



OCT 2023

Núm. 033

A Espanya, treballar més anys ha de venir de jove: apunts sobre la sortida del mercat laboral dels 50 als 65 anys en la darrera dècada

**María Andréa López Gómez***Investigadora Beatriu de Pinós (CED)*

A partir de 2013, l'edat de jubilació a Espanya, que era als 65 anys, augmenta paulatinament, de manera que el 2027 se situarà als 67 anys, amb el consegüent increment del llinar mínim d'anys de cotització, que passa dels 35 als 38 anys. La justificació d'aquesta mesura ha vingut de la mà de la sostenibilitat del sistema de seguretat social, atès que l'efectiu de persones grans augmenta a major velocitat que el nombre de contribuents. Però aquesta política ha estat criticada, atès que no té en compte la diversitat de vides laborals: el mercat laboral i la construcció social del treball són molt diferents en funció de l'ocupació i del sexe, generant-se múltiples tipologies de vida laboral. I si la vida laboral és variada, també ho hauria de ser també la sortida del mercat laboral. La política d'endarrerir de manera uniforme l'edat de jubilació no té en compte l'estat actual de les jubilacions. L'objectiu d'aquest estudi és conèixer, en la darrera dècada, qui s'ha jubilat abans o després i quines són les causes de la sortida del mercat laboral i la seva repercussió sobre el nombre d'anys cotitzats. A partir de les dades de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCLV) de la seguretat social, s'analitzen les sortides prematures del mercat laboral dels 50 als 65 anys d'edat, durant la dècada de 2010 a 2020. Es tracta de les generacions nascudes entre 1945 i 1954. Els resultats revelen que les dones treballen fins a edats més tardanes que els homes, que les persones en ocupacions rutinàries tendeixen a sortir prematurament del mercat laboral, i que, malgrat les diferències entre homes i dones, els anys treballats entre els 50 i els 59 anys són un bon predictor de l'allargament de la vida laboral a partir dels 60 anys.

Una política universal de jubilació desconegut qui es jubila

En la darrera dècada, i com a resposta a l'increment de l'esperança de vida i a les preocupacions sobre la sostenibilitat del sistema de seguretat social que es finança amb les contribucions dels qui participen al mercat laboral, diversos països europeus han optat per endarrerir l'edat de jubilació. Si el nombre de persones grans augmenta a major velocitat que el nombre de contribuents, la sostenibilitat del sistema es pot veure amenaçada. Sembla lògic, per tant, que per sostenir el sistema de seguretat social, la vida laboral s'allargui a mesura que augmenta l'esperança de vida. Ara bé, si l'enfocament es fa en termes d'esperança de vida laboral, és a dir en funció dels anys que s'espera que les persones treballin al llarg de la vida, diferents estudis evidencien que les persones amb treballs manuals menys qualificats, tenen una menor esperança de vida laboral que les persones amb treballs no manuals més qualificats. Si bé a Espanya, el 2004, l'esperança de vida laboral a l'edat 15 era de 38 anys per als homes i de 33 anys per a les dones, amb la crisi econòmica iniciada el 2007 aquesta esperança de vida va descendir considerablement, situant-se en la postcrisi en els 29 i 25 anys, respectivament. Aquest descens, a més, fou molt més important per a les persones que treballaven en feines manuals menys qualificades (Dudel et al., 2018). L'esperança de vida laboral és susceptible a canvis del mercat i pot variar fàcilment any a any.

L'endarreriment homogeni de l'edat de jubilació pot perpetuar les desigualtats que existeixen en l'esperança de vida laboral i estendre-les també als mecanismes per accedir a una jubilació digna. Abans d'imposar una política universal per a tothom, és important conèixer a quina edat es jubilen les persones i per quina raó ho fan, i quines característiques tenen les persones que actualment ja es jubilen a l'edat legal de jubilació. En aquest estudi per a *Perspectives Demogràfiques* ho avaluem a partir de l'experiència de les persones que s'han jubilat els darrers deu anys.

Les dades que s'han utilitzat són les de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL) de la Seguretat Social de 2004 a 2020, que ens permeten aprofundir en el coneixement de la participació de les persones en el mercat de treball durant els darrers 15 anys de la seva vida laboral i la relació amb una sortida prematura. Focalitzem la recerca en les persones que van complir els 65 anys en qualsevol moment entre el 2010 i el 2019 (cohorte de naixement de 1945 a 1954) i observem, retrospectivament, la seva participació en el mercat laboral

entre els 50 i els 65/66 anys d'edat (període comprès entre 1995 i 2020, en funció de l'any de naixement). La MCVL és un registre administratiu que ofereix l'oportunitat de conèixer les sortides del mercat laboral i les seves causes: jubilació, jubilació parcial, mort o percepció d'una prestació d'incapacitat laboral. Així mateix, permet identificar el darrer contracte amb la seguretat social. Per exemple, si després dels 65 anys no s'observa una percepció de jubilació contributiva, i el darrer contracte amb la seguretat social fou degut a una prestació d'atur, aleshores es pot assumir que la persona va sortir del mercat laboral prematurament, després d'un període de desocupació i sense haver obtingut una pensió de jubilació contributiva.

Sortides prematures del mercat laboral

Per definició, les persones presents a la MCVL segueixen en contacte amb la seguretat social, de manera que la seva permanència al mercat laboral és major que les persones que treballen de manera informal o sense cotitzar, o que les persones que la seva activitat principal és no remunerada. Tot i així, entre aquest col·lectiu d'alta permanència laboral hem trobat que el 52,2% surten del mercat laboral abans del 65 anys, i que un 10,1% es jubila parcialment entre els 61 i els 65 anys d'edat. A més, hem observat diferències importants entre sexes: la prevalença de sortida prematura del mercat laboral és superior entre els homes (55,5%) que entre les dones (45,5%), de manera que elles treballen fins a edats més avançades que ells.

A la figura 1 observem que, a la categoria ocupacional més baixa (rutinària) el 60% dels homes surt prematurament del mercat laboral, mentre que a la categoria més alta (professionals), aquesta sortida és considerablement menor, del 48%. Entre les dones la bretxa entre categories ocupacionals també és de 12 punts percentuals (51% versus 39%). La gran diferència entre ells i elles, però, és que, independentment de la categoria ocupacional, un major percentatge de dones treballa fins a més tard.

Les dades de la figura 1 mostren que un percentatge significatiu d'homes (entre el 10% i el 14%) opten per l'anomenada jubilació parcial, és a dir, durant els anys previs a la jubilació completa treballen a temps parcial i perceben una part de la pensió de jubilació. En el cas de les dones, en les tres categories ocupacionals el percentatge de jubilació parcial és menor, entre un 4% i un 13%.

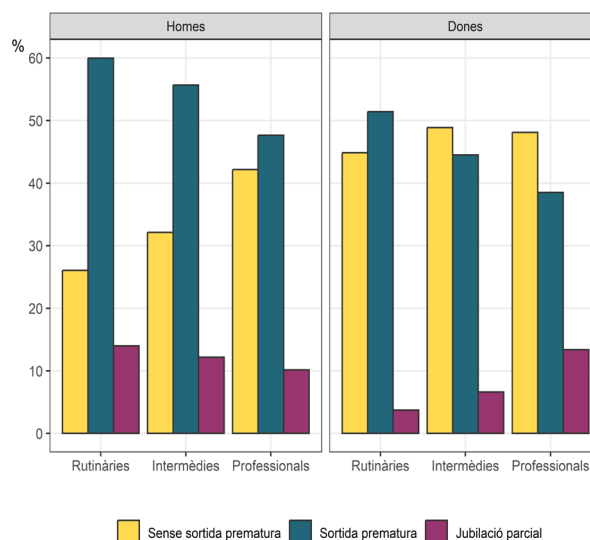


Figura 1. Percentatge de sortides del mercat laboral en funció de la categoria ocupacional. Homes i dones de 50 a 65 anys.

Font: Elaboració pròpia a partir de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). Edicions 2004 a 2020.

Causes de les sortides del mercat laboral

Una qüestió és sortir o no prematurament del mercat laboral i una altra de diferent com es fa aquesta sortida. El 51% de les sortides prematures es fan mitjançant una jubilació contributiva, el 26% per mitjà d'una incapacitat laboral, el 17% abandonen el mercat laboral sense cap prestació contributiva, mentre que el 5% restant mor abans d'arribar a l'edat legal de jubilació. A la figura 2 observem quina és la mitjana d'edat de les sortides del mercat laboral segons el tipus de sortida. En el cas de la incapacitat laboral la mitjana de les sortides se situa, tant en homes com en dones, al voltant dels 57 anys; mentre que les persones que moren abans d'arribar als 65 anys ho fan, de mitjana, a l'edat de 59 anys. Per altra banda, quan el motiu de sortida és un altre, l'edat mitjana és de 58 anys per als homes i de 59 anys per a les dones.

Aquestes dades demostren que els diferents mecanismes de sortida es correlacionen amb diferents pèrdues d'anys de vida laboral. Sortir, per exemple, per motius d'incapacitat suposa perdre més anys de vida laboral que sortir per una jubilació contributiva. O una sortida per altres motius, com pot ser la manca de lligam al mercat laboral després d'un període llarg de desocupació o d'inactivitat i sense cap tipus de pensió contributiva després dels 65 anys, pot deixar les persones en risc de pobresa durant la jubilació. I es que una jubilació prematura pot suposar un menor nivell d'ingressos durant la jubilació.

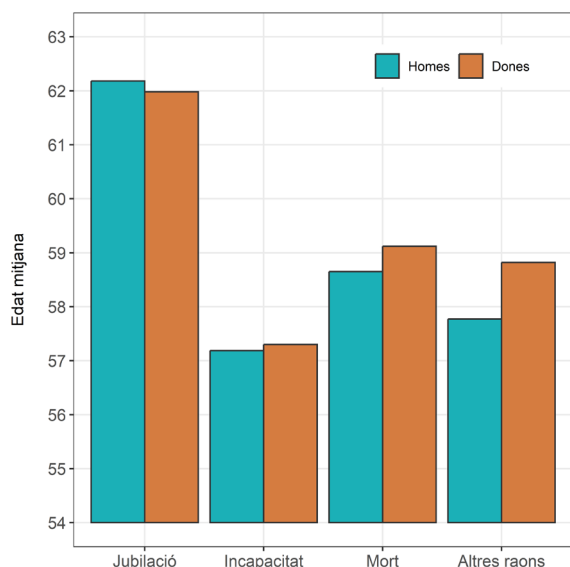


Figura 2. Mitjana d'edat de sortida del mercat laboral, en funció de la causa de la sortida. Homes i dones observats durant les edats de 50 a 69 anys.

Font: Elaboració pròpia a partir de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). Edicions 2004 a 2020.

L'ocupació i la seva relació amb les sortides del mercat laboral

La figura 3 mostra, a l'eix vertical, la mitjana d'anys treballats entre els 50 i els 59 anys i, a l'eix horitzontal, la mitjana d'edat de sortida del mercat laboral per jubilació, després de l'edat 60. Els resultats mostren nítidament que, per a les dones, treballar menys temps entre els 50 i els 59 anys està relacionat amb una major probabilitat d'abandonar el mercat laboral entre els 60 i els 64 anys. També s'observen

diferències importants entre categories ocupacionals, de manera que les dones que exerceixen treballs en categories professionals són les que treballen més intensament entre els 50 i els 59 anys, i que són les que acaben jubilant-se a una edat més propera a l'edat legal de jubilació. Entre els homes les diferències no són tant evidents. La major part dels homes que es jubilen entre els 60 i els 65 anys han treballat un mínim de 8 anys, entre els 50 i els 59, de manera que el temps treballat en aquestes edats no afecta massa a l'hora de determinar l'edat de jubilació. Malgrat això, els homes que treballen en ocupacions rutinàries solen jubilar-se abans. A la figura 3 s'evidencia també que les persones que es jubilen després dels 65 anys –el 13% de la mostra– van treballar menys anys a les edats 50-59, que les persones que es van jubilar abans dels 65. Possiblement el motiu és que la jubilació a partir dels 65 anys té com a propòsit omplir “buits” en cotitzacions.

L'endarreriment de l'edat de jubilació per a tothom, no sembla una bona solució

Arribar a vell, ha de venir de jove, es llegeix en un mosaic a l'entrada de la façana de la casa menorquina d'un dels centenaris del país, Joan Riudavets, mort als 114 anys. Podríem traslladar aquest mateix concepte a la vida laboral? Treballar fins a una edat més avançada, hauria de venir de jove? Els resultats d'aquest estudi mostren que hi ha moltes persones que no arriben a l'edat de jubilació actual, sinó que, per diferents motius, surten prematurament del mercat

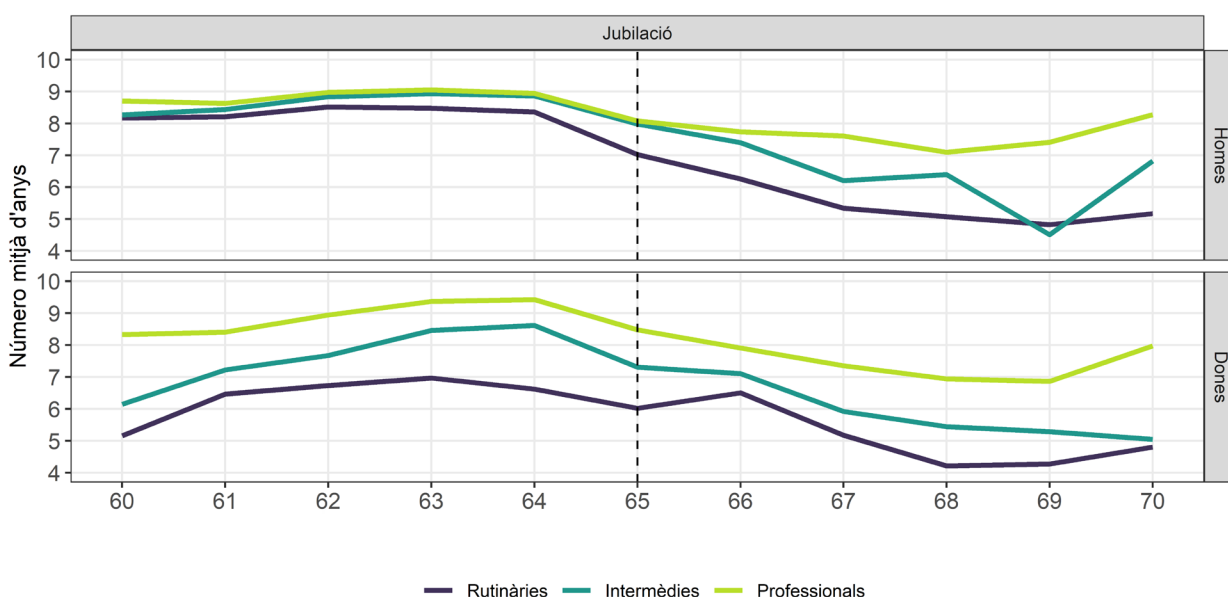


Figura 3. Mitjana d'anys treballats des dels 50 als 59 anys d'edat (eix vertical) i mitjana d'edat a la sortida del mercat laboral per jubilació, després dels 59 anys (eix horitzontal), segons la categoria professional.

Font: Elaboració pròpia a partir de la Mostra Contínua de Vides Laborals (MCVL). Edicions 2004 a 2020.

laboral i perden entre 2 i 8 anys de cotització a la seguretat social; aspecte que pot ser preocupant quan la generació del *baby boom* (nascuts entre 1965 i 1975 que representarà la relació més alta entre jubilats i cotitzants) arribi a l'edat de jubilació. El motiu de la sortida determina el nombre d'anys perduts de vida laboral i, per tant, els anys cotitzats. S'ha demostrat, també, que una major permanència laboral prèvia a la jubilació està relacionada amb una sortida laboral més propera a l'edat legal de 65 anys. En tots aquests resultats s'han observat diferències entre sexes i entre categories ocupacionals, de manera que les dones treballen fins més tard que els homes, i les persones en ocupacions rutinàries tendeixen a una sortida més prematura que les persones en ocupacions professionals.

Els resultats suggereixen que les dones treballen fins a una edat més elevada que els homes, degut a la seva menor permanència al mercat laboral a edats més joves, de manera que treballar fins a edats més avançades els assegura el nombre d'anys cotitzats necessaris per a una jubilació sense greus perjudicis. La dicotomia entre homes i dones en la permanència laboral és deguda a la construcció social del treball, ja que totes les dones, independentment de la cohort, passen més temps fent treball domèstic no remunerat que els homes, de manera que ser mare comporta una penalització salarial i d'inserció laboral (Fernández Cordón, 2021). Per

altra banda, les persones que tenen ocupacions rutinàries tenen menys oportunitats laborals que les persones que tenen ocupacions professionals, així com una esperança de vida laboral més subjecta a crisis econòmiques i a canvis en el mercat laboral. Amb una gamma tan diversa de vides laborals segons l'ocupació i el sexe, una política uniforme d'augmentar l'edat de jubilació no sembla tenir molt de sentit, a banda que perpetua i trasllada les desigualtats que es donen a les edats més joves a edats més avançades, on es donen també importants desigualtats de salut. Les dades espanyoles mostren que entre un 82%-84% de l'esperança de vida als 65 anys es passa patint com a mínim un problema de salut (Zueras & Rentería, 2020) i que, malgrat que més dones s'afegeixen al mercat laboral en cohorts més joves, la seva esperança de vida laboral augmenta en feines precàries (Lozano & Rentería, 2019). En conseqüència, si l'objectiu és augmentar les contribucions al sistema de seguretat social, sembla més efectiu augmentar la qualitat de les feines en edats més joves, o fins i tot a l'edat de cinquanta anys, que augmentar la quantitat d'anys treballats després dels 60 anys.

Referències bibliogràfiques

Dudel, C.; Gómez, M. A. L.; Benavides, F. G.; Myrskylä, M. (2018). "The Length of Working Life in Spain: Levels, Recent Trends, and the Impact of the Financial Crisis". *European Journal of Population*, 34 (5): 769-791. DOI: [10.1007/s10680-017-9458-9](https://doi.org/10.1007/s10680-017-9458-9)

Fernández Cordón, J. A. (2021, June). "¡Reloj!, marca las horas: El género del tiempo". *GS Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, Confederación sindical de comisiones obreras, 36: 217-238.

Lozano, M.; Rentería, E. (2019). "Work in Transition: Labour Market Life Expectancy and Years Spent in Precarious Employment in Spain 1986-2016". *Social Indicators Research*, 145 (1): 185-200. DOI: [10.1007/s11205-019-02091-2](https://doi.org/10.1007/s11205-019-02091-2)

Zueras, P.; Rentería, E. (2020). "Trends in disease-free life expectancy at age 65 in Spain: Diverging patterns by sex, region and disease". *PLoS ONE*, 15 (11 November). DOI: [10.1371/journal.pone.0240923](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240923)

Cita

López Gómez, MA. (2023). "A Espanya, treballar més anys ha de venir de jove: : apunts sobre la sortida del mercat laboral dels 50 als 65 anys a la darrera dècada", *Perspectives Demogràfiques*, 33: 1-4 (ISSN: 2696- 4228). DOI: [10.46710/ced.pd.cat.33](https://doi.org/10.46710/ced.pd.cat.33)

ISSN

ISSN 2696-4228

DOI

<https://doi.org/10.46710/ced.pd.cat.33>

Editors

Andreu Domingo i Albert Esteve

Correspondència dirigida a

María Andree López Gómez
malopez@ced.uab.es

Crèdits

Gràfics: Anna Turu

Maquetació

Eva Albors i Xavier Ruiz

Agraïments

Aquest treball ha estat finançat pel Programa Beatrú de Pinós i el projecte ERC-CoG-864616 "Healthy lifespan inequality: Measurement, trends and determinants" del Consell Europeu de Recerca. Agraïments a Iñaki Permanyer i Elisenda Rentería pels seus consells, Tere Menacho per facilitar accés a les dades.

Direcció Twitter

@CEDemografia

Contacte

Centre d'Estudis Demogràfics
Carrer de Ca n'Altayó, Edifici E2
Universitat Autònoma de Barcelona
08193 Bellaterra / Barcelona
Espanya
+34 93 5813060
demog@ced.uab.es
<https://ced.cat/>