

P I V O T E S



CRISIS 4: PROPUESTA 2

PARTICIPACIÓN LABORAL EN LA VEJEZ

Centro de Incidencia Pública Pivotes

NUESTRO LLAMADO A LA ACCIÓN

Impulsar la participación laboral en la vejez

El mundo y Chile están experimentando un envejecimiento de la población. Producto de las mejoras en medicina y de la calidad de vida, las personas viven por más años, lo que es una gran noticia. Pero esta mayor longevidad implica un desafío para la seguridad social: se deben financiar las pensiones por un tiempo más largo, lo que implica una mayor necesidad de recursos para este fin.

La otra alternativa, es postergar la edad de jubilación. Pero esto trae otro desafío: facilitar la participación laboral de los adultos mayores, la que disminuye fuertemente con la edad.

Promovemos medidas que faciliten la participación de los adultos mayores en el mercado formal para lograr una postergación gradual de la edad de jubilación.

Trabas, tensiones y percepciones instaladas

Existe un elefante en la habitación en las políticas públicas de todos los países. Una realidad que incomoda a los políticos y a las autoridades encargadas de diseñar los sistemas de pensiones: los jubilados cada vez viven por más años.

Gracias a los avances en medicina y en la calidad de vida, las personas vivimos por más tiempo, lo que es una gran noticia. Pero, esta mayor longevidad implica un desafío para la seguridad social: se debe financiar las pensiones por un tiempo más largo, lo que implica una mayor cantidad de recursos para este fin.

En Pivotes proponemos enfrentar esta realidad a través de una postergación gradual de la edad de jubilación, con medidas que faciliten la participación de los adultos mayores en el mercado formal.

Algunos antecedentes y datos

Gracias a los avances en medicina y en la calidad de vida, las personas vivimos por más tiempo, lo que es una gran noticia. Pero, esta mayor longevidad implica un desafío para la seguridad social: se debe financiar las pensiones por un tiempo más largo. ¿Quién asume la carga de este mayor financiamiento?

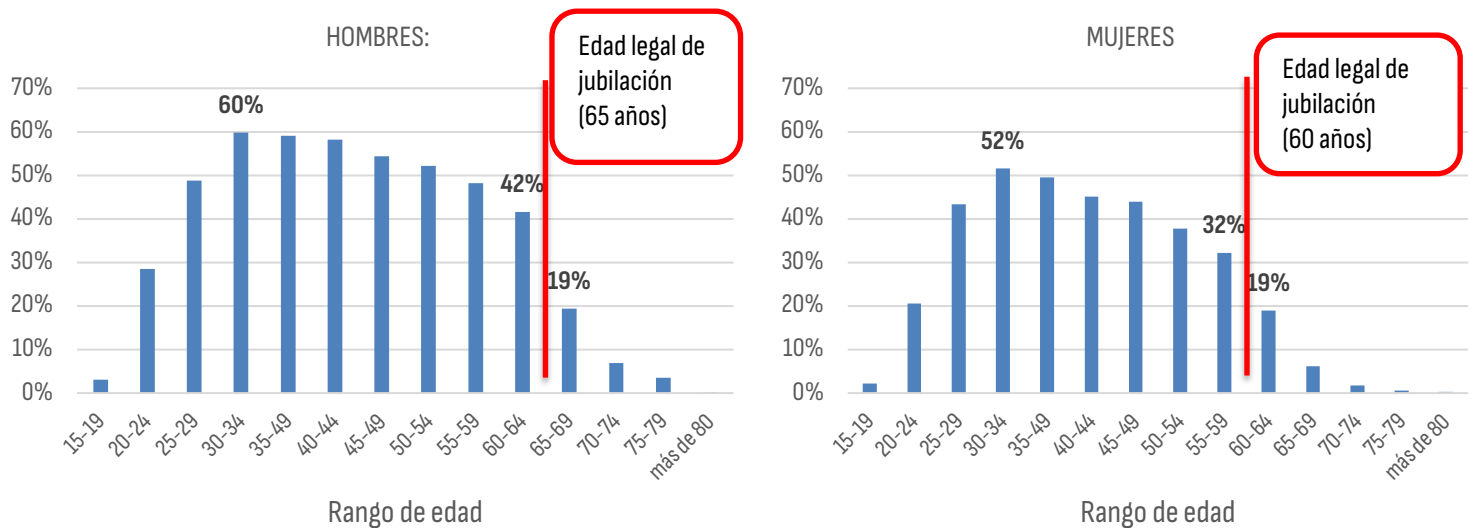
En Chile, bajo nuestro sistema de capitalización individual, en que cada trabajador ahorra un porcentaje de sus sueldos para financiar su futura pensión, la carga de financiar jubilaciones más largas no se traspasa a los actuales trabajadores y futuras generaciones, como ocurre en los sistemas de reparto. La mala noticia es que el costo de la mayor longevidad la asumen los mismos jubilados: un periodo más largo de retiro exige que el ahorro acumulado se distribuya durante más años, lo que disminuye el monto de la pensión recibida.

La gran ventaja que tenemos es que, bajo nuestro sistema, el mismo pensionado se beneficia al postergar su jubilación. Supongamos que una mujer entra a trabajar hoy a los 25 años y recibe un sueldo constante de \$500.000. Si jubila a la edad mínima legal de 60 años, su pensión sería de \$152.218. Si la mujer logra jubilarse a los 65 años en vez de a los 60, su pensión aumenta en un 36%, recibiendo una pensión de \$207.473.

¿Por qué al postergar la jubilación aumenta la pensión? Porque durante el tiempo de postergación el ahorro previsional acumula más intereses y cotizaciones, y porque al momento de la jubilación este ahorro debe distribuirse por un menor número de años.

Nuestros adultos mayores voluntariamente pueden jubilar después de la edad mínima legal y experimentar aumentos en sus pensiones, pero si analizamos el mercado laboral por rango de edad se suma otro desafío. Tanto para hombres y mujeres, la mayor participación en el empleo formal es entre los 30 y 34 años, y a medida que se acercan a la edad de jubilación, esta participación se debilita gradualmente. Luego, una vez cumplida la edad legal de retiro, la participación en el empleo formal cae bruscamente.

Figura 1. Porcentaje de la población con empleo formal (por rango de edad)



Fuente: PIVOTES con datos de Encuesta Nacional de Empleo 2023 del INE

Propuestas

Se deben impulsar medidas que faciliten la inserción laboral de los adultos mayores y así estos puedan postergar gradualmente la edad de retiro. Entre las medidas que han implementado algunas empresas en los países de la OECD destacan:

- Implementar una jornada laboral más flexible para los trabajadores de mayor edad;
- Invertir en capacitación digital para los adultos mayores;
- Programas de mentorías dentro de las empresas para que los trabajadores de mayor edad entreguen sus experiencias a los más jóvenes.

Bibliografía

- Borella, M. y Fornero, E. (2009). "Adequacy of pension systems in Europe: an analysis based on comprehensive replacement rates". ENEPRI.
- Bravo, D (2023), "Tasas de Reemplazo: Nuevos hallazgos para la reforma de Pensiones", ppt.
- Consejo Consultivo Previsional, décimo informe (marzo 2020).
- Superintendencia de Pensiones, nota técnica n°5, "Capital Necesario Unitario (CNU): Cálculo e Introducción del Módulo de Stata CNU" (agosto 2014).
- OECD (2019), Working Better With Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>