

NOTAS Y COMENTARIOS

REFORMAS AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MERCADO LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ*

*José A. Pagán***

RESUMEN

Este estudio evalúa el efecto en el mercado laboral de las reformas más recientes que se han propuesto o aplicado a los sistemas de seguridad social de los Estados Unidos y Canadá. Los cambios demográficos experimentados por ambos países en años recientes representan desafíos importantes para la solvencia financiera de los sistemas públicos de pensiones. Es inevitable que en un futuro no muy lejano los beneficios tendrán que disminuir, la edad de jubilación se incrementará o los impuestos de nómina tendrán que aumentar para que los sistemas sean viables financieramente. Los cambios demográficos también indican que los esquemas de privatización serán más populares en el futuro porque no redistribuyen el ingreso entre generaciones sino simplemente son más bien esquemas de ahorro obligatorio para el retiro.

ABSTRACT

This study evaluates the labor market impact of the most recent reforms that have been proposed or implemented in the social security systems of the United States and Canada. The demographic changes experienced by both countries in recent years are an important challenge to the financial solvency of the public pension systems. It is inevitable that in the not too distant future the level of benefits will have to fall, the retirement age will edge up or the payroll taxes will increase so that the systems become financially sustainable. The demographic changes also indicate that privatization schemes will become more popular in the future because they do not redistribute income across generations but rather they are simply forced retirement savings schemes.

* *Palabras clave:* seguridad social, pensiones, Estados Unidos, Canadá. *Clasificación JEL:* J10, J26. Comentario recibido el 20 de enero y aceptado el 26 de mayo de 2004. El autor agradece los comentarios y sugerencias de Alejandra Cox-Edwards, Jorge Meléndez Barrón, Eduardo Rodríguez Oreggia y los participantes en el seminario del mercado laboral y la seguridad social de 2003 de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Agradezco también el apoyo de la Fundación Robert Wood Johnson con el RWJ Health and Society Scholars Program.

** University of Pennsylvania y University of Texas-Pan American (correo electrónico: pagan@wharton.upenn.edu).

INTRODUCCIÓN

En los pasados dos decenios los Estados Unidos y Canadá han experimentado cambios demográficos considerables que ponen en duda la viabilidad financiera a largo plazo de sus sistemas públicos de pensiones. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la esperanza de vida al nacer aumentó de 59 y 63 años de edad en 1935, para los hombres y las mujeres, respectivamente, a 73 y 79 años a fines del decenio de los noventa (GAO, 1999). Por otra parte, los índices de natalidad han disminuido de manera significativa y la jubilación de los nacidos después de la segunda Guerra Mundial (1946-1964) significará una fuerza laboral más pequeña que hará más difícil financiar el sistema público de pensiones.

El objetivo principal de esta nota es analizar cómo diferentes reformas a los sistemas de seguridad social de los Estados Unidos y Canadá han afectado el mercado laboral de ambos países. La experiencia de estos países en la aplicación de reformas a sus sistemas de seguridad social es de gran utilidad para los países latinoamericanos, pues éstos enfrentan desafíos parecidos en términos de, por ejemplo, el nivel de beneficios, la implantación de cuentas privadas para la jubilación, la edad óptima de retiro y otros. En el caso latinoamericano cualquier reforma o cambio en el sistema puede tener efectos considerables, pues en la mayoría de los países más de la mitad de los trabajadores no está cubierta por el sistema de seguridad social y, por tanto, cualquier cambio en el sistema puede tener efectos importantes en el mercado laboral.

El sistema de seguridad social de los Estados Unidos es de *pay-as-you-go* (*Paygo*), en el cual los impuestos de nómina recabados en el presente se utilizan para pagar las pensiones de los jubilados. Por tanto, las disminuciones previstas en el tamaño de la población en edad de trabajar en comparación con el tamaño de la población jubilada han dado lugar a discusiones sobre qué tipo de reformas garantizaría la viabilidad financiera del sistema de seguridad social en los próximos años. En un sistema *Paygo* existe una relación directa entre los impuestos de nómina y el tamaño de la población de 65 años o más respecto a la fuerza laboral. Cuando el nivel relativo de la población jubilada aumenta, los beneficios tienen que disminuir o los impuestos de nómina deben aumentar para garantizar la viabilidad financiera del sistema público de pensiones (FRBC, 1997).

En ese país el tamaño de la población de 65 años o más en relación con la fuerza laboral era de 21.5% en 2001, pero se espera que esta población aumente a 33.6% para 2025 (SSAB, 2001). Se estima que para mantener la solvencia financiera del sistema de seguridad social de los Estados Unidos en los próximos 75 años, el impuesto de nómina tendría que aumentar de 12.4 a 14.32% durante todo el periodo. Otra opción sería reducir los beneficios de jubilación en 13%. De no aplicarse grandes cambios al sistema de seguridad

social, las estimaciones actuariales indican que los fondos fiduciarios se agotarían antes de 2042 (Board of Trustees, 2003; Feldstein y Rangelova, 2001).

En el caso de Canadá la viabilidad financiera a largo plazo del sistema público de pensiones es uno de los desafíos más importantes de política pública que enfrenta ese país. Las transferencias del gobierno a la tercera edad aumentaron de 10% del gasto federal total en 1975 a 20% en 1999 (Baker, Gruber y Milligan, 2001a). Por otra parte, se espera que el cociente de dependencia aumente de 19% en el presente a más de 40% en 2075. El envejecimiento de la población junto con las reducciones en las tasas de participación laboral ha ejercido enorme presión financiera en el sistema canadiense y esto ha dado lugar a discusiones de política pública sobre cómo financiar los diversos componentes de los programas de pensiones.

En la sección I se presenta una descripción general del sistema de seguridad social de los Estados Unidos, tomando en cuenta los beneficios de pensiones, incapacidad y salud, el futuro de los fondos fiduciarios y los principios fundamentales que por razones prácticas y políticas se deberían seguir para reformar el sistema de seguridad social. En la sección II se analiza los efectos de la seguridad social en la oferta laboral. La sección III evalúa los efectos de incrementar la edad de retiro en los ámbitos de salud, incapacidad y el empleo de los trabajadores de mayor edad. En la sección IV se estudia los componentes principales del sistema de pensiones de Canadá y, específicamente, los beneficios del programa de pensiones. La sección V analiza el efecto del sistema canadiense en el mercado laboral. Al final se presenta las conclusiones principales de este estudio.

I. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ESTADOS UNIDOS

El sistema de seguridad social de los Estados Unidos está compuesto por una serie de programas que ofrecen beneficios a jubilados, incapacitados, dependientes y sobrevivientes de jubilados. La Ley de seguridad social de 1935 fue la primera acción legislativa que brindó beneficios a trabajadores jubilados en ese país. Los beneficios a dependientes-sobrevivientes se ofrecieron por primera vez en 1939 y para incapacitados comenzaron en 1956. El programa de seguro médico para jubilados (*Medicare*) se implantó en 1965.

Los fondos financieros del seguro para la vejez y sobrevivientes (OASI) y del seguro por incapacidad (OASDI) se generan por medio de un impuesto de nómina salarial de 12.4%. El 50% de este impuesto lo paga el trabajador y el resto los empleadores (Feldstein y Rangelova, 2001). El cuadro 1 resume algunas de las características principales del programa de seguridad social de los Estados Unidos para el 2003. Cerca de 96% de los trabajadores estadounidenses está cubierto por el sistema de seguridad social (SSAB, 2001).

CUADRO 1. *El sistema público de pensiones de los Estados Unidos*

<i>Tasas de impuesto para los empleadores y trabajadores</i>	<i>Porcentaje</i>
Seguridad social	
Seguro de edad avanzada y de sobrevivientes	5.30
Seguro por incapacidad	0.90
Subtotal, Seguridad social	6.20
<i>Medicare</i> (seguro hospitalario)	1.45
Total	7.65
Ingreso máximo sujeto al impuesto sobre la renta	
Seguridad social (dólares)	87 000
<i>Medicare</i> (seguro hospitalario)	Sin límite
Ingreso requerido para acumular créditos de trabajo	
Un crédito de trabajo (un trimestre) (dólares)	890
Máximo de cuatro créditos por año (dólares)	3 560
Ajuste anual del costo de vida, diciembre, 2002	1.4

FUENTE: SSA (2003a).

1. *Beneficios del seguro social*

El OASI es la mayor fuente de ingresos para la mayoría de los jubilados estadounidenses y más de 90% de los mayores de 65 años recibe beneficios por medio de este programa. Casi una quinta parte de las familias beneficiadas por el OASI depende exclusivamente del seguro social como su fuente principal de ingresos y —para dos terceras partes de estas familias— el seguro social representa más de 50% de sus ingresos (SSA, 2000). Se calcula que más de 50% de los jubilados estadounidenses viviría en la pobreza si no existieran los programas de seguridad social (Rattiner, 2002).

La ley de seguridad social de 1935 definió la edad normal de jubilación como los 65 años. En 1956 las mujeres comenzaron a recibir beneficios reducidos a la edad de 62 años y esta opción se le extendió a los hombres en 1961. En 1983 el Congreso aprobó una ley que aumentó la edad normal de jubilación de 65 a 67 años de edad (en etapas, comenzando en el 2000 y terminando en el 2022).

Para calificar para una pensión completa del seguro social el trabajador debe haber laborado en el sector cubierto por lo menos 40 trimestres. La pensión completa significa que el trabajador es elegible para una pensión sin restricciones, así como para los beneficios de incapacidad y beneficios para sus sobrevivientes. Estos beneficios son de por vida. Un trabajador recibe un trimestre de crédito si gana por lo menos 890 dólares durante el trimestre (es decir, 3 560 dólares al año). Los beneficios se calculan tomando los 35 años de ingresos más altos (ajustados por la inflación) y dividiendo este total por 420. Un trabajador puede ganar más o menos esta cantidad al año dependiendo de cuando éste decide jubilarse. Por ejemplo, si el trabajador decide

jubilarse entre las edades de 62 y 65 entonces los beneficios se reducen en una cantidad fija (5/9 de 1%) por cada mes antes de cumplir la edad de 65 años. Sin embargo, si el trabajador decide jubilarse después de los 65 años entonces sus beneficios aumentarían 8% al año, con un máximo de 40% en cinco años.

Los cónyuges reciben beneficios basados en su historial de empleo. Si el cónyuge no califica directamente para los beneficios del seguro social, entonces éste podría ser elegible para recibir el equivalente a 50% de los beneficios del esposo(a) a la edad de 65 años, y entre 37.5 y 50% si decide recibir beneficios entre las edades de 62 y 65 años.

El seguro social también proporciona beneficios para los familiares y sobrevivientes. El cónyuge e hijos califican para recibir beneficios si el trabajador se jubila o queda incapacitado. Los sobrevivientes de trabajadores que cotizaron en el seguro también califican para recibir beneficios. En este caso, el sobreviviente puede comenzar a recibir beneficios al cumplir la edad de 60 años (50 años si está incapacitado). Además, el esposo(a) sobreviviente también recibiría beneficios si tiene que cuidar a sus hijos menores de 16 años (22 si el hijo está incapacitado). También existen beneficios para niños menores de 18 años (22 si está incapacitado) y para los padres de los trabajadores si éstos dependían financieramente del trabajador.

Los trabajadores también califican para beneficios por incapacidad si son menores de 65 años, han estado incapacitados por al menos un año y estarán incapacitados por un año adicional. Existe un periodo de espera de cinco meses para recibir esos beneficios, y el trabajador debe estar desempleado durante ese periodo. Este tipo de beneficios puede comenzarse a recibir después de los 31 años de edad si el trabajador está asegurado y ha trabajado en el sector cubierto al menos cinco de los diez años previos a haberse incapacitado. Las reglas son un poco más estrictas para poder recibir estos beneficios antes de los 31 años de edad (Rattiner, 2002).

2. Beneficios de salud

Los jubilados también califican para el programa de seguro de salud (*Medicare*). El *Medicare* está disponible para las personas mayores de 65 años, aquellos con problemas renales y los incapacitados (Rattiner, 2002). Este programa tiene tres partes: *i*) seguro de hospitalización, *ii*) seguro médico y *iii*) *Medicare Choice*.

La hospitalización es financiada por medio del impuesto a la nómina del seguro social así como también por medio de deducibles y cuotas. Incluye servicios como hospitalización, cuidado institucional y cuidado poshospitalario en el hogar. El seguro médico es financiado por medio de primas de seguro y por el gobierno federal. El programa de seguro médico es voluntario y cubre servicios como cuidado hospitalario de pacientes no internados, visitas a los

doctores, terapia física, equipo médico y otros servicios médicos relacionados que no están cubiertos por la parte *i*). El *Medicare Choice* permite contratos entre el centro de servicios de *Medicare* y *Medicaid* y organismos como los HMO y PPO.

3. *El futuro de los fondos fiduciarios del seguro social*

Se estima que los fondos fiduciarios del seguro social tendrán un déficit financiero que excederá 3.5 billones de dólares en los próximos 75 años. Por ende, el sistema de seguro social estadounidense no es sostenible a largo plazo sin ingresos adicionales o sin grandes cambios en el programa. Durante ese periodo se estima que estos fondos tendrán un déficit actuarial de 1.92% del impuesto sobre la nómina. Como resultado de este déficit, la solvencia financiera del sistema se podría restaurar por medio de un aumento en el impuesto sobre la nómina de 12.4 a 14.32%, o reduciendo los beneficios en 13% durante los próximos 75 años (Board of Trustees, 2003).

Si no se consideran pronto medidas de reforma, se estima que los fondos fiduciarios se agotarán para 2042. De ser así habría entonces que aumentar el impuesto sobre la nómina a 16.94% en 2042 y aumentar este impuesto hasta que alcance 18.9% en 2077 para tener un sistema solvente a largo plazo. Otra opción sería reducir los beneficios cada año a partir de 2042 en 27 por ciento.

4. *Principios clave para reformar el seguro social*

El gobierno estadounidense ha establecido que cualquier reforma al sistema público de pensiones debe seguir seis principios clave: *i*) mantener los beneficios del seguro social para quienes están actualmente jubilados y quienes están por jubilarse pronto; *ii*) utilizar el superávit existente en los fondos del seguro social sólo para el seguro social; *iii*) mantener los impuestos de nómina constantes; *iv*) no invertir los fondos en los mercados financieros; *v*) mantener los programas para incapacitados y sobrevivientes, y *vi*) implantar cuentas privadas de ahorro voluntario para la jubilación (SSA, 2003b).

A pesar de estos principios, las discusiones de política pública respecto a cómo enfrentar los problemas de solvencia financiera del programa de seguridad social se centran en cuatro opciones diferentes de reforma: *i*) aumentar los impuestos sobre la nómina, *ii*) disminuir los beneficios, *iii*) utilizar fondos generales para financiar el programa y *iv*) instituir un sistema de cuentas personales de ahorro para el retiro. En julio de 2001 el Social Security Advisory Board publicó un informe en el cual se evalúan varias opciones para reformar el sistema de seguridad social (SSAB, 2001). En este informe el SSAB recomienda que estas reformas deben aplicarse para que el efecto de estos cambios sea gradual y se distribuya a lo largo de varias gene-

raciones de trabajadores y beneficiarios. Mientras más se retrase la reforma más pesada será su carga social. Además, informar la estructura de los cambios propuestos de manera previa permitirá a los trabajadores una mejor planeación de su jubilación y conllevará a una mayor confianza en la solvencia del programa. En fin, una reforma a tiempo significa un efecto menor en el mercado laboral, el consumo y el ahorro (SSAB, 2001).

El informe del SSAB (2001) muestra claramente las diferentes opciones de reforma y sus consecuencias. En la actualidad los beneficios del seguro social se ajustan cada año por medio del índice de precios al consumidor. Este índice exagera la inflación y, por ende, si los ajustes por los aumentos en el costo de vida se redujeran ahora de manera permanente en vez de en 2020, los costos de esta medida recaerían en todos los que reciben beneficios hoy en día y en el futuro en comparación a toda la sociedad en 2020. En 2020 el ajuste al costo de vida tendría que ser de 1.5 puntos porcentuales para lograr la solvencia financiera del programa por los próximos 75 años; sin embargo, la solvencia financiera se obtendría con una reducción del ajuste por el costo de vida de solo un punto porcentual si esta medida se adoptara ahora en vez de en 2020.

Otra medida que se podría considerar es reducir la tasa de remplazo del ingreso en 5% para quienes se jubilan de ahora en adelante. Esto resolvería una tercera parte de los problemas financieros que enfrenta el seguro social. Si se espera hasta 2020, la tasa de remplazo tendría que reducirse en 8% para obtener la misma solvencia durante los próximos 75 años. Existen desafíos similares cuando se considera cambiar el impuesto sobre la nómina pues se tendrían que implantar aumentos mucho mayores en 2020 que ahora.

Aplicar un sistema de cuentas individuales de ahorro para el retiro también sería una solución a los problemas financieros que enfrenta el seguro social (Feldstein y Rangelova, 2001). Feldstein y Samwick (2001) proponen aumentar el sistema actual *Paygo* con una cuenta de jubilación personal basada en inversiones (Personal Retirement Account, PRA). Con esta propuesta se transferiría una parte del impuesto sobre la nómina (1.5% del ingreso) a esta cuenta, y a este monto se le añadiría una contribución directa por parte del trabajador de igual cantidad. Con este plan, Feldstein y Samwick (2001) argumentan que los aumentos en el ahorro como consecuencia de este sistema de cuentas de retiro traería consigo aumentos en la inversión privada y, por ende, una mayor generación de ingresos fiscales. Parte de estos fondos podrían transferirse a los fondos fiduciarios del seguro social. Feldstein y Rangelova (2001) demuestran que el riesgo de inversión de esta estrategia es relativamente bajo y que generará iguales o más altos beneficios. Por ejemplo, un trabajador que ahorra 6% de sus ganancias entre las edades de 21 y 66 años (con una tasa de rendimiento promedio de 5.5%) tendría 50% de probabilidad de recibir una anualidad a la edad de 67 años que sería al menos 2.1 veces mayor de lo que recibiría con el sistema actual de seguridad

social y sólo enfrenta una probabilidad de 17% de que esta anualidad sea menor que los beneficios esperados con el sistema actual. En 95% de los casos la anualidad sería mayor que el beneficio esperado con el sistema vigente.

A diferencia de las otras opciones para reformar el sistema de seguridad social, la ventaja principal de un sistema de cuentas privadas es que no requiere reducciones en beneficios y por tanto es mucho más sencilla de aplicar en un ambiente político que dificulta cualquier cambio que afecte directamente a la generación actual. La desventaja de estas cuentas privadas es que las tasas de rendimiento pueden fluctuar mucho a corto plazo, lo que podría complicar un poco su popularidad. Lo que queda claro es que cualquier medida que sea percibida como una reducción en los beneficios esperados para quienes se retiran pronto tiene muy pocas posibilidades de ser adoptada por la mayoría de la población, en particular por los que están más cerca de la edad de jubilación.

II. EFECTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA OFERTA LABORAL

La seguridad social tiene efectos importantes en la oferta laboral. El efecto riqueza de recibir beneficios parciales después de los 62 años de edad aumenta la probabilidad de retiro. Aún más, el que los beneficios aumenten de manera gradual de los 62 a los 70 años obliga a los trabajadores a evaluar cuál es la edad óptima de retiro que maximizaría el beneficio. Por ejemplo, algunos trabajadores deciden jubilarse tan pronto cumplen los 62 años y otros retrasan su fecha de retiro para incrementar sus beneficios mensuales pues tienen una esperanza de vida mayor.

Este efecto riqueza es muy pronunciado si ocurren reformas en el sistema de seguridad social que no son anticipadas por los trabajadores, sobre todo para los que están cerca de la edad de retiro, pues éstos no tienen el tiempo suficiente para ajustar sus planes de consumo y de ahorro para el retiro.

Los cambios en el impuesto a la nómina también tienen consecuencias importantes en la oferta de trabajo por medio de los efectos de ingreso y de sustitución. Por ejemplo, un aumento en el impuesto a la nómina reduce el costo de oportunidad de trabajar e induce a los trabajadores a reducir sus horas de trabajo deseadas. Este es el llamado efecto de sustitución. Por otro lado, el efecto de ingreso supone que un aumento en el impuesto reduce el ingreso total esperado, lo que obliga al trabajador a aumentar el número de horas de trabajo deseadas. Para los salarios relativamente bajos el efecto de sustitución es mayor que el del ingreso, lo que significa que un aumento en el impuesto a la nómina disminuiría la cantidad de trabajo ofrecida por los trabajadores.

También hay un efecto de derecho (*entitlement*) por el sencillo hecho de que una vez que los trabajadores saben que son elegibles para obtener beneficios, ellos disminuyen su oferta laboral (Krueger y Meyer, 2002). Por otro

lado, la prueba de ingresos (*earnings test*) de la seguridad social —la cual reduce los beneficios para quienes deciden obtener beneficios y trabajar simultáneamente— disminuye la probabilidad de que las personas trabajen una vez que comienzan a recibir beneficios. Este ya no es el caso para los mayores de 65 años pues la prueba de ingresos se eliminó en el 2000 con la ley de libertad del trabajo para ciudadanos mayores (Senior Citizens' Freedom to Work Act) (VanZante *et al*, 2002). Sin embargo, esta ley no eliminó la prueba de ingresos para los que deciden jubilarse entre las edades de 62 y 65 años.

III. EFECTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO AL INCREMENTAR LA EDAD DE RETIRO

Propuestas para reformar el sistema de seguridad social han considerado incrementar la edad de retiro, ya que esto podría tener efectos netos positivos en los fondos de OASDI (GAO, 1999). Aumentar la edad normal de retiro no sólo incrementaría la solvencia de la seguridad social al obligar a los trabajadores a permanecer en la fuerza laboral por más tiempo, sino que también tendría un efecto positivo al generar mayores ingresos para los fondos fiduciarios mediante una mayor base impositiva y un menor periodo de aportación de los trabajadores para beneficios de seguridad social. Por ejemplo, en 1983 el Congreso de los Estados Unidos aprobó la ley que incrementaba la edad normal de retiro —en fases y comenzando en el 2000— de 65 a 67 años. En años recientes varias propuestas han recomendado un incremento mayor en la edad de retiro.

A pesar de que en cierto grado el aumento de la elegibilidad de edad restaura parcialmente la viabilidad financiera del sistema de seguridad social, esto tiene como consecuencia involuntaria el incremento del desempleo (GAO, 1999). Esto es en particular relevante para quienes pertenecen a minorías étnicas-raciales y que tienen problemas de salud, debido a su perspectiva poco prometedora para continuar empleados después de la edad de retiro acostumbrada. La tasa de desempleo de las minorías que se encuentran entre los 53 y 63 años es el doble de la tasa que enfrentan los trabajadores blancos (no hispanos). Esta política podría tener un efecto diferente para cada grupo demográfico y estas diferencias deben tomarse en cuenta al aplicar reformas generales a la seguridad social.

Otra consecuencia involuntaria es que sería muy difícil para muchos trabajadores mantener el mismo consumo al incrementarse la edad de elegibilidad. Utilizando datos para 1998 de la Encuesta de Finanzas del Consumidor, Montalto (2001) muestra que incrementos en la edad normal de elegibilidad que no están acompañados de cambios en la edad planeada de retiro pueden ocasionar disminuciones en la riqueza acumulada de retiro (véase también en Mitchell y Moore, 1998; Moore y Mitchell, 2000, y Yuh, Montalto y Hanna, 1998, más evidencia al respecto).

1. Salud e incapacidad

Incrementar la edad normal de retiro puede alentar a los individuos con problemas de salud a acogerse a beneficios por incapacidad. Esto puede ocurrir de tres maneras: *i*) muchos individuos mayores que permanecen trabajando más tiempo pueden incapacitarse antes de retirarse a la edad normal de retiro; *ii*) la diferencia entre los beneficios que una persona retirada puede recibir si él/ella se espera para jubilarse hasta la edad normal de retiro y los beneficios que podría recibir con la incapacidad podrían incrementarse, lo cual alentaría a más trabajadores a solicitar beneficios por incapacidad, y *iii*) los trabajadores que califican para los beneficios por incapacidad también califican para el *Medicare* después de sólo dos años subsecuentes a cuando empiezan a disfrutar de la pensión por incapacidad. Por ende, si la cobertura del *Medicare* sólo aplica a la edad normal de retiro y esta edad ha aumentado, podrían existir incentivos para solicitar beneficios por incapacidad antes de retirarse. Con un argumento similar, la participación en el *Medicaid* y/o en el programa Suplementario de Seguridad e Ingreso también podría aumentar como resultado de incrementar la edad normal de retiro (GAO, 1999).

Aunque aumentar la edad de retiro podría incrementar potencialmente el número de personas que solicitan beneficios por incapacidad debido a problemas de salud, muchos estudios demuestran que las tasas de incapacidad entre los 60 y 80 años de edad han disminuido de manera considerable en los años recientes (Manton, Corder y Stallard, 1997; Crimmins, Saito e Ingegneri, 1997). En particular, Manton, Corder y Stallard (1997) encuentran que durante el periodo 1982-1994 las tasas de incapacidad de individuos entre 65 y 69 años disminuyeron alrededor de 20%, de 11.7 a 9.7%. Esto sugiere que muchos trabajadores son capaces de permanecer en la fuerza laboral mucho más tiempo que en el pasado.

Aunque el porcentaje de adultos menores de 65 años que reciben beneficios por incapacidad ha aumentado 60% en años recientes (1984-2001), la gran mayoría de este aumento se debe a un crecimiento de la población de beneficiarios más jóvenes (Autor y Duggan, 2003). La reducción en la edad promedio de beneficiarios se ha dado como consecuencia de que ahora es más fácil calificar para beneficios que en el pasado, así como a un aumento en la relación entre beneficios potenciales e ingresos (Autor y Duggan, 2003).

Es importante destacar que mucha gente se retira en edad temprana porque financieramente pueden hacerlo y no sólo debido a problemas de salud. Si es así, entonces el incrementar la edad normal de retiro y la edad temprana de retiro no conducirá forzosamente a incrementos en el número de trabajadores que solicitan beneficios por incapacidad (Quinn, Burkhauser y Myers, 1990; Burkhauser, Couch y Phillips, 1996, CBO, 1999).

En un estudio recién realizado por Mitchell y Phillips (2000) se evalúa la

respuesta de los individuos a las reducciones de los beneficios de la jubilación temprana. Utilizando datos del Estudio de Salud y Retiro así como datos de los archivos de seguridad social, desarrollan un modelo de ciclo de vida de comportamiento de retiro para simular el efecto que tendría reducir los beneficios de la seguridad social en las elecciones de retiro. Estos autores encuentran que al eliminar los beneficios tempranos de seguridad social se podría incrementar la probabilidad de retirarse a la edad normal por más del doble de la probabilidad de retiro por incapacidad. También encuentran que no existen diferencias en salud, educación o ingreso al principio del período analizado, entre quienes se retiran prematuramente y los que permanecen empleados.

2. Dificultades de empleo enfrentadas por trabajadores mayores

Aunque los trabajadores mayores tienen mejor salud ahora que nunca antes, éstos todavía pueden experimentar más dificultades que sus contrapartes más jóvenes cuando se intenta mantener su trabajo actual o encontrar un nuevo empleo. Los trabajadores mayores son más propensos a utilizar los beneficios de los seguros de salud, cuesta más capacitarlos y, debido a que el empleador invierte en capacitación y educación, dicha inversión resulta más difícil de recuperar dada su corta pauta de empleo (Hutchens, 1988, Scott, Berger y Garen, 1995). Además, la discriminación por edad disminuye las oportunidades de empleo para los trabajadores mayores.

Muchos trabajadores mayores que se retiran temprano de sus carreras por lo común no se jubilan por completo, pero en su lugar cambian a trabajos más sencillos dentro de la misma empresa o toman trabajos transitorios. A medida que la edad normal de retiro se incrementa, muchos trabajadores se encuentran en la necesidad de obtener trabajos transitorios para enfrentar sus obligaciones financieras. Durante los pasados dos decenios estos trabajos han cambiado al sector servicios y, como resultado, pueden ser sustituidos con menor facilidad por trabajadores viejos si estos trabajos requieren mejor condición física.

Las dificultades de empleo enfrentadas por trabajadores mayores son más pronunciadas para las minorías, porque desempeñan una amplia proporción de trabajos físicos que eventualmente traen consigo problemas de salud. Las minorías tienden a desempeñarse en trabajos de cuello azul, y estos trabajadores experimentan problemas respiratorios, artritis, asma, diabetes y desórdenes emocionales en mayor medida que los trabajadores de cuello blanco (GAO, 1999). Estas condiciones de salud dificultan a los trabajadores de cuello azul conseguir empleo y, por tanto, muchos se ven desempleados por largos periodos. Esto significa que los trabajadores de cuello azul terminan contribuyendo menos a la seguridad social y acumulando menos ingresos que los trabajadores de cuello blanco.

IV. EL SISTEMA DE PENSIONES DE CANADÁ

A diferencia del sistema estadounidense de pensiones, el canadiense enfrentará fuertes presiones fiscales en un futuro no muy lejano debido sobre todo a diferencias en los beneficios en ambos países. Por ende, el contrastar el sistema de pensiones canadiense con el estadounidense nos da una visión más clara de los desafíos que estos países enfrentan para beneficiar de manera eficiente y equitativa a la población en edad de jubilación.

El sistema de pensiones de Canadá tiene tres componentes: Old Age Security (OAS), el Canada Pension Plan (CPP) y un sistema de cuentas privadas. El OAS y el CPP son los componentes públicos del sistema (HRDC, 2003). El cuadro 2 presenta un resumen de las características principales de estos programas para el segundo trimestre de 2003.

CUADRO 2. *El sistema público de pensiones de Canadá*

(Dólares canadienses)

<i>Seguro de edad avanzada</i>	<i>Beneficio máximo</i>	<i>Límite de ingresos</i>
Pensión por edad avanzada	456.08	
Ingreso garantizado suplementario		
Soltero	542.03	13 032.00
Esposo(a)/socio		
No pensionado	542.03	31 584.00
Pensionado	353.06	16 992.00
Recipiente del <i>Allowance</i>	353.06	31 584.00
El <i>Allowance</i>		
Regular	809.14	24 336.00
Sobreviviente	893.31	17 856.00
<i>Plan de pensiones de Canadá y de Quebec</i>	<i>CPP</i>	<i>QPP</i>
Retiro (a los 65 años)	801.25	801.25
Incapacidad	971.26	971.23
Sobrevivientes menores de 65 años	444.96	
Sobrevivientes de 65 años o más	480.75	480.75
Hijos de incapacitados	186.71	59.28
Muerte (pago máximo)	2 500.00	2 500.00
Ingreso máximo pensionable	39 900.00	39 900.00
Exención básica anual	3 500.00	3 500.00
Contribución máxima del empleador/trabajador (4.95%)	1 801.80	1 801.80
Contribución máxima del trabajador por cuenta propia (9.9%)	3 603.60	3 603.60

FUENTE: *Human Resources Development Canada* (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp>).

Todos los residentes de Canadá que han vivido en el país al menos 10 años después de los 18 años de edad califican para recibir beneficios del programa OAS después de la edad de 65 años. Los que residen en el extranjero también califican para este programa si residieron en Canadá al menos 20 años

después de cumplir los 18 años. Los beneficios del OAS están disponibles para todos, no importa si trabajaron o no. Los residentes canadienses reciben una pensión completa si han residido en el país por lo menos 40 años. Las pensiones parciales se calculan en proporción de 1/40 de la pensión completa por cada año que la persona ha residido en Canadá después de los 18 años de edad. Para el segundo trimestre de 2003 la pensión completa mensual era de 456.08 dólares canadienses.

El OAS también incluye programas de ingreso suplementario para personas de bajos ingresos (Guaranteed Income Supplement, GIS). Los(as) esposos(as) y los viudos(as) también califican para una pensión suplementaria (programa *Allowance*). Este programa fue creado para auxiliar financieramente a aquellos entre las edades de 60 y 64 años antes de que califiquen de manera individual para el OAS a los 65 años.

Los beneficios del CPP se calculan basándose en las contribuciones al sistema de los empleadores y trabajadores. El crecimiento de los fondos del programa también depende de un programa de inversiones. El CPP también ofrece beneficios por incapacidad y para sobrevivientes. El programa está disponible en todo el país excepto en Quebec, que tiene un sistema separado de pensiones (Quebec Pension Plan, QPP).

La edad normal de retiro para el CPP/QPP es de 65 años pero existe también la jubilación temprana a la edad de 60 y la jubilación se puede retrasar hasta la edad de 70 años. Si el trabajador se retira antes de los 65 años, los beneficios se reducen en 0.5% por cada mes antes de la fecha normal de retiro. Si se retrasa la edad de retiro, los beneficios aumentan 1% por cada mes después de la fecha normal de retiro (Ycas, 1997).

Las cuentas privadas de pensiones patrocinadas por los empleadores y los planes registrados de ahorro para el retiro (Registered Retirement Savings Plans, RRSP) también son parte integral del sistema canadiense de pensiones. Sin embargo, los beneficios recibidos de las cuentas privadas representan sólo una quinta parte del ingreso total para los jubilados, y los RRSP representan únicamente el cinco por ciento.

El programa OAS beneficia a 4 millones de canadienses mayores de 65 años y proporciona cerca de 26.3 mil millones de dólares canadienses al año en beneficios. El programa depende del fondo general de ingresos del país y, a diferencia del GIS y del *Allowance*, los beneficios del programa OAS no están exentos de impuestos sobre la renta. El CPP beneficia a 2.9 millones de personas y proporciona cerca de 15 mil millones de dólares canadienses en beneficios al año. Los beneficios del OAS y el CPP/QPP se ajustan trimestralmente utilizando el índice canadiense de precios al consumidor.

Se estima que el OAS y el CPP/QPP han desempeñado un papel muy importante en reducir el número de jubilados de bajos ingresos en 44% en los pasados dos decenios. Actualmente, menos de una quinta parte de los canadienses en la tercera edad es clasificada como personas de bajos ingresos. Alrededor

de la mitad del ingreso total de los canadienses en la tercera edad proviene de los beneficios del OAS y el CPP/QPP (HRDC, 2003). El OAS también beneficia a las mujeres de bajos ingresos, en particular las que están fuera de la fuerza laboral. El número de mujeres mayores de 65 años de bajos ingresos seguramente disminuirá en el futuro a medida que aumenta la participación laboral de la mujer y éstas califican para el CPP/QPP basándose en su trayectoria de trabajo.

V. EL SISTEMA CANADIENSE DE PENSIONES Y EL MERCADO LABORAL

La mayoría del crecimiento en los programas sociales canadienses ocurrió desde los años cuarenta hasta fines de los setenta. En 1945 el gobierno canadiense gastaba alrededor de 4.7% de su producto interno bruto en programas sociales. En 1980 el gasto social aumentó a 14.3% y a mediados de los noventa llegó a ser hasta 20% del producto interno bruto (Battle, 1998). Como resultado, a principios de los años ochenta la mayoría de los programas de ayuda social experimentó reducciones presupuestarias significativas, sobre todo el programa público de pensiones. Por ejemplo, los beneficios del CPP se han reducido y las tasas de contribución al sistema de los empleadores y de los trabajadores han aumentado considerablemente (Battle, 1998).

Aumentos en la esperanza de vida junto a un aumento en la población de 65 años o más pondrán mayor presión fiscal en el programa público de pensiones en un futuro no muy lejano. La implicación más importante de estos cambios demográficos y fiscales es que el sistema amplio y universal de Canadá será cosa del pasado, y el nivel de beneficios dependerá cada vez más de las contribuciones de cada trabajador al sistema.

Morissette y Drolet (2001) utilizan datos de encuestas para evaluar cómo la cobertura del sistema de pensiones ha evolucionado en los pasados 20 años. Su trabajo demuestra que la cobertura disminuyó para los hombres y para las mujeres jóvenes, pero se incrementó para el resto de las mujeres. El descenso en la cobertura se atribuye a reducciones en las tasas de sindicación y a cambios en el mercado que han beneficiado a las industrias con cobertura baja. Otras razones serían la creciente competencia nacional e internacional que enfrentan las empresas canadienses, así como aumentos en los costos administrativos del programa de pensiones.

Baker, Gruber y Milligan (2001) utilizan datos longitudinales para modelar por medio de simulaciones los efectos del OAS, GIS, CPP/QPP y el *Allowance* en los incentivos para jubilarse. Su estudio demuestra que el sistema público de pensiones desalienta el empleo después de la edad de 60 años, porque trabajar después de esta edad reduce la riqueza total que el trabajador obtiene por medio del sistema.

Gruber (1999) utiliza simulaciones de los historiales del ingreso individual para evaluar los incentivos del programa canadiense de pensiones. Los

incentivos para retirarse aumentan gradualmente de 60 a 69 años de edad. Baker, Gruber y Milligan (2001b), Coile y Gruber (2000) y Chan y Stevens (2001) también presentan evidencia congruente con este efecto de retiro.

Esta línea de investigación sugiere que las reformas al sistema de pensiones no sólo tienen efectos fiscales sino también afectan la fecha óptima de retiro. Baker, Gruber y Milligan (2003) descomponen el efecto fiscal de las reformas entre el efecto presupuestario y los cambios en la oferta laboral en el presupuesto gubernamental. Su estudio demuestra que la mitad del efecto fiscal de las reformas está relacionado con cambios en la oferta laboral. Por ende, las modificaciones en el comportamiento de los trabajadores que provienen de cambios en los planes de pensiones son importantes a la hora de evaluar el efecto fiscal esperado de cambios en el sistema de pensiones.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo es analizar cómo diferentes reformas a los sistemas de seguridad social de los Estados Unidos y Canadá han afectado el mercado laboral de ambos países. El aumento en la esperanza de vida, las reducciones en las tasas de participación laboral por la jubilación temprana y los aumentos relativos en el tamaño de la población en la tercera edad en esos países ponen en duda la viabilidad fiscal a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones en estos países.

El sistema de seguridad social de los Estados Unidos es el de *Paygo* que se verá severamente afectado por aumentos en las tasas de dependencia en los próximos años. Por tanto, para mantener la solvencia financiera del sistema y garantizar los beneficios apropiados será necesario disminuir los beneficios, aumentar la edad de jubilación temprana y normal o aumentar los impuestos sobre la nómina.

Otra opción viable sería combinar —o sustituir— el sistema vigente de beneficios definidos con un sistema de cuentas personales de ahorro para el retiro. Feldstein y Samwick (2001) sugieren que estas cuentas podrían proporcionar mayores beneficios que el sistema actual sin necesidad de incrementar los impuestos sobre la nómina. En realidad, la tasa de contribución con esta propuesta sería mucho menor que la del sistema actual si la meta es sólo mantener el mismo beneficio que el que existe ahora.

Las consecuencias de estas políticas para el mercado laboral son muy importantes. Con base en otros trabajos de investigación mencionados aquí, los aumentos en las edades de jubilación temprana y normal inducirían a los trabajadores a posponer su retiro, sobre todo si esta política se aplica de manera rápida y sin anticiparse. Sin embargo, esta política podría tener efectos negativos, como, por ejemplo, reducciones en la participación laboral, en particular para los enfermos y las minorías raciales-étnicas.

También existe la posibilidad que un incremento en la edad de retiro re-

sultaría en aumentos en las tasas de incapacidad ya que el trabajador utilizaría este método para obtener fondos antes de la edad normal de retiro. Sin embargo, existe evidencia empírica que demuestra que muchos trabajadores se jubilan temprano porque financieramente pueden hacerlo y no por problemas de salud. Las personas de la tercera edad son más saludables ahora que en el pasado y, en consecuencia, es muy poco probable que las tasas de incapacidad aumenten de manera importante como resultado de aumentos en la edad temprana y normal de retiro.

El sistema canadiense de pensiones enfrenta más desafíos de viabilidad fiscal que el estadounidense, pero esto se debe más bien a las diferencias en la generosidad de estos programas. El sistema canadiense tiene tres componentes: OAS, CPP/QPP y cuentas privadas. El OAS tiene efectos importantes en el empleo pues es más bien una transferencia directa que induce la jubilación. El OAS también ofrece beneficios a personas de bajos ingresos, cónyuges y otros dependientes. El programa ciertamente beneficia a los trabajadores de bajos ingresos y a las mujeres casadas, ya que estas personas participan de manera intermitente en la fuerza laboral durante su edad productiva.

El CPP y el QPP funcionan de modo similar al sistema de seguridad social de los Estados Unidos y, por tanto, tienen efectos laborales parecidos en ambos países. A pesar de que este sistema representa una enorme carga fiscal, vale la pena destacar que menos de una quinta parte de los canadienses son trabajadores de bajos ingresos y el CPP y QPP han sido responsables en gran medida de reducir la pobreza en la tercera edad en los pasados dos decenios. Aun así, el sistema canadiense de pensiones enfrenta grandes presiones fiscales como consecuencia de aumentos en las tasas de dependencia y se espera que en el futuro estos programas apliquen ajustes para disminuir sus beneficios.

El aumento en las tasas de dependencia representa un importante desafío para la adopción de grandes reformas en sistemas de pensiones. Esto es así pues a medida que aumenta el tamaño relativo de la población en la tercera edad, los jóvenes van a estar menos dispuestos a apoyar reformas en un sistema *Paygo* porque esto significaría aumentos en los impuestos de nómina en el presente sin garantías de que habrá beneficios en el futuro cuando éstos estén en edad de jubilación (Razin, Sadka y Swagel, 2002a).

Estos cambios demográficos también indican que los esquemas de privatización serán más populares en el futuro porque no redistribuyen el ingreso a lo largo de generaciones, sino más bien son esquemas de ahorro obligatorio para el retiro (Razin, Sadka y Swagel, 2002b). Con un sistema privado de retiro la carga fiscal se distribuye mejor entre diferentes generaciones. En realidad la eficiencia del mercado laboral aumentaría si hubiese un enlace más directo entre las contribuciones de los trabajadores y los beneficios que éstos reciben (Lindbeck y Persson, 2003). Por último, otra ventaja de este sistema es que generaría más estabilidad financiera en el sistema de pensiones

en el sentido de que no hay ningún tipo de compromiso político de parte del gobierno con respecto a los beneficios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auerbach, Alan, y Philip Oreopolis (2000), "The Fiscal Impact of U.S. Immigration: A Generational Accounting Perspective", James Poterba (comp.), *Tax Policy and the Economy*, Cambridge, MIT Press.
- Autor, David H., y Mark G. Duggan (2003), "The Rise in the Disability Rolls and the Decline in Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, 118(1), pp. 157-205.
- Baker, Michael (2001a), "Income Security Programs and Retirement in Canada", Documento de trabajo, University of Toronto.
- (2001b), "The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs", NBER Working Paper 8658, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- , Jonathan Gruber y Kevin Milligan (2003), "Simulating the Response to Reforms of Canada's Income Security Programs", NBER Working Paper 9455, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Battle, Ken (1998), "Transformation: Canadian Social Policy Since 1985", *Social Policy and Administration*, 32(4), pp. 321-340.
- Blau, David M. (1997), "Social Security and the Labor Supply of Older Married Couples", *Labour Economics*, 4, pp. 373-418.
- Board of Trustees (2003), *The 2003 Annual Report of the Social Security Trustees*, Washington, US Government Printing Office.
- Borjas, George J (1999), *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Burkhauser, R. V (1982), "Earnings Sharing, Incremental and Fundamental Reform", R. V. Burkhauser y K. C. Holden (comps.), *A Challenge to Social Security, The Changing Roles of Women and Men in American Society*, Nueva York, Academic Press.
- , K. A. Couch y J. W. Phillips (1996), "Who Takes Early Social Security Benefits? The Economic and Health Characteristics of Early Beneficiaries", *The Gerontologist*, 36(6), pp. 789-799.
- Burtless, Gary (1986), "Social Security, Unanticipated Benefit Increases, and the Timing of Retirement", *Review of Economic Studies*, 53(5), pp. 781-805.
- , y Robert A. Moffitt (1985), "The Joint Choice of Retirement Age and Post-Retirement Hours of Work", *Journal of Labor Economics*, 3, pp. 209-236.
- CBO (1999), *Raising the Earliest Eligibility Age for Social Security Benefits*, Washington, Congressional Budget Office.
- Census (1999), *Population Projections of the United States by Age, Sex, Race, and Hispanic Origin: 1995 to 2050*, Washington, U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census.

- Chan, Sewin, y Ann Stevens (2001), "Retirement Incentives and Expectations", NBER Working Paper 8082, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Coile, Courtney, y Jonathan Gruber (2000), "Social Security and Retirement", NBER Working Paper 7830, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Crimmins, E. M., Y. Saito y D. Ingegneri (1997), "Trends in Disability Free Life Expectancy in the United States: 1979-1990", *Population and Development Review*, 23(3), pp. 555-572.
- Feldstein, Martín, y Andrew Samwick (2001), "Potential Paths of Social Security Reform", NBER Working Paper 8592, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- , y Elena Rangelova (2001), "Individual Risk in an Investment-Based Social Security System", *American Economic Review*, 91(4), pp. 1116-1125.
- FRBC (1997), "Social Security", *Economics Trends* (Federal Reserve Bank of Cleveland), octubre, 15.
- Friedberg, Leora (1999), "The Labor Supply Effects of the Social Security Earnings Test", NBER Working Paper 7200, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- GAO (1999), *Social Security Reform: Implications of Raising the Retirement Age*, GAO/HEHS-99-112, Washington, General Accounting Office.
- Gruber, Jonathan (1999), "Social Security and Retirement in Canada", J. Gruber y D. Wise (comps.), *Social Security and Retirement Around the World*, Chicago, University of Chicago Press.
- , y P. Orszag (2000), "Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?", NBER Working Paper 7923, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- , y David Wise (1999), "Social Security Programs and Retirement around the World", *Research in Labor Economics*, 18, pp. 1-40.
- Gustman, Alan L., y Thomas L. Steinmeier (1991), "Changing the Social Security Rules for Work After Age 65", *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp. 733-745.
- Honig, Marjorie (1998), "Married Women's Retirement Expectations: Do Pensions and Social Security Matter?", *American Economic Review*, 88(2), páginas 202-206.
- HRDC (2003), "Facts, Impact, and Context-Canada's Public Pensions. Hull, QC: Human Resources Development Canada" (http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/mr/impact_e.shtml).
- (2001), *Canada's Retirement Income System*, Hull, Human Resources Development Canada.
- Hurd, M. D., y M. J. Boskin (1984), "The Effect of Social Security on Retirement in the early 1970s", *Quarterly Journal of Economics*, 99(4), páginas 767-790.

- Hutchens, R. M (1988), "Do Job Opportunities Decline with Age?", *Industrial and Labor Relations Review*, 42(1), pp. 89-99.
- Krueger, Alan B., y Bruce D. Meyer (2002), "Labor Supply Effects of Social Insurance", NBER Working Paper 9014, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Lee, Ronald, y Timothy Miller (2000), "Immigration, Social Security, and Broader Fiscal Impacts", *American Economic Review*, 90(2), pp. 350-354.
- (1998), "The Current Fiscal Impact of Immigrants: Beyond the Immigrant Household", James Smith y Barry Edmonston (comps.), *The Immigration Debate*, Washington, National Academy Press.
- Lindbeck, Assar, y Mats Persson (2003), "The Gains from Pension Reform", *Journal of Economic Literature*, 41(1), pp. 74-112.
- Manton, Kenneth G., Larry Corder y Eric Stallard (1997), "Chronic Disability Trends in Elderly United States Populations: 1982-1994", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 94(6), pp. 2593-2598.
- McCarty, T. A (1990), "The Effect of Social Security on Married Women's Labor Force Participation", *National Tax Journal*, 43, pp. 95-110.
- Meyer, C. W., y N. Wolff (1993), *Social Security and Individual Equity*, Westport, Greenwood Press.
- Mitchell, Olivia S., y James F. More (1998), "Can American Afford to Retire? New Evidence on Retirement Saving Adequacy", *Journal of Risk and Insurance*, 65, pp. 371-400.
- , y John W. R. Phillips (2000), "Retirement Responses to Early Social Security Benefit Reductions", NBER Working Paper 7963, Cambridge, National Bureau of Economic Research.
- Moffitt, Robert A. (1987), "Life-Cycle Labor Supply and Social Security: A Time Series Analysis", Gary Burtless (comp.), *Work, Health, and Income Among the Elderly*, Washington, The Brookings Institution.
- Montalto, Catherine P. (2001), "Retirement Wealth and its Adequacy: Assessing the Impact of Changes in the Age of Eligibility for Full Social Security Benefits", CRR Working Paper 2001-07, Center for Retirement Research, Boston College.
- Moore, James F., y Olivia S. Mitchell (2000), "Projected Retirement Wealth and Savings Adequacy in the Health and Retirement Study", Olivia S. Mitchell, P. Brett Hammong y Anna M. Rappaport (comps.), *Forecasting Retirement Needs and Retirement Wealth*, Filadelfia, University of Pennsylvania Press.
- Morissette, René, y Marie Drolet (2001), "Pension Coverage and Retirement Savings of Young and Prime-Aged Workers in Canada", *Canadian Journal of Economics*, 34(1), pp. 100-119.
- Quinn, J., R. Burkhauser y D. Myers (1990), *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*, Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

- Rattiner, Jeffrey H. (2002), "The Facts on Security", *Financial Planning*, 32(12), pp. 71-73.
- Razin, Assaf, Efraim Sadka y Phillip Swagel (2002a), "The Wage Gap and Public Support for Social Security", *American Economic Review*, 92(2), 390-395.
- (2002b), "The Aging Population and the Size of the Welfare State", *Journal of Political Economy*, 110(4), pp. 900-918.
- Rust, J., y C. Phelan (1997), "How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets", *Econometrica*, 65(4), páginas 781-831.
- Scott, F. A., M. C. Berger y J. E. Garen (1995), "Do Health Insurance and Pension Costs Reduce the Job Opportunities of Older Workers?", *Industrial and Labor Relations Review*, 48(4), pp. 775-791.
- SSA (2000), *Fast Facts and Figures about Social Security*, Washington, Social Security Administration.
- (2003a), *Program Highlights, 2003*, Washington, Social Security Administration (http://www.ssa.gov/policy/docs/quickfacts/prog_highlights/index.html).
- (2003b), *Frequently Asked Questions About Social Security's Future*, Washington, Social Security Administration (<http://www.ssa.gov/qa.htm>).
- SSAB (2001), *Social Security: Why Action Should be Taken Soon*, Washington, Social Security Advisory Board.
- Storesletten, Kjetil (2000), "Sustaining Fiscal Policy through Immigration", *Journal of Political Economy*, 108(2), pp. 300-323.
- VanZante, Neal R., Milton Miller, William Bregman y Jerome Landau (2002), "Choosing the Right Beginning Age for Social Security Benefits", *CPA Journal*, 72(3), pp. 56-57.
- Ycas, Martynas (1997), "Six Countries Meet", *Social Security Bulletin*, 60(3), pp. 53-60.
- Yuh, Yoonkyung, Catherine P. Montalto y Sherman Hanna (1998), "Are Americans Prepared for Retirement?", *Financial Counseling and Planning*, 9(1), pp. 1-12.