

ALEMANIA

LA MUJER Y LA JUBILACIÓN: PERSPECTIVAS, ANÁLISIS Y SOLUCIONES³

Según un estudio realizado hace dos años por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), existe un gran desnivel entre hombres y mujeres en el tema de pensiones en Alemania, lo que está directamente relacionado con los distintos comportamientos laborales de generaciones anteriores. Las mujeres esperan actualmente una mayor independencia económica, también en edades avanzadas, debido a su buena formación y al mayor margen económico que les ofrece una actividad remunerada. Pero este deseo no se refleja todavía en su actitud frente al seguro de pensiones.

Una mejor cualificación, un trabajo remunerado y una mayor consideración de las etapas de educación de los hijos han hecho posible que aumenten las pensiones en las mujeres. No obstante, después de las reformas de las pensiones llevadas a cabo en los últimos años también las mujeres tienen que realizar un mayor esfuerzo por asegurar su jubilación y no arriesgarse a perder su independencia económica en la tercera edad.

El sistema alemán de pensiones y las mujeres

Las mujeres pueden asegurar económicamente su jubilación en Alemania de dos formas: mediante una pensión que adquieren al finalizar su vida laboral o mediante la pensión de viudedad. Tradicionalmente, las mujeres del oeste de Alemania han tendido más a la segunda opción y reciben una pensión de viudedad al faltar el marido, mientras que entre las mujeres del este de Alemania es mayor la tendencia a recibir la pensión por jubilación que se deriva del trabajo remunerado. El hecho de que actualmente reciban una pensión el 35‰ mujeres en el este y 22‰ en el oeste, es muestra de lo bien que funcionan ambos modelos.

No obstante, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de mujeres necesitadas de apoyo. Ambos modelos se ven afectados por la tendencia de las pensiones a verse mermadas a largo plazo del actual 48% de los ingresos medios al 42% en 2050 debido a la implementación de las reformas necesarias para compensar el efecto demográfico.

Las mujeres tienen que ser conscientes hoy en día de que la diferencia entre los ingresos laborales y de las pensiones es cada vez mayor, y que si dejan que sus esposos se responsabilicen del presupuesto del hogar también la pensión por viudedad será más baja. Por ello es importante complementar los ingresos de la jubilación con pensiones adicionales, ya sean privadas o empresariales.

No obstante, no sólo varían las condiciones marco de las pensiones obligatorias, también han variado los deseos y la conciencia de las mujeres. Para el 75% ha adquirido gran importancia la independencia económica y sólo un 16% de las parejas de edad media con hijos consideran como modelo más apropiado el matrimonio con un ingreso único. La mayoría de las mujeres desea desempeñar un trabajo aunque sea de jornada parcial. De acuerdo al sistema actual, los trabajos a jornada parcial y las largas interrupciones de la vida laboral, así como la separación matrimonial, conllevan pensiones más bajas. Frente a estos hechos, la mujer tiene que optar por medidas adicionales que aseguren su estabilidad económica en la vejez.

³ Estudio elaborado por la Asociación Alemana de Aseguradoras (GDV)³

El deseo de trabajar y de independencia económica de las mujeres se ha visto reflejado en los últimos años en la evolución del mercado laboral. La tasa de empleo de mujeres aumentó entre 2002 y 2012 del 63% al 72%, situándose por encima de la media de la UE. Las nuevas generaciones están muy bien cualificadas y cada vez hay más mujeres ocupando cargos directivos. En el sector privado un 26% de los puestos del primer nivel directivo y un 38% del segundo nivel directivo están ocupados por mujeres.

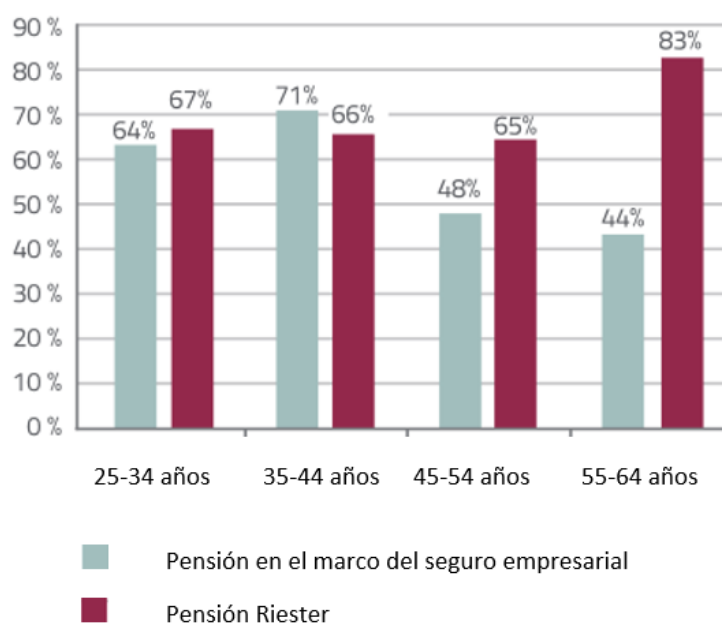
A pesar de esta evolución positiva todavía se presentan retos que superar: apenas ha aumentado la tasa de empleo entre las mujeres durante la etapa de formación de una familia (25-40 años); tampoco ha cambiado mucho la selección de profesiones que realiza cada género, de modo que se puede dividir el mercado laboral claramente en profesiones masculinas y femeninas con una evolución profesional y salarial específica. Además ha aumentado en los últimos diez años el porcentaje de mujeres que realizan trabajos de jornada reducida, especialmente las mujeres con hijos se decantan por este tipo de relación laboral.

Flexibles horarios de trabajo y jornadas reducidas son muy importantes ya que fomentan, entre otras, la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer. Antes, era situación laboral una excepcional, hoy en día es mucho más habitual. La evolución de la vida laboral en las mujeres también es distinta a la de los hombres: las mujeres cambian más a menudo entre las distintas etapas de trabajo por cuenta ajena, familia y desempleo. Un 58% de las mujeres casadas desempeñaban en 2012 un trabajo atípico y el porcentaje de mujeres autónomas sin personal a su cargo se situó en el 37%. Las mujeres cambian también más a menudo de empleador que los hombres.

Seguro de jubilación de las mujeres

Se ha producido un importante incremento en las pensiones de las mujeres en el este de Alemania frente a generaciones anteriores; sin embargo, en general los derechos de pensión adquiridos siguen siendo bajos. En las mujeres del este alemán la mala situación del mercado laboral sigue reflejada en sus bajas pensiones. En los hogares en los que ambos miembros de la pareja trabajan, los ingresos de las mujeres contribuyen a que los ingresos de las pensiones obligatorias apenas se reduzcan en comparación generacional, es decir que los ingresos adicionales de la pareja compensan la futura reducción del nivel de pensiones.

Importe del seguro adicional en las mujeres en relación con los hombres



En vistas de que cada vez se bifurcan más los ingresos generados por el trabajo y los de las pensiones surge la necesidad de una pensión adicional. Un 72% de las mujeres trabajadoras que cotizan a la seguridad social tienen contratado un seguro de pensiones del tipo Riester o uno empresarial, el mismo porcentaje que los hombres. Pero en el sector privado el porcentaje de mujeres con un seguro empresarial de pensiones (41%) es menor que en los hombres (52%). Debido a los ingresos en promedio más bajos, a las fases de interrupción de la vida laboral y los cambios más frecuentes de trabajo, las mujeres acumulan muchos menos derechos de pensión y los planes de pensiones son más bajos que en los hombres, aun teniendo la misma edad, misma clase salarial e incluso el mismo periodo de cotización. Las diferencias de género son más pequeñas en el caso de las pensiones Riester.

No sólo motivos económicos, sino también motivos psicológicos rigen los planes de ahorro para la jubilación, que sobre todo están muy marcados en las fases de la educación de los hijos, ya que en el caso de las mujeres se dificulta muchas veces su propia previsión económica para la tercera edad al querer cubrir primero las necesidades de los hijos. Además muchas mujeres no pueden estimar bien si su pensión bastará en el futuro.

Medidas políticas

Un requisito decisivo para la independencia económica de las mujeres en la actualidad y también en la jubilación es su integración en el mercado laboral. La mejor conciliación de la vida familiar y profesional es un instrumento importante para que las mujeres puedan ampliar suficientemente su derecho a la pensión en el marco del seguro obligatorio de pensiones y de un seguro complementario. Las diversas formas de vida de la mujer y la familia requieren de un planteamiento amplio de medidas que puedan asegurar la estabilidad económica en la jubilación. Entre otros aspectos es necesario:

Conseguir una mayor transparencia en el sistema de pensiones: el Organismo alemán de pensiones (DRV) envía información anual sobre la evolución de pensión. También las aseguradoras informan anualmente a sus asegurados con los seguros de pensiones Riester, Rürup o empresariales. Se conseguiría una mayor transparencia y se informaría mejor a

través de una plataforma online simple y accesible que aúne y presente claramente las informaciones de todos los seguros de pensiones que se tienen concertados;

- Fortalecer las formas de pensión más solicitadas por las mujeres: la pensión Riester es el mejor seguro de pensión para mujeres con hijos y, en este contexto, debería adaptarse el marco de fomento en general a los distintos tipos de actividad laboral (horarios flexibles, autónoma sin empleados a su cargo);
- Simplificar el acceso al seguro empresarial: las mujeres se benefician de modelos de inclusión automática en las pensiones empresariales; pero muchas mujeres no saben que pueden hacer uso de la conversión de las aportaciones ni cómo hacerlo;
- Desarrollo de los incentivos de prevención para las mujeres con bajos salarios: la introducción de importes libres de impuestos para las pensiones privadas y empresariales en la prestación básica puede reducir los negativos estímulos de ahorro;
- Ampliación de la formación financiera general: Alemania presenta un bajo nivel de formación financiera internacionalmente. Especialmente las mujeres se ven afectadas por ello y, como consecuencia, son menos capaces de tomar decisiones sobre las pensiones. Es recomendable hacer frente al problema desde la etapa escolar.

La jubilación flexible está de moda

Las perspectivas de vida más largas, mejores condiciones de salud, mayor formación y mayores recursos económicos han provocado un cambio en la mentalidad; ya no se jubila uno automáticamente al alcanzar la edad legal de jubilación, sino que cada vez es mucho más flexible la transición entre la vida laboral y la jubilación. Uno de cada dos alemanes con edades entre 55 y 70 años trabaja actualmente y casi un 25% de los jubilados sigue trabajando hasta los 70 años.

En los actuales debates en materia de política de pensiones desempeña un papel importante la transición flexible a la jubilación. No solo ha contribuido a ello la aplicación del paquete de reformas que introduce la jubilación a los 63 años para largas vidas laborales. El Gobierno está elaborando actualmente un marco legal para conseguir la transición flexible de la vida laboral a la jubilación. El objetivo es crear nuevos estímulos para trabajar durante más tiempo después de haber alcanzado la edad legal de jubilación. Con ello, la política reacciona a una nueva tendencia en la que cada vez más personas de entre 55 y 70 años desean seguir trabajando después de haber llegado a la edad de jubilación. Y sólo un 4% de este grupo lo hace exclusivamente por razones económicas. Para más de la mitad de las personas se encuentran en un primer plano las ganas de trabajar, conservar su capacidad psíquica y mantener el contacto con personas. Casi el 70% consideran una motivación para seguir trabajando el poder transmitir sus conocimientos y experiencias.

Es importante que las personas quieran trabajar hoy en día durante más tiempo ya que el cambio demográfico generará en los próximos años una gran merma en el potencial de personas trabajadoras. La falta podría llegar a ser de varios millones de especialistas, de lo que se vería afectado el crecimiento económico. La posibilidad de prolongar la vida laboral hasta los 67 años fue un paso correcto y una contribución importante para estabilizar el sistema obligatorio del seguro de pensiones (GRV). Además siempre existirá la necesidad de jubilarse anticipadamente, por ejemplo por razones de salud. En estos casos también

será de ayuda una transición flexible entre la vida laboral y la jubilación correctamente elaborada.

