

El impacto del envejecimiento poblacional en los flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo español

Artículo 07
29/08/2024

<https://doi.org/10.53479/37532>

Motivación

Este artículo muestra que los flujos laborales —de entrada, de salida y entre empleos— varían de manera apreciable por grupos de edad y explora el impacto que el envejecimiento poblacional en España supone sobre dichos movimientos en términos agregados.

Ideas principales

- Los flujos laborales —tanto de entradas y salidas del empleo, como entre diferentes empleos— presentan una mayor movilidad entre los trabajadores de menor edad.
- En este contexto, todo lo demás constante, el envejecimiento de la población trabajadora observado en España en las últimas décadas habría contribuido a reducir de forma notable el dinamismo de los flujos laborales agregados en nuestro mercado de trabajo.
- En esta coyuntura, es de prever que surgirán dificultades en los procesos de reciclaje laboral puestos ya en marcha por las transiciones digital y ecológica de las empresas, debido a la previsible intensificación del factor envejecimiento en el futuro próximo.

Palabras clave

Empleo, flujos laborales, envejecimiento.

Códigos JEL

J63, J11, D22.

Artículo elaborado por:

Brindusa Anghel
Dpto. de Análisis Estructural y Estudios
Microeconómicos. Banco de España

Sergio Puente
Dpto. de Análisis de la Situación Económica
Banco de España

EL IMPACTO DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL EN LOS FLUJOS DE ENTRADA Y SALIDA EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La población española se encuentra inmersa en un acusado proceso de envejecimiento que se intensificará en las próximas décadas¹. Como se ha puesto de manifiesto en diversos informes del Banco de España, dicho proceso podría tener un impacto muy significativo sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en nuestro país. Por ejemplo, en términos de la evolución de las tasas agregadas de actividad y de empleo (Cuadrado, Fernández Cerezo, Montero y Rodríguez, 2023), y del crecimiento agregado de la productividad (Banco de España, 2024, capítulo 2).

Como complemento a estos estudios, este artículo analiza el posible impacto del envejecimiento de la población ocupada sobre el dinamismo de los flujos de entrada y salida del empleo, y de los flujos de un empleo a otro (sin pasar por el desempleo). El grado de dinamismo de estos flujos laborales es importante, entre otros factores, porque puede condicionar los procesos de reasignación del empleo entre ocupaciones, empresas y sectores y, con ello, la evolución de la productividad agregada². Todo ello, en un contexto en el que, previsiblemente, los cambios tecnológicos en curso, así como la transición ecológica, van a provocar o a hacer necesaria una profunda reasignación sectorial y ocupacional del empleo en los próximos años (Banco de España, 2024, capítulo 3).

Este artículo procede en tres etapas. En primer lugar, a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se documenta cómo ha envejecido la población trabajadora en España a lo largo del período 2005-2022. En segundo lugar, utilizando también la MCVL, se calcula, a lo largo del tiempo y para distintos grupos de edad, la magnitud de tres flujos laborales muy relevantes: de entrada al empleo desde el «no empleo» (es decir, desempleo o inactividad), de salida del empleo al «no empleo» y de un empleo en una empresa a un empleo en otra empresa. En tercer lugar, una vez calculados los dos elementos anteriores, se cuantifica el impacto del envejecimiento poblacional sobre la magnitud agregada de los flujos laborales considerados. Para ello, se estima la evolución contrafactual de dichos flujos bajo el supuesto de que la distribución de trabajadores por grupos de edad se hubiera mantenido constante en su situación del año 2005 (es decir, en el caso de que no se hubiera producido el proceso observado de envejecimiento de la población ocupada).

El gráfico 1 ilustra el proceso gradual de envejecimiento que la población trabajadora en España ha presentado en las últimas décadas. La disminución en el empleo más joven es especialmente evidente, con una caída del peso de los trabajadores menores de 35 años desde el 46,3 % en 2005 hasta el 28,6 % en 2022. En sentido contrario, los grupos de más edad (de 45-54 años y de 55 y más años) han incrementado su peso de manera gradual en todo el período analizado, hasta suponer, en conjunto, un 45 % del empleo en 2022, es decir, 18,6 puntos porcentuales (pp) más de lo que representaban en 2005³.

1 Para más detalles sobre la naturaleza y magnitud de este proceso, véase Banco de España (2024).

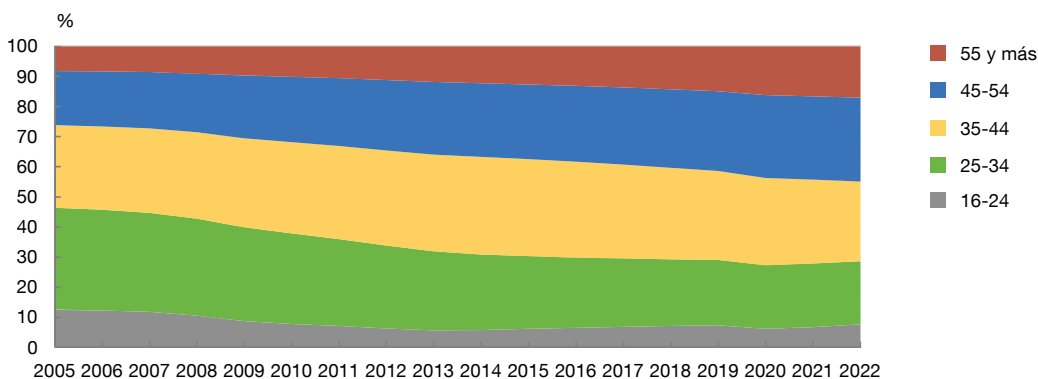
2 Véanse, por ejemplo, Hijzen, Zwysen y Lillehagen (2021) o Mussida y Zanin (2020).

3 El envejecimiento es ligeramente más acusado dentro de la población no empleada (desempleados e inactivos).

Gráfico 1

Distribución de trabajadores por grupos de edad

1.a Distribución de empleados



FUENTES: Banco de España, utilizando microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005-2022 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).

Los tres paneles del gráfico 2 muestran la evolución de los flujos laborales por grupos de edad a lo largo del período 2005-2022.

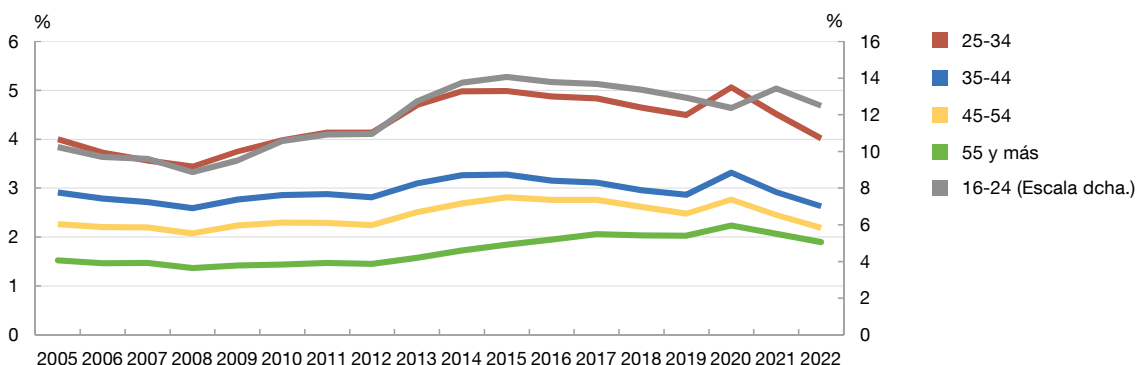
- El gráfico 2.a presenta el promedio anual de las tasas mensuales de entrada al empleo, calculadas como el porcentaje de trabajadores en un mes concreto que no estaban empleados en el mes anterior. El resultado más destacado es que los grupos de edad más jóvenes (de 16-24 años y de 25-34 años) son los que presentan una mayor movilidad desde el «no empleo» al empleo, con tasas de entrada sustancialmente superiores a las de los grupos de mayor edad a lo largo de todo el período. Respecto a la evolución temporal de estos flujos, se aprecia que, desde la crisis financiera, ha aumentado ligeramente el dinamismo de las entradas al empleo de los menores de 35 años, mientras que en el caso de los trabajadores de edades más avanzadas el dinamismo de las entradas se ha mantenido relativamente estable⁴.
- El gráfico 2.b muestra el promedio anual de las tasas mensuales de salida del empleo, calculadas como el porcentaje de trabajadores en un mes específico que pierden su empleo en el mes siguiente. Al igual que en el caso de las entradas, los grupos de edad más jóvenes presentan tasas de salida superiores a las de los grupos de edad más avanzada. En cuanto a la evolución temporal, se observa un aumento en las tasas de salidas para todos los grupos durante la crisis financiera, si bien dicho aumento revirtió parcialmente después de 2012, especialmente para los grupos de más edad. Aun así, en

4 Es importante reseñar que los flujos laborales analizados en este artículo han experimentado una considerable volatilidad en el período más reciente (2020-2022), en gran medida como consecuencia de las fuertes distorsiones que la pandemia del COVID-19 provocó sobre el mercado laboral y el conjunto de la actividad económica. No obstante, gran parte de dichas distorsiones han mostrado un carácter eminentemente transitorio, de forma que este artículo no profundiza en el análisis de las fluctuaciones más recientes que han mostrado los flujos laborales estimados.

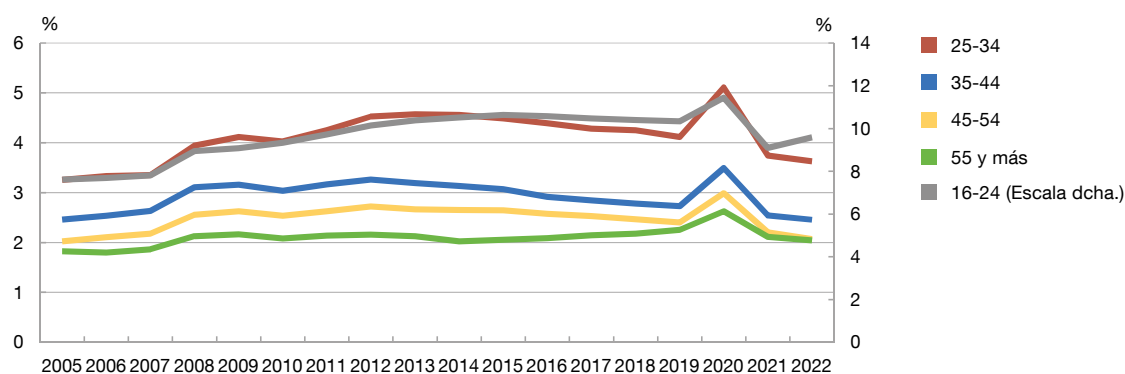
Gráfico 2

Distribución de flujos laborales por grupos de edad

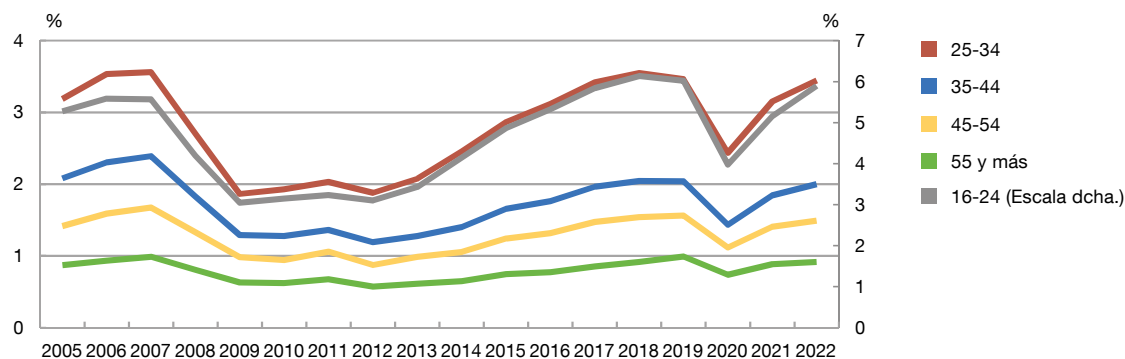
2.a Tasa de entradas al empleo (a)



2.b Tasa de salidas al «no empleo» (a)



2.c Tasa de movimientos empleo-empleo (a)



FUENTES: Banco de España, utilizando microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005-2022 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).

a Los gráficos muestran el promedio anual de las tasas calculadas a nivel mensual. La tasa de salida al «no empleo» se calcula como el número total de trabajadores que están empleados en un mes $t-1$ y que en el mes siguiente t no están empleados, sobre el total de trabajadores empleados en el mes $t-1$. La tasa de entradas al empleo se calcula como el número de individuos que están empleados en el mes t sin haber estado empleados en el mes $t-1$, sobre el total de individuos empleados en el mes $t-1$. La tasa de transiciones empleo-empleo se calcula como la proporción de trabajadores que estando empleados en el mes $t-1$ en una empresa, figuran empleados en otra empresa en el mes siguiente t , sobre el total de individuos empleados en el mes $t-1$.

2022, las tasas de salida de los grupos más jóvenes están ligeramente por encima de las alcanzadas en 2005, mientras que las de los grupos de mayor edad se mantienen en un nivel similar.

- El gráfico 2.c representa la evolución de los promedios anuales de las tasas mensuales de movimientos de trabajadores de empresa a empresa, sin pasar por el «no empleo». Este flujo se calcula como la proporción de trabajadores que están empleados en una empresa en un mes concreto y que cambian su empleo a otra empresa en el mes siguiente. Las diferencias por grupos de edad descritas anteriormente en cuanto a las entradas y salidas se observan también en los movimientos directos de trabajadores de empresa a empresa. En particular, cabe destacar la mayor movilidad de los trabajadores más jóvenes y que esta movilidad va decayendo gradualmente conforme avanza la edad de los trabajadores. En cuanto a la evolución a lo largo del tiempo, se observa que estos flujos tienen un fuerte comportamiento cíclico en todos los grupos de edad. A más largo plazo, al comparar 2005 con 2022 se aprecia un ligero aumento en estas tasas para los trabajadores más jóvenes, mientras que, para los trabajadores de más edad, los movimientos entre empleos se mantienen en 2022 en niveles prácticamente iguales a los de 2005.

En resumen, de los tres paneles del gráfico 2 se pueden extraer dos conclusiones principales. En primer lugar, los flujos laborales, tanto en términos de entradas y salidas del empleo, como en términos de movimientos entre diferentes empleos, son más intensos para los trabajadores más jóvenes, lo que sugiere una mayor movilidad laboral dentro de este grupo. En segundo lugar, más allá de los movimientos cíclicos y de las distorsiones provocadas por la pandemia del COVID-19, resulta difícil extraer tendencias de largo plazo en la evolución de los flujos laborales considerados, con dos posibles excepciones. Por un lado, en los grupos de edad más jóvenes se observa un cierto incremento en las entradas al empleo, en las salidas desde el empleo y en los movimientos entre empleos en los últimos años. Por otro lado, para el grupo de trabajadores de 55 y más años se observa un cierto incremento en las entradas al empleo, que pasaron de un 1,5 % en 2005 a un 1,9 % en 2022.

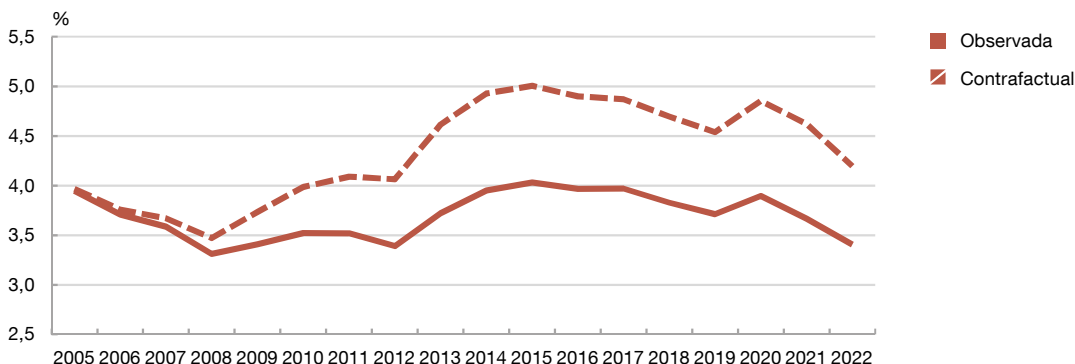
Para analizar en qué medida los cambios demográficos descritos anteriormente pueden impactar en los flujos laborales agregados, se plantea a continuación un ejercicio contrafactual que estima cómo habría sido la evolución de estos flujos si la distribución del empleo por edades se hubiese mantenido constante desde el año 2005. En particular, se consideran los tres flujos observados (entradas, salidas y movimientos empleo-empleo) por grupos de edad correspondientes a cada mes, y se estima un agregado contrafactual, que consiste en ponderar el flujo correspondiente para un grupo de edad utilizando la distribución por edades que había en el año 2005. Este ejercicio es, por tanto, *ceteris paribus*, al no tener en cuenta los efectos de equilibrio general que una distinta distribución demográfica habría tenido sobre los flujos laborales a lo largo del período analizado. El gráfico 3 presenta los resultados de este ejercicio:

- El gráfico 3.a muestra la evolución de las tasas de entrada al empleo agregadas, tanto la observada (línea continua) como la contrafactual (línea discontinua). La tasa observada se

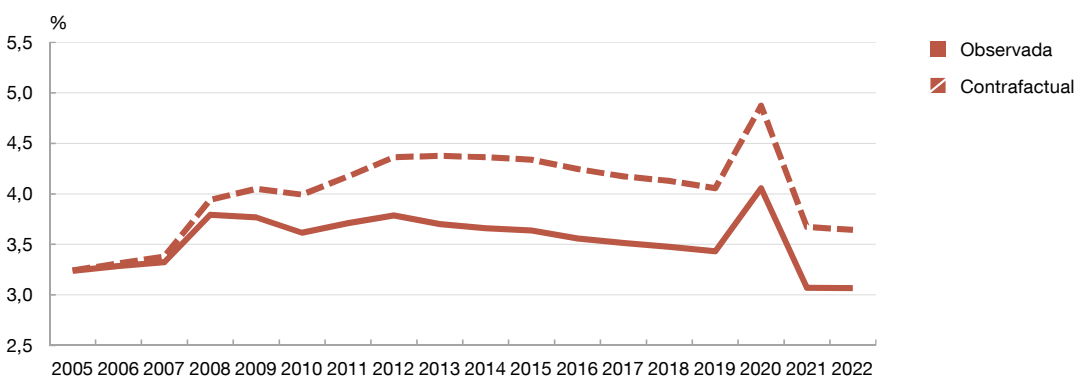
Gráfico 3

Evolución de las transiciones laborales totales (observadas y contrafactuales)

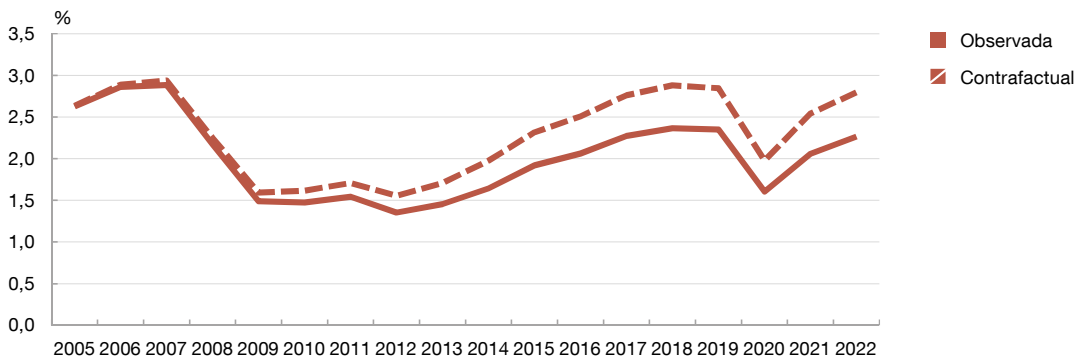
3.a Tasa de entradas al empleo (a)



3.b Tasa de salidas al «no empleo» (a)



3.c Tasa de movimientos empleo-empleo (a)



FUENTES: Banco de España, utilizando microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005-2022 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).

a Los gráficos muestran el promedio anual de las tasas calculadas a nivel mensual. La tasa de salida al «no empleo» se calcula como el número total de trabajadores que están empleados en un mes $t-1$ y que en el mes siguiente t no están empleados, sobre el total de trabajadores empleados en el mes $t-1$. La tasa de entradas al empleo se calcula como el número de individuos que están empleados en el mes t sin haber estado empleados en el mes $t-1$, sobre el total de individuos empleados en el mes $t-1$. La tasa de transiciones empleo-empleo se calcula como la proporción de trabajadores que estando empleados en el mes $t-1$ en una empresa, figuran empleados en otra empresa en el mes siguiente t , sobre el total de individuos empleados en el mes $t-1$. Las tasas contrafactuales se calculan utilizando la distribución de los trabajadores por grupos de edad correspondiente al año 2005.

ha mantenido en torno al 3,5 %-4 % a lo largo del período 2005-2022. Por su parte, la tasa de entrada contrafactual se separa gradualmente de la observada, situándose cada vez más por encima de ella a lo largo del tiempo. De este modo, se estima que, en 2022, la tasa de entrada agregada habría sido 0,8 pp más alta de no haberse producido el envejecimiento observado de la población trabajadora⁵.

- El gráfico 3.b representa la evolución de las tasas de salida al «no empleo» agregadas, tanto la observada como la contrafactual. La primera se mantiene en valores cercanos al 3,2 % - 3,8 % en el período analizado. Al igual que sucedía con las entradas, la tasa de salida contrafactual estaría por encima de la observada en el período analizado (0,6 pp superior en 2022), lo que indica que el proceso de envejecimiento ha contribuido de forma notable a reducir el dinamismo de estos flujos laborales en las últimas décadas⁶.
- El gráfico 3.c muestra el agregado de los movimientos empleo-empleo, observado y contrafactual. Al igual que se aprecia en el gráfico 2.c por grupos de edad, el agregado observado de estos movimientos muestra un fuerte carácter pro-cíclico, de forma que, en el año 2022, la intensidad de este flujo se situó en el 2,3 %, un nivel similar al registrado en el período de expansión anterior a la pandemia. De nuevo, la comparación de la serie observada con la contrafactual estimada sugiere que la tasa de movimientos empleo-empleo habría sido superior en ausencia del envejecimiento de la población trabajadora, llegando a situarse hasta 0,5 pp por encima de la tasa observada en 2022⁷.

Por tanto, de acuerdo con los resultados presentados en este trabajo, en las últimas décadas el proceso de envejecimiento de la población española habría contribuido de forma notable a reducir el dinamismo de las tasas de entrada y salida del empleo, así como de los movimientos directos empleo-empleo. Hay que tener en cuenta que un mayor dinamismo de los flujos laborales puede indicar una mayor rotación en el mercado laboral debido a la temporalidad, que afecta principalmente a los trabajadores jóvenes. Aunque el artículo no aborda este tema, si se analizan los flujos laborales por grupos de edad en sectores de actividad agrupados según la incidencia de la temporalidad⁸, se observa un patrón similar al agregado. Para los trabajadores más jóvenes, se aprecia el mismo patrón de flujos más dinámicos independientemente de la incidencia de la temporalidad en el sector⁹. También se observa en las transiciones empleo-empleo de carácter voluntario, que en principio no deberían estar afectadas por la temporalidad. Esto sugiere que, si bien la mayor rotación entre los jóvenes podría reflejar en parte factores como una mayor incidencia de la temporalidad en el período analizado, existe un mayor dinamismo laboral genuino entre los jóvenes.

5 Esta diferencia de 0,8 pp corresponde, en promedio, a aproximadamente 122.670 entradas al empleo en un mes.

6 Esta diferencia de 0,6 pp corresponde, en promedio, a aproximadamente 89.590 salidas al no empleo en un mes.

7 Esta diferencia de 0,5 pp corresponde, en promedio, a aproximadamente 82.102 movimientos empleo-empleo en un mes.

8 En concreto, se han dividido los sectores, según la tasa de temporalidad que presentaban en 2018, en cuatro grupos con aproximadamente la misma cantidad de trabajadores en cada uno. El grupo de temporalidad baja corresponde a sectores con ratio de temporalidad de hasta el 22 %, el de media-baja va desde esa cifra hasta el 28 %, el de media-alta llega al 50 % y, finalmente, el grupo de temporalidad alta, que corresponde a sectores con más de la mitad del empleo temporal.

9 Con la excepción de las salidas al no empleo en los sectores con una tasa de temporalidad baja y media-baja, donde todos los grupos de edad mayores de 35 años tienen unas tasas de salida similares entre sí a lo largo del período analizado.

De cara a las próximas décadas, el envejecimiento de la población trabajadora en España se acentuará —según todas las proyecciones disponibles¹⁰—, lo que contribuirá, previsiblemente, a reducir aún más el dinamismo de los flujos laborales en nuestro mercado de trabajo. Si bien el grado de incertidumbre es muy elevado, este envejecimiento previsto podría dificultar, en ausencia de medidas correctoras —tanto en el ámbito puramente demográfico, como en términos de políticas de empleo y formativas (véase Banco de España, 2024)—, los procesos de reasignación sectorial y ocupacional de los trabajadores necesarios para las transiciones digital y energética y para el crecimiento de la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, Brindusa, Juan Francisco Jimeno y Pau Jovell. (2023). “El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias.” *Papeles de Economía Española*, 176. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2023/06/PEE-176_Anghelel_Jimeno_Jovell.pdf
- Banco de España. (2019). *Informe Anual 2018*. <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/10080>
- Banco de España. (2024). *Informe Anual 2023*. <https://doi.org/10.53479/36512>
- Comisión Europea. (2024). “2024 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)”. Institutional Paper, 279. https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/971dd209-41c2-425d-94f8-e3c3c3459af9_en?filename=ip279_en.pdf
- Cuadrado, Pilar, Alejandro Fernández Cerezo, José Manuel Montero y Francisco José Rodríguez. (2023). “El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España”. *Boletín Económico - Banco de España*, 2023/T3, 12. <https://doi.org/10.53479/33476>
- Hijzen, Alexander, Wouter Zwysen, and Mats Erik Lillehagen. (2021). “Job mobility, reallocation and wage growth: A tale of two countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 254, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/807becdf-en>
- Mussida, Chiara and Luca Zanin. 2020. “Voluntary Mobility of Employees for Better Job Opportunities Given a Temporary Contract: Insights Regarding an Age-Varying Association between the Two Events. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*. <https://ssrn.com/abstract=3520641>

Cómo citar este documento

Anghel, Brindusa y Sergio Puente. (2024). “El impacto del envejecimiento poblacional en los flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo español”. *Boletín Económico - Banco de España*, 2024/T3, 07. <https://doi.org/10.53479/37532>

Se permite la reproducción para fines docentes o sin ánimo de lucro, siempre que se cite la fuente.

© Banco de España, Madrid, 2024

ISSN 1579-8623 (edición electrónica)

¹⁰ Véase, por ejemplo, Comisión Europea (2024) o las Proyecciones de Población del INE (<https://www.ine.es/dyngs/Prensa/PROP20242074.htm>).