



Pensiones del personal de enfermería

Nueve de diez trabajadores en el mundo no están cubiertos por un sistema de pensión que sea capaz de proporcionarles un ingreso pensionario adecuado,¹ y muchas enfermeras comparten esta situación apremiante. Esto significa, a pesar de la realidad, que la protección de seguridad social ha sido definida claramente tanto por las Naciones Unidas como también por la Organización Internacional de Trabajo como un derecho humano básico universal.²

Los planes pensionarios tienen el propósito de proveer ingresos adecuados, asequibles y sostenibles durante la pensión y prevenir la pobreza durante la tercera edad. Para lograr esto, los sistemas pensionarios tienen que ser asequibles tanto para los individuos como para la sociedad y financieramente firmes y sostenibles a largo plazo. Esto es complejo ya que las pensiones entregan ingresos críticos en un contexto de condiciones del mercado con cambios económicos, sociales, demográficos y laborales.

“Los planes pensionarios tienen el propósito de proveer ingresos adecuados, asequibles y sostenibles durante la pensión y prevenir la pobreza durante la tercera edad.”

Pensiones definidas

Una pensión es una cantidad de dinero recibida cuando un trabajador llega a cierto límite de edad o se retira de su empleo. Las pensiones son suministradas por muchas fuentes:

- **Planes Pensionarios Gubernamentales/ Estatales-** Muchos países ofrecen a sus ciudadanos beneficios pensionarios cuando se retiran del trabajo. En algunos sistemas, la gente realiza contribuciones a este fondo durante sus años de trabajo en forma de impuestos o mediante contribuciones directas.
- **Planes Pensionarios de Empleador-** Estos planes son ofrecidos a los empleados por sus empleadores. Algunos son financiados fundamentalmente por el empleador, y otros demandan/ permiten que los empleados realicen contribuciones adicionales al plan desde sus cheques de pago.
- **Planes Pensionarios Personales-** La gente también tiene la opción de ahorrar para su pensión sin la ayuda de su empleador o del estado en forma de ahorros en bancos, inversiones personales, y planes de ahorro como por ejemplo una IRA (Cuenta Pensionaria Individual).

Dentro de este marco, hay diferencias en la manera que son establecidas, financiadas, obtenidas, y el tipo de beneficio que proporcionan.

En la mayoría de los países industrializados, las enfermeras están cubiertas con planes pensionarios públicos por ley, y pueden también tener acceso a planes pensionarios ocupacionales co-financiados por empleadores. Sin embargo, esto puede no garantizar un ingreso adecuado después de jubilarse. Muchas otras enfermeras, particularmente aquellas en países en vías de desarrollo, no tienen acceso a pensiones. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) ha notado que sus estados miembros “responden a más del 90% de los activos de pensión privada mundial, y Estados Unidos a casi la mitad del total”³ La reforma pensionaria debe continuar para enfocarse en el establecimiento y financiamiento de un sistema de pensión adecuado, asequible y sostenible.

Una Fuerza de Trabajo en envejecimiento

En muchos países industrializados la fuerza de trabajo de enfermería está envejeciendo. Entre los próximos 10 a 15 años estos países experimentarán un gran éxodo de enfermeras desde su fuerza de trabajo ya que las enfermeras se jubilan justo en el momento en que la demanda de enfermeras y asistencia de salud está incrementándose, una de las razones es el crecimiento de la población adulta.⁴ Mientras los mayores de 60 años conforman alrededor del 10% de la población mundial actual, está proyectado que llegará a más del 20% en 2050.

(Por más información, vea la Hoja Informativa del CIE “Los recursos humanos de enfermería que envejecen” www.icn.ch/matters_ageing_Workforcesp.htm)

Pensiones de las Enfermeras – Problemas y Desafíos

Los sistemas pensionarios no siempre aseguran un ingreso adecuado durante la pensión. Esto es debido a un rango de factores, que incluyen:

- Largos periodos de estudio, alto desempleo juvenil, desempleo a largo plazo, pensión temprana, largos periodos fuera de la fuerza de trabajo para la crianza de niños o la atención de personas con capacidades especiales o familiares ancianos, y una proporción en crecimiento de contratos de trabajo “atípicos” y salarios relativamente bajos excluyen a una proporción en crecimiento de personas del acceso a beneficios pensionarios totales estatales como así también de calificar para acceder a pensiones privadas.

La Seguridad Social de la Organización Internacional de Trabajo (Estándares Mínimos) La convención de 1952 (No. 102) establece estándares mínimos acordados mundialmente para todas las sucursales de seguridad social incluyendo el beneficio para personas mayores.

“Los objetivos mínimos de la Convención están relacionadas.. con el porcentaje de la población protegida con sistemas de seguridad social, el nivel de beneficio mínimo que será asegurado a personas protegidas, así como las condiciones del derecho al beneficio y el periodo de derecho al mismo”

Los principios establecidos en la Convención No 102 son:

- Garantizar los beneficios definidos
- La participación de los empleadores y trabajadores en la administración de los sistemas
- Responsabilidad general del estado para la debida provisión de beneficios y de administración correcta de las instituciones y
- Financiación colectiva de beneficios mediante las contribuciones del seguro o impuestos

(Fuente: OCDE en www.ilo.org/public/english/protectio n/secsoc/areas/legal/conv102.htm)

- Probablemente el 40% de las enfermeras que actualmente trabajan en los países industrializados se jubilen en la próxima década ⁵. En la mayoría de los países, la edad promedio de los trabajadores de la enfermería es mayor a la de cualquier otro trabajador, por lo tanto el impacto del envejecimiento se sentirá con anticipación.
- La movilización internacional de las enfermeras agrava los problemas, particularmente entre países con salarios bajos y altos, que no tienen acuerdos bilaterales con respecto a las pensiones o donde los derechos adquiridos pueden ser congelados o intransferibles.
- Sólo unas pocas economías desarrolladas tienen sistemas pensionarios adecuados para mantener a las enfermeras jubiladas, aunque las “economías emergentes” tienen planes “de primer pilar” financiados por el estado e incluso algunas han desarrollado o están en el proceso de desarrollar planes “de segundo pilar” de pensiones financiados por fondos privados.
- La enfermería tiene una población activa mayormente femenina y comparte una serie de temas relacionados con el género. En el Reino Unido, mientras que los hombres mayores tienen algún tipo de ingresos pensionarios privados, dos tercios de las mujeres mayores dependen de una pensión del estado. En el año 2005, el 70% de las mujeres que alcanzaron la edad para recibir una pensión del estado tuvieron derecho a una menor cantidad que la suma total de la pensión mínima del estado, comparado con un 15% de los hombres. En Estados Unidos, las mujeres mayores tienen el doble de posibilidad de ser pobres que los hombres mayores. Sólo 6 de los 31 países que respondieron a la encuesta del CIE sobre pensiones, indicaron que no hay diferencia de géneros en las mismas ⁶.

Acciones del CIE sobre Pensiones

En el año 2008 el CIE encargó una monografía que tuviera como objetivo resaltar los problemas que rodean a los planes pensionarios existentes y que concientice sobre los problemas específicos de las enfermeras con respecto a la provisión de pensiones. Como parte de este esfuerzo, circuló un cuestionario para referirse a la escasez de información sobre la cobertura de pensiones de las enfermeras. Se recibieron cuarenta y dos respuestas de 31 países ⁷. Los resultados arrojaron:

“Las pensiones no siempre aseguran un ingreso adecuado al retirarse.”

- La mayoría de los empleadores y empleados de los países industrializados son contribuyentes de planes pensionarios con fondos privados. Las respuestas demostraron una variedad tanto en el nivel de contribución como en las contribuciones relativas de empleadores y empleados.
- El método para calcular los beneficios varía según los países y ha cambiado a lo largo de las décadas pasadas al instaurarse las reformas pensionarias. Los cambios apuntan a contener costos y asegurar la sustentabilidad de planes estatales resultando en una reducción generalizada de beneficios. (Investigaciones de la OCDE señalan una tendencia clara hacia una reducción de las promesas pensionarias para los trabajadores

actuales, con una caída promedio del 22% para los hombres y el 25% para las mujeres en 16 de los 30 estados miembros).⁸

- Varios de los encuestados indicaron que la edad promedio de retiro está bastante por debajo de la edad de retiro establecida por ley. (ver cuadro 1)
- Las respuestas en relación a la adecuación de las pensiones apuntan a grandes brechas en la adecuación del ingreso pensionario de importantes segmentos de la población activa de enfermeras en varios países.

El camino a seguir

Table 1: Employed Nurses: Average Age versus Retirement Age, 2007

	Av. Age of Employed Nurse	Retirement Age in	
		by law	practice
Canada	44.7	65	62
Denmark	43.8	65	61
Iceland	44	70	64.2
Ireland	41.4	65	60
New Zealand	44	n/a	60
United Kingdom	42	65	50-60
USA*	45.4	65	55
Hong Kong	38	60	55-60
Indonesia	38	56	56
Malaysia	23	56	55
Mongolia	35	50-60	50-70
Singapore	35	62	62
Thailand	38	60	60

Source: ICN Workforce Profile 2007 and ICN Workforce Profile Asia 2007.

El informe recomienda lo siguiente:

- Mejorar las condiciones de trabajo y políticas de recursos humanos para permitir a las enfermeras trabajar en su profesión por más tiempo, incluyendo las opciones de retiro paulatino donde las enfermeras mayores pueden trabajar horarios reducidos y al mismo tiempo recibir parte de su pensión.
- Adaptar los planes de pensiones teniendo en cuenta los patrones de empleo de las enfermeras de forma que les permita construir derechos pensionarios adecuados. Esto incluye la movilidad del plan de pensiones al cambiar de trabajo o cargo en un empleo o al movilizarse dentro y a través de sectores y entre países.

- Tratar los desequilibrios de género que se convierten en una desventaja para las mujeres en planes pensionarios relacionados con las ganancias, como licencias en la carrera, trabajo a tiempo parcial, brechas en los pagos y diferencias en las promociones, edad estatutaria de retiro, y expectativa de vida basada en el género.

“Probablemente el 40% de las enfermeras que están actualmente trabajando en los países industrializados se retiren en la próxima década.”

- Asegurar que las pensiones estatales relacionadas a las ganancias provean un nivel de vida decente. Actualmente, los planes públicos ofrecen una mejor garantía de derechos a una pensión para personas como enfermeras con licencia en sus carreras, patrones de empleo atípicos o con transferencia entre sectores.

- Permitir a las enfermeras el acceso a la provisión de pensiones privadas para complementar las pensiones estatales, proveyéndoles a su vez un marco monitoreado y regulatorio que garantice la seguridad y equidad de tales planes.
- Promover una mejor información, educación y comunicación entre las asociaciones de enfermeras para mejorar la comprensión de temas pensionarios complejos
- Milita representando una “voz” en informes de políticas pensionarias. Esto incluye el aumento de los roles de las asociaciones de enfermeras y su participación en los gremios en lo que respecta al diálogo social para construir políticas consensuadas encaminadas hacia la reforma pensionaria.

Para obtener más información, pónganse en contacto con:
ichm@secretariat.org

El Consejo Internacional de Enfermeras es una federación de 132 asociaciones nacionales de enfermeras, que representa a los millones de enfermeras de todo el mundo. Dirigido por enfermeras y para las enfermeras, el CIE es la voz internacional de la enfermería y trabaja para conseguir unos cuidados de calidad para todos y unas políticas de salud acertadas en todo el mundo.

El Centro internacional para los recursos humanos de enfermería fue establecido en 2006 por el Consejo Internacional de Enfermeras y su principal fundación la Fundación Internacional Florence Nightingale. El Centro está dedicado a fortalecer los recursos humanos de enfermería en todo el mundo mediante la preparación, la vigilancia constante y la difusión de información exhaustiva y de instrumentos relativos a la política de recursos humanos, la gestión, la investigación y la práctica de enfermería.

Referencias

¹Organización Internacional del Trabajo (2002) Enfrentando la brecha del envejecimiento: Nuevas soluciones a antiguos problemas. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Madrid, 8-12 de abril, 2002.

<http://ilo.law.cornell.edu/public/english/bureau/inf/pkits/2002/ageing.htm>. Consultado en marzo de 2009.

²Organización Internacional del Trabajo (2003). Información sobre la Seguridad Social en África www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067553.pdf. Consultado en marzo de 2009.

³Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2008) OCDE Una Mirada a las Pensiones Privadas 2008. www.oecd.org/daf/pensions/outlook Consultado en marzo 2009.

⁴Consejo Internacional de Enfermeras (2008). Una Fuerza de Trabajo en Envejecimiento, Hoja Informativa sobre temas de Enfermería. www.icn.ch/matters_ageing_Workforcesp.htm. Consultado en diciembre 2008.

⁵Sarfati H (sin publicar 2008). Nursing Personnel Pensions Monograph

⁶Sarfati H (sin publicar 2008). Ibid.

⁷Botswana, Bulgaria, Canadá, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Latvia, Lituania, Malasia, Malta, Mauricio, Países Bajos, Noruega, Polonia, Rumania, Rusia, Singapur, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, Suecia, Suiza, el Reino Unido y Estados Unidos,

⁸Sarfati H (sin publicar 2008). Ibid.

ICN/MK/AC/ Abril 2009

Reservados todos los derechos, incluido el de traducción a otros idiomas. Queda prohibida la reproducción de la presente publicación en su totalidad o en parte (por impresión, fotocopia, microcopia u cualquier otro medio), su almacenamiento en sistemas de recuperación y su transmisión en cualquier forma, sin la autorización expresa del Consejo Internacional de Enfermeras. No obstante, pueden reproducirse sin autorización extractos breves (menos de 300 palabras) a condición de que se cite la fuente.

Copyright © 2009 por el CIE - Consejo internacional de enfermeras
3, place Jean-Marteau, 1201 Ginebra (Suiza)