir cada vez mayor importancia. Lo que está claro es que a los cambios en las estructuras familiares se les presta mucha menos atención.

El mercado laboral se ha vuelto muy dinámico e inestable; además, los avances tecnológicos imponen cambios rápidos e inestables en la demanda de mano de obra. Las grandes diferencias entre la cantidad de oferta y demanda de mano de obra está siendo reemplazada cada vez más por las grandes diferencias en materia de calidad. Las consecuencias de esta evolución del mercado laboral son, entre otras, unas elevadas y persistentes tasas de desempleo y unas estructuras laborales cambiantes, es decir, más empleo temporal, trabajos a tiempo parcial, etc. Además, los índices de ocupación son en general cada vez menores. Asimismo, como la mayoría de las pensiones de las personas mayores se basan sobre planes de aportación con requisitos de elegibilidad y el monto de la pensión está vinculado con el historial laboral y el sueldo, los cambios de trabajo pueden afectar negativamente a la acumulación de futuros derechos de pensiones.

En cuanto a los cambios de las estructuras familiares, aquéllos relacionados con la formación y disolución de las familias parecen afectar a la provisión de ingresos basados en pensiones para el cónyuge dependiente. A pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, una gran cantidad de mujeres no cuenta aún con un trabajo remunerado y muchos sistemas de pensiones proporcionan una cierta cobertura para los cónyuges dependientes de los trabajadores. El aumento de casos de cohabitación y de divorcio plantean nuevos retos en cuanto a los derechos de pensiones de las mujeres que no hayan participado en el mercado laboral. Asimismo, el descenso de los índices de natalidad, por una parte, y las dificultades experimentadas por los jóvenes que desean incorporarse al mercado laboral, por otra, reducen las posibilidades de que los hijos ayuden

económicamente a los padres en el caso de que éstos lo necesiten. Por ello las reformas de las pensiones de las personas mayores deberían reflejar también estos cambios socio-económicos.

El evidente descenso de participación de las personas mayores en la fuerza laboral está relacionado principalmente con la mejoría del nivel de vida de la población y con los incentivos a la jubilación anticipada provistos por los sistemas de seguridad social. No obstante, ante la creciente dinámica del mercado laboral, una flexibilidad inadecuada de la fuerza laboral de edad avanzada podría considerarse como un factor de creciente importancia. Dicha flexibilidad se ve influenciada por los cambios deseados en los esquemas de trabajo, que llevan a la creación de contratos laborales más flexibles y diversificados (trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial, jornadas partidas), el aumento constante de los conocimientos necesarios para trabajar con las nuevas tecnologías, y la adaptación del lugar de trabajo a los problemas de movilidad de las personas mayores. Los trabajadores mayores podrían encontrar ciertas dificultades a la hora de cumplir todos estos requisitos pues no se puede obviar el hecho de que la presión tecnológica sobre el mercado laboral puede provocar una retirada cada vez mayor de las personas de 55 años o más.

Este informe se centra en los cambios que experimenta la actividad económica de los trabajadores mayores y sus determinantes con respecto al mercado laboral y a los factores institucionales. Se han analizado especialmente los efectos sobre la oferta (el tamaño de la fuerza laboral y su composición por edades, las pensiones de las personas mayores y otros planes relacionados con el desempleo) sin embargo también se hace referencia a los factores relacionados con la demanda (estructura de la economía, desempleo elevado y persistente, progreso tecnológico).

El informe empieza con una breve revisión de la evolución de la población en edad laboral (15-64 años) que constituye la fuerza laboral en potencia. Su tamaño y composición por edades (grupos de 15-24, 25-54, 55-64 años) se estudian detenidamente para los distintos países analizados en el informe. El envejecimiento de la fuerza laboral recibe una atención especial. La descripción resumida, basada en los datos del Consejo de Europa, cubre los años 1990-2000. La evaluación de las futuras tendencias se refiere a las previsiones de población realizadas por las Naciones Unidas para el año 2000 (variante media para los años 2000-2050)<sup>1</sup>. El análisis descriptivo pretende dar una imagen general de las tendencias y diferencias por países por lo que respecta a los cambios experimentados por la fuerza laboral y al creciente envejecimiento de la misma.

A continuación se examina la tendencia que viene produciéndose desde hace muchos años hacia una menor participación de las personas mayores de 54 años en la fuerza laboral en países europeos con una economía de mercado evolucionada. En la última década han tenido lugar cambios semejantes en países en transición de Centroeuropa y de Europa del Este. Con el objetivo de buscar una explicación a estas tendencias se presentan determinados resultados de estudios empíricos en este campo. Los programas de jubilación pueden analizarse por partes: planes de jubilación ya existentes, otros sistemas de subsidios

---

<sup>1</sup> Mašková (2002) también utiliza esta variante media para estudiar el futuro del envejecimiento en Europa.

que no guardan relación con el empleo y reformas de los sistemas de pensiones, tanto las recientes como las que deben llevarse a cabo para adaptar los sistemas de pensiones a los retos impuestos por el desarrollo demográfico, económico y social. El informe se centra en los sistemas públicos de pensiones de rentabilidad fija, prestando especial atención a los desincentivos laborales. En resumen, se pone un énfasis especial sobre el estudio de las reformas de los sistemas de pensiones destinadas a fomentar la actividad económica de los trabajadores mayores.

Los países estudiados incluyen los miembros de la Unión Europea (excepto Luxemburgo), Noruega, Suiza y 10 países en transición (países centroeuropeos y estados Bálticos). La selección de países en transición se ha obtenido de los datos disponibles sobre el mercado laboral. A pesar de que las estadísticas relativas al mercado laboral en las naciones post-socialistas mejoran de forma constante (incluida la realización de estudios sobre la fuerza laboral) siguen existiendo obstáculos a la hora de encontrar datos comparables para todos los países europeos. Por ello, el alcance de los datos sobre tendencias demográficas podría ser ligeramente distinto del de los datos sobre la participación en el mercado laboral. En el informe se utiliza el término “países occidentales” para el primer grupo de países y “países en transición” para el segundo.

Asimismo, fue imposible aplicar la misma perspectiva en el tiempo al analizar las variaciones de participación de personas mayores de 54 años en el mercado laboral para ambos grupos de países (los “occidentales” y los países “en transición”). El descenso de la actividad económica a largo plazo puede discutirse únicamente en el caso de los países occidentales. En cualquier caso, últimamente dicho tema se ha estudiado de forma intensiva, por lo que podrían presentarse aquí algunos resultados seleccionados.

En el caso de los países en transición el informe se refiere únicamente a los datos provenientes de la última década (datos de la OIT, Eurostat y la OCDE) por carecer de datos anteriores fiables. El tema principal en cuanto al mercado laboral es el declive de la actividad económica en general y el desempleo. La rápida disminución de la base de cotización del sistema de seguridad social junto con el aumento de los gastos, por una parte, y el aumento previsto del envejecimiento junto con la disminución de la fuerza laboral, por otra, atrajeron la atención sobre los sistemas de pensiones. Los estudios sobre los retos a los que se enfrentan los sistemas de pensiones y la necesidad de llevar a cabo reformas básicas se han intensificado recientemente. El informe se refiere mayoritariamente a las acciones llevadas a cabo por organismos internacionales de acuerdo con proyectos especialmente diseñados para tal fin. Son principalmente trabajos de investigación realizados por el Banco Mundial, la OIT y la OCDE.

## **2. Situación demográfica del mercado laboral**

A lo largo de al menos las dos últimas décadas se ha discutido intensamente sobre la ralentización del crecimiento de la población en Europa y sobre su envejecimiento. Sin embargo, la constante reducción de la fuerza laboral y la generalización de dicho descenso se han convertido en temas de debate hace relativamente poco. Los cambios de tamaño y

edad de la población en edad laboral van acompañados de un descenso de los índices de participación en el mercado laboral de importantes grupos de población. Es más, a pesar de las diferencias en el ritmo de los cambios, dicho fenómeno se está generalizando. Es por esto que las consecuencias económicas y sociales de la disminución y envejecimiento de la fuerza laboral confrontados con el envejecimiento de la población constituyen temas ampliamente debatidos y estudiados por demógrafos y economistas.

### *2.1. La situación con el cambio de siglo*

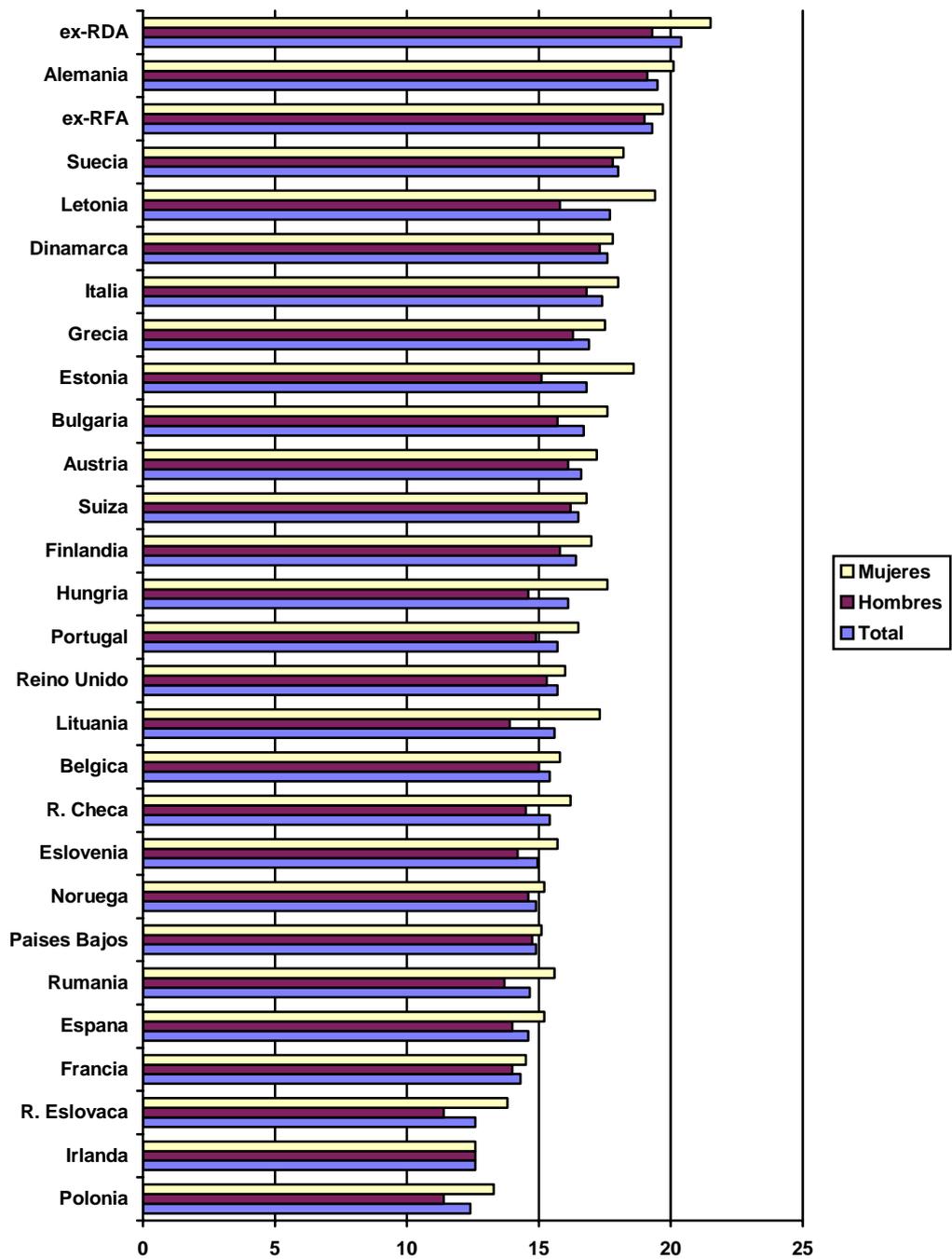
El crecimiento de la población en edad laboral en los países occidentales se ha ralentizado en la segunda mitad de los años 90, mientras que en los países en transición dicha población ha estado creciendo de forma continuada. En consecuencia, en 2001 el porcentaje de población en edad laboral era ligeramente menor en el primer grupo de países que en el segundo (un 67% contra un 69%) (véase la Tabla 1 en el Apéndice).

Todos los países del estudio experimentan un incremento en el porcentaje tanto de personas mayores de 65 años como de aquéllas de entre 55 y 64 años; es decir, tanto la población en general como la fuerza laboral están envejeciendo. Mašková (2002) analiza extensamente las diferencias regionales en el proceso de envejecimiento de la población. La distinta evolución de los índices de fecundidad, mortalidad y migraciones, especialmente las observadas durante la segunda transición demográfica, contribuyen a que exista una evidente diferenciación regional entre los países en transición y las economías de mercado bien evolucionadas en lo que respecta al avance del envejecimiento: en el primer grupo de países el porcentaje de personas mayores se mueve entre un 10% y un 15%, mientras que en la mayoría de los últimos dicho porcentaje varía entre el 15% y el 18%.

Asimismo, el envejecimiento de la población en edad laboral es distinto de un país a otro. La fuerza laboral en potencia es claramente más joven en países en transición, en los que el porcentaje de personas de entre 15 y 24 años es de entre un 21% y un 25% mientras que en los países occidentales no excede del 21% (excepto en Irlanda). Alemania cuenta con el menor porcentaje de jóvenes, seguida de Italia. Por otra parte, el porcentaje de personas de entre 55-64 años supone el 13-20% de la población en edad laboral de los países occidentales (Alemania se encuentra una vez más a la cabeza de este dato seguida de Suecia). En los países en transición el valor más alto encontrado (casi un 18%) corresponde a Letonia y el más bajo (12%) a Polonia (véase la Tabla 2 en el Apéndice).

Debido a las diferencias existentes entre la esperanza de vida por sexos, la población masculina en edad laboral está menos envejecida que la fuerza laboral femenina. Una vez más, el empeoramiento de los índices de mortalidad, especialmente los de la población masculina, en Centroeuropa y Europa del Este a partir de la segunda mitad de la década de los 60 hacen que estas diferencias por género sean más evidentes en los países en transición, en particular en los estados Bálticos (véase la Tabla 1a y la Tabla 1b en el Apéndice, y el Gráfico 1). En los países occidentales el porcentaje de hombres y mujeres mayores es del 16,7% y del 16,9% respectivamente, mientras que en los países en transición estos valores son del 13,3% frente al 15,5%.

Gráfico 1: Porcentaje de personas de 55-64 años en la población en edad laboral, 2001



Fuente: *Recent Demographic Developments in Europe* (Cambios demográficos recientes en Europa), 2001, Consejo de Europa, cálculos propios

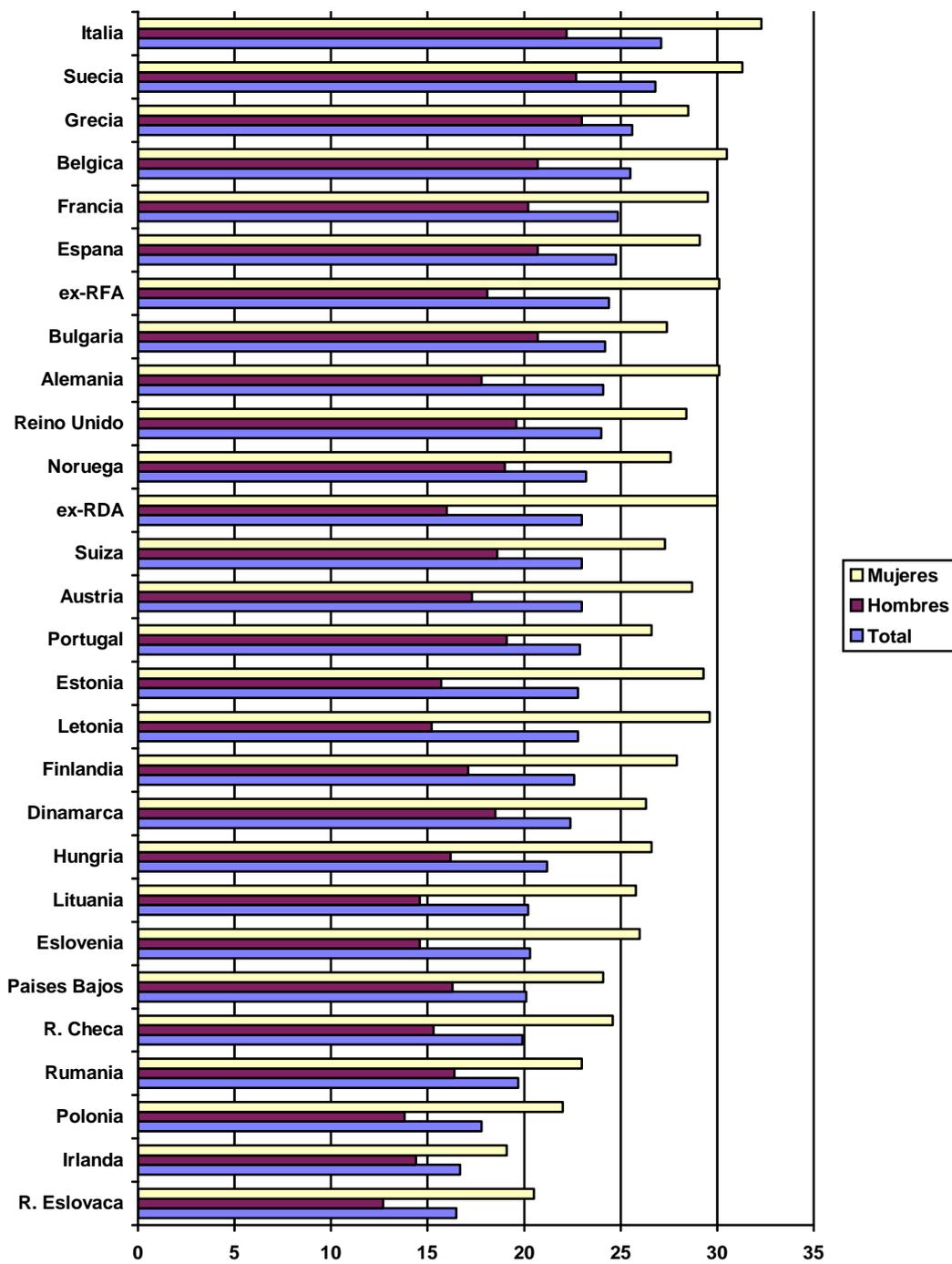
La relación entre la población en edad laboral y las personas que no están en dicho grupo de edad refleja la presión a la que está sometida la fuerza laboral en potencia. A causa del descenso de natalidad los menores de 14 años contribuyen cada vez menos a dicha presión mientras que las personas mayores adquieren cada vez mayor importancia en su composición. No obstante, las diferencias regionales con respecto al aumento de la cantidad de personas mayores (65 años y más) y al crecimiento de la población en edad laboral hacen que la relación de mayores dependientes varíe mucho de un país a otro.

En los países en transición pueden encontrarse casi 20 personas mayores por cada 100 personas en edad laboral frente a las 24 personas mayores de los países occidentales. Italia, Suecia, Bélgica y Grecia están a la cabeza de dicha lista (26-27 mayores) mientras que los Países Bajos e Irlanda ocupan los últimos puestos (17 y 20 personas mayores) (véase el Gráfico 2). En general, el sur y el noroeste de Europa tienen los valores más elevados en cuanto a la relación de dependencia de las personas mayores. En los países en transición la relación más desfavorable entre la población en edad laboral y la cantidad de personas mayores se halla en Bulgaria (24 mayores), Estonia y Letonia (casi 23 mayores) mientras que la relación de dependencia más baja se encuentra en la República Eslovaca y en Polonia (17 y 18 personas mayores).

Las diferencias por género en la relación de dependencia de las personas mayores son mucho mayores que las diferencias observadas en el ritmo de envejecimiento de la fuerza laboral. Los valores para los hombres son menores en casi 10 personas en el caso de los países occidentales y en 9 personas para los países en transición. Se considera que las diferencias de género en las relaciones efectivas (mayores de 64 años con respecto a la población activa de 15-64 años) son mucho más significativas debido a las diferencias de participación de hombres y mujeres en la fuerza laboral.

De entre las variaciones demográficas de la década 1990-2000, aquéllas relacionadas con la mortalidad parecen influir tanto en el envejecimiento de la población como en el de la fuerza laboral según se ha calculado en el cambio de siglo. Esto puede demostrarse mediante los cambios en la esperanza de vida a los 45 y a los 65 años (e45 y e65). Asimismo, las variaciones en la esperanza de vida al nacer se tienen en cuenta también para ilustrar las distintas respuestas de los índices de mortalidad a los procesos de transformación en Centroeuropa y Europa del Este (véase la Tabla 2 en el Apéndice).

Gráfico 2: Relación de dependencia de las personas mayores, 2001



Fuente: *Recent Demographic Developments in Europe* (Cambios demográficos recientes en Europa), 2001, Consejo de Europa, cálculos propios

Los índices de mortalidad mejoraron en todos los países entre 1990 y 2000. Sin embargo, las diferencias entre países occidentales y países en transición permanecieron inalterables (esperanza de vida al nacer ( $e_0$ )) o incluso aumentaron (a los 45 y a los 65 años).

En los países occidentales el aumento de la esperanza de vida al nacer se encuentra entre 1,3 (Grecia) y 3,3 años (antigua RDA) para las mujeres (excepto en los Países Bajos, en los que el aumento se sitúa en sólo 0,5 años), y entre 1,7 (Bélgica y los Países Bajos) y 3,2 (Finlandia y la antigua RDA) en el caso de los hombres (excepto en Grecia donde el aumento es de sólo 0,8 años). El aumento de la esperanza de vida es mayor para las mujeres que para los hombres únicamente en Grecia, Portugal y España.

Este descenso de los índices de mortalidad se observa también en los países en transición. El aumento más espectacular de la esperanza de vida femenina al nacer se produce en la República Checa (2,9 años) y Polonia (2,4 años), mientras que el menor incremento corresponde a Lituania (1,4 años) y Bulgaria (0,4 años). Los varones nacidos en 2000 tienen también una esperanza de vida mayor; el incremento de ésta varía de 0,5 (Bulgaria) a 4,1 años (República Checa). La mejora de la esperanza de vida femenina es mayor que la masculina únicamente en los países Bálticos y en Rumanía.

Existen importantes cambios también en la esperanza de vida a los 45 y a los 65 años, aunque difieren mucho entre los dos grupos de países del estudio. Se prevé que en los países occidentales los hombres de 45 años vivirán entre 1,3 y 2,5 años más en 2000 que en 1990 (excepto en Grecia donde el incremento es de sólo 0,6 años), mientras que las mujeres de la misma edad vivirán entre 0,9 y 2,7 años más (excepto en los Países Bajos en los que la variación es de sólo 0,3 años). Algunos países en transición experimentaron un estancamiento o incluso un descenso de la esperanza de vida de los hombres de 45 años (Bulgaria, Estonia, Rumanía, Letonia), mientras que en otros se aprecia un aumento desigual de dicho índice, desde 0,52 años (Lituania) hasta 3,1 años (República Checa). La esperanza de vida de las mujeres ha aumentado entre 1 y 2,3 años; el incremento menor corresponde a las mujeres de Bulgaria (0,2 años) y Rumanía (0,7 años). Como consecuencia de estas diferencias regionales la desigualdad entre ambos grupos de países se ha agudizado, especialmente en el caso de los varones.

El aumento de la esperanza de vida de los hombres a los 65 años es relativamente menor en los países del sur de Europa, Francia y los Países Bajos (menos de un año) mientras que en otras naciones desarrolladas es claramente mayor de un año. En el caso de las mujeres la mejoría de este índice es más desigual y se mueve desde los 0,3 años (Países Bajos) hasta 1,7 (Austria) y 2,1 (antigua RDA). Se prevé que en los países en transición las personas de 65 años vivirán más tiempo en el año 2000. No obstante, estos cambios difieren de un país a otro tanto para hombres como para mujeres. La República Checa se halla a la cabeza (2,1 años para los hombres y 1,8 para las mujeres), seguida de Polonia (1,2 y 1,3 respectivamente) y Eslovenia (0,8 y 1,6 respectivamente). El aumento en los demás países se mueve entre 0,1 y 0,7 años en el caso de los hombres, y entre 0,2 y 1,2 para las mujeres.

Esta diversidad regional de los cambios en los índices de mortalidad entre 1990 y 2000 contribuye a las diferencias observadas en el envejecimiento de la fuerza laboral y de la población en general, así como a la futura evolución de ambos procesos.

## *2.2. Cambios previstos en la población en edad laboral*

Según las más recientes previsiones de población realizadas por las Naciones Unidas (la revisión de 2000), se prevé que la población total en edad laboral descienda a partir de 2010 (véanse las Tablas 3 y 4 en el Apéndice). En los países occidentales, la estabilización alrededor de unos 260 millones en los años 2000-2010 vendrá seguida de un descenso de unos 4 millones (un 1,3%) en 2010-2015. En los países en transición, tras el ligero aumento (en torno al 1%) de mano de obra, se prevé que ésta descenderá en unos 2,3 millones de personas (un 3,2%) en 2010-2015. Los cambios durante la primera década supondrán un incremento de población en edad laboral principalmente en Polonia y en menor medida en la República Eslovaca y Lituania. En otros países se prevé que la cantidad de personas en edad laboral comience a descender bien ya entre 2000-2005 (Bulgaria, Hungría y Estonia) o bien en el período 2005-2010 (República Checa, Rumanía y Eslovenia).

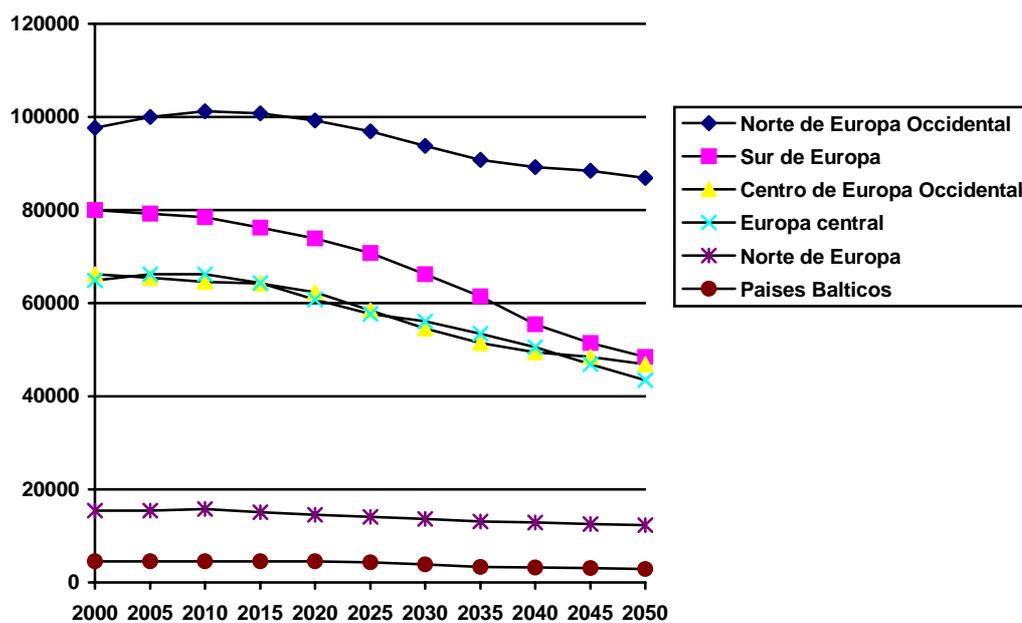
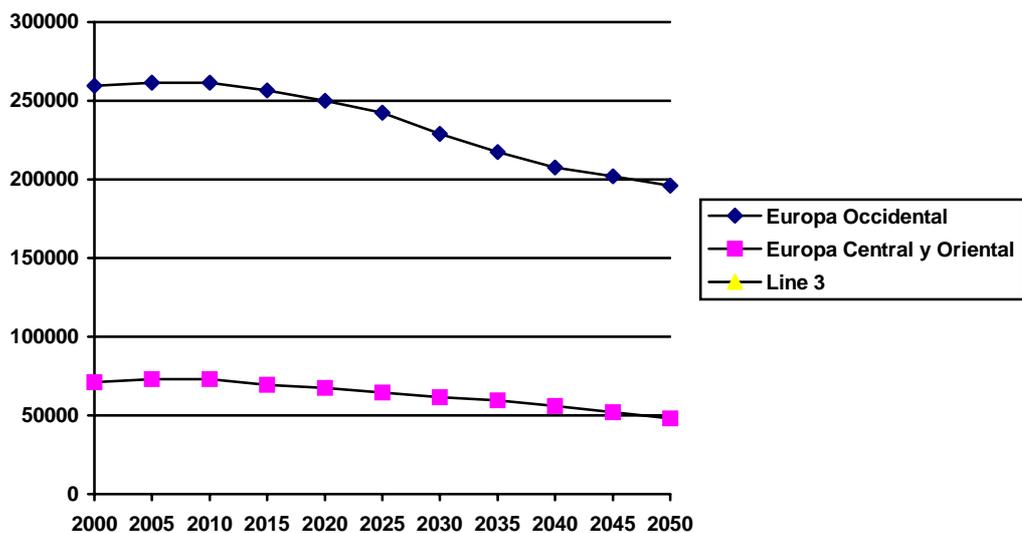
Se prevé que la fuerza laboral de los países del norte y noroeste de Europa seguirá creciendo lentamente, mientras que Alemania, Suiza y los países del Sur ya se enfrentan a su descenso en el período 2000-2005. En 2015 únicamente Irlanda y Noruega no perderán mano de obra; cinco años más tarde Irlanda será la única excepción a esta tendencia.

En un período de 30 años la población en edad laboral disminuirá en casi 40,9 millones, es decir, un 12% con respecto al año 2000. Y como continuación a esta tendencia, en 2050 la población en edad laboral será un 27% menor que en 2000.

El descenso de mano de obra previsto está muy diversificado en los distintos países y regiones. Se prevé que la población en edad laboral disminuirá de forma más marcada en los países en transición: será un 14% menor en 2030 y un 33% menor en 2050 con respecto al año 2000. En los países occidentales el descenso previsto será de un 12% y un 25% respectivamente.

Hasta el año 2030 la población en edad laboral de Bulgaria, Estonia, Suiza, Italia y Letonia disminuirá más del 20% con respecto al año 2000. Noruega mantendrá el nivel de 2000, mientras que Francia sufrirá una pérdida mínima. En general, los estados Bálticos, los países del centro de Europa occidental y los del sur serán los más afectados por el descenso de la población en edad laboral (perderán al menos un 17% de ésta).

Gráfico 3: Población en edad laboral por regiones, previsiones de las Naciones Unidas, variante media



Fuente: cálculos propios basados en datos extraídos de *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population, United Nations, New York 2001* (previsiones sobre la población mundial, Revisión 2000. Vol.II: Distribución de la población mundial por sexo y edad, ONU, Nueva York 2001)

Por otra parte, se prevé que el tamaño de la población de entre 55 y 64 años habrá aumentado un 35% en 2025 con respecto al año 2000, con un mayor aumento entre 2000 y 2015 (véanse las Tablas 5 y 6 del Apéndice). No obstante, los dos grupos de países del

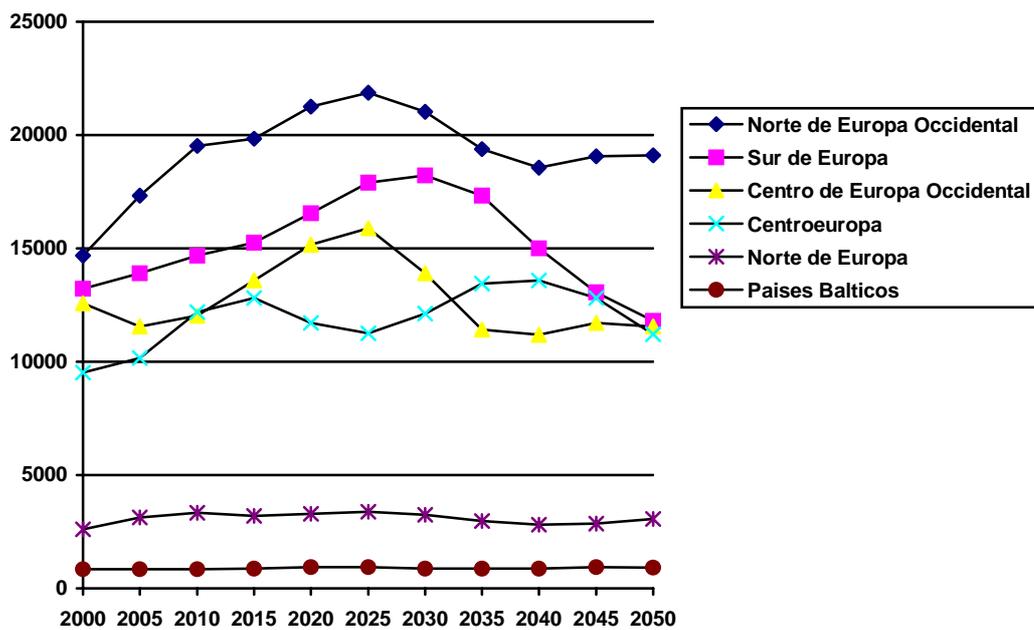
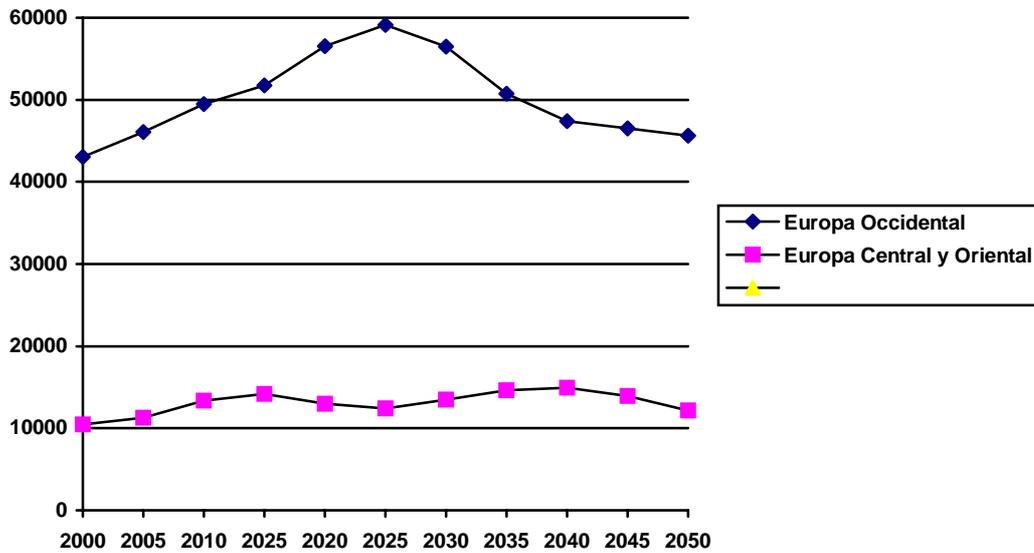
estudio experimentarán estos cambios a ritmos distintos. En los países occidentales el mayor aumento está previsto para el período 2015-2020, y la población de entre 55 y 64 años alcanzará la cifra de 59,25 millones en 2025, es decir un 38% más que en 2000. A continuación, la tendencia inversa empezará a afectar al tamaño de la población, que en 2050 será un 6% mayor que en 2000. Los cambios de los países en transición serán más irregulares en lo referente a su ritmo y sentido: la población de entre 55 y 64 años aumentará rápidamente entre 2005 y 2010, seguirá creciendo hasta alcanzar los 14 millones en 2015 (es decir un 37% más que en 2000) para descender nuevamente en la década siguiente, volver a aumentar entre 2025 y 2040, y descender de nuevo en la última década. Así, en 2035 y 2040 dicha población será un 42-44% mayor que en 2000, mientras que en 2050 se prevé que sea un 20% mayor que en ese año.

En cualquier caso, en ambos grupos de países pueden encontrarse importantes diferencias de un país a otro e incluso dentro de un mismo país. En los países del centro y norte de Europa occidental la población crecerá hasta el año 2025, mientras que en el sur crecerá hasta 2030, y en Centroeuropa el incremento se detendrá en 2015.

Alemania, Rumania y los países Bálticos experimentarán el descenso de los trabajadores mayores entre 2000 y 2005, mientras que en el norte de Europa dicho descenso se producirá en el período 2010-2015, al igual que en Bulgaria y en la República Checa. En cuanto a Finlandia, Estonia y Letonia, el descenso continuará hasta 2035 (véanse las Tablas 5 y 6 del Apéndice).

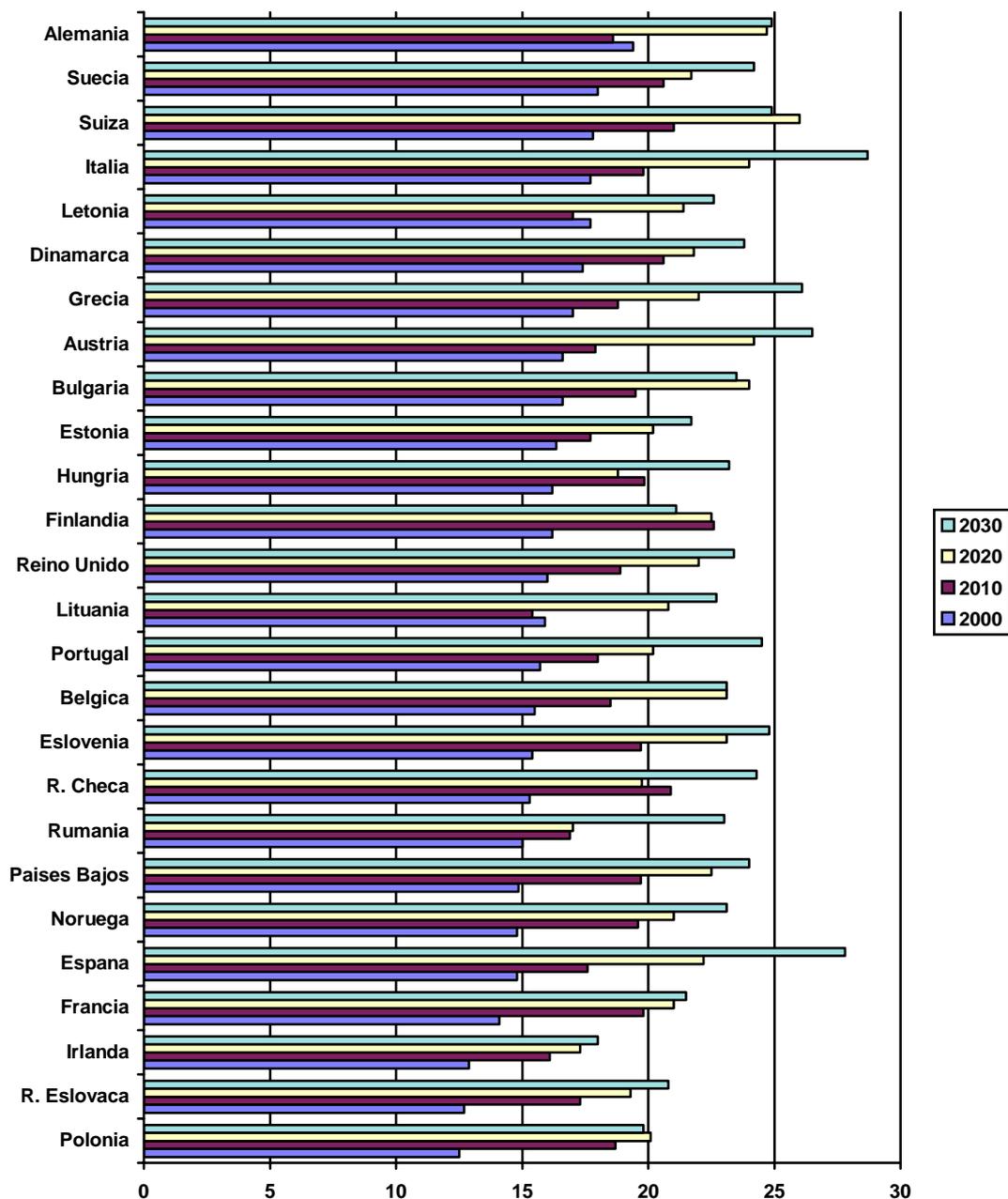
Asimismo, la intensidad de los cambios difiere mucho de un país a otro. En las dos próximas décadas los países del norte y del noroeste afrontarán los cambios más intensos en cuanto al tamaño de la población de trabajadores mayores. En el caso de los países en transición los próximos 15 años serán claves para dicho cambio; Polonia, la República Checa (hasta 2010) y la República Eslovaca experimentarán un gran crecimiento en el número de trabajadores mayores.

Gráfico 4: Población de 55-64 años por regiones, previsiones de la ONU, variante media



Fuente: cálculos propios basados en datos obtenidos de *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones respecto a la población mundial. Revisión 2000. Vol. II: Distribución de la población mundial por sexo y edad), Naciones Unidas, Nueva York 2001.

Gráfico 5: Porcentaje de personas de 55-64 años de la población en edad laboral, previsiones de la ONU, variante media



Fuente: cálculos propios basados en datos de *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones respecto a la población mundial. Revisión 2000. Vol. II: Distribución de la población mundial por sexo y edad), ONU, Nueva York 2001

Los cambios descritos con anterioridad influirán de manera decisiva en el esquema y ritmo de envejecimiento de la fuerza laboral (véanse la Tabla 7 y el Gráfico 5). El proceso se

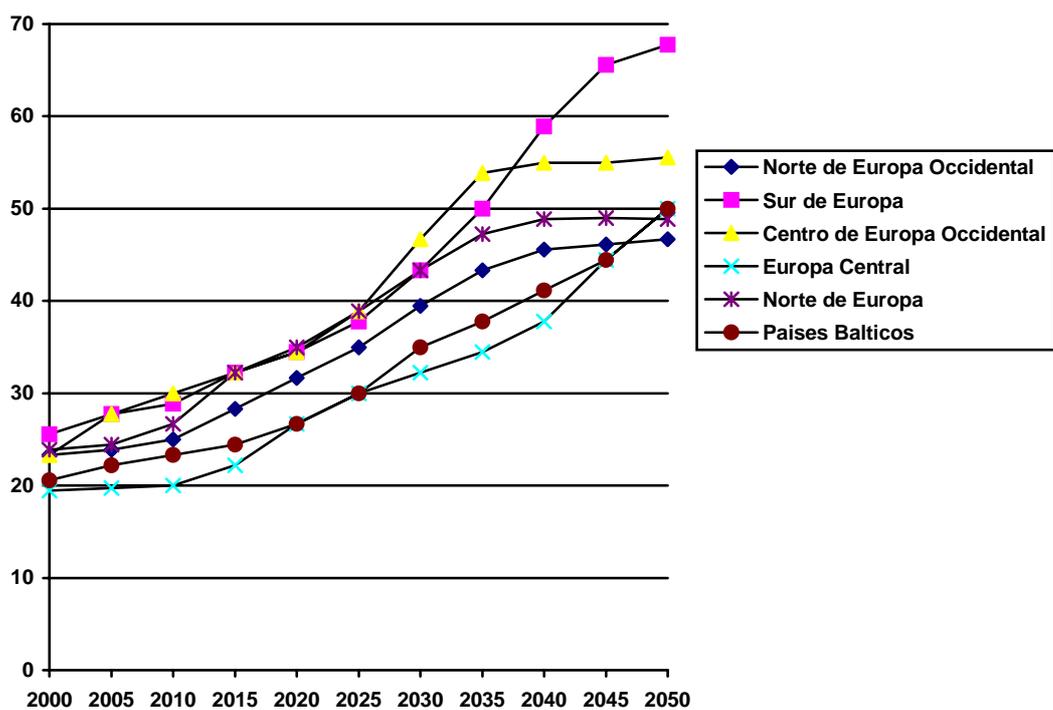
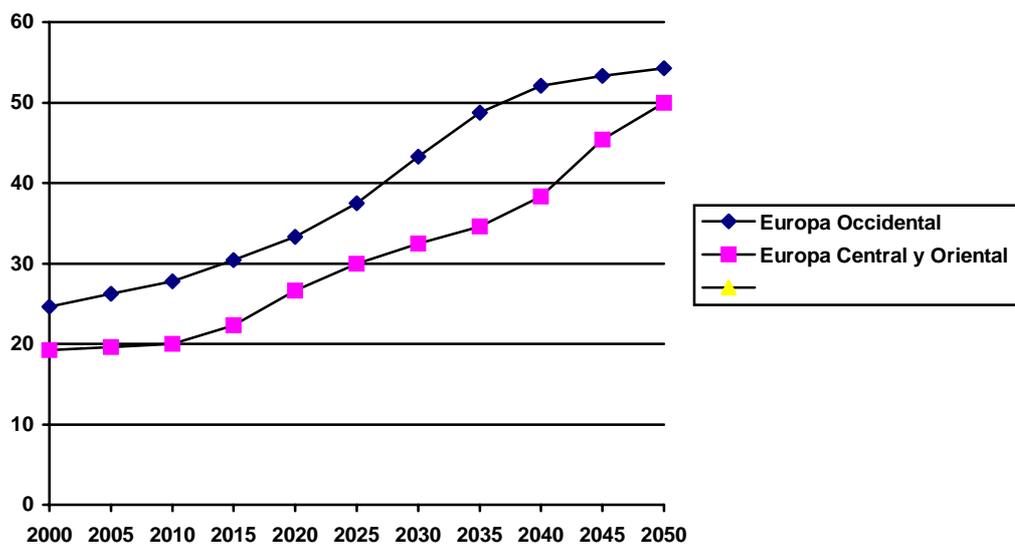
intensificará en los países del norte y noroeste de Europa, especialmente hasta 2010. En la década siguiente serán los países del centro de Europa occidental los que sufran dicho envejecimiento. La rápida evolución del número de trabajadores mayores prevista para los países Centroeuropeos hacen que la proporción de población de dicha edad en 2010 sea comparable a la de los países norte de Europa occidental. En 2020 el porcentaje de personas de entre 55 y 64 años se encontrará entre el 20% (Portugal) y el 26% (Suiza) (Irlanda es una excepción con un 17%); en los países en transición el porcentaje se mueve entre un 17% (Rumania) y un 23% (Eslovenia). Diez años después dicho porcentaje aumentará hasta un 29% para Italia y un 21% para Finlandia; en los países en transición se encontrará entre un 20% para Polonia y un 25% para Eslovenia. Según las previsiones de la ONU, a partir de 2035 la fuerza laboral más envejecida será la del sur y centro de Europa.

La población mayor de 64 años va a crecer de forma constante en todos los países y más rápidamente que la población en edad laboral cuando ésta esté aumentando. En el año 2000 el porcentaje de personas mayores en casi el 40% de los países europeos se encontraba en torno al 15%; para 2015 se prevé que el porcentaje de países aumente hasta el 60%. En 2030 casi el 95% de los países pertenecerá a dicho grupo. Es más, en la mayoría de ellos (75%) al menos una de cada cinco personas tendrá más de 64 años (Mašková (2002)). En consecuencia, la relación de dependencia de las personas mayores experimentará una tendencia alcista, especialmente a partir de 2010.

En 2010 se prevé que el número de personas mayores por cada 100 personas en edad laboral se encuentre entre 20 (Europa central) y 30 (centro de Europa occidental). Una década más tarde únicamente los países en transición contarán con cifras inferiores a 30. En 2030, la relación más baja corresponderá a Centroeuropa (32) mientras que el valor máximo (47) se encontrará en el centro de Europa occidental. A largo plazo, los países que sufrirán un mayor aumento de este indicador serán estos últimos y los del sur del continente.

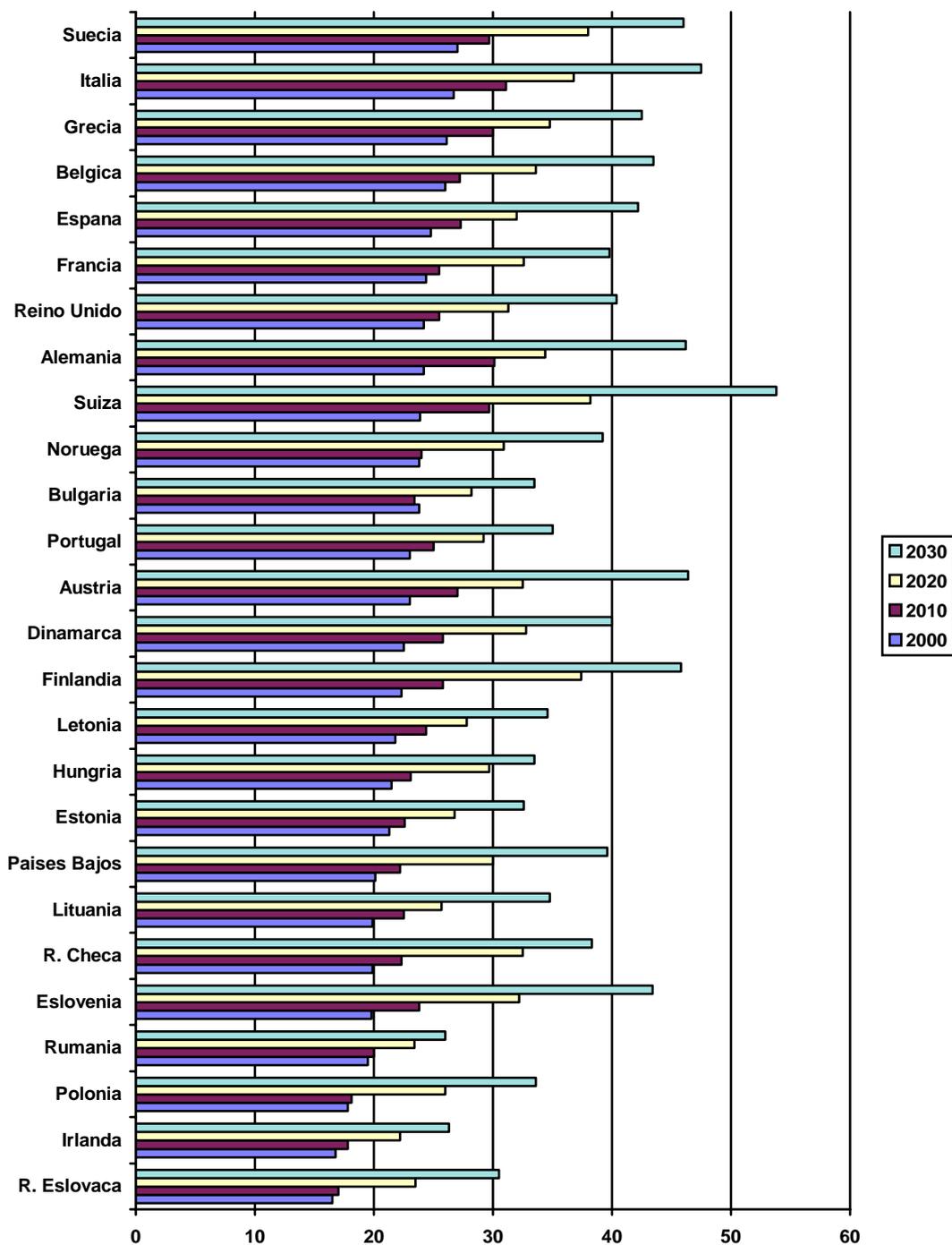
Si se analiza país por país puede verse que en 2030 Suiza estará a la cabeza en los índices de dependencia de personas mayores (53 mayores dependientes por cada 100 personas en edad laboral), seguida de Italia, Austria, Alemania, Suecia y Noruega (46-47 mayores). Sólo Irlanda y Rumania tendrán relaciones de dependencia de 26 personas mayores por cada 100 en edad laboral.

Gráfico 6: Relación de dependencia de las personas mayores por regiones, 2000-2050



Fuente: cálculos propios basados en datos obtenidos de *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones respecto a la población mundial. Revisión 2000. Vol. II: Distribución de la población mundial por sexo y edad), Naciones Unidas, Nueva York 2001.

Gráfico 7: Relación de dependencia de las personas mayores por países, 2000-2050



Fuente: cálculos propios basados en datos obtenidos de *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones respecto a la población mundial. Revisión 2000. Vol. II: Distribución de la población mundial por sexo y edad), Naciones Unidas, Nueva York 2001.

### 2.3. Posibles efectos de los cambios previstos sobre la composición de la población por edades

La relación ‘personas en edad laboral - pensionistas’ evolucionará negativamente según se deduce de los cambios previstos en la composición de la población por edades. Si además se tiene en cuenta que los verdaderos índices de dependencia, basados en la relación entre la población activa y la inactiva, son bastante mayores que los que se barajan actualmente, y se toma en consideración que la evolución de la participación en la fuerza laboral contribuye también a empeorar los índices reales, la preocupación en torno a la viabilidad económica de los sistemas públicos de pensiones está más que justificada.

Es más, se prevé que la disminución de la población en edad laboral y el envejecimiento de ésta tendrán efectos generalizados sobre el mercado laboral y la economía. En primer lugar, el decreciente tamaño de la población en edad laboral podría contribuir al declive de la fuerza laboral (personas con y sin empleo). Si la evolución actual más generalizada de los índices de participación continuara de la misma manera (pronóstico base), la fuerza laboral empezará a descender en la Unión Europea a partir de 2010, y al llegar a 2050 podría alcanzarse el mismo número de personas activas que había en 1985 (*Statistics in Focus, Theme 1-2/2001, p.l*). Independientemente de las diferencias regionales en cuanto a la velocidad, intensidad y momento en que ocurrirá dicho descenso, y a pesar de los cambios de participación en la fuerza laboral, Europa deberá afrontar un descenso generalizado de la población en edad laboral.

Puede argumentarse que el descenso de la fuerza laboral podría contrarrestarse reduciendo la infrautilización de la mano de obra que imperante en Europa. No obstante, parece que el descenso de la fuerza laboral junto con el envejecimiento de ésta darán como resultado una escasez de mano de obra y la falta de trabajadores cualificados (especialmente en algunas regiones y sectores de la economía), una ralentización del progreso tecnológico, así como una reducción de la movilidad y flexibilidad de la fuerza laboral. Por el contrario, desde el punto de vista de la demanda se observa una dinámica creciente, es decir, una rápida evolución tecnológica, cambios radicales en los patrones de trabajo (trabajos temporales, empleos a tiempo parcial, fragmentación del trabajo y duración del mismo). Los cambios en la naturaleza del empleo, de una vida laboral y un entorno de trabajo estructurados, hacia un trabajo planificado y gestionado por uno mismo, más flexible y personal, podrían causar dificultades a los trabajadores mayores. Por ello, resulta preocupante la posibilidad de que parte de la mano de obra, y en especial las personas mayores, no sea capaz de adaptarse a los nuevos requisitos de la vida laboral. Teniendo en cuenta el constante envejecimiento de la población y la creciente proporción de dependencia de las personas mayores, así como la actual estructura económica de los planes de pensiones, se llega a la conclusión de que, en general, Europa se enfrenta al importante reto de adaptar su mercado laboral y los sistemas de seguridad social a dichos cambios.

### **3. Cambios en la participación de las personas mayores de 54 años en el mercado laboral**

### 3.1. Tendencias generales de la actividad económica

Las grandes variaciones de participación en la fuerza laboral desde los años 70 están reflejados en los índices de participación en la fuerza laboral por edad y sexo (*age-sex-specific labour force participation rates*) (LFPR) (véanse las Tablas 8A y 8B del Apéndice). Los datos existentes sobre los países en transición antes de 1990 no son comparables a aquéllos de los años 90; por ello, las tendencias de los LFPRs a largo plazo pueden exponerse sólo con referencia a los países occidentales.

En los países occidentales, los LFPRs masculinos, especialmente para la franja de edad de 55-64 años, muestran el declive general de su actividad económica. Los índices correspondientes a hombres de entre 25 y 49 años son homogéneos entre los distintos países, y se encuentran en torno al 90%; las diferencias de un país a otro aumentan con la edad de los sujetos del estudio (véase la Tabla 8A del Apéndice). Dichos cambios no pueden relacionarse únicamente con los ciclos económicos (por ejemplo un crecimiento en los años 70 seguido por un declive en los 80). Más bien al contrario, la actividad económica de las mujeres de 25-54 años, y muy especialmente la de la franja de 25-44 años, crece con fuerza y constancia (véase la Tabla 8B del Apéndice). Sin embargo, los demás grupos de edad no mostraron unos cambios tan uniformes: los índices también aumentaron para las mujeres de entre 55 y 59 años (excepto en Austria), mientras que bajaron para el grupo de 60-64 años (excepto en Suecia, Noruega y Grecia). La actividad de las mujeres de 65 años era baja de por sí y además descendió (Noruega es una vez más la excepción).

Es bien sabido que los índices femeninos de LFPRs varían mucho entre los distintos países. Así, en 1970 los índices más bajos correspondían a Italia, Grecia y Bélgica (en torno al 30% para el grupo de 25-44 años) mientras que los más altos se encontraban en Dinamarca, Austria y Suecia (alrededor del 50% para ese mismo grupo de edad). Las diferencias siguen existiendo en los años 90 pero con una actividad económica mucho mayor: Italia y Grecia siguen ocupando el último lugar de la lista (con un 61% y un 66% respectivamente para las mujeres de 25-44 años), y Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia se encuentran a la cabeza de dicha clasificación (81%-85%).

Se prevé que la participación de la mujer en el mercado laboral continuará creciendo gracias a la positiva evolución de éste (desarrollo de mejores servicios, patrones de trabajo más flexibles), al aumento del número de mujeres capacitadas para el trabajo (mayor cantidad de mujeres escolarizadas), y a los cambios en el entorno social y cultural (cambios de los valores y normas sociales).

Los países con economías centralizadas tenían, comparado con el resto de Europa, una elevada tasa de actividad económica tanto para hombres como para mujeres. Estos países eran casi uniformes entre sí en términos de LFPRs masculinos, y presentaban ligeras diferencias en los índices femeninos. De hecho, estas cifras pueden compararse con los índices correspondientes a las economías de mercado evolucionadas gracias al principio de pleno empleo y a que hasta los años 90 no se admitía públicamente que existiera desempleo.

La participación en el mercado laboral cambió drásticamente con la transición hacia la economía de mercado. En la mayoría de los países en transición las reformas económicas acarrearón una severa reducción de la producción y de los puestos de trabajo, junto con un aumento del desempleo. A pesar de la recuperación económica iniciada hacia 1993, la tasa de empleo ha seguido disminuyendo o se ha estancado. Los LFPRs obtenidos de los *Labour Force Surveys*<sup>2</sup> (Estudios sobre la fuerza laboral) muestran un descenso de la actividad en todos los países, especialmente en Bulgaria, Hungría y Polonia. No obstante, comparados con los índices de participación de los 15 países miembros de la UE en 1996, los índices de la mayoría de los países en transición seguían siendo mayores que la media de la UE (67,7%); se encontraron índices menores sólo en Bulgaria y Polonia (*Central European countries' employment and labour market review, 1999* (estudio sobre el empleo y el mercado laboral de los países centroeuropeos)). La ralentización del crecimiento económico a finales de los 90 vino acompañada por una nueva reducción de puestos de trabajo y un aumento del desempleo.

La disminución de la demanda de mano de obra junto con el crecimiento de la población en edad laboral pusieron una gran presión sobre el mercado laboral, que se vio reflejada por unas altas tasas de desempleo en la mayoría de los países. En el año 2000 sólo Rumania y Hungría tenían tasas de desempleo por debajo del 10%. El desempleo entre los jóvenes y las mujeres estaba por encima de la media. Con el fin de luchar contra el desempleo, los gobiernos liberalizaron las medidas para favorecer las bajas por discapacidad y la jubilación anticipada. En consecuencia la actividad económica de las personas de 55-64 años descendió de forma notable.

### *3.2. Cambios en la participación de las personas mayores de 54 años en el mercado laboral*

La tendencia general a la baja de los LFPRs de las personas mayores de 54 años es muy distinta de un país a otro; la Tabla 9 recoge las diferencias regionales existentes en 2000. En cualquier caso, se debe tener en cuenta que en los países occidentales dicha tendencia es principalmente el resultado del descenso de participación de los hombres en la fuerza laboral, mientras que en los países en transición el descenso de la actividad económica tanto de hombres como de mujeres contribuyó a los cambios observados. La menor participación de los trabajadores mayores en la fuerza laboral está generalmente relacionada con la mejora del nivel de vida de la población, los incentivos proporcionados por los sistemas de seguridad social, y las estructuras del mercado laboral (ej. Blöndal y Scarpetta, 1999a, 1999b; Gruber y Wise, 1999; Disney y Whitehouse, 1999a, 1999c;

---

<sup>2</sup> Los *Labour Force Surveys* son estudios que se empezaron a llevar a cabo en los países en transición a principios de los años 90 de acuerdo con las recomendaciones internacionales sobre definiciones y métodos, y se han convertido en la principal fuente de datos sobre la evolución del mercado laboral. La selección de países en transición de dicho estudio se ha basado en la disponibilidad de datos contrastados sobre el mercado laboral. De los 10 países seleccionados Hungría fue el primero en poner en marcha el estudio, en 1991; Letonia y Estonia fueron los últimos, en 1995.

OCDE, 1995a, 1995b). La intensidad de los cambios en los distintos grupos de edad se ve afectada también por la edad de jubilación reglamentaria en cada país.

A pesar del hecho de que en la mayoría de los países occidentales la edad de jubilación de los hombres (al menos a los 65 años excepto en Francia, Grecia e Italia) se ha mantenido relativamente estable a lo largo de los años, los índices de actividad económica de los hombres de entre 55 y 59 años van del 54% (Italia) hasta el 89% (Suecia), y los de los hombres de 60-64 años del 5% (España) al 84% (Suecia) (Tablas 9 y 10).

Los cambios relativamente rápidos en la actividad económica de los trabajadores mayores en los países en transición llevaron a que los LFPRs masculinos fueran considerablemente más bajos que en las economías evolucionadas (Tabla 9). No obstante, se debe tener en cuenta que la edad de jubilación tanto de hombres como de mujeres es menor que en los países occidentales (60 años de media para los hombres y 57 años en el caso de las mujeres) (Tabla 11).

Los cambios en la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral también pueden analizarse a partir de la tasa de empleo. Los datos de la Tabla 12 reflejan la tendencia generalizada a la baja de las tasas de empleo hasta 1995, y un relativamente alto nivel de infrautilización de las personas de 55-64 años; en 1995 las tasas de empleo estaban por encima del 50% sólo en Dinamarca, Noruega, Suecia y Suiza. Parece que esta tendencia se ha detenido en algunos países desde finales de los años 90, pero sin embargo, este cambio se combina con una mayor incidencia del paro de larga duración entre las personas mayores en la mayoría de los países (Tabla 14). Las tasas de desempleo no indican un mayor riesgo de paro entre las personas de avanzada edad, pero si dichas personas pierden su empleo tienen muchas posibilidades de convertirse en parados de larga duración.

### *3.3. Posibles factores determinantes del descenso de la actividad económica de las personas mayores de 54 años*

Los efectos de los cambios del mercado laboral y determinados factores institucionales parecen ser los determinantes principales de la evolución de la actividad económica de los trabajadores mayores en los países occidentales. En los estudios empíricos que se realizan sobre esta materia se suelen analizar los efectos de la demanda (la estructura de la economía, unas tasas altas y persistentes de desempleo, el progreso tecnológico) y los efectos de la oferta (el tamaño de la fuerza laboral y su composición por edades, las pensiones de jubilación y otros subsidios relacionados con el desempleo). En este informe se hace referencia directa a dos estudios comparativos. El estudio sobre los determinantes de los cambios en los índices de participación de los hombres mayores en la fuerza laboral realizado por Blöndal y Scarpetta (1999a) se basa en datos sobre los 15 países de la OCDE entre los años 1971 y 1995. El análisis de los índices de participación en la fuerza laboral, tanto de mujeres como de hombres de 55-74 años, llevado a cabo por Vlasblom y Nekkens (2001), se refiere a los países de la Unión Europea a nivel nacional y regional (NUTS-II) y cubre el período 1992-1997.

Los principales resultados de los estudios de Blöndal y Scarpetta (1999a) pueden resumirse de la siguiente manera:

- existe una estrecha correlación entre la edad media de jubilación real y el trabajo continuado;
- el incremento de las pensiones de jubilación y los subsidios relacionados con el desempleo tienen gran influencia sobre la decisión de jubilarse;
- la existencia y disponibilidad de generosos subsidios de desempleo parecen factores necesarios para que las variables del mercado laboral influyan sobre los índices de actividad de los trabajadores mayores;
- las variables del mercado laboral desempeñan un importante papel a la hora de explicar las diferencias regionales y las variaciones en el tiempo de la actividad económica de los hombres mayores: el aumento del índice de desempleo entre los jóvenes influye en el descenso del índice de participación en la fuerza laboral; los cambios de tamaño y edad de la población en edad laboral parecen hacer mucha presión para que los hombres mayores se jubilen antes de la edad reglamentaria;
- los factores institucionales, como los distintos sistemas de negociación (el nivel de centralización/coordiación de las negociaciones salariales) y el grado de sindicalización (el porcentaje de la población activa que es miembro de algún sindicato) desempeñan papeles directos e indirectos: por ejemplo, el alto grado de sindicalización ha favorecido un retiro temprano al promover planes de jubilación anticipada a nivel empresarial y sectorial. El mayor efecto de los cambios de la oferta de mano de obra sobre los índices de participación se encontró en países en los que la negociación sectorial no estaba coordinada;
- las variables del mercado laboral y los factores institucionales explican bastantes de las diferencias de los índices de participación en la fuerza laboral entre países y en el tiempo, aunque aún no se ha encontrado explicación para gran parte de la variación de un país a otro.

En el estudio sobre los cambios de los índices de actividad económica realizado por Vlasblom y Nekkers (2001) los factores relacionados con la oferta de mano de obra se representaban en términos de edad, género y educación, mientras que los factores relacionados con la demanda utilizaban variables relacionadas con el empleo: estructura del empleo (agricultura, industria, servicios), situación del trabajador (empleados, autónomos), trabajos de jornada completa o a tiempo parcial. Los factores institucionales se reflejaban en una serie de variables ficticias sobre los sistemas de pensiones (la edad reglamentaria de jubilación, la posibilidad de postergar dicha jubilación, la posibilidad de jubilarse anticipadamente, las jubilaciones parciales). Los principales resultados empíricos pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- las personas con más estudios tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral;
- cuanto mayor sea la edad de jubilación, mayores son los índices de actividad;
- la posibilidad de postergar la jubilación aumenta los índices de actividad;
- la posibilidad de jubilarse anticipadamente reduce los índices de actividad de los hombres menores de 65 años y aumenta los índices de actividad de los hombres mayores de 65 años;

- se han encontrado unos resultados parecidos en los casos en que existe la posibilidad de acogerse a una jubilación parcial.

Ambos estudios confirman que la mayor parte de las diferencias en los índices de participación en la fuerza laboral de un país a otro provienen de las diferencias en el comportamiento de la fuerza laboral de cada país (comportamiento y actitud respecto al trabajo) y de los factores institucionales y políticos que en cada país afecten a las decisiones sobre la oferta de mano de obra. Es más, los intentos de Vlasblom y Nekkers (2001) de encontrar grupos de países con patrones similares de interrelaciones entre la actividad económica de los trabajadores mayores y las variables relacionadas con la estructura demográfica, educativa y económica muestran que no hay una subdivisión clara en países en los que la mayor influencia corresponde a la estructura demográfica o a la educativa y económica. Estos resultados apoyan la idea de que los factores contextuales son de gran importancia para dichos estudios.

El descenso de la actividad económica de las personas mayores de 54 años en los países en transición podría relacionarse también tanto con la demanda como con la oferta. Los procesos de transformación (cambios institucionales relacionados con la creación del mercado laboral y la reestructuración de la economía y el empleo) han tenido gran influencia sobre la demanda de mano de obra. Las reformas económicas obligaron a la reconstrucción, desde la base, de los mecanismos de control del mercado laboral con el fin de gestionar la fuerza laboral de manera más eficaz, al aumento de la productividad laboral y a la mejora de la calidad del trabajo. La demanda de mano de obra cambió drásticamente en términos tanto cualitativos como cuantitativos. En cuanto a la oferta se observó un crecimiento del tamaño de la población en edad laboral, junto con el envejecimiento de ésta y una mayor dificultad para su movilidad. Asimismo, la falta de una formación adecuada de gran parte de los trabajadores mayores aumenta considerablemente sus posibilidades de tener que desempeñar un trabajo ajeno a sus capacidades y formación. El desequilibrio entre oferta y demanda provocó un inesperado y grave crecimiento del desempleo en la mayoría de los países lo que llevó a utilizar distintas estrategias para reubicar a algunos grupos de población, de un puesto de trabajo a una posición fuera del mercado laboral, y así limitar la oferta de mano de obra (por ejemplo, la liberalización del derecho a la jubilación anticipada, y la creación de subsidios relacionados con el desempleo). No obstante, dichos cambios no están, al menos hasta el momento, tan bien documentados mediante estudios empíricos como los cambios acaecidos en los países europeos con economías evolucionadas. Los índices de empleo de las personas de 55-64 años se encuentran ligeramente por debajo de los índices correspondientes a los países occidentales, y parece que tienen una tendencia a la baja en la mayoría de los países (Tabla 13)<sup>3</sup>. La incidencia del paro de larga duración entre estas personas es menor que entre la población total, lo que indica que las medidas aplicadas para apartarlas de la fuerza laboral han sido bastante eficaces (Tabla 14). Sin embargo, estos programas han provocado un rápido crecimiento de

---

<sup>3</sup> Estudios recientes basados en datos de los *Labour Force Surveys* en Polonia parecen indicar un empeoramiento de la situación de los trabajadores mayores en el mercado laboral en los años 1997-2000. Sus probabilidades de permanecer activos (de tener un empleo) se redujeron en comparación con el grupo de edad que les sirve como referencia (30-34 años para los hombres y 40-44 años para las mujeres). Asimismo, contar con estudios superiores aumenta sus posibilidades de permanecer en el mercado laboral (Boron, 2002).

la cantidad de población inactiva: en unos pocos años la relación de dependencia de los sistemas de pensiones (pensionistas frente a contribuyentes) aumentó drásticamente.

#### **4. Sistemas de pensiones para las personas mayores e incentivos a la jubilación anticipada**

La jubilación anticipada de los trabajadores mayores se manifiesta no sólo por unos menores índices de actividad económica entre dicho grupo de personas sino también por un descenso de la edad media real de jubilación. En la práctica, la mayor parte de las personas se retira antes de la edad reglamentaria de jubilación; se calcula que la edad real de jubilación está, de media, 5 años por debajo de la reglamentaria.

Las posibles explicaciones de la evolución de la jubilación anticipada serían:

- un mejor nivel de vida y unos mayores ingresos podrían haber incrementado el deseo de disfrutar de tiempo libre;
- los desequilibrios del mercado laboral colocan a los trabajadores mayores en desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo;
- la expansión de los planes de pensiones laborales, negociados voluntariamente entre los empleados y los empresarios, podrían hacer que la jubilación anticipada pareciera una opción atractiva en algunos países;
- el aumento de los incentivos económicos a la jubilación anticipada proporcionados por los sistemas públicos de seguridad social, incluidas las pensiones para las personas mayores y otros subsidios de desempleo.

(Véanse por ejemplo Blöndal y Scarpetta, 1999b, Disney y Whitehouse, 1999c, Gruber y Wise, 1999).

Antes de entrar a discutir los incentivos económicos de la jubilación anticipada en los sistemas públicos de seguridad social, se explican las características principales de los sistemas públicos de pensiones para las personas mayores. Esta información general se complementa con breves datos sobre los planes de pensiones privados. Dicha parte del informe se basa principalmente en publicaciones de Blöndal y Scarpetta (1999a), Disney y Whitehouse (1999c), Gruber y Wise (1999), Kalisch y Aman (1998).

##### *4.1. Características generales de los sistemas de pensiones para las personas mayores*

Los programas de jubilación pueden estudiarse tomando como referencia los sistemas de pensiones existentes para la tercera edad en los países europeos. Hay distintos tipos de sistemas de pensiones, aunque lo importante para los fines de este estudio será analizar los planes gestionados por entidades públicas con una gran coordinación a nivel nacional, y más concretamente los **planes públicos de pensiones de rentabilidad fija**, puesto que a pesar de que los planes de aportación fija están ocupando un papel cada vez más predominante (por ejemplo, reformas en los países en transición, Italia, Suecia), estos últimos se han creado recientemente y relativamente pocas personas se han jubilado con

planes de esta naturaleza. Por ello el tema de los incentivos a la jubilación en estos planes de pensiones no ha sido aún analizado en estudios importantes. De hecho, el *System of National Accounts* (sistema de contabilidad nacional) considera los planes con una coordinación a nivel nacional como planes públicos incluso si están gestionados principalmente por entidades privadas.

Con los sistemas públicos de pensiones de rentabilidad fija se dan dos tipos de planes de pensiones: **planes de pensiones básicos de cuota fija** y **planes de pensiones proporcionales al sueldo**. Los planes de pensiones básicos de cuota fija pretenden garantizar un mínimo nivel de ingresos para las personas mayores, y su financiación se basa en los impuestos y en las cotizaciones. El derecho a recibir este tipo de pensión suele basarse en la edad, un período mínimo de residencia en el país, y un análisis de los recursos económicos de la persona en cuestión. En algunos países se denominan pensiones sociales (por ejemplo, en Italia han cambiado el nombre de pensión social por el de dotación social).

Los planes de pensiones proporcionales al sueldo tienen como objetivo principal el de incrementar los ingresos de las personas jubiladas. En los países que tienen planes de pensiones básicos de cuota fija los planes de pensiones proporcionales al sueldo sirven a menudo como el segundo nivel en la estructura total de los programas de pensiones. En estos planes de pensiones el monto de la pensión está relacionado con los ingresos obtenidos antes de la jubilación. Su financiación se basa generalmente en aportaciones (con subsidios estatales en algunos casos). El derecho a recibir este tipo de pensión se basa en la edad, un tiempo mínimo de empleo o de período de franquicia durante el cual el asegurado paga aportaciones.

Existe una gran variedad de planes de pensiones desarrollados a partir de los planes públicos de pensiones de rentabilidad fija. Para compararlos deberían tomarse en consideración los siguientes componentes de los planes de pensiones:

- su cobertura;
- el método utilizado para el cálculo final de la pensión que varía considerablemente de un país a otro:
  - una estructura de acumulación que utiliza distintos factores acumulativos para los distintos años (estructura no lineal)<sup>4</sup>;
  - el cálculo de los ingresos en los planes públicos de pensiones de rentabilidad fija<sup>5</sup>;

---

<sup>4</sup> Generalmente se utiliza una tasa de acumulación mayor para los primeros años de cotización. Como los últimos años de trabajo proporcionan menos revalorización para las pensiones, pueden convertirse en un desincentivo para seguir trabajando. Otros planes tienen un nivel máximo para las pensiones o una cantidad máxima de años de acumulación.

<sup>5</sup> Se utilizan tres soluciones principales (Disney y Whitehouse, 1999c, 19):

- una media de los ingresos durante toda la vida laboral o durante la mayor parte de ésta (ej. Bélgica, Alemania, Reino Unido)
- la cantidad de “años mejores” (ej. Noruega - 20, Austria - 15, Suecia - 15, Francia - 11)
- unos pocos de los últimos años de la vida laboral (ej. República Checa, Portugal (los mejores 10 años de 15), Hungría (los mejores 4 años de 5), Polonia (6 años de los últimos 15)).

- los ajustes actuariales de las pensiones de rentabilidad fija: su objetivo es el de reflejar el hecho de que las pensiones se empiezan a cobrar antes o después de la edad reglamentaria;
- si tienen en consideración o no los períodos en que no se está en la fuerza laboral (períodos en los que no se cotiza);
- la existencia de algunos elementos de redistribución de ingresos: el límite máximo de los ingresos que se tendrán en cuenta para los cálculos<sup>6</sup>;
- los ingresos que se obtienen al mismo tiempo que se recibe la pensión<sup>7</sup>;
- la indexación de la pensión final, basada en la inflación de los precios o en el aumento de los sueldos;
- las desgravaciones fiscales<sup>8</sup>.

Los sistemas públicos de pensiones de rentabilidad fija se basan principalmente en un sistema de retención directa en la fuente, es decir, las cotizaciones y la recaudación tributaria de la población trabajadora actual se utilizan para financiar las pensiones de jubilación de la población jubilada en la actualidad. En los planes de retención directa las cotizaciones aportadas sirven para dos fines: contribuir a los pagos de las pensiones de la población actualmente jubilada y crear los futuros derechos de pensión de los contribuyentes.

El descenso de la actividad económica de los trabajadores mayores junto con el envejecimiento de la población y de la fuerza laboral hacen que exista una gran preocupación sobre la viabilidad económica de los planes públicos de pensiones debido al creciente desequilibrio entre el número de contribuyentes a estos sistemas y sus beneficiarios. En los países en transición la menguante base fiscal afecta además a las reservas de las pensiones públicas. Otros aspectos que deben tratar de resolver los programas de jubilación son: una edad real de jubilación baja, los desincentivos laborales incluidos en los sistemas de pensiones, la suficiencia del monto de las pensiones (principalmente en los países en transición), el aumento de la cantidad de personas cubiertas por los planes de pensiones (basado en el cuestionario *Caring World* de la OCDE).

El nivel de la pensión proporcional a los ingresos obtenidos por los trabajadores se mide mediante el índice de reposición (*replacement rate o RR*). De acuerdo con la convención n° 102 de 1952 de la OIT los planes públicos de pensiones de jubilación deberían garantizar

---

<sup>6</sup> Las soluciones aplicadas pretenden proporcionar un índice de reposición mayor para los trabajadores con sueldos más bajos y limitar la pensión de los trabajadores con ingresos más elevados.

<sup>7</sup> Las posibilidades de combinar trabajo y pensión son muy distintas de un país a otro, desde los que no imponen restricción alguna (Finlandia, Alemania, los Países Bajos, Reino Unido, Suecia en 1998) hasta los que lo prohíben totalmente (España, Portugal, Austria, Bélgica) (utilizado Disney y Whitehouse, 1999c, 27). Los programas de jubilación parcial (es decir, la posibilidad de recortar las horas de trabajo y cobrar parte de la pensión de jubilación) podrán ser una solución: por ejemplo, en Dinamarca, los trabajadores que reducen su jornada laboral entre los 60 años y la edad reglamentaria de jubilación a los 67 pueden recibir parte de su pensión.

<sup>8</sup> En algunos países se trata más generosamente a los pensionistas que a los trabajadores: por ejemplo, en Austria el 75% de los ingresos anuales por una pensión de jubilación están libres de impuestos; en Hungría y en la República Checa la totalidad de los ingresos por pensiones están libres de impuestos; en Italia los pensionistas están exentos de pagar cotizaciones a los servicios sanitarios.

un índice de reposición de al menos un 40% para una pareja en edad de jubilación. El estudio realizado por Kalisch y Aman (1998) encontró que la mayoría de los países de la OCDE cumplían dicha recomendación.

La preocupación sobre la viabilidad económica de los sistemas públicos de pensiones es una de las razones para buscar otras soluciones económicas para las pensiones. Una de las posibilidades son los planes de pensiones privados, que se están volviendo más importantes en la estructura total de los ingresos por pensiones de jubilación. Su propósito es el de proporcionar mecanismos de ahorro para la tercera edad y fomentar el ahorro a largo plazo.

Las fórmulas de ahorro privado, así como su relación con las pensiones públicas, son distintas de un país a otro. Los planes de pensiones privados pueden estar limitados a grupos concretos de la fuerza laboral (por profesión, industrias, contrato de trabajo, etc.). Los ahorros privados pueden servir para complementar una pensión pública o sustituir dicha pensión. Los sistemas privados de pensiones, independientemente de su forma y vinculación con los planes públicos, tienen características comunes (Kalisch y Aman, 1998, 14): la participación es voluntaria en la mayoría de ellos, casi todo su capital está respaldado completamente, se dedican principalmente a complementar las pensiones públicas. La edad para tener derecho a recibir las pensiones finales es a menudo más baja que la edad de jubilación reglamentaria, aunque puede que el acceso anticipado a esta pensión quede restringido por determinadas normas. Su estructura es una mezcla de los planes de rentabilidad fija y los planes de aportación fija. Los ahorros invertidos en pensiones privadas reciben generalmente alguna forma de subvención económica (mediante el sistema fiscal) y protección reguladora por parte de las administraciones. La mejora general del nivel de vida así como la preocupación individual sobre las pensiones futuras hacen que estos planes adquieran cada vez mayor importancia.

#### *4.2. Incentivos a la jubilación anticipada incluidos en el sistema de la seguridad social*

Determinados estudios empíricos y consideraciones teóricas demuestran que los planes de pensiones de rentabilidad fija incluyen desincentivos al trabajo (ej. Blöndal y Scarpetta, 1999a, 1999b; Gruber y Wise, 1999; Kalisch, Aman, 1998; Disney y Whitehouse, 1999a, 1999c). El presente informe hace referencia al enfoque teórico de Disney y Whitehouse (1999c) y al prolongado estudio empírico realizado por Blöndal y Scarpetta (1999a).

Disney y Whitehouse (1999c) utilizaron el modelo de jubilación óptima del plan de pensiones de rentabilidad fija para identificar los siguientes desincentivos al trabajo, resultantes de la estructura de dicho plan:

- programas de jubilación anticipada que permiten a los trabajadores dejar el empleo sin que su pensión de jubilación se vea reducida o sufriendo una reducción menor de lo que sería razonable en la actualidad;
- estructuras de acumulación no lineal o pensiones máximas que, por trabajar a edades avanzadas, proporcionan un aumento muy pequeño o incluso inexistente de la pensión de jubilación;

- fórmulas que dependen del sueldo final y que por lo tanto fomentan que los trabajadores abandonen el mercado laboral una vez que su sueldo alcance su punto máximo (sueldos que dependen de la edad de los trabajadores);
- comprobaciones de los ingresos que impiden a las personas combinar trabajo y jubilación;
- aumentos de las pensiones por aplazar el momento de la jubilación injustos con respecto a la situación económica actual;
- sistemas de pensiones que siguen requiriendo aportaciones por parte del empleado o del empresario, o de ambos, incluso cuando éstas ya no proporcionan ningún tipo de pensión adicional.

Los resultados del estudio realizado por Blöndal y Scarpetta sobre incentivos económicos a la jubilación anticipada en los sistemas públicos de seguridad social a lo largo de las tres últimas décadas en los países de la OCDE confirman dicha evaluación de los sistemas de pensiones de rentabilidad fija fija. Ellos desarrollaron un nuevo marco analítico para los sistemas públicos de seguridad social (pensiones de jubilación, de discapacidad, de desempleo y programas especiales de jubilación anticipada), destinado a tomar en consideración diversas normas aplicadas a los sistemas de pensiones reales. Sus componentes son la pensión que se prevé que recibirá un trabajador según se jubile a una edad u otra, los incentivos a la jubilación, los cambios en la pensión resultantes de posponer la jubilación un año, y el tipo impositivo implícito que se prevé aplicable a la edad “X” por un año más de trabajo (la diferencia entre costes y ganancias del trabajo continuado a determinada edad con respecto a los ingresos brutos previstos).

Algunos resultados de dicho estudio se dan en las Tablas 16-20 del Apéndice. Es especialmente interesante el dato que indica que en las últimas décadas se ha producido un aumento de los impuestos implícitos sobre el trabajo después de los 55 años (Tabla 20). Dicho aumento se ha visto afectado por el descenso de la edad de jubilación reglamentaria, unos mayores índices de reposición de las pensiones, un menor aumento de las pensiones a edades avanzadas, y unos mayores índices de cotización a las pensiones.

Los resultados de sus estudios pueden resumirse de la siguiente forma:

- En prácticamente todos los países de la OCDE los sistemas de pensiones de jubilación desaniman a las personas mayores a seguir trabajando a edades avanzadas. Estos desincentivos son especialmente importantes tras la edad más temprana a la que puede empezar a recibirse una pensión de jubilación: continuar trabajando suele suponer renunciar temporalmente a la pensión que le correspondería y continuar pagando unas cotizaciones que aumentarán poco o nada la pensión final tras la jubilación.
- En los países en los que se puede acceder a otros planes de apoyo a los ingresos antes de la edad de jubilación reglamentaria, los incentivos económicos a la jubilación anticipada se ven reforzados: el coste de un año de trabajo adicional no sólo supone el pago de las cotizaciones correspondientes sino también dejar de ingresar la pensión, mientras que las pensiones a menudo permanecen inalterables. Los planes diseñados en principio para remediar el desempleo y las discapacidades se utilizan para financiar las jubilaciones anticipadas. Operan en el seno de programas relacionados con la discapacidad, especialmente en los casos en que se utiliza explícitamente un criterio de

mercado laboral para evaluar el derecho a recibir una pensión, y en programas relacionados con el desempleo<sup>9</sup>. Es más, en varios países se han creado programas de jubilación anticipada para ayudar a las personas mayores a retirarse antes de la edad de jubilación reglamentaria.

- La diferencia en la edad media de jubilación entre un país y otro está estrechamente relacionada con el alcance de los desincentivos de sus sistemas de pensiones. De acuerdo con los datos obtenidos sobre la regresión de la edad de jubilación en distintos países, se calcula que la desaparición de los diversos desincentivos podría llevar a que la participación de los varones mayores (55-64 años) en el mercado laboral aumentara casi 10 puntos porcentuales en los países en que los perjuicios económicos son especialmente significativos.

Algunos de estos resultados, empíricamente justificados en el caso de los países occidentales, podrían aplicarse también a la evolución de los países en transición: en concreto, los acuerdos sobre jubilación anticipada, llevados a cabo en los años 90, así como los programas relacionados con el desempleo y las discapacidades destinados, de hecho, a reducir los desequilibrios del mercado laboral y aliviar los costes sociales y políticos de la reestructuración de la economía. La relación pensionistas-contribuyentes aumentó entonces espectacularmente. En Rumania y Bulgaria, por ejemplo, han alcanzado recientemente el 100%, es decir, cada trabajador tiene que mantener a un beneficiario (Rutkowski, 2002b). Los cambios en el número de contribuyentes fueron incluso más negativos que los del apartado de gastos, afectado por la creciente población dependiente. En consecuencia, la base de las cotizaciones se redujo drásticamente. Las razones principales para dicho cambio fueron: el descenso de la actividad económica, la evolución de la composición de la fuerza laboral en la que cada vez más autónomos y empresas privadas actuaban en la economía informal, y también el aumento de las deudas de las empresas públicas. Lo ocurrido en los países en transición con planes de retención directa demuestra claramente lo sensibles que son dichos planes a los cambios del mercado laboral (Augusztinovic, 1999, y después Fultz, Ruck, 2001), en contra de la idea general de que dependen de factores demográficos.

Con el fin de contrarrestar el deterioro de los fondos de las pensiones públicas se llevaron a cabo determinadas enmiendas a los planes de retención directa. Por ejemplo, se fijó un techo para las pensiones máximas (Hungría, Polonia), se introdujo un nuevo componente plano junto con el componente proporcional al sueldo ahora de menor tamaño (Lituania, Estonia), se llevaron a cabo cambios *ad hoc* en la fórmula de las pensiones (Rumania, Bulgaria), y en especial se procedió a la indexación de los precios en lugar de la indexación del sueldo completo con el objetivo de reducir la estructura de las pensiones para controlar los gastos. Asimismo, se aceptaron como medidas apropiadas la eliminación de los privilegios laborales y el aumento de la edad reglamentaria de jubilación (Rutkowski, 2002b). No obstante, se hizo cada vez más evidente que se necesitan cambios

---

<sup>9</sup> Por ejemplo, normas como una extensión del periodo de subsidio de desempleo para las personas mayores hasta la edad de jubilación reglamentaria, la eliminación de la obligación de buscar trabajo en el caso de las personas mayores, la creación de subsidios de desempleo. También Kapteyn y de Vos (1998) y Kerkhofs y otros (1999) (tras Van Dalen y Henkens, 2002) han recalcado que los planes relacionados con el desempleo y las discapacidades refuerzan los incentivos a la jubilación anticipada.

fundamentales para garantizar la viabilidad económica de los sistemas de pensiones ante el aumento previsto del envejecimiento de la población y de la fuerza laboral.

## **5. Reformas de los sistemas de pensiones y actividad económica de los trabajadores mayores**

La recapitulación de los temas tratados en las secciones anteriores proporciona una idea general de los retos a los que se enfrentan los sistemas de pensiones tanto en los países occidentales como en los países en transición. Ambos grupos de países están caracterizados por bajos porcentajes de contribuyentes frente a pensionistas, crecientes índices medios de reposición y una edad de jubilación relativamente baja a pesar del aumento de la esperanza de vida. Los sistemas de pensiones de los países en transición se enfrentan además a problemas específicos que provienen principalmente de los planes de pensiones existentes antes de la transición, y de problemas económicos e institucionales generados por la transición hacia una economía de mercado. Las diferencias principales entre los dos grupos de países están relacionadas con determinadas características de los planes de pensiones de los países en transición: la cobertura universal garantizada por empresas estatales, las pensiones y el derecho a percibir las basadas en el pleno empleo y en los sueldos reducidos, una indexación menor, la pobre recaudación de cotizaciones y su correspondiente registro, la descentralización de los sistemas administrativos, y una escasa dependencia con respecto a las pensiones privadas (véanse por ejemplo Kalisch y Aman, 1998; Chlon, Góra, y Rutkowski, 1999; Rutkowski, 1998, 2002a, 2002b).

Las reformas que se han llevado a cabo recientemente en varios países, y otras ya previstas, dan prioridad a la viabilidad económica a medio y largo plazo de los sistemas públicos de pensiones, financiados principalmente por un régimen de retención directa. Este tema guarda relación con la potencial carga que supondrá para las generaciones futuras la financiación de las pensiones públicas. Otros objetivos comunes de las reformas son:

- reducir la generosidad de las pensiones;
- hacer que desaparezcan los incentivos a la jubilación anticipada;
- mejorar la idoneidad de la cuantía de los subsidios;
- aumentar el número de años de cotización;
- aumentar el porcentaje de la población cubierta por una pensión;
- fomentar los planes de pensiones privados;
- obtener una mayor convergencia entre los actuales planes públicos y privados de pensiones.

No existe una medida única para reformar las pensiones; entre las medidas propuestas nos centraremos en las que fomenten la actividad económica de los trabajadores mayores. Incluyen principalmente (ej. Kalisch, Aman, 1998; Disney y Whitehouse, 1999c, *La protection sociale dans les Etats membres de l'UE et de L'Espace économique européen Situation au janvier 2001* (la protección social en los estados miembros de la UE y del espacio económico europeo, situación en enero de 2001), Comisión europea, MISSOC 2001):

- la reducción de las oportunidades de acogerse a la jubilación anticipada mediante la reducción actuarial de las pensiones de jubilación anticipada, el aumento de la edad de jubilación reglamentaria, y unas condiciones más duras para poder tener derecho a una pensión de esta naturaleza (duración del empleo, participación en programas de formación);
- algunos desincentivos al trabajo de los planes de rentabilidad fija pueden mitigarse mediante la evolución hacia pensiones basadas en el salario medio a lo largo de la vida laboral en lugar de basarse en el mejor salario obtenido durante un número limitado de años o en el salario final en el momento de jubilarse. Asimismo, deberían eliminarse las pensiones máximas y los límites en cuanto al número de años de cotización que contribuyen a la correspondiente pensión;
- el permiso para combinar, a la edad de jubilación reglamentaria, una pensión y cierta cantidad de trabajo;
- la introducción de planes de jubilación parciales destinados a fomentar un retiro paulatino del mercado laboral a través del desempeño de un trabajo a tiempo parcial;
- la equiparación de la edad de jubilación femenina y masculina.

La Tabla 11 proporciona datos sobre la edad de jubilación reglamentaria en los países en transición. Iniciativas reformistas como las mencionadas, especialmente en lo que respecta a la edad de jubilación de la mujer, se están aplicando también en otros países (por ejemplo, en Italia la edad de jubilación reglamentaria pasa de 63 a 65 años para los hombres y de 58 a 60 para las mujeres (en 2000); de 57 a 68 en el nuevo plan; en Austria de 60 a 65 años entre 2019 y 2028 para las mujeres; en Bélgica de 62 a 65 entre 1997 y 2009; en Grecia de 60 a 65 para los trabajadores que se hayan incorporado al mercado laboral después de 1993; en Portugal hasta los 65 años para las mujeres en 1999; en Suiza de 62 a 64 para las mujeres en 2005, aunque permanece por debajo de los 65 años de los hombres; en el Reino Unido de 60 a 65 al llegar a 2020. Según el reglamento propuesto en Suecia los trabajadores seguirán en sus empleos hasta los 67 años (Kalisch, Aman, 1998; OCDE, 2001b).

Otros ejemplos de medidas utilizadas para contrarrestar la jubilación anticipada son: Austria ha limitado el derecho a la jubilación anticipada; Bélgica aumentará de 20 a 35 los años de cotización necesarios para la jubilación a los 60 años (al llegar a 2005); Grecia ha aumentado la cotización mínima de 13,5 a 15 años; Portugal aumentó los años de cotización mínimos de 10 a 15; en Francia los años de cotización aumentan de 37,5 a 40; en Italia la edad mínima de jubilación es de 52 años (desde 1997) y los años de cotización aumentarán de 35 a 40 (desde 2008). Finlandia introdujo un subsidio menor y aumentó la edad mínima de jubilación de 55 a 58 años; de igual manera en Alemania la edad mínima se fijará en los 62 años (desde 2012). La nueva reglamentación noruega establece una menor desgravación fiscal por trabajar mientras se recibe una pensión entre los 67 y los 70 años; en Suecia y el Reino Unido se permiten incrementos actuariales por el aplazamiento de la jubilación más allá de los 70 años.

Los Países Bajos llevaron a cabo una reforma radical del sistema de jubilación anticipada al cambiar de planes de retención directa a otros más neutrales y actuariales. Con la nueva normativa la pensión de jubilación anticipada está directamente relacionada con el historial

laboral y las cotizaciones pagadas, contabilizado sobre una base individual. La edad mínima de jubilación es de 55 años (van Dalen y Henkens, 2002).

En general, las medidas previstas y las ya introducidas tienen como objetivo no sólo fomentar que los trabajadores mayores permanezcan en el mercado laboral sino también suavizar la transición del trabajo a la jubilación, lo que permite reducir su carga laboral a las personas que aún no tienen la edad de jubilación reglamentaria.

En cuanto a la adaptación de los planes de pensiones a los retos demográficos y del mercado laboral, el objetivo de estrechar la relación entre las pensiones y las cotizaciones sigue siendo uno de los principales problemas. Existen dos soluciones pero aún está por decidir cuál es la más apropiada: reformar los planes de rentabilidad fija o introducir un plan teórico de aportación fija. Una estrategia reformista relacionada con la primera opción podría incluir la reestructuración de las pensiones (por ejemplo, mediante el ajuste de la tasa de aportación, del alcance de la cobertura de las pensiones y del índice de reposición, y por medio de la reducción de los períodos de acumulación, la prolongación de los períodos de evaluación, la introducción de cambios actuarialmente justos para las jubilaciones anticipadas o las pospuestas, la incorporación de factores demográficos y fiscales en la fórmula de las pensiones). La jubilación anticipada debería eliminarse o permitirse sobre una base más limitada y justa para el momento actual. Asimismo, es necesario consolidar el sistema mediante la eliminación de privilegios sectoriales y la puesta en marcha de determinados cambios administrativos. Desde ese punto de vista, se han llevado a cabo cambios en algunos parámetros del sistema, aunque sus fundamentos siguen siendo los mismos. De acuerdo con Rutkowski (2002b) estos ajustes podrían denominarse *reformas paramétricas*, y están siendo adoptados por muchos países desarrollados.

La evolución hacia un plan teórico de aportación fija requiere la transformación del sistema público de pensiones en un nuevo sistema basado en las cuentas personales. Las aportaciones a las pensiones se ingresan en una cuenta con un “tipo de interés” igual al crecimiento del salario global del país en cuestión. La pensión de cada persona depende de la cantidad que ha acumulado dividida por la esperanza de vida media a la edad de jubilarse. Dicha fórmula utiliza los sueldos de toda la vida para determinar la pensión, incluye un factor de ajuste al aumento de la longevidad e incentivos para que los trabajadores mayores permanezcan en la fuerza laboral y sigan pagando cotizaciones. Suecia, Italia, Letonia y Polonia son ejemplos de este enfoque que impone un cambio en el paradigma del sistema. Estas *reformas paradigmáticas* (Rutkowski, 2002b) animan a permanecer en el mercado laboral no sólo a las personas que están por debajo de la edad de jubilación reglamentaria sino también a aquéllos que la han rebasado.

Las reformas de los sistemas de pensiones llevadas a cabo en la mayoría de los países en transición aplican ambas estrategias. Por ejemplo, Polonia y Letonia pusieron en marcha las reformas paradigmáticas mientras que otros países aplicaron el enfoque paramétrico. El plan recogido a continuación muestra ideas utilizadas para cambiar los sistemas de pensiones en países en transición.

Plan 1. Reformas de las pensiones en las economías en transición (sistema multipilar)

País	Fecha de Inicio	Primer pilar	Tamaño del 2º pilar como % del sueldo	Activos previstos de los fondos de pensiones en 2020 (% PIB)	Fuerza laboral en pilar respaldado (2003)	Estrategia de cambio
<b>Hungría</b> Legislado y operante	Enero 1998	RF	6%	31%	45%	Obligatorio para nuevos trabajadores. Demás voluntarios
<b>Polonia</b> Legislado y operante	Enero 1999	AF	7,2%	33%	70%	Obligatorio <30. Voluntario 30-50
<b>Letonia</b> Legislado y operante	Julio 2001 (AF enero 1996)	AF	2% creciendo hasta un 9%	20%	72%	Obligatorio <30. Voluntario 30-50
<b>Croacia</b> Legislado	Enero 2003	RF	5%	25-30%	60-70%	Obligatorio <40. Voluntario 40-50
<b>Bulgaria</b> Legislado y operante	Enero 2002	RF	2% creciendo hasta un 5%			Obligatorio <42
<b>Estonia</b> Legislado	Enero 2002	RF	6%	20%	60%	Voluntario (si se opta por no participar +2%)
<b>Rumania</b> Parcialmente legislado y luego cuestionado	Enero 2003	RF	8%	30%	75%	Obligatorio >20 años antes de la jubilación
<b>Macedonia</b> Legislado	Agosto 2002	RF	7%	26%	15%	Obligatorio para nuevos trabajadores

RF: plan de retención directa con rentabilidad fija; AF: plan teórico de aportación fija.

Fuente: Rutkowski, m. 2002. “*Strategic Choices in Pension Reform in Central and Eastern Europe and Central Asia*” (opciones estratégicas elegidas para la reforma de las pensiones en Europa central y oriental y en Asia central), el documento presentado en el seminario del Banco Mundial, Bialobrzegi, Polonia, marzo 2002.

Teniendo en cuenta los retos actuales y futuros a los que se enfrentan los sistemas de pensiones, es difícil adoptar una postura firme sobre qué enfoque es el más apropiado para reformarlos, el paramétrico o el paradigmático. Las reformas paramétricas mejoran la estabilidad económica del sistema a corto plazo, pero se necesitarán cambios adicionales para mejorar su sostenibilidad a largo plazo. Asimismo, la diversificación de las pensiones se produce de una forma mucho más lenta que con las reformas paradigmáticas, y los incentivos para permanecer en el mercado laboral parecen menores. Otra ventaja de la reforma paradigmática es el énfasis que pone sobre la responsabilidad de cada uno respecto a su futura pensión. En conjunto, la evolución hacia la estabilidad económica se considera una ventaja de la solución paradigmática, pero el alto coste de esta transición es su principal inconveniente (ej. Banco Mundial, *Averting the Old Age Crisis* (evitar la crisis de la tercera edad), 1994; Disney, 1999; Disney, Whitehouse, 1999b; Rutkowski, 2002b).

## 6. Conclusiones

Recientes estudios de población realizados por la ONU (*World Population Prospects*, 2001) y estudios sobre la fuerza laboral realizados por Eurostat (*Statistics in Focus*, 2001) demuestran claramente que el envejecimiento de la población, el declive de la fuerza laboral y su envejecimiento constituyen el inevitable futuro de Europa. La presión que estos cambios ejercen sobre la seguridad social, especialmente en los casos en que los sistemas de pensiones están basados fundamentalmente en un sistema de retención directa, se verá incrementada por la evolución del mercado laboral, pues los desequilibrios de éste contribuyen a aumentar las proporciones de dependencia.

Con las tendencias previstas en cuanto a la evolución de la población, por una parte, y el alto índice de infrautilización de la fuerza laboral que se da en toda Europa, por otra, la pregunta lógica es si habrá un aumento de la demanda de mano de obra, y que si podrá darse respuesta a dicho aumento mediante un crecimiento de los índices de actividad económica (Pearce y Punch 2000, 11). El informe se centra en los posibles cambios en los índices de actividad laboral de las personas mayores, es decir, los mayores de 54 años, el grupo de la fuerza laboral cuya actividad económica experimentó el mayor declive en las últimas décadas. Dicho declive ha tenido y tiene un importante efecto negativo sobre la relación contribuyente-beneficiario de los sistemas de pensiones.

La preocupación, plenamente compartida por las administraciones, por el deterioro de los sistemas que aportarán ingresos a los jubilados, han llevado a la puesta en marcha de muchos programas reformistas destinados a mejorar los sistemas de jubilación públicos y privados, aumentar la participación de las personas mayores en el mercado laboral y

estrechar el vínculo entre las cotizaciones y la pensión final. En el informe se ha hecho especial hincapié en aquellas iniciativas que eliminan los incentivos a la jubilación anticipada; dos de las estrategias principales aquí descritas para reformar el sistema de pensiones tratan de crear incentivos para la permanencia en el mercado laboral durante más tiempo.

Las reformas de los sistemas de jubilación son bastante recientes. ¿En qué medida influirán sobre la decisión de jubilarse en un momento u otro? ¿Qué otros efectos tendrá la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral durante más tiempo?

Se debe recordar que la infrautilización de la capacidad productiva y el desempleo se dan en toda Europa. La jubilación anticipada así como las pensiones laborales se han puesto en marcha para facilitar la salida de los trabajadores mayores del mercado laboral y así combatir el desempleo de la población más joven. Con la estructura actual del mercado laboral, una menor oportunidad de acogerse a la jubilación anticipada podría producir un aumento de la incidencia de las bajas por discapacidad y del desempleo (véase por ejemplo van Dalen y Henkens, 2002). Por lo tanto, las reformas de los sistemas de pensiones de jubilación deberán combinarse con otros programas de apoyo para que las personas mayores puedan obtener los ingresos adecuados. Por otra parte, la desaparición de los desincentivos para continuar trabajando aumentaría de forma significativa la cantidad de personas mayores en el mercado laboral; absorber este aumento puede resultar difícil en países en los que las tasas de desempleo estructural son de por sí elevadas.

Asimismo, la actitud actual de los empresarios ante los trabajadores mayores limitaría los efectos positivos de las medidas adoptadas para estimular su mayor participación en el mercado laboral. Las investigaciones realizadas entre los empresarios de varios países europeos muestran que éstos no consideran aún a las personas mayores como una fuerza a tener en cuenta. Pocos empresarios se inclinan por contratar a trabajadores mayores pues consideran que no tienen la formación adecuada, que el periodo de devolución de dicha formación se ve truncado por la edad y debido a determinadas normas de los sistemas de pensiones laborales y de las empresas. Además, muchos empresarios prefieren despedir a trabajadores mayores en primer lugar cuando sus empresas reducen plantillas, en lugar de llevar a cabo programas para retenerlos y ampliar su formación (Henkens, van Dalen, en preparación; Taylor, 2002). Es más, los empresarios consideran que una de las principales consecuencias del envejecimiento de la fuerza laboral es el aumento de los costes laborales debido a que, con la edad, los sueldos aumentan de forma más pronunciada que la productividad. Por otra parte, los trabajadores mayores pueden verse afectados negativamente por el progreso tecnológico que merma su capital humano específicamente tecnológico. Además, también podrían encontrar dificultades a la hora de adaptarse a los nuevos patrones laborales. En resumen, los recientes programas para fomentar la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado laboral a menudo no coinciden con las reformas ideadas para mejorar las condiciones de trabajo de las personas mayores y aumentar sus perspectivas de empleo (Taylor, 2001; van Dalen y Henkens, 2002). Todos estos programas serán menos eficaces si no se acompañan de medidas para incentivar a los empresarios a contratar a estas personas mayores. Aún así, parece que los incentivos económicos a las empresas no son suficientes, como demuestran (véase por ejemplo

OCDE, 2001a) los intentos llevados a cabo en algunos países (subvenciones para los sueldos, reducción de las cotizaciones a la seguridad social para las empresas). El problema es pues mucho más complejo.

A nivel de los organismos internacionales y de las administraciones hay una mayor concienciación de la necesidad de reformar urgentemente las jubilaciones. Sin embargo, a nivel de las organizaciones y de la población en general, así como entre los trabajadores mayores, el problema no se considera de tanta importancia. Asimismo, aparte de los factores mencionados con anterioridad, la actitud de los empresarios también se ve afectada por normas y manifestaciones de la edad y estereotipos relacionados con los trabajadores jóvenes y mayores en el mercado laboral. Durante muchos años, se creía que los trabajadores mayores debían hacerles hueco en el mercado laboral a los trabajadores más jóvenes para combatir el desempleo de estos últimos. Por tanto, se debe hacer un esfuerzo mucho mayor para aumentar la concienciación general sobre el tema del envejecimiento, el empleo y los vínculos con los sistemas de jubilación. Para ello ya se han puesto en marcha programas de educación a nivel nacional en muchos países (Taylor, 2001 y después van Dalen y Henkens, 2002, Taylor, 2002). A pesar de sus efectos desiguales y cuestionables hasta ahora, parece razonable esperar algunos cambios de opinión al menos a medio plazo, especialmente en los casos en que dichos programas se combinen con programas educacionales y se apoyen iniciativas laborales locales cuyo objetivo sea el de reforzar la posición de los trabajadores mayores en las empresas y en el mercado laboral<sup>10</sup>.

Las estrategias para estimular la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral deberían elaborarse dentro de un marco de amplios programas reformistas en lo económico y en lo social, necesarios para adaptarse al envejecimiento de la población, al declive de la fuerza laboral y al envejecimiento de ésta. En dichos programas deberían intervenir todas las partes interesadas. La eficacia a la hora de animar a las personas mayores a permanecer en el mercado laboral depende mucho de “hasta qué punto las condiciones del mercado laboral convertirán a los trabajadores mayores en una parte esencial de la fuerza laboral. Evidentemente, no sólo las administraciones, la patronal y los sindicatos deben reconocer la vital situación de los trabajadores mayores en la fuerza laboral actual y futura, sino que también los empresarios y los empleados deben darse cuenta de este hecho” (Henkens, van Dalen, en preparación).

Blöndal y Scarpetta (1999b, 41-42) tienen un punto de vista similar: “El cambio sería más fácil si las reformas de las pensiones y de otros sistemas de obtener ingresos para las personas mayores fueran acompañadas por iniciativas para aumentar las oportunidades de trabajo en general, incluida la eliminación de las medidas y prácticas que discriminan a los trabajadores mayores evitando su contratación y formación (OCDE, 1998). Las reformas discutidas con anterioridad podrían por sí mismas contribuir a aumentar las oportunidades de trabajo de las personas mayores, entre otras cosas induciendo cambios en la forma de calcular sus salarios, y fomentando la participación en programas de formación, la

---

<sup>10</sup> Taylor (2002) opina que las campañas de educación en las pequeñas y medianas empresas del sector privado con un énfasis local, que se centren directamente en empresas, organizaciones, sectores o grupos laborales individuales, serán más eficaces que las campañas educativas destinadas a todos los sectores en general.

movilidad y unos horarios de trabajo más adecuados a su condición. No obstante, unas reformas más amplias de los mercados laborales y de productos, de acuerdo con los objetivos marcados en la Estrategia Laboral de la OCDE, facilitarían y acelerarían la transición para aumentar la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral”.

Taylor (2002) destaca que las reformas de las pensiones y de la asistencia social han dominado los programas relacionados con los trabajadores mayores hasta la fecha. Las medidas estratégicas o de gran alcance respecto del empleo y la jubilación de los mayores, destinadas a integrar a éstos en el mercado laboral y a limitar las opciones para su jubilación anticipada, se han puesto en marcha sólo en algunos países (Austria, Finlandia, Reino Unido). En otros países europeos prevalecen los programas fragmentados (Taylor, 2002, 12):

- programas activos del mercado laboral dirigidos a los trabajadores mayores (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, los Países Bajos, Reino Unido);
- subvenciones para los sueldos y otros planes que incentiven el trabajo (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, España, Reino Unido);
- ayudas a los empresarios (por ejemplo, asesoramiento y dirección, formación, ubicación de los trabajadores - Dinamarca, Finlandia, Reino Unido);
- legislación contra la discriminación por edad, protección contra el despido, prohibición de incluir la edad en anuncios que ofrecen un empleo, abolición de la jubilación obligatoria (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, España, Reino Unido);
- campañas de concienciación entre los empresarios (Dinamarca, Finlandia, Alemania, los Países Bajos, Reino Unido).

Taylor también comparte la opinión de que deben combinarse las reformas de las pensiones y de la seguridad social con los programas relacionados con el empleo. “Sin un enfoque matizado y de conjunto que reúna a todas las partes interesadas del gobierno, los miembros sociales y el sector con fines no lucrativos será difícil hacer progresos significativos en la resolución de problemas relacionados con la edad y el empleo. Esto no se refiere sólo al efecto que tiene la relación entre la reforma de la seguridad social y los programas laborales sobre las personas mayores, sino que también deben tenerse en cuenta temas relacionados con la salud y la educación. Además se deben tomar en consideración otros asuntos relativos a la igualdad y la diversidad, y la manera de integrar mejor los programas públicos para que reflejen adecuadamente las necesidades del mundo empresarial” (Taylor, 2002,15). Es más, los problemas de los trabajadores mayores deberían analizarse en un marco más amplio de igualdad y diversidad, orientado a la diversidad de edades y a una perspectiva que tenga en cuenta toda la vida, para evitar que se analicen cada uno de estos temas por separado. Al analizar la participación de una persona en el mercado laboral a lo largo de toda su vida para identificar las tendencias subyacentes, tanto hombres como mujeres, reconocen que las necesidades de las personas cambian a medida que envejecen, especialmente en grupos con dificultades específicas en el mercado laboral.

Las discusiones sobre los trabajadores mayores en el mercado laboral y los programas destinados a que permanezcan laboralmente activos durante el máximo tiempo posible podrían integrarse dentro del amplio y multidimensional tópico del envejecimiento activo, estudiado a fondo por Avramov y Mašková (2002). Estos estudios analizan los recursos económicos de las personas mayores en la actualidad y los que se espera que tengan los mayores del futuro. Las personas mayores están ahora más sanas, son más ricas, gozan de un mejor nivel de educación, tienen un capital social mayor y una esperanza de vida más larga que las de generaciones anteriores. Permitir que no sigan en activo supone pues un grave desperdicio de su capital humano y social. Por lo tanto, los programas para lograr un envejecimiento activo deberían destinarse también a reducir la actual infrautilización de la capacidad productiva de las personas mayores.

Un enfoque de conjunto en cuanto a las pensiones, la seguridad social y los programas relacionados con el empleo supondría la creación de un conjunto de programas públicos coordinados (educación, salud, seguridad y protección social, y empleo) en los que participarían todas las partes interesadas. Estimular y apoyar a éstas para gestionar eficazmente la edad requeriría el refuerzo del papel mediador del estado en lugar de la desvinculación de las autoridades públicas (véase también Avramov y Mašková, 2002).

Las barreras a las que se enfrentan los trabajadores mayores en el mercado laboral son el resultado de complejas interacciones entre factores económicos, psicológicos, sociales e institucionales. Deberán llevarse a cabo más estudios sobre el tema para identificar estas relaciones y los efectos de las medidas adoptadas; esto es especialmente cierto para los países en transición, en los que este tema está prácticamente sin investigar. Los programas que afectan a los trabajadores mayores se han puesto en marcha hace poco por lo que sus efectos deberán analizarse cuidadosamente, en especial desde un punto de vista comparativo entre los distintos países.

Apéndice: Tablas

Tabla 1: Población en edad laboral en determinados países de Europa, 2001

País	Población 15-64 años 1 enero 2001 (en miles)					Porcentaje de población en edad laboral	estructura por edades			
	15-24	25-44	45-54	55-64	15-24		25-44	45-54	55-64	
<b>TOTAL</b>	<b>336801,2</b>	<b>65463,5</b>	<b>150046,5</b>	<b>67254,7</b>	<b>54026,5</b>	<b>67,26</b>	<b>19,44</b>	<b>44,55</b>	<b>19,97</b>	<b>16,04</b>
<b>XL Europa occidental</b>	<b>260086,3</b>	<b>47740,5</b>	<b>117945,1</b>	<b>51408,0</b>	<b>42992,8</b>	<b>66,87</b>	<b>18,36</b>	<b>45,35</b>	<b>19,77</b>	<b>16,53</b>
<i>Norte de Europa</i>	<u>15673,7</u>	<u>2830,6</u>	<u>6758,2</u>	<u>3424,3</u>	<u>2660,7</u>	<u>65,54</u>	<u>18,06</u>	<u>43,12</u>	<u>21,85</u>	<u>16,98</u>
Dinamarca	3562,9	605,4	1576,7	757,1	623,7	66,61	16,99	44,25	21,25	17,51
Finlandia	3467,6	659,0	1414,0	827,6	567,0	66,93	19,00	40,78	23,87	16,35
Noruega	2922,2	540,9	1330,9	614,0	436,3	64,89	18,51	45,55	21,01	14,93
Suecia	5721,1	1025,3	2436,6	225,5	1033,7	64,41	17,92	42,59	21,42	18,07
<i>Centro de Europa occid.</i>	<u>66273,1</u>	<u>10950,7</u>	<u>30350,5</u>	<u>12308,0</u>	<u>12663,9</u>	<u>67,98</u>	<u>16,52</u>	<u>45,80</u>	<u>18,57</u>	<u>19,11</u>
Austria	5510,3	957,6	2602,3	1037,2	913,2	67,85	17,38	47,23	18,82	16,57
Alemania* ex-RFA*	55915,2	9159,5	25524,9	10276,0	10954,8	68,05	16,38	45,65	18,38	19,59
ex-RDA*	45214,0	7159,7	20951,3	8330,4	8772,7	67,54	15,84	46,34	18,42	19,40
Suiza	10701,2	1999,8	4573,6	1945,7	2182,1	70,32	18,69	42,74	18,18	20,39
	4847,6	833,6	2223,4	994,7	795,9	67,29	17,20	45,87	20,52	16,42
<i>Norte de Europa occid.</i>	<u>97606,8</u>	<u>18743,8</u>	<u>43896,0</u>	<u>20373,0</u>	<u>14594,1</u>	<u>65,62</u>	<u>19,20</u>	<u>44,97</u>	<u>20,87</u>	<u>14,95</u>
Bélgica*	6719,2	1243,9	3047,7	1387,1	1040,4	65,62	18,51	45,36	20,64	15,48
Francia	38420,4	7660,9	16906,6	8369,9	5483,0	65,08	19,94	44,00	21,78	14,27
Irlanda*	2527,5	659,5	1089,9	458,9	319,2	66,93	26,09	43,12	18,16	12,63
Países Bajos	10835,0	1893,2	4999,7	2324,4	1617,7	67,77	17,47	46,14	21,45	14,93
Reino Unido	39104,8	7286,3	17852,0	7832,7	6133,7	65,49	18,63	45,65	20,03	15,69
<i>Sur de Europa</i>	<u>80532,7</u>	<u>15215,4</u>	<u>36940,3</u>	<u>15302,7</u>	<u>13074,1</u>	<u>67,79</u>	<u>18,89</u>	<u>45,87</u>	<u>19,00</u>	<u>16,23</u>
Grecia	7123,4	1474,0	3109,9	1338,7	1200,8	67,57	20,69	43,66	18,79	16,86
Italia	38974,2	6605,9	17867,7	7741,4	6759,3	67,38	16,95	45,84	19,86	17,34
Portugal	6988,5	1468,4	3115,6	1305,9	1098,5	67,91	21,01	44,58	18,69	15,72
España	27446,6	5667,1	12847,2	4916,8	4015,5	68,41	20,65	46,81	17,91	14,63
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>	<b>76714,9</b>	<b>17723,0</b>	<b>32101,5</b>	<b>15856,7</b>	<b>11033,7</b>	<b>68,63</b>	<b>23,10</b>	<b>41,85</b>	<b>20,67</b>	<b>14,38</b>
<i>Centroeuropa</i>	<u>65326,7</u>	<u>15280,9</u>	<u>27141,5</u>	<u>13728,6</u>	<u>9175,6</u>	<u>68,81</u>	<u>23,39</u>	<u>41,55</u>	<u>21,02</u>	<u>14,05</u>
Bulgaria	5551,8	1170,6	2277,9	1178,4	924,9	68,12	21,09	41,03	21,23	16,66
Rep. Checa	7179,1	1534,9	2929,0	1607,3	1108,0	69,93	21,38	40,80	22,39	15,43
Hungría*	6858,2	1507,3	2785,7	1459,3	1105,9	68,29	21,98	40,62	21,28	16,13
Polonia	26625,1	6566,8	10998,7	5757,9	3301,8	68,90	24,66	41,31	21,63	12,40
Rumania	15365,9	3584,4	6548,1	2971,8	2261,5	68,50	23,33	42,61	19,34	14,72
Rep. Eslovaca	3746,5	916,9	1602,1	754,0	473,5	69,35	24,47	42,76	20,12	12,64
<i>Países Bálticos</i>	<u>4996,5</u>	<u>1076,8</u>	<u>2177,2</u>	<u>917,8</u>	<u>824,6</u>	<u>67,29</u>	<u>21,55</u>	<u>43,57</u>	<u>18,37</u>	<u>16,50</u>
Estonia	916,6	200,3	378,1	184,4	153,9	67,07	21,85	41,25	20,12	16,78
Letonia	1596,7	342,0	671,4	300,9	282,5	67,48	21,42	42,05	18,84	17,69
Lituania	2483,1	534,6	1127,7	432,5	388,3	67,24	21,53	45,42	17,42	15,64
<i>otros</i>										
Eslovenia	1395,3	288,5	605,6	292,4	208,8	70,11	20,68	43,40	20,96	14,96

\* datos del año 2000.

Fuente: Consejo de Europa, 2001, cálculos propios

**Tabla 1a: Población en edad laboral en determinados países de Europa, 2001, Hombres**

País	Población 15-64 años 1 enero 2001 (en miles)					Porcentaje de población en edad laboral	estructura por edades			
	15-24	25-44	45-54	55-64	15-24		25-44	45-54	55-64	
<b>TOTAL</b>	<b>168832,4</b>	<b>33421,7</b>	<b>75927,4</b>	<b>33395,3</b>	<b>26088,0</b>	<b>69,15</b>	<b>19,80</b>	<b>44,97</b>	<b>19,78</b>	<b>15,45</b>
<b>XII Europa occidental</b>	<b>130866,8</b>	<b>24383,2</b>	<b>59746,7</b>	<b>25681,8</b>	<b>21055,2</b>	<b>68,82</b>	<b>18,63</b>	<b>45,65</b>	<b>19,62</b>	<b>16,09</b>
<i>Norte de Europa</i>	<u>7947,2</u>	<u>1445,1</u>	<u>3444,8</u>	<u>1732,8</u>	<u>1324,6</u>	<u>67,36</u>	<u>18,18</u>	<u>43,35</u>	<u>21,80</u>	<u>16,67</u>
Dinamarca	1802,8	307,6	802,1	382,4	310,6	68,18	17,06	44,49	21,21	17,23
Finlandia	1752,1	336,7	720,6	417,7	277,1	69,27	19,22	41,13	23,84	15,82
Noruega	1485,8	276,1	678,6	313,3	217,9	66,59	18,58	45,67	21,08	14,66
Suecia	2906,5	524,7	1243,5	619,4	518,9	66,17	18,05	42,78	21,31	17,85
<i>Centro de Europa occid.</i>	<u>33597,9</u>	<u>5599,5</u>	<u>15547,8</u>	<u>6198,5</u>	<u>6252,2</u>	<u>70,65</u>	<u>16,67</u>	<u>46,28</u>	<u>18,45</u>	<u>18,61</u>
Austria	2774,3	487,5	1319,9	522,0	445,0	70,27	17,57	47,57	18,81	16,04
Alemania*	28396,2	4687,5	13115,9	5177,3	5415,5	70,83	16,51	46,19	18,23	19,07
ex-RFA*	22908,5	3635,8	10723,9	4189,5	4359,4	70,16	15,87	46,81	18,29	19,03
ex-RDA*	5487,7	1051,7	2392,1	987,8	1056,1	73,78	19,16	43,59	18,00	19,25
Suiza	2427,4	424,4	1112,0	499,2	391,8	68,97	17,48	45,81	20,57	16,14
<i>Norte de Europa occid.</i>	<u>49048,0</u>	<u>9563,6</u>	<u>22126,4</u>	<u>10172,4</u>	<u>7185,6</u>	<u>67,28</u>	<u>19,50</u>	<u>45,11</u>	<u>20,74</u>	<u>14,65</u>
Bélgica*	3383,6	631,7	1543,1	699,6	509,2	67,59	18,67	45,61	20,68	15,05
Francia	19130,4	3891,6	8401,2	4153,6	2684,0	66,71	20,34	43,92	21,71	14,03
Irlanda*	1268,7	335,3	542,4	230,7	160,3	67,65	26,43	42,75	18,18	12,64
Países Bajos	5493,5	963,3	2538,9	1178,9	812,4	69,45	17,54	46,22	21,46	14,79
Reino Unido	19771,8	3741,7	9100,8	3909,6	3019,7	67,17	18,92	46,03	19,77	15,27
<i>Sur de Europa</i>	<u>40273,7</u>	<u>7775,0</u>	<u>18627,8</u>	<u>7578,1</u>	<u>6292,8</u>	<u>69,56</u>	<u>19,31</u>	<u>46,25</u>	<u>18,82</u>	<u>15,63</u>
Grecia	3561,8	755,0	1559,3	667,9	579,6	68,56	21,20	43,78	18,75	16,27
Italia	19506,2	3375,2	9022,4	3843,4	3265,3	69,43	17,30	46,25	19,70	16,74
Portugal	3437,6	744,9	1547,6	632,0	513,1	69,23	21,67	45,02	18,39	14,93
España	13768,2	2900,0	6498,5	2434,9	1934,7	70,10	21,06	47,20	17,68	14,05
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>	<b>37965,5</b>	<b>9038,5</b>	<b>16180,7</b>	<b>7713,5</b>	<b>5032,8</b>	<b>70,29</b>	<b>23,81</b>	<b>42,62</b>	<b>20,32</b>	<b>13,26</b>
<i>Centroeuropa</i>	<u>32443,0</u>	<u>7795,7</u>	<u>13712,7</u>	<u>6711,8</u>	<u>4222,8</u>	<u>70,35</u>	<u>24,03</u>	<u>42,27</u>	<u>20,69</u>	<u>13,02</u>
Bulgaria	2751,2	600,5	1146,2	572,1	432,4	69,34	21,83	41,66	20,79	15,72
Rep. Checa	3595,0	784,1	1490,1	796,4	524,3	71,95	21,81	41,45	22,15	14,58
Hungría*	3367,3	770,5	1403,2	703,1	490,5	70,27	22,88	41,67	20,88	14,57
Polonia	13233,3	3344,4	5558,1	2817,1	1513,8	70,49	25,27	42,00	21,29	11,44
Rumania	7636,0	1828,6	3305,4	1453,3	1048,8	69,65	23,95	43,29	19,03	13,74
Rep. Eslovaca	1860,1	467,6	809,6	369,9	213,0	70,83	25,14	43,52	19,89	11,45
<i>Países Bálticos</i>	<u>2407,1</u>	<u>547,1</u>	<u>1079,7</u>	<u>425,6</u>	<u>354,7</u>	<u>69,56</u>	<u>22,73</u>	<u>44,85</u>	<u>17,68</u>	<u>14,73</u>
Estonia	437,7	102,0	184,7	85,0	66,0	69,43	23,31	42,19	19,42	15,08
Letonia	764,9	174,2	330,7	139,2	120,8	70,21	22,78	43,24	18,19	15,79
Lituania	1204,6	270,9	564,3	201,5	167,9	69,20	22,49	46,85	16,73	13,94
<i>otros</i>										
Eslovenia	708,3	148,5	308,7	150,4	100,7	72,81	20,97	43,58	21,24	14,21

\* datos del año 2000.

Fuente: Consejo de Europa, 2001, cálculos propios.

**Tabla 1b. Población en edad laboral en determinados países de Europa, 2001, Mujeres**

País	Población 15-64 años 1 enero 2001 (en miles)					Porcentaje de población en edad laboral	estructura por edades			
	15-24	25-44	45-54	55-64	15-24		25-44	45-54	55-64	
<b>TOTAL</b>	<b>167968,9</b>	<b>32041,8</b>	<b>74119,1</b>	<b>33869,4</b>	<b>27938,5</b>	<b>65,47</b>	<b>19,08</b>	<b>44,13</b>	<b>20,16</b>	<b>16,63</b>
<b>XII Europa occidental</b>	<b>129219,5</b>	<b>23357,3</b>	<b>58198,4</b>	<b>25726,2</b>	<b>21937,6</b>	<b>65,00</b>	<b>18,08</b>	<b>45,04</b>	<b>19,91</b>	<b>16,98</b>
<i>Norte de Europa</i>	<u>7726,5</u>	<u>1385,5</u>	<u>3313,5</u>	<u>1691,4</u>	<u>1336,1</u>	<u>63,76</u>	<u>17,93</u>	<u>42,88</u>	<u>21,89</u>	<u>17,29</u>
Dinamarca	1760,1	297,8	774,6	374,7	313,0	65,07	16,92	44,01	21,29	17,79
Finlandia	1715,4	322,3	693,4	409,9	289,9	64,69	18,79	40,42	23,89	16,90
Noruega	1436,4	264,8	652,4	300,8	218,5	63,22	18,43	45,42	20,94	15,21
Suecia	2814,6	500,6	1193,1	606,2	514,7	62,69	17,79	42,39	21,54	18,29
<i>Centro de Europa occid.</i>	<u>32675,2</u>	<u>5351,2</u>	<u>14802,7</u>	<u>6109,5</u>	<u>6411,7</u>	<u>65,44</u>	<u>16,38</u>	<u>45,30</u>	<u>18,70</u>	<u>19,62</u>
Austria	2736,0	470,0	1282,4	515,3	468,2	65,55	17,18	46,87	18,83	17,11
Alemania*	27519,0	4472,0	12409,0	5098,7	5539,3	65,41	16,25	45,09	18,53	20,13
ex-RFA*	22305,5	3523,9	10227,4	4140,9	4413,3	65,04	15,80	45,85	18,56	19,79
ex-RDA*	5213,5	948,1	2181,6	957,9	1126,0	67,01	18,19	41,84	18,37	21,60
Suiza	2420,2	409,2	1111,4	495,5	404,2	65,69	16,91	45,92	20,47	16,70
<i>Norte de Europa occid.</i>	<u>48558,8</u>	<u>9180,1</u>	<u>21769,6</u>	<u>10200,6</u>	<u>7408,4</u>	<u>64,02</u>	<u>18,91</u>	<u>44,83</u>	<u>21,01</u>	<u>15,26</u>
Bélgica*	3335,6	612,3	1504,6	687,5	531,2	63,74	18,36	45,11	20,61	15,93
Francia	19290,0	3769,3	8505,4	4216,2	2799,0	63,53	19,54	44,09	21,86	14,51
Irlanda*	1258,8	324,1	547,6	228,2	158,9	66,21	25,75	43,50	18,13	12,62
Países Bajos	5341,5	929,9	2460,8	1145,5	805,3	66,13	17,41	46,07	21,45	15,08
Reino Unido	19333,0	3544,6	8751,2	3923,2	3114,0	63,86	18,33	45,27	20,29	16,11
<i>Sur de Europa</i>	<u>40258,9</u>	<u>7440,4</u>	<u>18312,5</u>	<u>7724,6</u>	<u>6781,3</u>	<u>66,10</u>	<u>18,48</u>	<u>45,49</u>	<u>19,19</u>	<u>16,84</u>
Grecia	3561,6	719,0	1550,6	670,8	621,1	66,60	20,19	43,54	18,84	17,44
Italia	19468,0	3230,7	8845,3	3898,0	3494,0	65,44	16,59	45,44	20,02	17,95
Portugal	3550,9	723,6	1568,0	673,9	585,4	66,68	20,38	44,16	18,98	16,49
España	13678,4	2767,1	6348,6	2481,9	2080,8	66,78	20,23	46,41	18,14	15,21
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>	<b>38749,4</b>	<b>8684,5</b>	<b>15920,7</b>	<b>8143,2</b>	<b>6000,9</b>	<b>67,08</b>	<b>22,41</b>	<b>41,09</b>	<b>21,01</b>	<b>15,49</b>
<i>Centroeuropa</i>	<u>32883,7</u>	<u>7485,2</u>	<u>13428,8</u>	<u>7016,8</u>	<u>4952,8</u>	<u>67,36</u>	<u>22,76</u>	<u>40,84</u>	<u>21,34</u>	<u>15,06</u>
Bulgaria	2800,6	570,2	1131,6	606,3	492,4	66,97	20,36	40,41	21,65	17,58
Rep. Checa	3584,1	750,8	1438,8	810,9	583,7	68,01	20,95	40,14	22,62	16,28
Hungría*	3490,8	736,7	1382,4	756,2	615,5	66,47	21,11	39,60	21,66	17,63
Polonia	13391,8	3222,4	5440,6	2940,8	1788,0	67,39	24,06	40,63	21,96	13,35
Rumania	7729,9	1755,9	3242,8	1518,6	1212,7	67,41	22,72	41,95	19,65	15,69
Rep. Eslovaca	1886,4	449,3	792,6	384,1	260,5	67,94	23,82	42,01	20,36	13,81
<i>Países Bálticos</i>	<u>2589,4</u>	<u>529,7</u>	<u>1097,5</u>	<u>492,2</u>	<u>470,0</u>	<u>65,31</u>	<u>20,46</u>	<u>42,39</u>	<u>19,01</u>	<u>18,15</u>
Estonia	479,0	98,3	193,4	99,5	87,8	65,05	20,51	40,38	20,76	18,34
Letonia	831,8	167,7	340,7	161,7	161,8	65,16	20,16	40,95	19,44	19,45
Lituania	1278,6	263,7	563,4	231,1	220,4	65,50	20,62	44,07	18,07	17,24
<i>otros</i>										
Eslovenia	687,0	140,0	296,9	142,0	108,1	67,53	20,38	43,22	20,67	15,74

\* datos del año 2000.

Fuente: Consejo de Europa, 2001, cálculos propios.

**Tabla 2: Esperanza de vida a distintas edades**

País	e(0)				e(45)				e(65)			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
<i>Europa Occidental</i>												
Norte de Europa												
Dinamarca	72,05	74,48	77,81	79,26	29,73	31,59	34,48	35,53	13,98	15,17	17,86	18,35
Finlandia	70,99	74,18	78,86	80,96	29,12	31,59	35,46	37,26	13,71	15,45	17,63	19,29
Noruega	73,50	75,96	79,77	81,41	31,05	33,18	36,28	37,60	14,59	16,04	18,48	19,69
Suecia	74,82	77,38	80,37	81,73	32,00	33,98	36,79	37,72	15,27	16,66	18,97	19,84
Centro de Europa occidental												
Austria	72,35	75,45	78,81	81,20	30,20	32,66	35,48	37,48	14,39	16,23	17,83	19,56
Alemania 99	71,95	74,74	78,37	80,74	29,69	31,86	35,06	37,02	13,96	15,48	17,52	19,16
ex-RFA 97	72,67	74,41	78,97	80,46	30,20	31,55	35,59	36,79	14,24	15,26	17,92	19,01
ex-RDA 97	69,21	72,41	76,20	79,48	27,65	30,18	33,13	35,89	12,77	14,43	15,98	18,12
Suiza	74,00	76,93	80,72	82,59	31,90	34,04	37,36	38,79	15,27	16,94	19,38	20,67
Norte de Europa occidental												
Bélgica 99	72,71	74,38	79,33	80,82	30,45	31,73	36,09	37,20	14,23	15,37	18,44	19,41
Francia 98	72,75	74,78	80,88	82,40	31,08	32,36	37,67	38,84	15,54	16,38	19,84	20,89
Irlanda	72,11	74,22	77,67	79,17	29,51	31,41	34,24	35,48	13,30	14,57	16,92	17,71
Países Bajos	73,83	75,51	80,04	80,54	30,95	32,27	36,60	36,88	14,38	15,28	18,89	19,17
Reino Unido	72,89	75,44	78,55	80,18	30,29	32,48	35,14	36,53	14,02	15,64	17,90	18,87
Sur de Europa												
Grecia 99	74,63	75,45	79,35	80,62	32,36	32,95	36,08	36,98	15,64	16,30	17,86	18,66
Italia 98	73,64	75,74	80,09	81,76	31,37	32,90	36,66	38,06	15,04	16,00	18,71	19,91
Portugal	70,44	72,72	77,28	79,68	29,67	31,03	34,59	36,29	13,91	14,74	16,91	18,29
España	73,34	75,45	80,30	82,71	31,66	33,01	37,07	39,01	15,44	16,40	18,96	20,56
<i>Centroeuropa y Europa del Este</i>												
Centroeuropa												
Bulgaria	67,96	68,49	74,67	75,08	27,26	27,07	32,28	32,48	12,69	12,78	15,12	15,33
Rep. Checa	67,62	71,67	75,45	78,38	25,86	28,93	32,34	34,62	11,66	13,72	15,27	17,11
Hungrá	65,16	67,18	73,72	75,71	24,83	25,59	31,56	32,76	12,00	12,57	15,27	16,31
Polonia	66,50	69,72	75,50	77,91	26,00	27,90	33,00	34,55	12,40	13,59	16,10	17,35
Rumanía	66,59	67,73	73,04	74,64	27,30	27,29	31,89	32,61	13,11	13,37	15,07	15,75
Rep. Eslovaca	66,66	69,18	75,53	77,41	25,48	27,16	32,65	33,94	12,22	12,93	15,79	16,55
Países Bálticos												
Estonia	64,78	65,61	74,96	76,37	25,26	25,25	32,54	33,55	12,03	12,65	15,67	16,90
Letonia	64,26	65,01	74,56	76,09	25,11	25,19	32,38	33,52	12,05	12,59	15,78	16,90
Lituania	66,54	67,54	76,30	77,69	26,63	27,15	33,82	34,92	13,35	13,87	16,99	17,90
otros												
Eslovenia	69,84	72,27	77,80	79,72	27,90	29,64	34,42	36,08	13,28	14,17	16,94	18,52

Fuente: *Recent Demographic developments in Europe 2001* (cambios demográficos recientes en Europa), Consejo de Europa, 2002.

**Tabla 3: Cambios previstos en la población en edad laboral en determinados países europeos, 2001**

<b>Previsiones de la ONU, variante media</b>											
País	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>TOTAL</b>	<b>33088</b>	<b>33248</b>	<b>33254</b>	<b>32608</b>	<b>31673</b>	<b>30450</b>	<b>28994</b>	<b>27539</b>	<b>26295</b>	<b>25232</b>	<b>24253</b>
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>Europa occid.</b>	<b>25940</b>	<b>26011</b>	<b>26021</b>	<b>25604</b>	<b>25001</b>	<b>24091</b>	<b>22863</b>	<b>21674</b>	<b>20781</b>	<b>20135</b>	<b>19524</b>
	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<i>Norte Europa</i>	<i>15607</i>	<i>15868</i>	<i>15975</i>	<i>15598</i>	<i>15166</i>	<i>14652</i>	<i>14070</i>	<i>13555</i>	<i>13230</i>	<i>13031</i>	<i>12823</i>
Dinamarca	3551	3566	3563	3513	3459	3366	3231	3103	3016	2988	2997
Finlandia	3466	3492	3504	3369	3226	3092	2968	2879	2838	2766	2678
Noruega	2897	3004	3081	3083	3057	2995	2920	2841	2800	2809	2819
Suecia	5693	5806	5827	5633	5424	5199	4951	4732	4576	4468	4329
<i>Centro de Europa occid.</i>	<i>66134</i>	<i>65307</i>	<i>64596</i>	<i>63901</i>	<i>61846</i>	<i>58775</i>	<i>54744</i>	<i>51233</i>	<i>49605</i>	<i>48405</i>	<i>46736</i>
Austria	5481	5485	5447	5353	5176	4874	4479	4109	3874	3714	3512
Alemania	55824	55002	54404	53964	52304	49830	46525	43635	42381	41441	40106
Suiza	4829	4820	4745	4584	4366	4071	3740	3489	3350	3250	3118
<i>Norte de Europa occid.</i>	<i>97546</i>	<i>99734</i>	<i>10137</i>	<i>10035</i>	<i>99105</i>	<i>96980</i>	<i>93943</i>	<i>91286</i>	<i>89496</i>	<i>88657</i>	<i>87346</i>
			<u>2</u>	<u>0</u>							
Bélgica	6734	6803	6900	6800	6621	6360	6071	5848	5689	5569	5439
Francia	38678	39512	40135	39625	39088	38469	37699	36980	36251	35884	35412
Irlanda	2553	2706	2806	2869	2950	3045	3132	3207	3223	3182	3163
Países Bajos	10769	11034	11211	11080	10897	10567	10120	9697	9466	9403	9323
Reino Unido	38785	39679	40327	39976	39549	38539	36921	35554	34867	34619	34009
<i>Sur de Europa</i>	<i>80118</i>	<i>79206</i>	<i>78265</i>	<i>76197</i>	<i>73898</i>	<i>70503</i>	<i>65876</i>	<i>60672</i>	<i>55481</i>	<i>51264</i>	<i>48335</i>
Grecia	7150	7099	7047	6919	6727	6459	6142	5766	5385	5023	4738
Italia	38916	38093	37454	36196	34941	33172	30678	27985	25527	23824	22630
Portugal	6782	6753	6745	6688	6597	6434	6201	5906	5539	5217	5024
España	27270	27261	27019	26394	25633	24438	22855	21015	19030	17200	15943
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>	<b>71475</b>	<b>72365</b>	<b>72329</b>	<b>70035</b>	<b>66720</b>	<b>63594</b>	<b>61312</b>	<b>58645</b>	<b>55145</b>	<b>50963</b>	<b>47299</b>
<i>Centroeuropa</i>	<i>65007</i>	<i>65881</i>	<i>65917</i>	<i>63830</i>	<i>60815</i>	<i>58035</i>	<i>56107</i>	<i>53746</i>	<i>50565</i>	<i>46702</i>	<i>43381</i>
Bulgaria	5414	5301	5115	4765	4429	4111	3812	3521	3187	2835	2540
Rep. Checa	7164	7272	7203	6867	6548	6300	6045	5766	5323	4844	4530
Hungría	6818	6745	6641	6412	6049	5756	5552	5281	4916	4501	4238
Polonia	26525	27202	27634	26870	25525	24254	23507	22900	21850	20390	18805
Rumania	15356	15497	15397	15048	14533	14018	13714	12917	12118	11201	10558
Rep. Eslovaca	3730	3864	3927	3868	3731	3596	3477	3361	3171	2931	2710
<i>Países Bálticos</i>	<i>5073</i>	<i>5086</i>	<i>5030</i>	<i>4866</i>	<i>4642</i>	<i>4372</i>	<i>4095</i>	<i>3864</i>	<i>3617</i>	<i>3381</i>	<i>3112</i>
Estonia	946	917	884	825	764	704	649	597	542	487	431
Letonia	1644	1643	1617	1549	1472	1385	1302	1233	1157	1081	991
Lituania	2483	2526	2529	2492	2406	2283	2144	2034	1918	1813	1690
<i>otros</i>											
Eslovenia	1395	1398	1382	1339	1263	1187	1110	1035	963	880	806

Fuente: *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones sobre la población mundial. Revisión de 2000. Vol. II: Población mundial por sexo y edades). Naciones Unidas. Nueva York 2001.

**Tabla 4: Cambios absolutos de la población en edad laboral en determinados países europeos (t/t-1)**

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>TOTAL</b>	<b>1600</b>	<b>64</b>	<b>-6463</b>	<b>-9346</b>	<b>-12231</b>	<b>-14559</b>	<b>-14554</b>	<b>-12434</b>	<b>-10637</b>	<b>-9781</b>
<b>Europa occidental</b>	<b>710</b>	<b>100</b>	<b>-4169</b>	<b>-6031</b>	<b>-9105</b>	<b>-12277</b>	<b>-11887</b>	<b>-8934</b>	<b>-6455</b>	<b>-6117</b>
<i>Norte de Europa</i>	<u>261</u>	<u>107</u>	<u>-377</u>	<u>-432</u>	<u>-514</u>	<u>-582</u>	<u>-515</u>	<u>-325</u>	<u>-199</u>	<u>-208</u>
Dinamarca	15	-3	-50	-54	-93	-135	-128	-87	-28	9
Finlandia	26	12	-135	-143	-134	-124	-89	-41	-72	-88
Noruega	107	77	2	-26	-62	-75	-79	-41	9	10
Suecia	113	21	-194	-209	-225	-248	-219	-156	-108	-139
<i>Centro de E. occidental</i>	<u>-827</u>	<u>-711</u>	<u>-695</u>	<u>-2055</u>	<u>-3071</u>	<u>-4031</u>	<u>-3511</u>	<u>-1628</u>	<u>-1200</u>	<u>-1669</u>
Austria	4	-38	-94	-177	-302	-395	-370	-235	-160	-202
Alemania	-822	-598	-440	-1660	-2474	-3305	-2890	-1254	-940	-1335
Suiza	-9	-75	-161	-218	-295	-331	-251	-139	-100	-132
<i>Norte de E. occidental</i>	<u>2188</u>	<u>1645</u>	<u>-1029</u>	<u>-1245</u>	<u>-2125</u>	<u>-3037</u>	<u>-2657</u>	<u>-1790</u>	<u>-839</u>	<u>-1311</u>
Bélgica	69	97	-100	-179	-261	-289	-223	-159	-120	-130
Francia	834	623	-510	-537	-619	-770	-719	-729	-367	-472
Irlanda	153	100	63	81	95	87	75	16	-41	-19
Países Bajos	238	177	-131	-183	-330	-447	-423	-231	-63	-80
Reino Unido	894	648	-351	-427	-1010	-1618	-1367	-687	-248	-610
<i>Sur de Europa</i>	<u>-912</u>	<u>-941</u>	<u>-2068</u>	<u>-2299</u>	<u>-3395</u>	<u>-4627</u>	<u>-5204</u>	<u>-5191</u>	<u>-4217</u>	<u>-2929</u>
Grecia	-51	-52	-128	-192	-268	-317	-376	-381	-362	-285
Italia	-823	-639	-1258	-1255	-1769	-2494	-2693	-2458	-1703	-1194
Portugal	-29	-8	-57	-91	-163	-233	-295	-367	-322	-193
España	-9	-242	-625	-761	-1195	-1583	-1840	-1985	-1830	-1257
<b>Centroeuropa y E. Este</b>	<b>890</b>	<b>-36</b>	<b>-2294</b>	<b>-3315</b>	<b>-3126</b>	<b>-2282</b>	<b>-2667</b>	<b>-3500</b>	<b>-4182</b>	<b>-3664</b>
<i>Centroeuropa</i>	<u>874</u>	<u>36</u>	<u>-2087</u>	<u>-3015</u>	<u>-2780</u>	<u>-1928</u>	<u>-2361</u>	<u>-3181</u>	<u>-3863</u>	<u>-3321</u>
Bulgaria	-113	-186	-350	-336	-318	-299	-291	-334	-352	-295
Rep. Checa	108	-69	-336	-319	-248	-255	-279	-443	-479	-314
Hungría	-73	-104	-229	-363	-293	-204	-271	-365	-415	-263
Polonia	677	432	-764	-1345	-1271	-747	-607	-1050	-1460	-1585
Rumania	141	-100	-349	-515	-515	-304	-797	-799	-917	-643
R. Eslovaca	134	63	-59	-137	-135	-119	-116	-190	-240	-221
<i>Países Bálticos</i>	<u>13</u>	<u>-56</u>	<u>-164</u>	<u>-224</u>	<u>-270</u>	<u>-277</u>	<u>-231</u>	<u>-247</u>	<u>-236</u>	<u>-269</u>
Estonia	-29	-33	-59	-61	-60	-55	-52	-55	-55	-56
Letonia	-1	-26	-68	-77	-87	-83	-69	-76	-76	-90
Lituania	43	3	-37	-86	-123	-139	-110	-116	-105	-123
<i>otros</i>										
Eslovenia	3	-16	-43	-76	-76	-77	-75	-72	-83	-74

Fuente: cálculos propios basados en la Tabla 2.

**Tabla 5: Tamaño previsto de la población de 55-64 años**

<b>Previsiones de la ONU, variante media</b>											
	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>TOTAL</b>	<b>53115</b>	<b>57118</b>	<b>62749</b>	<b>65842</b>	<b>69521</b>	<b>71571</b>	<b>69509</b>	<b>65311</b>	<b>62097</b>	<b>60213</b>	<b>57697</b>
<b>Europa occid.</b>	<b>42881</b>	<b>45952</b>	<b>49450</b>	<b>51860</b>	<b>56640</b>	<b>59246</b>	<b>56190</b>	<b>50704</b>	<b>47357</b>	<b>46362</b>	<b>45452</b>
<i>Norte Europa</i>	<i>2613</i>	<i>3173</i>	<i>3327</i>	<i>3205</i>	<i>3285</i>	<i>3370</i>	<i>3251</i>	<i>2985</i>	<i>2798</i>	<i>2869</i>	<i>3094</i>
Dinamarca	614	725	733	709	749	785	766	695	600	585	659
Finlandia	557	703	790	745	724	695	626	607	636	629	629
Noruega	428	543	602	612	639	671	670	602	551	574	625
Suecia	1014	1202	1202	1139	1173	1219	1189	1081	1011	1081	1181
<i>Centro de Europa occid.</i>	<i>12548</i>	<i>11576</i>	<i>11986</i>	<i>13529</i>	<i>15284</i>	<i>15941</i>	<i>13712</i>	<i>11334</i>	<i>11124</i>	<i>11679</i>	<i>11503</i>
Austria	913	961	970	1073	1253	1334	1195	977	913	925	923
Alemania	10785	9654	10021	11415	12904	13505	11587	9579	9468	9981	9780
Suiza	850	961	995	1041	1127	1102	930	778	743	773	800
<i>Norte de Europa occid.</i>	<i>14618</i>	<i>17381</i>	<i>19504</i>	<i>19881</i>	<i>21332</i>	<i>21967</i>	<i>20960</i>	<i>19157</i>	<i>18486</i>	<i>19039</i>	<i>19100</i>
Bélgica	1047	1171	1340	1426	1515	1497	1393	1295	1249	1253	1266
Francia	5481	6690	7946	8056	8184	8184	8081	7673	7404	7474	7242
Irlanda	327	394	451	483	508	517	558	649	699	654	582
Países Bajos	1603	1975	2201	2251	2435	2548	2406	2088	1922	1980	2084
Reino Unido	6160	7151	7566	7665	8690	9221	8522	7452	7212	7678	7926
<i>Sur de Europa</i>	<i>13102</i>	<i>13822</i>	<i>14633</i>	<i>15245</i>	<i>16739</i>	<i>17968</i>	<i>18267</i>	<i>17228</i>	<i>14949</i>	<i>12775</i>	<i>11755</i>
Grecia	1213	1228	1319	1396	1469	1550	1595	1575	1480	1294	1140
Italia	6799	7089	7398	7488	8278	8938	8834	7845	6551	5799	5575
Portugal	1063	1118	1205	1262	1328	1399	1513	1553	1397	1176	1087
España	4027	4387	4711	5099	5664	6081	6325	6255	5521	4506	3953
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>	<b>10234</b>	<b>11166</b>	<b>13299</b>	<b>13982</b>	<b>12881</b>	<b>12325</b>	<b>13319</b>	<b>14607</b>	<b>14740</b>	<b>13851</b>	<b>12245</b>
<i>Centroeuropa</i>	<i>9186</i>	<i>10153</i>	<i>12211</i>	<i>12788</i>	<i>11627</i>	<i>11094</i>	<i>12128</i>	<i>13432</i>	<i>13555</i>	<i>12632</i>	<i>11146</i>
Bulgaria	901	951	1002	954	901	868	895	950	911	823	716
Rep. Checa	1094	1373	1504	1395	1290	1291	1461	1646	1513	1310	1216
Hungría	1100	1175	1315	1324	1135	1107	1276	1418	1304	1127	1087
Polonia	3323	3886	5114	5604	5118	4455	4641	5345	5852	5612	4826
Rumania	2296	2218	2598	2768	2463	2692	3133	3248	3128	2970	2586
Rep. Eslovaca	472	550	678	743	720	681	722	825	847	790	715
<i>Países Bálticos</i>	<i>834</i>	<i>784</i>	<i>817</i>	<i>901</i>	<i>965</i>	<i>949</i>	<i>917</i>	<i>896</i>	<i>909</i>	<i>968</i>	<i>883</i>
Estonia	154	143	155	159	154	144	140	138	138	141	117
Letonia	287	265	274	300	313	302	292	287	301	326	289
Lituania	393	376	388	442	498	503	485	471	470	501	477
<i>otros</i>											
Eslovenia	214	229	271	293	289	282	274	279	276	251	216

Fuente: cálculos propios basados en datos de los *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones sobre la población mundial. Revisión de 2000. Vol. II: Población mundial por sexo y edades). Naciones Unidas. Nueva York 2001.

**Tabla 6: Cambios absolutos en la población de 55-64 años, países europeos seleccionados (t/t-l)**

	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>TOTAL</b>	<b>4003</b>	<b>5631</b>	<b>3093</b>	<b>3679</b>	<b>2050</b>	<b>-2062</b>	<b>-4198</b>	<b>-3214</b>	<b>-1884</b>	<b>-2516</b>
<b>Europa occidental</b>	<b>3071</b>	<b>3498</b>	<b>2410</b>	<b>4780</b>	<b>2606</b>	<b>-3056</b>	<b>-5486</b>	<b>-3347</b>	<b>-995</b>	<b>-9107</b>
<i>Norte de Europa</i>	<u>560</u>	<u>154</u>	<u>-122</u>	<u>80</u>	<u>85</u>	<u>-119</u>	<u>-266</u>	<u>-187</u>	<u>71</u>	<u>225</u>
Dinamarca	111	8	-24	40	36	-19	-71	-95	-15	74
Finlandia	146	87	-45	-21	-29	-69	-19	29	-7	0
Noruega	115	59	10	27	32	-1	-68	-51	23	51
Suecia	188	0	-63	34	46	-30	-108	-70	70	100
<i>Centro de E. occidental</i>	<u>-972</u>	<u>410</u>	<u>1543</u>	<u>1755</u>	<u>657</u>	<u>-2229</u>	<u>-2378</u>	<u>-210</u>	<u>555</u>	<u>-176</u>
Austria	48	9	103	180	81	-139	-218	-64	12	-2
Alemania	-1131	367	1394	1489	601	-1918	-2008	-111	513	-201
Suiza	111	34	46	86	-25	-172	-152	-35	30	27
<i>Norte de E. occidental</i>	<u>2763</u>	<u>2123</u>	<u>377</u>	<u>1451</u>	<u>635</u>	<u>-1007</u>	<u>-1803</u>	<u>-671</u>	<u>553</u>	<u>61</u>
Bélgica	124	169	86	89	-18	-104	-98	-46	4	13
Francia	1209	1256	110	128	0	-103	-408	-269	70	-232
Irlanda	67	57	32	25	9	41	91	50	-45	-72
Países Bajos	372	226	50	184	113	-142	-318	-166	58	104
Reino Unido	991	415	99	1025	531	-699	-1070	-240	466	248
<i>Sur de Europa</i>	<u>720</u>	<u>811</u>	<u>612</u>	<u>1494</u>	<u>1229</u>	<u>299</u>	<u>-1039</u>	<u>-2279</u>	<u>-2174</u>	<u>-1020</u>
Grecia	15	91	77	71	81	45	-20	-95	-186	-154
Italia	290	309	90	790	660	-104	-989	-1294	-752	-224
Portugal	55	87	57	66	71	114	40	-156	-221	-89
España	360	324	388	565	417	244	-70	-734	-1015	-553
<b>Centroeuropa y E. Este</b>	<b>932</b>	<b>2133</b>	<b>683</b>	<b>-1101</b>	<b>-556</b>	<b>994</b>	<b>1288</b>	<b>133</b>	<b>-889</b>	<b>-1606</b>
<i>Centroeuropa</i>	<u>967</u>	<u>2058</u>	<u>577</u>	<u>-1161</u>	<u>-533</u>	<u>1034</u>	<u>1304</u>	<u>123</u>	<u>-923</u>	<u>-1486</u>
Bulgaria	50	51	-48	-53	-33	27	55	-39	-88	-107
Rep. Checa	279	131	-109	-105	1	170	185	-133	-203	-94
Hungría	75	140	9	-189	-28	169	142	-114	-177	-40
Polonia	563	1228	490	-486	-663	186	704	507	-240	-786
Rumania	-78	380	170	-305	229	441	115	-120	-158	-384
R. Eslovaca	78	128	65	-23	-39	41	103	22	-57	-75
<i>Países Bálticos</i>	<u>-50</u>	<u>33</u>	<u>84</u>	<u>64</u>	<u>-16</u>	<u>-32</u>	<u>-21</u>	<u>13</u>	<u>59</u>	<u>-85</u>
Estonia	-11	12	4	-5	-10	-4	-2	0	3	-24
Letonia	-22	9	26	13	-11	-10	-5	14	25	-37
Lituania	-17	12	54	56	5	-18	-14	-1	31	-24
<i>otros</i>										
Eslovenia	15	42	22	-4	-7	-8	5	-3	-25	-35

Fuente: cálculos propios basados en la Tabla 5.

**Tabla 7: Envejecimiento de la población en edad laboral. 2000-2050**

	Porcentaje de personas de 55-64 años pertenecientes a la población activa (%)*										
	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
<b>Europa occid.</b>											
<i>Norte Europa</i>											
Dinamarca	17,29	20,33	20,57	20,18	21,65	23,32	23,71	22,40	19,89	19,58	21,99
Finlandia	16,07	20,13	22,55	22,11	22,44	22,48	21,09	21,08	22,41	22,74	23,49
Noruega	14,77	18,08	19,54	19,85	20,90	22,40	22,95	21,19	19,68	20,43	22,17
Suecia	17,81	20,70	20,63	20,22	21,63	23,45	24,02	22,84	22,09	24,19	27,28
<i>Centro de Europa occid.</i>											
Austria	16,66	17,52	17,81	20,04	24,21	27,37	26,68	23,78	23,57	24,91	26,28
Alemania	19,32	17,55	18,42	21,15	24,67	27,10	24,90	21,95	22,34	24,08	24,39
Suiza	17,60	19,94	20,97	22,71	25,81	27,07	24,87	22,30	22,18	23,78	25,66
<i>Norte de Europa occid.</i>											
Bélgica	15,55	17,21	19,42	20,97	22,88	23,54	22,95	22,14	21,95	22,50	23,28
Francia	14,17	16,93	19,80	20,33	20,94	21,27	21,44	20,75	20,42	20,83	20,45
Irlanda	12,81	14,56	16,07	16,84	17,22	16,98	17,82	20,24	21,69	20,55	18,40
Países Bajos	14,85	17,90	19,63	20,32	22,35	24,11	23,77	21,53	20,30	21,06	22,35
Reino Unido	15,88	18,02	18,76	19,17	21,97	23,93	23,08	20,96	20,68	22,18	23,31
<i>Sur de Europa</i>											
Grecia	16,97	17,30	18,72	20,18	21,84	24,00	25,97	27,32	27,48	25,76	24,06
Italia	17,47	18,61	19,75	20,69	23,69	26,94	28,80	28,03	25,66	24,34	24,64
Portugal	15,67	16,56	17,87	18,87	20,13	21,74	24,40	26,30	25,22	22,54	21,64
España	14,77	16,09	17,44	19,32	22,10	24,88	27,67	29,76	29,01	26,20	24,79
<b>Centroeuropa y E. del Este</b>											
<i>Centroeuropa</i>											
Bulgaria	16,64	17,94	19,59	20,02	20,34	21,11	23,48	26,98	28,58	29,03	28,19
Rep. Checa	15,27	18,88	20,88	20,31	19,70	20,49	24,17	28,55	28,42	27,04	26,84
Hungría	16,13	17,42	19,80	20,65	18,76	19,23	22,98	26,85	26,53	25,04	25,65
Polonia	12,53	14,29	18,51	20,86	20,05	18,37	19,74	23,34	26,78	27,52	25,66
Rumania	14,95	14,31	16,87	18,39	16,95	19,20	22,85	25,15	25,81	26,52	24,49
Rep. Eslovaca	12,65	14,23	17,27	19,21	19,30	18,94	20,77	24,55	26,71	26,95	26,38
<i>Países Bálticos</i>											
Estonia	16,28	15,59	17,53	19,27	20,16	20,45	21,57	23,12	25,46	28,95	27,15
Letonia	17,46	16,13	16,94	19,37	21,26	21,81	22,43	23,28	26,02	30,16	29,16
Lituania	15,83	14,89	15,34	17,74	20,70	22,03	22,62	23,16	24,50	27,63	28,22
<i>otros</i>											
Eslovenia	15,34	16,38	19,61	21,88	22,88	23,76	24,68	26,96	28,66	28,52	26,80

Fuente: cálculos propios basados en datos de los *World Population Prospects. The 2000 Revision. Vol. II: Sex and Age Distribution of the World Population* (Previsiones sobre la población mundial. Revisión de 2000. Vol. II: Población mundial por sexo y edades). Naciones Unidas. Nueva York 2001.

**Tabla 8A: Índices de participación en la fuerza laboral por edad y sexo; años seleccionados entre 1970 y 1999; hombres**

País	Año	25-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
<i>Europa occidental</i>							
Austria	1971	97,1	95,8	92,7	83,7	44,9	8,0
	1981	96,5	96,3	91,5	77,3	23,3	3,1
	1988	95,0	94,7	90,0	65,3	14,2	1,8
	1996	93,6	94,3	86,6	63,7	16,7	4,6
Bélgica	1970	96,2	92,2	89,2	82,3	79,3	6,8
	1981	94,5	90,8	85,7	70,7	32,3	3,3
	1999	94,7	91,1	80,3	52,4	18,6	2,8(1)
Dinamarca	1970	93,4	96,3	94,8	91,1	81,3	23,5
	1979	96,6	96,1	93,3	90,8	62	16,3
	1986	94,1	92,7	87,4	81,2	49,6	12,8
	1996	93,2	91,5	87,7	81,2	42	18,5(2)
Francia	1975	96,2	95,4	92,1	81,8	54,6	10,7
	1982	95,5	94,9	90,9	76,9	39,1	5,0
	1990	96,1	95,9	91,6	68,6	18,1	2,8
	1996	95,8	95	92,6	70,4	16,4	2,3
Alemania	1970	96,7	95,9	93,2	86,8	68,8	16,0
	1980	96,1	96,8	93,3	82,3	44,2	7,4
	1988	94,1	96,4	93,2	79,8	34,5	4,9
	1999	93,8	94,5	90,5	76,5	30,3	4,5
Grecia	1971	93,8	91,7(3)	...	75,3(4)	...	33,4
	1981	96,8	95,1	90,0	81,1	61,7	26,2
	1987	90,1	98,0	84,2	74,3	53,5	14,0
	1998	96,2	94,3	86,7	71,7	45,4	9,7
Italia	1971	95,5	92,1	87,2	75,0	40,6	13,4
	1981	96,2	93,2	85,7	65,1	29,1	6,9
	1989	95,6	95,6	87,5	67,8	35,2	7,9
	1998	91,7	93,5	80,1	54,1	31,7	6,3
Luxemburgo	1970	98,0	95,9	91,4	79,3	45,5	10,1
	1981	97,4	96,0	90,0	54,3	28,0	6,5
	1996	95,7	95,0	84,0	52,7	16,7	2,5
	1999	95,1	94,7	87,1	53,4	15,5	1,9
Noruega	1970	96,1(5)	95,7(6)	91,4(7)	...	73,6(8)	15,7(9)
	1980	94,3(5)	93,3(6)	87,7(7)	...	62,7(8)	12,6(9)
	1989	93,7	93,8	90,5	83,2	64,9	23,6
	1999	92,3	92,2	89,2	84,8	61,1	13,4(10)
Suecia	1970	90,0	92,9	91,9	88,4	75,7	15,2
	1980	90,6	92,0	89,8	84,4	65,9	8,1
	1985	90,6	92,1	90,3	85,3	63,2	11,3
	1999	88,7	90,7	89,2	84,3	55,5	...
Reino Unido	1971	98,0	98,1	97,1	95,1	86,4	19,4
	1981	97,5	97,3	95,7	91,5	74,6	10,7
	1986	93,9	91,6(3)	...	80,3	53,4	7,5
	1993	94,5	92,8	88,1	75,7	52,2	7,4
	1999	92,6(11)	...	44,7(12)	...	...	...
<i>Centroeuropa y Europa del Este</i>							
Bulgaria	1975	96,8	95,7	92,0	86,5	33,6	10,3
	1985	96,4	94,6	88,1	80,9	39,2	15,2

	1992	94,4	91,9	84,6	58,0	11,1	4,5
Rep. Checa	1970	98,3	96,0	93,2	85,0	33,3	14,6
	1980	98,2	96,0	92,7	84,2	46,3	19,5
	1991	97,9	95,5	91,5	80,0	28,4	11,6
	1999	96,5	94,9	90,1	77,1	27,5	7,2
Hungria	1970	98,1	95,4	91,8	84,4	43,7	16,7
	1980	97,7	92,9	86,2	72,2	13,2	4,0
	1996	90,0	83,1	70,0	46,1	9,2	4,3
	1999	88,0	81,2	72,5	45,9	10,6	3,8(10)
Polonia	1970	96,6	95,1	94,0	90,9	83,0	56,4
	1978	96,1	92,1	87,1	81,5	62,4	34,9
	1996	92,9	85,1	76,8	55,2	33,4	15,3
Rusia	1989	97,3	95,8	91,7	79,3	35,4	14,2
	1992	92,1(11)	...	93,9	80,5	38,1	20,7(13)
	1999	91,0	88,6	85,3	65,2	29,2	6,4

(1)Se refiere a 65-69 años; (2)Se refiere a 65-66 años; (3)Se refiere a 45-54 años; (4)Se refiere a 55-64 años; (5)Se refiere a 25-39 años; (6)Se refiere a 40-49 años; (7)Se refiere a 50-59 años; (8)Se refiere a 60-69 años; (9)Se refiere a 70 años y más; (10)Se refiere a 65-74 años; (11)Se refiere a 25-49 años; (12)Se refiere a 50 años y más; (13)Se refiere a 65-72 años.

Fuente:K. Kinsella. V. A. Velkoff. *An Ageing World: 2001* (un mundo en proceso de envejecimiento). *International Population Reports* (informes internacionales sobre población). Noviembre 2001. U.S. Department of Health and Human Services (departamento estadounidense de salud y servicios humanos). *National Institute on Ageing* (instituto nacional para el envejecimiento). U.S. Department of Commerce (departamento de comercio). U.S. Census Bureau (oficina del censo).

**Tabla 8B: Índices de participación en la fuerza laboral por edad y sexo; años seleccionados entre 1970 y 1999; mujeres**

País	Año	25-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
<i>Europa occidental</i>							
Austria	1971	52,8	53,7	48,5	35,8	13,2	3,2
	1981	62,2	57,3	53,5	32,4	9,5	1,8
	1988	63,9	59,4	51,6	24,6	5,7	0,9
	1996	76,7	69,2	59,3	25,4	8,7	2,0
Bélgica	1970	39,1	30,8	27,6	20,0	7,6	2,2
	1981	60,1	38,2	30,7	17,3	5,7	1,0
	1999	79,3	65,0	48,5	27,6	6,7	0,8(1)
Dinamarca	1970	55,5	54,4	49,5	39,8	24,9	4,6
	1979	84,2	76,1	66,9	54,8	32,5	4,3
	1986	87,9	81,9	72,9	60,5	26,6	3,3
	1996	84,7	82,3	72,7	58,7	20,5	8,7 (2)
Francia	1975	55,0	49,4	48,2	42,1	27,9	5,0
	1982	66,6	58,3	54,1	45,0	22,3	2,2
	1990	77,2	71,8	63,2	46,8	16,7	1,5
	1996	81,3	80,9	71,5	51,7	15,2	2,0
Alemania	1970	47,4	48,3	42,8	34,5	17,7	5,7
	1980	57,1	52,2	47,2	38,7	13,0	3,0
	1988	64,6	60,9	53,7	41,1	11,1	1,8
	1999	77,1	78,3	70,5	55,3	12,7	1,6
Grecia	1971	30,9	27,9(3)	...	19,8(4)	...	8,4

	1981	33,4	28,9	25,8	20,0	13,4	5,0
	1987	52,2	43,9	37,2	29,3	22,0	5,1
	1998	66,2	51,7	40,4	28,1	21,2	3,6
Italia	1971	31,8	29,7	26,3	16,9	9,9	3,2
	1981	19,8	36,2	30,2	16,9	8,0	1,5
	1989	59,5	44,7	34,1	20,2	9,8	2,2
	1998	60,8	50,9	38,7	22,7	8,1	1,7
Luxemburgo	1970	26,3	23,9	22,1	18,6	12,0	4,0
	1981	46,4	30,3	25,6	20,1	12,4	2,8
	1996	61,3	49,0	35,6	14,9	5,1	0,9
	1999	65,6	60,3	44,1	24,6	11,7	0,6
Noruega	1970	42,9(5)	48,7(6)	46,8(7)	...	28,0(8)	3,7 (9)
	1980	67,8(5)	74,0(6)	61,0(7)	...	32,2(8)	2,9 (9)
	1989	78,9	82,0	75,8	63,2	44,1	11,8
	1999	83,2	85,9	80,1	71,3	49,5	8,8 (10)
Suecia	1970	49,6	55,0	50,3	41,1	25,7	3,2
	1980	77,0	82,9	77,8	66,4	41,4	2,6
	1985	85,6	87,5	83,1	72,5	45,6	3,1
	1999	83,4	88,1	85,6	79,0	46,5	...
Reino Unido	1971	50,4	61,3	58,9	50,7	27,8	6,4
	1981	59,4	68,5	63,5	52,0	22,5	3,7
	1986	66,9	69,9(3)	...	51,5	18,8	2,7
	1993	73,5	77,9	70,0	54,5	24,7	3,5
	1999	76,6(11)	...	28,2(12)	...	...	...
<i>Centroeuropa y Europa del Este</i>							
Bulgaria	1975	92,7	86,4	75,4	26,1	8,2	1,7
	1985	95,3	91,0	83,6	32,0	16,5	4,3
	1992	93,7	92,9	75,5	10,7	4,7	2,1
Rep. Checa	1970	79,7	77,3	70,1	36,5	18,2	5,2
	1980	91,8	88,1	79,9	40,8	21,5	6,5
	1991	95,1	93,4	85,7	31,1	16,2	4,9
	1999	79,9	90,8	81,5	33,2	12,9	2,7
Hungría	1970	68,6	64	56,6	29,2	17,1	5,8
	1980	79,2	77,5	67,4	18,8	8,7	2,9
	1996	69,8	76,1	55,4	15,5	6,0	2,1
	1999	70,4	75,3	61,9	16,6	5,5	1,6(10)
Polonia	1970	78,3	79,2	75,9	68,1	51,1	33,0
	1978	79,2	78,5	71,6	57,9	37,4	19,4
	1996	79,5	79,1	63,1	35,0	19,2	8,5
Rusia	1989	93,8	93,7	83,8	34,8	20,4	6,4
	1992	88,9(11)	...	83,6	43,0	21,0	11,0(13)
	1999	84,4	86,8	78,9	33,7	16,0	2,5

(1)Se refiere a 65-69 años; (2)Se refiere a 65-66 años; (3)Se refiere a 45-54 años; (4)Se refiere a 55-64 años; (5)Se refiere a 25-39 años; (6)Se refiere a 40-49 años; (7)Se refiere a 50-59 años; (8)Se refiere a 60-69 años; (9)Se refiere a 70 años y más; (10)Se refiere a 65-74 años; (11)Se refiere a 25-49 años; (12)Se refiere a 50 años y más; (13)Se refiere a 65-72 años.

Fuente:K. Kinsella. V. A. Velkoff. *An Ageing World: 2001* (un mundo en proceso de envejecimiento). *International Population Reports* (informes internacionales sobre población). Noviembre 2001. U.S. Department of Health and Human Services (departamento estadounidense de salud y servicios humanos). *National Institute on Ageing* (instituto nacional para el envejecimiento). U.S. Department of Commerce (departamento de comercio). U.S. Census Bureau (oficina del censo).

**Tabla 9: Índices de participación de la personas de 55-69 años en la fuerza laboral. 2000**

País	Hombres			Mujeres		
	55-59	60-64	65-69	55-59	60-64	65-69
<b>Europa occidental</b>						
<i>Norte de Europa</i>						
Dinamarca	79,4	41,0	6,0	64,0	21,9	1,6
Finlandia	62,6	29,0	7,7	65,3	21,6	2,2
Noruega	84,8	60,6	21,5	71,8	48,4	14,9
Suecia	89,9	83,8	56,2	85,7	79,4	48,2
<i>Centro de Europa occidental</i>						
Austria	63,4	17,3	6,8	25,8	8,1	3,5
Alemania	76,0	30,3	7,4	55,9	12,9	3,3
<i>Norte de Europa occidental</i>						
Bélgica	56,5	18,5	2,5*	28,2	6,6	0,8*
Francia**	67,0	15,3	2,3*	49,3	14,0	1,0*
Países Bajos	70,5	27,9	9,7	38,9	11,5	3,1
Reino Unido**	74,5	49,5	7,6*	54,6	23,7	3,4*
<i>Sur de Europa</i>						
Grecia	72,1	45,2	16,7	31,4	20,5	6,3
Italia	53,8	31,4	10,6	24,2	8,0	2,8
Portugal	73,8	55,8	33,7	47,8	36,7	21,0
España	75,6	5,5	1,1	28,5	16,6	2,5
<b>Centroeuropa y Eur. del Este</b>						
<i>Centroeuropa</i>						
Bulgaria	59,7	13,3	4,0	21,0	2,8	0,9
Rep. Checa	75,0	23,4	6,6*	32,1	12,0	2,3*
Hungría	51,8	12,0	4,9	20,7	5,1	2,5
Polonia	51,4	29,7	12,4*	31,7	16,3	5,2*
Rumania	63,2	51,2	46,6	47,6	40,7	39,9
Rep. Eslovaca	66,9	9,9	3,3	15,6	4,3	1,3
<i>Países Bálticos</i>						
Estonia	75,9	48,5	22,1	52,0	25,9	15,8
Letonia	70,0	38,0	17,3	42,9	19,1	11,8
Lituania	75,9	39,3	16,0	52,5	18,1	10,8

\* datos de 65 años y más

\*\* datos de 1998 de *Labour Statistics* (estadísticas laborales). 1978-1998. OCDE 1999

Fuente: *Yearbook of Labour Statistics 2001* (anuario de estadísticas laborales). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 2001. *Labour Force Statistics* (estadísticas sobre la fuerza laboral). 1978-1998. OCDE 1999

**Tabla 10: Edad reglamentaria para tener derecho a recibir una pensión pública de jubilación. 1961-1995**

País (Europa occid)	Hombres			Mujeres		
	1961	1975	1995	1961	1975	1995
Austria	65	65	65	60	60	60
Belgica	65	65	65	60	60	60
Dinamarca	67	67	67	67	67	67
Finlandia	65	65	65	65	65	65
Francia	65	65	60	65	65	60
Alemania	65	65	65	65	65	65
Grecia	65	62	62	60	57	57
Irlanda	70	68	66	70	68	66
Italia	60	60	62	55	55	57
Países Bajos	65	65	65	65	65	65
Noruega	70	67	67	70	67	67
Portugal	65	65	65	65	62	62,5
España	65	65	65	65	65	65
Suecia	67	67	65	67	67	65
Suiza	65	65	65	63	62	62
Reino Unido	65	65	65	60	60	60

Fuente: Blöndal S. Y S. Scarpetta. 1999a. *The Retirement Decisions in OECD Countries* (Las decisiones de jubilación en los países de la OCDE). Documento de trabajo no. 202 del Departamento de economía. OCDE. París

**Tabla 11: Edad reglamentaria para tener derecho a recibir una pensión pública de jubilación en determinados países en transición en los años 90.**

País	Hombres	Mujeres
Rep. Checa 1995	60 (llegará a 62 en 2006)	53-57* (llegará a 57-61 en 2007)
Hungría 1997	62	57 (llegará a 62 en 2009)
Polonia 1998	65	60
Rumania 2000	60 (llegará a 65 en 2013)	57 (llegará a 60 en 2013)
Rep. Eslovaca 1988	60	53-56*
Estonia 1998	62,5 (63 a partir de 2001)	57,5 (llegará a 63 en 2016)
Letonia 2000	60 (62 a partir de 2003)	57 (llegará a 62 en 2005)
Lituania 1994	61 (llegará a 62,5 en 2009)	57 (llegará a 60 en 2009)
Eslovenia 2000	60 (llegará a 63; edad mínima 58)	53-58 (llegará a 58-61; edad mínima 58)

\*depende del número de hijos

Fuente: E. Fultz. M. Ruck. *Pension Reform in Central and Eastern Europe: An update on the Restructuring of National Pension Schemes in Selected Countries* (Reforma de las pensiones en Centroeuropa y Europa del Este: versión actualizada de la Reestructuración de los planes de pensiones públicos en países seleccionados). Organización Internacional del Trabajo. Equipo para Centroeuropa y Europa del Este. Budapest 2001.

**Tabla 12: Tasa de empleo entre los trabajadores mayores en países seleccionados(1). 1980-1999**

País	1980	1985	1990	1995	1999
Austria	...	...	...	29,0	29,2
Bélgica	...	26,0	21,4	23,3	24,7
Dinamarca	...	50,1	53,6	49,3	54,2
Finlandia	47,1	45,4	42,6	34,4	39,2
Francia	50,7	37,2	35,6	33,5	34,2
Alemania	42,2	35,5	36,8	37,5	38,5
Grecia(2)	...	45,1	40,8	40,5	39,1
Irlanda	...	40,9	38,6	39,2	43,7
Italia	...	33,3	32,0	27,0	27,5
Países Bajos	36,3	27,3	22,4	22,7	35,3
Noruega	63,9	65,5	61,8	63,1	67,3
Portugal	51,3	47,0	47,0	44,7	50,8
España	44,7	38,2	36,8	32,1	34,9
Suecia	65,7	65,0	69,4	61,9	64,0
Suiza	...	...	...	69,8	71,7
Reino Unido	...	47,0	49,2	47,5	49,4

(1)Tasa de empleo de las personas de 55-64 años como porcentaje de la población de 55-64 años.

(2)Datos de 1998

Fuente: Estadísticas sobre la fuerza laboral. OCDE.

**Tabla 13: Tasa de empleo de los trabajadores mayores en determinados países en transición(1). 1999-2000**

País	1999			2000		
	todos	hombres	mujeres	todos	hombres	mujeres
<i>Centroeuropa</i>						
Bulgaria	21,3	34,5	10,0	22,1	34,9	11,2
Rep. Checa	37,6	53,2	23,6	36,1	51,6	22,1
Hungría	19,1	29,3	11,1	21,9	33,0	13,0
Polonia	32,5	41,8	24,5	29,0	37,4	21,8
Rumania	52,9	59,4	47,3	52,0	57,4	47,3
Rep. Eslovaca	22,2	36,4	10,6	21,5	35,2	10,2
<i>Países Bálticos</i>						
Estonia	47,9	59,2	39,3	43,0	50,2	37,5
Letonia	36,6	50,3	26,4	35,4	48,3	25,9
Lituania	42,6	56,7	31,8	42,2	52,2	34,5
<i>otros</i>						
Eslovenia	23,4	32,2	14,9	22,3	31,0	14,3

(1)Tasa de empleo de personas de 55-64 años como porcentaje de la población de 55-64 años.

Fuente: *Employment and Labour Market in Central European countries, no. 3* (el empleo y el mercado laboral en países centroeuropeos). 2001. Comisión Europea - Eurostat.

**Tabla 14: Tasas de paro e incidencia del paro de larga duración. 1999.**

País	Tasa de paro (porcentaje de la fuerza laboral)		Paro de 12 meses de duración o más (porcentaje de paro)	
	15-64	45-64	15-64	45-64
<i>Europa occidental</i>				
Austria	4,7	4,7	31,7	46,6
Bélgica	8,7	6,5	60,5	75,3
Dinamarca	5,2	4,4	20,2	33,4
Finlandia	10,3	8,3	28,4	45,6
Francia	12,1	8,5	38,6	58,3
Alemania	8,9	10,6	50,8	61,7
Grecia(1)	...	4,8	54,4	56,4
Irlanda	5,9	5,1		
Italia	11,8	4,7	60,6	61,6
Países Bajos	3,6	2,6	37,7	58,5
Noruega	3,2	1,3	6,8	9,1
Portugal	4,9	7,9	40,8	7,2
España	15,9	9,8	49,9	60,4
Suecia	7,1	5,5	30,1	47,1
Suiza	3,2	2,4	34,4	54,5
Reino Unido	6,2	4,6	29,7	43,4
<i>Centroeuropa</i>				
Rep. Checa	8,7	6,0	36,0	43,9
Hungría	7,0	4,4	49,3	58,0
Polonia	12,6	7,9	41,6	47,4
<i>Medias no ponderadas</i>				
Unión Europea	7,2	5,4	37,7	49,2

(1)datos de 1998

Fuente: *OECD Unemployment Duration and Labour Force Databases* (Bases de datos sobre la duración del desempleo y la fuerza laboral. OCDE).

**Tabla 15: Tasa de paro e incidencia del paro de larga duración en determinados países en transición. 2000.**

País	Tasa de paro (porcentaje de la fuerza laboral)		Paro de 12 meses de duración o más (porcentaje de paro)	
	15-64	55-64	15-64	55-64
<i>Centroeuropa</i>				
Bulgaria	16,4	12,2	58,7	66,0
Rep. Checa	8,8	5,3	50,0	43,9
Hungría	6,6	3,1	47,9	57,4*
Polonia	16,6	9,7	54,6	51,8
Rumania	7,7	1,1	49,2	59,9
Rep. Eslovaca	19,1	12,7	54,6	59,5
<i>Países Bálticos</i>				
Estonia	13,5	8,2	47,2	35,1*
Letonia	14,4	9,4	55,8	56,2
Lituania	15,9	9,2	52,4	51,3*
<i>otros</i>				
Eslovenia	7,1	6,1	62,7	84,3*

\* basado en unos datos limitados

Fuente: *Employment and labour market in Central European countries, no. 2 y 3* (El empleo y el mercado laboral en países centroeuropeos). 2001. Comisión Europea - Eurostat.

**Tabla 16: Índices brutos de reposición previstos: un indicador sumario(1)**

XIV País	1961	1975	1995
XV <i>Europa occidental</i>			
Austria	79,5	79,5	79,5
Bélgica	72,6	70,5	67,5
Dinamarca	35,9	42,3	56,2
Finlandia	34,9	58,6	60,0
Francia	50,0	62,5	64,8
Alemania	60,2	59,6	55,0
Grecia	...	...	120,0
Irlanda	38,6	28,9	39,7
Italia	60,0	62,0	80,0
Países Bajos	32,2	48,0	45,8
Noruega	25,3	61,2	60,0
Portugal	85,0	77,0	82,6
España	...	...	100,0
Suecia	53,8	77,1	74,4
Suiza	28,4	51,7	49,3
Reino Unido	33,4	33,8	49,8
XVL <i>Centroeuropa y Europa del Este</i>			
Rep. Checa	...	...	53,2
Hungría	...	...	54,6
Polonia	...	...	53,7

(1) Las cifras indican índices de reposición teóricos y se basan en diversas previsiones expuestas en el texto. Los detalles de los cálculos pueden encontrarse en Blöndal y Scarpetta (1999a).

Fuente: Blöndal, S. Y S. Scarpetta. 1999b. *Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems* (Jubilación anticipada en los países de la OCDE: el papel de los sistemas de la seguridad social). Estudios económicos no. 29 de la OCDE. París.

**Tabla 17: Aumento previsto de la pensión de jubilación de un hombre de 55 años por trabajar durante 10 años más(1).**

*Puntos porcentuales de aumento en el índice de reposición sumario.*

XVII	País	1967	1995
XVIII	<i>Europa occidental</i>		
	Austria	13	12
	Bélgica	32	15
	Dinamarca	2	1
	Finlandia	10	4
	Francia	25	17
	Alemania	13	11
	Grecia	...	25
	Irlanda	0	0
	Italia	24	10
	Países Bajos	0	0
	Noruega	17	9
	Portugal	15	10
	España	0	0
	Suecia	21	0
	Suiza	12	11
	Reino Unido	0	10
XIX	<i>Centroeuropa y Europa del Este</i>		
	Rep. Checa	...	1
	Hungría	...	1
	Polonia	...	9

(1) Se asume que el individuo empezó a trabajar a los 20 años, por lo que tiene un periodo potencial de cotización de 35 años al cumplir 55.

Fuente: Blöndal, S. Y S. Scarpetta. 1999b. *Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems* (Jubilación anticipada en los países de la OCDE: el papel de los sistemas de la seguridad social). Estudios económicos no. 29 de la OCDE. París.

**Tabla 18: Índices de cotización**

*Porcentaje de los ingresos medios*

País	1967	1995
Austria	16,5	22,8
Bélgica	12,5	16,4
Dinamarca	1,0	1,0
Finlandia	6,5	17,9
Francia	8,5	19,8
Alemania	14	18,6
Irlanda	5,2	15,7
Italia	15,8	29,6
Países Bajos	10,2	14,5
Noruega	12,8	22
Portugal	13,5	13,9
España	16	28,3
Suecia	6,4	19,8
Suiza	4,0	8,4
Reino Unido	6,5	13,9

Fuente: Blöndal. S. Y S. Scarpetta. 1999b. *Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems* (Jubilación anticipada en los países de la OCDE: el papel de los sistemas de la seguridad social). Estudios económicos no. 29 de la OCDE. París.

**Tabla 19: Tipo impositivo medio implícito que por efecto del sistema de pensiones debe pagarse por seguir trabajando. 1967 y 1995.**

País	Posponer la jubilación de los 55 a los 64		Posponer la jubilación de los 55 a los 69	
	1967	1995	1967	1995
Austria	31	34	43	47
Bélgica	-2	23	15	33
Dinamarca	0	0	4	5
Finlandia	0	22	9	33
Francia	2	14	8	42
Alemania	4	14	19	23
Irlanda	5	14	4	17
Italia	30	79	30	79
Países Bajos	9	13	12	14
Noruega	3	15	2	22
Portugal	5	4	25	25
Suecia	-9	18	0	22
Suiza	-2	0	5	10
Reino Unido	6	5	9	10

Fuente: Blöndal. S. Y S. Scarpetta. 1999b. *Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems* (Jubilación anticipada en los países de la OCDE: el papel de los sistemas de la seguridad social). Estudios económicos no. 29 de la OCDE. París.

**Tabla 20: Índices de reposición para los trabajadores mayores correspondientes a planes de desempleo en determinados países de la OCDE. 1995.**

Media anual desde los 55 años hasta la edad en que se tenga derecho a una pensión de jubilación			
País	Subsidios para discapacitados	Subsidios de desempleo	Planes especiales de jubilación anticipada
<i>XX Europa occidental</i>			
XXI Austria	68,1	34,0	...
Bélgica	58,3	40,0	52,9
Dinamarca	38,8	71,5	20,0
Finlandia	60,0	30,0	...
Francia	50,0	34,4	52,0
Alemania	44,1	29,1	...
XXII Irlanda	32,2	24,0	...
Italia	60,0	50,0	70,0
Países Bajos	70,0	52,5	...
Noruega	57,0	...	14,7
Portugal	71,7	35,9	...
España	71,5	37,1	...
Suecia	69,6	...	...
XXIII Reino Unido	...	8,2	...
<i>Centroeuropa y Europa del Este</i>			
Rep. Checa	44,7	5,6	...
Hungría	55,8	18,6	...
Polonia	46,9	16,2	...

Fuente: Blöndal, S. Y S. Scarpetta. 1999b. *Early Retirement in OECD Countries: the Role of Social Security Systems* (Jubilación anticipada en los países de la OCDE: el papel de los sistemas de la seguridad social). Estudios económicos no. 29 de la OCDE. París.