

Estado de Bienestar:

Consolidar
la **incorporación**
de la **mujer** al **trabajo**
y **aumentar la natalidad**

Toma de posición 2016



DOCUMENTOS
CÍRCULO



CÍRCULO
DE EMPRESARIOS
ideas para crecer

Estado de Bienestar: consolidar la incorporación de la mujer al trabajo y aumentar la natalidad

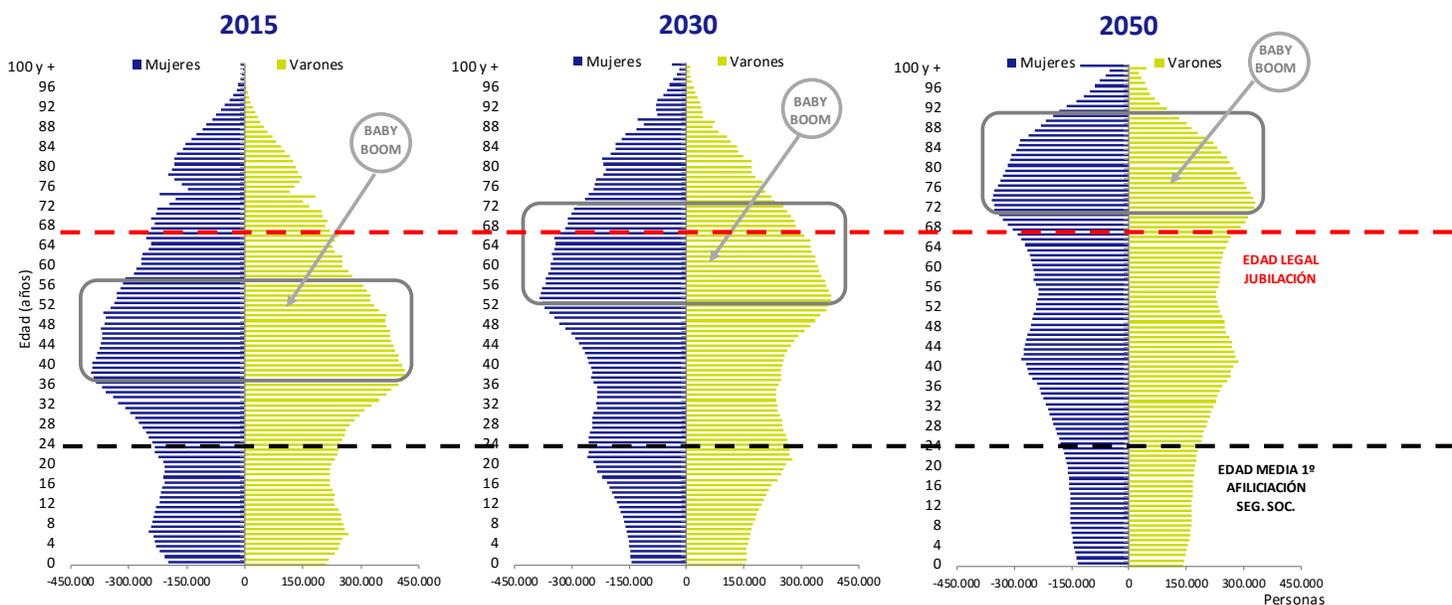
España, al igual que ocurre en algunos países de la UE, tiene en el envejecimiento de la población uno de los mayores retos a afrontar a medio y largo plazo. Éste se explica por el aumento de la esperanza de vida, y la progresiva y acusada caída de la natalidad en nuestro país desde los 80. El Círculo de Empresarios, consciente de esta realidad y de la necesidad de garantizar la sostenibilidad del Estado de Bienestar, presenta una nueva toma de posición de la que se extraen las siguientes ideas principales:

- La incorporación de la mujer al mundo laboral incrementa las tasas de fecundidad siempre que vaya acompañada de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, adecuadamente repartidas entre hombres y mujeres, como ocurre en los países nórdicos.
- Paralelamente, impulsar la tasa de fecundidad también requiere un mayor apoyo fiscal a la familia, especialmente en los primeros años de infancia de los hijos, como así se ha producido en Francia.
- Ayudar a revertir el envejecimiento de nuestra población exige un mayor debate y consenso entre los agentes sociales, tomando como punto de partida el hecho de que disponer de una población joven constituye un elemento esencial, entre otros, para garantizar la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

1. INTRODUCCIÓN

En 2050 el 35,1% de la población española tendrá 67 o más años, frente al 16,5% actual. Esta circunstancia tendrá consecuencias sobre el potencial de crecimiento, modificará los patrones de consumo, ahorro e inversión, y reducirá la población activa.

Pirámide de población en España



Fuente: Círculo de Empresarios sobre datos del INE (2016)

Esta transformación demográfica, si no se adoptan medidas, ocasionará efectos directos sobre el crecimiento económico y el nivel de renta per cápita al reducirse la oferta laboral, la demanda y la inversión. Por otro lado, el envejecimiento de la población implica un cambio en los patrones de consumo y de ahorro. Las personas intentan mantener un nivel estable de consumo a lo largo de su vida, ahorrando cuando están en activo y haciendo uso de sus ahorros durante la jubilación. Existen estimaciones de que un aumento del 1% de la tasa de dependencia reduce el ahorro medio entre 0,5 y 1,2 puntos porcentuales. Además, la menor demanda agregada puede ocasionar presiones deflacionistas y dificultar la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

La teoría económica clásica establece que a largo plazo la tasa de crecimiento de la población ocupada es igual a la de la economía menos la de la productividad del factor trabajo. Si consiguiéramos un crecimiento a largo plazo de nuestro PIB y de la productividad del 2%, la población ocupada se mantendría estable, lo que requeriría, a su vez, una tasa de fecundidad de 2,1 hijos por mujer, superior al 1,33 actual de España.

Dentro de una década, si no se produce un giro demográfico, cada año se jubilarán entre 700.000 y 800.000 personas. En contraste, se incorporarán al mercado de trabajo en torno a 400.000 personas, cifra que se corresponde en la actualidad con los nacimientos anuales. Este flujo de salida y entrada del mercado de trabajo pone en riesgo el crecimiento económico, la viabilidad del sistema de pensiones y la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

Población residente en España

1 de julio de 2015

	Población		Población
Nacimientos 2015-2019*	1.919.993	De 35 a 39 años	3.899.169
De 0 a 4 años	2.225.442	De 40 a 44 años	3.907.001
De 5 a 9 años	2.480.137	De 45 a 49 años	3.701.646
De 10 a 14 años	2.325.702	De 50 a 54 años	3.435.191
Total	8.951.274	Total	14.943.007

* Proyección INE: suma población 0 años en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019
Fuente: Anuario Estadístico de España 2015, INE

El nuevo Gobierno debe adoptar medidas abocadas a revertir este escenario futuro, las cuales deben ir enfocadas a impulsar la natalidad, a garantizar la viabilidad del sistema de pensiones y a reformular la política migratoria. El Círculo de Empresarios, en su vocación de aportar ideas que impulsen el crecimiento y la competitividad de la economía española, y ante su preocupación por la tendencia demográfica futura de España, presentará sus propuestas en estos tres ámbitos. Iniciamos nuestro análisis abordando el primero de ellos: la natalidad.

La tasa de fecundidad¹ en España permanece rezagada respecto a otros países europeos, como Francia y los países nórdicos. Las dificultades económicas y de compaginar la vida laboral con la personal retrasan y complican la decisión de alcanzar el número deseado de hijos, al menos dos, según el Eurobarómetro de 2011 *"Fertility and Social Climate"*.

Por otro lado, tomando como referencia el caso de Francia, todo indica que la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, y el incremento de sus ingresos, acompañada de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, tiene un efecto positivo sobre la natalidad.

Las autoridades económicas deben ser conscientes de la importancia de contar con una población joven como fuente de dinamismo y generación de conocimiento e ideas. De ahí que sería deseable que

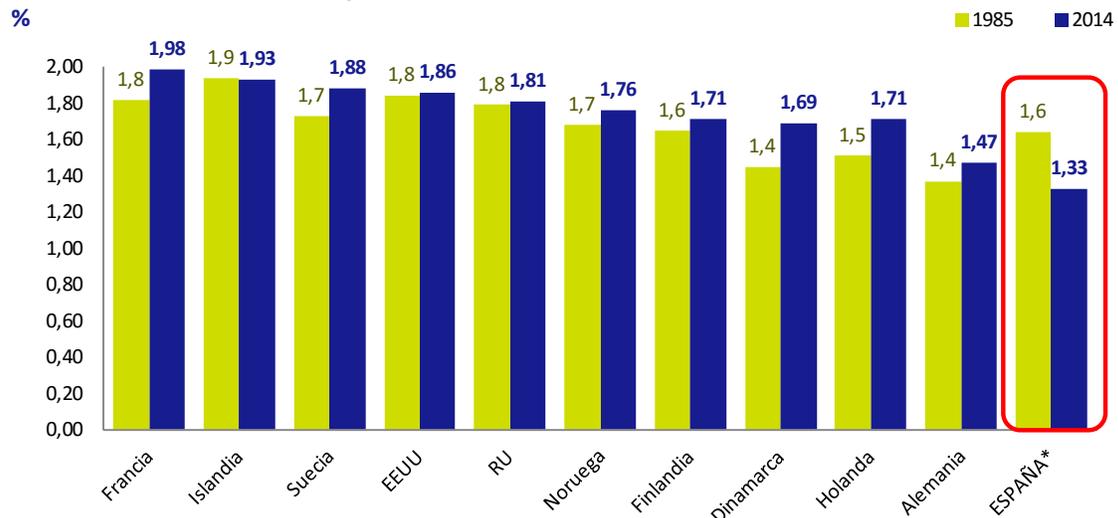
¹ Tasa de fecundidad: número promedio de hijos por mujer.

adoptaran medidas específicas, siguiendo la experiencia de otros países y las recomendaciones de la UE. Entre ellas destacamos las que deben impulsar el crecimiento de la natalidad, favoreciendo simultáneamente una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. RECUPERACION DE LAS TASAS DE FECUNDIDAD.

En España, la tasa de fecundidad se mantiene en niveles bajos en términos comparados con los países de la OCDE. Las mujeres españolas tienen 1,33 hijos frente a 1,7 de media en la OCDE en 2013, lejos del nivel de reemplazo generacional (2,1 hijos por mujer).

Tasa de fecundidad total, 1985 y 2014



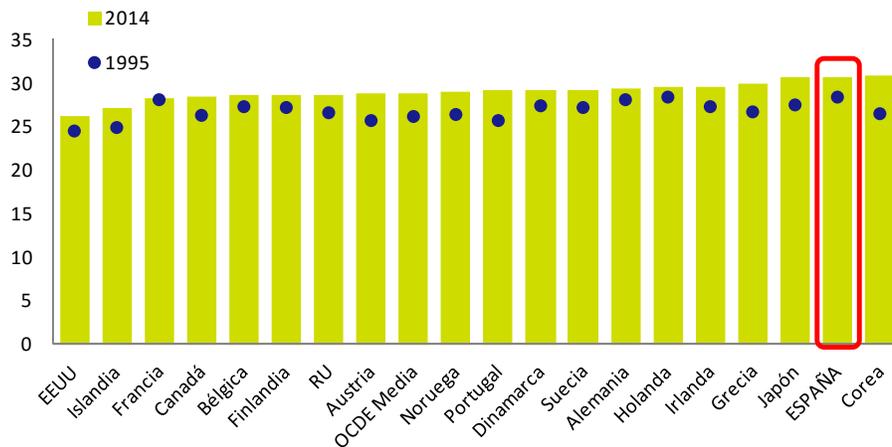
* España: último dato disponible 2015
Fuente: OCDE e INE, 2016

Según las previsiones, si no se adoptan medidas para tratar de evitarlo, se mantendrá esta tendencia y el número de nacimientos continuará cayendo. De ser así, entre 2014 y 2029 nacerán poco más de 5 millones de niños, un 25% menos que en el quinquenio anterior. De los 419.109 nacimientos anuales actuales, se pasará a 298.202 en 2029. Los efectos de esta reducción impactarán negativamente en el crecimiento económico a largo plazo.

Esta evolución negativa se explica principalmente por:

- La disminución del número de mujeres en edad fértil (entre 15 y 49 años), 2 millones menos en 2029.
- El probable incremento de la edad media en la que se tiene el primer hijo. Tendencia que se ha observado en el periodo 1995 a 2014, en el que España ha pasado de 28,4 a 30,6 años.

Edad media de la mujer al tener el primer hijo, 1995 y 2014



Fuente: OCDE, 2016

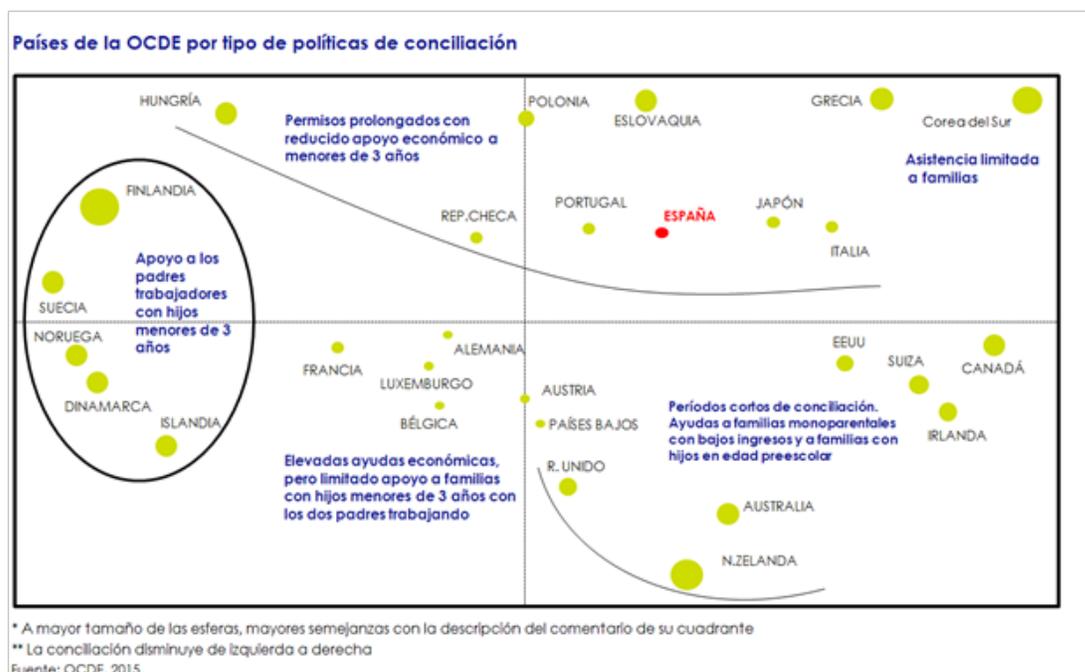
- Desde 2008 se ha producido una reducción de la tasa de fecundidad, si bien se observa un ligero repunte en 2014 y 2015 hasta situarse en 1,33.

En general, a la hora de tomar la decisión de tener hijos, pesa el entorno familiar y económico y las expectativas vitales. Por ello, una buena política de ayuda familiar podría mejorar la situación actual, si bien no provocaría un cambio inmediato de esta tendencia demográfica.

Al analizar las políticas de apoyo a la familia en el contexto internacional, existen dos esquemas básicos:

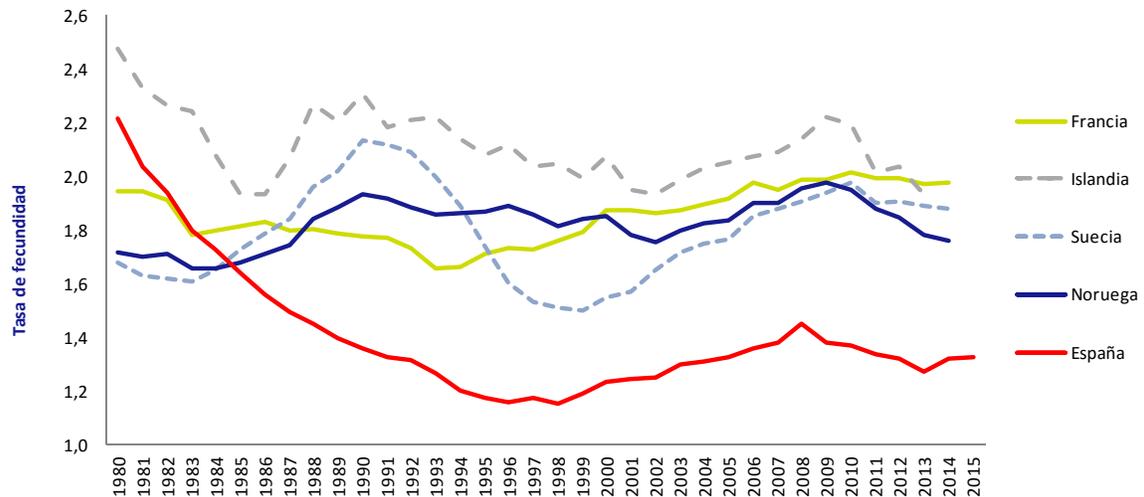
- Incentivos económicos o fiscales directos a las familias.
- Apoyo a las familias con padres que trabajan y tienen hijos menores de 3 años.

Los países de la OCDE se agrupan en función del soporte que ofrecen a padres con hijos menores de 3 años, para que puedan conciliar trabajo y familia (eje horizontal), y la duración de la excedencia para el cuidado de hijos (eje vertical).



En este esquema de política, destacan los países nórdicos por su amplio apoyo a los padres con hijos menores de 3 años, y Francia por las ayudas económicas y financieras que concede. En el caso francés, desde 1994, es el único país de nuestro entorno que ha logrado recuperar su tasa de fecundidad situándola en niveles próximos a los de reposición demográfica. Además, en todos ellos el gasto público destinado a las familias supera significativamente al de España.

Evolución de la tasa de fecundidad

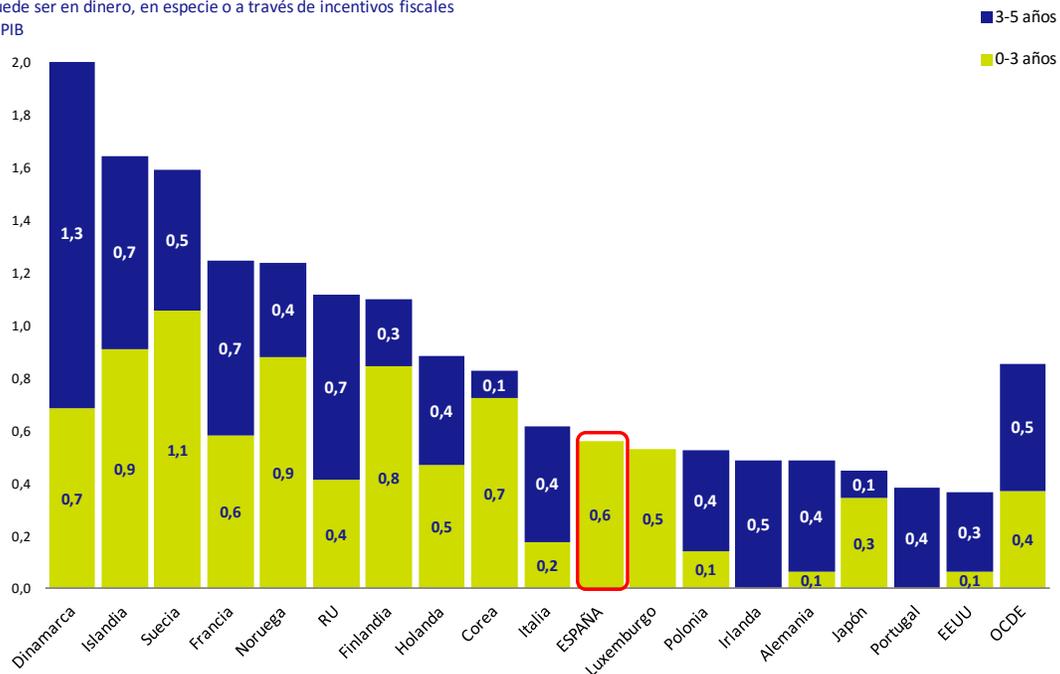


Fuente: OCDE, 2016

Gasto público destinado a familias para el cuidado y educación de hijos entre 0 y 5 años, 2011

Puede ser en dinero, en especie o a través de incentivos fiscales

% PIB



Fuente: OCDE, 2016

En nuestro país, aunque existe un plazo amplio de excedencia para el cuidado de los hijos, siguen siendo escasos los incentivos económicos y, además, existe margen para ampliar los servicios y las ayudas para los padres con hijos menores de 3 años.

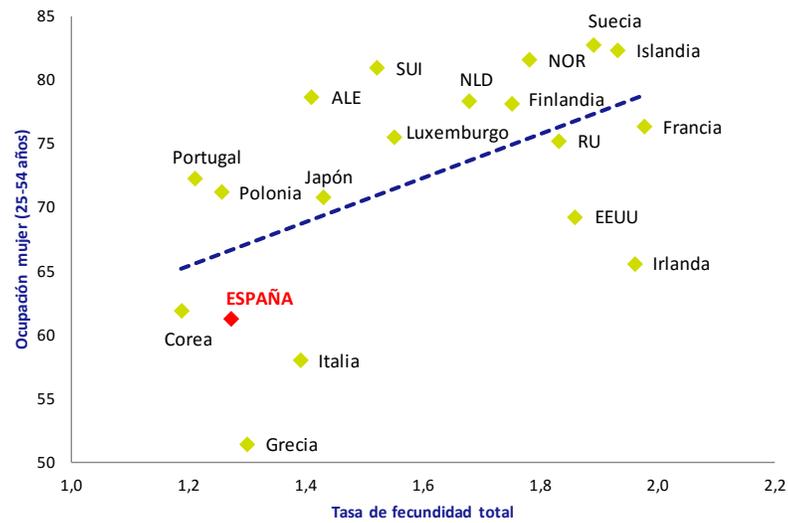
Podemos concluir que las políticas de apoyo a las familias en España son claramente insuficientes para revertir la preocupante situación demográfica y para paliar sus consecuencias socioeconómicas a medio y largo plazo. Por lo tanto, sería necesario y urgente rediseñarlas siguiendo las experiencias de éxito de nuestro entorno económico y social.

3. MEDIDAS DE LA POLITICA FAMILIAR ENFOCADAS A LA NATALIDAD

Al analizar el modelo familiar deseado por la sociedad europea y española, tomamos como referencia el Eurobarómetro de 2011 “*Fertility and Social Climate*”, al no disponer desde 1999 de la encuesta del INE. En Europa el 57% de los encuestados consideran que el tamaño de familia ideal es el de 2 hijos, que coincide con la tasa de reemplazo generacional (2,1).

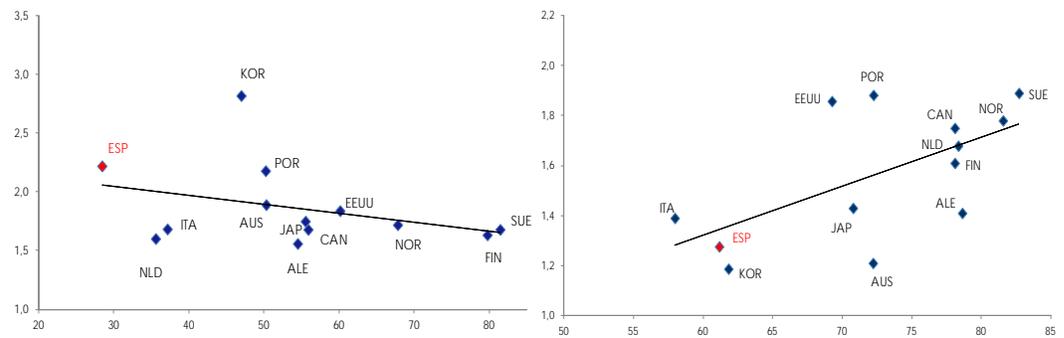
- I. **Conocer la realidad demográfica y familiar de España** exige avanzar en la estadística y retomar la encuesta sobre fecundidad, que no se realiza desde 1999, siguiendo la metodología de Francia, Alemania y Austria.
- II. **Desarrollar medidas por parte de la Administración** que favorezcan la natalidad, como han adoptado los países nórdicos y Francia, en torno a:
 - **Facilitar la conciliación laboral y familiar mediante:**
 - ✓ **Mejorar las infraestructuras y servicios para el cuidado de niños en edad pre-escolar**, especialmente de 0 a 3 años, mediante el desarrollo de una red más amplia de guarderías.
 - ✓ **Adaptar el calendario y los horarios escolares a los laborales**, como en Reino Unido y Alemania. En España, éstos prácticamente no han variado en los últimos 50 años, sin tener en cuenta la nueva realidad familiar y del mercado laboral.
 - ✓ **Favorecer una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral**. Se observa en algunos países de la OCDE que, aunque inicialmente una mayor tasa de actividad de la mujer reduce la tasa de fecundidad, posteriormente ésta se recupera al disponer las familias de una mayor renta y bienestar. Por ello, sería necesario plantear un nuevo esquema de permisos parentales compartidos y fomentar el teletrabajo y la flexibilidad horaria.

Tasa de fecundidad y tasa de ocupación de la mujer, 2013
%



Fuente: OCDE, 2015

Tasas de fecundidad y empleo femenino, 1980 - 2013



En el caso de los permisos parentales compartidos, España debería reformular su diseño tomando como referencia los modelos desarrollados por Islandia, Noruega o Suecia. En Islandia, la obligatoriedad del permiso de paternidad, en las mismas condiciones económicas y duración que el de maternidad (13 semanas), ha constituido un avance en términos de igualdad en el mercado laboral y en el cuidado de los hijos. En Noruega y Suecia, en caso de que los padres se acojan a un permiso parental remunerado, el periodo total se reparte entre ambos progenitores. En concreto, se le asigna al padre un número de días o semanas que, en caso de no hacer uso de ellos, no son transferibles a la madre (ver tabla).

Tabla permisos parentales

	Permiso maternidad		Permiso paternidad		Permiso parental			Otros
	Tiempo	Retribución	Tiempo	Retribución	Tiempo	Edad máx. niño	Retribución	
Dinamarca	18 sem	53,3%	2 sem	53,3%	Derecho individual Máx 32 sem a repartir	48 sem	53,3%	Posible trabajar a tiempo parcial (ajuste retribución)
Finlandia	17,5 sem	78,4%	9 sem	<ul style="list-style-type: none"> • 30 primeros días = 75% hasta 55.498 €/año y 32,5% para >55.498 €/año • Resto = 70% hasta 36.071 €/año + 40% para 36.072 - 55.498 €/año + 25% para >55.498 €/año 	1) Derecho familiar: 26 sem (158 días) tras maternidad 2) Para cuidado en casa (no en guardería). Tras permiso parental	1) 1 año 2) 3 años	1) = permiso paternidad 2) 341,06 €/mes por primer hijo + media de 182,52 €/mes	1) Parto múltiple: +60 días por hijo adicional. Posible trabajar a tiempo parcial
Francia	16 sem	100%	2 sem (11 días lab)	100% hasta 3.129 €/mes	Derecho individual	3 años	<ul style="list-style-type: none"> • 1 hijo = 572,81 €/mes durante 6 meses tras permiso maternidad, para cada padre • 2 o + hijos = 572,81 €/mes hasta que uno cumpla 3 años. Duración máx para un padre para reclamar pago = 2,5 años. El otro debe cogerse 6 meses para que exista retribución 	
Islandia	13 sem	64,8%	13 sem	64,8%	13 semanas	---	64,8%	Partos múltiples: 3 meses adicionales a repartir por hijo adicional
Japón	14 sem	67%	No fijado Ley	---	Derecho individual	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año • Ampliable a 14 meses para uno de padres si los dos lo cogen 	Primeros 180 días = 67%, hasta 3.054 €/m, min 332 €/mes	Sólo para empleados fijos si: a) contratado por mismo empleador de forma continuada al menos 1 año a) previsiblemente seguirá contratado tras primer año de vida de su hijo
Corea	12,9 sem	80,2%	5 días lab	100%, pagado por empleador	Derecho individual 12 meses por padre	8 años	40% del salario Min = 364,2 €/mes Máx = 728,4 €/mes	Si los dos padres cogen el permiso a la vez, sólo uno recibe retribución. Posible trabajar a tiempo parcial. Pago único = 15% si vuelve a trabajar para mismo empleador más de 6 meses.
Noruega	17 sem	90,8%	2 sem	0%	Permiso parental: 46-56 sem en función del esquema de retribución. +3 sem para madre pre-parto. Del permiso post-parto: 14 sem para madre y 14 para padre. Resto (18 o 28) = derecho compartido.	3 años	Permiso 46 sem = 100% hasta 60.313 €/año Permiso 56 sem = 80% hasta 60.313 €/año	
Portugal	6,4 sem	100%	4 sem (20 días lab)	100%	1) Permiso inicial: Si padre coge 30 días de permiso él sólo: 150 o 180 días según retribución Si padre no coge esos 30 días: 120 o 150 días según retribución Las madres, tras parto, deben coger 6 sem (45 días), incluidas en permiso maternidad 2) Permiso adicional = 3 meses por padre	6 años	1) <ul style="list-style-type: none"> • Si padre coge 30 días de permiso él sólo: 150 días (retribución = 100%) o 180 días (retribución = 83%). • Si padre no coge esos 30 días: 120 días (retribución = 100%) o 150 días (retribución = 80%). 2) 25%.	1) Partos múltiples: + 1 mes por hijo adicional. 2) posible trabajar a tiempo parcial.
España	16 sem	100%	15 días (partos múltiples: 2 días +)	100% hasta 3.597 €/mes	Excedencia no retribuida	3 años		
Suecia	8,6 sem	77,6%	10 días	80% hasta 2.984 euros/mes	Derecho familiar = 480 días, 90 días reservados para cada padre	8 años	<ul style="list-style-type: none"> • Primeros 390 días = 77,6% hasta 48.834 €/año • Últimos 90 días = 20 €/día 	Permiso flexible: por días enteros, media jornada, horas... Mayor retribución si padres comparten permiso: por 1 día que comparten = 5€ (máx = 1.485 €).

- ✓ **Introducir nuevos incentivos financieros y fiscales** siguiendo el esquema de los países de la OCDE que constituyen ejemplos de buenas prácticas en el diseño e implementación de las políticas de fomento de la natalidad. Principalmente, éstas se desarrollan (ver tabla) a través de transferencias en efectivo a familias con hijos (subsidios, permisos parentales remunerados...), de gasto público en servicios familiares para el cuidado y la educación pre-escolar (financiación directa a los padres condicionada a un fin determinado...), y de exenciones, deducciones y créditos fiscales. Adicionalmente podrían concederse ayudas fiscales a las empresas que creen guarderías para los hijos de sus trabajadores.

	GASTO PÚBLICO EN BENEFICIOS FAMILIARES				PAGOS DIRECTOS						
					Bº máx. / hijo 3-12 años		Bº por hijo adicional varía con...		Edad límite (estudiante)	Cuantía ajustada según...	Observaciones
	Total	Pagos directos ¹	Gasto público en servicios ¹	Apoyo financiero vía sistema tributario ¹	En euros	% salario medio	Edad del hijo	Nº hijos			
Dinamarca	4,05	1,63	2,42	0,00	1.808	4	-	0	17	No	+ "Cheque verde" de 300 euros vía fiscal por dos primeros hijos
Suecia	3,63	1,49	2,14	0,00	1.352	3	0	+ □	15 (19)	No	--
Francia	3,61	1,57	1,36	0,68	747	2	+	+	19	No	Con 2 hijos (menos de 11 años): 747 euros (2 % salario medio)
Islandia	3,55	1,23	2,32	0,00	1.087	3	-	+	17	Cuantía se reduce a partir de un límite	Límite de 3.600.000 por pareja. Reducción del: 3, 5 y 7% for 1, 2 y 3 hijos respectivamente
Finlandia	3,23	1,58	1,65	0,00	1.200	3	0	+	16	No	--
Noruega	3,19	1,29	1,79	0,11	1.256	2	0	0	17	No	Suplemento por niños entre 1 y 3 años
Japón	1,73	0,88	0,47	0,38	1.264	3	0	0	15	No	--
España	1,51	0,54	0,84	0,13	291	1	-	0	17	Rentas brutas familiares	Exento de pago de impuestos
Portugal	1,45	0,80	0,45	0,20	568	3	-	-	15 (23)	Rentas brutas familiares	Mayores beneficios por hijos menores de 1 año. Condicionados a la renta familiar (6 niveles). Las familias del nivel 1: reciben el doble de renta en septiembre para los gastos escolares de los niños entre 6 y 16 años
Corea	1,16	0,05	0,89	0,22	--	--	--	--	--	--	--

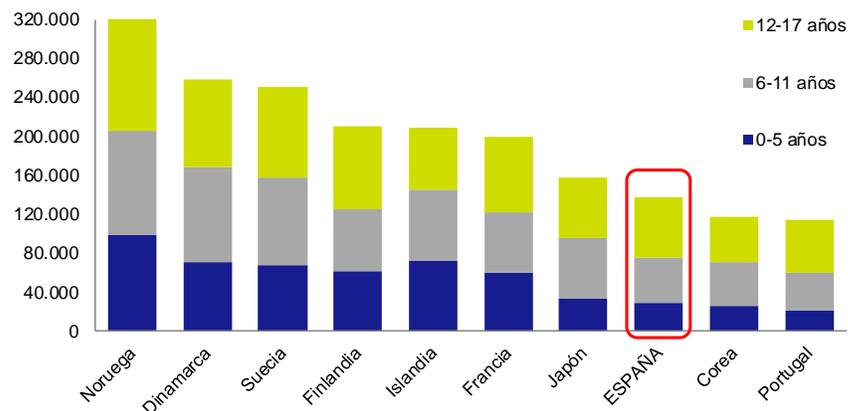
1. % PIB, 2011

Fuente: OECD, 2015

Los países de la OCDE dedican una media del 2,55% de su PIB a este tipo de incentivos, principalmente mediante transferencias en efectivo. Esta cuantía asciende al 4% en Dinamarca, Irlanda y Reino Unido. España gasta aproximadamente un 1,5%, por encima de Corea del Sur (1,16%) y Portugal (1,45%).

En general, las ayudas a las familias aumentan a medida que los hijos crecen, principalmente por el mayor peso del gasto en educación. Un 25% de las mismas se concede hasta los 5 años, frente a un 40% entre los 12 y 17 años.

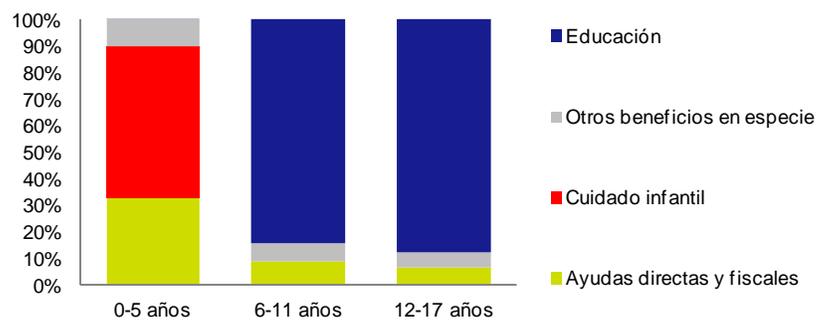
Gasto público en beneficios a familias con hijos y en su educación, 2011
\$ PPA



Fuente: OCDE, 2016

En el caso de España, hasta los 5 años, el gasto se concentra en el cuidado infantil (50%), y en ayudas directas y fiscales (40%). A partir de los 6 años, cambia el patrón y se destina más del 80% a la educación.

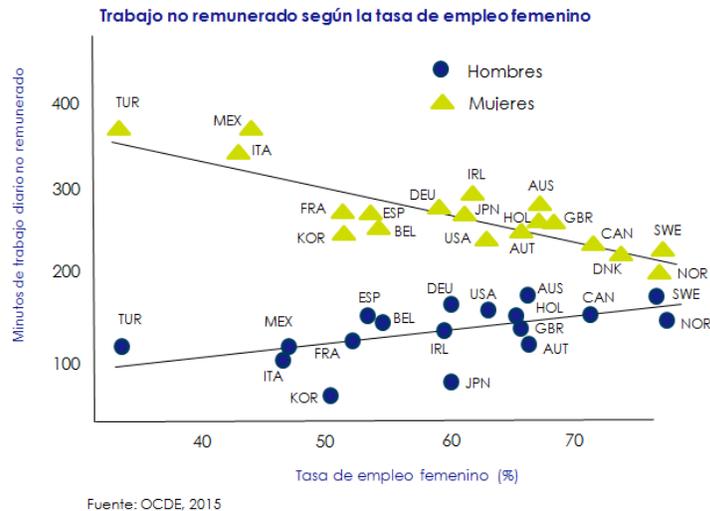
Proporción de gasto destinada en España a...
% sobre el total, 2011



Fuente: OCDE, 2016

Centrándonos en los beneficios fiscales, entre las economías analizadas, Francia (ver tabla) es la que presenta un mayor peso de este tipo de instrumentos (0,68% del PIB frente al 0,13% de España). Su sistema fiscal, en la declaración de la renta, permite junto al mínimo familiar deducir los gastos vinculados al cuidado de los hijos con ayuda doméstica o fuera del domicilio. A su vez, concede créditos fiscales a las empresas que proporcionan a sus empleados servicios de atención a la infancia.

- **Rediseñar y reducir los modelos de contratos.** Ello evitaría la dualidad del mercado laboral, y su precariedad, facilitando que los jóvenes se independicen y puedan formar su unidad familiar a edad más temprana, como ocurre en los países nórdicos gracias al diseño de su mercado de trabajo.
- **En materia educativa:**
 - ✓ **Reforzar la educación sobre la igualdad y, en concreto, la necesidad de compartir las tareas domésticas.** En los países de la OCDE, se observa una correlación positiva entre la tasa de fecundidad y la crianza compartida de los hijos.



- ✓ Establecer una **asignatura curricular en la educación secundaria sobre finanzas personales** que haga partícipes a los estudiantes de su futura corresponsabilidad con el Estado de Bienestar. La mayor aportación al debate sobre esta cuestión ha venido de la mano de las iniciativas internacionales, especialmente de la OCDE, que ha promocionado la *International Network on Financial Education (INFE)*, creada en 2008, y en la que participan 110 países.

III. **Las empresas deben apostar por la conciliación de la vida laboral y familiar** por razones de responsabilidad social y económica, ya que su implementación genera efectos positivos sobre la motivación del trabajador, el ambiente de trabajo, la gestión del tiempo libre, la productividad y la retención del talento. Junto a las medidas previstas en la legislación (permisos de maternidad y paternidad, excedencias...) y la posible existencia de guarderías en el centro de trabajo, las empresas pueden optar de forma voluntaria por las relacionadas con la flexibilidad horaria, en el tiempo y en el espacio, que facilitan el mayor equilibrio entre la vida laboral y personal. En este ámbito, destacan las siguientes medias:

Flexibilidad en el tiempo de trabajo	Horario de entrada y salida Bancos de horas Jornada comprimida los viernes Facilitar el cambio de turno entre personas...
Flexibilidad en el lugar de trabajo	Teletrabajo Videoconferencias en sustitución de viajes Autonomía para organizar viajes de trabajo...
Diseño flexible del trabajo, los procesos y el contenido del trabajo	Trabajo compartido Rotación de puestos Cuándo hacer el trabajo Descansos...
Flexibilidad en la relación laboral	Trabajo a tiempo parcial Reducción de jornada...

El desarrollo de las mismas está condicionado por el tamaño de nuestro tejido empresarial, en el que predominan las micro y pequeñas empresas (99,3% sobre el total), que disponen de menor capacidad y recursos para poner en marcha este tipo de iniciativas. De ahí que se pueda requerir el establecimiento de ayudas fiscales o deducciones en el Impuesto de Sociedades.

En cualquier caso, es necesario que el Gobierno, las empresas y la sociedad en su conjunto reflexionen sobre cuál debería ser a futuro el esquema de la jornada laboral para asimilarlo al de países de nuestro entorno.

* * * * *

El Círculo de Empresarios, a través de esta toma de posición, quiere contribuir a abrir un debate necesario sobre el futuro de la natalidad en España, que constituye uno de los elementos claves para revertir el envejecimiento de nuestra población. De ahí la urgencia y necesidad de analizar las posibles medidas, y sus vías de financiación, que permitan modificar la actual situación y garantizar la sostenibilidad del Estado de Bienestar.

