



EL DIFERENTE IMPACTO QUE EL GENERO TIENE EN EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: Sergi Jiménez Martín

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de julio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



EL DIFERENTE IMPACTO DEL GÉNERO EN EL SISTEMA DE PENSIONES

ESPAÑOL

Resumen Ejecutivo

FIPROS 2009/13

Sergi Jiménez Martín (UPF)

Catia Nicodemo (UAB)

Josep Maria Raya (UPF)

El presente proyecto, FIPROS-2009/13, ha sido financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de junio, (Premios FIPROS, Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social).

Resumen ejecutivo

El hecho de que ciertos grupos de población participen o no en el mercado laboral afecta al sistema de pensiones. Entre estos grupos identificamos especialmente a las mujeres. En este trabajo hemos presentado la situación de las mujeres en el mercado laboral español (diferencias salariales respecto a los hombres, trayectorias laborales...) y cómo afecta dicha situación a su pensión. En términos de datos, hemos utilizado, principalmente la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del 2008, integrada también con otras fuentes como la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Condición de Vidas del 2008 (ECV).

Respecto a la caracterización del papel de las mujeres en el mercado laboral español destacamos:

- La tasa de participación de las mujeres españolas de 25 a 54 años de edad ha aumentado en los últimos años, pasando del 62,8% en el año 2000 al 72,7% en 2007, lo que supone un avance de casi 10 puntos porcentuales, según datos de la Encuesta de Población Activa. De todas formas, continúan persistiendo diferencias sustanciales con los hombres, donde la tasa de actividad para el grupo de 25-54 años supera el 92 por ciento. Asimismo, para el grupo de trabajadores de edad más avanzada (55-64), la tasa de participación de los hombres sigue siendo superior en casi en 13 puntos porcentuales a la de las mujeres.
- Respecto a las trayectorias laborales de las mujeres, el porcentaje de alta (cociente entre el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial) medio se sitúa por encima del 79%, siendo superior en el caso de los hombres (82,4%) respecto al caso de

las mujeres (75,17%). Las diferencias entre el porcentaje de alta en hombres y mujeres oscilan alrededor de los diez puntos porcentuales, siendo el patrón de la diferencias decreciente con la edad (máximo de trece puntos de diferencia para los individuos con edades comprendidas entre los 50 y los 61 años y mínimo de tres puntos porcentuales para las cohortes de edad entre 16 y 30 años). Por sector de actividad, en sectores como la agricultura o la industria el porcentaje de alta masculino se sitúa entorno al 83-85%, mientras que el femenino se sitúa entorno al 74-77% (registrando una diferencia, por tanto, entorno a los 9 puntos porcentuales). También se registra una importante diferencia según el sexo, entorno a los 10 puntos porcentuales, en el caso del sector educativo. En sectores como la sanidad y otros (donde se computan los servicios domésticos) las diferencias entre sexos son inferiores a la media. En cuanto a la distribución del porcentaje de alta según el nivel educativo, en el caso de los niveles inferiores, la diferencia en el porcentaje de alta entre ambos sexos se sitúa entorno a los diez puntos porcentuales. A medida que aumenta el nivel educativo del individuo (bachiller, licenciatura y doctorado) dicha diferencia decae hasta situarse alrededor de los cinco puntos porcentuales o incluso inferior en el caso de doctorado. Finalmente, por CCAA, se observa, en el caso de Extremadura y Murcia, las mayores diferencias entre los porcentajes de alta de hombres y mujeres (siempre superiores a los diez puntos porcentuales). En cambio, en Galicia, Baleares y Canarias, se observan las menores diferencias de porcentaje de días de alta entre ambos sexos (apenas cinco puntos porcentuales).

- Continuando con las trayectorias laborales, el porcentaje de paro es el cociente entre el número de días que ha estado en situación de desempleo, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media de trabajador español se sitúa en 5,44% de los días de paro, menor para hombres (5,21%) y superior para mujeres (5,77%). Por edades, es entre los 31 y los 40 años es donde se aprecian mayores diferencias entre

ambos sexos. Teniendo en cuenta la última actividad es en las administraciones públicas, la hostelería y el sector financiero donde se observan mayores diferencias entre sexos. Por nivel educativo, es en el nivel educativo inferior donde se hallan las mayores diferencias entre ambos sexos. Finalmente, por CCAA, las mayores diferencias entre ambos sexos se observan en Baleares.

- Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo no solamente están relacionadas con la tasa de participación o sus trayectorias laborales sino también con el sueldo recibido. De media el sueldo de la mujeres es un 20% más bajo que el de los hombres. Buena parte de esta brecha salarial entre géneros se explica por las horas trabajadas semanalmente. Además, muchas de las mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial (23.4%), cosa que de un lado les permite una mayor flexibilidad y conciliación entre familia y trabajo, pero por otro lado les quita la posibilidad de cotizar a un nivel más alto, haciendo que en el futuro sus expectativas de pensión sean más bajas que la de los hombres, entre los cuales sólo el 11.6% participa con un contrato parcial. Utilizando los datos de la MCVL se observa que la cotización media de las mujeres es inferior a la de los hombres, excepto en el sector de la construcción donde, presumiblemente, la representación femenina es muy inferior a la media y seguramente ocupando puestos, en términos relativos, de cualificación más elevados. Asimismo, diferencias sustanciales se observan en el sector de la industria, comercio y sanidad. Finalmente, analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres casados utilizando una descomposición cuantílica con datos de los países mediterráneos europeos se observa que las diferencias son más amplias en los primeros cuantiles, es decir, en la parte baja de la distribución salarial. Este hecho se puede interpretar como que muchas mujeres están segregadas en ocupaciones poco cualificadas y además pocas veces son promocionadas a cargos con más responsabilidad, lo que se conoce como techo de cristal (“glass ceiling”).

- Otra parte sustancial de las diferencias salariales que se observan en el mercado laboral son debidas a la segregación ocupacional o a los diferentes contratos de trabajo ofrecidos a las mujeres. Se observa como en algunas actividades el porcentaje de hombres es más del doble que el de las mujeres (construcción, transporte, industria), en cambio hay actividades donde la presencia de mujeres es masiva como en la administración pública, educación y otras actividades (categoría en la cual se sitúa el servicio domestico). La existencia de mercados del trabajo segmentados, además de considerarse un despilfarro de recursos, crea un efecto de “crowding out”, haciendo que las mujeres se enfrenten a una mayor competencia por puestos de trabajo, ya que se aglomeran en una gama menor de ocupaciones.
- Un factor transversal a todos los aspectos anteriores (participación, trayectoria, segregación...) es el cuidado familiar. El 80% de los cuidadores de las personas mayores son mujeres y la participación de la mujer se reduce cuando tiene un hijo menor de 2 años. El porcentaje de baja por cuidados es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria aduciendo como motivo el cuidado de hijos o familia y el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media del porcentaje de baja por cuidados es de 0,03%, siendo de 0,01% para hombres y 0,07% para las mujeres. Los mayores porcentajes de baja por cuidados se observan en: trabajadoras de origen español, pertenecientes al sector sanitario, de transporte y de administraciones públicas y residentes en la CCAA de Navarra.
- El porcentaje de baja por maternidad es el cociente entre el número de días que el individuo ha estado de baja involuntaria o en desempleo y coincidiendo temporalmente con el nacimiento de alguno de sus hijos y

el número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social según su historial. La media del porcentaje español se sitúa en 1.38%, alcanzando el 1.7% en el caso de mujeres y reduciéndose a un 1,14% para hombres. En la franja de edad entre los 31 y los 40 años, en los sectores de comercio y finanzas, en los niveles de bachiller y licenciatura y en las CCAA de Madrid y Navarra, es donde se sitúa la mayor diferencia del porcentaje de baja por maternidad entre ambos sexos.

- En relación al efecto del cuidado de hijos y utilizando la MCVL, se han analizado las trayectorias de diferentes cohortes de mujeres según su número de hijos. Aunque debemos ser sumamente cautelosos a la hora de interpretar estos resultados ya que a medida que las mujeres envejecen es menor probable observar a sus hijos en la muestra de convivientes extraída del padrón. A medida que aumenta el número de hijos disminuye el número de días que ha estado de alta, respecto al número de días totales que un individuo ha estado en el régimen de la Seguridad Social. Dicha reducción es especialmente significativa al pasar de tener un hijo a dos hijos y al pasar de tener dos hijos a tres hijos. De los 30 a los 50 años, el impacto total en el porcentaje de alta de no tener ningún hijo a tener tres hijos es de 5 a 6 puntos porcentuales. En cuanto al porcentaje de paro de las mujeres según franja de edad y número de hijos, observamos, por norma general, una evolución creciente a medida que aumenta el número de hijos, aunque el salto es especialmente relevante al tener el primer hijo. El impacto total en el porcentaje de paro de no tener ningún hijo a tener tres hijos oscila entre 2 (41 a 50 años) y 6 puntos porcentuales (16 a 30 años).
- Finalmente, la probabilidad que tiene una mujer que ha tenido un hijo en 2005 de continuar trabajando en 2006 depende significativamente del número de hijos que tenga, edad, calificación, nivel de educación y sector donde trabaje, además de su nacionalidad.

Implicaciones para el sistema de pensiones

En cuanto a las implicaciones de los anteriores aspectos para el sistema de pensiones español:

- A pesar de los importantes esfuerzos de reforma realizados, la caída de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida, aún teniendo en cuenta el importante flujo inmigratorio observado en la década que justo ahora acaba, provocarán que de cara al futuro en España se produzca una elevación de la tasa de dependencia de casi 35 puntos en 2060, ocho puntos por encima de la UE-15 en dicho año (Eurostat, 2008). Estos datos implican que todavía se necesitan reformas adicionales que garanticen la viabilidad financiera del sistema de pensiones. Estas reformas tendrán que estar acompañadas de una reforma del mercado de trabajo, del sistema educativo y del mercado de bienes y servicios, además de fomentar formas de trabajos más flexibles (tele-trabajo) o que permitan al mismo tiempo conciliar vida familiar y trabajo (sistema de guardería en empresas). Asimismo, un incremento en el uso de tecnología, acompañado de una formación más adecuada ayudaría seguramente a aumentar la productividad y por ende en la sostenibilidad de las finanzas públicas. Al mismo tiempo, mejoraría la competitividad y flexibilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo. Otro elemento a no olvidar es la conciliación laboral.
- Respecto a la evolución del número de pensionistas (por sexo) en los años que van desde 1996 hasta 2008 y el importe de la pensión por clase de prestación recibida, observamos que muchas mujeres reciben una pensión de viudedad en lugar de una de jubilación, lo cual no sucede con los hombres donde la mayoría reciben una pensión de jubilación. También se puede observar que más mujeres han recibido una pensión de jubilación en los últimos 5 años, mientras que se ha

reducido el número de mujeres que reciben una pensión complementaria de viudedad. Esto se ha debido a cambios en los patrones socio-económicos como el fuerte incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. Es posible que estos cambios sugieran la necesidad de plantearse una reforma del sistema de pensiones de viudedad (Ahn y Felgueroso, 2007). El importe de las pensiones de viudedad, no contributiva y de jubilación para hombres y mujeres ha ido creciendo, pero con sustanciales diferencias entre sexos. Las tres clases de prestación tienen un importe medio para las mujeres de alrededor de 5000 euros anuales, para los hombres los importes son diferentes entre las 3 clases de prestación; la pensión de jubilación se sitúa sobre los 10000 euros anuales, mientras que la más baja, la de viudedad, está alrededor de los 3000 euros anuales. Esta diferencia que encontramos en los importes de pensión se refleja en el número de años cotizados; en 2008 la media de años cotizados para las mujeres es de 6.23 mientras que para los hombres es de 23.49.

En nuestra sección final realizamos un pequeño ejercicio de simulación sobre cuantía de pensiones y riqueza de la seguridad social (deuda implícita del sistema con los individuos) bajo diversos escenarios de reforma de la base reguladora, poniendo especial énfasis en las diferencias según el género, el nivel de cualificación, educación y, con gran cautela, el número de hijos. Para calcular cuales serán los ingresos de los individuos en el futuro, limitamos la muestra a los individuos con una edad comprendida entre 50 y 65 años, que cotizaron como último año en 2005. Asimismo, se depura la MCVL asignando a cada laguna la base mínima (ajustada al tiempo trabajado) fijada en su correspondiente año por la Seguridad Social. Del análisis llevado a cabo se pueden extraer algunas conclusiones interesantes:

- Los derechos de pensión de los hombres a los 65 son un 20 por ciento superiores a las mujeres.

- Bajo las reglas de 2002, las diferencias en derechos de pensión entre los 61-64 son sustancialmente menores que a los 65 (entorno al 6 por ciento). Ello es debido a que muchas mujeres no cumplen con los requisitos de elegibilidad para la jubilación anticipada, probablemente por sus responsabilidades familiares.
- Si permitimos a aquellos con entre 15 y 30 años cotizados jubilarse anticipadamente las diferencias en derechos entre los 61 y 64 años prácticamente se doblan.
- Aunque los hombres tienen derechos de pensión mayores, la mayor supervivencia de las mujeres hace que su SSW sea sustancialmente mayor a todas las edades. Por lo tanto resulta difícil de sostener que las reglas del sistema de pensiones Español sean especialmente injustas con las mujeres.

En una segunda parte analizamos el impacto que potencialmente tiene la extensión del número de años en la base reguladora sobre los derechos de pensión, las pensiones efectivas y la riqueza de seguridad social. Las principales conclusiones obtenidas se pueden sintetizar en:

- Los derechos de pensión caen ligeramente (entorno al 5-7 por ciento) cuando se extiende la base reguladora a 20 años, y caen sustancialmente (entorno al 20-25 por ciento) cuando se extiende a 30 años.
- La caída en derechos de pensión no se traslada sino parcialmente a caída de pensiones efectivas, debido al efecto de la pensión mínima. En consecuencia, una política de mínimos relativamente generosa (como la observada en los últimos años) puede compensar sustancialmente el efecto generado por la extensión de carreras distributivas, a la par que comprime la distribución de las pensiones.
- La extensión del número de años en la base reguladora a 20 o 30 incrementa muy ligeramente las diferencias entre hombres y

mujeres aunque no consigue compensar las diferencias previas en riqueza de la seguridad social.

Para concluir nos gustaría remarcar el papel que juegan los hijos en la determinación del diferencial de elegibilidad y que, por tanto, tiene grandes efectos sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Las mujeres con hijos están caracterizadas por carreras contributivas más discontinuas y cortas que las lleva a no cumplir las condiciones de elegibilidad requeridas por el sistema de pensiones. Por tanto, es muy probable que una política de compensación, en el número de años cotizados, según el número de hijos sea una política compensatoria adecuada para este importante colectivo. En nuestro ejercicio, aunque hemos apuntado algunas consecuencias sobre la distribución de derechos de pensión del hecho de tener hijos, no hemos incorporado este factor debido a la escasa fiabilidad de la información sobre hijos en la muestra, sobre todo para las trabajadoras de edad avanzada. En todo caso, antes de reformar las condiciones de jubilación de este colectivo, recomendamos llevar a cabo una evaluación más precisa de las implicaciones del número de hijos sobre los derechos de pensión.

Es nuestro firme propósito continuar nuestra investigación a este respecto, teniendo como objetivo último la determinación de la contribución de cada uno de estos factores en los derechos y cuantía efectiva de las pensiones al objeto de mejorar nuestro entendimiento sobre los factores que afectan al diferencial entre hombres y mujeres.