

CIPEM

Conocimiento e Investigación en Personas Mayores



MERCADO LABORAL Y PERSONAS MAYORES



MERCADO LABORAL Y PERSONAS MAYORES

Resumen Ejecutivo

El envejecimiento de la población es uno de los principales desafíos que deberán afrontar los países y gobiernos durante el siglo XXI. La transformación demográfica a nivel mundial ha generado cambios sustanciales en la composición y funcionamiento de las sociedades modernas. En este contexto, la facultad de Gobierno Universidad del Desarrollo en conjunto con la Caja Los Héroes han creado el Centro de Conocimiento e Investigación en Personas Mayores (CIPEM) con el objetivo de explorar los fenómenos asociados al cambio demográfico.

Entre los retos más importantes que plantea este nuevo escenario, se encuentran los cambios relacionadas con el mercado del trabajo. El presente capítulo explora la evolución de la participación laboral de las personas mayores en Chile y el mundo, y las características del empleo en la tercera edad. Se utilizarán fuentes secundarias para la sistematización, organización y análisis de la participación de las personas mayores en el mercado del trabajo.

- De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial la población activa alcanza los 3.464 millones en 2017, de los cuales 287,8 millones son personas mayores de 60 años correspondientes al 8,3% de la población. Entre 1990 y 2017, la participación laboral de las personas mayores se duplicó desde los 133,3 millones a los 287,8.
- Con relación a la población adulto mayor, el 29,9% de esta se encuentra económicamente activa en 2017, 2,6 puntos porcentuales sobre lo registrado en 1990. El bajo crecimiento relativo se explica principalmente debido al aumento de la población mayor de 60 en el mundo.
- En 2017, dos de cada cinco hombres mayores y una de cada cinco mujeres mayores son parte de la fuerza laboral. A pesar de esta diferencia, los cambios a nivel global están fuertemente marcado por el aumento de la participación femenina.
- En los países miembros de la OCDE, la participación de los adultos mayores aumentó de 17,8% a 23,6% entre 1990 y 2017. A nivel regional los resultados son similares, en Sudamérica la participación del adulto mayor aumentó desde 26,5% a 29,9% en el mismo período.
- Los cambios demográficos han extendido el período laboral de los adultos mayores en la práctica, muchas veces sin mediar cambios legales. Es así como la tasa efectiva de retiro en Chile alcanza los 71,3 años, siendo superado sólo por Corea del Sur y México en el contexto de los países OCDE.
- En Chile, el número de adultos mayores activos creció de 267 mil a 1,023 millones entre 1990 y 2017. Al mismo tiempo, la población mayor activa aumentó desde el 22,1% en 1990 a 35,3% en 2017. En 2017, las personas mayores representaron el 11,4% de la fuerza laboral del país.

1. Introducción.

Las cifras a nivel mundial reflejan la existencia de cambios demográficos importantes a partir del siglo XX y, que se proyectan con mayor fuerza para los próximos 30 años. En el mundo, la población actual de personas mayores es aproximadamente 778,4 millones (10,7%). En Chile, los adultos mayores representan el 16,2% de la población equivalente a 2,85 millones de personas, de acuerdo al Censo 2017.

La acelerada transición demográfica en Chile y el mundo plantea oportunidades y desafíos para la inclusión de todos sus miembros, especialmente de los adultos mayores en el mercado del trabajo. En los últimos años, la literatura ha evidenciado transformaciones significativas en el mercado laboral, marcadas por el retraso en los patrones tradicionales de entrada y salida de la fuerza laboral (Bloom, Canning, & Lubet, 2015; Harper, 2014; Suso, 2006).

El objetivo de esta sección es construir un panorama que permita dimensionar y evidenciar el impacto de este fenómeno en la sociedad en torno a las consecuencias que ha de tener sobre la composición y funcionamientos de los mercados laborales. Comprender la evolución de la participación de personas mayores en el mercado del trabajo y las condiciones en que desarrollan su actividad laboral es indispensable para la discusión de políticas públicas que contribuyan al bienestar de las personas mayores.

En este capítulo se utilizará como unidad principal de comparación, la tasa de participación laboral entendida como la proporción de población mayor que participa activamente en el mercado del trabajo ya sea trabajando o buscando empleo. Adicionalmente, la población mayor activa relativa se entenderá como la proporción de personas mayores que participan de la fuerza laboral respecto del total de población activa.

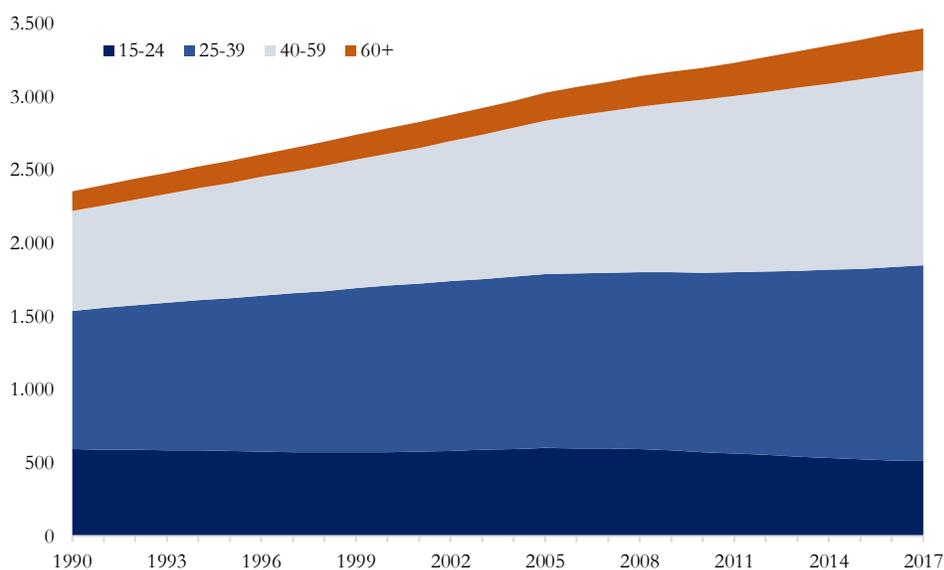
En una primera parte, el presente estudio explora la situación laboral de las personas mayores a nivel mundial utilizando datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). luego, se presenta la evolución de la participación de los adultos mayores en Chile comparado con países de la OCDE y Latinoamérica. Adicionalmente, se describe la situación de retiro del mercado del trabajo y los sistemas de pensiones.

En su segunda parte, el informe incorpora una mirada a la población adulto mayor en Chile a nivel regional y comunal en base a los micro - datos de las encuestas de Empleo de la Universidad de Chile para el Gran Santiago, la nueva encuesta suplementaria de ingresos (NESI), la encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN) 2017 y el Censo de hogares de 2017.

2. Contexto mundial: El mercado laboral y los adultos mayores.

En el mundo, entre 1990 y 2017 se evidencia un aumento de población económicamente activa pasando de 2.352 millones a 3.464 millones de personas. El mayor crecimiento se registra en el grupo etario de 60 años y más (120%), seguido por el segmento entre 40 y 59 años. En términos absolutos, las personas mayores activas a nivel mundial crecieron desde los 133 millones a los 287,8 millones. Al mismo tiempo, se reconoce el aumento importante de la participación en el grupo etario entre 40 y 59 años.

Figura 1. Participación en la fuerza laboral a nivel mundial por grupo etario (millones)

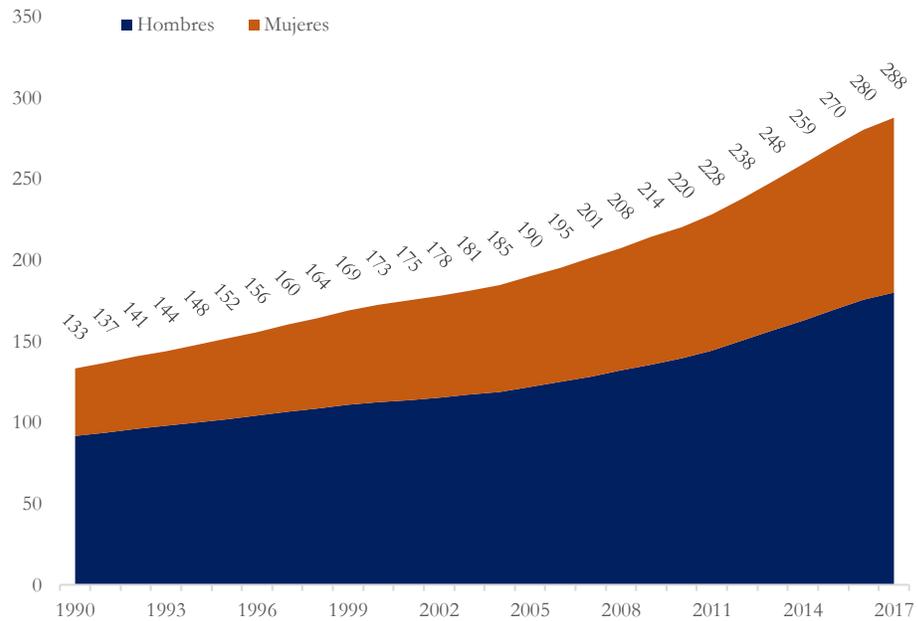


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Con respecto al total de la población en el mercado del trabajo, la población adulto mayor explica el 8,3% la fuerza laboral total mayor de 15 años. Dicha cifra es 2,6 puntos porcentuales superior con respecto al mismo indicador en 1990 (5,7%). Por otro lado, la tasa de participación de la población mayor de 60 años, es decir, el número de personas mayores activas sobre el total de la población adulto mayor muestra un crecimiento gradual desde el 27,3% al 29,9% entre 1990 y 2017.

La figura 2 presenta la evolución de la cantidad absoluta de individuos activos en edades iguales o superiores a los 60 años. El aumento de la participación femenina ha influido fuertemente sobre la evolución de tasa de participación global de los adultos mayores. En el período analizado, la participación femenina aumentó desde el 15,3% al 20,8%; en cambio, la participación masculina se estabiliza en torno al 40,5%. Es decir, si en 1990 de cada 20 mujeres mayores sólo tres trabajaban, esta cifra subió a cuatro de cada 20 en 2017.

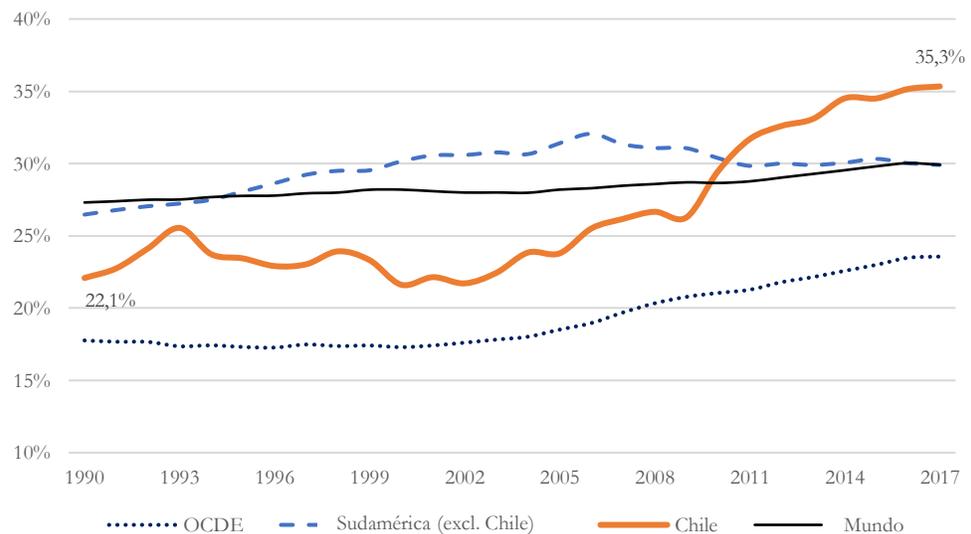
Figura 2. Personas mayores activas a nivel mundial por género (millones)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por subgrupos relevantes, la participación de los adultos mayores aumentó en casi todos los casos analizados. En la OCDE, dicho indicador aumentó de 17,8% a 23,6%. Adicionalmente, la población adulto mayor activa representa el 10,8% de la población activa total de la región. En términos absolutos la población activa de tercera edad en los mercados laborales de países OCDE, se duplicó en el período 1990 – 2017, pasando de 30,7 millones a 68,8 millones de personas.

Figura 3. Evolución de la tasa de participación laboral de personas mayores 1990-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

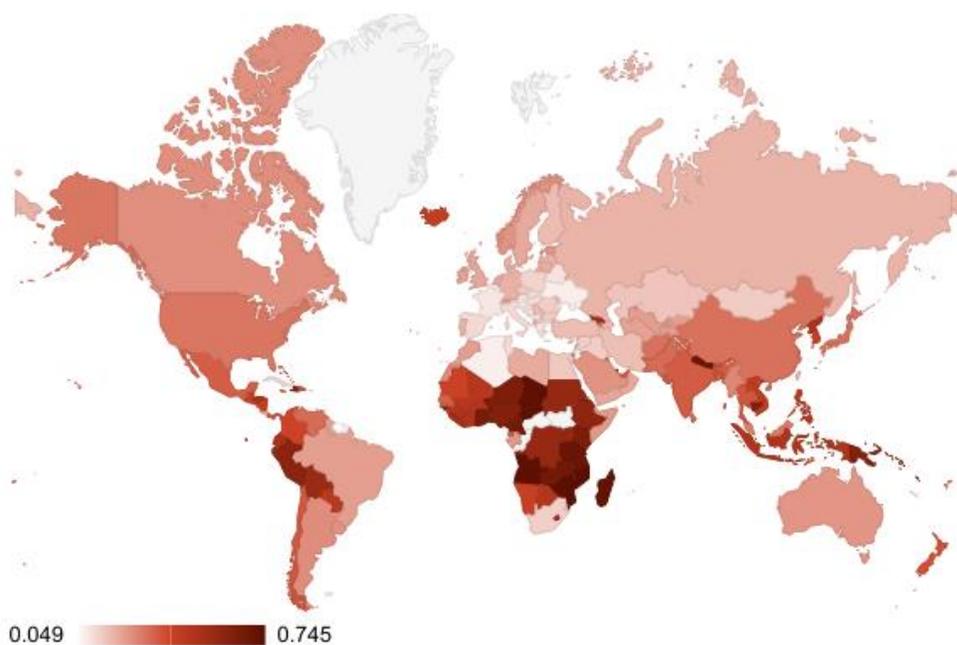
En 2017, dentro del grupo de países OCDE, resaltan Islandia (45,9%), Corea del Sur (40,9%), Nueva Zelanda (37%) y Chile (35,3%) con las mayores tasas de participación laboral de adultos mayores, sobre economías como Japón (30,9%), Estados Unidos (29,9%) y Reino Unido (20,7%).

En Sudamérica la participación del adulto mayor aumentó desde 26,5% a 29,9% en igual período, alcanzando niveles similares al promedio mundial. Proporcionalmente, los adultos mayores activos representan el 7,4% de la fuerza laboral en la región. Si bien las estadísticas agregadas demuestran un alza en la participación de personas mayores en la fuerza laboral, la magnitud y tendencia de este aumento difiere entre los distintos países.

En Chile, la población de tercera edad activa creció desde el 22,1% en 1990 a 35,3% en 2017. En términos absolutos, el número de adultos mayores activos aumentó de 267 mil a 1,023 millones. En 2017, la participación mayor activa relativa alcanzó el 11,4%.

En cuanto a la evolución de la tasa de participación de los adultos mayores, esta ha crecido en la mayoría de los países. Nueva Zelanda y Perú lideran los aumentos en la población mayor activa. En el caso de Nueva Zelanda, la participación del adulto mayor pasó de 11,6% a 37% y en el caso de Perú de 35,7% a 59,4% entre 1990 y 2017. Chile se encuentra en el octavo puesto de los países que más aumentaron dicho indicador después de Singapur y Holanda, entre otros.

Figura 4. Tasa de participación adultos mayores por país 2017

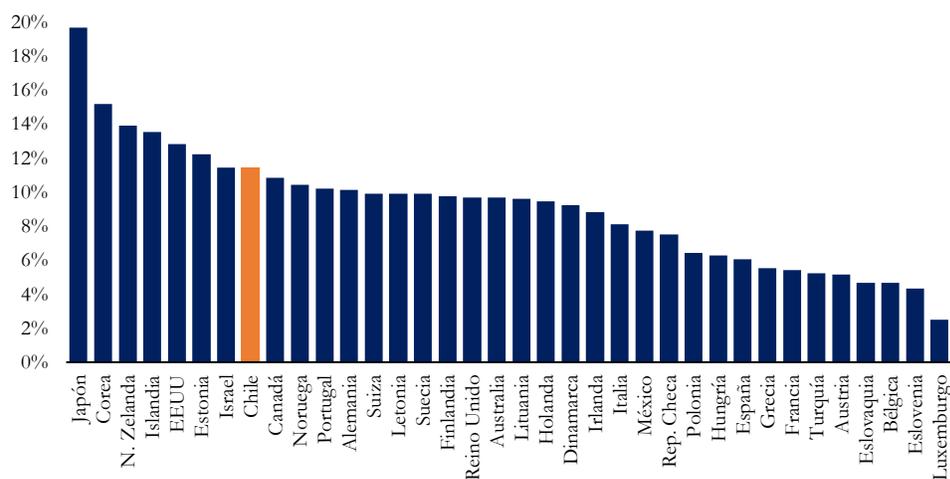


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Al mismo tiempo, la tasa de crecimiento de población adulto mayor activa fue cercana al 3% anual mientras que, la fuerza laboral total creció a un ritmo de 0,9% anual. Lo anterior evidencia el acelerado envejecimiento de la fuerza de trabajo, situación que podría poner en riesgo la capacidad productiva de las economías desarrolladas de no mediar políticas públicas adecuadas (Aiyar & Ebeke, 2017).

Por su parte, cuando se examina el comportamiento laboral de la población de tercera edad a nivel mundial (figura 4) y por países OCDE (figura 5) a partir de la tasa de participación relativa, se aprecia gran heterogeneidad.

Figura 5. Tasa de participación relativa de adultos mayores por país 2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

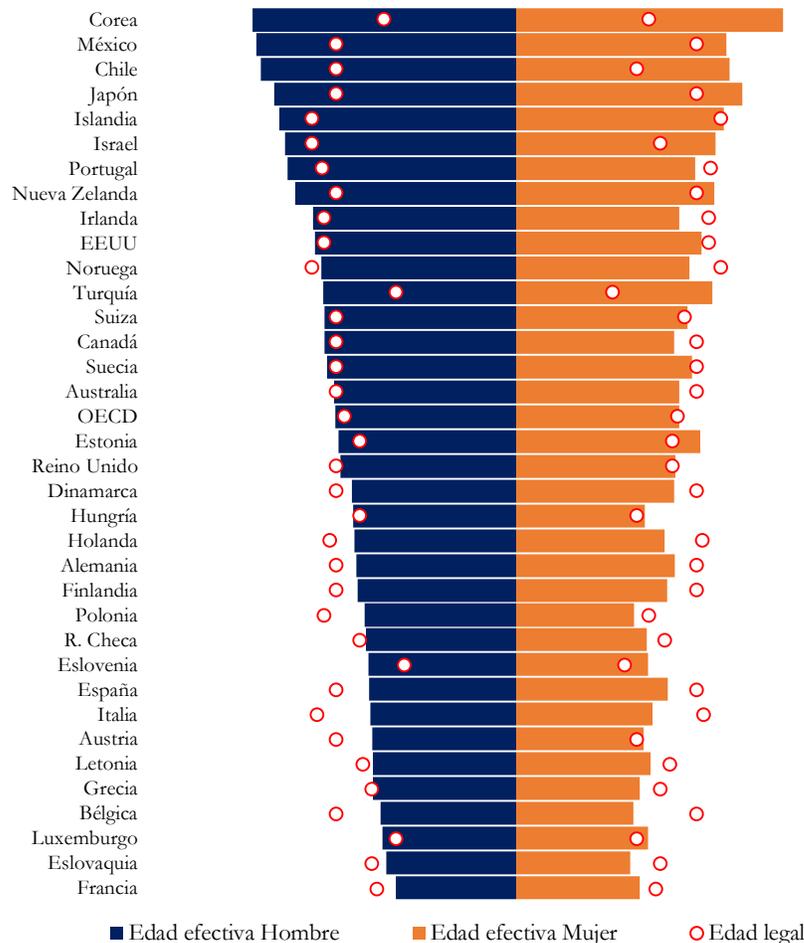
En Luxemburgo la población adulto mayor activa representa el 2,5% de los trabajadores activos, cifra que alcanza el 19,6% en el caso de Japón. Las estadísticas indican un aumento importante de la participación del adulto mayor en la fuerza laboral sobre el total de población activa en todos los países, con excepción de Grecia donde se observa un retroceso en 2017 respecto de 1990.

El retraso en la edad de retiro e ingreso al mercado laboral, definido en la literatura académica como “descronologización del ciclo de vida activa”, ha generado un quiebre en el proceso tradicional de salida de la fuerza laboral, impactando en el funcionamiento de los mercados de seguridad social y de pensiones (Harper, 2014). De acuerdo con las estadísticas de la OCDE (2017), la edad de jubilación efectiva en un número importante de países sobrepasa la edad legal de retiro del mercado laboral. La figura 6 señala las diferencias existentes entre la edad de jubilación legal y efectiva en el año 2017.

La población de Corea del Sur, México y Chile son las que presentan las edades más avanzadas al momento de retirarse del mercado del trabajo. La edad de jubilación

promedio en Corea del Sur alcanza los 72 años, mientras que en México y Chile se aproxima a los 70 años en promedio.

Figura 6. Edad efectiva de retiro y edad legal de jubilación por sexo (OCDE 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de *Pensions at a Glance 2017* (OCDE).

Por su parte, la diferencia existente entre la edad de jubilación efectiva y legal en hombres ubica de igual manera a Corea del Sur en el primer lugar con una extensión de 11 años promedio, seguido de México con una diferencia de 6,6 años y Chile con 6,3 años. En el caso de las mujeres las cifras señalan que, en promedio, quienes más extienden su permanencia en el mercado laboral son las mujeres de Corea del Sur (11,2 años), Turquía (8,3 años) y Chile (7,7 años).

A pesar de que existen países donde la edad de retiro efectiva ocurre antes de lo programado, en general las sugerencias de política pública apuntan a incentivar la permanencia en el mercado laboral. La razón detrás de esta sugerencia está ligado a la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones en un contexto donde la población ha alcanzado una mayor esperanza de vida y mejor salud (del Rincón Ruiz, Gómez-

Soldevila, & i Andreu, 2007). En la tabla 1 se describen las edades de jubilación real y efectiva en los países OCDE para el año 2017, desagregadas por sexo.

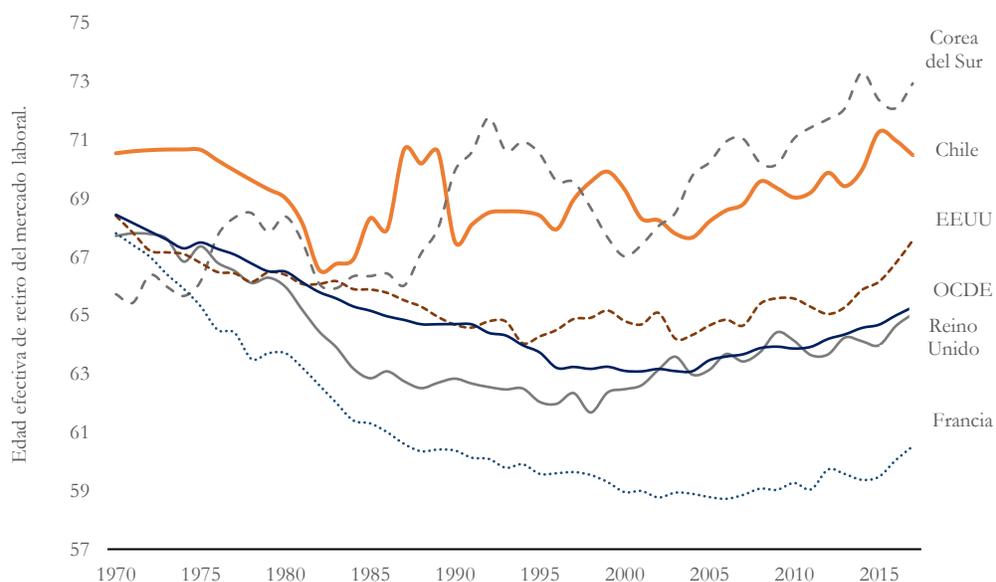
Tabla 1. Diferencia en la edad efectiva de retiro y edad legal del mercado laboral en países OCDE desagregado por sexo (2017)

País	Hombre		Mujer	
	Edad efectiva	Edad legal	Edad efectiva	Edad legal
Corea del Sur	72,1	61	72,2	61
México	71,6	65	67,5	65
Chile	70,5	65	67,7	60
Turquía	66,1	60	66,3	58
Japón	70,2	65	68,8	65
Israel	69,3	67	66,5	62
EE. UU.	66,8	66	65,4	66
Alemania	63,3	65	63,2	65
Reino Unido	64,6	65	63,2	63
Islandia	69,7	67	67,2	67
N. Zelanda	68,4	65	66,4	65
OCDE	65,0	64,3	63,6	63,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de *Pensions at a Glance 2017* (OCDE).

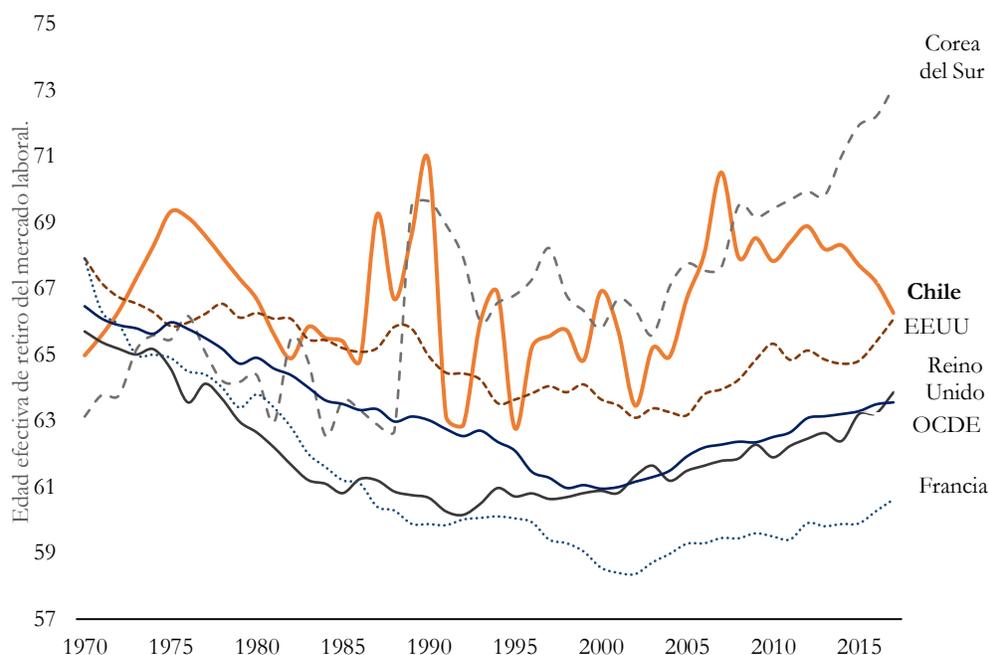
En las figuras 7 y 8 se describe la edad promedio de retiro efectiva del mercado laboral en hombres y mujeres para un grupo de países relevantes de la OCDE entre 1970 - 2017. El comportamiento laboral de la población se encuentra caracterizado por fuertes variaciones en el tiempo.

Figura 7. Edad de retiro efectiva en Hombres (1970 - 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización para el Cooperación y el Desarrollo Económico.

Figura 8. Edad de retiro efectiva en Mujeres (1970 - 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización para el Cooperación y el Desarrollo Económico.

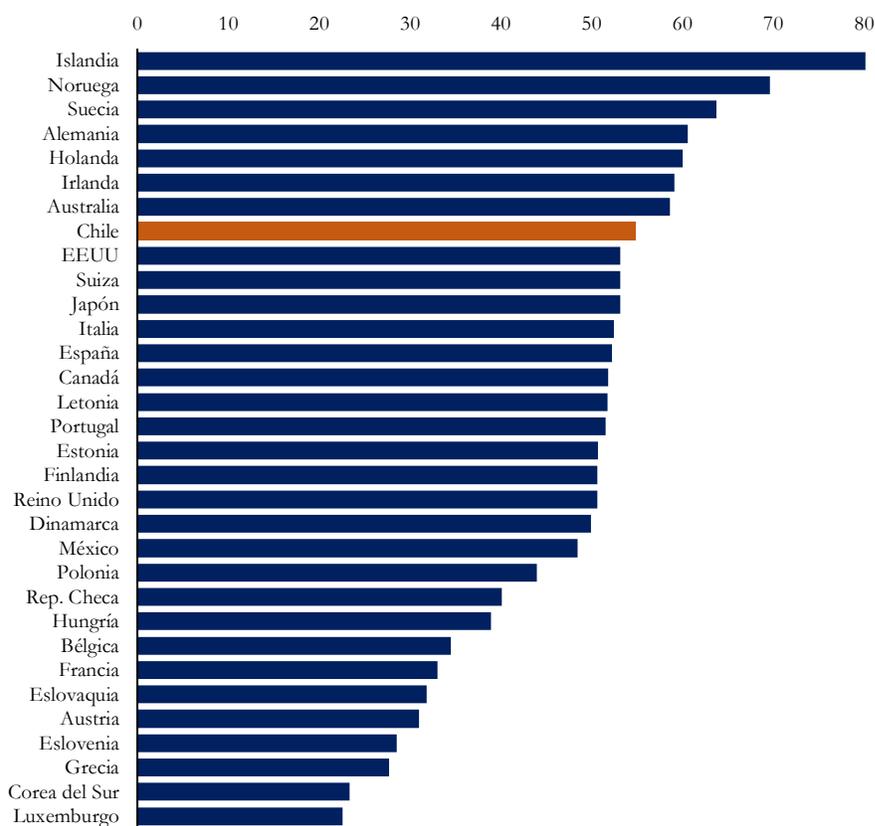
Es interesante resaltar el comportamiento de la fuerza laboral chilena en relación con la edad efectiva de retiro del mercado del trabajo a través del tiempo. Tanto en hombres como mujeres no se aprecian diferencias significativas en la edad de retiro entre 1970 y 2017, pese a las importantes variaciones ocurridas en el tiempo.

Dada la heterogeneidad de la población y las características culturales, económicas e institucionales de cada país, resulta difícil explicar de manera exacta, por qué se producen estas diferencias. Sin embargo, en la literatura se exploran las distintas causas que actúan a nivel individual en la decisión de retiro del mercado del trabajo.

Existen dos grandes revisiones sobre el fenómeno. Por una parte, se señala una razón económica de necesidad; la obligación de seguir generando ingresos para subsistir obligaría a las personas mayores a permanecer en el mercado del trabajo. Por otro lado, se plantea que la decisión de seguir trabajando sería de carácter voluntario; la realización y la pertenencia a redes que otorga el trabajo motivaría a los individuos a seguir activos (OECD, 2017).

La OCDE indica que las razones que actúan en la decisión de seguir activos en el mercado laboral, sería una mezcla entre ambos elementos. Aunque precisa, en países con menores niveles de desarrollo y altos niveles de desigualdad primaria en mayor medida una razón de necesidad.

Figura 9. Tasa de retención de trabajadores entre 60 – 64 años en países OCDE (2016)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Organización para el Cooperación y el Desarrollo Económico.

También en el contexto OCDE, Chile se ubica dentro de los ocho países con las más altas tasas de retenciónⁱⁱⁱ de trabajadores mayores de 60 años al año 2016. La proporción de trabajadores entre 60 y 64 años en Chile que, conserva el mismo empleo hace al menos cinco años bordea el 55%. En Islandia (80,2%) Noruega (69,7%) y Suecia (63,8%) se presentan las mayores tasas de retención de trabajadores mayores en el mercado laboral. Por su parte, Grecia Corea del Sur y Luxemburgo poseen tasas que no superan el 30%, y se ubican debajo del promedio OCDE que alcanza el 48%.

3. El adulto mayor y el mercado laboral en Chile

Uno de los desafíos para las economías emergentes es generar las condiciones e incentivos adecuados para que la población de tercera edad logre seguir activa, y no únicamente en una dimensión económica, sino social.

La permanencia e incorporación de las personas mayores en el mercado laboral podría ser un factor de contribución al desarrollo económico de un país si se adoptan políticas públicas que faciliten la permanencia del adulto mayor en la fuerza de trabajo (Aiyar & Ebeke, 2017; OECD, 2017).

Para la revisión del mercado laboral chileno, la presente investigación rescata información proveniente de distintas fuentes nacionales. Se utilizan datos de la Encuesta de micro-datos de la Universidad de Chile, Encuesta Nacional de Empleo, Censo de Población 2017 y Encuesta de Caracterización Socioeconómica.

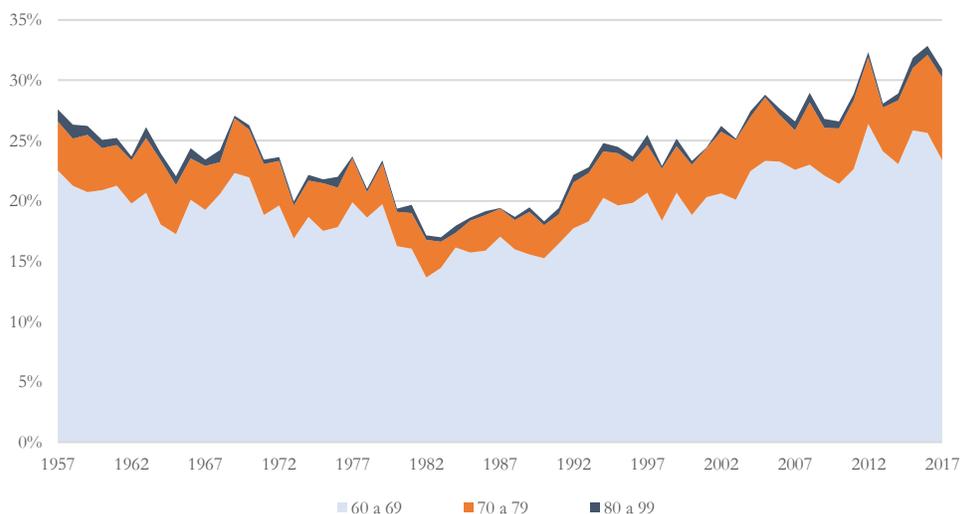
Se presenta la evolución de indicadores de empleo como la tasa de participación laboral, tasa de ocupación y desocupación, y variables relevantes que permiten caracterizar el empleo de los adultos mayores en el mercado laboral chileno.

3.1 Encuesta de Microdatos Universidad de Chile

La encuesta en el Gran Santiago elaborada por el centro de micro datos de la Universidad de Chile, sin bien acotada en su extensión, permite un análisis temporal de la evolución de variables claves en el mercado laboral por un período de 60 años.

La figura 10 presenta información de la población adulto mayor activa. El grupo entre 60 y 69 años representa la contribución más importante a la población activa representando el 75% del total. Interesantemente, la participación de la población en el tramo 60-69 años es la misma en 1957 y 2017. La población entre 70 y 79 años paso del 4% al 7%. La población mayor de 80 años no muestra cambios importantes.

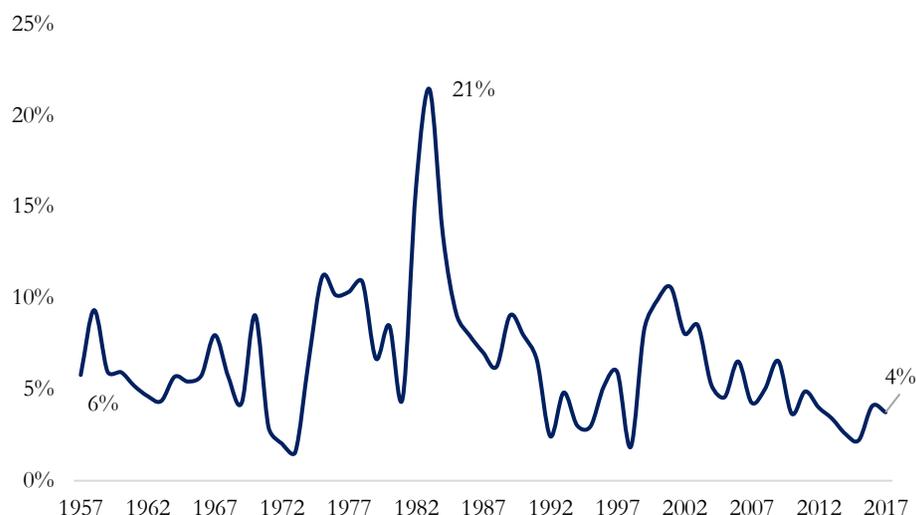
Figura 10. Porcentaje población de 60 años y más trabajando según la encuesta de empleo de la Universidad de Chile en el Gran Santiago



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Microdatos.

En las figuras 10 y 11 se muestra la sensibilidad de los indicadores de empleo a cambios de corto plazo en la economía y el mercado del trabajo reflejado en las altas tasas de desempleo en los períodos de crisis. Al parecer, frente a situaciones de stress económico, este grupo parece ser uno de los más afectados.

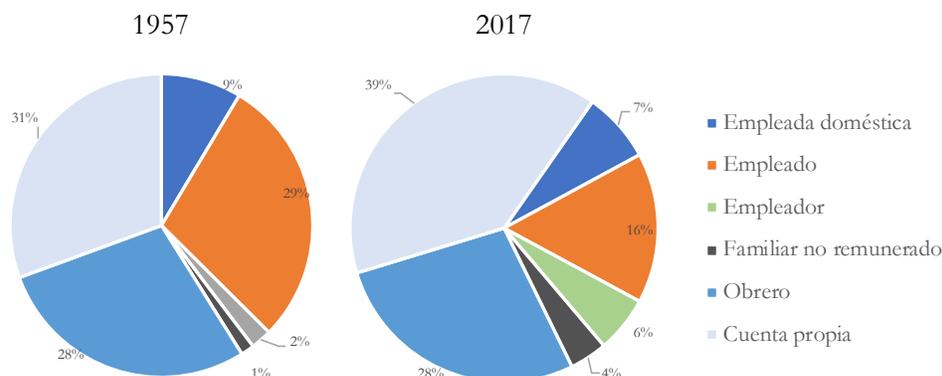
Figura 11. Tasa de desocupación población de 60 años y más 1957 - 2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Microdatos.

La composición del empleo del adulto mayor también ha enfrentado variaciones importantes en el período analizado. El porcentaje de empleados aumento del 16% al 29%, al mismo tiempo los trabajadores por cuenta propia disminuyeron en casi ocho puntos porcentuales desde 39% a 31%.

Figura 12. Posición ocupacional actividades población de 60 años y más 1957 - 2017



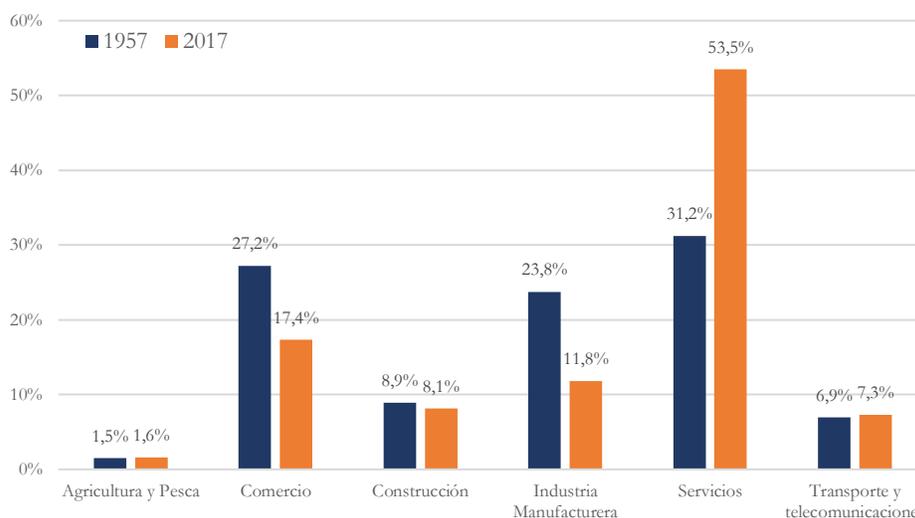
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Microdatos.

A su vez, se aprecian caídas de menor relevancia en la participación de adultos mayores como empleadores y familiares no remunerados. Mientras que, la proporción de personas mayores activas relacionadas al servicio doméstico creció marginalmente.

En el caso de la actividad económica, hay un fuerte aumento en la población adulto mayor que participa en el sector servicios. En 1957, la participación el sector servicios era el 31% de la población trabajadora adulto mayor. Hoy esa cifra alcanza el 54% en

desmedro de la población trabajando en el sector relacionado a la industria manufacturera.

Figura 13. Adultos mayores trabajando según grupo de actividad económica 1957 - 2017

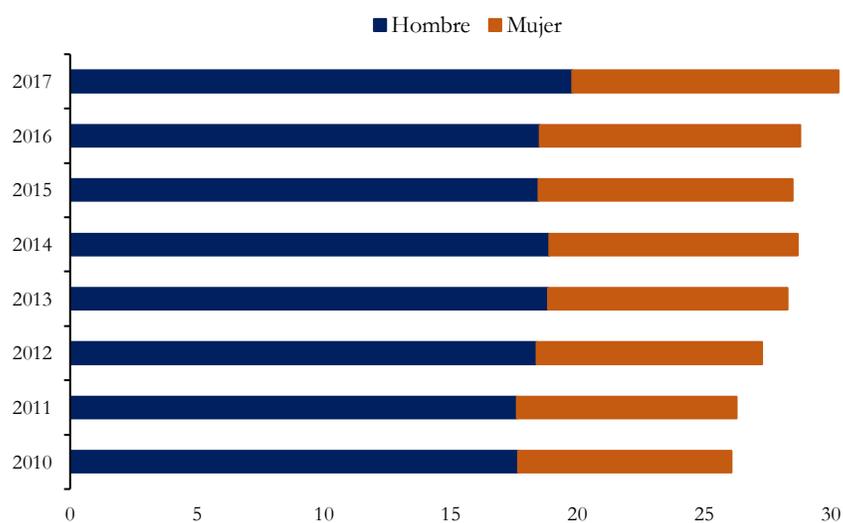


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Microdatos

3.2 Nueva encuesta Nacional Suplementaria de Ingresos

En gran parte de los países OCDE la población de personas mayores ha modificado su comportamiento laboral, evidenciando una extensión del ciclo de vida activo de la población. En este contexto, Chile aparece como uno de los países con mayor retraso en la edad de jubilación efectiva y con una alta participación de adultos mayores en la fuerza laboral. La proporción de adultos mayores activos en el mercado laboral chileno bordea el 35% al año 2017.

Figura 14. Tasa de ocupación laboral de adultos mayores por sexo (2010 - 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta suplementaria de ingresos (ESI).

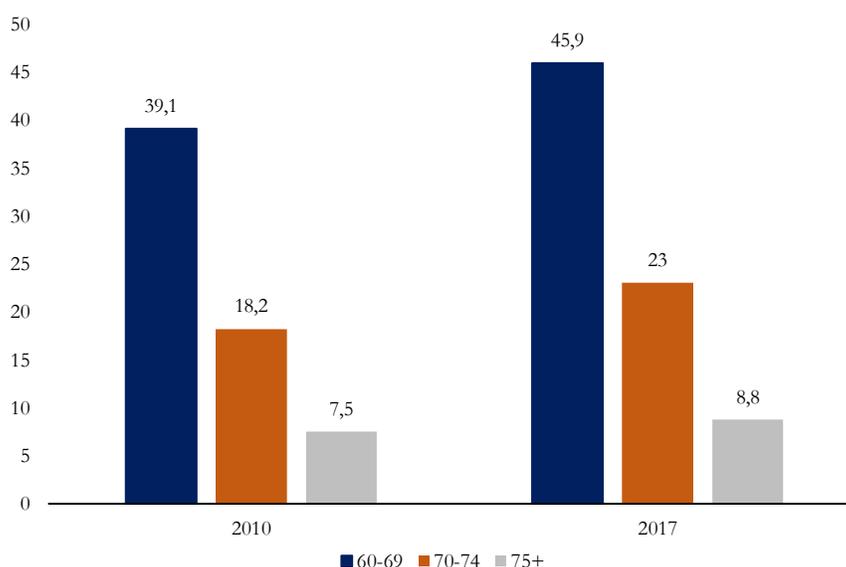
De acuerdo con los datos de la Encuesta suplementaria de Ingreso (NESI), se advierte desde 2010 un aumento gradual en la tasa de ocupaciónⁱⁱⁱ de la población de 60 años y más. En 2010 el 26,2% de los adultos mayores se encontraba trabajando, cifra que aumentó a 30,3% en el año 2017.

Desagregados por sexo, las cifras indican una mayor incidencia de hombres en la tasa de ocupación total de la población de personas mayores. En el período 2010 - 2017 la participación de hombres en la tasa global de ocupación fue el doble que las mujeres, lo que indica una menor incorporación de la mujer de tercera edad en el empleo durante el período analizado.

La existencia de desigualdades de género en el mercado laboral, no sólo se reflejaría en el acceso a un trabajo, sino en el nivel de ingresos y el tipo de ocupación al que accede la mujer a lo largo de todo su ciclo de vida activa (Bobbitt-Zeher, 2011). Si se considera que la mujer por causas biológicas alcanza mayor esperanza de vida que el hombre, la existencia de discriminación laboral en la tercera edad, podría significar consecuencias importantes sobre la calidad de vida de la mujer una vez retirada del mercado del trabajo.

Por otro lado, cuando se analiza la tasa de ocupación en población de tercera edad desagregada por rangos etarios, se observa que los mayores niveles de empleo en los adultos mayores ocurren entre los 60 y 69 años, tramo de edad que coincide con la edad promedio de retiro de la fuerza laboral de la población chilena.

Figura 15. Tasa de ocupación en población de tercera edad desagregada por segmento etario (2010 - 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta suplementaria de ingresos (ESI).

Entre 2010 y 2017 se observó un aumento importante en la participación laboral de las personas mayores de 70 años. En el segmento de 70 a 74 de edad, la tasa de participación laboral creció alrededor de cinco puntos porcentuales pasando de 18,2% a 23%, mientras que la población mayor de 75 años experimentó un aumento exiguo de un punto porcentual.

Al mismo tiempo, la población de personas mayores experimentó un aumento en la ocupación respecto al total de la fuerza laboral ocupada. En 2017 la población ocupada de 60 años y más, alcanzó la cifra de 1,16 millones de personas. En los últimos siete años la ocupación relativa en trabajadores de 60 años y más, creció cinco puntos porcentuales pasando de 11% a 16%. En tanto, la población entre 15 y 29 años mantuvo niveles similares de ocupación, mientras que el segmento de edad entre 30 y 59 años disminuyó marginalmente.

Las estadísticas nacionales sugieren un aumento importante en la tasa de ocupación de la población de personas mayores en el mercado laboral chileno, así como la participación relativa al total de la población ocupada. Sin embargo, es necesario analizar y discutir las condiciones en que trabajan los adultos mayores en Chile.

En el siguiente apartado se examinan los tipos de ocupaciones a las que acceden la población de personas mayores en el mercado laboral chileno, así como las características de los empleos que desarrollan.

3.3 Características del empleo en personas mayores.

El perfil de empleo en personas mayores se encuentra fuertemente condicionado por el rol que asigna el empleador al trabajador de tercera edad en la productividad (Ichino, Schwerdt, Winter-Ebmer, & Zweimüller, 2017). En general, los estereotipos que se construyen sobre el trabajador mayor respecto a sus capacidades físicas y cognitivas lo empuja a desarrollar empleos de menor calificación o incluso realizar su actividad laboral de manera informal (White, Burns, & Conlon, 2018).

En el mercado laboral chileno se observa que los adultos mayores se concentran mayormente en dos categorías ocupacionales; asalariado en el sector privado (38,9%) y trabajador por cuenta propia (36,1%). Entre las características del empleo por cuenta propia, recurrentemente se describen en la literatura la informalidad y falta de acceso a sistemas de seguridad social (Vásquez & Martínez, 2013). Si se considera que en el resto de la población ocupada esta categoría alcanza sólo el 18,4%, se infiere que el trabajo por cuenta propia es una característica relevante del empleo en los adultos mayores, especialmente en mujeres.

Los datos desagregados por sexo indican que, en hombres el 45,5% de los ocupados trabaja como asalariado en el sector privado, mientras que en mujeres el empleo se concentra mayormente en la categoría trabajador por cuenta propia (41,7%).

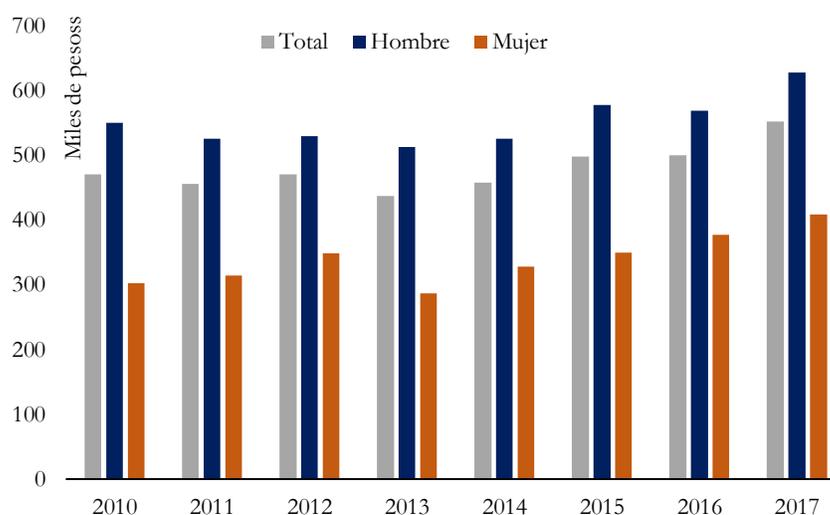
En Chile, el 24,4% de los trabajadores de tercera edad por cuenta propia, señalan realizar sus actividades en la calle o vía pública con un ingreso medio de 283 mil pesos, lo que describe la situación de precarización del trabajo que atraviesa un número importante de trabajadores en este segmento.

Por su parte, alrededor del 85% de los adultos mayores ocupados señala contar con un contrato de trabajo escrito, y el 77% declara estar sujeto a una jornada laboral completa.

En cuanto al ingreso promedio de la población de tercera edad, éste experimentó un aumento cercano a los 82 mil pesos en el período 2010 – 2017 sin embargo, comparativamente con el resto de la población ocupada el ingreso medio del trabajador mayor es menor. En la figura 16 se presenta la evolución de los ingresos promedio del trabajo ajustados a valor presente para toda la población ocupada de 60 años y más.

Los ingresos de la ocupación principal descompuestos por sexo señalan la existencia de una brecha importante en los salarios que perciben las mujeres de la tercera edad respecto de hombres. Al 2017 en promedio las trabajadoras de 60 años y más percibían un ingreso del trabajo cercano a los 409 mil pesos mensuales, mientras que los hombres alcanzaban un salario medio de 628 mil pesos al mes.

Figura 16. Ingreso promedio ajustado de los adultos mayores ocupados entre 2010-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta suplementaria de ingresos (ESI).

Al mismo tiempo, en los ingresos de pensiones se observa también inequidades de género importantes. En promedio el ingreso por jubilación para hombres al año 2017

fue de 167 mil pesos mientras que en mujeres fue de 104 mil pesos. Las menores oportunidades laborales y la discriminación salarial hacia la mujer, parecieran ser una característica del mercado laboral en Chile en la tercera edad. Lo anterior impacta de manera significativa sobre las oportunidades de desarrollo a las que podría optar un sector de la población.

Cuando se observa la distribución de la población total de personas mayores por monto de jubilación percibida, los datos señalan que el 67,1% recibe una pensión menor a 100 mil pesos mensuales, y el 83% percibe montos inferiores a 200 mil pesos.

Tabla 2. Distribución de población de adultos mayores según monto de jubilación percibido (2017)

Ingresos por jubilaciones	% de Adultos Mayores ocupados
Menos de \$100.000	67,1%
\$100.000 – \$200.000	20,2%
\$200.001 - \$300.000	5,2%
\$300.001 - \$400.000	2,3%
\$400.001 - \$500.000	1,6%
Más de \$500.000	3,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta suplementaria de ingresos (ESI).

Finalmente, cuando se comparan los salarios de los adultos mayores ocupados con el resto de la población que trabaja, de 30 años a 59 años de edad, se aprecian diferencias significativas en el nivel de ingresos. Las personas mayores que trabajan perciben un ingreso inferior al resto de la población ocupada.

En promedio los adultos mayores al 2017 percibieron un ingreso de la ocupación principal de aproximadamente 552 mil pesos mensuales, mientras que el resto de la población ocupada mayor de 30 años bordeaba los 634 mil pesos al mes.

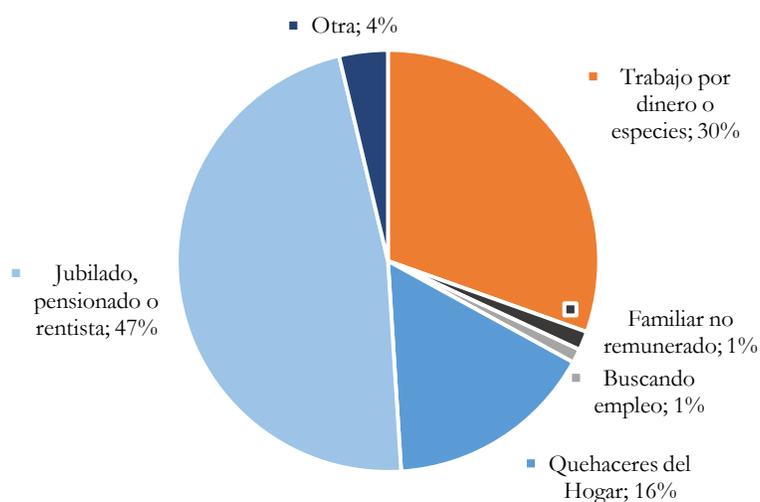
3.4 Resultados Regionales y Comunales

El Censo 2017 entrega información detallada a nivel regional y comunal de la actividad de los adultos mayores. Debido a su cobertura, los datos son más precisos que otras encuestas disponibles a pesar de la poca profundidad de estos.

La siguiente figura representa la situación ocupacional de la población mayor en Chile. Del total de adulto mayor con información disponible un 47% de la población es jubilado, pensionado o rentista y un 30% trabaja por dinero o especies. Sólo un 1% declara estar buscando empleo.

Los datos también sugieren que grupo importante de la población se dedica a actividades no remuneradas, especialmente quehaceres del hogar. En términos agregados, la población adulto mayor trabajadora representa un 11,5% de la población trabajadora del país.

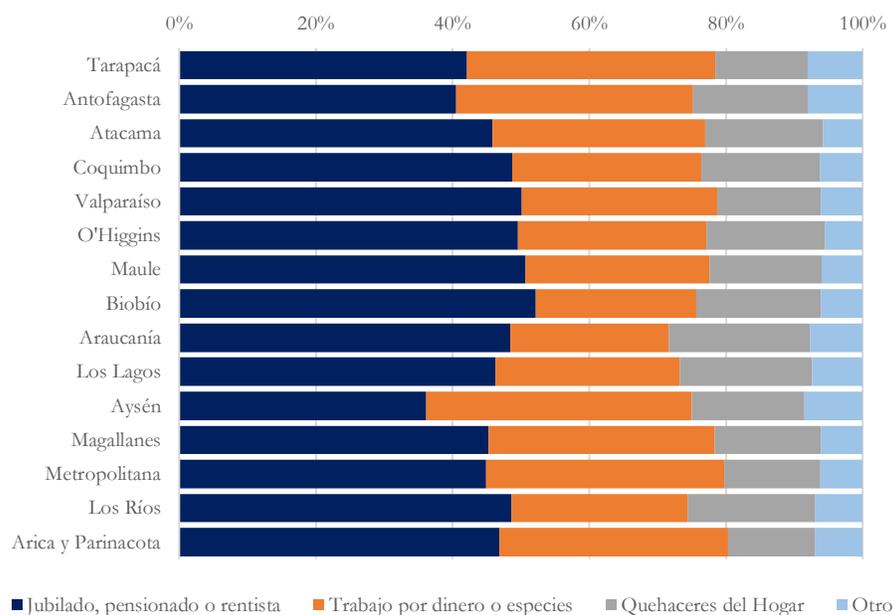
Figura 17. Actividades de los adultos mayores CENSO-2017



Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2017

A nivel regional se observa que la proporción de jubilados, pensionados y rentistas es mayor que los que ejercen actividades remuneradas excepto en la región de Aysén. En dicha región, un 36% de las personas mayores no se encuentran trabajando comparado con el 38% que aún lo hacen. Por otro lado, la región del Biobío y la Araucanía presentan las menores tasas de población adulto mayor trabajando alcanzando el 23,4% y 23,1%, respectivamente.

Figura 18. Actividades de los adultos mayores por región CENSO-2017



Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2017

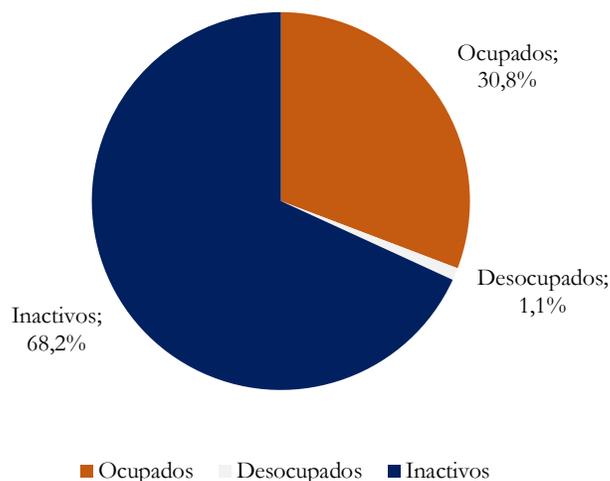
A nivel comunal, los resultados muestran una heterogeneidad importante. El porcentaje de adultos mayores trabajando remuneradamente con respecto al total de adultos mayores va desde el 12% registrado en Puqueldón hasta el 92% que evidencia la comuna de Río Verde.

4. Encuesta de caracterización socioeconómica (CASEN).

La encuesta CASEN presenta una extensa cantidad de información sobre las características socioeconómicas de los hogares y las personas en Chile. El ítem de empleo contenido en la encuesta aporta información relevante para observar las características del mercado laboral chileno. La ventaja de este instrumento es que presenta consistencia en el tiempo, y cuenta con una muestra representativa a nivel nacional y de un número importante de comunas.

A partir de los datos de CASEN, se aprecia que alrededor del 32% de los adultos mayores se encuentra económicamente activos en el mercado laboral chileno, equivalentes a una población de 1 millón 95 mil personas. Por su parte, la tasa de ocupación laboral en la tercera edad bordea el 31%.

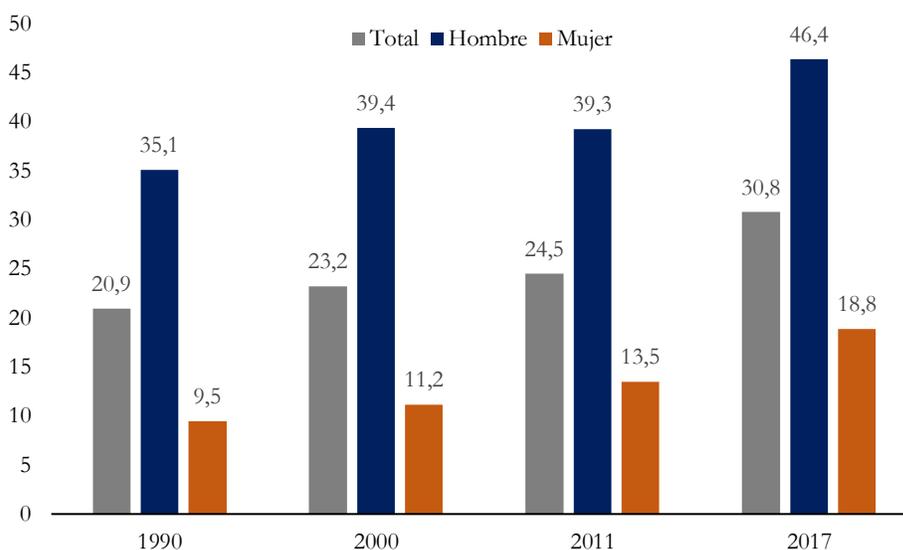
Figura 19. Estado de actividad laboral en Adultos mayores (2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

Retrospectivamente, los datos sugieren un aumento gradual de la tasa de ocupación en los últimos 30 años. En 1990 alrededor del 21% de los adultos mayores se encontraba ocupado, cifra que al año 2017 creció en 10 puntos porcentuales.

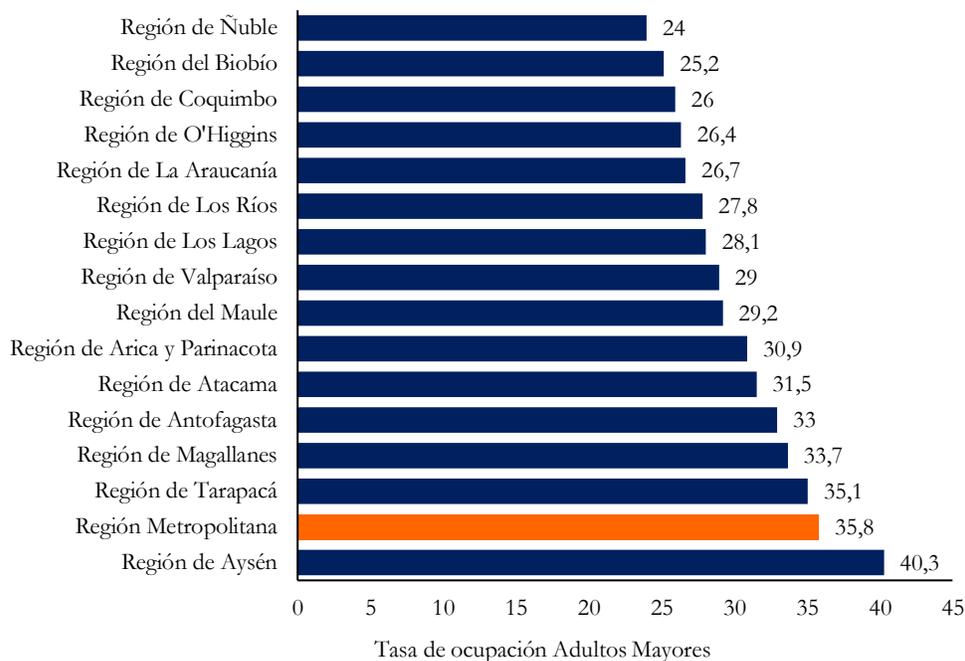
Figura 20. Tasa de ocupación laboral en Adultos Mayores (1990 - 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

No obstante el aumento de la ocupación de personas mayores, los datos desagregados por sexo, indican brechas significativas entre hombres y mujeres. En 2017 el 46% de los adultos mayores hombres se encontraban ocupados mientras que, en mujeres la tasa de ocupación alcanzó un 19%.

Figura 21. Tasa de ocupación laboral de población de personas mayores desagregada por región (2017).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

Analizada por regiones, la tasa de ocupación laboral describe diferencias importantes entre las regiones del país. En las regiones de Aysén (40,3%), Metropolitana (35,8%) y de Tarapacá (35,1%) se registran los más altos niveles de ocupación de adultos mayores. Por su parte, las regiones de Ñuble (24%), del Biobío (25,2%) y de Coquimbo (26%) se presentan las menores tasas de ocupación de personas mayores.

Al mismo tiempo desagregado por zona, la tasa de ocupación indica una mayor participación laboral de los adultos mayores en zonas de residencia urbana. El 31,6% de los adultos mayores residentes en zonas urbanas se encuentra ocupado mientras que, en zonas rurales la tasa de ocupación alcanza el 26,3%.

Por quintil de ingreso autónomo nacional, los datos sugieren una menor incorporación de los adultos mayores de los quintiles inferiores en el mercado laboral chileno. La tasa de ocupación en el primer quintil de ingreso alcanza el 13,5% mientras que en el quintil superior, cerca del 50% de los adultos mayores se encuentra ocupado. Mientras que en los niveles de desocupación no se evidencian diferencias significativas entre los quintiles de ingresos.

Tabla 4. Tasa de ocupación en Adultos mayores por quintiles de ingreso autónomo (2017)

Quintil de ingreso autónomo per cápita	Tasa de ocupación	Desocupación
Quintil I (0 - 99.985)	13,5%	1,7%
Quintil II (100.000 - 160.000)	24,1%	1%
Quintil III (165.033 - 256.300)	31,3%	1%
Quintil IV (253.333 – 433.332)	41,5%	0,6%
Quintil V (433.333 y más)	50,4%	1,1%

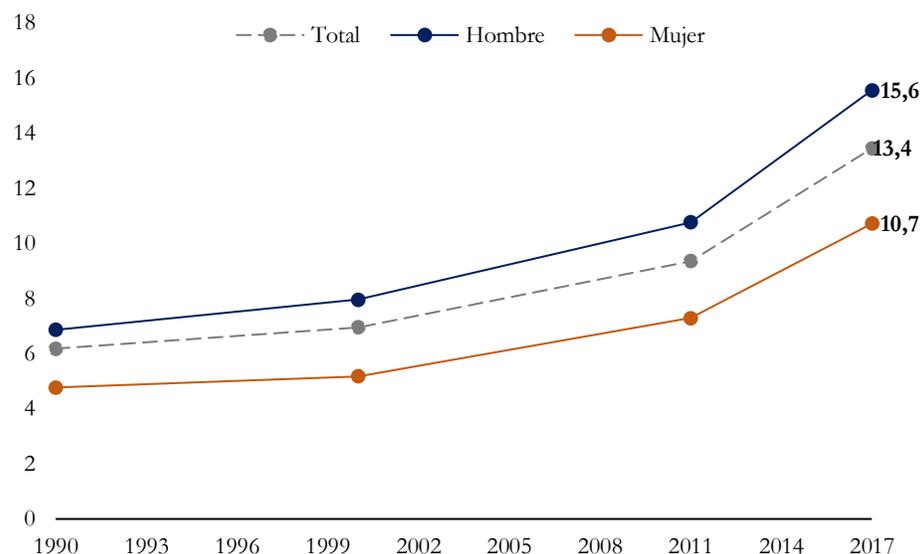
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

En relación con la ocupación relativa de los adultos mayores también se observó un aumento importante en los últimos 30 años. La variación de la población de 60 años y más ocupada respecto del total de la fuerza laboral, fue de 7,2 puntos porcentuales. (En la figura 24 se aprecia la ocupación relativa desagregada por sexo entre 1990 – 2017).

En 2017 las personas mayores representaron el 13,4% del total de la población ocupada. En hombres la ocupación relativa alcanzó el 15,6% mientras que, en mujeres la cifra fue de 10,7%. De igual manera que en la tasa de ocupación, se observan brechas de género importantes en la población ocupada de tercera edad.

De acuerdo al tipo de ocupación que desempeñan los adultos mayores en el mercado laboral chileno se observa que cerca del 80% trabaja como asalariado en el sector privado o como auto-empleado. El 41% de los trabajadores de la tercera edad se desempeña como asalariado en el sector privado, mientras que el 39,2% lo hace como trabajador por cuenta propia.

Figura 22. Ocupación relativa Adultos Mayores en Chile (1990 – 2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

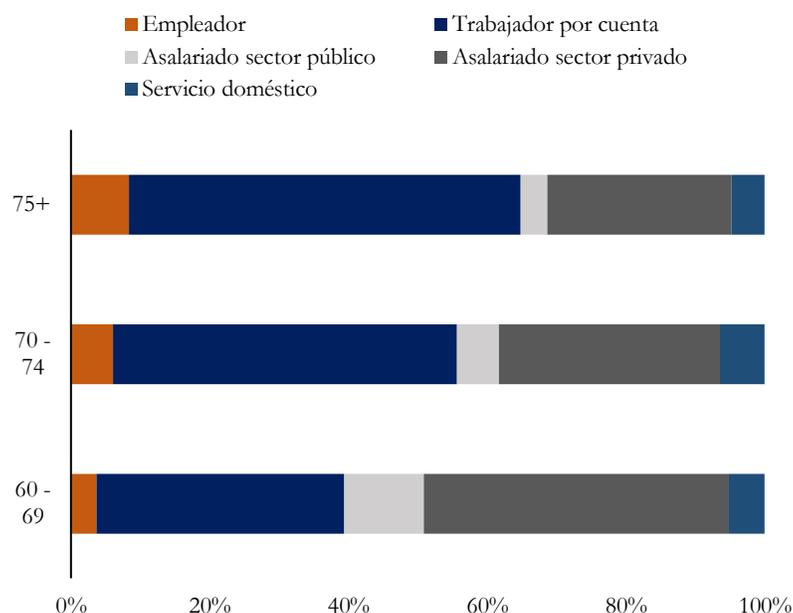
Tabla 5. Tipo de ocupación laboral del adulto mayor en Chile (2017)

<i>Tipo de ocupación</i>	<i>% de personas mayores ocupadas</i>
Empleador	4,4%
Trabajador por cuenta propia	39,2%
Asalariado sector público	10,2%
Asalariado sector privado	41%
Servicio doméstico	5,3%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

Cuando se analizan los tipos de ocupaciones estratificadas por edad se presentan diferencias importantes entre los adultos mayores. En el segmento de mayores de 75 años trabajando se observa un crecimiento significativo en la categoría empleador, respecto de los trabajadores entre 60 y 69 años de edad, creciendo desde un 3,7% a 8,3%. Por su parte, el trabajador por cuenta propia crece de 35,7% al 56,5% en el mismo rango de edad, mientras que los asalariados en el sector privado caen desde 44% a un 27%.

Figura 23. Tipo de ocupación laboral del Adulto Mayor en Chile, desagregada por segmento de edad (2017)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

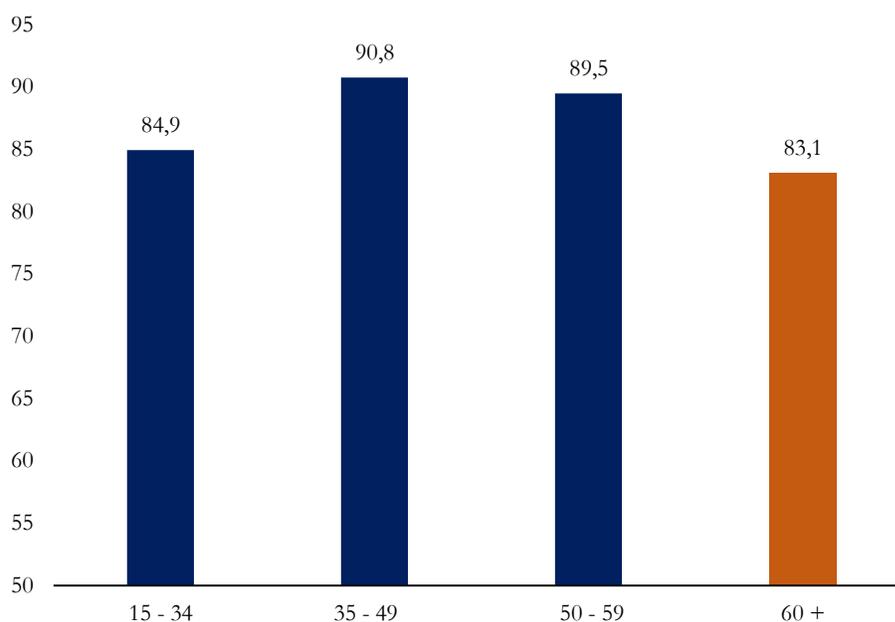
Entre los trabajadores mayores que se desempeñan como empleadores el 54% declara emplear entre dos y cinco trabajadores en su negocio, y hasta un 80% declara contar como máximo con nueve empleados en su empresa.

En cuanto a las características del empleo en personas mayores, los datos señalan que cerca de 101 mil adultos mayores no cuentan con un contrato laboral escrito, equivalentes al 10% de los trabajadores de tercera edad ocupados.

En promedio la jornada laboral de los trabajadores de 60 años y más tiene una duración de 41 horas semanales, y el 31% señala estar dispuesto a trabajar por más horas a la semana, mientras que cerca de 35 mil adultos mayores ocupados realiza trabajos secundarios, adicionales a la ocupación principal.

Al mismo tiempo, cuando se consulta respecto a la participación en algún sistema previsional, el 83% de los adultos mayores activos indica cotizar en un sistema de capitalización individual. Comparativamente son el segmento con menor proporción de población activa, que se encuentra afiliada a un sistema de seguridad social.

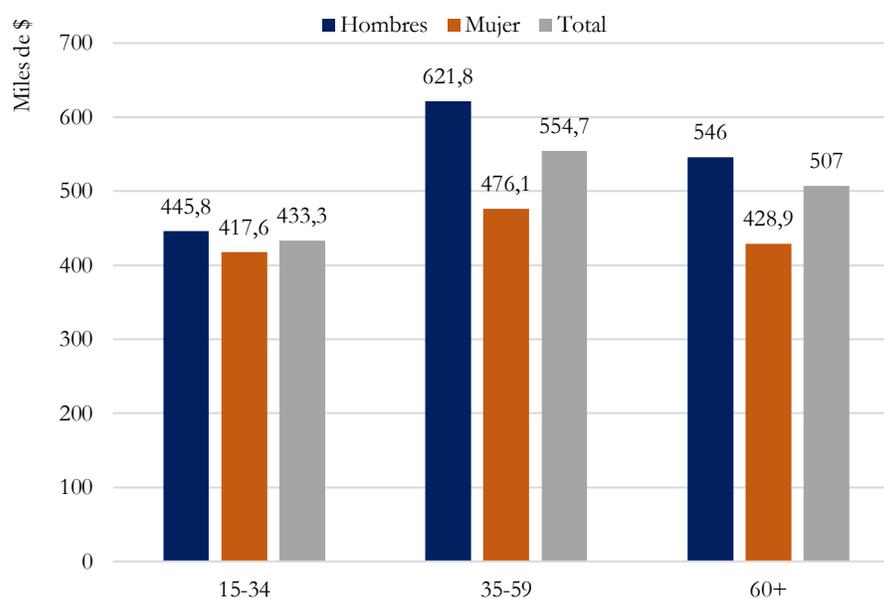
Figura 24. Tasa de afiliación a sistema de pensiones por segmento de edad (2017).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

Finalmente, en relación a los ingresos del trabajo, se observan diferencias significativas entre la población de adultos mayores ocupados y el resto de población mayor de 35 años. En promedio el ingreso del trabajo en personas mayores alcanza los 507 mil pesos, mientras que en la población entre 35 y 59 años bordea los 554 mil pesos.

Figura 25. Ingresos laborales de la población ocupada desagregada por rango etario (ajustados a valor presente).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

Por género, la brecha salarial indica una diferencia aún mayor. En promedio las mujeres mayores de 60 años en 2017 percibían un ingreso del trabajo cercano a los 429 mil pesos mensuales, mientras que en hombres el ingreso alcanzó los 546 mil pesos.

Finalmente, un dato interesante tiene que ver con la proporción de trabajadores mayores que declaran estar pensionados. En la tabla 6 se presenta el porcentaje trabajadores mayores por condición de actividad que reciben monto de pensión.

Tabla 6. Proporción de adultos mayores pensionados según situación de actividad (2017).

<i>Actividad</i>	<i>Recibe pensión</i>	<i>No recibe pensión</i>	<i>No sabe</i>	<i>Total</i>
Ocupado	97,275 14%	958,339 35,1%	3,335 43,2%	1,058,949 30,8%
Desocupado	3,197 0,5%	33,330 1,2%	20 0,3%	36,547 1,1%
Inactivo	595,761 85,6%	1,743,968 63,7%	4,374 57%	2,344,103 68,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta CASEN 2017.

De acuerdo a la encuesta CASEN el 14% de los adultos mayores ocupados declara recibir ingresos por pensiones, mientras que el 35,1% señala no recibir pensiones.

5. Conclusión

Como se observa a partir del presente documento, los cambios en la estructura demográfica del país, evidenciados en el primer informe del programa “Conocimiento e Investigación en Personas Mayores” han impactado de manera importante en la configuración del mercado laboral chileno.

El aumento de la empleabilidad en la población de adultos mayores no obedecería únicamente a necesidades financieras de la población. En este sentido, la literatura científica indica la relevancia que posee la necesidad de seguir activos en la sociedad para los adultos mayores en la decisión de seguir participando de la fuerza laboral.

En general a partir de las distintas fuentes de información, internacionales y nacionales, se concluye que las características el empleo en la tercera edad son heterogéneas. El tipo de empleo, los salarios y las condiciones en que los adultos mayores desarrollan su actividad laboral difieren de manera importante.

El desafío en materia de políticas públicas va en la línea de fortalecer la calidad de los instrumentos de información con los que se cuenta a nivel nacional. Como se observó

los datos entre las distintas encuestas, si bien demuestran tendencias similares, no necesariamente conversan entre sí.

Por su parte, los estudios internacionales sugieren una serie de medidas a implementar en materia de empleos. La incorporación del adulto mayor en el mercado del trabajo depende fuertemente de la capacidad que tenga el mercado de generar empleos acordes a las características del trabajador de tercera edad. Fortalecer el emprendimiento, entregar oportunidades de capacitación y reinserción a las personas mayores, así como generar mayor flexibilidad en la jornada laboral son todas medidas que van en la línea de la experiencia internacional.

Al respecto, la OECD ha generado una serie de recomendaciones ligadas a la permanencia, movilidad y protección de las personas mayores trabajadoras. Al respecto, se propone la generación de incentivos para la extensión de la vida laboral premiando el retiro tardío, castigando el retiro anticipado y promoviendo la flexibilización de la transición. Por ejemplo, una serie de países, tales como el Reino Unido, Japón, Alemania y Estados Unidos están extendiendo la edad de jubilación vigente acorde a la nueva realidad. Corea del Sur y Polonia han propuesto estrategias de flexibilización de cargas horarias y la flexibilidad de estos.

Nueva Zelanda ha incorporado programas en ambas líneas. Por un lado, las compañías reciben estímulos para mantener a sus adultos mayores, pero, al mismo tiempo permiten flexibilidad en los nuevos tipos de cargos y tareas de dichos empleados. Adicionalmente, la autoridad implementó un sistema de retiro en fases graduales que permiten al trabajador alcanzar su retiro con más información o con nuevas habilidades aprendidas en el proceso.

Una segunda estrategia sugiere la promoción del equilibrio entre la cantidad de empleos disponibles y la calidad de estos. Es así como la reducción de la discriminación laboral en base a la edad y el impulso de buenas prácticas en la administración de una fuerza laboral diversa surgen como alternativas cercanas. Países como Noruega y Francia han desarrollado estrategias relacionadas con estos puntos.

Más específicamente, el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales del gobierno holandés desde 2004 ha implementado un programa de subsidios para la retención de los trabajadores mayores y concientizar a los empleadores sobre la importancia y beneficios de la capacitación de dichos trabajadores. En el caso del Reino Unido, el “The Prince’s Initiative for Mature Enterprise (UK)” cumple un rol en la generación de empleo mediante el emprendimiento. Utilizando la red de Job Centre Plus, la iniciativa promueve

la inclusión de personas mayores de 50 años desempleadas o jubiladas como emprendedores. El programa ofrece asesorías gratuitas para la formación de negocios, eventos de redes para potenciar emprendimientos con empresas grandes y préstamos de financiamiento para la formación de nuevos negocios.

A nivel europeo, “The fe:male scheme” está dirigido a mujeres emprendedoras mayores de 50 años de países de la Unión Europea y que se encuentra desempleadas. Se entregan asesorías y capacitación para la iniciación de negocios, además de acceder a redes de emprendedoras con el objeto de generar asociación e intercambio de experiencias entre mujeres emprendedoras de los diferentes países de la Unión Europea.

En la misma línea, Irlanda promueve el emprendimiento individual y colaborativo a través de la iniciativa “Senior Enterprise”. El objetivo del programa es generar instancias de participación para los adultos mayores en el mercado laboral en un contexto de envejecimiento de la fuerza laboral. También, se incentiva la participación de las personas mayores como asesores y mentores de emprendedores más jóvenes con el objetivo de aprovechar su experiencia laboral. El programa entrega herramientas de networking, entrenamiento y workshop.

Por último, el fomento de la capacitación de los trabajadores durante toda su vida laboral permite la reincorporación y mantención del adulto mayor en el mercado laboral tal como lo han realizado Corea del Sur y Estados Unidos. Dicha reincorporación puede también ser apoyada por la autoridad mediante la asistencia efectiva en la búsqueda de empleo y la promoción de actividades emprendedoras como es el caso de Dinamarca. En Jerusalén, Israel, la autoridad instauró el The Sixty-Plus center provee de herramientas tecnológicas y de idiomas para la reinserción laboral a adultos mayores que requieran seguir activos en la fuerza laboral para complementar sus ingresos.

El caso de Japón es interesante. En 1980, la autoridad introduce los Silver Human Resource Centers (SHRC) para abordar las necesidades económicas y psicológicas de la creciente población mayor. Los SHRC en conjunto con los gobiernos locales buscan reducir el desempleo friccional en el subgrupo mediante la difusión de oportunidades de trabajo y capacitación. Desde 2004, el Programa de Trabajo para Seniors los miembros registrados reciben capacitación gratuita para mejorar sus habilidades, jornadas de consejo para conseguir puestos, preparación para entrevistas y programas de cooperación con varios dueños de negocios y asociaciones públicas de empleo. Adicionalmente, Japón a través del Programa Subsidiario de Apoyo a Empleados Mayores genera incentivos tributarios y subsidios a las empresas para crear nuevos



puestos de trabajo para adultos mayores. El programa incluye un reconocimiento público por la inclusión de personas mayores. Finalmente, la organización japonesa para el empleo mayor y personas con discapacidad (JEED) no sólo promueve la retención de los mayores, sino que también subsidia espacios de trabajo acordes y asesoramiento en la contratación de trabajadores mayores o adaptación de empleos. La estrategia japonesa incluye la promoción de actividades emprendedoras para la población mayor de 45 para que genere autoempleo y contratación de personas mayores.

Bibliografía

- Aiyar, M. S., & Ebeke, M. C. H. (2017). The impact of workforce aging on european productivity. International Monetary Fund.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764–786.
- CEPAL. (2009). El envejecimiento y las personas de edad: indicadores sociodemográficos para América Latina y el Caribe. Santiago: CELADE.
- Ichino, A., Schwerdt, G., Winter-Ebmer, R., & Zweimüller, J. (2017). Too old to work, too young to retire? *The Journal of the Economics of Ageing*, 9, 14–29.
- OECD. (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. (E. Rabasco & L. Toharia, Eds.) (1st ed.). Buenos Aires: Editorial Planeta.
- Vásquez, E. M., & Martínez, E. (2013). Public policies on social security for the protection of informal workers in Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12(24), 87–98.
- White, M. S., Burns, C., & Conlon, H. A. (2018). The Impact of an Aging Population in the Workplace. *Workplace Health & Safety*, 66(10), 493–498. <https://doi.org/10.1177/2165079917752191>

ⁱ Fuerza laboral o fuerza de trabajo: Corresponde a toda la población de 15 años y más que se encuentran en condición de ocupados o desocupados.

ⁱⁱ Tasa de retención: Proporción de trabajadores entre 60 y 64 años que conserva el mismo empleo hace al menos hace cinco años.

ⁱⁱⁱ Tasa de ocupación: Se define como el porcentaje de personas de 15 años y más que se encuentra trabajando respecto de la población total.