

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

Bienestar y Política Social

Gabriel Martínez

BENEFICIOS PROMETIDOS Y REALES DE LA
SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO PARA LA
GENERACIÓN EN TRANSICIÓN

Martha Miranda Muñoz

LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS
DECISIONES DE RETIRO EN MÉXICO

Edmundo Murrugarra

EMPLEABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD ENTRE
TRABAJADORES MAYORES: UN MARCO DE
POLÍTICA Y EVIDENCIA EN LATINOAMÉRICA



EMPLEABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD ENTRE TRABAJADORES MAYORES: UN MARCO DE POLÍTICA Y EVIDENCIA EN LATINOAMÉRICA*

Edmundo Murrugarra**
Banco Mundial
emurrugarra@worldbank.org

Resumen

Conforme los países latinoamericanos y del Caribe, enfrentan rápidas transiciones de envejecimiento, la contribución económica de los trabajadores de edad avanzada debería ser fortalecida. En este artículo se emplean datos domésticos de Brasil y México tales como la participación en el sector y el tipo de empleo, para caracterizar el comportamiento del mercado laboral de los trabajadores de edad avanzada e identificar áreas para la intervención política. También se discuten otros asuntos relacionados con las políticas sociales tales como la salud, las remesas y la organización familiar. Se sugieren tres áreas de aplicación de políticas laborales: (i) ajustar los incentivos de seguridad social para extender la vida laboral y posponer el retiro formal; (ii) realizar ajustes a las regulaciones del mercado laboral para aumentar la flexibilidad del empleo y suavizar la transición hacia el retiro; y (iii) atender las necesidades de habilidades por medio de la (re)capacitación para mantener la productividad y la empleabilidad. En este artículo se revisa la evidencia ya existente sobre estas intervenciones políticas en países industriales y en desarrollo, y se sugieren áreas para trabajos analíticos futuros.

— Palabras clave: Mercados laborales, trabajadores mayores, empleo, América Latina, Brasil, México. Clasificación JEL: J14, J18, J26, O1.

Introducción

Las tendencias demográficas de la segunda mitad de este siglo en Latinoamérica y el Caribe (LAC) serán hacia el envejecimiento de la población a diferentes velocidades en los diferentes países. Los países de LAC requerirán de una variedad de instituciones económicas y sociales que

* Este documento fue realizado con la guía de Helena Ribe, Margaret Grosh, Arvo Kuddo, Daniel Cotlear, y con sugerencias y aportaciones de Polly Jones, Michele Gragnolati, Romero Barreto Rocha, Ole Hagen Jorgensen, Christoph Kurowski, John Giles, Cem Mete y Gordon Betcherman. Nelly Aguilera, Edwin Van Gameren y Gabriel Martínez proporcionaron comentarios adicionales durante la Conferencia Internacional sobre el Empleo en la Edad de Retiro en América, en la Ciudad de México (mayo del 2011). Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresados en este artículo pertenecen en su totalidad a su autor, y no necesariamente representan las opiniones del Banco Internacional para la Construcción y el Desarrollo/Banco Mundial y sus organizaciones afiliadas, o aquéllas de los Directores Ejecutivos del Banco Mundial o de los gobiernos que representan.

** Economista Senior del Departamento de Desarrollo Humano en la región de Latinoamérica y el Caribe.

proporcionen seguridad de ingresos, cuidados de la salud adecuados y otros beneficios que se adapten a las necesidades cambiantes de la población que envejece. El mensaje dominante que emerge de los diferentes estudios regionales y nacionales sobre el envejecimiento es que los países deberán adoptar políticas adecuadas para mantener o aumentar el rendimiento y así poder financiar estar necesidades emergentes. Los trabajos anteriores sobre el área en LAC han identificado varios asuntos de política para atender las implicaciones de los patrones de envejecimiento en la región: crear capacidad para atender enfermedades no transmisibles (ENT) en el sector salud, aumentar las edades de retiro y reducir los incentivos para el retiro temprano en los sistemas de pensión, así como aumentar la participación de las mujeres en los mercados laborales e impulsar la productividad por medio del apoyo a la educación, entre otras políticas sociales (Cotlear 2011). Aun cuando el énfasis se hace sobre las *necesidades* de la población de edad avanzada, poco se ha dicho sobre el papel que los adultos mayores pueden tener en la atención de sus propias necesidades financieras (aparte del retiro tardío). Los países en desarrollo son diferentes de los industriales, dada la amplia proporción de empleo entre los adultos mayores que hay en ellos.

Las políticas que tienen como objetivo aumentar la participación de los trabajadores mayores se enfocan sobre tres amplias áreas: (i) extender la vida productiva (por medio del aumento de la edad de retiro); (ii) incrementar el volumen de la fuerza laboral (principalmente, aumentando la participación de las mujeres); y (iii) aumentar la productividad de la fuerza laboral (interviniendo en el desarrollo de habilidades, especialmente en la educación básica y entre los jóvenes). Se dice relativamente poco sobre *aumentar la participación productiva en el mercado laboral de aquellos que se encuentran en transición hacia la vejez*. La discusión sobre políticas en la Unión Europea, en donde el envejecimiento es un problema presente, llevó al establecimiento del objetivo de tasas de empleo del 50 por ciento para aquellos entre los 50 y los 64 años de edad con el objetivo de aumentar su participación. En ese contexto, la mayor parte de la discusión se ha enfocado sobre los sistemas de pensión y los cambios en la elegibilidad para la misma (es decir, la edad de retiro) o los beneficios de pensión (es decir, las tasas de reemplazo). En Latinoamérica y el Caribe, enfocarse sobre los problemas del sistema de pensión es en parte relevante, pero insuficiente debido a que sólo cerca del 40 por ciento de la *población trabajadora* en Latinoamérica se retira formalmente y recibe una pensión, incluso después de una década de intensas reformas a los sistemas de pensión. Aun así, muchos de aquellos individuos *formalmente* retirados continúan participando en los mercados laborales en un proceso de retiro gradual: cerca del 54 por ciento de los ingresos de los hombres de más de 60 años de edad provienen de fuentes laborales, comparado con sólo 32 por ciento proveniente de pensiones. Este retiro gradual y borroso de la fuerza laboral genera otras preguntas que exigen atención tanto analítica como política.

Este reporte tiene dos objetivos principales. Primero, proporcionar una perspectiva descriptiva de los resultados del mercado laboral entre los 50 y los 70 años de edad. Conforme los individuos trabajadores y no trabajadores avanzan hacia la tercera edad, se revisa la participación en el mercado laboral, las horas de trabajo y la productividad que resulta de la interacción entre los trabajadores y las compañías, en específico en el contexto de las políticas laborales. Este artículo proporciona hechos claves estilizados que deben ser tomados en cuenta al diseñar las políticas para mejorar la participación y la productividad entre los trabajadores de edad avanzada. Segundo, proporciona un marco de políticas para promover la productividad entre los trabajadores de edad avanzada al discutir las políticas de mercado laboral implementadas en otros países (principalmente

pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)) y valorando las opciones disponibles para el contexto de LAC.

1. Envejecimiento de la Población y Comportamiento del Mercado Laboral

La transición demográfica en LAC reflejó un aumento de 22 años en la esperanza de vida en la segunda mitad del siglo pasado. El declive de la mortalidad infantil y la fertilidad—la tasa de natalidad es ahora la mitad de lo que era a mediados del siglo XX—están cambiando la composición demográfica (Cotlear 2011). Estos cambios demográficos significan que, entre 2050 y 2070, la mayoría de los países latinoamericanos y del Caribe experimentarán los mayores tamaños de sus poblaciones, que, por otro lado, estarán en envejecimiento cada vez más. Mientras que la proporción de la población de 60 años de edad o más aumento de 6 a 9 por ciento entre 1950 y 2000, en los próximos 50 años aumentarán a un 24 por ciento. Se espera que la transición demográfica que llevó más de un siglo en los países desarrollados se lleve a cabo mucho más rápido en LAC. Según los cálculos, mientras que en Francia la duplicación de la población de edad avanzada tomó 115 años, en Brasil y Colombia podría tomar sólo 21 y 19 respectivamente.

La velocidad de la transición demográfica sugiere que los países necesitarán responder de forma rápida para manejar las exigencias en aumento de la población en proceso de envejecimiento. Algunos estudios han identificado algunas políticas sociales para mitigar los impactos económicos del envejecimiento con referencias a acciones en el mercado laboral relativamente modestas. Los estudios recientes sobre envejecimiento en Latinoamérica y en otras regiones han subrayado el mensaje que, mientras que diferentes países muestran diferentes etapas y velocidades de envejecimiento, la mayoría debería de estar preparando sus políticas e instituciones para atender los impactos económicos de una población que envejece (Cotlear 2011; Banco Mundial 2006b; Banco Mundial 2010). En su mayoría, estos estudios sugieren que el envejecimiento implica un aumento en la proporción de la población de edad avanzada cuyo mantenimiento estará en las manos de una proporción más pequeña de individuos trabajadores. Existen tres áreas en las que se discute debería haber cambios clave en las políticas: pensiones, educación y salud. En cuanto a las pensiones, el mensaje clave es que los países en envejecimiento necesitan extender la vida laboral reformando los sistemas de pensión para aumentar la edad de retiro (o reducir la elegibilidad para el retiro temprano) y reduciendo los incentivos para el retiro temprano por medio de cambios que reduzcan las tasas de reemplazo (beneficios de pensión relacionados con ganancias laborales anteriores).

No obstante, aumentar la vida laboral por medio de reformas pensionarias no es suficiente, por lo que es necesario que los países incrementen el nivel y la productividad de la fuerza laboral, incluyendo la de los trabajadores en edad avanzada. Enfocarse sobre la educación y la capacitación parece ser la respuesta a los retos de productividad. Los retos en cuanto a educación y capacitación difieren entre las diferentes regiones dependiendo del estado de los sistemas de educación y la población estudiantil. En Europa y Asia Central, los retos de educación implican, primero, una población estudiantil decreciente debido al declive de la fertilidad y a la emigración que, junto con la herencia de una gran cantidad de instituciones educativas y fuerza magisterial, debería llevar a ajustar los sistemas de educación para una población estudiantil más pequeña (objetivo de

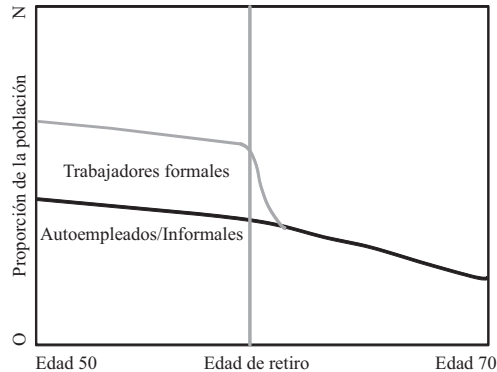
eficiencia). Las ganancias en cuanto a productividad pueden lograrse también por medio de reformas a los sistemas educativos (y curriculares) para responder a las nuevas demandas del mercado laboral, así como por medio del aumento en las tasas de inscripción a la educación secundaria y superior (Banco Mundial 2006b). Estas recomendaciones en cuanto al sector educativo también van de la mano con una recomendación para desarrollar incentivos para la capacitación de trabajadores mayores debido a la gran fracción de la población de edad avanzada. En Latinoamérica, el estudio realizado por Miller et al. (2010) muestra la transición demográfica y los cambios en la población estudiantil en la proyección de los gastos en educación pública. La reducción en gastos en educación que se proyecta está asociada a la reducción de los costos fiscales de cerca de 1-2 puntos porcentuales sobre los siguientes 40 años y, lo que resulta interesante, se argumenta que esos ahorros podrían ser usados para otras necesidades fiscales emergentes tales como pensiones y atención médica, aunque también se menciona la reinversión en la educación. Cotlear (2011) también menciona la necesidad de desarrollar programas de aprendizaje de por vida para las personas entre los 50 y 60 años de edad, lo que expande la audiencia actual de adultos en sus 30 años de edad. Las medidas que se proponen en cuanto a capacitación aún son tentativas ya que se sabe muy poco acerca de la aceptación y el impacto potenciales entre los trabajadores de edad avanzada.

El envejecimiento podría traer cambios en los perfiles de morbilidad y mortalidad, dado el aumento en la esperanza de vida. Por lo tanto, los países experimentarían un aumento en la incidencia de ENT como las cardiovasculares, incluyendo la hipertensión, la artritis y la diabetes, y los sistemas de salud tendrían que responder de forma apropiada. Pero el estado deteriorado de la salud puede tener un impacto sobre los resultados del mercado laboral, aunque se sabe poco sobre esto. La mayoría de los estudios proporcionan evidencia sobre las implicaciones del envejecimiento sobre el estado de salud de la población y sus necesidades emergentes de salud pública, con un énfasis sobre el impacto en la productividad laboral. Mientras que el Banco Mundial (2006b) discute la relación entre la edad y el salario, no examina la asociación implícita entre la edad, el estado de salud y la productividad (salario). Medici (2011) discute la implicación del sistema de salud y sus costos, y Cotlear y Tornarolli (2011) no examinan las relaciones entre los resultados del mercado laboral y la salud. Sólo Soares (2010) discute cómo el deterioro del estado de salud durante el envejecimiento se traduce en una reducción en la participación y los salarios entre los brasileños, sugiriendo que las intervenciones para manejar las ENT—de manera que los trabajadores puedan mantener un estilo de vida saludable y activo—podría tener un impacto positivo sobre la productividad, pero no alcanza a estimar los costos de productividad (ingresos laborales presupuestados).

Para poder responder mejor las preguntas sobre la participación laboral entre los adultos de edad avanzada, en este reporte se examina, primero, evidencia selectiva sobre los resultados del mercado laboral y factores clave asociados. Este artículo se basa en los análisis realizados por el Banco Mundial (2006b y 2010), Cotlear (2011), y otros para describir los patrones existentes entre los resultados del mercado laboral tales como la participación, el tipo de empleo, las horas trabajadas y la productividad. En esta descripción empírica selectiva, otros factores individuales se toman en cuenta para sugerir posibles asociaciones con otras intervenciones del sector tales como salud, demografía doméstica y exigencias domésticas de tiempo. Como es de esperarse para los países de LAC, en este análisis es posible que grandes proporciones de mercado laboral informal persistan durante la vida laboral de los individuos. Perry et al. (2007) ya han mostrado que, mientras que la

informalidad puede prevalecer en las etapas laborales tempranas y los mercados formales prevalecen durante la edad más productiva, el autoempleo es prevaleciente en México a partir de los 50 años de edad y en Argentina y Brasil después de los 60. Como la informalidad y el autoempleo son opciones extendidas de empleo, en la Gráfica 1 se propone un marco tentativo para comprender el comportamiento laboral después de los 50 años.

Gráfica 1
Ajustes al Mercado Laboral para los Trabajadores de Edad Avanzada



Esta gráfica muestra los patrones del involucramiento en el mercado laboral donde la línea negra describe la participación de individuos autoempleados (y la informalidad). La gráfica muestra una gran fracción de la población con autoempleos o en el sector informal, como menciona Perry (2007). Esta línea muestra un lento declive entre las edades de 50 y 70 años, lo que deja a la mayoría de los trabajadores en esta categoría alrededor de los 70 años de edad. Esto también es consistente con la evidencia de Perry (2007) quien muestra que hay una creciente tendencia hacia el autoempleo después de los 50 años de edad. Aunque la gráfica muestra sólo la fracción de trabajadores en cada sector, esto también refleja los ajustes graduales que los trabajadores experimentan en cuanto a horas y posiblemente en cuanto a productividad (si las líneas reflejaran el valor de su participación o, por ejemplo, los salarios). La línea superior muestra la fracción de individuos con trabajos formales, que es menor después de los 50 años de edad. Esta fracción se muestra constante hasta la edad de retiro R , y desciende cuando el retiro se lleva a cabo. Asumiendo que las horas trabajadas en el sector informal no se ajustan antes de la edad de retiro, la cantidad (y probablemente el valor) de los trabajadores en el sector formal se mantiene sin cambios. La Gráfica 1 proporciona un marco conceptual para mejorar la empleabilidad y la productividad entre los trabajadores de edad avanzada. Primero, la empleabilidad puede aumentarse con políticas que busquen: (i) aumentar el nivel de participación en cualquier sector, y (ii) retrasar el descenso en la participación después de la edad de retiro. Ambas medidas tendrían como resultado un cambio en las líneas de participación hacia el aumento en la fracción de personas trabajadoras. Segundo, la productividad (el valor del área bajo cada una de las líneas) puede aumentarse mejorando las habilidades de los individuos de cada sector.

Este marco también provee el escenario para algunas preguntas empíricas: ¿Cómo cambia la participación después de los 50? ¿Qué tipos de trabajos en el mercado laboral prevalecen entre los 50 y los 70 años y cómo evolucionan? ¿Cómo se ajustan las horas de trabajo durante la transición? ¿Se ve afectada la productividad por el envejecimiento? Comprender estos cambios sobre la transición del envejecimiento puede ayudar a identificar asuntos políticamente relevantes para mejorar la participación, la elección del sector o la productividad. Estas preguntas empíricas se discuten primero.

1.1 Participación en el mercado laboral entre la población de edad avanzada

La actividad económica entre los adultos mayores es mayor en Latinoamérica que en los países industriales, y similar a la observada en otros países en desarrollo. El Cuadro 1 muestra la población masculina económicamente activa (PEA) como una fracción de la población total en diferentes regiones y países seleccionados de Latinoamérica.¹ Las tasas de actividad de Latinoamérica en

Cuadro 1
Actividad Económica y Población de Edad Avanzada
(porcentaje de población masculina activa en la fuerza laboral)

	50-54	55-59	60-64	65+
África	93.8	90.4	75.4	53.0
LAC	89.8	83.3	69.5	45.3
Asia	92.3	82.1	67.1	32.8
Norteamérica	85.9	78.3	60.4	21.5
Europa	86.1	70.9	43.1	9.1
Centroamérica	92.5	87.9	72.4	44.5
Sudamérica	88.9	81.7	71.1	48.2
Caribe	89.3	84.3	48.7	25.9
México	92.3	87.5	71.1	43.1
El Salvador	90.2	85.9	68.7	41.4
Perú	89.6	84.5	80.2	56.3
Colombia	87.9	79.5	72.2	49.4
Brasil	86.6	77.9	65.9	46.2

Fuente: Laborsta de la OIT. La PEA son aquellas personas de cualquier sexo que suministran el trabajo para la producción de bienes y servicios. Esta definición, en contraste con la participación en la fuerza laboral incluye a aquellos en actividades fuera del mercado tales como los servicios domésticos.

¹ La PEA se define aquí como la población económicamente activa que comprende a todas las personas de cualquier sexo que proporciona trabajo para la producción de bienes y servicios durante un periodo de tiempo específico. El periodo depende de la encuesta usada, la cual puede variar de acuerdo al país. Esto incluye a la gente involucrada en la producción de todos los bienes que retienen los productores para su propio uso final, la producción de servicios domésticos por parte de propietarios-ocupantes y los servicios personales producidos al emplear personal doméstico pagado.

cuanto a la población masculina de edad avanzada se encuentran que son similares a las observadas en los países de África y Asia, con alrededor de 90 por ciento de los hombres de 50 a 54 años de edad aún activos en la fuerza laboral. Después de los 65, 45 por ciento de los hombres siguen activos en Latinoamérica; un porcentaje más alto que en Asia (33 por ciento), Norteamérica (21 por ciento) y Europa (9 por ciento), y sólo es más bajo que el observado en África (53 por ciento). Esta alta actividad en la población envejecida en América Latina, oculta importantes diferencias entre países. México, por ejemplo, tiene las tasas de actividad más altas para la mayoría de los grupos de edades, pero para los hombres de 65 años o más, las tasas son más altas en los países sudamericanos (48 por ciento) como Perú (56 por ciento) y Colombia (49 por ciento).

En cuanto a la participación en la fuerza laboral (PFL), los países de LAC muestran tasas de variación significativas entre los adultos mayores, lo que sugiere diferentes tipologías para el diseño de políticas. En el Cuadro 2 se muestran las tasas de PFL para la población mayor de 65 años en comparación con la de los adultos en edad productiva (25 a 64 años de edad). Se pueden distinguir claramente tres tipos de países. Primero, aquellos en los que los adultos mayores tienen una participación mucho menor en comparación con los adultos en edad productiva. Entre ellos se encuentran Costa Rica, Argentina, Uruguay, Chile, Brasil y Colombia, en los que las tasas de participación entre los adultos mayores es menos de 0.30 que la de los adultos. En estos países, menos del 23 por ciento de los adultos mayores participan activamente en el mercado laboral y sus sistemas de pensión son característicamente generosos (Cotlear 2011). Un segundo grupo de países muestra una alta participación entre los adultos mayores (entre 23 y 39 por ciento), lo que representa entre un tercio y la mitad de la participación de los adultos. Los países en este grupo incluyen a México, Panamá, y algunos países del Caribe como Barbados, Jamaica y la República Dominicana. Finalmente, en el tercer grupo los adultos mayores tienen las tasas de participación más altas (entre 40 y 58 por ciento) y representan más de la mitad de la tasa de participación de los adultos. En este grupo se encuentran los países andinos como Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay,² y otros países centroamericanos y del Caribe como Honduras y Nicaragua. Esta tipología del mercado laboral es casi consistente con otras clasificaciones realizadas con base en la demografía, la cobertura de la pensión o la etapa de transición demográfica. Aquellas clasificaciones muestran que el primer grupo incluye aquellos países con una transición demográfica avanzada (Saad 2011) y con la cobertura pensionaria por contribución más alta entre los adultos mayores (Cotlear y Tornarolli 2011). El tercer grupo incluye a los países andinos como Ecuador, Paraguay y Perú, y a otros países más pobres como Honduras y Nicaragua que muestran una cobertura pensionaria por contribución mucho menor. Las tasas mostradas de participación de los adultos mayores en Latinoamérica coinciden con las de otros estudios que encontraron que los mercados laborales tienen un papel significativo en las actividades de los adultos mayores en los países en desarrollo. Para el caso de China ver Giles et al. (2010); para Latinoamérica (Cotlear 2011); para México ver Wong et al. (2002) y para el caso de Indonesia y Camerún ver Cobb-Clark (2001).

² Paraguay se incluye en el tercer grupo debido a su alta participación de adultos mayores (39 por ciento).

Cuadro 2
Participación en la Fuerza Laboral en Latinoamérica: Adultos y Adultos Mayores

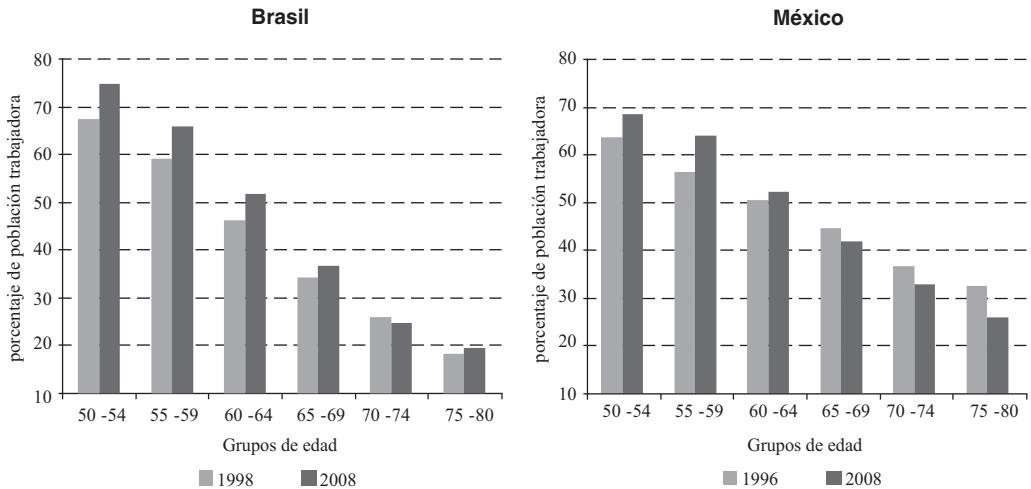
	Adultos (25-64)	Adultos Mayores (65+)	Proporción Adultos mayores/Adultos
Costa Rica	72.8	14.30	0.20
Argentina	77.4	15.50	0.20
Uruguay	82.2	17.30	0.21
Chile	72.3	18.50	0.26
Brasil	77.4	23.10	0.30
Colombia	73.6	22.10	0.30
Barbados	86.7	27.00	0.31
Guyana	70.4	23.00	0.33
Panamá	74.7	25.40	0.34
República Dominicana	68.4	23.60	0.35
Venezuela	78.1	27.60	0.35
Jamaica	82.5	31.70	0.38
México	72.0	30.10	0.42
El Salvador	73.3	31.00	0.42
Belice	68.7	32.80	0.48
Paraguay	79.2	39.20	0.49
Nicaragua	73.9	37.20	0.50
Ecuador	78.0	39.50	0.51
Haití	76.2	41.70	0.55
Honduras	68.3	38.60	0.57
Perú	84.9	51.10	0.60
Bolivia	83.1	57.80	0.70

Fuente: CEDLAS 2011.

Las tasas de participación entre la población en envejecimiento en Latinoamérica muestran un aumento para aquellos entre los 50 y 64 años de edad. En los estudios de actividad económica entre las cohortes de más edad se encontró que las tasas de PFL en países como México y la República Dominicana fueron mayores que las observadas en los Estados Unidos o Canadá, y que, mientras que la participación se redujo significativamente en los países industriales, la reducción en los países en desarrollo fue más modesta (CISS 2005). El declive que se observa hasta 2000 no se ha repetido en años recientes; de hecho la tendencia es la opuesta (Gráfica 2). En Brasil, las

tasas de participación para el grupo de entre 50 y 80 años de edad aumentó entre 1998 y 2008. Hay un claro aumento antes de los 65 años. Las tasas de participación para los grupo de 50 a 54 años y 55 a 59 años aumentaron en un 7 por ciento, mientras que el aumento para otros grupos de edad fue menor (y marginalmente negativo para el grupo de 70 a 74 años de edad). En México, las tasas de participación también aumentaron para aquellos entre 50-64 años, pero no para los grupos de más edad.³

Gráfica 2
Participación en la Fuerza Laboral en México y Brasil
(porcentaje por grupo de edad)

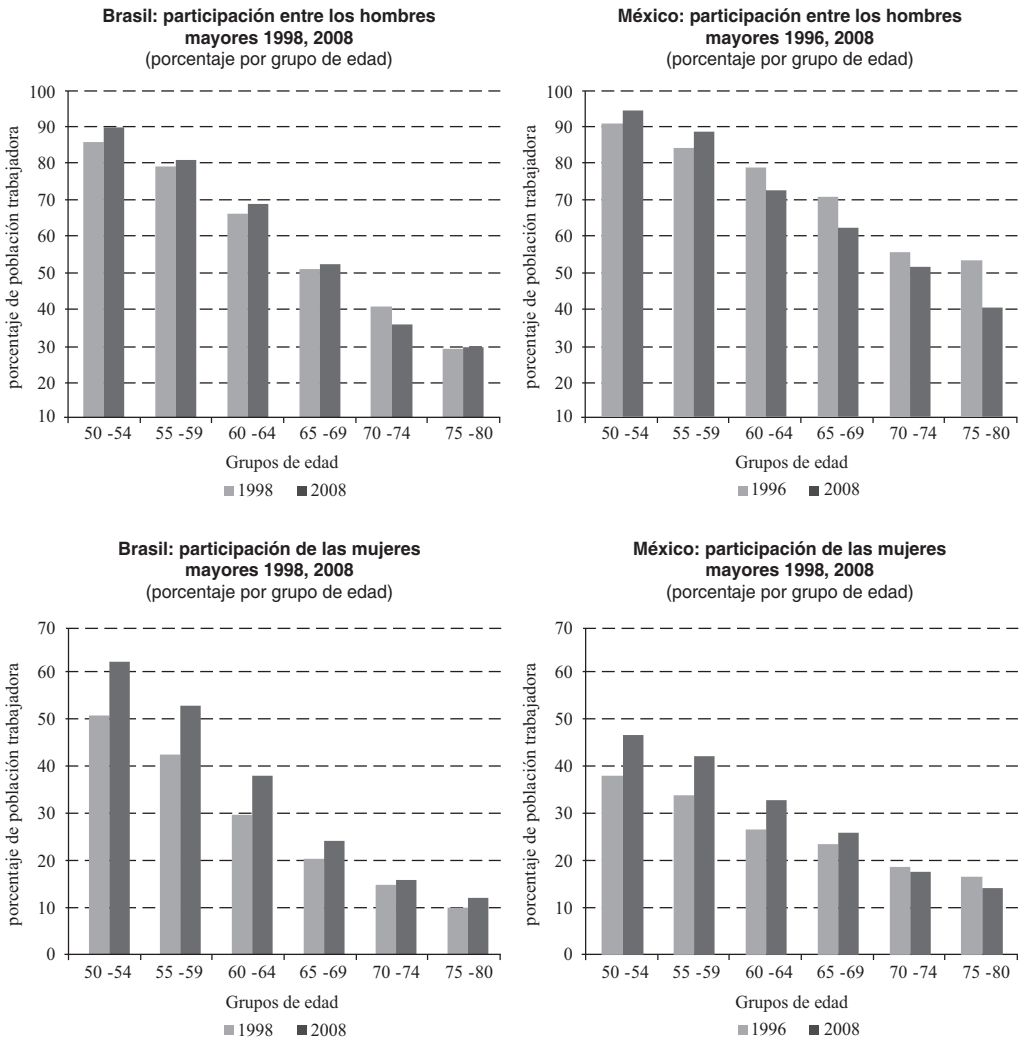


Fuente: PNAD y ENIGH. Estimación del autor.

El aumento en la PFL entre los individuos con edades entre 50-70 años se debe al aumento en la participación de las mujeres en la economía. La Gráfica 3 muestra las tasas de participación por género y grupos de edad tanto en Brasil como en México. En Brasil, la participación de hombres con edades entre los 50 y los 70 años tuvo un aumento de sólo 2 puntos porcentuales, mientras que el aumento fue de 10 por ciento en el caso de las mujeres. En el grupo de mayores de 70, las mujeres siguen mostrando un aumento en la participación mayor que el de los hombres. En México, la participación masculina aumenta hasta los 59 años y después disminuye, mientras que la participación femenina sigue aumentando hasta la edad de 69 años. El aumento en la participación de las mujeres en la economía sugiere que las preguntas analíticas y políticas relacionadas con el impacto del envejecimiento en los mercados laborales deberían enfocarse sobre las condiciones específicas del comportamiento femenino en los mercados laborales.

³ Estos datos estadísticos se basan en varias encuestas domésticas representativas a nivel nacional: *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD) en Brasil y Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) en México.

Gráfica 3
Participación en la Fuerza Laboral por Género entre los 50 y los 70 Años de Edad



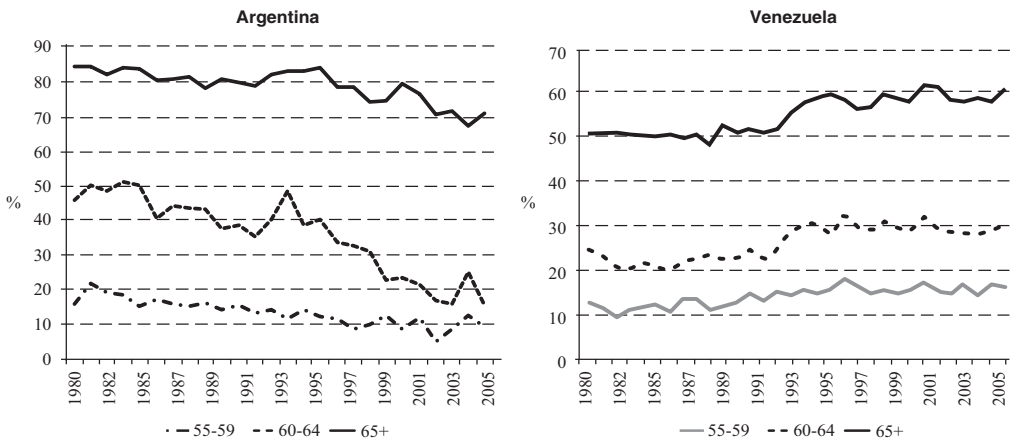
Fuente: PNAD y ENIGH. Estimación del autor.

El aumento en la PFL en el grupo de 60 a 64 años también se observa en otros países latinoamericanos como Argentina, en donde las tasas de retiro para los hombres descendieron dramáticamente después de la reforma a la pensión en 1993; las tasas de retiro cayeron de 40 a 20 por ciento entre 1993 y 2003 (ver la Gráfica 4). Este declive se atribuye en parte a la reducción de los ingresos de pensión esperados debido a la reforma de 1993 de acuerdo a la cual algunos trabajadores en edad avanzada debían permanecer en el mercado laboral para compensar los ingresos de retiro más bajos (CAF 2008). Un caso diferente es el de países como Venezuela, en donde la tasa de retiro

aumento de 50 por ciento en 1989 a 60 por ciento en 1999 y se mantuvo estable en los años siguientes. Esta tendencia hacia el aumento en el retiro está asociada al aumento con un beneficio pensionario ya generoso (Acosta 2007).

En coincidencia con la evidencia de Argentina y Venezuela, la evidencia para México y Brasil sugiere una relación entre los regímenes de pensión y el comportamiento de participación (y retiro) para los adultos mayores. El Cuadro 3 muestra un estado de la fuerza laboral de grupos de edad entre 50 y 80 años de edad para Brasil y México en 2008. Los individuos pueden ser categorizados en no participantes (individuos sin empleo y que no lo están buscando), trabajadores formales, trabajadores informales, autoempleados, trabajadores sin paga y desempleados.^{4,5} Perceptiblemente, las tasas de no participación en Brasil son más bajas que en México antes de la edad de retiro (50

Gráfica 4
Tasas de Retiro en Argentina (Buenos Aires) y Venezuela, RB
(hombres, por grupo de edad)



Fuente: CAF 2008.

⁴ Los trabajadores formales son aquellos que trabajan de forma dependiente y que tienen un contrato formal o un registro laboral (una *carteira assinada* en el caso de Brasil y un “contrato” en el de México). Los trabajadores informales se definen como aquellos con trabajos dependientes sin contrato formal. Los autoempleados son aquellos que trabajan por su cuenta o tienen su propio negocio. Los trabajadores sin paga son aquellos que reportan alguna actividad sin recibir un salario. Los desempleados son aquellos que no están trabajando y que reportan búsqueda de empleo en la última semana o mes.

⁵ Las definiciones de informalidad varían significativamente entre los países e incluso dentro de ellos mismos. En México, por ejemplo, la informalidad puede definirse con base en: (i) no contribuyentes al seguro social (de acuerdo a datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS); (ii) sin acceso a seguro de salud; (iii) reportan autoempleo y otros trabajos similares, entre otros. En este reporte, llamamos “informal” a un trabajador que no cuenta con un contrato escrito para propósitos de comparabilidad con la definición brasileña. Se incluye también una categoría separada para el “autoempleo”. La tasa de informalidad promedio usando el proxy de “autoempleo” es de 29 por ciento en 2008, cerca del 32 por ciento $(22.4/100-31.4)$ entre aquellos de 50 a 54 años de edad en el Cuadro 3. La informalidad definida como “no contribuyentes al IMSS” es cercana al 66 por ciento en 2008, cerca del 67 por ciento $((23.9+22.4)/(100-31.4))$ incluyendo a los “informales” y “autoempleados” estimados en el Cuadro 3.

a 60), pero más altas después de la edad de retiro. Parece que la edad de elegibilidad para la pensión (60 a 65 años) dispara la no participación en Brasil más que en México. Este camino hacia el rápido retiro en Brasil es causado por el retiro de los trabajadores dependientes (formales e informales) que van del 41 por ciento del grupo de 50 a 54 años a 4.2 por ciento del grupo de 70 a 74 años (y 2.3 después de los 75). México muestra un descenso más lento de 44 por ciento a 12 por ciento en los mismos grupos de edad, y permanece en un 10 por ciento después de los 75 años. Aun así, estos niveles de PFL representan niveles de empleo equivalentes a las metas de la Unión Europea (UE). La UE, en un esfuerzo por aumentar la empleabilidad de los adultos mayores estableció una meta de una tasa de empleo de 50 por ciento para el grupo de 55 a 64 años de edad. Las tasas de participación observadas en México y Brasil representan tasas de empleo de 56.4 por ciento para México y 49.3 por ciento para Brasil.⁶ Esta diferencia en el retiro de la fuerza laboral está íntimamente asociada con la cobertura de los sistemas de pensión en Brasil y México. En Brasil, más del 75 por ciento de los individuos de 60 años o más reciben ingresos por sus pensiones, en comparación con menos de 25 por ciento en México, y esta diferencia es aun mayor después de los 80 años (Cotlear et al. 2011). Como se muestra en el Cuadro 3, los patrones de participación se ven afectados por los incentivos de pensiones, y el impacto de esos incentivos tendrá efectos sobre el grado de formalidad y autoempleo entre los trabajadores mayores, lo cual se discute a continuación.

Cuadro 3
Participación en el Mercado Laboral entre los 50 y los 80 Años de Edad
(porcentaje de población)

	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80
Brasil						
No participantes	25.0	34.0	48.0	63.1	75.3	80.4
Trabajadores formales	29.0	20.9	11.4	5.0	1.4	0.6
Informales	12.2	11.0	8.0	5.0	2.8	1.7
Autoempleados	25.4	24.9	22.5	17.1	12.3	9.8
Trabajadores sin paga	6.0	7.5	8.7	9.3	7.9	7.3
Desempleados	2.5	1.8	1.3	0.6	0.3	0.2
México						
No participantes	31.4	36.1	47.9	58.0	67.1	74.0
Trabajadores formales	20.2	16.9	8.4	4.2	1.8	2.0
Informales	23.9	21.0	17.4	13.6	9.9	7.6
Autoempleados	22.4	24.1	25.1	22.4	20.1	15.4
Trabajadores sin paga	0.3	0.2	0.3	0.4	0.2	0.2
Desempleados	1.7	1.8	0.9	1.4	1.1	0.8

Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008. Estimación del autor. Ver definiciones en la nota 3.

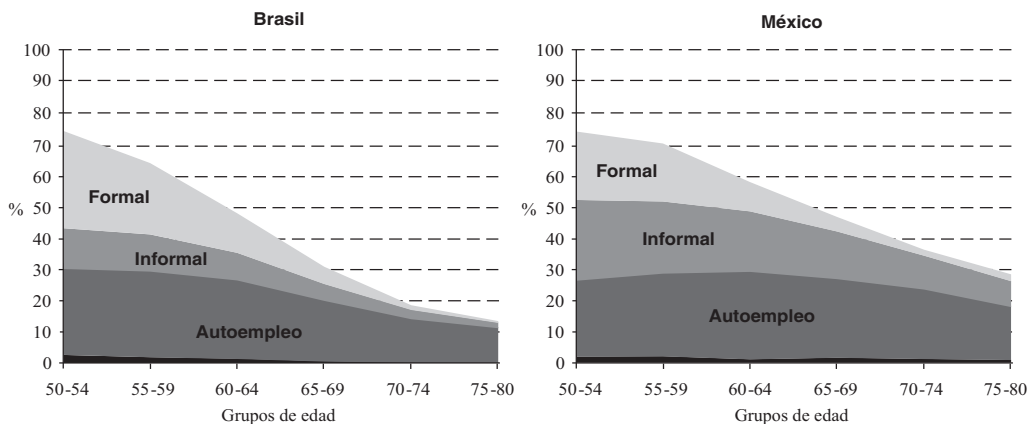
⁶ Estas tasas de empleo son cercanas a las observadas en algunos países europeos y de Asia Central como Letonia, con un 53.3 por ciento en 2006 (Ingham et al. 2009).

1.2 Tipo de empleo y participación de los trabajadores mayores por sector

Para examinar los patrones de la actividad económica entre los adultos mayores, reportamos datos de encuestas domésticas para Brasil y México. En particular, tratamos de identificar las actividades específicas que lleva a cabo la población de edad avanzada, y proporcionar una primera valoración del comportamiento del mercado laboral conforme la población envejece. El Cuadro 3 (y la gráfica correspondiente 5) muestra el estatus de la fuerza laboral de los grupos de entre 50 y 80 años de edad para Brasil y México en 2008. Los patrones del tipo de empleo que se observan tanto en el cuadro como en la gráfica corroboran el marco anterior.

Primero, el sector del empleo formal se reduce rápidamente después de la edad de retiro establecida y se vuelve insignificante después de los 65 años de edad. La fracción de individuos que trabajan de manera formal a los 50 años (29 por ciento en Brasil y 20 por ciento en México) disminuye de 5 por ciento a 4 por ciento respectivamente entre los 65 y los 69 años de edad. La rápida reducción de los individuos con empleos formales tanto en Brasil como en México está asociada tanto a la elegibilidad para beneficios de pensión y los incentivos para el retiro e ingresar al empleo informal o al autoempleo (para el caso de Brasil ver Banco Mundial 2006).

Gráfica 5
Participación de los Adultos Mayores en la Fuerza Laboral
(porcentaje de la población en cada uno de los estatus del mercado laboral)



Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008.

Segundo, el autoempleo es la actividad más importante y resistente del mercado laboral entre los trabajadores de edad avanzada. Tanto en Brasil como en México, el trabajo dependiente (formal e informal) es la actividad laboral más importante en las etapas tempranas de la transición de edad (50-59 años), pero para los 60 años el autoempleo se convierte en la actividad prevalecte, aun en comparación con el trabajo formal e informal combinados. En Brasil, casi el 23 por ciento de los individuos entre 60 y 64 años de edad trabajan de forma independiente en comparación con sólo un 11.4 por ciento en el sector formal y 8 por ciento en el informal. Un patrón similar se observa en

México, en donde 25 por ciento del grupo de 60 a 64 años trabajan de forma independiente, en comparación con el 17 y el 8 por ciento del sector informal y formal respectivamente. No sólo el autoempleo prevalece conforme a la edad progresa, sino que es la actividad económica más resistente, sobre todo en México. Entre los grupos de 50-54 años y 65-69 años, la fracción de mexicanos autoempleados permanece sin cambios (22 por ciento) y sólo disminuye a 15 por ciento después de los 75 años. En Brasil, la disminución es más lenta hasta los 60-64 años (de 25.4 a 22.5 por ciento) y llega al 10 por ciento después de los 75 años. Esta evidencia sobre el papel del autoempleo y la informalidad sugiere que las políticas dirigidas a las condiciones del mercado laboral para los adultos en proceso de envejecimiento que trabajan de forma independiente podrían ser importantes. Sin embargo, es necesario realizar más análisis sobre las condiciones laborales y las características de las compañías para identificar área de intervención que podrían mejorar la empleabilidad de los adultos mayores y la productividad de la compañía.

Tercero, la incidencia del desempleo es muy baja y las diferencias entre los países pueden reflejar la cobertura de los sistemas de pensión y de seguro por desempleo (SD). El Cuadro 4 muestra las tasas de desempleo para los diferentes grupos de edad entre los 50 y los 80 años en Brasil y México.⁷ Estas tasas son de 2-3 por ciento en promedio y son cercanas a la media de Latinoamérica para aquellos de 60 años o más (3.2 por ciento).⁸ Las diferencias en la cobertura de pensión y de SD pueden explicar la diferencia entre ambos países. En Brasil, las tasas de desempleo para los adultos mayores son más bajas que el promedio internacional (cerca al 6 por ciento) y disminuyen de acuerdo a la cobertura de pensión de los grupos de edad, de 3.3 por ciento para las edades de 50-54 años, a 1.1 por ciento para los 75 años. El declive más pronunciado en las tasas de desempleo coincide con la edad de elegibilidad para la pensión, 65 años, cuando la tasa de desempleo es la mitad de lo observado para el grupo más joven. En Brasil, esta disminución se observa también entre sexos y entre las áreas rural y urbana con niveles similares. México muestra un patrón diferente. Las tasas de desempleo para los individuos en envejecimiento son ligeramente menores al promedio nacional y se mantienen estables en 3 por ciento durante el resto de los años considerados. En México, el desempleo de los adultos mayores (área inferior en la Gráfica 5) es un fenómeno esencialmente masculino y urbano. El desempleo entre las mujeres mayores de 50 es insignificante y disminuye rápidamente en las áreas rurales. Dada la incidencia relativamente pequeña de desempleo entre la población en envejecimiento, en este reporte no se examinan problemas de diseño de desempleo específicos para los adultos mayores. No obstante, en casos como Brasil, en los que la cobertura del SD es mayor especialmente entre aquellos más cercanos al retiro probablemente sea importante estudiar los incentivos que este tipo de programas tienen y que afectan las decisiones de jubilación.

La discusión sobre el tipo de empleo está ligada al marco regulatorio del mercado laboral y el papel de los incentivos de seguridad social, y la forma en que estos pueden afectar la participación y otros resultados laborales. Una dimensión importante de los mercados laborales entre los trabajadores de edad avanzada se relaciona con el tipo de ocupaciones y tareas que los individuos deben realizar, ya que estos individuos pueden enfrentar cada vez más el deterioro de la salud y

⁷ Las tasas de desempleo son aquellas referentes a los individuos que no están trabajando pero han buscado empleo en la última semana (o mes).

⁸ Ver Cotlear (2011).

Cuadro 4
Tasas de Desempleo entre los 50 y los 80 Años de Edad en Brasil y México
(porcentaje de la fuerza laboral activa por grupos de edad)

	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80	Nacional
Brasil	3.30	2.70	2.50	1.60	1.20	1.10	5.90
Hombres	2.90	2.30	2.40	1.50	1.50	1.20	
Mujeres	3.80	3.20	2.60	1.70	0.60	1.00	
Urbano	3.70	3.20	3.00	2.20	1.60	1.80	
Rural	1.30	0.60	0.70	0.10	0.40	0.00	
México	2.50	2.80	1.80	3.30	3.20	3.00	1.90
Hombres	3.80	3.90	2.60	4.80	4.30	4.20	
Mujeres	0.30	0.80	0.20	0.40	0.40	0.00	
Urbano	2.70	3.10	1.80	4.30	4.50	2.50	
Rural	2.00	1.90	1.80	1.00	0.90	3.80	

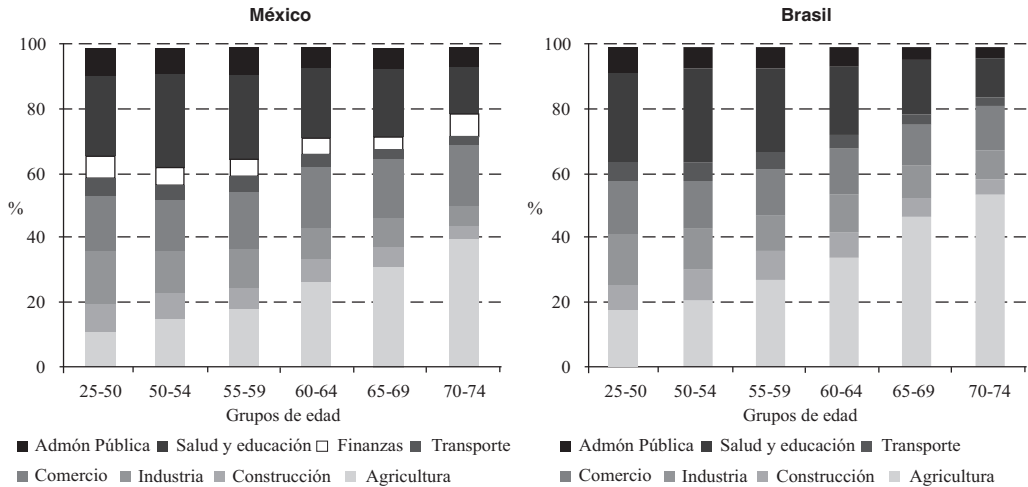
Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008. Estimación del autor.

pueden experimentar otras limitaciones que afecten su capacidad para realizar ciertas tareas y por lo tanto, su productividad. En los párrafos siguientes se describe la distribución del empleo como un proxy para el tipo de actividad realizada.⁹

La Gráfica 6 muestra la distribución por sectores de los trabajadores de 50 a 70 años de edad en México y Brasil. En ambos países cerca del 30 por ciento de los trabajadores entre los 50 y los 54 años tienen un empleo en el sector salud, en el de educación o en otros servicios personales, y estas actividades siguen siendo importantes hasta los 70 años, cuando un 20 por ciento de los trabajadores aún tienen un trabajo en estos sectores. La agricultura y otras actividades extractivas (la pesca y la minería) ocupan el 15 y el 21 por ciento de los trabajadores en México y Brasil respectivamente. Estas actividades se convierten en las más importantes al llegar a los 60 años: 47 y 31 por ciento de los trabajadores brasileños y mexicanos respectivamente llevan a cabo estas actividades. Este número en aumento de trabajadores en la agricultura y otras actividades extractivas puede suponer un reto para la empleabilidad, ya que dichas actividades implican una demanda física importante, y el deterioro de la salud puede significar limitaciones de funcionalidad. Las actividades comerciales, especialmente la venta minorista, es una actividad significativa y constante entre los trabajadores de edad avanzada. En México, la proporción de trabajadores en el comercio

⁹Un estudio regional sobre las habilidades arrojaría luz sobre la evolución de la demanda de habilidades y de cómo la población de edad avanzada puede encajar en los cambiantes mercados laborales.

Gráfica 6
Sector de Desempleo entre los Trabajadores de Edad Avanzada
(porcentaje de trabajadores en cada sector por grupo de edad)



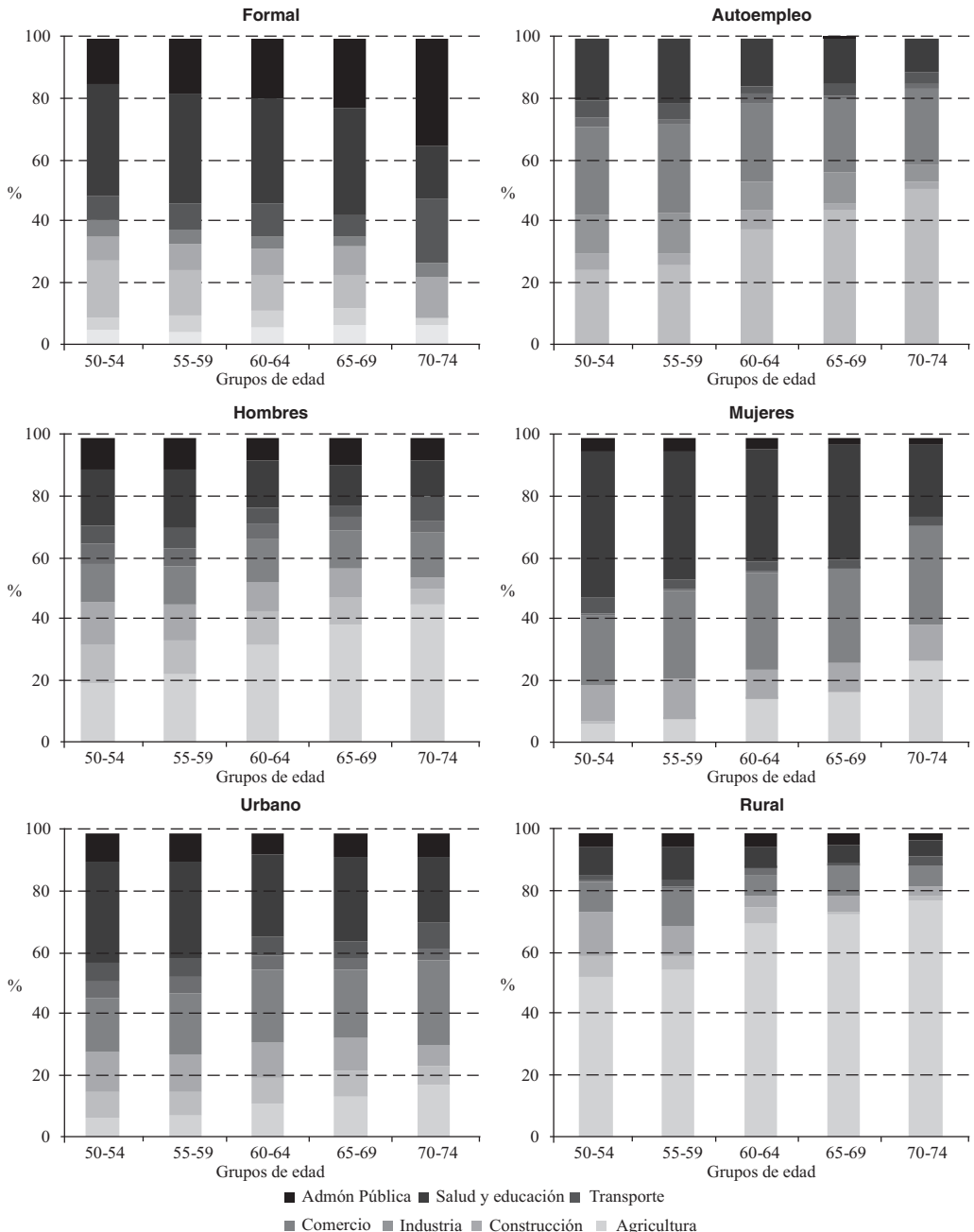
Fuente: ENIGH 2008, PNAD 2008.

aumenta del 16 por ciento en el grupo de 50 años a 20 por ciento para el grupo de 70. En Brasil se mantiene estable con cerca de un 14 por ciento de trabajadores. Estos patrones generales de hecho esconden patrones específicos en ciertos grupos demográficos, como se discute a continuación.

La mayoría de los trabajadores en el sector formal que siguen trabajando lo hacen en la administración pública y en el sector de servicios sociales y personales. La Gráfica 7 presenta la distribución por sector de los empleos para los trabajadores en diferentes subgrupos: formal, autoempleo, hombres, mujeres, área rural y área urbana tanto para México (Gráfica 7A) y Brasil (Gráfica 7B). Entre los trabajadores formales, la prestación de servicios sociales y administrativos representa más de la mitad de los trabajadores tanto en México como en Brasil. Los trabajadores del sector público representan más del 10 por ciento en Brasil y cerca del 17 por ciento en México, y sus incentivos de retiro pueden examinarse en el contexto de las regulaciones específicas de servicio civil. Además, una gran parte de los trabajadores del sector salud y educativo pueden pertenecer a escuelas públicas o proveedores de atención médica pública, lo que subraya la necesidad de atender a las regulaciones del sector público sobre incentivos de trabajo y retiro. Esta agenda del sector público es más importante entre las mujeres, ya que una gran parte de ellas está involucrada en servicios sociales o personales después de los 50 años de edad. Dicha valoración de los esquemas de pensiones del servicio civil y el sector público asociado debería tener como objetivo identificar las oportunidades para mantener la empleabilidad, por ejemplo, proveer programas de acuerdos de trabajo más flexibles.¹⁰

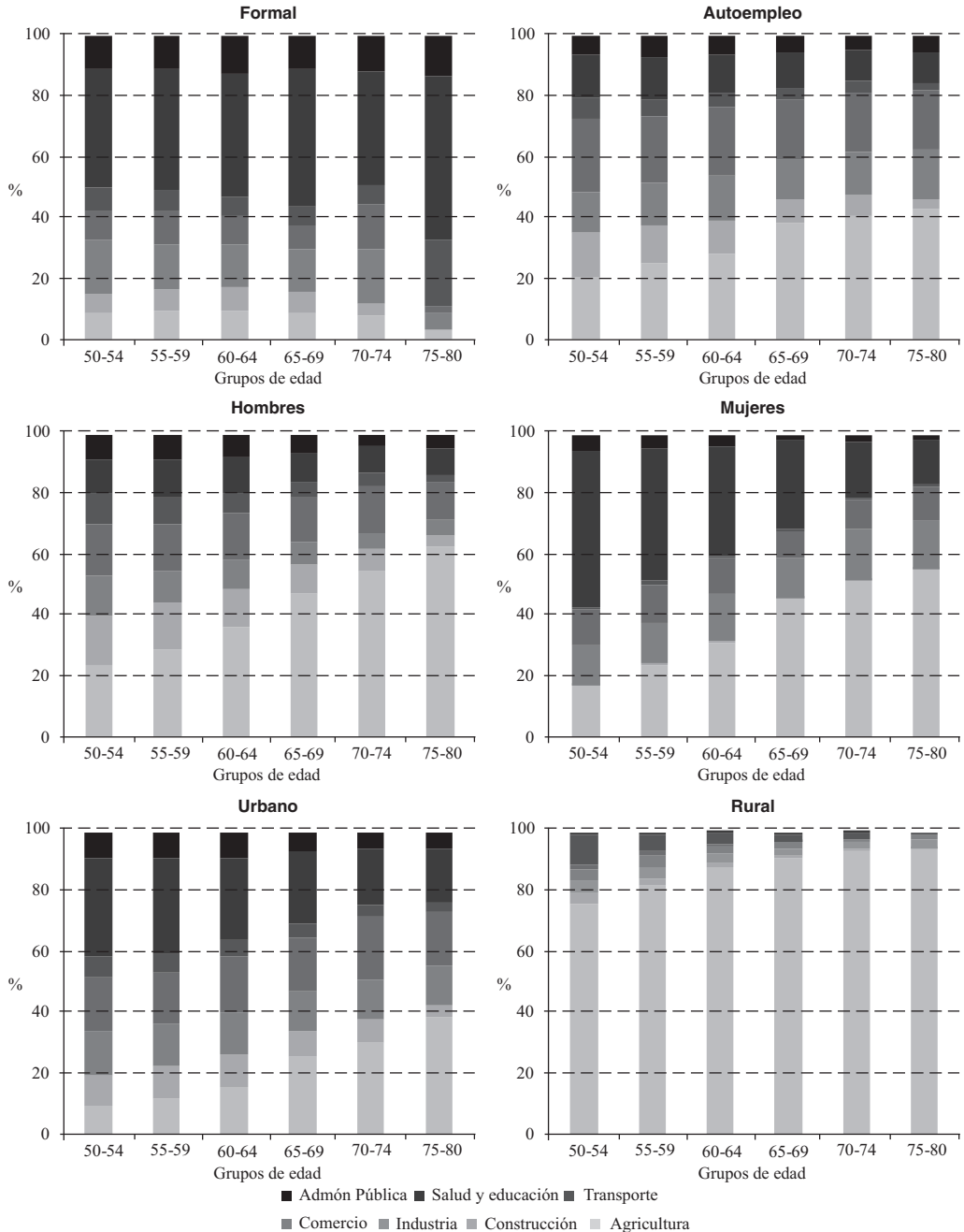
¹⁰ El conocimiento acerca de los mercados del sector público es limitado debido a la poca disponibilidad de datos. En la ENIGH de 2008 de México, se registran sólo 130 trabajadores en instituciones públicas de entre 60 y 64 años de edad.

Gráfica 7A
México: Empleo de los Adultos Mayores por Sector



Fuente: ENIGH 2008.

Gráfica 7B
Brasil: Empleo de los Adultos Mayores por Sector



Fuente: PNAD 2008.

En su mayoría, los autoempleados llevan a cabo actividades de venta al menudeo y en la agricultura con una productividad probablemente baja. Entre un cuarto y un tercio de los trabajadores de edad avanzada participan en el actividades de comercio minorista y mayorista, y esta cantidad disminuye de manera significativa después de los 60 años de edad. En México, en donde la participación en el comercio es mayor, el porcentaje disminuye de 30 a 25 por ciento entre los 50 y los 70 años. Aunque el comercio minorista y mayorista puede no incluir tareas necesariamente pesadas, algunas de las responsabilidades pueden significar largas horas en el mercado. De forma paralela a la disminución gradual con respecto al comercio, hay un aumento en la importancia de la agricultura entre los autoempleados, principalmente causada por los trabajadores rurales que se dedican a la agricultura, que incluye a la mitad de aquellos entre los 50 y los 54 años de edad en México y cerca del 80 por ciento en Brasil. Para los 60 años, 40 por ciento de los autoempleados de México y 35 por ciento de los de Brasil participan en la agricultura (principalmente en las zonas rurales). Debido a que la agricultura y otras actividades extractivas pueden ser físicamente demandantes, el potencial para continuar con el empleo y la productividad sostenida puede ser limitado. El hecho que el comercio y la agricultura se conviertan en los sectores de empleo más importantes para los trabajadores de edad avanzada contradice la noción que los trabajos más pesados y más físicamente demandantes deberían perder prevalencia, a menos que el trabajo pueda ajustarse al nivel de esfuerzo (tipo de tarea) y el tiempo de trabajo (horas). Si tal es el caso, la productividad debería reflejar dichos ajustes al esfuerzo requerido y a las horas, lo que resultaría en un empleo de productividad menor. En las áreas rurales en México, este tipo de empleo significa agricultura con baja productividad observada y en las áreas urbanas las actividades de comercio en su mayoría incluyen el comercio minorista con baja productividad y ganancias.

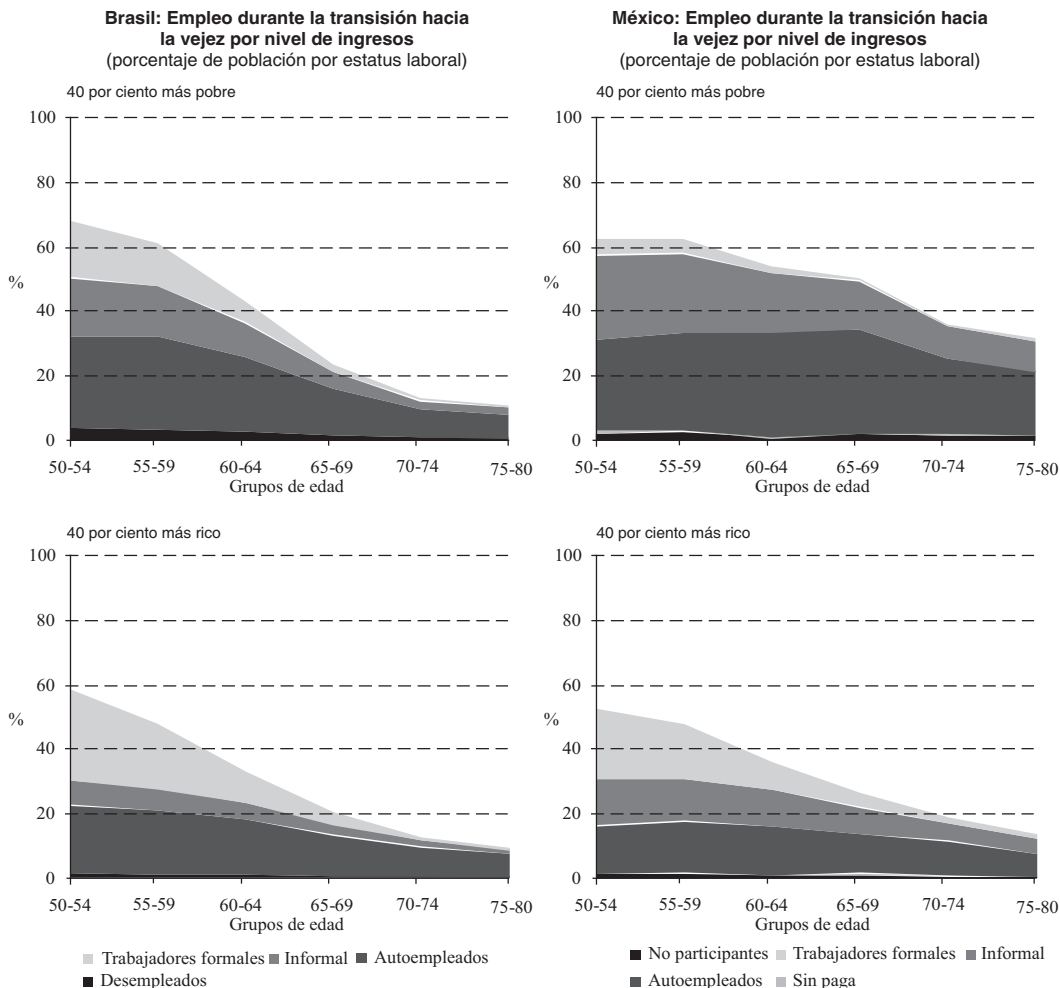
1.3 Pobreza por ingresos y empleo para los trabajadores de edad avanzada

Los resultados del mercado laboral para los trabajadores de edad avanzada son especialmente importantes ya que están íntimamente asociados con los niveles de pobreza por ingreso. La Gráfica 8 muestra el estatus del mercado laboral de las cohortes de más edad para Brasil y México para diferentes grupos de ingresos. El panel superior muestra la transición laboral para los hogares del 40 por ciento más pobre en ambos países, mientras que los paneles inferiores muestran la transición para el 40 por ciento de los hogares más ricos. Resulta interesante que las transiciones laborales entre los ricos (panel inferior) tanto en México como en Brasil son similares: la participación en el mercado laboral a la edad de 50 años es alrededor del 74 por ciento, y los trabajadores formales representan una importante proporción que disminuye significativamente después de los 65 años. En Brasil, la mitad de los trabajadores de 50 años están en el sector formal, y esta proporción disminuye a un quinto para los 65 años. En México, el descenso es de 43 por ciento a 18 por ciento para los mismos grupos de edad. En ambos países, incluso entre los trabajadores de edad avanzada más ricos, el autoempleo y la informalidad se vuelve más prevaleciente a los 65 años, lo que representa más del 80 por ciento del empleo total.

Los trabajadores de edad avanzada más pobres se encuentran principalmente en el sector de autoempleo e informal, pero en México el retiro entre los más pobres es insignificante en comparación con Brasil. Los trabajadores autoempleados mexicanos pueden seguir trabajando más allá de sus 70 años, lo que muestra una pequeña disminución del 28 por ciento de la población de 50 a 60 años

a un 24 por ciento para aquellos entre los 70 y los 80 años. En contraste, en Brasil, el autoempleo disminuye de 24 por ciento a 8 por ciento entre los mismos grupos de edad. El hecho que todos los trabajadores formales, informales y autoempleados gradualmente se retiran antes del mercado laboral brasileño, incluso en la población más pobre, sugiere que esto puede estar asociado con la presencia de un sistema de pensión mucho mayor y más generoso que incluye a contribuyentes y a no contribuyentes por igual. En ambos países, las diferencias de ingreso en el estatus del mercado laboral corroboran que ocuparse de la empleabilidad de los autoempleados y del sector informal muy probablemente mejore el potencial de ingreso laboral para los pobres.

Gráfica 8
Estatus del Mercado Laboral entre los 50 y los 80 Años de Edad, por Nivel de Ingresos

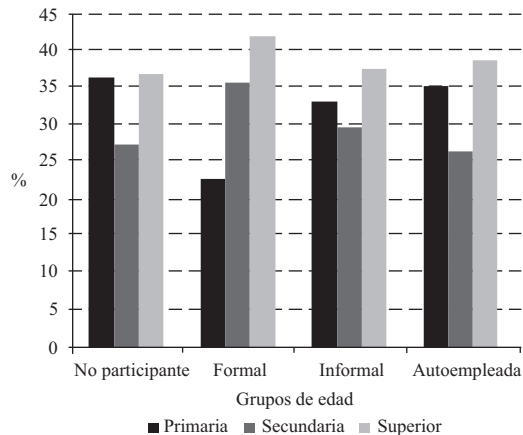


Fuente: PNAD 2008 y ENIGH 2008.

El nivel de educación en cada tipo de empleo proporciona una guía adicional para identificar retos de empleabilidad. El estatus del mercado laboral después de los 50 años de edad es un resultado de la inversión temprana en la educación y en el historial laboral del individuo. La Gráfica 9 muestra la fracción de individuos de 50 a 64 años por nivel educativo en cada una de las categorías del mercado laboral. Los trabajadores formales en México, por ejemplo, constituyen la mayor parte de los individuos con educación superior (cerca del 42 por ciento), en comparación con sólo el 23 por ciento con educación primaria. Resulta interesante que los autoempleados también conforman una gran parte de los trabajadores con educación superior (cerca del 38 por ciento), pero ésta es similar al nivel educativo del grupo de edad. Los autoempleados, por otro lado, constituyen una parte desproporcionada de los trabajadores con nivel de educación primaria, lo que refleja a aquellos que se dedican a la agricultura en las áreas rurales o al comercio y otras tareas de baja productividad en las áreas urbanas. El caso de los trabajadores informales siguen un patrón similar al de los autoempleados pero sigue de cerca la distribución de los trabajadores en este grupo de edad. El patrón es similar en Brasil.

Los patrones del nivel de educación entre los diferentes tipos de empleo sugieren agendas de política diferentes entre las categorías de empleo. Entre los trabajadores formales, la fracción más grande de trabajadores con educación superior enfrenta un reto para incrementar la empleabilidad ya que también pueden tener salarios de reserva mayores y pueden preferir retirarse de la fuerza laboral según los incentivos para el retiro. Es posible que los incentivos de retiro sean el factor clave para extender su participación en el mercado laboral. Entre los autoempleados y los trabajadores informales hay dos grupos que requieren una agenda bifurcada. El primer grupo está compuesto por los autoempleados con educación superior, profesionales que trabajan de forma independiente con altos ingresos y la capacidad para ajustar el esfuerzo y las horas de trabajo entre los 50 y los 70 años de edad. Este grupo puede no ser una prioridad desde un punto de vista distribucional ya que es probable que hayan acumulado suficiente riqueza para la vida después del retiro. El segundo grupo lo componen trabajadores con educación primaria o menos que trabajan varias horas con una productividad baja que podría beneficiarse de una actualización de sus capacidades. En las áreas rurales, los trabajadores involucrados en la agricultura pueden no contar con potencial para el aumento de la empleabilidad, a menos que sea a niveles de productividad muy bajos (que los trabajadores de edad avanzada se encarguen de una granja de subsistencia) y sujetos a una gran vulnerabilidad (a menos que se pueda proporcionar un seguro de salud). En las áreas urbanas, aquellos trabajadores de edad avanzada que se dedican a actividades de comercio minorista pueden ser ascendidos a actividades más administrativas, dependiendo de la disponibilidad de otros para seguir con las actividades más físicas. En ambos casos, el potencial para el aumento de la empleabilidad puede depender de factores externos como los cambios en la tecnología (que permiten a un campesino de subsistencia depender menos de la fuerza física) o en la oferta de mano de obra (para seguir con las actividades que implican mucho tiempo en las actividades urbanas de comercio minorista).

Gráfica 9
México: Nivel de Educación y Estatus del Mercado Laboral, 50 a 64 Años de Edad
(porcentaje en cada sector por grupo de edad)



Fuente: ENIGH 2008

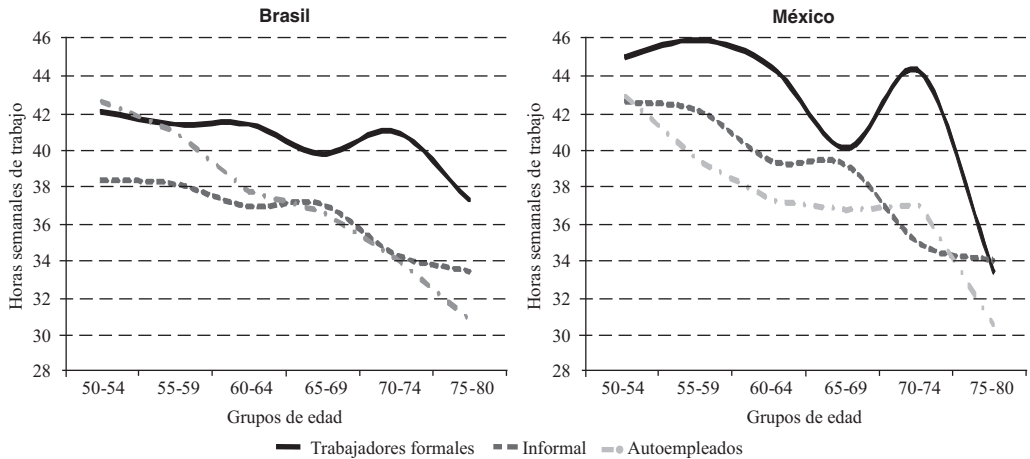
1.4 Intensidad de la carga de trabajo: horas trabajadas entre los trabajadores de edad avanzada

Los trabajadores de edad avanzada que continúan activos presentan un largo número de horas de trabajo por semana, pero diferentes ajustes a lo largo del tiempo dependiendo del tipo de empleo. La Gráfica 10 muestra el número promedio de horas trabajadas por diferentes grupos de edad y por tipo de empleo tanto en Brasil como en México. En Brasil, aquellos que continúan trabajando en el sector formal lo hacen por más de 40 horas por semana; esta cantidad sólo disminuye a 37 horas al llegar a los 75 años, cuando sólo el 0.6 por ciento de los individuos siguen siendo trabajadores formales. En contraste, los trabajadores informales o autoempleados muestran un ajuste más gradual de horas trabajadas. El autoempleo muestra el ajuste más gradual. Los trabajadores informales de 55 a 59 años de edad trabajan en promedio 38 horas, cantidad que disminuye a 34 entre los 70 y 74 años de edad. México muestra un patrón similar. Las personas en el sector formal trabajan 40 horas o más hasta el final de sus vidas laborales (las horas trabajadas disminuyen a 37 sólo en el grupo de 75 a 80 años de edad, cuando sólo el 2 por ciento de los individuos son trabajadores formales). La disminución gradual de los trabajadores informales y los autoempleados es similar a la de Brasil, aunque la reducción de horas entre los trabajadores informales es más pronunciada en México. La reducción de 4 horas en el sector informal brasileño es pequeña en comparación con la de 8 horas del sector informal mexicano, de 42 a 34 horas entre los mismos grupos de edad.

La evidencia presentada sugiere que, mientras que los trabajadores formales siguen trabajando de tiempo completo, aquellos en el sector informal y del autoempleo ajustan sus horas de forma más gradual al paso del tiempo. Es difícil distinguir si las rigideces del sector formal en los ajustes del número de horas son causadas por las regulaciones del mercado laboral o por las preferencias de la compañía o del trabajador. La investigación en los países industriales sugiere

que, de hecho, las preferencias de oferta de mano de obra durante el envejecimiento tienden a disminuir con el tiempo, y se buscan menos horarios de trabajo más cortos y más flexibles (OCDE 2007 y Karoly y Zissimopoulos 2004 para el caso de los Estados Unidos). Si el ajuste de horas en el grupo de autoempleo refleja preferencia sobre la oferta de mano de obra que es común a otros individuos de más edad, estas preferencias encajan mejor en empleos en los que los trabajadores tienen más poder de decisión, como es el caso del autoempleo.

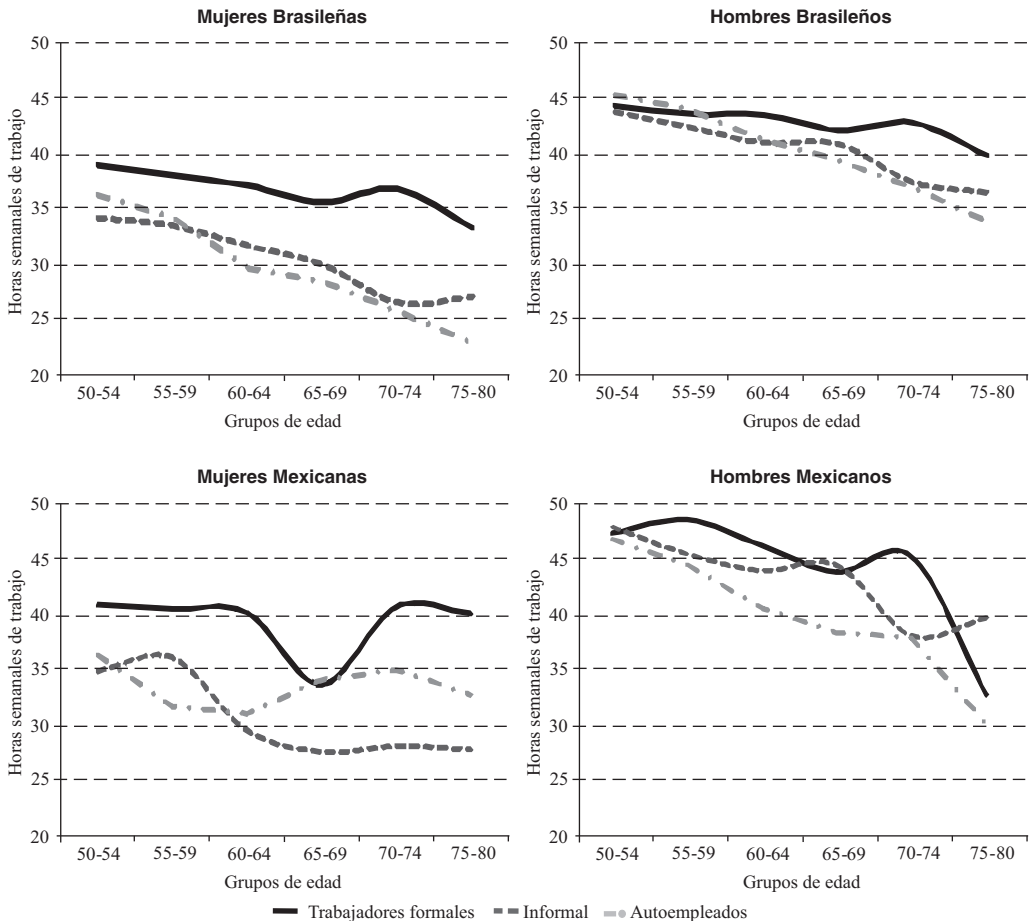
Gráfica 10
Horas de Trabajo de los Trabajadores de Edad Avanzada en Brasil y México



Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008.

Los hombres y mujeres trabajadores de edad avanzada difieren en la intensidad de su trabajo: en el caso de las mujeres hay un ajuste gradual al paso del tiempo, especialmente en el sector del autoempleo. La Gráfica 11 muestra un promedio de horas de trabajo semanales por grupos de edad y por tipo de empleo y género en Brasil y México. Los hombres brasileños en transición trabajan tiempo completo (40 horas o más), y aquellos en el sector formal trabajan tiempo completo hasta después de los 75 años. En el sector informal y del autoempleo, las horas semanales se ajustan gradualmente hasta llegar a las 33 horas en el grupo de los 75 a los 80 años. En el caso de las mujeres brasileñas hay una disminución gradual de las horas de trabajo en el sector informal y el del autoempleo, pero no hay una reducción significativa en el caso del sector formal. A los 65 años de edad, las mujeres brasileñas con autoempleos o empleos formales trabajan alrededor de 30 horas por semana y a los 75 años trabajan medio tiempo (23 horas). Un patrón similar se observa en México, aunque el ajuste en la oferta de mano de obra ocurre antes, alrededor de los 55 años. Las mujeres en el sector informal y del autoempleo ajustan sus horas después de los 60 años, lo que causa una disminución de 35 horas entre los 50 y los 54 años a 30 por semana a los 60. Después de esta edad se mantienen trabajando a ese nivel o se retiran de la fuerza laboral. Los hombres mexicanos en los sectores formal e informal trabajan tiempo completo (40 años) durante toda la transición y se retiran después de los 70 años. Los hombres autoempleados, por el otro lado, parecen ajustar sus horas a lo largo de la transición reduciendo una hora por año después de los 50.

Gráfica 11
Horas de Trabajo de los Trabajadores de Edad Avanzada por Género y Tipo de Empleo



Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008.

Además del género, el sector de participación y la intensidad de la oferta de mano de obra, los trabajadores de edad avanzada pueden verse afectados por otros tres importante elementos que cambian durante el envejecimiento: estado de salud, demografía doméstica y confianza en las remesas. Aunque el objetivo de este artículo no es examinar estos elementos en detalle, el siguiente análisis presenta los patrones clave a tener en cuenta para futuros trabajos analíticos.

1.5 Oferta de mano de obra y otras condiciones

1.5.1 Oferta de mano de obra y estado de salud

Un elemento determinante de la PFL y de las horas de trabajo es el estado de salud del individuo, que cambia rápidamente después de los 50 años. Una de las características del envejecimiento es que el estado de salud puede empezar a dar señas de vulnerabilidad y enfermedad. Las asociaciones entre los mercados laborales y la salud durante la vejez pueden reflejar el impacto de la salud sobre la baja productividad o el impacto de las condiciones extenuantes de trabajo sobre la salud. Van Gameren (2010) usa información del estudio sobre la salud mexicana y el envejecimiento sobre individuos de 50 años o más y encuentra que los individuos de esas edades aumentan su PFL diez puntos porcentuales si están más saludables, según medidas objetivas tales como enfermedades diagnosticadas o indicadores de actividades de la vida diaria. Un estudio reciente de los efectos del envejecimiento en Brasil (Banco Mundial 2010) corrobora que el estado de salud auto reportado estaba íntimamente relacionado al desempeño en el mercado laboral, en particular con la participación y los salarios (Soares 2010). En el estudio se encontró que la mayoría de los impactos relacionados con la salud tienen lugar en el margen extensivo (participación) y no se encontraron evidencias de impactos en el margen intensivo (horas de trabajo).

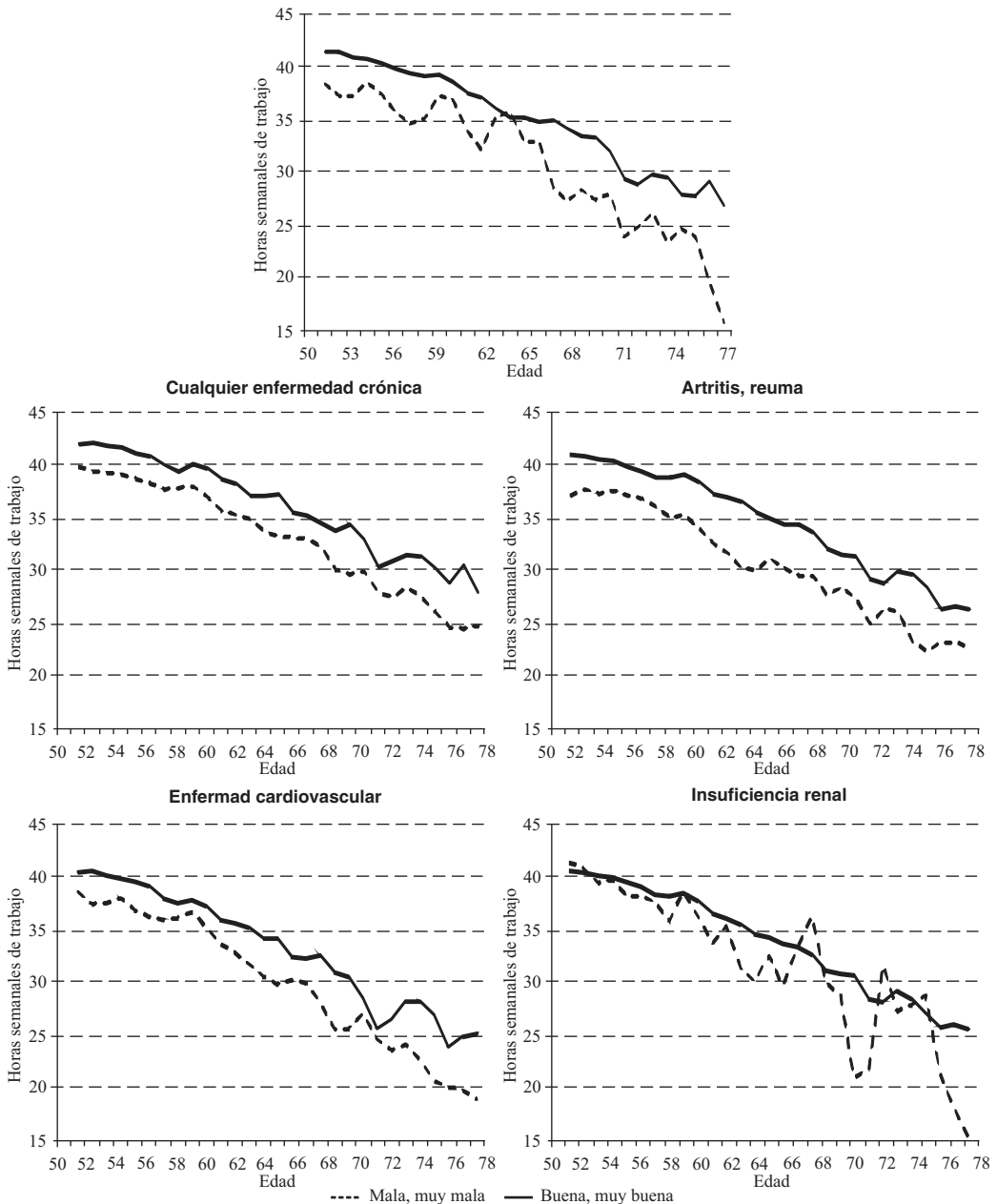
Usando medidas del SRHS y diagnósticos reportados por profesionales, este reporte encuentra que un estado de salud pobre (o enfermedad) está asociado con menos horas trabajadas.¹¹ La Gráfica 12 muestra la relación entre el estado de salud auto reportado y las horas trabajadas. Aquellas personas que reportan un estado de salud malo o muy malo (línea punteada) tienen menos horas trabajadas en comparación con aquellos que reportan un buen estado de salud (línea sólida) y esta diferencia en horas de trabajo aumenta conforme aumenta también la edad.¹² La Gráfica 12 muestra también la relación entre ENT (cardiovasculares, enfermedades renales o artritis) y las horas trabajadas. Un indicador compuesto para cualquier tipo de enfermedad crónica también se incluye. Estos gráficos muestran que los individuos con enfermedades crónicas reportadas (línea punteada) tienden a reducir sus horas de trabajo en comparación con los trabajadores de mayor edad; sin condiciones, esta evidencia sugiere que las intervenciones que ayudan a manejar las enfermedades crónicas pueden ayudar a sostener las horas trabajadas después de 50 años de edad.

La provisión de atención médica y seguro de salud también puede afectar los incentivos para participar en la fuerza laboral. Si la provisión de un seguro de salud está incluida en el empleo formal, esto constituye un incentivo para que los trabajadores de edad avanzada permanezcan en el empleo, para mantener su cobertura de seguro. A pesar del fuerte sustento teórico, la evidencia empírica sobre el tema para los países de LAC sigue sin ser conclusiva (ver Kurowski 2011 para una revisión de la literatura existente al respecto).

¹¹ La PNAD incluye preguntas como “¿Su [enfermedad] ha sido diagnosticada por un médico o profesional de la salud?”, en donde la “enfermedad” podría ser problemas de columna, cáncer, hipertensión, enfermedades cardíacas, insuficiencia renal, y otras.

¹² Estas diferencias con el análisis de Soares (2010) es que Soares agrupó SRHS en dos grupos: muy buena y buena salud y salud regular, mala o muy mala. La Gráfica 12 (primer panel) omite a los individuos con estado de salud regular para enfatizar la diferencia entre las dos ramas de SRHS.

Figura 12
Brasil: Estado de Salud e Intensidad del Trabajo



Fuente: PNAD 2008.

1.5.2 Otro aspecto (no laboral) de la oferta de mano de obra: las horas empleadas en labores del hogar

El envejecimiento trae consigo varios cambios en el compromiso laboral que se ven reflejados en el margen intensivo (número de horas, como en el caso del autoempleo), o en el margen extensivo (trabajo/retiro, como en el caso del sector formal). Estos cambios en el uso de la mano de obra en el mercado pueden estar ligados a otros usos de los recursos laborales domésticos, principalmente actividades hogareñas fuera del mercado. Estas actividades van desde el cuidado de infantes, enfermos u otros adultos mayores, hasta actividades del mantenimiento del hogar (limpieza, reparaciones, jardinería). Por ejemplo, una mujer trabajadora de 55 años puede preferir retirarse del trabajo o trabajar menos horas para poder cuidar de algún infante o de una persona enferma en casa. El cálculo implícito por hogar compara los ingresos no percibidos de la mujer de 55 años con los ahorros en los costos de los cuidados proporcionados a los niños o a la persona enferma, además de otros beneficios no pecuniarios que surgen de no trabajar o de atender a otros parientes. El papel que tiene los individuos en el hogar afectará el costo de oportunidad de su mano de obra y debería tenerse en cuenta en el diseño de políticas. Las políticas que se enfocan sólo sobre los incentivos para aumentar el empleo sin tener en cuenta las condiciones domésticas pueden ser inefectivas (cuando no hay aceptación) o demasiado costosas (cuando el incentivo requerido es demasiado alto). En esta sección se revisan los patrones de actividades domésticas después de los 50 años para proporcionar una primera visión de la intensidad de las actividades fuera del mercado y su relevancia potencia para la planeación de políticas.

El tiempo que las mujeres gastan en actividades del hogar es el doble del de los hombres, incluso con control en el grupo por edad o por estatus en el mercado laboral. El Cuadro 5 muestra el número promedio de horas por semana empleadas en tareas domésticas en Brasil y México en los diferentes grupo de edad y estatus en el mercado laboral.¹³ En Brasil, los individuos mantienen el nivel de labores domésticas constante después de los 50 años, y esto no varía de acuerdo al tipo de empleo, puesto que tanto los trabajadores del sector formal (9.6 horas) como del informal (10.3 horas) y los autoempleados (10.1) pasan aproximadamente la misma cantidad de tiempo dedicados a las labores del hogar. Los hombres que no trabajan y no están buscando empleo (no participantes) y los desempleados pasan cerca de 14 horas en labores domésticas y mantienen ese número durante toda la transición. Las mujeres brasileñas, por otro lado, pasan un número mayor de horas haciendo tareas domésticas incluso si son trabajadoras de tiempo completo en el sector formal: las trabajadoras con empleos de tiempo completo pasan 20 horas semanales en labores domésticas, mientras que aquellas con empleos informales o independientes emplean 24 horas semanales en ello. Las mujeres desempleadas y las no participantes de 50 a 54 años de edad, pasan 35 horas en labores domésticas, y esta cantidad sólo disminuye a 28 al llegar a los 70 años.

México presenta un panorama muy similar excepto en una dimensión: las mujeres mexicanas emplean incluso más horas que las brasileñas en las labores domésticas, mientras que los hombres emplean aproximadamente las mismas que los brasileños. Las mujeres mexicanas autoempleadas pasan más de 30 horas en labores del hogar durante sus 50 años, y la carga sólo se reduce a 23 horas después de los 70 años. Las mujeres no participantes pasan en labores domésticas el mismo

¹³ La PNAD de Brasil incluye información sobre el tiempo invertido en tareas domésticas en la mayoría de sus encuestas. La ENIGH de México comenzó a recolectar información sobre el tiempo invertido en labores domésticas en el 2001.

Cuadro 5
Tiempo Empleado en Labores Domésticas entre los 50 y los 80 Años de Edad

	Brasil						México					
	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80
Hombres												
No participantes	14.7	16.2	14.3	14.7	14.0	13.7	13.1	20.2	18.4	18.5	16.0	10.3
Trabajadores formales	9.6	9.8	10.8	11.1	12.1	12.4	10.2	10.3	9.7	10.0	7.0	5.5
Informales	10.3	11.4	11.1	11.2	10.7	11.2	11.6	11.3	12.9	12.4	6.3	12.2
Autoempleados	10.1	9.9	10.5	10.2	11.0	10.5	13.7	14.1	10.9	9.3	10.5	11.7
Trabajadores sin paga	12.7	12.9	11.8	12.3	11.5	10.8	22.2	2.4	32.3	11.4	7.3	0.0
Desempleados	14.7	14.8	14.1	15.5	12.9	12.4	20.4	24.1	13.9	14.8	17.5	3.6
Femenino												
No participantes	35.4	33.8	32.4	30.2	27.9	24.2	38.9	39.5	34.3	33.7	26.3	20.4
Trabajadoras formales	20.7	21.0	22.7	21.4	25.7	22.2	24.7	20.1	21.3	30.0	14.9	35.1
Informales	24.3	24.7	25.3	23.1	23.2	18.9	29.5	27.0	23.6	23.9	17.4	23.7
Autoempleadas	24.3	25.0	25.5	25.1	22.9	22.5	35.1	33.0	30.1	27.7	22.2	24.9
Trabajadoras sin paga	29.2	29.6	29.6	28.0	27.3	24.4	25.9	33.1	32.9	49.4	21.0	14.0
Desempleadas	31.3	33.7	28.0	36.4	12.5	-	15.1	33.6	28.8	61.1	54.0	-

Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008. Estimación del autor.

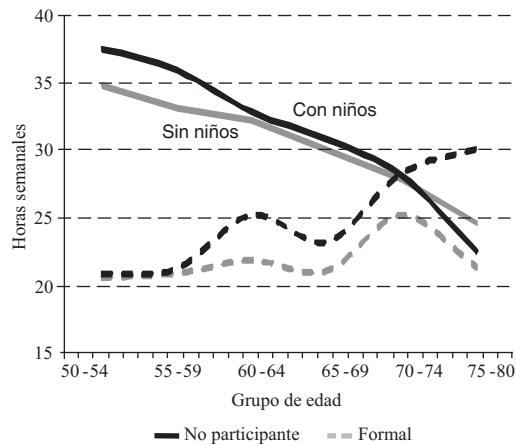
número de horas de un trabajo de tiempo completo (40 horas) durante sus 50 años de vida, y este número sólo disminuye ligeramente a 34 horas después de los 70 años.

La PFL, las horas trabajadas y las horas empleadas en labores domésticas están íntimamente relacionadas, especialmente en el caso de las mujeres. La PFL (tanto en el margen extensivo como en el intensivo) está determinada por características individuales (por ejemplo el sexo o la edad), las condiciones del mercado laboral, la demografía doméstica y otros factores.¹⁴ La evidencia de Brasil muestra que, como se ha dicho antes los patrones de tiempo invertido en las labores domésticas no sólo varía entre sexos sino de un estatus laboral al otro, pero varía significativamente dependiendo de la demografía doméstica. En la Gráfica 13 se muestra el número promedio de horas empleadas en labores domésticas para las mujeres urbanas en cuatro grupos diferentes (trabajadoras formales, no participantes, con y sin niños en el hogar). Este análisis considera como niños a aquellos individuos de 12 años o menos de edad. Las no participantes (líneas sólidas) muestran un gran número de horas alrededor de los 50 años, y aquellas mujeres que viven en un hogar sin niños (línea gris) pasan 3 horas menos que aquellas en hogares con niños (línea negra). Mientras que las mujeres no trabajadoras presentan un aumento marginal en sus horas de trabajo doméstico debido a la presencia de niños, con la edad ambos grupos emplean la misma cantidad de tiempo en labores domésticas (23 a 24 horas). Las mujeres urbanas que se encuentran en el sector formal (línea discontinua); continúan trabajando varias horas en sus trabajos, reduciendo sólo 5 horas, de 40 a

¹⁴ Ver Killingsworth y Heckman (1987) para una encuesta de la literatura sobre la participación femenina.

35. Su carga de trabajo doméstico aumenta de forma paralela, y emplean incluso más tiempo en las labores domésticas si tienen niños menores de 12 años (Gráfica 13). Esta evidencia sugiere que las relaciones entre la participación en la fuerza laboral, las horas de trabajo y las labores domésticas están íntimamente relacionadas y que las intervenciones que tienen como objetivo liberar la mano de obra femenina de las madres (por ejemplo, las guarderías) podrían estar afectando también a las mujeres de edad avanzada en los hogares.

Gráfica 13
Brasil: Horas Empleadas en Labores Domésticas
(zonas urbanas, mujeres)



Fuente: PNAD 2008. Elaborado por el autor.

1.5.3 Oferta de mano de obra y remesas

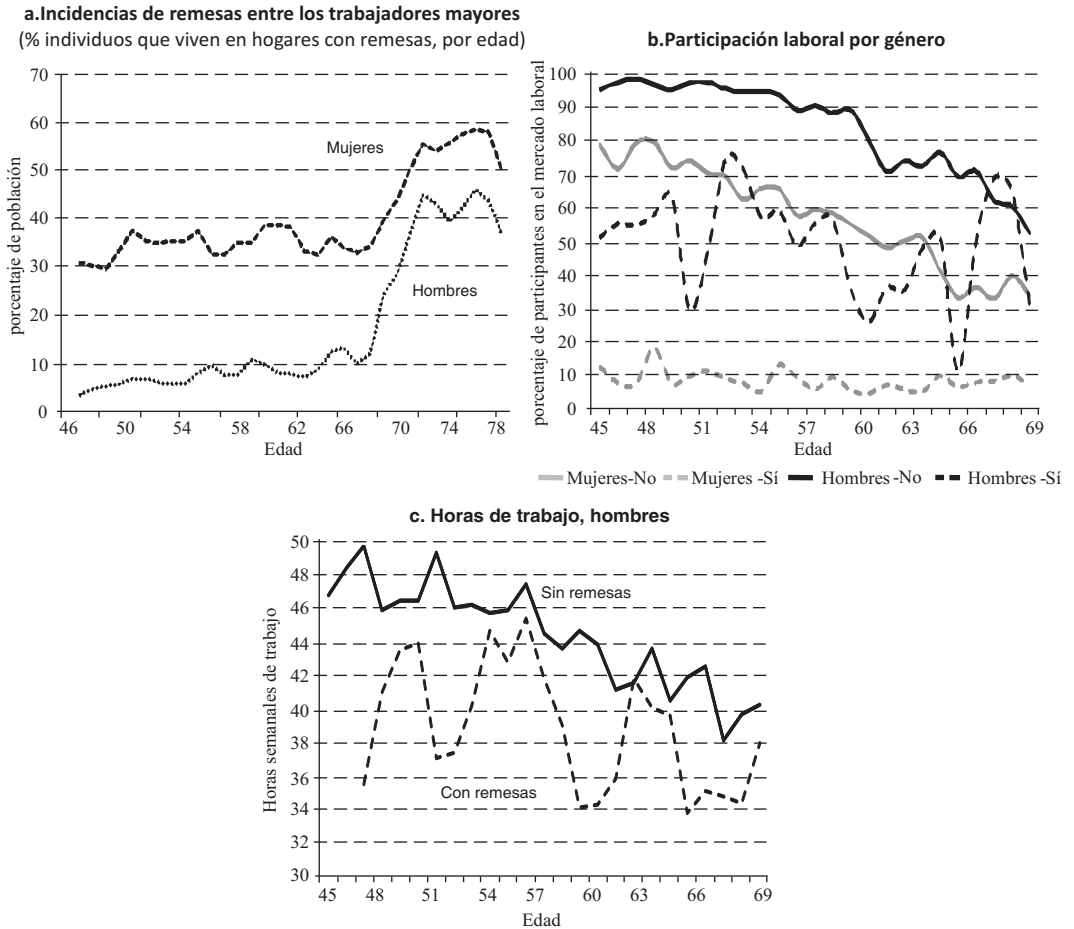
El impacto de las remesas sobre la oferta de mano de obra ha sido objeto de extensos análisis, pero poco se ha explorado en cuanto a impacto sobre la mano de obra entre los trabajadores de *edad avanzada*. El análisis económico de la migración y las remesas ha abordado la cuestión de los efectos que desmotivan las remesas sobre el mercado laboral. Conceptualmente, los ingresos no laborales adicionales (como las remesas) aumentan los ingresos de reserva y reducen la oferta de mano de obra. En la práctica, las remesas son una de las dimensiones de un proceso de toma de decisiones más amplio en el que los recursos laborales son distribuidos en el país o el extranjero y las remesas reflejan parte de esa decisión. Empíricamente, se ha encontrado que las remesas tienen efectos más complejos sobre los recursos laborales, tanto en su uso en el mercado laboral como fuera de él. En México, Amuedo-Dorantes y Pozo (2006) encuentran que los hogares que reciben remesas podrían reducir sus empleos asalariados, pero también podrían aumentar el autoempleo. Dado que las economías latinoamericanas y del Caribe difieren en cuanto a cobertura y generosidad de los sistemas de pensión, también difieren en la forma en que las remesas afectan a los hogares. El análisis sobre las remesas y los mercados laborales no ha estudiado el impacto específico sobre las decisiones relacionadas con el mercado laboral entre los individuos de edad avanzada. Esta

sección constituye un vistazo a los asuntos claves a este respecto que sugiere que las remesas pueden tener una influencia significativa sobre los resultados laborales en algunos países latinoamericanos y del Caribe.

El aumento en la incidencia de remesas entre los individuos mayores sugiere efectos potencialmente grandes sobre la participación en el mercado laboral, especialmente para las mujeres. En México (Gráfica 14, Panel a) más de un tercio de las mujeres recibe remesas durante la quinta y sexta década de sus vidas, y esta proporción aumenta a cerca del 60 por ciento después de los 70 años. Mientras que los hombres presentan menos incidencia de remesas, después de los 70 cerca de la mitad de ellos viven en hogares que sí las reciben. Incluso antes del aumento de remesas a los 70, los ingresos adicionales se relacionan con la participación en el mercado laboral (Gráfica 14, Panel b). La participación entre los hombres sin remesas (Hombres-No, en el Panel b) es muy alta (95 por ciento) y comienza a disminuir significativamente a los 60 años de edad, en comparación con la participación de los hombres con remesas (Hombres-Sí), que fluctúa alrededor del 50 por ciento y no cambia después de los 50 años. Estas diferencias también se observan entre las mujeres. La participación en el mercado laboral entre las mujeres sin remesas es muy alto y disminuye de 80 por ciento en los 45 años a cerca de 30 por ciento en los 70 años. Las mujeres con remesas, por el contrario, muestran una participación muy baja (alrededor del 10 por ciento) a través del tiempo. La participación en los mercados laborales, aún sin control para otros factores como la demografía familiar, sugiere que las remesas pueden tener un papel importante en las decisiones laborales antes de llegar a los 50 años, y por lo tanto pueden afectar el comportamiento del mercado laboral durante la transición.

Las remesas también están asociadas al número de horas de trabajo de los hombres (Gráfica 14, Panel c) la evidencia sobre la incidencia de remesas en el caso de México, sus asociaciones con la PFL y las horas de trabajo, sugieren que estas asociaciones merecen ser exploradas a más profundidad para guiar la formulación de políticas laborales en contextos de altas remesas. De forma paralela a las recomendaciones políticas en la literatura sobre migración y remesas, el reto es cómo generar mecanismos que exploten los flujos de remesas para mejorar el potencial productivo de los trabajadores, especialmente de los de edad avanzada que están altamente involucrados en trabajos independientes. Si las remesas pueden ser usadas de forma productiva (reduciendo las limitaciones de efectivo en el autoempleo, por ejemplo), los miembros receptores del hogar que realizan actividades laborales podrían aumentar su productividad y seguir trabajando. De forma inversa, la alta productividad y el ingreso doméstico también puede reducir la oferta de mano de obra debido a los efectos del ingreso.

Gráfica 14
México: Remesas y Oferta de Mano de Obra



Fuente: ENIGH 2008.

1.6 Ganancias de los trabajadores de edad avanzada

Conforme el envejecimiento avanza, ciertas habilidades tienden a disminuir y esto se puede ver reflejado en una disminución de la productividad y los ingresos. Varios estudios han documentado el declive en las habilidades cognitivas y no cognitivas durante el proceso de envejecimiento. Skirbekk (2003) revisa un número de estudios (principalmente en los Estados Unidos y Europa) para documentar la disminución en las habilidades con el envejecimiento y cómo esto puede afectar la productividad dependiendo del tipo de trabajo que se lleve a cabo. En esta sección se describen los patrones de los salarios durante la transición hacia la edad avanzada como un primer proxy de la productividad entre aquellos que siguen trabajando. A su vez, esto puede servir como referencia de la necesidad de intervenciones potenciales para mejorar la productividad (y los salarios) de los trabajadores de edad avanzada. En el Cuadro 6 se muestran los salarios por hora promedio para los trabajadores de edad avanzada en los diferentes tipos de empleo pagado y género. El análisis de salario tradicional se lleva a cabo con base en un salario por hora estandarizada para controlar las diferencias entre las horas de trabajo. Al analizar los salarios para los trabajadores de edad avanzada, esta estandarización es aún más importante debido a las diferencias significativas entre los tipos de empleo y los sexos que se han discutido. Todos los salarios por hora se miden en moneda local (reales en Brasil, pesos en México) de 2008.

En Brasil, las ganancias de los trabajadores dependientes de edad avanzada se mantienen, en contraste con las ganancias de los autoempleados, que disminuyen conforme avanza la edad. Los salarios por hora para los trabajadores formales e informales mantienen un valor estable en todos los grupos de edades, aparte de una varianza en aumento conforme la cantidad de trabajadores disminuye. Los salarios por hora en el sector formal fueron de R\$1.31 para el grupo de 50-54 años de edad y disminuyeron de R\$1.17 para el grupo de 70-74 años. Las ganancias entre los autoempleados para el mismo grupo de edad muestran una disminución mayor, de R\$1.10 a R\$0.70 entre las mismas edades. Entre las mujeres el patrón es el mismo, con una disminución proporcional idéntica de R\$0.77 a R\$0.48 entre los desempleados. En México, los patrones son menos claros debido a la reducción en el número de trabajadores; aun así se puede observar que los trabajadores formales mantienen más los salarios por hora comparados con los otros grupos. Los trabajadores mexicanos formales ganan alrededor de \$40 pesos por hora entre los 50 y los 60 años en comparación con aquellos en el sector informal que muestran una disminución constante de 18 a 10 pesos, y los desempleados, cuyos salarios disminuyen de 11 a 8 pesos por hora. Estos cambios en los tipos de empleo se encuentran en los grupos por género también. Esta perspectiva descriptiva sobre los salarios por hora corrobora los hallazgos previos de que la variación salarial en el sector del autoempleo puede ser un reflejo más acertado de los cambios en la productividad de los individuos, ya que los individuos pueden ver la productividad directamente y puede haber menos cumplimiento de regulaciones laborales que incrementen las rigideces salariales. Este análisis muestra que los salarios por hora del sector formal tienen más probabilidades de sufrir por las inflexibilidades, dado que aquellos que continúan en el sector formal mantienen un salario constante, como describen Castellanos, García-Verdú y Kaplan (2004). Los individuos con autoempleos no sólo ajustan la intensidad de su trabajo (las horas) sino sus compensaciones también (los ingresos).

Cuadro 6
Ganancias por Hora Promedio de los Trabajadores de Edad Avanzada en Brasil y México

	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-80
Brasil (Reales)						
Trabajadores formales	1.23	1.21	1.21	1.26	0.91	1.51
Informales	0.68	0.68	0.70	0.70	0.75	0.77
Autoempleados	0.98	0.91	0.83	0.71	0.73	0.71
Hombres						
Trabajadores formales	1.31	1.29	1.15	1.22	1.17	1.41
Informales	0.71	0.71	0.73	0.63	0.69	0.71
Autoempleados	1.10	0.99	0.91	0.79	0.70	0.77
Mujeres						
Trabajadoras formales	1.12	1.12	1.19	1.23	0.83	1.78
Informales	0.76	0.77	0.71	0.83	0.59	0.83
Autoempleadas	0.77	0.76	0.63	0.55	0.48	0.54
México (Pesos)						
Trabajadores formales	39.40	34.10	29.40	41.80	31.20	40.20
Informales	17.60	18.10	15.20	13.30	14.50	10.40
Autoempleados	11.80	10.20	8.50	5.50	9.10	7.70
Hombres						
Trabajadores formales	38.80	34.30	29.70	38.50	32.60	43.20
Informales	18.60	18.00	15.20	13.80	14.40	13.40
Autoempleados	12.40	12.00	7.90	7.10	14.20	8.20
Mujeres						
Trabajadoras formales	38.40	33.40	27.50	28.30	19.80	17.60
Informales	15.60	16.50	13.70	9.10	13.20	5.40
Autoempleados	13.70	5.50	9.50	1.20	3.00	1.30

Fuente: PNAD 2008, ENIGH 2008. Estimación del autor.

1.7 Resumen de los hallazgos

Los análisis sobre los diferentes patrones de los ajustes al mercado laboral entre los trabajadores de edad avanzada muestran por lo menos cuatro hechos clave. Primero, la participación en el mercado laboral en la cohorte de más edad es mayor que en las economías industriales, y disminuye mucho más lento que en aquellas economías que subrayan la importancia de los mercados laborales (y los ingresos laborales) después de los 50 años de edad. Las implicaciones de pobreza de los resultados

laborales para las personas en envejecimiento pueden tener un papel crítico en la planeación de políticas. Segundo, los trabajadores formales que enfrentan acuerdos laborales más rígidos pueden retirarse del sector formal e ingresar a la no participación (o posiblemente al sector informal o del autoempleo). Las personas que continúan trabajando seguirían haciéndolo de tiempo completo con pocos cambios en sus ingresos. Esto sugiere que la rigidez del mercado laboral puede estar imponiendo resultados que pueden no ser los preferidos por los trabajadores (quienes a su vez prefieren trabajar medio tiempo o incluso con salarios menores).¹⁵ Tercero, el autoempleo se está convirtiendo rápidamente en una elección de mercado laboral importante entre los trabajadores de edad avanzada. En contraste con los trabajadores formales, los autoempleados pueden ajustar su intensidad (horas) durante la transición e incluso adaptar cambios en la productividad (ingresos) lo que los capacita para tener una participación productiva más larga durante la transición. Para los 70 años de edad, 92 por ciento de los trabajadores brasileños con paga y 94 por ciento de los mexicanos tienen un empleo informal o son autoempleados. Cuarto, las diferencias de género en el comportamiento del mercado laboral sugieren que las políticas uniformes para mejorar la participación de las mujeres y la productividad pueden no ser eficientes para maximizar el impacto entre los géneros. Las diferentes tasas de participación, así como el sector de empleo, las horas de trabajo y las responsabilidades domésticas afectarán el costo de oportunidad entre los sexos y deben ser considerados. Se subraya la necesidad de incorporar las variables domésticas en el diseño de intervenciones laborales. De forma similar otras políticas que afectan las dinámicas y el bienestar de los hogares (principalmente la atención médica, el cuidado de niños y adultos mayores y las transferencias de ingresos) deben ser examinadas a la luz de sus efectos potenciales sobre el comportamiento del mercado laboral para los trabajadores de edad avanzada.

Una limitación significativa en la valoración de los resultados del mercado laboral es la disponibilidad restringida de datos longitudinales. Los resultados del mercado laboral son altamente dependientes de la historia previa del mercado laboral; de ahí la necesidad de observar a los individuos conforme toman decisiones sobre su pertenencia al mercado laboral y su retiro. Los individuos de cierto sector (por ejemplo, del sector formal) pueden tener patrones de retiro diferentes a los de otro (por ejemplo, los autoempleados). Por ejemplo, este reporte no puede establecer si el descenso reportado del trabajo formal se debe al retiro o a las transiciones hacia el empleo formal o el autoempleo, ya que las encuestas no siguen a los individuos al paso del tiempo. Recientemente, varios países e instituciones están construyendo sólidas encuestas longitudinales para atender cuestiones sobre el comportamiento doméstico o específicamente sobre los patrones de salud y de retiro (por ejemplo, la encuesta sobre la vida familiar mexicana). Un programa que tienen como objetivo producir un mejor entendimiento del mercado laboral y otras dinámicas que se llevan a cabo durante el proceso de envejecimiento requeriría un esfuerzo adicional para invertir en éstas y otras encuestas longitudinales bien diseñadas que estén dirigidas a este grupo demográfico.

Los hallazgos son críticos para el diseño de programas dirigidos a la mejora de la participación y la productividad, y permiten atender cuestiones de política: ¿Deberían las políticas para los adultos mayores enfocarse más a la productividad (ingresos) o a la empleabilidad (participación)?

¹⁵ Esto contrasta con la experiencia de otros países en desarrollo como Sri Lanka, en donde los trabajadores formales pueden ajustar sus horas mientras que los autoempleados mantienen tiempos completos (Vodopivec y Arunatilake 2008).

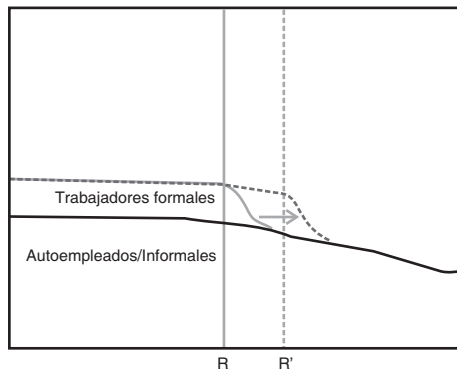
¿Las intervenciones relacionadas con el autoempleo deberían atender la disminución de la productividad (y de los ingresos) u otras dimensiones no monetarias (condiciones de trabajo)? ¿Qué tipo de regulaciones laborales se necesitan para que aquellos en el sector formal sigan trabajando en él en vez de retirarse o trasladarse al sector informal? Estos asuntos se tratan en la siguiente sección.

2. Políticas para la Mejora de la Empleabilidad de los Trabajadores de Edad Avanzada

La descripción de los resultados del Mercado laboral mostró que conforme los individuos pasan de los 50 a los 70 años, su ajuste al mercado laboral depende de su estatus al principio de la transición (alrededor de los 50 años de edad). Aunque esto sugiere que las acciones políticas deben aplicarse antes de esa edad, existen varias políticas que pueden adoptarse para incrementar la participación de aquellos entre los 50 y los 70 años y el valor económico de su trabajo. Los retos que suponen los dos casos de estudio, Brasil y México, son similares, pero no se limitan a aquellos que enfrentan otros países en envejecimiento. La Unión Europea, por ejemplo, tiene perfiles de envejecimiento más avanzados y más mercados laborales formales, y adoptó una estrategia comprehensiva y sostenible conocida como “envejecimiento activo” para atender la necesidad de un aumento en la participación de los adultos mayores. La estrategia del “envejecimiento activo” incluye acciones en cuatro frentes: (i) remover desmotivadores para que los trabajadores trabajen más tiempo; (ii) desalentar el retiro temprano; (iii) estimular el aprendizaje de por vida para evitar las habilidades obsoletas; y (iv) mejorar las condiciones de trabajo y mantener el estado de salud de la población madura (OCDE 2007).

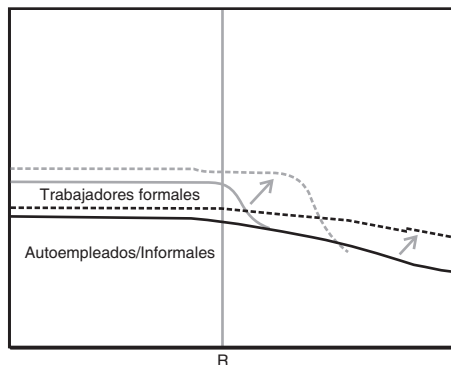
El marco propuesto anteriormente sugiere que hay dos formas principales de mejorar la empleabilidad entre los trabajadores de edad avanzada: implementar incentivos para extender la vida laboral y realizar intervenciones para incrementar la productividad. Como se discutió antes, el valor económico de los recursos laborales entre los trabajadores de edad avanzada puede aumentarse extendiendo la vida laboral de aquellos que se encuentran trabajando al cumplir los 50 años, o mejorando su productividad. Claramente, las políticas que aumentan la productividad del trabajador también pueden aumentar la empleabilidad del trabajador si los salarios se mantienen por encima de los ingresos de reserva. Primero, existe un conjunto de políticas dirigidas a los incentivos para extender la vida laboral que afectan la decisión del retiro más adelante. El objetivo de los cambios a los sistemas de pensión puede ser aumentar la edad de retiro, R , y esto puede lograrse ya sea imponiendo una edad mínima de retiro (de R a R') o ajustando otros parámetros de retiro que tengan como resultado el que los trabajadores pospongan su salida del mercado laboral hasta la edad R' , por ejemplo, reduciendo la tasa de reemplazo o la generosidad de los beneficios pensionarios (ver la Gráfica 15).

Gráfica 15
Los Mercados Laborales para los Trabajadores de Edad Avanzada:
Aumento a la Vida Laboral Formal



Alternativamente, la empleabilidad puede aumentarse al impulsar la productividad de los trabajadores para compensar los posibles cambios en la combinación de habilidades ofertadas y demandas para aquellos que se encuentran en transición. En la Gráfica 16, la empleabilidad mejorada por medio de la productividad puede retratarse en forma de cambios externos en las líneas de los sectores formal y de autoempleo, ya que ambos podrían beneficiarse de las oportunidades mejoradas de empleo. La gráfica muestra cambios después de la edad de retiro, pero estas mejoras a la productividad también pueden llevarse a cabo antes. Asumiendo que la participación en el mercado laboral está dirigida sobre todo por las decisiones de retiro (y pensión), la gráfica muestra un impacto limitado sobre ellas. Bajo el escenario de una política diferente en el que estas opciones de empleabilidad mejorada están acompañadas por una reducción en los incentivos de retiro, es posible esperar impactos mayores sobre la participación formal.

Gráfica 16
Aumento en la Empleabilidad por Medio de las Habilidades



Estos dos tipos de resultados—extender la vida laboral y aumentar la productividad—son examinados por medio de un conjunto de opciones políticas que se discuten a continuación. Se discute también una tercera opción política: realizar cambios en las regulaciones laborales; aunque los impactos potenciales de esta opción puede estar limitada a los trabajadores del sector formal solamente.

2.1 Cambios a los incentivos de retiro

Las variables clave para atender las decisiones en cuanto al retiro están relacionadas con los cambios paramétricos en la elegibilidad para la pensión y en el nivel de los beneficios de seguridad social. El reto de una población en envejecimiento que enfrentan los países industriales y el retiro de los trabajadores a edades cada vez más tempranas llamaron la atención sobre los incentivos de seguridad social que pudieran crear desmotivadores para la PFL. Gruber y Wise (1999) hacen una revisión de las experiencias de once países industriales que examinan las relaciones entre el descenso de la PFL que se observó durante la década del 90 y las provisiones de seguridad social. Su análisis incluye varios parámetros de fuerza laboral y seguridad social, y descubrió que existen fuertes asociaciones entre la edad a la que los beneficios se hacen disponibles (no sólo la edad establecida normal de retiro, sino especialmente la de retiro temprano) y la salida de la fuerza laboral. Lo que es más, se encontró que las provisiones de los programas de seguridad social a menudo implican grandes penalizaciones financieras sobre las ganancias laborales más allá de la edad de retiro temprano de la seguridad social, lo que magnifica los desmotivadores para la continuación del trabajo. Finalmente, otros beneficios como los programas de discapacidad o de desempleo también proporcionan beneficios de retiro temprano antes de la edad de retiro temprano oficial del seguro social. Varias reformas en los países industriales y en desarrollo cambiaron sus sistemas de pensión para que fueran más sostenibles financieramente suministrando beneficios más adecuados o, en caso contrario, proporcionando beneficios de pensión mínimos (Holzmann y Hinz 2005). Las reformas paramétricas clave para extender la vida laboral son: (i) aumentar la edad elegible para el retiro *temprano*; y (ii) cambiar parámetros clave para evitar beneficios de pensión demasiado generosos (reducir las tasas de reemplazo). El énfasis sobre el primero es reducir las opciones de retiro temprano que constituyen un incentivo especialmente entre las mujeres.

La segunda reforma paramétrica consiste en cambiar los parámetros que determinan el beneficio pensionario en relación con el nivel de contribución, es decir, la tasa de reemplazo. Una tasa de reemplazo más baja refleja menos beneficios en comparación con las ganancias previas, lo que reduce el incentivo para retirarse. Las reducciones a la tasa de retiro pueden lograrse realizando cambios en tres parámetros clave del sistema de pensión por contribución. Primero, ajustes a la tasa de acumulación; esto es, la tasa de acuerdo a la cual los beneficios aumentan conforme los trabajadores acumulan su pensión con el tiempo. Si las tasas acumulativas son muy altas, un trabajador puede sentirse motivado para seguir acumulando por medio de la contribución (y de la vida laboral prolongada). Una tasa de acumulación más baja es indicativa de que un año adicional de trabajo (y contribución) no agregaría mucho al beneficio pensionario y por lo tanto el trabajador puede retirarse antes. En segundo lugar, los ajustes actuariales del beneficio pensionario cambiaría directamente el pago de la pensión si el individuo decide retirarse antes de la edad oficial de retiro. En tercer lugar, algunos sistemas de pensión también incluyen una provisión de una *pensión*

mínima en caso de que el trabajador no haya acumulado suficiente para subsistir. En caso de que la pensión mínima sea demasiado alta los trabajadores pueden dejar de percibir una ganancia adicional en los años de trabajo adicionales, ya que su beneficio pensionario no cambiaría significativamente con los años adicionales de trabajo (el resultado equivale a tasas de acumulación muy bajas). Además, en algunos países como El Salvador y México entre otros, se establece una pensión sin contribución para aquellos que no tienen un historial de contribución. De la misma forma que los efectos de pensión mínima, estas pensiones sin contribución pueden afectar el comportamiento de retiro. En contraste, la introducción de fondos privados de pensión con planes de contribución definidos también crean incentivos para retrasar la edad de retiro ya que el fondo de pensión del individuo se incrementaría con las contribuciones adicionales de la vida laboral extendida. Existe abundante evidencia de los efectos de las reformas pensionarias sobre la participación en el mercado laboral en muchos países.

Para los Estados Unidos, Maestas y Zissimopoulos (2010) encontraron que los cambios en los sistemas de pensión de planes de beneficios definidos (PBD) para definir planes de contribución definida (PCD) cambiaron los incentivos y redujeron los incentivos de retiro temprano. No obstante, encontraron que los cambios en los incentivos pensionarios, en comparación con otros cambios seculares mayores, tuvieron un pequeño papel en la explicación del aumento en la participación de los adultos de edad avanzada. Cambios mayores como el aumento en el nivel de escolaridad, los cambios tecnológicos y el aumento en la incidencia de las parejas trabajadoras también explican en gran medida el aumento en la participación de los adultos mayores en los Estados Unidos. Estos tres factores explican aún más el aumento en la participación de los adultos mayores debido a la creciente disponibilidad de empleos con menos exigencias físicas que son más adecuados para los trabajadores de edad avanzada. Los países latinoamericanos también están experimentando algunos de los cambios como el aumento en el nivel de escolaridad o en la participación de las mujeres, pero la magnitud de estos cambios no ha sido estudiada en los adultos mayores. Por ejemplo, como resultado en el aumento de nivel de escolaridad en los Estados Unidos, tanto los adultos mayores (población de más de 60 años) y los hombres en edad productiva tienen un nivel de escolaridad parecido (y la brecha educativa se redujo con el tiempo). En Latinoamérica la brecha educativa no sólo es grande sino que va en aumento. En México, por ejemplo, el nivel de educación entre los individuos de 30 a 40 años era de 6.7 años en 1989, en comparación con sólo 2.8 años para aquellos de 61 años o más. Esta brecha educativa de 3.7 años entre las cohortes ha crecido con el tiempo hasta 4.8 en el 2008.¹⁶ Esto sugiere que el impacto de las reformas pensionarias y los sistemas de seguros en LAC pueden proveer una mayor oportunidad para el aumento de la participación de los adultos mayores.¹⁷

En Brasil, la evidencia sugiere que los cambios paramétricos podrían tener un papel importante, ya que el sistema de pensiones actual genera incentivos significativos para retirarse prematuramente o para continuar trabajando en el sector formal después del retiro. Los análisis que exploran los cambios en las políticas muestran que el conjunto de incentivos del sistema brasileño fomenta el retiro temprano y aumenta la informalidad después del retiro (ver De Carvahlo 2008, Camargo y

¹⁶ Además, la brecha educativa con una cohorte más cercana (aquellos entre los 40 y los 50 años) aumentó a casi el doble, de 2.3 en 1989 a 4.2 en 2008.

¹⁷ Además, los cambios en la estructura económica de los países latinoamericanos pueden no asemejarse con los de los Estados Unidos, que cambiaron a una economía orientada al servicio facilitando así la participación de los trabajadores de edad avanzada en la economía.

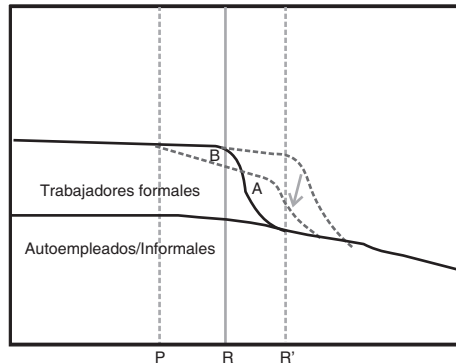
Reis 2007 y otros estudios detallados en Banco Mundial 2010). En México, la cobertura de la pensión por contribución y los beneficios son menores en comparación con Brasil, lo que crea un incentivo para una vida laboral prolongada, pero precaria. Los bajos beneficios de pensión explican el que los individuos prefieran continuar en sus empleos después de la edad de elegibilidad para el retiro (CISS 2005). Además del sistema de pensión por contribución, en México existen varios planes de pensión sin contribución; el más grande de ellos es el que otorga el gobierno de la Ciudad de México. Sin embargo la evidencia muestra que estas pensiones sociales también reducen la oferta de mano de obra no sólo por parte de los trabajadores de edad avanzada, sino por parte de algunos en edad productiva (Juárez 2010). Este impacto sobre la oferta de mano de obra también se ha encontrado en las experiencias con otros países como Sudáfrica, en donde la pensión para la tercera edad está asociada a una disminución en la cantidad de mujeres trabajadoras en edad productiva (Edmonds et al. 2005).

Estos hallazgos sugieren que, aun si no tienen un impacto de oferta de mano de obra negativo sobre la población directamente beneficiada, las pensiones sociales para la tercera edad pueden afectar el comportamiento de otros miembros del hogar, especialmente el de aquellos trabajadores de 50 años o más. Estos programas pueden tener principalmente efectos relacionados con el ingreso en los miembros de un hogar.¹⁸ Los efectos de los ingresos sobre las decisiones de retiro son una de las mayores preocupaciones en la Unión Europea, en donde se está haciendo un esfuerzo por incrementar la participación de los adultos mayores (OCDE 2007), pero, según muestra la evidencia, en el contexto latinoamericano este factor también puede afectar a otros miembros de la familia

Aun así, un resultado potencial inverso de aumentar la edad de retiro es que los hogares respondan ajustando su oferta de mano de obra antes del retiro. Como la vida laboral se extiende, los individuos pueden elegir reducir su oferta de mano de obra antes de llegar a la edad de retiro, ya que el tiempo libre disminuye conforme la edad de retiro aumenta. Por lo tanto, los trabajadores podrían reducir sus horas de trabajo (margen intensivo) aumentando así el tiempo libre durante los años de trabajo (Jensen y Jorgensen 2010). Las políticas de edad de retiro pueden requerir medidas complementarias para compensar este comportamiento potencial inverso. Esta respuesta también es posible en el contexto de una reforma política que aumente la flexibilidad para combinar la pensión y las fuentes de ingresos laborales. Si la elegibilidad para la pensión puede combinarse con trabajo continuado, como con las opciones de retiro en fases, esto puede llevar a algunos trabajadores que de otro modo habrían elegido trabajar de tiempo completo, a elegir un retiro parcial más temprano. Esta opción existe de hecho en Latinoamérica, ya que no existen restricciones para trabajar al tiempo que se recibe una pensión, que la restricción legal no puede ser monitoreada. De cualquier forma, la reducción del retiro temprano en la oferta de mano de obra (reducir el número de horas) es un evento que requiere ser sopesado contra las ganancias de incrementar la edad de retiro (y la vida laboral y el tiempo de contribución). La Gráfica 17 muestra la política inversa, en la que los trabajadores hacen ajustes en el margen intensivo (horas) tan temprano como a la edad P (pre-retiro) al tiempo que aumentan su vida laboral. De esta forma, los trabajadores ajustan sus horas antes y después de la edad original de retiro R . El beneficio neto en términos de ingreso laboral y contribuciones tributarias es la diferencia entre las ganancias (región A) y las pérdidas debido a la reacción inversa.

¹⁸ Ver, por ejemplo, Friedberg (2000) y Gruber y Orszag (2003).

Gráfica 17
Aumento en la Vida Laboral Formal y Reacción Política Inversa



2.2 Aumento de la producción entre los trabajadores de edad avanzada: intervenciones de (re)capacitación

Otra opción para mejorar la participación en el mercado laboral por parte de los trabajadores de edad avanzada es ajustar sus habilidades para que puedan mantener sus empleos actuales, o aumentar su productividad en su empleo actual o en uno nuevo. Las opciones políticas para posponer la edad de retiro son importantes pero afectan a una pequeña fracción de la población trabajadora en los países latinoamericanos (entre el 10 y el 40 por ciento, dependiendo del país). Puede ser necesario desarrollar políticas alternativas para mejorar la empleabilidad de los autoempleados y de aquellos en el sector informal, así como los beneficios (productividad) en el trabajo. Una estrategia inmediata es la introducción o el fortalecimiento de las intervenciones para la capacitación de los trabajadores de 50 años de edad o más, de manera que puedan tanto aumentar su productividad como permanecer en la fuerza laboral con mejores ingresos, o adquirir nuevas habilidades y mantener la empleabilidad, incluso con una productividad reducida.

La capacitación es un factor crítico en el caso de los trabajadores de edad avanzada porque existen varios factores que afectan negativamente a este grupo, y de forma diferente en comparación con los más jóvenes. Primero, los cambios en la tecnología pueden alejar la demanda laboral de aquellas ocupaciones en las que los adultos mayores son más frecuentes. Los trabajos orientados al servicio y que sean más intensivos en el uso de las tecnologías de la información pueden requerir que los trabajadores de edad avanzada adquieran (nuevas) habilidades específicas para aplicarlas en sus ocupaciones actuales. Los jóvenes pueden no verse afectados por la obsolescencia de habilidades dada su nivel de capacitación más reciente (y superior). En segundo lugar, los trabajadores de edad avanzada pueden requerir cambiar de sector ocupacional debido a los cambios en su estado de salud, sus necesidades familiares, y otras restricciones. El aumento en la prevalencia de enfermedades crónicas y su impacto en la movilidad y la capacidad física, los cambios en la demanda de cuidados en el hogar, la necesidad resultante de acuerdos de trabajo más flexibles y

otros factores, pueden afectar las decisiones laborales de los trabajadores de edad avanzada. Esto implica que este grupo puede requerir hacer un cambio hacia sectores u ocupaciones que se adapten a estas restricciones (para aquellos que pueden hacerlo). La capacitación, por lo tanto, podría ser un factor para facilitar los cambios entre ocupaciones y sectores. Estos factores no sólo definen la necesidad de intervenciones en la capacitación para los trabajadores de edad avanzada, sino que también dan forma al diseño de dichas intervenciones. En esta sección se revisa parte de la literatura sobre las intervenciones en el área de la capacitación y sugiere algunas opciones para su aplicación en Latinoamérica.

Primero es necesario entender el impacto del envejecimiento sobre la productividad en las economías latinoamericanas y del Caribe, ya que es crítico para el diseño de las intervenciones en el área de la capacitación. Los estudios realizados en los países industriales muestran cómo ciertas habilidades específicas disminuyen con más rapidez que otros, junto con la naturaleza cambiante de las tareas, pueden tener un impacto sobre la productividad individual. Al revisar la evidencia sobre los países industriales (Europa, Israel y los Estados Unidos), Skirbekk (2003) encuentra un conjunto de asociaciones entre el envejecimiento y las productividad individual, en estudios que emplean diferentes fuentes de datos, desde la aptitud general hasta otras pruebas psicométricas. El estudio identifica diferentes habilidades que disminuyen (más o menos rápido) con la edad, y concluye que las habilidades cognitivas, la rapidez de razonamiento y la memoria episódica disminuyen a partir de los 20 años, y con más rapidez después de los 60. Las habilidades verbales y otras habilidades que requieren capacidad de juicio, por otro lado, alcanzan su punto máximo a principios de los 50. La discusión que aquí se presenta ha explorado la información sobre la educación, aspecto que puede ciertamente diferenciarse de las habilidades realmente empleadas en el mercado laboral. No obstante, a pesar de las amplias investigaciones existentes en el área de la educación (incluyendo resultados como puntajes en exámenes), poco se ha hecho para comprender las habilidades reales de los trabajadores, en particular de los de edad avanzada.

En segundo lugar, parte del impacto del envejecimiento sobre la productividad y el empleo puede ser causado por los aumentos en la demanda relativa de habilidades en las economías latinoamericanas y del Caribe. En los países industriales, la demanda relativa de tareas laborales que implican ciertas habilidades cognitivas ha cambiado dramáticamente, aumentando la demanda de habilidades interactivas, en comparación con la demanda por aptitudes matemáticas (sin mencionar la reducción de tareas físicamente demandantes). El cambio en la estructura económica en los países industriales del enfoque en la manufactura a la orientación hacia los servicios ha llevado a los analistas a creer que la fuerza laboral de los adultos mayores podría adaptarse a las nuevas demandas por medio de la capacitación (Maestas et al. 2010; OCDE 2007; Banco Mundial 2011). De hecho, en algunos países europeos como Polonia o Letonia, existe evidencia de un aumento en el empleo de los individuos de edad avanzada debido a su alto nivel educativo y al aumento en las demandas de habilidades para el trabajo (Banco Mundial 2011). Existe una agenda analítica pendiente en cuanto a la documentación de la estructura cambiante de las economías latinoamericanas y del Caribe y las demandas asociadas de habilidades para evaluar de mejor manera la brecha entre la demanda no satisfecha de habilidades y la oferta potencial de aquellos en transición hacia la vejez. La evidencia previamente presentada sobre la participación por sectores en México, según la cual los adultos de edad avanzada están altamente involucrados en la agricultura, sugiere que éste no es el caso.

Aquellos individuos que acaban de entrar a los 50 en LAC pueden ofrecer una oportunidad para la inversión en capacitación dado su nivel educativo relativamente alto. Los trabajadores de edad avanzada que se capacitan podrían crear ganancias potenciales de productividad si su nivel de escolaridad es similar al de los adultos en edad productiva (esto es, si tienen el mismo nivel de alfabetización y de habilidades numéricas). El nivel educativo actual de los adultos mayores (60 años o más) representa un atraso significativo con respecto al de los adultos en edad productiva en México, lo que sugiere que los trabajadores de edad avanzada podrían no ser capaces de ponerse al corriente con los adultos en edad productiva promedio (ver la evidencia en la sección de retiro). Un panorama parecido es el que ofrece Brasil, en donde los adultos de edad avanzada promedio (de 65 años o más) en 1981 contaban con 2.1 años de educación, en comparación con 4.6 años de aquellos entre los 30-40 años de edad. Para 2009, los adultos mayores tenían 4.1 años y los de 30-40 años, 8.2. Brasil muestra una brecha educativa en crecimiento entre las cohortes de 2.5 a 4.1 años (similar a la de México, de 2.9 a 4.8 entre 1989 y 2008). La brecha en el nivel de escolaridad entre aquellos que apenas entran a la transición hacia la tercera edad (de los 50 a los 60 años) ofrece un panorama ligeramente distinto en el que las brechas empiezan a cerrarse. La brecha educativa en Brasil entre aquellos de 30-40 años y aquellos de 50-60 años se está reduciendo de 2.4 años en 1990 a 1.7 en el 2009, y en México también ha ido de 2.8 en 1989 a 2.3 en 2008. Algunos países, como Argentina, muestran un patrón más estable entre las cohortes, en el que la brecha generacional se ha mantenido estable entre los grupos: entre 0.6 y 1.6 años para aquellos en la década del 50 en comparación con el grupo de 30 a 40 años. Esto sugiere que si el criterio del nivel educativo se usara para implementar programas de capacitación en LAC, la población de 50 a 60 años podría ser la más adecuada dado su nivel más alto de educación.

Una primera opción para mejorar la empleabilidad es fortalecer o actualizar las habilidades de los trabajadores durante su transición de edad, pero la definición de objetivos es crítica para lograr la aceptación. Los programas de capacitación dirigidos a la población en proceso de envejecimiento pueden reducir o incluso detener las reducciones relacionadas con la edad en algunas habilidades cognitivas, y otras intervenciones podrían mejorar el papel de la experiencia y del conocimiento sobre el trabajo que puedan compensar la disminución de las habilidades. Aun así, la capacitación del mercado laboral es un área de intenso debate político debido a lo poco claro de los resultados en términos de empleo y productividad.¹⁹ Como los programas de capacitación difieren significativamente en su diseño (población objetivo, duración, contenido e incentivos monetarios tanto para los capacitadores como para los capacitados) las evaluaciones muestran resultados muy diferentes. Un rasgo importante que se encontró en la revisión preliminar de la literatura es que existen muy pocas intervenciones explícitamente dirigidas a los trabajadores en proceso de envejecimiento, ya que toda la evidencia sobre programas de capacitación—y gran parte del debate sobre políticas laborales, por cierto—se ha enfocado a la población joven.

¹⁹ En los países de la OCDE, la preocupación acerca de la capacitación a la población en envejecimiento radica en el hecho de que los perfiles salariales en la edad avanzada exceden la productividad de los trabajadores, especialmente después de los 50 años. Esta brecha entre el salario y la productividad debe ser financiada, y de ahí la necesidad de cerrarla aumentando la productividad. En los países cuyos casos se discuten aquí, la evidencia sugiere que este es un asunto sólo de los trabajadores formales, ya que los autoempleados están de echo ajustando sus salarios a (al parecer) niveles de productividad subyacentes.

La evidencia limitada sobre programas de capacitación para la población en proceso de envejecimiento sugiere un impacto positivo de la capacitación, pero la mayoría de las intervenciones no han sido evaluadas. Hay muy poca evidencia sobre los programas de capacitación para los individuos de mayor edad (o los ancianos) y los programas de capacitación más generales muestran que la capacitación ha tenido un impacto sobre la *productividad* de los jóvenes (salarios), en comparación con los impactos sobre la *empleabilidad* de los ancianos (empleo). Algunos programas de capacitación parecen tener un impacto más fuerte tanto en las medidas subjetivas como en las objetivas de seguridad de empleo en el caso de los trabajadores mayores y menos educados. Un programa parcialmente dirigido a los adultos mayores es un justificante para la educación de los adultos en Suiza. Usando datos longitudinales para evaluar el impacto en los salarios y el empleo, Schwerdt et al. (2011) encontraron que los individuos con bajos niveles de educación pueden beneficiarse de la participación en la educación para los adultos pero estos grupos son aquellos con las tasas de aceptación más bajas en comparación con los adultos con más educación. En España, Arellano (2005) encuentra que el Plan Español Nacional para la capacitación y el reempleo ha tenido un impacto positivo sobre los trabajadores mayores y más educados en términos de la corta duración del desempleo, pero con poca aceptación. En Corea del Sur existen programas para los trabajadores de mayor edad que tienen dificultades para adaptarse a la nueva tecnología y los métodos de manejo de recursos humanos y que muestran una productividad disminuida y funciones físicas debilitadas. Estos programas son administrados por el Ministerio del Trabajo o los gobiernos locales y en ambos casos, las instituciones gubernamentales contratan organizaciones de la sociedad civil para proporcionar la capacitación.²⁰ En Singapur, el Gobierno tiene un Fondo de Desarrollo de Habilidades (DSH), que es parte de una estrategia para reestructurar la economía hacia un sistema de producción con capital intensivo que tiene un tratamiento diferencial a los trabajadores de edad avanzada. Curiosamente, el sistema de gravámenes se impone sólo a los trabajadores con salarios más bajos. El DSH se impone a los empleadores con los trabajadores que ganan S\$ 2,000 o menos, con el fin de proporcionar incentivos financieros para la capacitación de quienes en la fuerza laboral, se preparan para unirse a la fuerza de trabajo, y las que se reincorporan a la fuerza laboral. El DSH apoya un régimen de licencias de formación para los trabajadores mayores y en el lugar de trabajo de servicios de consultoría de formación para acelerar el desarrollo de habilidades en la economía del conocimiento. Estas intervenciones en Corea del Sur y Singapur, sin embargo, no han sido evaluadas.

Otras intervenciones subsidiarias que combinen las habilidades y el salario para mejorar el empleo muestran algunos efectos positivos para los trabajadores de mayor edad, pero a muy altos costos. En Argentina, el Programa de Inserción Laboral (PIL) proporciona un subsidio salarial para fomentar la inserción al mercado laboral con un programa diferenciado para aquellos de más de 45 años. El programa está originalmente dirigido a aquellos beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo, (SCyE). El PIL provee un subsidio salarial igualitario entre los grupos de edad, pero para aquellos de 45 años o más extiende beneficios por tres meses adicionales. No obstante, la aceptación

²⁰ Los gobiernos locales financian cursos de capacitación ofrecidos para los adultos mayores por los centros de Capacitación y empleo para los Adultos Mayores (Ra y Shim 2009). El Ministerio del Trabajo, por medio de comisiones con los Servicios de Desarrollo de Recursos Humanos (HRDS) de Corea del Sur, proporciona cursos cortos de capacitación (menos de un mes) para las mujeres de edad avanzada y facilita empleos para ellas, también por medio de organizaciones de sociedad civil.

entre aquellos de 50 años o más es pequeña y no hay una evaluación del programa disponible. En Bulgaria, el Programa de Empleo Temporal proporciona empleo temporal durante un máximo de cinco meses en proyectos del sector privado o público y ha sido efectivo para los trabajadores en desventaja y los desempleados mayores, pero a un costo muy alto (Walsh et al. 2001). Estos efectos, sin embargo, están confinados a la duración de los programas y su sustentabilidad no ha sido evaluada.

Otras intervenciones que tienen como objetivo apoyar a los autoempleados pueden implicar líneas de crédito para asistencia técnica pero, de nuevo, hay poca evidencia disponible. La evidencia existente sobre las intervenciones dirigidas al apoyo de la micro y mediana empresa muestran pérdidas de peso muerto y una mortalidad financiera alta (Betcherman et al. 2004). Alguna de la evidencia ha mostrado tener un impacto positivo sobre los adultos mayores como en el caso de Polonia o Hungría, en donde las mujeres y los trabajadores mayores generalmente tuvieron mejores resultados que los individuos de otros subgrupos (Fretwell, Benus y O'Leary 1999). En los países cuyos casos se examinan aquí, no hay un programa explícitamente dirigido a aquellos de 50 años o más. En Brasil, el *Ministério do Trabalho e Emprego* (Ministerio de Trabajo y Empleo, MTE) administra los *Programas de Geração de Emprego e Renda* (Programas de generación de Empleo e Ingresos, PROGER) que proporcionan créditos para financiar un rango de actividades para la microempresa para invertir en infraestructura. Resulta interesante que el único programa dirigido a la población de edad mayor es una línea de crédito para financiar actividades de turismo internos de los individuos retirados (MTE 2008).²¹ De otro modo, los trabajadores de mayor edad enfrentan las mismas condiciones que los otros grupos poblacionales. En México, las intervenciones existentes por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) sólo distinguen a los trabajadores jóvenes, pero aquellos en proceso de envejecimiento reciben igual tratamiento.

Las intervenciones de entrenamiento para los individuos mayores están sujetas a debate debido al uso alternativo (competitivo) de la capacitación para los jóvenes, pero la evidencia sugiere que no hay exclusión. Una pregunta en el debate político es si los recursos públicos marginales deberían ser usados para capacitar a un joven o a un adulto mayor, y cómo el capacitar un grupo (los ancianos) puede desplazar a otros (los jóvenes). Empíricamente, es difícil medir la relevancia de los efectos de la exclusión en los diferentes grupos de trabajadores, pero los resultados preliminares no proporcionan ninguna evidencia de que la exclusión intergrupala sea fuerte (OCDE 2007). La evidencia limitada sugiere que las políticas del aprendizaje de por vida, si están correctamente dirigidas a grupos específicos que sean menos exitosos en el mercado laboral, pueden ser efectivas para mejorar el desempeño relativo en el mercado laboral de estos grupos y por lo tanto ser parte de la estrategia general para reducir las trampas de desempleo así como para incrementar las tasas de participación entre los trabajadores de mayor edad. Aun así, el costo de estas políticas para el presupuesto público y las posibles pérdidas de peso muerto asociadas a ellas deben ser cuidadosamente evaluados y considerados para su diseño. Existe más evidencia en surgimiento acerca del impacto potencial de incrementar el empleo entre la población en envejecimiento y el impacto sobre la juventud que puede revisarse para una evaluación temprana del impacto de la capacitación (y el incremento en el empleo) para los trabajadores de mayor edad. La pregunta del retiro reducido y el impacto sobre el empleo de los jóvenes ha sido examinada en

²¹ Este programa, llamado *FAT Turismo Senior* está dirigido a los retirados y pensionados (*aposentados e pensionistas*) que pueden pedir préstamos de R\$3,000 para actividades de turismo interno.

varios casos de países industriales en Gruber y Wise (2009). Los casos de España (Boldrib et al. 2009) e Italia (Brugiavini et al. 2009) son particularmente relevantes para las economías latinoamericanas y del Caribe, ya que tienen sectores informales más grandes (más trabajo independiente) que Francia, Alemania y otros.²² Estos estudios encuentran que el aumento en el empleo para los adultos mayores no está asociado con menos empleo para los jóvenes. De hecho el retiro temprano y el desempleo entre los jóvenes están correlacionados en el ciclo financiero.

Una medida a corto plazo de cambios de ingreso por capacitación muestra mayores ganancias entre los trabajadores mayores del sexo masculino. El Cuadro 7 muestra las ganancias inmediatas de ingresos a partir de la capacitación asumiendo ganancias por ingresos laborales de 16-18 por ciento entre las mujeres jóvenes y 8-10 por ciento entre los hombres jóvenes (Attanasio et al. 2011; Banco Mundial 2007), y ganancias por ingresos ligeramente bajas pero incrementos en el empleo formal entre los trabajadores de edad avanzada. Los hombres trabajadores de mayor edad tienen ganancias más grandes hasta la edad de 59 años por que tienen salarios más altos y su participación es aún alta. Después de los 60 el impacto sobre los ingresos de la juventud (incluso aquellos entre los 20-24 años) es mayor debido a la disminución en la participación después de los 65 causada por el retiro. Entre las mujeres las ganancias entre las trabajadoras de mayor edad son menores debido a su baja participación en el sector formal, y a los salarios más bajos. Si estos resultados se agregan a la duración de la vida laboral siguen teniendo como resultado impactos más grandes sobre la juventud.

Cuadro 7
Brasil: Efectos a Corto Plazo de la Capacitación sobre las Ganancias Laborales
(R\$ adicionales por mes)

	Grupos de edad					
	20-24	25-29	30-34	50-54	55-59	60-64
Hombres	10.1	12.9	14.4	17.4	14.9	11.6
Mujeres	15.2	17.8	18.6	16.7	13.6	9.3

Fuente: PNAD 2008, estimaciones del autor. Este cuadro de corto plazo mide el impacto inmediato de la capacitación sobre las ganancias laborales y no da cuenta de las ganancias en el flujo de ingresos. Asume que la capacitación aumenta las ganancias de las mujeres en un 18 por ciento y la de los hombres en un 8 por ciento. El impacto entre los trabajadores mayores combina un aumento en los salarios (15 y 5 por ciento para las mujeres y los hombres respetivamente) y un aumento en el empleo formal de no participación de dos puntos de porcentuales.

Los proyectos del Banco Mundial enfocados a las actividades de aprendizaje de por vida están motivados por el mercado laboral de los adultos mayores pero sus actividades no tienen programas explícitos para aquellos en la transición. Los proyectos recientes del Banco Mundial han estado dirigidos a la necesidad de fortalecer la educación adulta como parte de los sistemas de capacitación laboral y ocupacional. En su motivación, estos proyectos elevan la importancia de un mecanismo para continuar actualizando las habilidades de la población a partir de la transición de la escuela al trabajo y a lo largo de la vida laboral, y en el caso de Chile el proyecto es explícito al establecer la necesidad de proveer “oportunidades para adquirir las habilidades generales y

²² El caso de Italia puede no ser el más adecuado dada su muy baja tasa de fertilidad. España puede ser un mejor punto de comparación a pesar de la amplia cobertura y nivel de beneficios de sus programas de desempleo.

específicas del sector y el conocimiento necesario para que se adapten a las diferentes etapas de la vida, incluyendo [...] la vida como un adulto mayor, durante la cual los individuos se retiran de la fuerza laboral y entran al retiro” (Banco Mundial 2002). Ambos proyectos en Chile y Argentina (Banco Mundial 2007) describen las actividades para la educación adulta sin más tratamiento explícito de los “adultos mayores”. Esta falta de tratamiento explícito puede reflejar el poco interés político de los gobiernos en esta población en comparación con otros grupos (los jóvenes), y atraer su atención puede requerir trabajo analítico.

La evidencia limitada sobre las intervenciones de capacitación sugiere que ésta permite a los trabajadores de mayor edad mantener las competencias requeridas para poner su productividad en línea con los salarios del mercado formal, sustentando así los prospectos de empleo para este grupo. Entre los autoempleados, el papel de la capacitación sería aumentar la productividad por encima del salario de reserva (asociado a las labores domésticas). En este sentido, la capacitación de los trabajadores de mayor edad debería estar dirigida a mantener la empleabilidad y no necesariamente a esperar un aumento en la productividad o en los ingresos laborales. Aun así, el aprendizaje de por vida puede ser una forma efectiva de mejorar las expectativas de empleo a largo plazo, facilitando así los intercambios entre los objetivos de eficiencia y equidad dados los efectos insignificantes de desplazamiento encontrados en otros grupos (OCDE 2004).

La capacitación para los trabajadores de mayor edad, no obstante, también muestran algunas debilidades que deben ser exploradas en la etapa de diseño. Los esfuerzos de capacitación requieren intervenciones explícitas y diferenciadas para los trabajadores de mayor edad, ya que sus déficits educativos, sus tipos de participación en el mercado laboral y, presumiblemente, sus costos de oportunidad pueden diferir significativamente de los adultos en edad productiva. La capacitación, por lo tanto, puede ser beneficiosa para los trabajadores que son especialmente vulnerables a los choques adversos y con frecuencia se trasladan del trabajo al desempleo a la inactividad, y pueden también mejorar la habilidad y la disponibilidad de los trabajadores de mayor edad para extender su vida laboral.

2.3 Regulaciones del mercado laboral y otros servicios

Se espera que los cambios demográficos causados por el envejecimiento de la población tengan un impacto sobre la oferta de mano de obra (tanto en la participación como en las horas), la productividad laboral y la demanda de uso alternativo del tiempo (hogar o descanso). Los mercados laborales pueden adaptarse a estos cambios dependiendo de las políticas laborales específicas. La investigación sobre la forma en que las políticas laborales (regulaciones) deberán ser ajustadas al envejecimiento demográfico es muy limitada, a pesar del mensaje de los países industriales en envejecimiento sobre la necesidad de crear ambientes laborales más apropiados e incrementar la flexibilidad de los empleos debido a la movilidad limitada de los ancianos. En esta sección se discuten las áreas claves para la aplicación de políticas en la literatura que puede ser útil para el contexto latinoamericano y del Caribe.

Las políticas para proteger a los trabajadores de mayor edad pueden tener efectos mezclados debido a los costos asociados para el empleador y el empleado, pero pueden no ser una prioridad en LAC. La discriminación por edad es un factor crítico en política laboral de los países industriales

debido a la incidencia más alta del despido, y las tasas más bajas de contratación y promociones en este grupo demográfico. En los Estados Unidos se han pasado varias legislaciones para proteger a los trabajadores mayores. La más importante es el Acta de la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA) 1968 que impuso limitaciones a los empleadores para contratar, despedir y compensar a los trabajadores de mayor edad, entre otras regulaciones. El impacto de esta política está en debate; mientras algunos discuten que sólo empeoró los resultados laborales para los trabajadores de mayor edad debido a los costos sin ingreso asociados (Neumark 2001), otros sugieren que puede haber sido en parte responsable del aumento en la participación de las personas mayores debido a la eliminación del retiro obligatorio en 1986 (Maestas et al. 2010). En un ambiente laboral regulado, también se encontró que la ADEA puede haber facilitado el establecimiento de contratos incentivos a largo plazo en los que las compañías no pueden despedir a los trabajadores cuando son adultos mayores, lo que los hace funcionar como herramientas de precompromiso (Neumark y Stock 1999). El uso de las leyes de antidiscriminación en el contexto del mercado laboral latinoamericano y del Caribe, debería usarse con precaución dada la pequeña fracción de participantes del mercado formal (regulado) a la edad de 50 años y el alto cambio laboral en los empleos formales. En los países con grandes sectores formales (Argentina, Chile, Uruguay) y con una población en envejecimiento más alta, algunas de estas medidas podrían servir en parte para reducir la carga de los trabajadores mayores durante una crisis. Aun así, se ha observado que durante la reciente crisis internacional, el empleo de los trabajadores de mayor edad sufrieron mucho menos que otros grupos como los jóvenes (ver OCDE 2010).

La evidencia de los países de la OCDE sobre la regulación del mercado laboral sugiere que aumentar la legislación para la protección del empleo (LPE) provee protección adicional para los trabajadores mayores debido a los costos del ajuste laboral. Los análisis sobre las tasas de contratación y despido entre los grupos demográficos muestran que, para los trabajadores de mayor edad, la reducción en las tasas de contratación puede ser compensada por un aumento en los despidos debido a la LPE. El costo de contratar a alguien con una larga tenencia es muy alto y los empleados tienden a retener a estos trabajadores. Por otro lado, los efectos estimados de la LPE sobre las decisiones de contratación pueden no tener mucho efecto sobre los trabajadores de mayor edad, muchos de los cuales están cerca de la edad de retiro (OCDE 2004). De hecho, estos altos costos del ajuste del empleo son un factor adicional que explica la retención para emplear trabajadores de mayor edad durante la reciente crisis financiera.

Aun así, se requieren más análisis para valorar el papel de las regulaciones laborales sobre las dinámicas de los empleos entre los trabajadores de mayor edad. Los análisis existentes del impacto de las regulaciones del mercado laboral sobre los costos sin salario y la flexibilidad laboral en Latinoamérica no proporcionan un análisis detallado de estos patrones en el caso de los trabajadores de mayor edad (Heckman y Pages 2004). Dado que los trabajadores de mayor edad pueden enfrentar otros costos de oportunidad (preferencia por el tiempo en el hogar) e incorporar otros factores relacionados con el trabajo (como el estado de salud), su elasticidad en cuanto a la oferta de mano de obra (precio e ingreso) puede variar significativamente en comparación con la de otros grupos. La alta capacidad de respuesta de la oferta de mano de obra a las pensiones sociales que se ha documentado aquí, sugiere que esta elasticidad puede ser grande. Una evaluación de la misma es crítica para el diseño tanto de políticas del mercado laboral que fomenten la participación como de otras políticas relacionadas para evitar la reducción de la oferta de mano de obra en este grupo poblacional.

Finalmente, otras regulaciones laborales que faciliten acuerdos de trabajo más flexibles y empleos de medio tiempo pueden ofrecer una oportunidad para romper con la rigidez que se observa en el empleo del sector formal. La evidencia mostrada en la Sección 2 indica que los trabajadores formales tienen menos flexibilidad tanto en horas como en salarios, por lo que eligen entre trabajar tiempo completo en el sector formal o abandonarlo (retirándose o cambiando al autoempleo). La discusión política en Europa, los países de la OCDE y los Estados Unidos apuntan hacia aumentar la flexibilidad en la oferta de mano de obra y permitir mecanismos que introduzcan flexibilidad en los salarios (Banco Mundial 2006; OCDE 2004, 2007; Maestas et al. 2010). La introducción de estas flexibilidades en los trabajos formales puede reducir la tasa del retiro temprano y suavizar la transición del trabajo formal hacia el retiro, incrementando las ganancias en resultados, ingresos fiscales y pagos de pensión reducidos.

3. Asuntos de Política para Estudios Futuros

Este reporte explora el reto de aumentar la participación económica de la población en envejecimiento por medio de, primero, la identificación de hechos estilizados de los resultados del mercado laboral después de los 50 años de edad y, segundo, revisando la evidencia sobre las opciones de política pública. Esta información es útil para identificar áreas críticas y analíticas para futuros trabajos. Primero, existe la necesidad de valorar la importancia relativa de los determinantes en la transición laboral durante el envejecimiento. Este documento proporcionó una visión descriptiva de esos cambios y de los posibles factores que los explican, pero la falta de datos longitudinales sigue siendo una limitante analítica. En esta agenda, algunos de los temas clave a tratar son: (i) el impacto de las regulaciones del mercado laboral—y la magnitud de las rigideces del trabajo formal—sobre las transiciones entre los estados laborales (y el retiro); (ii) la interacción entre el estado de salud, las políticas de atención médica (seguro) y las decisiones laborales para evaluar la consistencia entre las políticas laborales y de cuidados de la salud y maximizar el impacto sobre la participación aumentada y la productividad; (iii) el impacto de las remesas sobre los resultados del mercado laboral para los trabajadores de mayor edad, especialmente para los países de alta incidencia en este aspecto, como México y otros países centroamericanos; y (iv) la toma de decisión conjunta de la demanda de labores domésticas (uso del tiempo) y los resultados de los mercados laborales para hacer una mejor evaluación de las limitaciones domésticas para liberar la mano de obra de los adultos mayores. Segundo, existe la necesidad de llevar a cabo una revisión detallada de las intervenciones para los trabajadores de edad avanzada o revisar el impacto específico por edad de las intervenciones generales. En este reporte se discutió un número de intervenciones, pero esto no constituye una revisión comprehensiva de las mismas. Los resultados detallados de los grupos de edad pueden proporcionar más conocimientos sobre el impacto de esas intervenciones (ya sean las transferencias de ingresos, la capacitación, los servicios de empleo o las regulaciones). Tercero, es necesario evaluar la naturaleza en evolución de las demandas de ocupación y habilidades en las economías latinoamericanas y del Caribe para valorar de mejor forma la empleabilidad potencial de las cohortes en envejecimiento. Un mejor entendimiento de la demanda potencial de diferentes ocupaciones (y sus tareas asociadas) puede proporcionar un sentido del alcance para los trabajadores de edad avanzada y sus necesidades de actualización de habilidades o adaptaciones. Finalmente, es necesario apoyar la expansión de la recolección de datos por medio de encuestas

longitudinales para las cohortes de mayor edad, como las encuestas mexicanas del Estudio Mexicano de la Salud y el Envejecimiento y la Encuesta de la Vida Familiar. Una evaluación detallada de las transiciones entre mercados laborales podría distinguir los impactos de los choques temporales (las crisis, por ejemplo) de las tendencias seculares en la participación laboral y asociar dichas transiciones a las características de los individuos y los hogares.

Referencias

Acosta, P. “El Reto de la Cobertura de Pensiones en América Latina.” Corporación Andina de Fomento (CAF), 2007.

Aguilera, N. “The Short Term Causal Effects of Seguro Popular on Formal Employment.” Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), mimeo, México, 2011.

Amuedo-Dorantes, C. y S. Pozo. “Migration, Remittances, and Male and Female Employment Patterns.” *The American Economic Review*, vol. 96 no. 2 (mayo 2006): 222-226.

Arellano, A. “Do Training Programmes get the Unemployed back to Work? A Look at the Spanish Experience.” Universidad Carlos III de Madrid, Documento de Trabajo (2005): 05-25.

Attanasio, O., A. Kugler y C. Meghir. “Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial.” en *American Economic Journal: Applied Economics*, vol.3 no.3 (julio 2011): 33,188-220.

Banco Mundial. “Becoming Old in an Older Brazil: Challenges and Opportunities for Economic Growth, Public Finance and Service Delivery.” Human Development Department, Latin America and the Caribbean Region, octubre 2010.

Banco Mundial. *Brazil: Towards a Sustainable and Fair Pension System.* Banco Mundial, marzo 2006.

Banco Mundial. “Europe 2020 Poland. Fueling Growth and Competitiveness in Poland Through Employment, Skills, and Innovation.” Human Development Department, Europe and Central Asia Region, 2011.

Banco Mundial. “From Red to Grey” Human Development Department, Europe and Central Asia Region, 2006b.

Banco Mundial. “Lifelong Learning and Training Project. Project Appraisal Document.” Human Development Department Reporte No. 23632, CH. Latin America and Caribbean Region. Chile, 2002.

Banco Mundial. “Lifelong Learning and Training Project. Project Appraisal Document.” Human Development Department Reporte No. 38924, AR. Latin America and Caribbean Region. Argentina, 2007.

Betcherman, G., A. Dar, A. Luinstra y M. Ogawa. “Active Labor Market Programs: Policy Issues for East Asia.” Social Protection Unit. Human Development Network, Social Protection Discussion Paper Series No. 0005, 2002.

Betcherman, G., A. Dar y K. Olivas. “Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries.” Social Protection Unit. Human Development Network, World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 0402, 2004.

Boldrin, M., P. García Gómez y S. Jiménez Martín. “Social Security Incentives, Exit from the Workforce and Entry of the Young.” en Gruber y Wise (eds.), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment.* University of Chicago Press, 2009.

Brugiavini, A. y F. Peracchi. “Youth Unemployment and Retirement of the Elderly: The Case of Italy.” en Gruber y Wise (eds.), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment.* University of Chicago Press, 2009.

Camargo, J. y M. Reis. “Lei Orgânica da Assistência Social: Incentivando a Informalidade.” en Tafner y Giambiagi (eds.), *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas.* Ipea Rio de Janeiro, 2007.

Cameron, L. y D. A. Cobb Clark. “Old-Age Support in Developing Countries: Labor Supply, Intergenerational Transfers and Living Arrangements.” Institute for the Study of Labor April 2001. IZA Discussion Paper No. 289, 2001.

Castellanos, S., R. García Verdúa y D. Kaplan. “Nominal wage rigidities in Mexico: evidence from social security records.” *Journal of Development Economics*, vol. 75 no. 2 (diciembre 2004): 507–533.

Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata (CEDLAS). Pagina principal, 2011. Disponible en <http://cedlas.econo.unlp.edu.ar/esp/>.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). “Mercado Laboral y Seguridad Social en una Sociedad que Envejece: un Resumen para México.” CISS, Documento de Trabajo No. 0503, 2005.

Corporación Andina de Fomento. Banco de Desarrollo de America Latina (CAF). “Oportunidades en América Latina. Hacia una mejor política social.” *Reporte de Economía y Desarrollo 2007-2008*. CAF, 2008.

Cotlear, D. *Population Aging. Is Latin America ready?* Banco Mundial, 2011.

Cotlear, D. y L. Tornarolli. “Poverty, the Aging, and the Life Cycle in Latin America.” en Cotlear (ed.), *Population Aging. Is Latin America ready?* Banco Mundial, 2011.

De Carvalho, I. “Old-Age Benefits and Retirement Decisions of Rural Elderly in Brazil.” *Journal of Development Economics*, vol. 86 no. 1 (abril 2008): 46-129.

Edmonds, E., K. Mammen y D. Miller. “Rearranging the Family? Income Support and Elderly Living Arrangements in a Low-Income Country.” *Journal of Human Resources*, vol. 40 no.1 (2005): 186-207.

Fretwell, D., J. Benus y C. O’Leary. “Evaluating the Impact of Active Labor Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia.” World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 9915, 1999.

Friedberg, L. “The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test.” *The Review of Economics and Statistics*, vol. 82 no.1 (2000): 46–63.

Giles, J., D. Wang y C. Zhao. “Can China’s Rural Elderly Count on Support from Adult Children? Implications of Rural-to-Urban Migration.” World Bank Policy Research Paper, 2010.

Giles, J., W. Cai, P. Schnitzer y D. Wang. “Understanding the Patterns of Labor Supply and Retirement of China’s Older Population.” Presentación realizada en la Conferencia *Preparing for the Challenges of Population Aging in Asia: Strengthening the Basis of Policy Development*, 9 de diciembre de 2010.

Gruber, J. y D. Wise. *Social Security and Retirement around the World*. University of Chicago Press, 1999.

Gruber, J. y D. Wise. *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. University of Chicago Press, 2009.

Gruber, J. y P. Orszag. “Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?” *National Tax Journal*, vol. 56 no. 4 (2003): 755-773.

Heckman, J. y C. Pages. “Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean.” en National Bureau of Economic Research Conference Report, 2004.

Holzmann, R. y R. Hinz. *Old age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform*. Banco Mundial, 2005.

Ingham, B., A. Chirijevskis y F. Carmichael. “Implications of an Increasing Old-Age Dependency Ratio: The UK and Latvian Experiences.” *Pensions: An International Journal*, vol. 14 no. 4 (noviembre 2009): 30-221.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares*, 2008. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/regulares/Enigh/>.

Jensen, S. y O. Jorgensen. “Reform and Backlash to Reform: Economic Effects of Ageing and Retirement Policy.” Policy Research Working Papers No. 5470. Banco Mundial, 2010.

Juarez, L. “The Effect of an Old-Age Demigrant on the Labor Supply and Time Use of the Elderly and Non-Elderly in Mexico.” *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 10 Iss. 1 (Topics), Artículo 48, 2010.

Karoly, L. y J. Zissimopoulos. “Self-Employment Trends and Patterns Among Older U.S. Workers.” *Monthly Labor Review*, vol. 27 no.7, julio 2004.

Killingsworth, Mark R. y James J. Heckman. “Female labor supply: A survey.” Capítulo 2 en O. Ashenfelter y R. Layard (ed.), *Handbook of Labor Economics*, edición 1. Elsevier (1987): 103-204.

Kurowski, C. “Compatible or Clashing? – Potential Interactions of Contributory and Non-Contributory Health Financing Schemes in LAC Countries. Evidence and Policy Implications.” Presentación en la Conferencia IZA: Ciudad de México, 31 de mayo de 2011.

Maestas, N. y J. Zissimopoulos. “How Longer Work Lives Ease the Crunch of Population Aging.” *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24 no.1 (2010): 60-139.

Medici, A. “How health Influences the Demand for Health Care in Latin America.” Capítulo 4 en Cotlear (ed.), *Population Aging. Is Latin America Ready?* Banco Mundial, 2011.

Miller, T., C. Mason y M. Holz. “The Fiscal Impact of Demographic Change in Ten Latin American Countries: Projecting Public Expenditures in Education, Health and Pensions.” en Cotlear (ed.), *Population Aging. Is Latin America ready?* Banco Mundial, 2010.

Ministério do Trabalho e Emprego. *Informações Gerenciais dos Programas de Geração de Emprego e Renda.* Informe No. 2, 2008.

Neumark, D. “Age Discrimination Legislation in the United States.” National Bureau of Economic Research (NBER), Documento de Trabajo No. 8152, 2001.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Bases de Datos sobre Estadísticas del Trabajo (LABORSTA). *Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa, 1950-2000.* Disponible en <http://laborsta.ilo.org/>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Employment Outlook*, 2004.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Employment Outlook*, 2007.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Employment Outlook*, 2010.

Perry, G., W. Maloney, O. Arias, P. Fajnzylber, A. Mason y J. Saavedra. “Informality: Exit and Exclusion.” en *World Bank Latin American and Caribbean Studies.* Banco Mundial, 2007.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, 2008. Disponible en <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/>.

Ra, Y. y K. Shim. “The Korean Case Study: Past Experience and New Trends in Training Policies.” Social Protection Discussion Paper No. 0931, diciembre 2009.

Saad, P. “Demographic Trends in Latin America and the Caribbean.” en Cotlear (ed.), *Population Aging. Is Latin America ready?* Banco Mundial, 2011.

Schwerdt, G., D. Messer, L. Woessmann y S.C. Wolter. “Effects of Adult Education Vouchers on the Labor Market: Evidence from a Randomized Field Experiment.” IZA Discussion Paper No. 5431, 2011.

Skirbekk, V. “Age and Individual Productivity: A Literature Survey.” Max Planck Institute for Demographic Research, Documento de Trabajo No.028, agosto 2003.

Soares, R. “Becoming Old in an Older Brazil: Challenges and Opportunities for Economic Growth, Public Finance and Service Delivery.” *Aging, Retirement, and Labor Market in Brazil, Background Paper for the Study*, Human Development Department. Banco Mundial, 2010.

Van Gameren, E. “La participación laboral de los adultos mayores.” Capítulo 6 en A. Castañeda (ed.), *Los grandes problemas de México*, vol. 10. El Colegio de México (2010): 257-305.

Vodopivec, M. y N. Arunatilake. “Population Aging and the Labor Market: The Case of Sri Lanka.” Social Protection Unit. Human Development Network, World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 0821, 2008.

Wong, R. y M. Espinoza. “Economic Status of Middle and Old Age Population in Mexico: Preliminary Results from the Mexican Health and Aging Study.” Artículo preparado para ser presentado en la Gerontological Society of America Meetings. Boston, noviembre 2002.