



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de empresas

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

Trabajo Fin de Grado

**PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN ESPAÑA: ACTITUDES
Y HECHOS**

MARÍA OTERO HUERTA

OVIEDO, julio de 2023

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo)

Yo MARÍA OTERO HUERTA, con DNI

DECLARO

que el TFG titulado **PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN ESPAÑA: ACTITUDES Y HECHOS** es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

2 de julio de 2023

Prolongación de la vida laboral en España: actitudes y hechos

RESUMEN

El incremento de la esperanza de vida, sumado a otros factores, ha supuesto la necesidad de prolongar la vida laboral. Con el objetivo de orientar mejor las políticas públicas y las reformas que se aprueban en esta materia, sería necesario determinar las disonancias o similitudes que existen entre los hechos y las actitudes que presenta la sociedad desde una perspectiva comparada, centrandó el foco en España. La razón de lo anterior es que las políticas públicas y reformas que se han aprobado hasta el momento, tienen un enfoque generalizado que no toma en consideración aspectos sociodemográficos como la ocupación o los estudios de las personas y que van a ser determinantes en la actitud que la sociedad presente ante la prolongación de la vida laboral.

Extension of working life in Spain: attitudes and facts

ABSTRACT

The increase in life expectancy, together with other factors, has led to the need to prolong working life. It would be necessary to identify the dissonances or similarities between the facts and the attitudes of society from a comparative perspective, focusing on Spain, in order to better guide the public policies and reforms approved in this area. The reason for this is that the public policies and reforms that have been approved to date have a generalised approach that does not take into account socio-demographic aspects, such as people's occupation or studies, which will be decisive for society's attitude towards the prolongation of working life.

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	6
1. EL CONTEXTO DE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL: LONGEVIDAD Y SISTEMAS DE PENSIONES.....	7
2.1. <i>PRINCIPALES HECHOS</i>	10
2.2 <i>PRINCIPALES ACTITUDES</i>	15
3. PREFERENCIAS ANTE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN ESPAÑA.....	19
3.1. <i>DETERMINANTES DE LA EDAD PREFERIDA PARA DEJAR DE TRABAJAR</i>	22
3.2. <i>DETERMINANTES DE LA EDAD IDEAL DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL</i>	26
3.3. <i>DETERMINANTES HACIA LA VIVENCIA DE JUBILACIÓN COMO ACONTECIMIENTO RELEVANTE DEL CICLO VITAL</i>	30
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

En la última década en la mayoría de los países de la OCDE se ha venido produciendo un cambio orientado a prolongar la vida laboral de las personas, debido, entre otros aspectos, a las proyecciones demográficas de envejecimiento de la población y el consiguiente efecto en la sostenibilidad del sistema de pensiones. Este cambio se está produciendo mediante políticas que incentivan la prolongación de la vida laboral, penalizan la jubilación anticipada e incentivan la jubilación tardía. Se parte de un enfoque general de la tercera edad, es decir, tratando a las personas mayores como un grupo supuestamente muy homogéneo, sin tener en cuenta suficientemente las diferencias individuales, tanto de características demográficas y socioeconómicas (como la edad, el sexo, los estudios o el nivel de ocupación) como en las actitudes y las preferencias de esas diferentes personas ante un hecho tan importante en sus vidas como es la transición hacia la jubilación.

En el marco de lo anterior, resulta de gran interés estudiar cuáles son los hechos y las actitudes que actualmente se están dando en el plano internacional en relación a la prolongación de la vida laboral, manteniendo el foco principal en España por varios motivos; En primer lugar, porque es uno de los países de la UE con la esperanza de vida más altas y que sigue manteniéndose y solo ha decrecido ligeramente tras la COVID, en segundo lugar, porque posee un sistema de pensiones de los más generosos a nivel internacional, que se ha visto sometido a reformas recientes por Gobiernos de distinto signo político y que está siendo actualmente analizado por su sostenibilidad. Al mismo tiempo, el mercado laboral se ha recuperado, pero sigue manteniendo una tasa de desempleo estructural alta y por último, porque algunos hechos, como por ejemplo, la edad normal de jubilación, la tasa de empleo por encima de los 65 años o la esperanza de vida restante a la edad de jubilación, pueden no ser del todo concordantes con las actitudes o preferencias que presentan los Españoles hacia la jubilación. Esa concordancia o disonancia que se puede plantear, tiene interés por sí misma a nivel empírico, aunque también para orientar las políticas públicas y reformas en este ámbito.

Por ello, este trabajo tiene como principales objetivos; en primer lugar, contextualizar las tendencias hacia el alargamiento de la vida laboral desde una perspectiva comparada, en segundo lugar, determinar los principales hechos y actitudes relacionados con la prolongación de la vida laboral en perspectiva internacional y por último, profundizar en las preferencias ante la prolongación de la vida laboral en España.

1. EL CONTEXTO DE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL: LONGEVIDAD Y SISTEMAS DE PENSIONES

En este apartado se tendrán en cuenta una serie de cambios estructurales, que se vienen produciendo en la última década y permiten contextualizar las tendencias hacia el alargamiento de las vidas laborales desde una perspectiva comparada.

Tales transformaciones, que afectan a las potenciales reformas del sistema de pensiones, se sitúan en el marco de los dos principales mecanismos de influencia de dicho alargamiento al margen del sistema institucional. Por un lado, el mercado de trabajo, que a partir de las tasas de empleo de las personas de más edad y el alargamiento de las vidas laborales influye en las decisiones de retiro de la población. Por otro lado, los cambios demográficos, ya que en función de la esperanza de vida al nacer y al final de esa vida laboral, las perspectivas de ciclo vital pueden modificarse y las rentas esperadas durante la jubilación también pueden sufrir modificaciones.

La esperanza de vida en nuestro país se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, en concreto, a lo largo del siglo XX se elevó para los hombres en 41,9 años mientras que el incremento para las mujeres fue superior y logró alcanzar los 47 años de mejora (Guijarro y Peláez-Herreros, 2008). Aunque parece predecible que la esperanza de vida no continúe creciendo a este ritmo en el siglo XXI, se prevé que en el año 2050 se incremente la tasa de dependencia de la tercera edad, por el momento, la población de 50 años o más se incrementó del 37 % al 45 % en los países de la OCDE en el año 2020 (OCDE, 2020). Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2020 la esperanza de vida en España fue 82,4 años. Sin embargo, en el año 1990 la esperanza era de 76,3 años. Por lo tanto, los años de vida permanecen creciendo a ritmos positivos y mayores al tiempo medio de permanencia en el mercado de trabajo, ambas tendencias pueden comprometer la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, por ello se deben tener en cuenta.

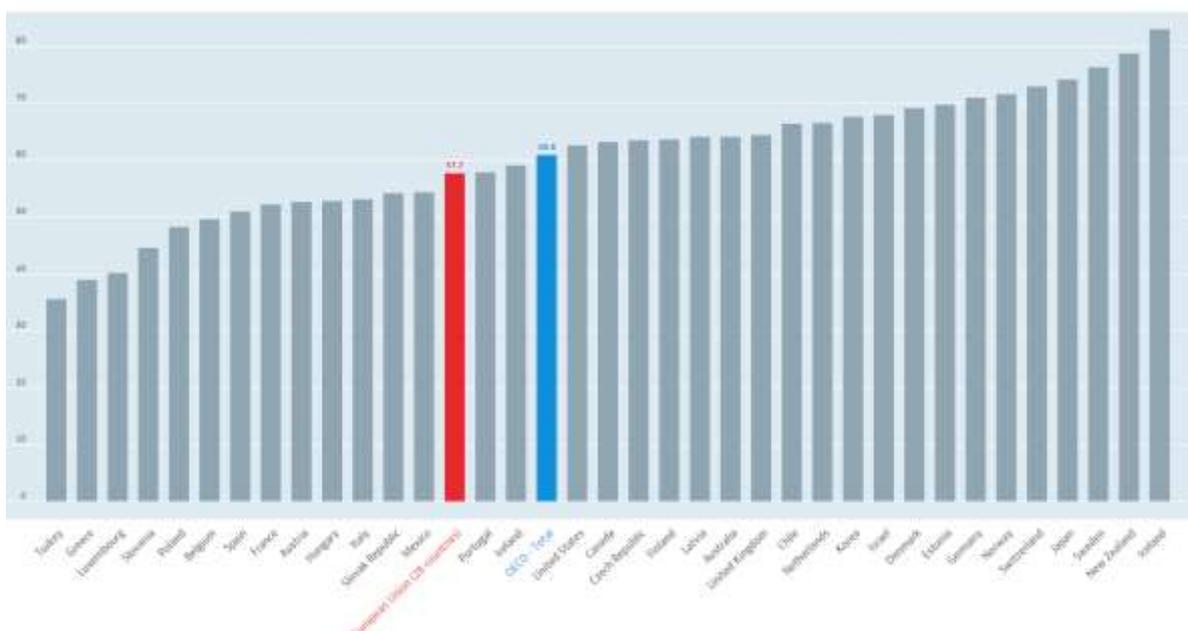
La edad de jubilación se ha incrementado en los últimos años en muchos de los países que forman parte de la OCDE. Este incremento es de apenas tres años en la edad esperada de jubilación para una distancia de hasta más de cinco cohortes decenales o dicho de otra forma, en más de medio siglo, la edad esperada de jubilación ha aumentado menos de tres años; frente a los más de 6 años que ha incrementado la esperanza de vida en menos de treinta años. (Hervé Boulhol, Christian Geppert, y Andrew Reilly, 2019). Esta diferencia tiene ciertas implicaciones que se deberán de

tener en cuenta a la hora de desarrollar políticas económicas y reformas legislativas.

Se espera que en las próximas décadas, la prolongación de la vida laboral vaya a tener una implicación fundamental en el ámbito empresarial, ya que la plantilla de trabajadores estará compuesta por personas que pertenezcan a diferentes generaciones. Es labor de los empresarios combinar de manera óptima las perspectivas y las habilidades propias de cada generación, de manera que la mano de obra de la empresa sea lo más productiva posible (OCDE, 2020).

En el gráfico 1.1, podemos observar cómo varía, entre los países de la OCDE, el porcentaje de personas de entre 55 y 64 años que trabajan, encontrándose este porcentaje en España por debajo de la media de los países que forman la UE y la OCDE.

GRÁFICO 1.1 PORCENTAJE DE EMPLEADOS DEL GRUPO DE EDAD DE 55 A 64 AÑOS



Fuente: Tomado de *Labour Market Statistics OECD (2023)*, doi: 10.1787/084f32c7-en (Accessed on 14 March 2023).

Con carácter general, se considera que los trabajadores de mayor edad tienen más experiencia y conocen mejor el funcionamiento de la empresa, aunque a su vez manejan peor las nuevas tecnologías y tienen mayor dificultad para adaptarse a nuevos escenarios. Sin embargo, suele percibirse/ existe la percepción o creencia de que los trabajadores más jóvenes son más dinámicos, dominan el manejo de las nuevas

tecnologías y están altamente cualificados. No obstante, carecen de la experiencia y de la capacidad de liderazgo de los más mayores. Por lo tanto sería aconsejable que las empresas desarrollasen políticas que aborden, al menos, estrategias de contratación y retención, calidad de empleo y la formación y el desarrollo de los trabajadores, con el objetivo de crear una plantilla en la que además de conservarse los conocimientos técnicos, tenga capacidad de adaptación a los nuevos escenarios y sea rica en aptitudes, habilidades y competencias. No obstante, es importante actualizar esos planes, porque la empresa puede incurrir en el error de implantar a los empleados más jóvenes procedimientos poco eficaces o anticuados. (OCDE, 2020)

La mayoría de los estudios que se han realizado sustentan que los trabajadores jóvenes son menos productivos que los trabajadores de mediana edad que ya cuentan con ciertos años de experiencia (Aubert y Crépon, 2003; Cardoso, Guimarães y Varejão, 2011; Dostie, 2011; Hellerstein y Neumark, 1995). La OCDE ha realizado un estudio a partir de los datos empresariales y laborales de Costa Rica, Finlandia, Alemania, Japón y Portugal en el periodo 2002-2017, sobre el incremento de la productividad de aquellas empresas que cuentan con plantillas multigeneracionales (OCDE, 2020). Una empresa que cuente con un 24% de trabajadores de 50 años o más, siendo la media de las empresas 22%, ve incrementada su productividad en un 1,1 %, de los cuales 0,6% se debe a la reducción de los trabajadores jóvenes en la plantilla. El 0,5% restante se debe a la complementariedad que se da en la plantilla entre trabajadores mayores y jóvenes (OCDE, 2020).

Es necesario tener en cuenta la "dualidad" entre los hechos sobre la prolongación de la vida laboral, que suelen analizarse desde una perspectiva macro, más homogénea, que tiene en cuenta los rasgos poblaciones agregados y del sistema de pensiones en general; y las actitudes, que tienen una base micro, más rica en cuanto a variantes y heterogeneidad de perfiles, que es totalmente necesaria para articular potenciales reformas de los sistemas públicos de pensiones; y este será el objetivo de los siguientes apartados. Primero desde una perspectiva internacional, situando a España en el contexto comparado. Luego desde una perspectiva nacional, que permita profundizar en los determinantes de algunas de las actitudes más singulares sobre los cambios en la edad de jubilación y el alargamiento de la vida laboral.

2. LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL

El aumento de la longevidad y las reformas de los sistemas de pensiones son tendencias muy generales en el conjunto de los países desarrollados. Sin embargo, el modo en que esas tendencias se reflejan en una prolongación efectiva de la vida laboral puede variar significativamente entre países. La prolongación de la vida la laboral en el plano internacional se puede describir atendiendo a tres aspectos; en primer lugar, cuál es la edad efectiva de jubilación en los diferentes países de la OCDE, en segundo lugar, la esperanza de vida restante tras la jubilación y por último, la tasa de empleo de las personas en las edades previas y posteriores a la edad efectiva de jubilación.

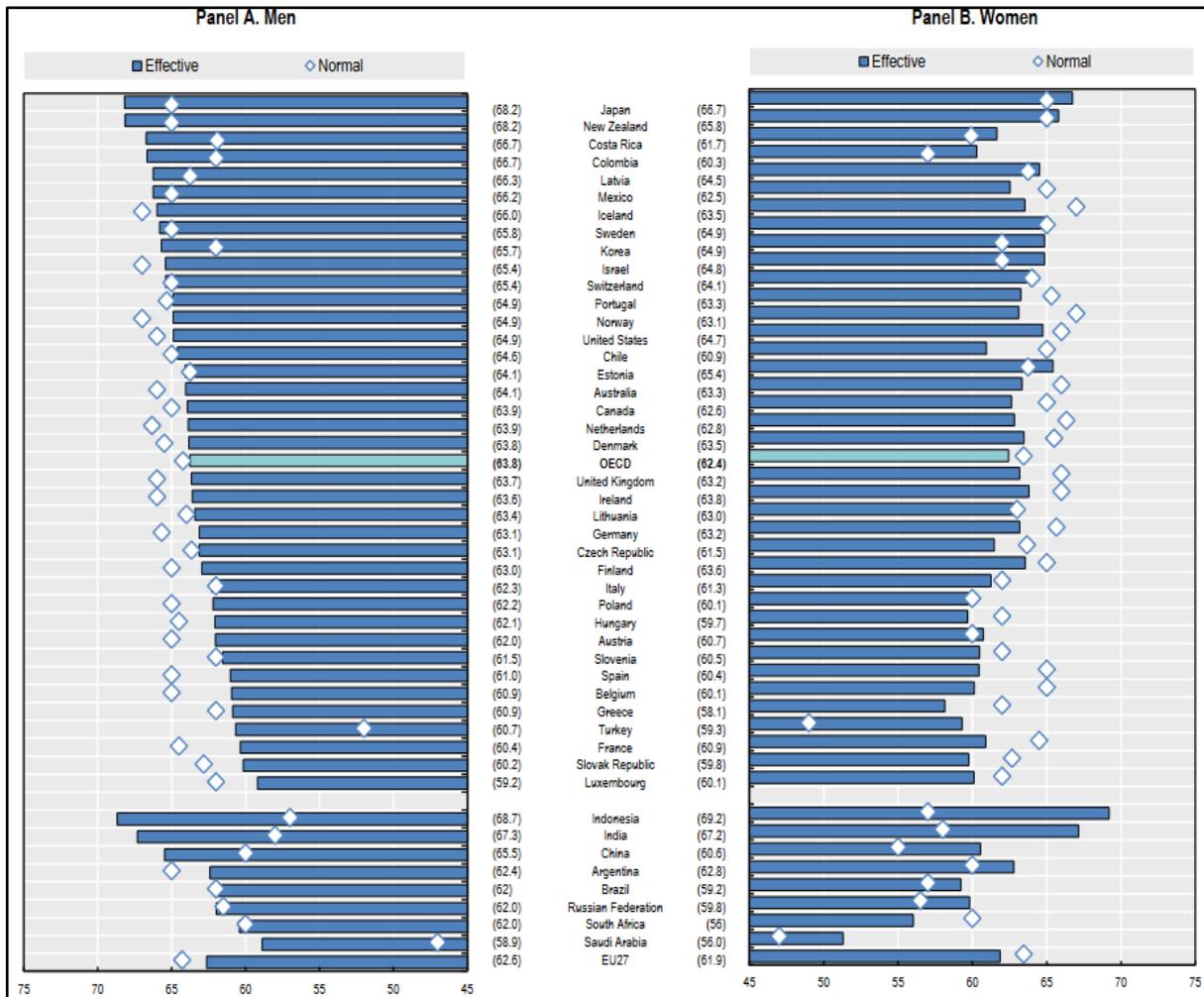
El objetivo de este apartado es ofrecer ese panorama internacional comparado, siempre con la inclusión de España, de los principales hechos y las principales actitudes hacia la prolongación de la vida laboral. Ese panorama permitirá también preguntar sobre el grado de consonancia o disonancia entre los hechos y las actitudes.

2.1. PRINCIPALES HECHOS

En primer lugar, en relación a la edad de jubilación, el gráfico 2.1 muestra, tanto la “edad media efectiva de salida del mercado laboral”, que se define como la edad media de jubilación en los años comprendidos entre el 2015 y el 2020, como la “edad normal de jubilación”, que se refiere a la edad media de jubilación en el año 2020, tras una carrera completa desde su entrada en el mercado laboral a los 22 años. (OCDE, 2021). Podemos observar que la media de la edad efectiva de jubilación de la OCDE se encuentra en 63,8 años para los hombres y 62,4 años para las mujeres, por encima de esta media se sitúa, en cabeza de la tabla, Japón (con 68,2 años para los hombres y 66,7 para las mujeres). Dentro de los países europeos; Suecia (65,8 y 64,9 años, respectivamente) o Portugal (64,9 y 63,3 años, respectivamente). Sin embargo, España aparece por debajo de la media de la OCDE, en concreto con una edad media efectiva de jubilación de 61 años para los hombres y 60,4 para las mujeres, seguido de Francia (60,4 y 60,9 años, respectivamente) o Grecia (60,9 y 58,1 años, respectivamente) siendo esta la más baja de los países europeos. Pero si tenemos en cuenta el indicador de “edad normal de jubilación en el año 2020” se puede observar que, con carácter general, en todos los países es superior a la edad media efectiva. Existen algunas excepciones como pueden ser, por ejemplo, Arabia Saudí, Corea, Argentina, China, India o Turquía, siendo este último el único que se sitúa en el continente Europeo. En concreto, España

en 2020 tuvo una edad normal de jubilación de 65 años, tanto para los hombres, como para las mujeres, superando la edad media efectiva de jubilación del periodo 2015 a 2020 en 4 años para los hombres y en 4,6 años para las mujeres. El hecho de que la edad normal de jubilación referida exclusivamente al año 2020 sea notablemente superior a la edad media efectiva de jubilación para todo el periodo de años comprendidos entre 2015 y 2020, puede ser consecuencia de que se estén produciendo cambios. En los últimos años las personas se estarían jubilando cada vez más tarde, pero el incremento en la edad de jubilación no se habría dado durante los suficientes años consecutivos o con la suficiente intensidad, como para que se refleje en la media de la edad de jubilación efectiva en un periodo temporal más amplio.

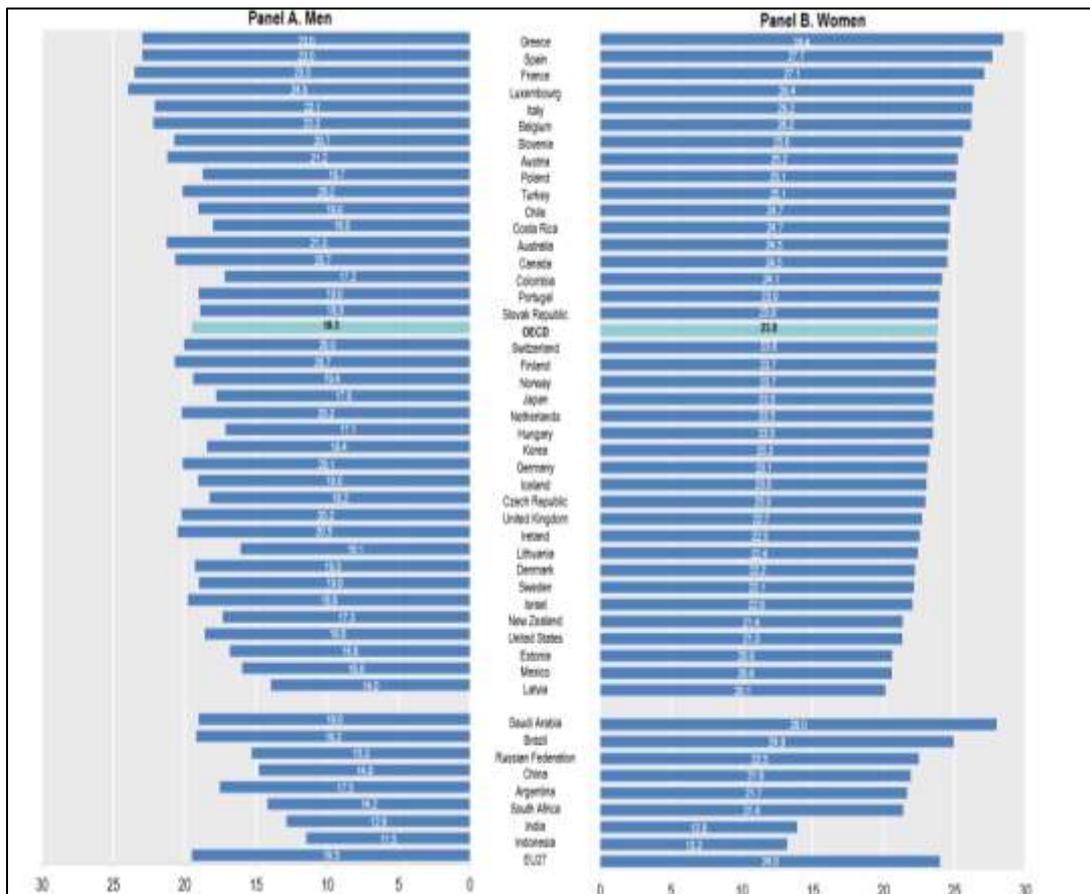
GRÁFICO 2.1: EDAD MEDIA EFECTIVA DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL Y EDAD NORMAL DE JUBILACIÓN EN 2020



Fuente: Tomado de OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>. Visitado el 3 de Abril de 2023.

En segundo lugar, el gráfico 2.2 muestra la edad media de jubilación efectiva de los países, junto con la esperanza de vida de los mismos y esto nos permite obtener la vida restante a la edad media de jubilación, aspecto que tiene relación directa con el sistema de pensiones y su sostenibilidad. Observamos que países europeos, como Luxemburgo, Grecia, Francia y España, son aquellos que tiene mayor esperanza de vida restante a la edad media de salida del mercado laboral (23 años para los hombres y 27,7 para las mujeres), por encima de la media de los países de la OCDE (19,6 años para los hombres y 28, 8 años para las mujeres). En concreto, estos países se corresponden con los que tienen una edad efectiva media de jubilación más reducida que la media de la OCDE (Gráfico 2.1.). Por el contrario, países que tienen una edad media de jubilación efectiva mayor, como por ejemplo, Indonesia o India, en el gráfico 2.2 son los dos países de la OCDE con menor esperanza de vida restante a la edad media de jubilación. En el marco de Europa, Estonia es el país que menor esperanza de vida tiene, mientras que su edad media de jubilación efectiva se encontraba, conforme al gráfico 2.1, por encima de la media de la OCDE (64,1 años para los hombres y 65,4 para las mujeres).

GRÁFICO 2.2: ESPERANZA DE VIDA RESTANTE A LA EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO EN 2020



Fuente: Tomado de OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>. Visitado el 3 de Abril de 2023.

Por último, el gráfico 2.3 muestra las tasas de empleo de los países de la OCDE por segmentos de edad; el primero de ellos, de los 55 a los 59 años, que se acerca a la edad media de jubilación efectiva de algunos países como por ejemplo España, Francia o Luxemburgo, el segundo segmento de edad formado por los trabajadores que tienen de 60 a 64 años, en cuyos años se produce, con carácter general, la jubilación efectiva; por último, el segmento de los trabajadores que se encuentran entre los 65 y 69 años, edad superior a la fijada para jubilarse en la mayoría de países de la OCDE.

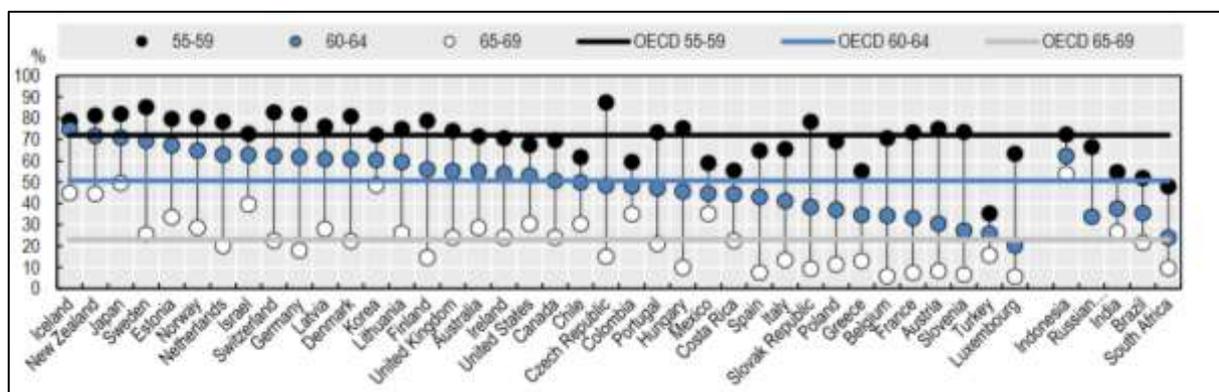
En el segmento de edad de 55 a 59 años podemos destacar los siguientes hechos; en primer lugar, la media de la tasa de empleo para este segmento de edad en la OCDE es del 71,9%, aunque por encima de la misma podemos encontrar, con la mayor tasa de empleo, a la República Checa con un 87,4 % de empleados, seguido de Suecia con un porcentaje levemente inferior, ambos pertenecientes a Europa. En el extremo contrario, es decir, con las menores tasas de empleo para este segmento de edad se encuentra; Turquía, que no alcanza el 40% de empleados, seguido de Sudáfrica que se

aproxima a una tasa del 50%. En un punto intermedio y entorno a la media de tasa de empleo de la OCDE para este grupo de edad se encuentran Francia, Austria o Eslovenia, sin embargo España se sitúa por debajo de esta media, en concreto cuenta con algo más del 60 % de empleo.

El segmento de edad que abarca a los trabajadores de 60 a 64 años muestra una media en la OCDE del 50%, por encima de la misma y en el extremo superior con mayor tasa de empleo para este segmento de edad se encuentra Islandia con algo más del 70 % de empleo, seguido de países no europeos como por ejemplo Indonesia, Nueva Zelanda o Japón. Por el contrario, con la menor tasa de empleo para esta tasa de edad encontramos a Luxemburgo, seguido de Turquía, Eslovenia o Sudáfrica. Y por último, en relación a los trabajadores de esta franja de edad, se encuentran en torno a la media de la OCDE, Chile, Colombia, o Canadá. España una vez más se encuentra en un porcentaje levemente inferior a la media de la OCDE.

Para concluir con el segmento de edad de 65 a 69 años, podemos observar que la media para el conjunto de los países de la OCDE desciende notablemente situándose en 22,9 %. La tasa de empleo en este segmento de edad presenta más diferencias de unos países a otros, la mayor tasa de empleo corresponde a Indonesia que supera el 50%, seguido de Japón que también ronda este porcentaje. En el otro extremo nos encontramos a Bélgica, Eslovenia, España o Francia, donde la tasa de empleo para esta edad no alcanza el 10%.

GRÁFICO 2.3: TASAS DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE 55-59, 60-64 Y 65-69 AÑOS EN 2020



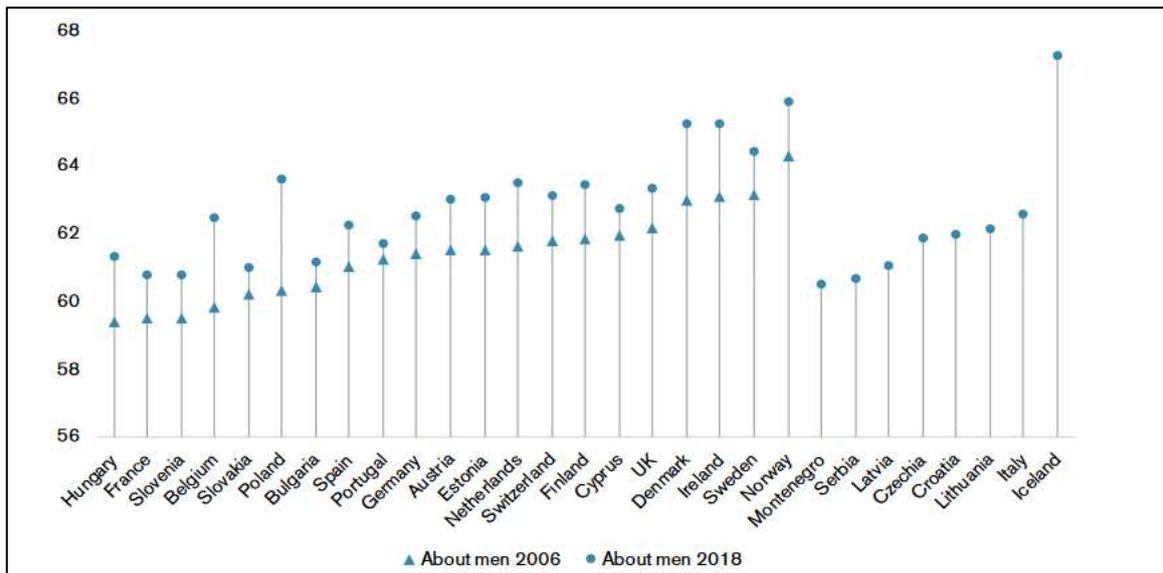
Fuente: Tomado de OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>. Visitado el 5 de Abril de 2022

2.2 PRINCIPALES ACTITUDES

Una vez descrita la situación actual a nivel internacional, es necesario pasar a analizar cuáles son las actitudes y las percepciones de la sociedad ante los diferentes aspectos previamente descritos

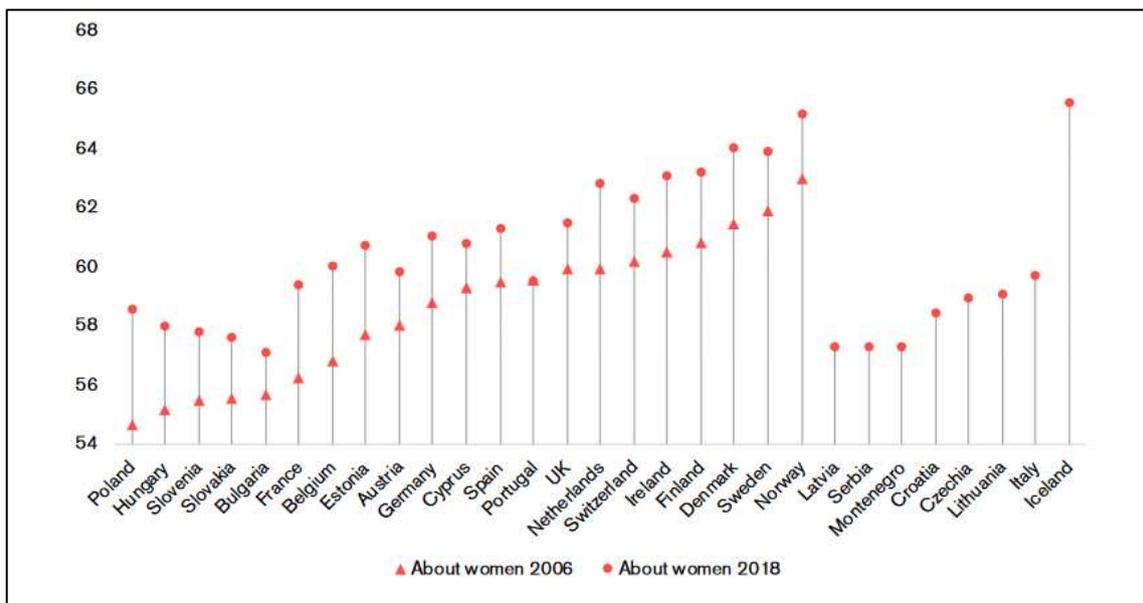
En primer lugar y, con respecto a la edad de jubilación, es interesante analizar las figuras 2.5 y 2.6 en las que se muestra la edad en la que los europeos consideran que se alcanza la edad ideal de jubilación y comparar la edad ideal del periodo 2006/07 con el 2018/19. Como podemos observar en los gráficos 2.5 y 2.6, se ha incrementado, en los últimos años, la edad que los europeos consideran como ideal para jubilarse, tanto para hombres como para mujeres, aunque para estas últimas se considera, con carácter general, una edad ideal más reducida. En concreto, en Bélgica, Irlanda y Polonia se ha producido un mayor incremento de la edad ideal de jubilación entre estos dos periodos. Islandia es, para los dos géneros, el país en el que la sociedad considera como ideal una edad superior, superando esta los 66 años, seguida de Noruega y de Dinamarca, con una edad ideal levemente inferior. En el otro extremo, nos encontramos a países como Montenegro, Serbia o Letonia, con una edad ideal de jubilación para los hombres de 60 años o menos. Para estos tres países la edad ideal de jubilación de las mujeres también es de las más bajas de los países europeos, pero cabe hacer mención de Bulgaria, que cuenta con la edad de jubilación ideal de las mujeres más reducida de todos los países y sin embargo, no ocurre lo mismo para el caso de los hombres del mismo país. Con respecto a España, la edad ideal de jubilación de los hombres es levemente superior a 62, mientras que para las mujeres es de 61 años, ambas se han incrementado desde el primer periodo estudiado hasta el 2018/19.

GRÁFICO 2.5: MEDIA DE EDAD IDEAL DE JUBILACIÓN PARA LOS HOMBRES



Fuente: Tomado de Billari, F. C., et all. J "The Timing of Life: Topline results from Round 9 of the European Social Survey. ESS Topline Results Series, 11".P.7

2.6: MEDIA DE EDAD IDEAL DE JUBILACIÓN PARA LAS MUJERES

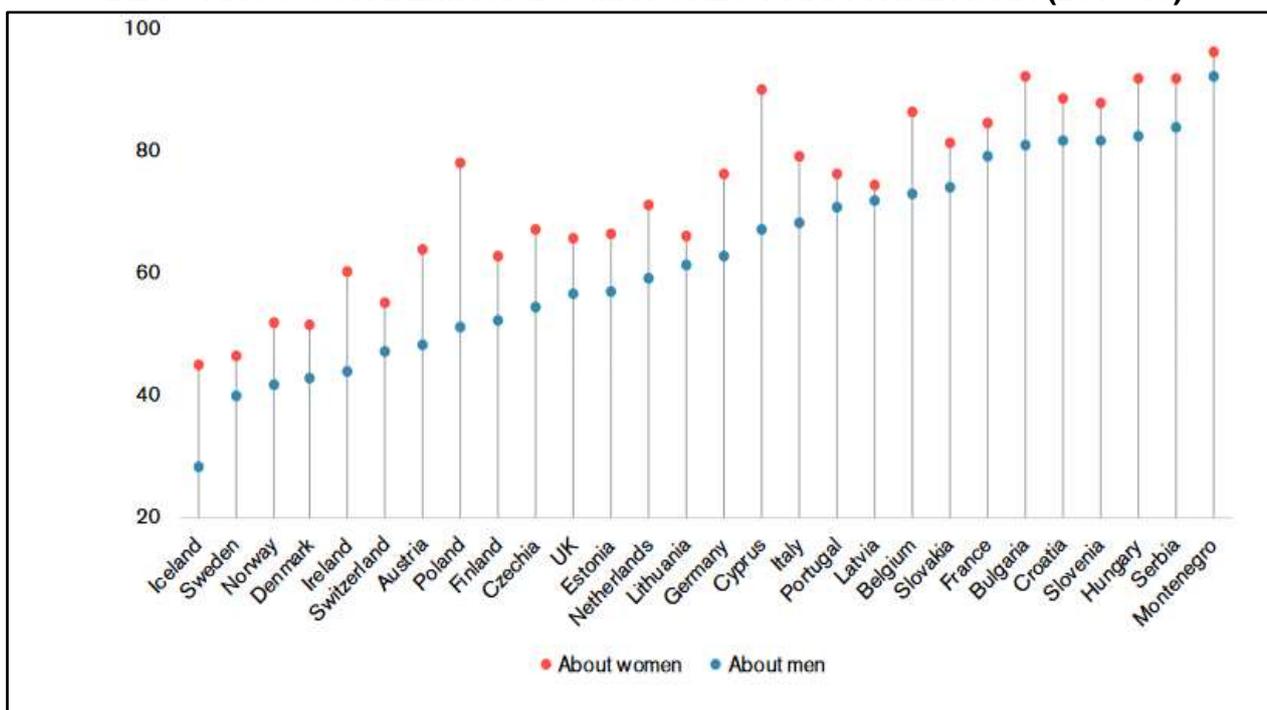


Fuente: Tomado de Billari, F. C., et all. "The Timing of Life: Topline results from Round 9 of the European Social Survey. ESS Topline Results Series, 11".P.9.

En segundo lugar y con respecto a la tasa de empleo en las edades posteriores a la edad efectiva de jubilación, es interesante destacar los datos del gráfico 2.7, en los que se muestra el porcentaje de europeos que consideran que los hombres y las mujeres de más de 70 años ya son demasiado mayores para poder ocupar un puesto de trabajo, ya sea a jornada parcial o a jornada completa. Ese porcentaje es mucho más elevado en

los países del este de Europa, donde se considera, en mayor medida, que a partir de los 70 años no se debería continuar con la vida laboral. En países como Francia o Bélgica el porcentaje también es elevado. Por el contrario los países del norte de Europa como por ejemplo Islandia, Noruega o Suecia, consideran en un porcentaje mucho menor que las personas de más de 70 años no deban ocupar un puesto de trabajo. En concreto, Islandia cuenta con el porcentaje más bajo, que no alcanza el 50%, con una mayor predisposición a trabajar una vez alcanzada y superada esta edad.

GRÁFICO 2.7 EUROPEOS QUE AFIRMAN QUE LAS PERSONAS DE MÁS DE 70 AÑOS SON DEMASIADO MAYORES PARA TRABAJAR (2018/19)



Fuente: Tomado de Billari, F. C., et al. "The Timing of Life: Topline results from Round 9 of the European Social Survey. ESS Topline Results Series, 11".P.15.

Una vez descritos los hechos y las actitudes en perspectiva internacional, podemos concluir, en primer lugar, que la edad normal de jubilación en el año 2020 es notablemente superior a la edad media efectiva de los últimos 5 años, contados desde el 2020. Esto puede ser consecuencia de que se esté produciendo una jubilación más tardía, pero aún no se haya dado durante suficientes años consecutivos como para que se vea reflejado en la edad media de jubilación efectiva, hecho acorde al incremento generalizado de la edad ideal de jubilación entre los europeos. En segundo lugar, podemos afirmar que la tasa de empleo de aquellas personas que tienen más de 65 años en Europa es notablemente inferior a la de otros países no europeos como Indonesia o Japón. Este hecho es congruente con la actitud observada en el gráfico 2,7

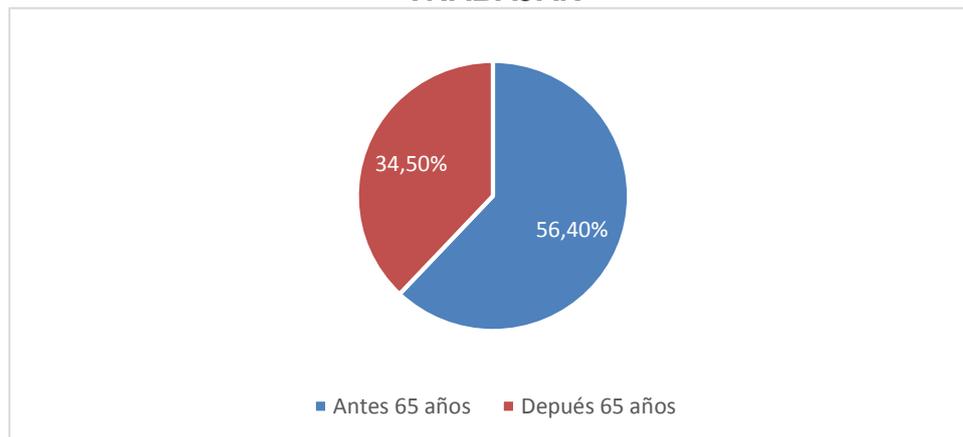
donde se ha mostrado que, a excepción de algunos países del norte, en Europa, con carácter general, se considera que las personas de más de 70 años son demasiado mayores para trabajar.

3. PREFERENCIAS ANTE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN ESPAÑA

Una vez descrita la situación internacional en relación a la prolongación de la vida laboral y las actitudes que adoptan las diferentes sociedades hacia la misma, cabe estudiar las preferencias que presenta la sociedad española frente a la prolongación de la vida laboral, profundizando en algunas de esas actitudes y sus determinantes para obtener evidencias adicionales que pretendan comprobar el grado de consistencia entre algunos de los hechos y actitudes que se han analizado a lo largo de este trabajo. Para este objetivo y apartado, se utilizarán datos de la Encuesta Social General Española, una fuente de información, realizada en el año 2018 por el Centro de investigaciones Sociológicas (CIS), que toma como población objeto de estudio a 5365 residentes en España, de ambos sexos y mayores de 18 años. Esta encuesta, nos permite llevar a cabo una descripción de las actitudes más determinantes que presentan los españoles frente a la jubilación y a la prolongación de la vida laboral. Específicamente, se trabajará con tres tipos de actitudes, que se han seleccionado por su relevancia conceptual y consistencia a la hora de realizar comparaciones entre grupos sociodemográficos. Por ello, a continuación se comenta brevemente la definición de cada una de ellas y su distribución general, para posteriormente centrarse en las pautas de asociación con las variables sociodemográficas y socioeconómicas más representativas que ofrece el CIS para realizar cruces como son el sexo, la edad, la educación y la ocupación.

En primer lugar, se describe la edad a la que el encuestado le gustaría o le hubiera gustado jubilarse. Como podemos observar en el gráfico 3.1, el porcentaje de encuestados que prefieren que la jubilación se produzca en una edad inferior a los 65 años es del 56,4%, notablemente superior al porcentaje de encuestados que prefieren que la jubilación se produzca en una edad superior a los 65 años, que en concreto se sitúa en el 34,5%.

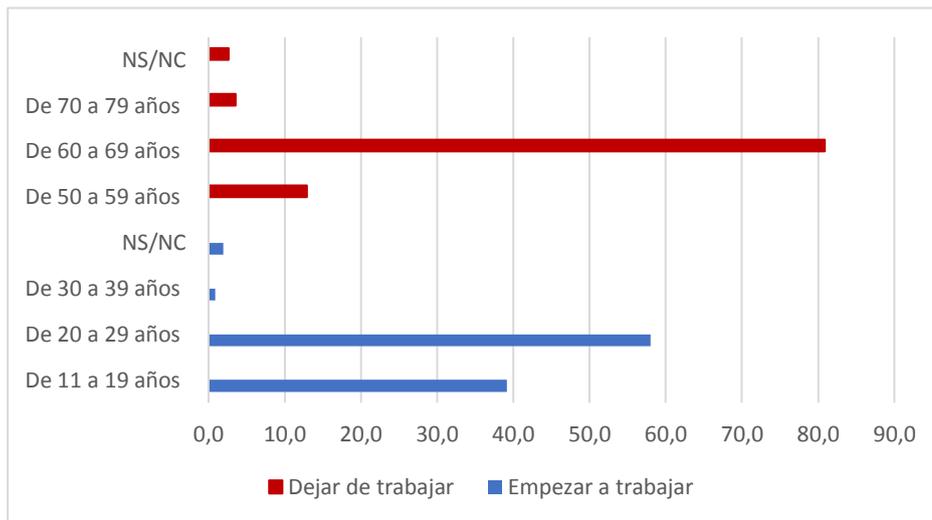
3.1 EDAD A LA QUE LE GUSTARÍA (O LE HUBIERA GUSTADO) DEJAR DE TRABAJAR



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017 Pregunta 53 Personalmente, ¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018)*.

En segundo lugar, se incluye también la edad considerada ideal para incorporarse al mercado laboral, y para ello se añade el gráfico 3.2 en el que se muestra que casi el 60% de los encuestados consideran que este acontecimiento debe realizarse en el periodo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años, seguido de un 39,2% de encuestados que consideran que la incorporación al mercado laboral debe realizarse entre los 11 y los 19 años. No obstante, el interés se centrará principalmente en la edad a la que se debe producir la salida del mercado laboral. El porcentaje de encuestados que preferirían que la jubilación se produjera a partir de los 70 años es de un 3,57%.

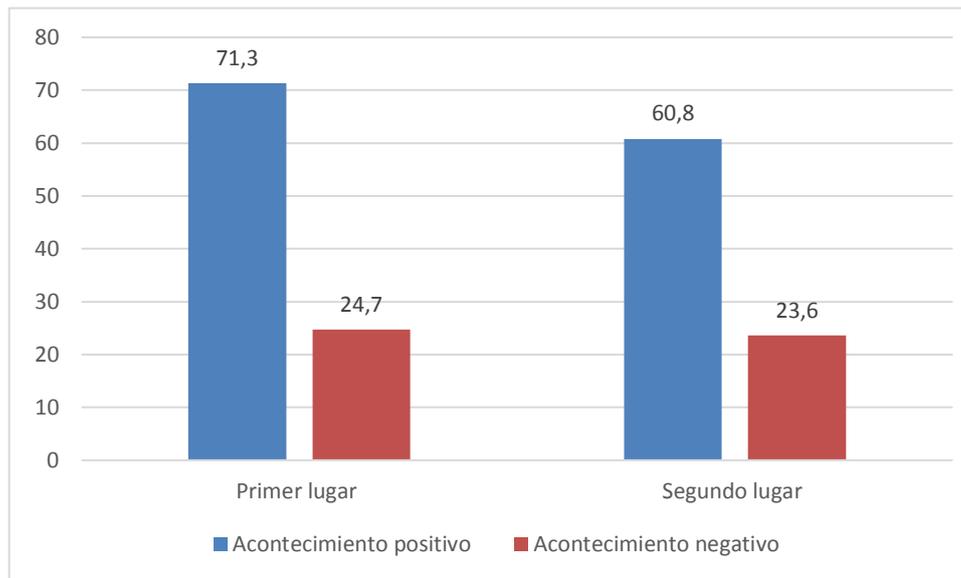
GRÁFICO 3.2 EDAD IDEAL DE ENTRADA Y SALIDA DEL MERCADO LABORAL SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 11 ¿Cuál considera Ud. que es la edad ideal para...? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018).*

Por último, se considerará cómo viven su jubilación los españoles, aunque cabe matizar que, a diferencia del resto de preguntas, esta sólo se ha planteado a aquellas personas que, dentro de la muestra, ya se han jubilado. Cabe matizar también que, a partir de la pregunta 51.d “¿Cómo vive Ud. su jubilación? Elija la respuesta que más se ajuste a su experiencia. ¿Y en segundo lugar?” de la Encuesta Social General Española, se han agregado todos los ítems en dos bloques. Por un lado, los valores positivos en el bloque “acontecimiento positivo”, siendo estos valores los relativos a que la jubilación es una liberación, una etapa de nuevos retos, de felicidad, de tiempo para pasar con los suyos y con él mismo. Por otro lado, los valores negativos, que han sido agregados en el bloque “acontecimiento negativo”, formado por los valores que consideran que la jubilación es una etapa de soledad, incertidumbre, de pérdida de reconocimiento social, de vacío, de sensación de inutilidad, o de deterioro físico o enfermedad. Las personas encuestadas consideran la jubilación un acontecimiento positivo: el 70% en primer lugar y el 60% en segundo lugar. Un 24,7 %, en primer lugar, y 23,6 %, en segundo lugar, lo considerarían un acontecimiento negativo.

GRÁFICO 3.3. PERCEPCIÓN POSITIVA O NEGATIVA DE LA JUBILACIÓN



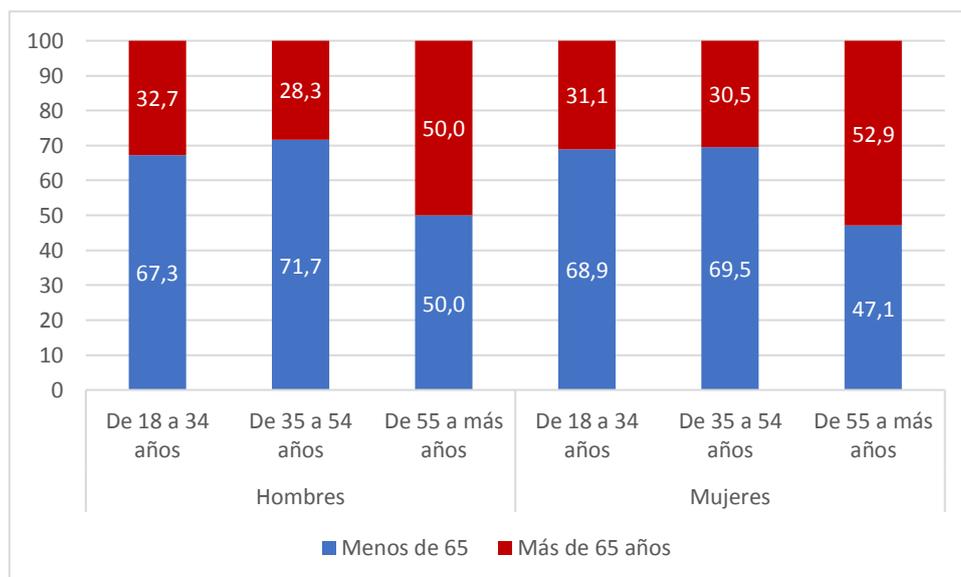
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017 Pregunta 51d ¿Cómo vive Ud. su jubilación? Elija la respuesta que más se ajuste a su experiencia. ¿Y en segundo lugar? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018)*.

3.1. DETERMINANTES DE LA EDAD PREFERIDA PARA DEJAR DE TRABAJAR

Comenzaremos analizando la primera actitud descrita al inicio de este apartado, es decir, “la edad a la que le gustaría o le hubiera gustado jubilarse” y para ello cruzaremos las respuestas con las variables socioeconómicas previamente mencionadas, es decir, la edad, el sexo, el nivel de estudios y la ocupación del encuestado. Para ello partiremos de la pregunta 53 de la Encuesta Social General: “¿a qué edad le gustaría o le hubiera gustado dejar de trabajar?”. En el gráfico 3.4 se describe la respuesta a esta pregunta según la edad y sexo del encuestado, y habiendo simplificado la respuesta en dos opciones: “antes de los 65 años” o “después de los 65 años”.

Podemos observar que se da el mismo patrón de preferencia tanto para hombres como para mujeres y que este consiste en que, las personas entrevistadas que cuentan con una edad inferior a los 55 años, prefieren que la jubilación se produzca antes de los 65 años, sin embargo, tanto hombres como mujeres mayores de 55 años, prefieren que la jubilación se produzca a partir de los 65 años.

3.4 EDAD PREFERIDA PARA JUBILARSE SEGÚN SEXO Y EDAD

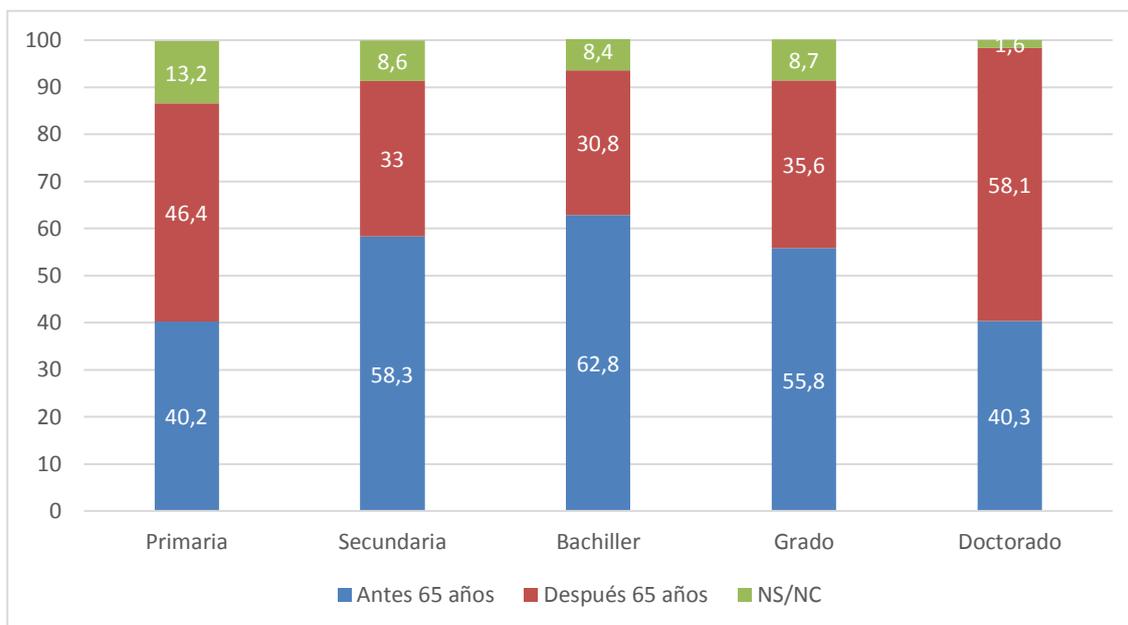


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 53 "Personalmente, ¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar?" Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018).* cruzada con la variable edad y sexo.

Una vez tenidas en cuenta las variables socioeconómicas de la edad y el sexo, debemos atender al nivel de estudios alcanzado por el encuestado y ver si este es determinante en la edad preferida de jubilación. Para ello seguiremos utilizando como base la pregunta 53 de la Encuesta Social General "¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar?" y elegiremos los niveles de estudios más significativos que son "Primaria", "Secundaria", "Bachiller", "Grado" y "Doctorado".

Observamos en el gráfico 3.5, que aquellos que cuentan con niveles de estudios primarios, son los que pretenden una jubilación más tardía, en concreto por encima de los 65 años. Para casi todos los niveles de estudios restantes, hay preferencia por una jubilación más temprana, que sea al menos en una edad inferior a los 65 años, pero cabe destacar la excepción de aquellos que poseen niveles superiores al grado universitario, ya que estos también optan por una edad de jubilación tardía, superior a los 65 años.

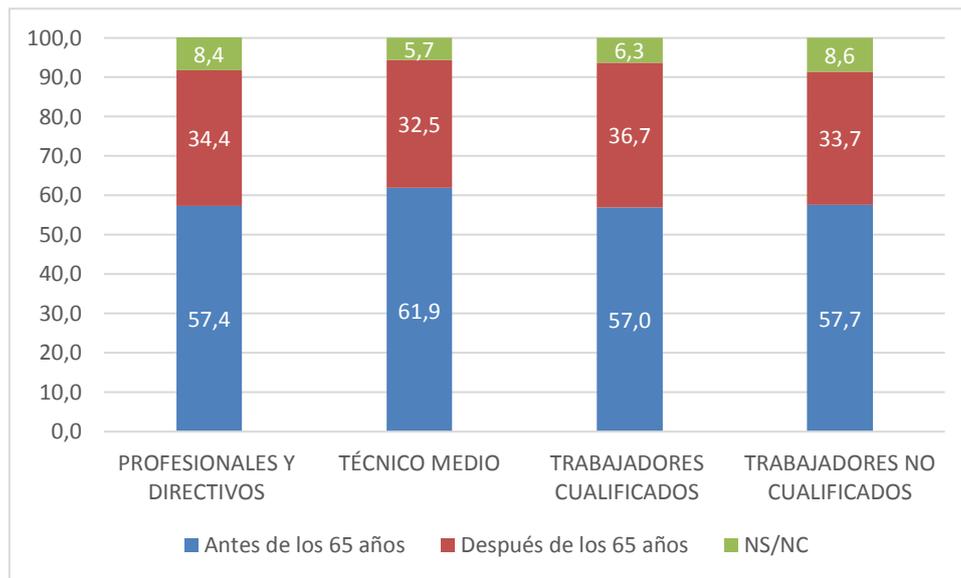
GRÁFICO 3.5 EDAD PREFERIDA PARA JUBILARSE SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 53 “Personalmente, ¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar?” Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018). cruzada con la variable “Nivel de estudios alcanzado”*

Y por último con respecto a la pregunta 53 *“Personalmente, ¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar?”*, analizaremos las respuestas atendiendo a la ocupación del encuestado. Para la elaboración del gráfico 3.6, se han agrupado todos los ítems en 4 bloques; El primero de ellos denominado *“Profesionales y directivos”* agrupa a directores, gerentes, técnicos, profesionales, científicos e intelectuales, el segundo bloque, denominado *“ Técnico medio”*, agrupa a técnicos profesionales de apoyo, contables, administrativos, y otros empleados de oficina, el tercer bloque denominado *“Trabajadores cualificados”* está formado por trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección, vendedores, trabajadores del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, además de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, por último, el cuarto bloque denominado *“Trabajadores no cualificados”*, agrupa a operadores de instalaciones, maquinaria y montadores y a las ocupaciones elementales. No se han incluido el grupo de militares ya que por el reducido número de encuestados que pertenecen a esta ocupación no tiene transcendencia en este caso.

GRÁFICO 3.6 EDAD PREFERIDA DE JUBILACIÓN SEGÚN OCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 53 “Personalmente, ¿a qué edad le gustaría (o le hubiera gustado) dejar de trabajar?” Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018). cruzada con la variable “Ocupación”*

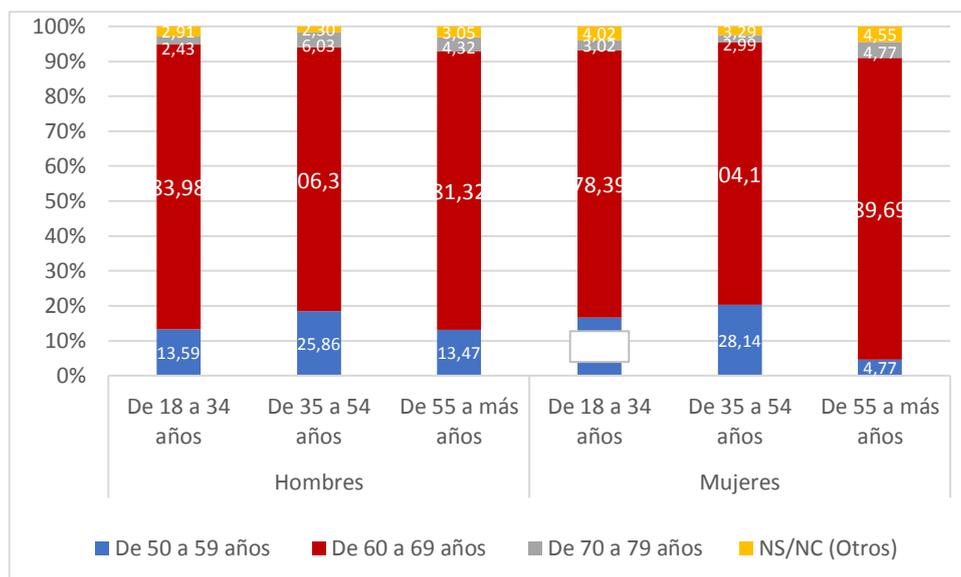
Como se puede observar en el gráfico 3.6, independientemente de la ocupación, existe una preferencia generalizada de que la jubilación se produzca antes de los 65 años, aunque cabe destacar que el grupo de “Trabajadores cualificados” son los que en mayor medida se decantan por una jubilación posterior a los 65 años, aunque en un porcentaje levemente superior al resto de ocupaciones.

A continuación, continuaremos con la segunda actitud, “edad ideal de salida del mercado laboral” según el sexo y la edad de la persona entrevistada, y para ello tendremos en cuenta el gráfico 3.7 relativo a hombres y mujeres. Se observa en el gráfico 3.8 que los hombres con edad comprendida entre los 45 y los 55 años son los que consideran, en mayor medida, que la entrada al mercado laboral se debe realizar entre los 20 y los 29 años, sin embargo, como se puede observar en el gráfico 3.9, son las mujeres de entre 18 y 24 años y las que tienen entre 35 y 44 las que consideran como ideal la entrada al mercado laboral en el periodo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años. En ambos sexos los que consideran, en mayor medida, que la entrada en el mercado laboral se debe realizar entre los 11 y los 19 años, se son aquellas personas que tienen 65 o más años.

3.2. DETERMINANTES DE LA EDAD IDEAL DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL

A continuación se llevará a cabo el mismo planteamiento pero para la “edad que se considera como ideal para la salida del mercado laboral”, se partirá igualmente de la pregunta 11 “¿Cuál considera Ud. Que es la edad ideal para dejar de trabajar?” y se consideraran tres posibles periodos de tiempo, entre los 50 y los 59 años, entre los 60 y los 69 años y de 70 a 79 años, ya que por debajo de los 50, apenas hay respuestas. Si observamos el gráfico 3.7 relativo tanto a hombres como a mujeres, podemos observar que con carácter general en ambos sexos hay una preferencia generalizada de que la salida del mercado laboral se produzca en el periodo de tiempo comprendido entre los 60 y los 69 años, y también en ambos sexos se puede observar que, a medida que el encuestado tiene más edad, se reduce la preferencia por la salida del mercado laboral en el periodo comprendido entre los 50 y los 59 años, aunque en mayor medida en las mujeres mayores de 55 años.

3.7 EDAD IDEAL SALIDA DEL MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO Y EDAD



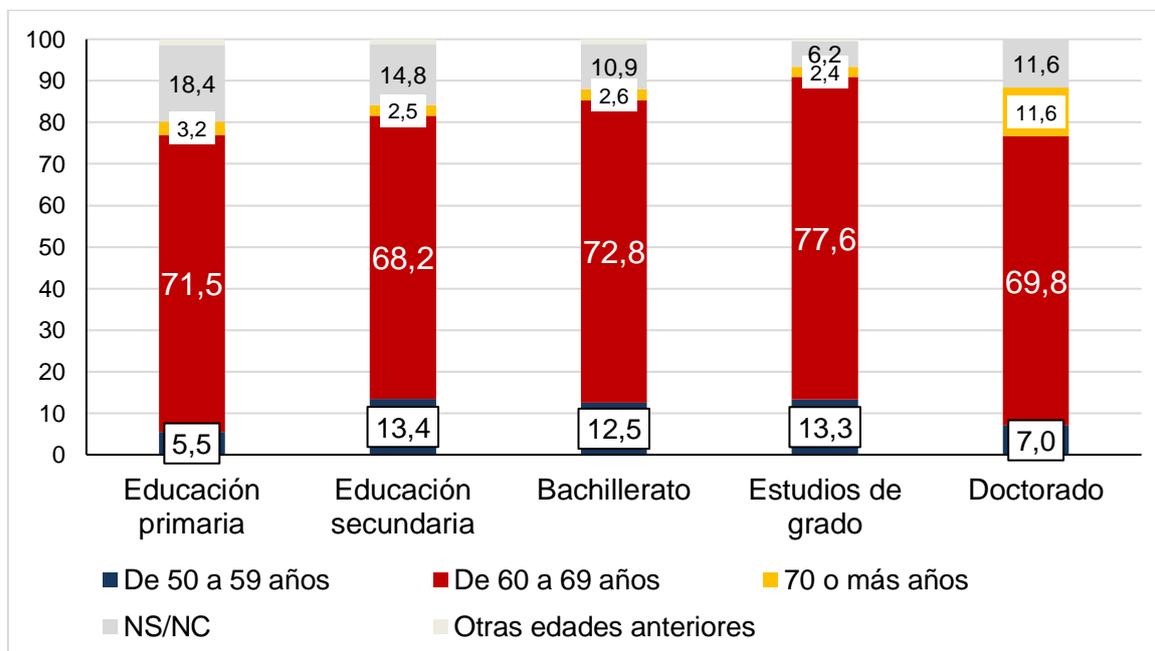
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 11 ¿Cuál considera Ud. Que es la edad ideal para...? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018). cruzada con las variables edad y sexo.

En segundo lugar, cabe estudiar la “edad ideal de salida del mercado laboral”, teniendo en cuenta los estudios alcanzados por el encuestado, y para ello tendremos en cuenta el gráfico 3.8 que ha sido elaborado partiendo de la pregunta 11 “¿Cuál considera Ud. Que es la edad ideal para dejar de trabajar?” cruzando los resultados con el nivel de

estudios alcanzado por el encuestado y agrupando todos los niveles de estudios en 5 bloques, que son los mismos que los descritos para el gráfico 3.5; El primer bloque, “Educación primaria”, el segundo, “Educación secundaria”, dentro del cual se ha incluido: FP grado inicial y Educación secundaria, el tercer bloque es “Bachiller” dentro del cual se ha incluido FP de grado medio, Bachiller y FP de grado superior, el cuarto bloque es “Grado”, dentro del cual se ha incluido: Arquitectura o ingeniería técnicas, estudios de grado, estudios de licenciatura, arquitectura o ingeniería superiores y master oficial universitario y por último el quinto bloque “ Doctorado”.

Podemos observar en el gráfico 3.8 que aquellos que cuentan con niveles de estudios de doctorado, son aquellos que, en mayor medida, prefieren una salida del mercado laboral más tardía, en concreto en el periodo comprendido entre los 70 y los 79 años, mientras que aquellos que cuentan con estudios del nivel de Bachiller o similar, son los que en mayor medida, se decantan por una salida del mercado laboral en un periodo notablemente anterior, en concreto entre los años 50 y 59.

3.8 EDAD IDEAL DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

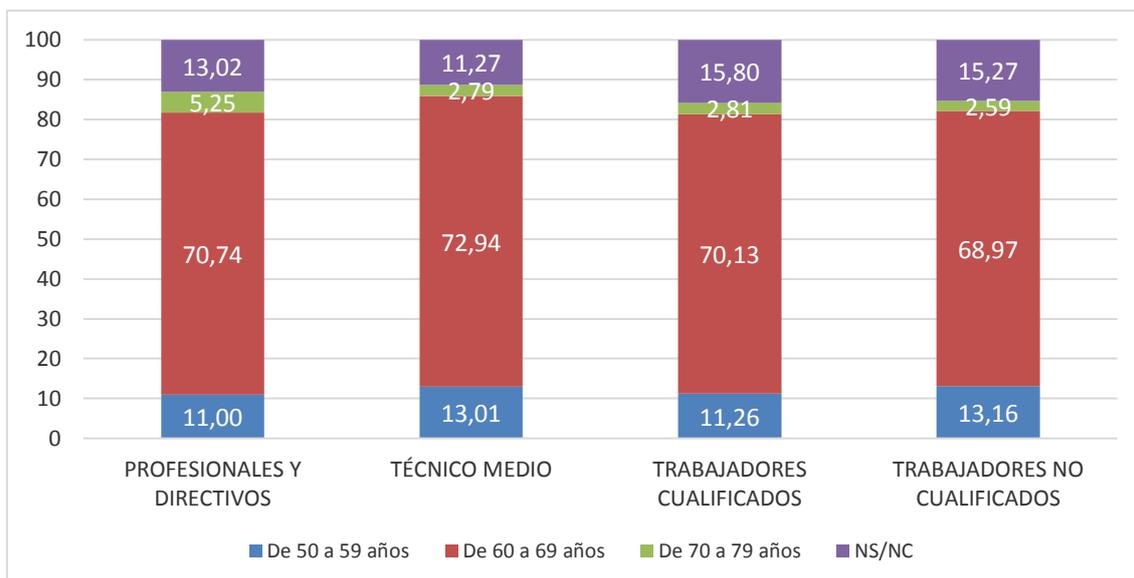


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 11 ¿Cuál considera Ud. Que es la edad ideal para...? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018). cruzada con la variable “estudios obtenidos”

Y por último con respecto a la “edad ideal de salida del mercado laboral” tendremos en cuenta el nivel de ocupación del encuestado, y como observamos en el gráfico 3.9, cuya elaboración se realizó siguiendo la misma metodología que para el gráfico 3.6, con

carácter general todos los encuestados, independientemente de la ocupación, prefieren que la jubilación se produzca en el periodo de edad comprendido entre los 60 y los 69 años. Es relevante analizar la distribución, según la ocupación, de ese pequeño porcentaje que, como ya hemos visto en gráficos anteriores, considera como ideal una edad de jubilación posterior a los 70 años, y observamos que pertenece principalmente al grupo de “Profesionales y directivos”.

3.9 EDAD IDEAL SALIDA MERCADO LABORAL SEGÚN OCUPACIÓN



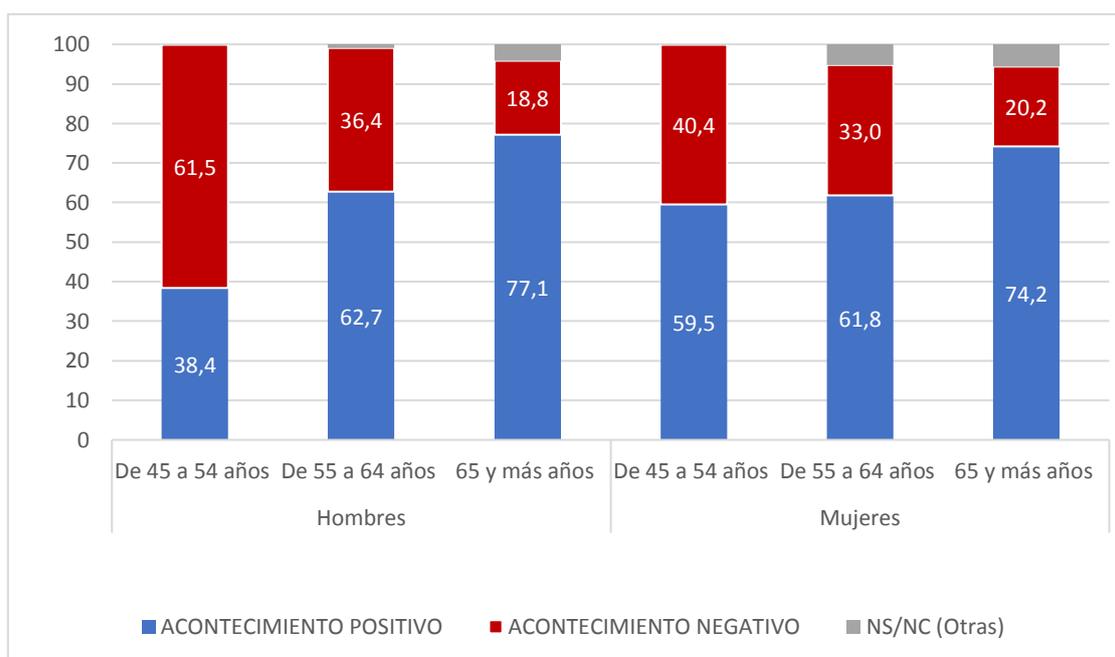
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 11 ¿Cuál considera Ud. Que es la edad ideal para...? Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018), cruzada con las variable “Ocupación del encuestado”*

Por último, analizaremos la última actitud descrita al inicio de este apartado, “Cómo viven los Españoles su jubilación” y para ello continuaremos con la pregunta 51.d “¿Cómo vive Ud. Su jubilación?” de la Encuesta Social General. Nuevamente agruparemos los ítems en dos bloques, diferenciando “Acontecimiento positivo”, dentro del cual se agrupan los valores que consideran la jubilación como una liberación, como una etapa de nuevos retos, de felicidad, de tiempo para pasar con sí mismo o con los suyos y por otro lado, el bloque de “Acontecimiento negativo”, que agrupa los valores que consideran la jubilación como una etapa de incertidumbre, de pérdida de reconocimiento social, de vacío, de sensación de inutilidad, de tristeza, de soledad o de enfermedad. Y en el gráfico 3.10, cruzaremos las respuestas a la pregunta 51.d con la edad y el sexo de los encuestados.

Si observamos el gráfico previamente mencionado, podemos ver que en ambos sexos se da un patrón de comportamiento similar a lo largo de las diferentes edades, cuanto

más jóvenes son los encuestados, consideran en mayor medida la jubilación como un acontecimiento negativo, sin embargo, a medida que va aumentando la edad, se invierte el pensamiento y paulatinamente se comienza a considerar la jubilación como un acontecimiento positivo. Aunque cabe destacar que, en el marco de este comportamiento común en ambos sexos, los hombres jóvenes consideran en mayor medida a la jubilación como algo negativo que las mujeres, se mantiene esa diferencia hasta el periodo comprendido entre los 55 y los 65 años, a partir del cual, prácticamente hombres y mujeres consideran, en la misma medida, que la jubilación es un acontecimiento positivo.

GRÁFICO 3.10: CÓMO VIVE USTED LA JUBILACIÓN, HOMBRE Y MUJER SEGÚN LA EDAD

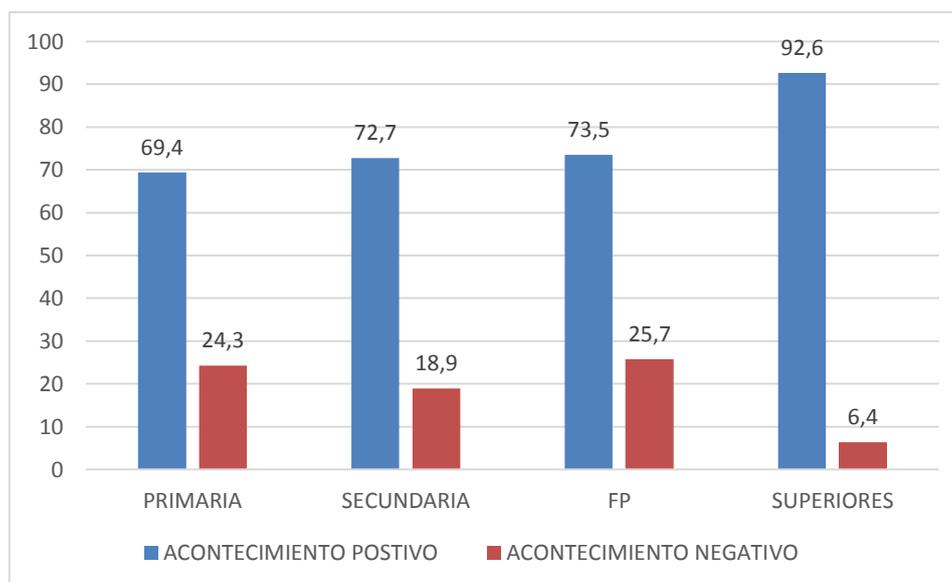


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la *ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 51.D “Personalmente, ¿Cómo vive usted la jubilación?” Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018)*, cruzada con las variables edad y sexo.

A continuación, se analizarán las respuestas a la pregunta 51.d” *¿Cómo vive usted su jubilación?”* teniendo en cuenta el nivel de estudios de los encuestados, y para ello debemos observar el gráfico 3.11, nuevamente se han agrupado las respuestas en dos opciones que son “Acontecimiento positivo” y “Acontecimiento negativo” que están formados por los ítems descritos para el gráfico anterior. Se puede observar que, a medida que incrementa el nivel de estudios alcanzado por el encuestado, la jubilación se considera, en mayor medida, como un acontecimiento positivo, en concreto el 92,6% de aquellos que han alcanzado niveles de estudios superiores la consideran como tal, frente al 69,4% de los encuestados que ostentan niveles de educación primarios y que

también consideran la jubilación como un acontecimiento positivo.

GRÁFICO 3.11: CÓMO VIVE USTED LA JUBILACIÓN SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS



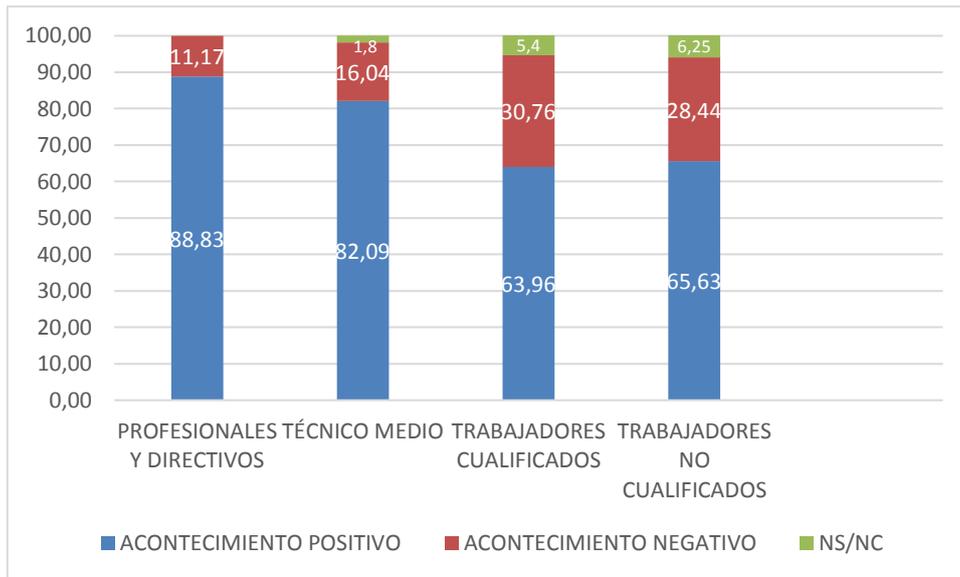
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 51.D “Personalmente, ¿Cómo vive usted la jubilación?” Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018). cruzada con la variable “ Nivel de estudios alcanzado”.

3.3. DETERMINANTES HACIA LA VIVENCIA DE JUBILACIÓN COMO ACONTECIMIENTO RELEVANTE DEL CICLO VITAL

Para finalizar, partiendo de nuevo de la pregunta 51.D “Personalmente, ¿Cómo vive usted la jubilación?”, analizaremos las respuestas pero esta vez teniendo en cuenta el nivel de ocupación de los encuestados, para la elaboración del gráfico 3.12, se seguirá la misma metodología que se utilizó para la elaboración de los gráficos 3.6 y 3.9.

Podemos observar en el gráfico 3.12, que mayoritariamente, la jubilación se ve como un acontecimiento positivo, pero cabe matizar que hay dos grupos de ocupaciones, en los que la percepción de la jubilación como un acontecimiento negativo es mayor y esos grupos son los trabajadores cualificados y los no cualificados.

GRÁFICO 3.12: CÓMO VIVE USTED LA JUBILACIÓN SEGÚN LA OCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA (ESGE) 2017. Pregunta 51.D "Personalmente, ¿Cómo vive usted la jubilación?" Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018) cruzada con la variable "Ocupación".

CONCLUSIONES

La prolongación de la vida laboral es un acontecimiento que se ha dado en los últimos años entre los países de la OCDE y para ello se han llevado a cabo políticas mediante las cuales se atrasaba la edad de jubilación, pero estas tienen un enfoque general y no tienen en consideración aspectos como el sexo, los estudios, y la ocupación de las personas, que son determinantes en la actitud que la sociedad va a presentar ante la prolongación de la vida laboral.

En el marco internacional cabe destacar, que en el año 2020 la edad normal de jubilación, era notablemente superior a la edad media efectiva de jubilación de los años comprendidos entre 2015 y 2020, lo que puede deberse a que se esté produciendo un cambio generalizado en la edad de jubilación pero que este aún no se haya dado durante suficientes años consecutivos como para que se vea reflejado en la edad media. Este hecho previamente descrito, se encuentra en consonancia con la actitud que presentan los europeos de considerar como ideal una edad de jubilación cada vez más elevada. En concreto, para España se ha incrementado la edad ideal de jubilación en torno a 1 año desde el año 2006 hasta el 2018. También podemos afirmar que la tasa de empleo de las personas que tienen más de 65 años en Europa es notablemente inferior a la de otros países no europeos y este hecho es congruente con la actitud observada en Europa y es que se considera que las personas de más de 70 años son demasiado mayores para trabajar, actitud que no necesariamente se presenta en otros países no europeos.

Tras haber analizado los datos proporcionados por la Encuesta Social General Española, y estudiar ciertas actitudes que mantiene la sociedad española ante la prolongación de la vida laboral, podemos extraer las siguientes conclusiones. En primer lugar, con respecto a la edad a la que a las personas les gustaría jubilarse, hay una preferencia generalizada de que la jubilación se produzca antes de los 65 años, pero cabe hacer ciertos matices. El primero de ellos, con respecto a la edad, ya que las personas hasta los 55 años prefieren en mayor medida la jubilación antes de los 65. Sin embargo, esta preferencia varía en las personas mayores de 55 años que se decantan por una jubilación más tardía. A partir de los 65 años, estas preferencias no presentan variación entre hombres y mujeres. El segundo matiz está relacionado con la preferencia de jubilación según los estudios que haya alcanzado, y nuevamente hay una preferencia generalizada de que esta se produzca antes de los 65 años pero con dos excepciones: aquellos que tiene nivel de educación primaria y aquellos que hayan obtenido un doctorado. Por último con respecto a la edad de jubilación, un determinante singular se encuentra en la ocupación: el grupo de “Trabajadores cualificados” son los que en mayor

medida se decantan por una jubilación posterior a los 65 años, mientras que para los demás grupos ocupaciones hay una preferencia generalizada de que la jubilación se produzca antes.

En segundo lugar y con respecto a la salida del mercado laboral, en el marco de lo descrito al inicio de las conclusiones, cabe centrarse en un pequeño porcentaje de personas que prefieren que la jubilación se produzca entre los 70 y los 79 años, no hay diferencias relevantes entre hombres y mujeres, pero sí que son, en mayor medida, personas con más de 55 años, que han alcanzado el nivel de estudios de grado y que, en relación a la ocupación, pertenecen principalmente al grupo de directivos y profesionales.

Y por último, con respecto a la vivencia de la jubilación, en general, se vive como un acontecimiento positivo, entendido este como un tiempo de descanso, de nuevos retos, de felicidad, de tiempo para pasar con sí mismo o con los suyos, aunque esto varía notablemente dependiendo de la edad, de hecho los jóvenes lo consideran como un acontecimiento negativo, entendido este como un tiempo de soledad, enfermedad o falta de reconocimiento social, y a medida que van pasando los años se considera en menor medida como algo negativo, y finalmente, a partir de los 65 años se considera como un acontecimiento positivo, sin que haya diferencias relevantes entre hombres y mujeres. Aunque sí cabe matizar que, cuanto más nivel de estudios tiene el encuestado, lo considera en mayor medida como algo positivo.

En el marco de lo anterior, considero que el legislador debería tener en cuenta las preferencias de jubilación de la sociedad y los cambios que estas puedan sufrir a lo largo del tiempo debido a factores demográficos, económicos o sociales, porque es su responsabilidad representar los intereses y necesidades de los ciudadanos, y esto ayudaría a garantizar que el sistema de jubilación sea equitativo y sostenible además de promover la equidad, la seguridad financiera y el bienestar de las personas mayores.

BIBLIOGRAFÍA

- Aubert, P., y B. Crépon (2003), "La productivité des salariés âgés: Une tentative d'estimation", *Economie et Statistique*, Vol. 368, pp. 95-119.
- Berlingieri, G., S. Calligaris, y C. Criscuolo (2018), "*The productivity-wage premium: Does size still matter in a service economy?*" OECD Science, Technology and Industry Working Papers, No. 2018/13, OECD Publishing, Paris,.
- Billari, F. C., Badolato, L., Hagestad, G., Liefbroer, A. C., Settersten Jr, R. A., Spéder, Z., y Van Bavel, J. (2021). *The Timing of Life: Topline results from Round 9 of the European Social Survey*. ESS Topline Results Series, 11. P.6.
- Billari, F. C., Badolato, L., Hagestad, G., Liefbroer, A. C., Settersten Jr, R. A., Spéder, Z., y Van Bavel, J. (2021). *The Timing of Life: Topline results from Round 9 of the European Social Survey*. ESS Topline Results Series, 11.
- Cardoso, A., P. Guimarães, y J. Varejão (2011), "*Are older workers worthy of their pay? An empirical investigation of age-productivity and age-wage nexuses*", *De Economist*, Vol. 159/2, pp.100-115.
- Dostie, B. (2011), "*Wages, productivity and ageing*", *De Economist*, Vol. 159/2, pp. 139-158.
- Guijarro, M., y Peláez Herreros, O. (2008). "*La longevidad globalizada: un análisis de la esperanza de vida en España (1900-2050)*".
- Hellerstein, J., y D. Neumark (1995), "*Are earnings profiles steeper than productivity profiles? Evidence from Israeli firm-level data*", *Journal of Human Resources*, Vol. 30/1, pp. 89-112.
- Hervé Boulhol, Christian Geppert, y Andrew Reilly OECD (2019), "*Will future pensioners work for longer and retire on less?*", Policy Brief on Pensions, OECD Publishing Paris.
- OECD (2020), "*Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*", OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>

OECD (2021), Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en> página 180.

BASES DE DATOS:

OECD (2023), Employment rate by age group (indicator). doi: 10.1787/084f32c7-en (Accessed on 14 March 2023) pp. 95-111.

ENCUESTA SOCIAL GENERAL ESPAÑOLA, (ESGE) 2017, Estudio nº 3201 (Febrero-junio 2018)