



EDICIÓN ESPECIAL



Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

**SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA
LONGEVIDAD CRECIENTE.
UNA MIRADA A LOS SISTEMAS
DE PENSIONES EN BIELORRUSIA, ESPAÑA,
FINLANDIA, MÉXICO Y SUIZA**

Barcelona, 2021

SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA LONGEVIDAD CRECIENTE

Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia,
España, Finlandia, México y Suiza

La realización de esta publicación
ha sido posible gracias a



con la colaboración de



Fundación "la Caixa"

con el patrocinio de



SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA LONGEVIDAD CRECIENTE

Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia,
España, Finlandia, México y Suiza

Publicaciones de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

Sistemas de pensiones para una longevidad creciente. Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia, España, Finlandia, México y Suiza

Bibliografía

ISBN- 978-84-09-30608-4

I. Título II. Gil Aluja, Jaime III. Colección

1. Economía 2. Sistemas de Pensiones 3. Vejez

La Academia no se hace responsable de las opiniones científicas expuestas en sus propias publicaciones.

(Art. 41 del Reglamento)

Editora: ©2021 Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, Barcelona.

Fotografía portada: ©2021 www.freepik.es

Académica Coordinadora: Dra. Anna Maria Gil-Lafuente

ISBN- 978-84-09-30608-4

Depósito legal: B 9662-2021

Esta publicación no puede ser reproducida, ni total ni parcialmente, sin permiso previo, por escrito de la editora. Reservados todos los derechos..

Imprime: Ediciones Gráficas Rey, S.L.—c/Albert Einstein, 54 C/B, Nave 12-14-15

Cornellà de Llobregat—Barcelona

Impresión Mayo 2021



Esta publicación ha sido impresa en papel ecológico ECF libre de cloro elemental, para mitigar el impacto medioambiental

ÍNDICE

SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA LONGEVIDAD CRECIENTE

*Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia,
España, Finlandia, México y Suiza*

PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA RACEF	13
Excmo. Dr. Jaime Gil Aluja	
GÉNESIS DE LOS SEGUROS SOCIALES Y DE LOS SISTEMAS DE PENSIÓN.	17
Josep Daniel i Gubert	
INTRODUCCION A LOS SISTEMAS DE PENSIÓN EN SUIZA Y PRESENTACIÓN DE J-M. WANNER	21
Josep Daniel i Gubert	
LES SYSTÈMES DE PENSIONS EN SUISSE.	23
Jean-Marc Wanner	
Table des matières	23
Introduction	23
Historique	23
La situation actuelle de la prévoyance en Suisse	32
Évolution et perspectives	37
Conclusion	41
LOS SISTEMAS DE PENSIÓN EN SUIZA	43
Josep Daniel i Gubert	
Hechos relevantes de los sistemas de pensión en Suiza y breve comparación con los españoles	43
La sociedad suiza del futuro: algunas pistas para ayudar a definirla.	
Impacto en los sistemas de pensión	46
El problema de la financiación de los fondos de pensión a medio y a largo plazo	51

ÍNDICE

Esfuerzos para adaptar los sistemas de pensión a la sociedad suiza del futuro	55
“Réforme de la prévoyance vieillesse 2020”	56
Etapa previa a la preparación de un nuevo anteproyecto de ley	56
Referencias	58
PENSION PROVISION IN THE REPUBLIC OF BELARUS IN THE CONDITIONS OF DEMOGRAPHIC AGEING	59
Vladimir Gusakov	
STATUTORY PENSIONS AND AGEING POPULATION IN FINLAND	69
Jaakko Kiander	
Introduction	69
Overview: System architecture was created 60 years ago	69
A hybrid system combining the first and second pillars	71
National pension supplements the pension of low-income retirees	74
Decentralized pension system	76
Pension accrual and indexation	78
Retirement age	80
Contribution rates	82
Adequacy of pensions	87
Ageing population	88
Future challenges	90
References	92
Appendix	93
PENSIONES Y JUBILACIONES EN MÉXICO - EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS.	95
Federico González Santoyo, Beatriz Flores Romero y Ana María Gil Lafuente	
Resumen	95
Introducción	96
Antecedentes históricos de las pensiones y jubilaciones en México (IMSS, ISSSTE)	97
Tipos de pensiones y jubilaciones existentes en el IMSS.	101
En relación con el ISSSTE.	103
Creación de las AFORE	105
Situación actual de las pensiones y jubilaciones (IMSS) -reforma.	106
Perspectivas de pensiones y jubilaciones en las (IES) mexicanas	109
Normatividad en la academia	109
Aspectos económicos	111

Clasificaciones de las universidades publicas en México de acuerdo con sus sistemas de pensiones y jubilaciones actuales	112
Conclusiones	115
Recomendaciones	116
Referencias	117
PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN ESPAÑA	119
Montserrat Guillén Estany	
Introducción	119
El pasado	123
El presente: diagnósticos y falacias	124
Las fragilidades de la reforma de 2013	128
Circunstancias que afectan a la transformación a corto plazo	131
El futuro de las pensiones en España	132
Perspectivas	135
Agradecimientos	141
Referencias	141

PRESENTACIÓN

SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA LONGEVIDAD CRECIENTE

Dr. Jaime Gil Aluja

Presidente de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

Mientras escribo estas letras, están llegando a mis oídos los ecos televisivos del estruendo de los cohetes, explosiones de misiles lanzados por drones, enfrentamientos, desolación y muerte en uno más de los tristes episodios que jalonan la falta de convivencia pacífica entre dos comunidades judía y árabe, árabe y judía en Palestina-Israel, Israel-Palestina.

El futuro inmediato y a corto plazo no presenta buenas perspectivas. Otra vez, una vez más, los acontecimientos se han avanzado a las previsiones y los más altos dignatarios de la política del mundo se ven obligados a buscar soluciones, a poner “remedio”, a los males que, día a día, van empeorando. De no producirse un milagro con rapidez, nos vamos a encontrar con un nuevo escenario social y económico tan incierto y desconocido como el que apareció, brutalmente, ante nuestros ojos en los inicios del pasado año 2020, con la irrupción del coronavirus Sars-Cov-2.

En el caso de la pandemia Covid-19, el milagro, en este caso esperado por los científicos del ámbito de la sanidad, vino dado por la rapidez con que se hallaron las vacunas y la apreciable celeridad en su producción y distribución. Los sistemas económicos no se hallaban **dañados interiormente** en sus estructuras y funcionamiento. La recuperación puede ser rápida y generadora de una saludable expansión, sí ...no se adoptan medidas entorpecedoras, por parte de las autoridades económicas de los países.

Pero, he aquí que, a este proceso ilusionador se le superpone otro proceso, también externo al sistema económico pero de gran incidencia en él, como consecuencia de la mundialización económica existente: el nuevo conflicto palestino-israelí. Se pueden, más o menos, intuir algunas de sus consecuencias sociales pero resulta muy difícil estimar las incidencias económicas.

Y, todo esto, solo en algo más de un año, con unos sistemas económicos funcionando con mayor o menor “habitualidad” pero con desajustes que, de no adoptarse medidas correctoras o renovadoras, se irán degradando con mayor rapidez de la que son capaces de controlar los remedios puntuales a adoptar para eliminarlos.

Hacen falta programas más ambiciosos, de envergadura, para hacer frente a las embestidas que van a continuar llegando en nuestro mundo complejo e incierto. Programas en los que nuestra institución puede cooperar y colaborar.

A este respecto conviene recordar que la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España, establece para cada curso académico un aspecto relacionado con la economía y las finanzas, que es objeto de estudio y sobre el que se formulan al término del curso unas conclusiones y recomendaciones cara al futuro. En el curso académico 2020-2021 el tema elegido fue: “La vejez: conocimiento, vivencia y experiencia”.

Con este título general nuestra Real Corporación organizó el “XV Acto Internacional de Barcelona” los días 19 y 20 de noviembre de 2020. Los trabajos realizados y expuestos por 16 ponentes extranjeros de cuatro continentes, de indudable valía, han sido recogidos en una obra publicada por la RACEF (ISBN: 978-84-0927745-2) que se halla en nuestra biblioteca a disposición de los participantes al seminario, así como de los académicos y miembros de la red internacional “Barcelona Economics Network”.

Muchos aspectos caben resaltar de las aportaciones de los participantes. Basta recordar los trabajos sobre la incidencia de la prolongación de la vida laboral en relación a la vida total de los humanos, a lo largo de los años y según las características y singularidades de los distintos países del globo, o la necesidad de una colaboración eficaz entre distintas generaciones que destierre ridículos enfrentamientos, sobre cuyo problema se presenta un algoritmo humanista. Y esto, solo por citar un par de temas “estrella”, antes de referirnos al que nos ocupa: las pensiones.

Quien tenga el interés y la perseverancia de leer la obra a la que hacemos referencia observará que son muchos los pasajes de un elevado número de académicos que, de una u otra manera, colocan los sistemas de pensiones en el centro de su interés, como elemento básico de una futura convivencia en equilibrio en sistemas económicos, no nos cansaremos de repetir, bruscamente cambiantes y, por ello complejos e inciertos.

La Junta de Gobierno de la Real Academia aceptó el reto que se le presentaba de aportar un grano de arena al unirse a los importantes trabajos que se están realizando en los círculos de investigación sobre este candente tema.

La Sección 1ª tomó la iniciativa de guiar este proyecto del que se responsabilizó la Excm. Académica, Dra. Montserrat Guillén, aún a sabiendas de la dificultad de la tarea encomendada: un problema poliédrico difícil, cuando no imposible de abordar en su conjunto, sobre todo en un contexto de endeudamiento público importante.

Se decidió, entonces, aprovechar la internacionalidad de la Real Academia, con convenios de colaboración vigentes con 27 instituciones internacionales, para recoger y analizar posteriormente la estructura, funcionamiento y expectativas futuras de los sistemas de pensiones, habida cuenta de las experiencias acumuladas por los actualmente vigentes y las perspectivas de su evolución futura.

Para ello se tuvo en cuenta las posiciones geográficas de las naciones, sus niveles económicos, sus culturas y el grado de evolución social.

Éramos conscientes de la complejidad que comportaba nuestro empeño, pero el saber hacer y la tenacidad de la Dra. Montserrat Guillén permitió alcanzar el objetivo propuesto.

Cuatro países europeos y uno representativo de la América Latina podían ser nuestro objetivo: un país escandinavo, Finlandia; uno centroeuropeo de-

PRESENTACIÓN

sarrollado y no comunitario, Suiza; un país del Este de Europa, Bielorrusia; y una nación del sur occidental, evidentemente, España, serían acompañadas por México.

Los resultados obtenidos se encuentran a continuación. A los eventuales lectores les corresponde juzgar su contenido. Por nuestra parte solo nos queda dejar constancia de un trabajo emprendido con ilusión y esperanza. Esperamos que la labor realizada será de utilidad para quienes, como nosotros, deseamos dejar a las próximas generaciones un mundo mejor, un espacio en el que brillen, como puntos de luz en las tinieblas, la solidaridad, la justicia y el progreso compartido.

GÉNESIS DE LOS SEGUROS SOCIALES Y DE LOS SISTEMAS DE PENSIÓN

Josep Daniel i Gubert
Académico Correspondiente por Suiza

Casi nada en la vida nace por generación espontánea. En general existe una **causa** que produce un determinado **efecto**. Por supuesto, también para los seguros sociales en general y para los sistemas de pensión en particular.

Como es natural, al principio las causas y los efectos respondían a situaciones de la época. Ambos, las causas y los efectos, fueron evolucionando con el paso del tiempo. Veamos algunos ejemplos:

Sabemos que en la prehistoria el hombre se dedicaba casi exclusivamente a la caza y a la pesca para su sustento y supervivencia. A partir del Neolítico, el individuo pasó de ser nómada a sedentario y la práctica agrícola le permitió obtener cosechas, lo cual propició su asentamiento en poblados. Las sociedades primitivas se constituyeron en familias, que solían vivir formando tribus o en pequeñas comunidades para protegerse y desarrollarse. Y pensar en el futuro cuando las fuerzas les fallaran.

En este aspecto, pronto se vio que, cuando se aproximaban a una etapa en la que los años y/o la salud les impedía valerse por sí mismos, **los hijos** se convertían en su **principal garantía de ayuda y protección**. Además, dada la importante tasa de mortalidad infantil de la época, el objetivo era tener muchos hijos. Y esto ha continuado así, como una especie de ley no escrita, hasta épocas relativamente recientes en ciertos países, e incluso sigue vigente en determinadas regiones de África y de América Latina.

Desde entonces, pues, **los hijos han sido, en gran manera, una primera fuente de “seguro de vejez”**.

Con el paso del tiempo, el ser humano se daba cuenta de que las cosechas podían pasar de abundantes a precarias según los años. Aprendió a constituir reservas de alimentos no perecederos, para hacer frente a los años malos. Con ello surgió la idea de **la previsión y/o el ahorro**.

También los historiadores nos dicen que, ya antes de JC, con ocasión de los desplazamientos en caravana, sus miembros convenían que en caso de infortunio de uno de ellos por accidente o bandidismo, el costo del mal sería soportado por la comunidad. Era un primer paso para la creación de **las mutualidades**, entidades sin ánimo de lucro en las que, miembros de un mismo grupo de actividad pagan una cuota para asegurar ciertos riesgos. Florecieron de manera especial en el siglo XIX, marcando **la transición hacia los seguros de enfermedad**.

En los primeros siglos de nuestra era, las condiciones de vida fueron particularmente duras para una parte creciente de la población. Ello desembocó en el desarrollo de una nueva clase social: **los pobres**. Motivó primero al Islam en el siglo VI, al introducir **la limosna** como uno de los cinco pilares de la fe musulmana y más tarde, en la Edad Media, al Cristianismo, con la construcción de **monasterios y abadías** en una gran parte de los países europeos, a los que, en general, se adosaban hospitales, sobre todo para los enfermos pobres, y en ocasiones, albergues para ancianos y viajeros. Más tarde se construyeron hospicios para huérfanos y niños abandonados. El costo de una buena parte de estos establecimientos era sufragado por la Iglesia o por personas acomodadas de la sociedad civil¹. Con ello se dieron los primeros ejemplos de lo que hoy día son **las residencias o albergues para la gente mayor**.

A medida que iban creciendo las necesidades de protección y de previsión, se fueron desarrollando nuevos medios para hacerles frente. A nuevas causas, nuevos efectos. Así vemos como en el siglo XV aparecen en Italia **las primeras cajas de ahorro y los llamados Montes de Piedad**. Al princi-

¹ Gnaegi, Philippe (2017). *Histoire, structure et financement des assurances sociales en Suisse*, Ginebra/Zürich 2017. Schulthess Éditions Romandes. (Páginas 3 a 33).

pio eran instituciones sin ánimo de lucro, que pretendían fomentar el ahorro popular que permitiera mejorar la previsión social. Durante los tres siglos siguientes, las cajas de ahorro se van desarrollando en muchos países europeos, sobre todo en Inglaterra y Alemania, con lo que en los siglos XVIII, XIX y principios del XX prácticamente todos los países europeos, algunas de sus regiones e incluso ciertas ciudades del Continente disponen de “su” caja de ahorros, muchas de ellas autodenominadas “para la vejez y de ahorros”, con lo cual quedaba claro su objetivo prioritario: concienciar a la gente que conviene ahorrar para el futuro. La primera caja de ahorros en España fue creada en Jerez el año 1834.

Sin embargo, a pesar de la gran notoriedad que alcanzaron,

- la alta inflación de ciertos periodos ha hecho disminuir, en parte, el interés por el ahorro,
- la aparición de **otros medios de previsión social** por parte de los estados y
- las crisis económicas, entre otras razones,

han puesto en dificultad a la mayoría de las cajas de ahorro, las cuales han tenido que fusionarse y transformarse en verdaderas instituciones financieras o, simplemente, desaparecer;

En otro orden de ideas, cabe resaltar que la intensa navegación comercial por el Mediterráneo en la Edad Media, propició el primer aseguramiento marítimo, reflejado en 1435 en las Ordenanzas del Consolat de Mar de Barcelona, traducido a diversos idiomas y vigente durante varios siglos en numerosos países. Posteriormente, el “descubrimiento” de que los riesgos de siniestros marítimos, de incendios, de robo, etc., se pueden “predecir y cuantificar”, (actuariamente), **los seguros** toman un gran auge a partir del siglo XIX, primero en Gran Bretaña y después en toda Europa y el resto del mundo. Ello ha incitado a muchos estados a instaurar, entre otros tipos de seguro de protección social, los **de enfermedad, de invalidez, de paro, de vejez, etc.**, los cuales

cubren hoy día, con mayor o menor solidez, las necesidades de la población de los países occidentales y de una buena parte de los emergentes.

En este breve recorrido por lo que hemos llamado la génesis de la seguridad social y de los sistemas de pensión modernos, cabe recordar que fue en 1889, a finales del siglo XIX, cuando el canciller alemán Otto von Bismarck introdujo por primera vez en el mundo un fondo de pensiones para los obreros de su país.

En su desarrollo ulterior en una buena parte de los países del mundo, ha quedado demostrado que la causa u objetivo de **los sistemas modernos de pensiones es absolutamente similar en todos ellos** (procurar una pensión más o menos suficiente a la jubilación), pero los efectos son distintos según los sistemas adoptados y ciertas circunstancias clave que se dan de manera diferenciada en cada país (esperanza de vida, tasas de fecundidad, de paro y de mortalidad, rendimiento de los mercados financieros, inflación, etc.). Y los problemas que ello engendra y las soluciones posibles son también diferentes.

Lo vemos con más detalle en los trabajos presentados por los participantes en esta convocatoria de nuestra Real Corporación.

Barcelona, abril de 2021

INTRODUCCION A LOS SISTEMAS DE PENSIÓN EN SUIZA Y PRESENTACIÓN DE J-M. WANNER

Josep Daniel i Gubert
Académico Correspondiente por Suiza

Los sistemas de pensión en Suiza son, técnicamente, bastante complejos. Por esta razón, partiendo de la sugerencia de la Junta de Gobierno de nuestra Real Corporación, he pedido a un experto de reconocido prestigio en la materia, el Sr. Jean-Marc Wanner, que resumiera en un trabajo especial,

- la génesis y el desarrollo de los sistemas de pensión en Suiza;
- la situación actual y sus problemas estratégicos;
- su evolución y perspectivas.

A partir de su interesante trabajo y de mis observaciones y experiencia en el país donde resido desde hace más de 45 años, hago al final unas consideraciones complementarias de carácter económico-social relacionadas, sobre todo, con la financiación de las pensiones en la sociedad suiza del futuro.

Se incluye a continuación el CV y el trabajo del Sr. Wanner en francés, una de las lenguas oficiales de nuestra Real Institución.

Jean-Marc Wanner est expert en prévoyance professionnelle, membre de la Direction d'Aon Retirement & Investment et partner.

Jean-Marc Wanner a plus de 30 années d'expérience dans la prévoyance professionnelle. Il a rejoint Aon Retirement & Investment en 2007 en tant qu'office leader et conseiller de nombreuses grands caisses de pensions.

Avant son activité chez Aon, il a travaillé pour une Association patronale (Centre patronal), créé et dirigé une société de conseil et d'expertise en prévoyance professionnelle (Prevex SA). Il a rejoint à

Zurich une grande banque suisse (UBS SA) et ensuite repris la direction du département d'actuariat d'une banque privée a Genève et à Zurich (Lombard Odier).

Jean-Marc est expert aux examens d'experts en assurances de pensions. Durant 10 années, il a été membre de la Commission fédérale LPP et de sa commissions des placements et a présidé la Commission de prévoyance de l'Association suisse des banquiers.

Jean-Marc Wanner est expert fédéral diplômé en Assurances de pension reconnu par la Commission de haute surveillance, actuair ASA et titulaire d'un master en sciences économiques de l'Université de Lausanne

LES SYSTÈMES DE PENSIONS EN SUISSE

Jean-Marc Wanner

*Expert agréé en prévoyance professionnelle, Partner
Aon Suisse SA*

Table des matières

- Introduction.
- Historique.
- La situation actuelle de la prévoyance en Suisse.
- Évolution et perspectives.
- Conclusion.

Introduction

Le présent rapport a pour but de présenter la structure de la prévoyance mise en place pour l'ensemble des habitants et des travailleurs en Suisse à l'âge de la retraite, en cas de décès ou d'invalidité. Le descriptif des différentes assurances sociales est complété par l'avis de l'auteur quant aux évolutions et perspectives possibles.

Historique

La genèse de la prévoyance

Vers la fin du XIX^{ème} siècle, les premières caisses de décès sont apparues en Suisse avec comme but d'apporter un secours à la veuve et à l'orphelin. Très rapidement, au début du XX^{ème} siècle, la couverture en cas de retraite a été introduite à l'intention des collaborateurs de quelques grandes entreprises ou corporations publiques. Le développement s'est poursuivi après la première

guerre et, en 1941 déjà, on comptait plus de 4'000 institutions avec près de 600'000 assurés bénéficiant d'une couverture certes modeste de prévoyance.

Dès 1948, l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur l'Assurance vieillesse et survivants – AVS – modifiera le paysage de la couverture sociale en Suisse et permettra à chaque retraité domicilié en Suisse, quelle que soit son activité professionnelle ou son absence d'activité, de bénéficier d'une couverture sociale à la retraite et en cas de décès.

En complément de l'AVS, en 1960, l'Assurance-invalidité fédérale – AI – voit le jour et permet à chaque personne domiciliée en Suisse de bénéficier en cas d'invalidité d'une couverture sociale minimale.

Parallèlement, c'est aussi dès 1960 que l'on voit un essor important au sein des entreprises d'offrir, dans le cadre de caisses de pensions, une couverture des risques de retraite, de décès et d'invalidité à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Le 3 décembre 1972, la population suisse a voté un article constitutionnel qui ancrerait le principe du système de prévoyance en Suisse par la mise en place de trois piliers distincts afin d'offrir à la population une couverture sociale. Le premier pilier, constitué par l'AVS et l'AI, devait garantir le minimum vital à la population. Le deuxième pilier – la prévoyance professionnelle – devait offrir aux travailleurs la garantie d'être affiliés par le biais de leur employeur à un fonds de pensions dont les prestations devraient être au moins celles définies dans la loi qui devait être mise en place. Le troisième pilier représentait une possibilité d'épargne facultative que l'assuré pouvait constituer tout au long de sa carrière afin de compléter sa prévoyance et de bénéficier d'avantages fiscaux.

En 1985, on peut estimer que 85% des travailleurs bénéficiaient déjà d'une couverture de prévoyance professionnelle par le biais de leur employeur. A cette date, afin de combler la lacune pour le 15% restant et de fixer un

minimum de couverture uniforme sur l'ensemble du territoire, la loi sur la prévoyance professionnelle entre en vigueur après de nombreuses difficultés politiques. En effet, il aura fallu treize années et de nombreux projets de loi avant d'arriver à un consensus politique. Ainsi, dès 1985, tous les travailleurs de Suisse bénéficiaient de la couverture du premier et du deuxième pilier et pouvaient espérer, en cas de carrière complète et à partir d'un seuil de salaire, d'obtenir à l'âge de la retraite le 60% environ de leur dernier salaire jusqu'à un montant de revenu annuel d'environ CHF 85'000.-. Au-delà de ce montant, le revenu de remplacement à l'âge de la retraite dépendra du niveau de prévoyance professionnelle et peut ainsi être supérieur ou inférieur à ce montant.

Le principe des trois piliers

La votation populaire de 1972 ancrant dans la Constitution le principe d'un système de pensions en Suisse basé sur trois piliers. Le premier garantirait à l'ensemble de la population la couverture des besoins vitaux par un système de financement par répartition avec une forte solidarité entre les assurés aisés et les assurés modestes.

La responsabilité de la couverture de prestations par le biais de la prévoyance professionnelle – deuxième pilier – a été confiée aux employeurs qui devaient offrir à leurs collaborateurs l'affiliation à une caisse de pensions. Celle-ci pouvait être autonome et constituée par l'entreprise ou créée par une association professionnelle ou interprofessionnelle, une banque ou une compagnie d'assurances. Les prestations garanties par la caisse de pensions devaient être au moins égales ou supérieures aux normes fixées par la loi sur la prévoyance professionnelle entrée en vigueur en 1985.

Enfin, le troisième pilier mis en place par les compagnies d'assurances, les banques et certaines fondations collectives, permet aux travailleurs et aux indépendants de cotiser afin de se constituer une épargne supplémentaire à l'âge de la retraite. Le niveau d'épargne est limité afin de bénéficier de l'avantage fiscal consenti.

Le premier pilier – AVS/AI

Le premier pilier a comme but politique et social de couvrir les besoins vitaux de la population à l'âge de la retraite, en cas de décès ou d'invalidité par le biais de l'assurance vieillesse et survivants AVS et de l'Assurance-invalidité AI. Si en 1948, les rentes de retraite proposées étaient très modestes, elles sont aujourd'hui, pour une durée complète d'affiliation en Suisse au maximum pour une personne seule de CHF 28'680.- par année et au minimum de CHF 14'340.-. Entre ces deux montants, la rente est calculée en fonction du revenu moyen de la carrière. Toutefois, la rente ainsi déterminée est complète lorsque l'assuré n'a aucune lacune de cotisations. Pour ceci, un homme doit avoir cotisé pendant 44 ans et une femme pendant 43 ans pour bénéficier à l'âge officiel de la retraite, de 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes, de la rente complète précitée. Précisons que pour un couple marié, la rente est calculée indépendamment pour chaque conjoint. Les rentes annuelles du couple sont toutefois limitées au maximum à 150% de la rente maximale simple, soit CHF 43'020.-.

Le financement de ces prestations est assumé paritairement entre l'employeur et l'assuré et complété par l'Etat à hauteur d'environ 20% du financement total par le biais d'un financement par la TVA² notamment.

Le système est très solidaire puisque les assurés et leurs employeurs paient des cotisations sur l'ensemble de leurs revenus sans limitation de revenu alors que, comme nous venons de le voir, les prestations sont limitées, quel que soit le salaire durant la carrière de l'assuré, à la rente maximale de CHF 28'680.- par an. Ainsi, pour les assurés dont la rémunération excède CHF 85'000.- par an, les cotisations prélevées sur la part excédant ce revenu peuvent être considérées comme des cotisations de solidarité ou par certains comme des impôts.

² Note de l'éditeur: Taux de Valeur Ajoutée

Le taux de cotisation est de 5,3% du salaire à la charge de l'assuré et de 5,3% du salaire à la charge de l'employeur pour les cotisations de l'AVS et de l'AI. Ces cotisations sont prélevées par l'employeur et versées à l'une des 80 caisses de compensation assumant la gestion du premier pilier.

Le système de financement est un système en répartition pure, c'est-à-dire que l'ensemble des cotisations permet de financer l'ensemble des prestations versées. Ainsi, il n'y a pas d'accumulation d'épargne et seul un fonds de compensation permet d'équilibrer la volatilité des recettes et des dépenses.

Pour l'année 2019, les cotisations des partenaires sociaux ont représentés, pour l'AVS, 32,5 milliards alors que les contributions des pouvoirs publics représentaient 11,5 milliards. Compte tenu des produits de la fortune et autres de 3 milliards, le total des recettes s'établit à près de 47 milliards alors que les prestations versées ont été de 45 milliards, soit un excédent de résultat pour l'année de 1,6 milliard. Le fonds de compensation de l'AVS représente 38 milliards, soit moins d'une année de dépenses annuelles.

Pour l'Assurance-invalidité fédérale, les cotisations paritaires incluses dans le 5.3% susmentionné, représentent 5,4 milliards et les contributions des pouvoirs publics 3,6 milliards. Le total des recettes s'établit à 9,5 milliards et les prestations versées sont équivalentes.

La population active occupée en Suisse à fin 2019 est de 5'092'000 personnes. Les bénéficiaires de rentes de vieillesse et de survivants sont de 2'651'000. Ainsi, le rapport population active sur bénéficiaires s'établit à 1,92.

Le deuxième pilier – la LPP

La loi sur la prévoyance professionnelle – LPP – entrée en vigueur en 1985 représente le cadre légal minimum imposé à toutes les institutions de prévoyance en Suisse qui assurent les salariés d'un employeur affilié. Depuis la votation populaire de 1972, il a fallu treize années de combat politique intense pour arriver à un compromis ratifié par le Parlement. Le système

retenu est basé sur la primauté des cotisations. Le salaire assuré est défini et les taux de cotisations échelonnées, en fonction de quatre classes d'âges, sont fixés dans la loi (7% de 25 à 34 ans ; 10% de 35 à 44 ans ; 15% de 45 à 54 ans et 18% de 55 à 65/64 ans). Un compte d'épargne individuel est constitué qui enregistre les cotisations de l'assuré et de l'employeur affectées à l'épargne, ainsi que l'intérêt crédité chaque année. A l'âge de la retraite, le capital accumulé est converti en rente au taux encore actuellement en vigueur de 6,8%. L'âge de la retraite est fixé à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes comme dans l'AVS. Le financement des cotisations doit au moins être paritaire. L'employeur peut facultativement s'acquitter d'une part plus importante du financement. La gestion de l'institution de prévoyance ou caisse de pensions ou fondation de prévoyance est assumée par le Conseil de fondation qui doit être paritaire, composé de représentants de l'employeur et des assurés.

Ainsi, la loi fixe le niveau des prestations minimales à la retraite, en cas de décès ou d'invalidité. De plus, elle définit le rôle de l'organe suprême ou Conseil de fondation et les modalités de surveillance mises en place par la loi. Chaque institution de prévoyance est placée sous la surveillance de l'Autorité cantonale ou régionale de surveillance des fondations. De plus, un organe de révision, ainsi qu'un expert agréé en prévoyance professionnelle doivent être désignés par le Conseil de fondation et leurs rapports doivent être adressés au Conseil de fondation et à l'Autorité de surveillance qui s'assure de l'équilibre technique de la Fondation et du respect de la législation.

L'objectif politique de la mise en place en 1985 de la loi sur la prévoyance professionnelle était de permettre à tous les travailleurs, jusqu'à un salaire annuel de CHF 85'000.-, d'obtenir une rente de retraite entre le premier et le deuxième pilier de 60% de leur dernier salaire.

En Suisse, de nombreuses petites entreprises, ainsi que certains secteurs d'activités, la restauration, la coiffure par exemple, octroient à leurs collaborateurs le strict respect de la loi. L'industrie offre très souvent

des prestations supérieures. Les corporations publiques, les banques, les compagnies d'assurances, par exemple, offrent quant à elles des prestations largement supérieures à la loi. De manière résumée, on pourrait estimer que, pour une entreprise, le financement total d'une couverture minimale selon la LPP est d'environ 10% des salaires, financé par moitié par l'assuré et par l'employeur. Les caisses plus généreuses, comme l'industrie, bénéficient généralement d'un financement de l'ordre de 13% à 16% des salaires. Pour les corporations publiques, les banques et les assurances, le financement est généralement supérieur à 20% des salaires et celui-ci est réparti très souvent à raison d'un tiers à la charge de l'assuré et de deux tiers à la charge de l'entreprise.

La loi sur la prévoyance professionnelle a, de plus, consacré et institutionnalisé le principe du libre passage lorsqu'un assuré quitte son employeur. En effet, le départ de l'entreprise nécessite le transfert de la prévoyance professionnelle accumulée par l'assuré au sein de l'institution de prévoyance de son employeur. Le montant du libre passage est dorénavant intégralement transféré auprès de l'institution de prévoyance du nouvel employeur. En cas d'absence de nouvel employeur, ce montant est transféré auprès d'une fondation dite de libre passage gérant l'avoir de l'assuré jusqu'à l'âge de la retraite. Seul en cas de départ à l'étranger ou d'établissement comme indépendant, le remboursement de l'avoir de prévoyance est possible. La nouvelle législation en vigueur dès 2006 permet aussi à l'assuré de retirer son capital de prévoyance constitué afin d'acquiescer son logement ou de rembourser sa dette hypothécaire. Il est possible aussi de mettre en gage le montant de sa prévoyance pour l'acquisition d'un bien immobilier. Le montant pouvant être retiré ou mis en gage est limité au montant accumulé à l'âge de 50 ans.

Relevons encore qu'à l'entrée en vigueur de la LPP, un fonds de garantie a été constitué sur le plan national imposant à chaque institution de prévoyance une cotisation modeste permettant de garantir les prestations de toutes les institutions de prévoyance en Suisse qui deviendraient insolubles, ainsi que les cotisations d'employeurs en faillite. De plus, pour les employeurs

récalcitrants qui renonceraient de choisir une institution de prévoyance pour affilier leurs collaborateurs, une institution supplétive a été constituée recueillant ces employeurs, de même que les travailleurs au chômage. De plus, cette institution conserve et gère les prestations de prévoyance d'assurés dont les coordonnées ont été perdues.

Enfin, relevons que la fiscalité joue un rôle essentiel et rappelons le principe simple mis en place qui permet de déduire intégralement du revenu fiscal et du bénéfice des sociétés les cotisations affectées aux trois piliers de la prévoyance en Suisse. Si l'intégralité des cotisations sont déductibles, les prestations elles sont toutes imposées. Les rentes sont imposées au même titre qu'un revenu du travail. Les capitaux sont imposés de manière unique lors de la perception à des taux plus modestes échelonnés en fonction du lieu de domicile et du montant du capital. L'imposition unique est comprise entre 5% et 14% du capital reçu.

Le troisième pilier – ou prévoyance individuelle

Le législateur a incité le travailleur à effectuer un effort individuel de prévoyance facultative en le faisant bénéficier d'avantages fiscaux. Le salarié peut donc affecter à une institution du troisième pilier, créée par des banques, des compagnies d'assurances ou des fondations collectives, une cotisation annuelle maximale de CHF 6'883.- en 2021. L'indépendant, sans deuxième pilier, peut lui cotiser jusqu'à un maximum de 20% de son revenu ou de CHF 34'416.-. Ces cotisations sont déductibles du revenu imposable et s'accumulent sur le compte troisième pilier de l'assuré. A l'âge de la retraite, l'assuré pourra toucher le capital accumulé ou, dans certains cas, la rente qui en découle.

Les étapes du développement depuis 1985

Durant ces dernières décennies, l'évolution de la législation a été marquée par les tendances d'évolution de la société. Si en 1985 la gestion paritaire des institutions de prévoyance a représenté une nouveauté et s'est maintenue jusqu'à ce jour, l'évolution du principe du libre passage, qui en

1985 ne concernait que la partie minimale LPP, s'est généralisée aujourd'hui à la prévoyance sur-obligatoire. Ainsi, tout collaborateur quittant son employeur, et dès lors sa caisse de pensions, a la garantie de bénéficier de l'ensemble de ses cotisations d'épargne, de celles de son employeur et des intérêts, lors du transfert auprès de la caisse de pensions de son nouvel employeur.

Durant ces dernières années, le débat politique s'intéresse souvent à l'opportunité de prévoir des prestations sous forme de rente ou d'octroyer la possibilité à l'assuré de bénéficier du capital en tout ou en partie à l'âge de la retraite. Périodiquement le débat est ouvert et aujourd'hui les prestations selon la loi sont prévues sous forme de rente mais l'assuré peut bénéficier de 25% sous forme de capital. Le Conseil de fondation peut opter pour un choix plus large et offrir à l'assuré une totale liberté entre la rente ou le capital ou un mixte des deux.

Si pendant de nombreuses décennies la prévoyance professionnelle n'était pas ou très rarement touchée par le droit du divorce, l'augmentation du nombre de divorces a impacté la législation. Dès lors, la prestation de prévoyance acquise pendant la durée du mariage doit être répartie entre les conjoints par le juge lors d'un divorce. Les règles et la méthodologie de calculs sont relativement complexes mais conduisent au principe que la prestation acquise par les deux conjoints durant le mariage doit faire l'objet d'un partage à la date du divorce mais demeure affectée à la prévoyance professionnelle de l'autre conjoint.

Les règles d'accession à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle ont aussi évolué, ainsi que les possibilités de remboursement prévues par la loi.

Enfin, relevons que la fiscalité demeure un des facteurs clés dans les mains du législateur et du gouvernement pour faire évoluer ou pour restreindre la prévoyance professionnelle en Suisse. Nous le verrons dans le cadre de l'évolution et des perspectives futures dans les chapitres qui suivent.

La situation actuelle de la prévoyance en Suisse

Le paysage actuel

L'employeur occupant des salariés doit affilier son personnel auprès d'une institution de prévoyance enregistrée. Pour cela, il aura le choix soit de créer une fondation de prévoyance juridiquement autonome pour l'ensemble de ses collaborateurs, soit de rejoindre une fondation de prévoyance créée par sa corporation professionnelle ou sa branche d'activité, soit enfin de rejoindre une fondation collective ou commune permettant à des employeurs sans lien économique de s'affilier à une fondation existante. Dans cette dernière catégorie, on relèvera aussi que certaines compagnies d'assurances ont créé des fondations qui souvent attirent des petites entreprises et comptent de très nombreux assurés. Le nombre de fondations de prévoyance a fortement diminué en Suisse à la suite, d'une part, de la concentration des entreprises et, d'autre part, du développement des fondations collectives et communes qui attirent de nombreux employeurs qui ne souhaitent pas s'engager et gérer une fondation de prévoyance autonome. La complexité de gestion des fondations, les règles de gouvernance et de surveillance mises en place, l'ensemble des dispositions réglementaires nécessaires ont tendance à condamner l'existence des petites fondations pour des raisons de coût et les incitent à rejoindre des fondations collectives. Ainsi, les entreprises de moins de cent personnes, qui sont très nombreuses en Suisse, ont tendance à abandonner leur fondation de prévoyance autonome. Cette limite du nombre d'assurés a tendance aussi à s'accroître et de nombreuses entreprises de moins de deux cents ou trois cents personnes font aussi le choix de rejoindre une solution collective.

La variété des solutions existentes

Que l'entreprise soit affiliée au sein de sa propre fondation ou par le biais d'une fondation collective ou commune, la variété des plans de prévoyance et des solutions offertes aux collaborateurs est très large. Qu'il s'agisse du niveau de financement des prestations à l'âge de la retraite ou du niveau des

prestations en cas de décès et d'invalidité, les solutions sont multiples et les divers paramètres variables d'une solution à l'autre. Dans tous les cas, tous ces plans de prévoyance devront au moins être conformes aux exigences minimales de la loi.

On constate aussi, compte tenu des avantages fiscaux, la possibilité auprès de certaines fondations souvent autonomes, d'offrir aux collaborateurs un choix entre un plan dit «standard» ou un plan plus généreux dont l'assuré assumerait de manière facultative le financement supplémentaire nécessaire. L'employeur, lui, doit verser pour chaque assuré, quel que soit le choix du plan de celui-ci, la même contribution. De plus, dans tous les cas, l'employeur doit s'acquitter au moins du 50% du financement total.

Quelques statistiques

La Suisse compte environ 1'600 institutions de prévoyance et a enregistré une baisse d'environ 20% durant les cinq dernières années. La somme des bilans de ces institutions s'établit aux environs de 1'000 milliards de francs suisses.

Le degré de couverture – représentant la fortune détenue divisée par la somme des engagements à l'égard des assurés actifs et des pensionnées, ainsi que les provisions nécessaires – s'établit aux environs de 110%.

Le nombre d'assurés cotisants est de 4,2 millions et celui des bénéficiaires de rente de 1,1 million. Le cercle des assurés et des rentiers est donc substantiellement plus limité que dans l'AVS.

On constate une forte concentration des institutions de prévoyance puisque 71 institutions de prévoyance, soit 4,5%, assurent près de 3 millions d'assurés actifs, soit 68% du total des assurés. 780 institutions de prévoyance, soit 50% du total, comptent moins de 300 assurés actifs. Enfin, 150 institutions de prévoyance, environ 10% du total, disposent d'une somme du bilan excédant

un milliard. Ces mêmes institutions possèdent 672 milliards, soit deux tiers de la fortune globale, et assurent près de 70% des assurés actifs.

Les cotisations annuelles totales s'élèvent à 48 milliards dont 20 milliards à la charge des assurés et 28 milliards à celle des employeurs. Les prestations versées représentent 38 milliards (29 milliards sous forme de rentes et 9 milliards sous forme de capitaux).

La structure moyenne de la fortune des caisses de pensions comprend : 3% de liquidités; 38% d'obligations; 21% d'immobilier 30% d'actions et 8% de placements alternatifs.

Les problèmes stratégiques

Le problème le plus sensible actuellement est le fameux taux de conversion. Ce facteur, fixé dans la loi, permet de convertir le capital accumulé à l'âge de 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes en une rente de retraite viagère avec une réversibilité pour le conjoint survivant à hauteur de 60% de la rente. Ce taux de conversion a été fixé à 7,2% en 1985. En 2005, à la suite d'une révision de la loi, il a été réduit à 6,8%. Ce taux, politiquement défini et utilisé pour calculer les prestations minimales légales, ne correspond plus aux bases actuarielles utilisées par les caisses de pensions. En effet, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie des assurés enregistrée tout au long de ces dernières décennies, conjugué à une baisse des taux d'intérêts sur les marchés financiers, il n'est plus possible de garantir ce taux de conversion légal dans le cadre d'une institution de prévoyance. Un financement additionnel ou une performance exceptionnelle des marchés financiers doit être réalisé pour pouvoir maintenir un tel taux de conversion. Les institutions de prévoyance, qui octroient des prestations supérieures au minimum LPP, peuvent adopter un taux de conversion beaucoup plus faible et plus prudent, dans la mesure où les prestations qu'elles allouent à leurs assurés sont supérieures au minimum LPP calculé à l'aide du taux de conversion de 6,8%. Aujourd'hui, la plupart des institutions de prévoyance ont adopté des

taux de conversion largement inférieurs au taux minimum LPP. La moyenne suisse est proche d'un taux de 5,4% et la plupart des caisses de pensions ont des taux de conversion compris entre 5% et 6%. Certaines caisses appliquent déjà aujourd'hui des taux inférieurs à 5%. Lorsque l'assuré opte pour le versement d'une rente, calculée au moyen du taux de conversion, l'institution de prévoyance évaluera au passif de son bilan l'engagement résultant de cette rente en utilisant les bases techniques actuarielles pour tenir compte de la longévité et le taux d'intérêt technique pour actualiser les engagements. Ce dernier a diminué cette dernière décennie, compte tenu de la baisse des taux d'intérêts octroyés par le marché des capitaux. Si ce taux d'intérêt technique était en général de 4% il y a plus d'une dizaine d'années, il se situe aujourd'hui aux environs de 2%, voire pour certaines caisses de pensions en dessous de ce niveau. Dès lors, la baisse du taux d'intérêt technique a représenté une charge pour les institutions de prévoyance en augmentant les engagements à l'égard des pensionnés de manière drastique pour assurer la garantie à long terme du paiement des rentes.

Une révision nécessaire de la loi

L'ensemble des partenaires sociaux, de même que les parlementaires, admettent qu'une révision de la loi est nécessaire. En effet, créée en 1985, elle a été révisée pour la première fois en 2005. Depuis, les éléments de société, de marché des capitaux et des besoins des assurés ont substantiellement évolué. Parmi les thèmes au-devant de l'actualité figurent notamment les éléments suivants:

- L'âge de la retraite des hommes et celui des femmes devraient être alignés. Aujourd'hui fixés à 65 ans pour les hommes et à 64 ans pour les femmes, la situation d'égalité n'est pas réalisée.
- Le taux de conversion fixé à 7,2% en 1985, réduit à 6,8% dès 2005 n'est plus adapté. Si actuariellement sa baisse est admise sur le plan politique, le niveau de ce paramètre définit le niveau des prestations octroyées aux

futurs rentiers et garantit l'objectif de couverture sociale souhaitée. Sa baisse représente donc un enjeu essentiel et des compensations doivent être accordées souvent via un financement complémentaire ou une modification de l'âge de la retraite, ce qui est politiquement difficile à envisager. A ce jour, les partenaires sociaux paraissent d'accord de fixer ce taux à 6% bien qu'il ne représente pas encore le niveau actuariel.

- L'accroissement du travail à temps partiel sur le marché de l'emploi a des répercussions sur la couverture de prévoyance. En effet, la loi actuelle soumet à cotisation les collaborateurs dont la rémunération annuelle auprès d'un employeur est supérieure à CHF 21'000.-. Dès lors, de nombreux collaborateurs à temps partiel ne bénéficient pas d'une prévoyance professionnelle. La cotisation selon la LPP n'est prélevée que sur la part du salaire annuel qui excède CHF 25'000.-. Dès lors, les assurés avec un revenu modeste bénéficient d'une couverture légale très faible de leur caisse de pensions. Ainsi, tous les acteurs envisagent qu'une réduction du seuil d'entrée et une réduction de la part du salaire non assuré doit avoir lieu pour prendre en considération les activités à temps partiel. De plus, celles-ci sont souvent assumées par des femmes dont les prestations à l'âge de la retraite sont très modestes et ne permettent pas le maintien du niveau de vie.
- L'objectif du maintien du niveau de vie entre les premier et deuxième piliers visant 60% du dernier salaire assuré peut être adéquat lorsque la rémunération est relativement confortable. Pour les travailleurs modestes, ce niveau s'avère insuffisant et ne leur permet pas un maintien du niveau de vie. Dès lors, un effort de prévoyance additionnel doit encore être envisagé pour améliorer la couverture de prévoyance des bas revenus.
- Sur le plan social, l'accroissement du nombre de divorces et l'existence de couples homo et hétérosexuels non mariés en constante augmentation nécessite aussi de revoir le principe de la rente de veuve ou de veuf pour tendre vers une prestation au décès accordée au partenaire survivant.

- Le système actuel de cotisations échelonnées en quatre tranches d'âge de dix ans conduit les assurés de plus de 55 ans à être, dans certains cas, défavorisés sur le marché du travail compte tenu du coût des charges sociales que représente la prévoyance professionnelle. Dès lors, une volonté de réduire l'écart de cotisation entre les assurés jeunes et les aînés demeure aussi une préoccupation politique à intégrer dans une future révision de la loi.
- Enfin, toute combinaison de mesures afin de réviser la loi devra prévoir des modalités de dispositions transitoires essentiellement pour la génération proche de l'âge de la retraite qui verra soudainement sa rente de retraite future assurée réduite. De nombreuses propositions existent sur le plan politique. Un compromis des partenaires sociaux prévoit notamment une rente mensuelle additionnelle financée par un système de répartition sur le plan national. Un tel mécanisme soulève de fortes oppositions puisqu'un financement par répartition avec une forte solidarité est exclu aujourd'hui du concept du deuxième pilier et appartient au premier pilier. D'autres modalités de garantie des rentes sont présentées par différents acteurs dans le pays. Le débat politique sera vif et selon toute vraisemblance le peuple sera probablement le dernier décideur de toute éventuelle révision de la loi.

Évolution et perspectives

Les tendances politiques

Tous les acteurs politiques reconnaissent la nécessité de la baisse du taux de conversion. Toutefois, les mesures nécessaires pour le maintien de l'objectif de rente sont fort différentes. L'aile gauche, avec un accord partiel des milieux d'employeurs, accepte une cotisation de solidarité finançant par répartition une rente transitoire additionnelle pour les assurés proches de la retraite. Les milieux de droite et les représentants des caisses de pensions autonomes combattent cette solution de répartition qui régit le premier pilier

mais qui est exclue de la philosophie du deuxième pilier. De plus, la solidarité qu'elle implique est fortement combattue. Ces milieux considèrent que les caisses de pensions, sur la base de leurs réserves accumulées, peuvent financer de manière indépendante la garantie des prestations actuellement promises aux assurés.

Un effort à l'intention des collaborateurs à temps partiel et des revenus modestes est largement plébiscité. Son niveau est dépendant des moyens mis à disposition et certains représentants des employeurs dans la situation économique actuelle sont très réservés à consentir un effort financier additionnel.

L'augmentation de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans est aussi un paramètre largement combattu par une frange des partis politiques. Si sur le plan technique cette solution paraît légitime, il est difficile de la faire admettre sur le plan politique.

L'individualisation

Lors de ces dernières années, on constate une volonté notamment des milieux politiques à droite de l'échiquier de prôner une intensification de l'individualisation de la prévoyance professionnelle. Dès 2017 la législation a été encore renforcée pour permettre aux salariés, dont la rémunération annuelle est supérieure à environ CHF 130'000.-, de leur proposer des plans de prévoyance dont la stratégie de placement demeure à leur choix. En contrepartie, ils assument seuls l'intégralité de la performance négative ou positive réalisée par la stratégie de placement choisie. Le développement de tels plans est encore limité et ne concerne qu'une faible partie de la population. Son intensification est encouragée par les normes comptables internationales IFRS-IAS19³.

3 Note de l'éditeur: International Financial Reporting Standards- International Accounting Standard 19.

À ceci s'ajoute encore l'évolution des plans sur-obligatoires destinés aux cadres ou membres de direction qui permettent, en complément du plan de base respectant les règles de la LPP, d'offrir des prestations additionnelles et de faire bénéficier les assurés des avantages fiscaux qui en découlent. Ces plans sont en constante évolution et permettent aux cadres supérieurs de bénéficier à l'âge de la retraite d'un revenu ou d'un capital-retraite substantiel leur permettant de maintenir leur niveau de vie et de profiter des avantages fiscaux qui ont été accordés lors de la vie active.

De plus, dans les institutions financées de manière généreuse et pour lesquelles l'employeur s'acquitte de plus de la moitié des cotisations, la création de choix de plans permet à l'assuré de manière facultative de consentir un effort supplémentaire pour le financement de sa retraite avec la déductibilité fiscale de son revenu.

Les avantages susmentionnés actuellement admis par les législations de prévoyance et fiscale sont combattues par les partis politiques de gauche considérant que ces avantages ne sont accordés qu'aux collaborateurs aisés qui peuvent consentir sur leur revenu élevé une part plus importante à la prévoyance professionnelle et réduire ainsi leur assiette fiscale.

Le principe des trois piliers a aussi consacré, en instituant le troisième pilier facultatif, une possibilité d'épargne volontaire à laquelle recourent de nombreux assurés. Si cette cotisation maximale pour les salariés de CHF 6'883.- est largement plébiscitée par les assurés aisés, elle représente une réduction de l'assiette fiscale relativement importante. Certains milieux souhaiteraient aussi supprimer ce privilège constitutionnel accordé en 1972.

La flexibilité

L'environnement économique incite toutes les caisses de pensions à intensifier la flexibilité et l'étendue de leurs prestations. Ainsi, des règles ont dû être établies qui limitent les possibilités de retraite anticipée à l'âge de

58 ans et les possibilités de retraite différée à l'âge de 70 ans. De plus, au niveau des prestations assurées, nos institutions de prévoyance ont dû élargir par exemple le cercle des bénéficiaires des prestations en cas de décès au partenaire survivant, qu'il soit homo ou hétérosexuel. Enfin, toutes les caisses bien dotées offrent une totale liberté de choix des prestations à l'âge de la retraite sous forme de rente ou de capital ou un mixte des deux.

Cette flexibilité représente un atout attractif pour les entreprises dans l'engagement de nouveaux collaborateurs et revêt un caractère marketing faisant partie des avantages sociaux accordés dans le cadre du contrat de travail. L'attractivité des talents peut dans certains cas être fortement influencée par le niveau et les prestations offertes dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

Le rôle de la fiscalité

En plus de la déductibilité des cotisations du revenu fiscal, le système de prévoyance en Suisse permet aussi la déductibilité d'éventuels rachats facultatifs de lacunes de prévoyance de l'assuré. Ainsi, l'assuré peut, par des versements personnels, compléter sa prévoyance professionnelle et combler d'éventuelles lacunes tout en déduisant les rachats effectués de son revenu fiscal. Cette caractéristique pouvant être très généreuse fait l'objet de nombreuses restrictions imposées par la législation fiscale afin d'éviter certains abus. Seuls les assurés aisés peuvent s'acquitter de tels rachats ce qui dès lors génère des objections de certains partis politiques.

Libre choix de l'institution de prévoyance

Si actuellement la majorité des acteurs considère que le contrat de travail génère le lien avec l'employeur et, dès lors, automatiquement l'affiliation à l'institution de prévoyance de celui-ci, certains souhaiteraient que l'assuré puisse choisir l'institution de prévoyance à laquelle il voudrait s'assurer. Ce mécanisme éviterait ainsi de devoir recourir aux prestations dites de libre passage lorsqu'un assuré change d'employeur et de caisse de pensions. Le risque qui

en découlerait serait de désintéresser l'employeur à l'effort de financement et de l'inciter à se contenter d'offrir le financement d'une prévoyance minimale. Le système actuel permet d'octroyer à chaque collaborateur au sein de l'entreprise une prévoyance généralement équivalente. Si aujourd'hui ce désir de libre choix de sa caisse de pensions ne paraît pas encore pouvoir passer le cadre légal, certains acteurs souhaitent aller dans cette direction.

Conclusion

La situation des caisses de pensions en Suisse à fin 2020 est excellente. Les marchés financiers ont généré en 2019 une excellente performance et en 2020, malgré les surprises du premier trimestre, ont terminé l'année dans de bonnes conditions. Le degré de couverture moyen des caisses de pensions en Suisse est supérieur à 110% et l'ensemble des caisses de pensions peut octroyer à ses assurés la garantie des prestations promises. Il est bien entendu nécessaire de suivre l'évolution de l'espérance de vie mais surtout de suivre l'évolution des marchés financiers. Sur le long terme, une performance de 2% à 3% est nécessaire pour maintenir l'objectif de prestations assurées à l'ensemble des assurés dans un environnement sans inflation. Ce taux de 2% à 3% devrait en cas d'inflation s'ajouter au taux d'inflation pour couvrir les besoins de prévoyance de chacun.

Nous pensons que ce système des trois piliers offre un harmonieux compromis des risques, de la solidarité et des besoins des différents métiers. Dans le cadre du premier pilier une couverture des besoins vitaux est accordée, financée avec une très forte solidarité par le biais d'un modèle de répartition. Cette couverture est complétée par un système financé en capitalisation, sans solidarité ou avec une solidarité limitée, dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Le troisième pilier représente un complément facultatif bénéficiant d'avantages fiscaux. Cette complémentarité des systèmes, associée aux besoins des différents corps de métiers et des différents secteurs de l'économie, répond de manière adéquate à l'objectif de prévoyance. La gestion paritaire du deuxième pilier permet aussi d'associer, dans les décisions

stratégiques, les représentants des assurés et des employeurs autour d'une même table de négociation. Chaque partenaire social a l'objectif de veiller à la sécurité à long terme de sa caisse de pensions et à un financement suffisant. De même, il doit s'assurer de l'adéquation des prestations offertes, de la conformité par rapport au marché et à la concurrence des autres employeurs.

Parmi les risques que nous rencontrons, nous considérons que l'augmentation incessante des règles de gouvernance et des dispositions réglementaires représente une complexité du système qui décourage certains employeurs et certains représentants des assurés de s'engager au sein des Conseils de fondation et d'assumer les responsabilités liées. Le nombre d'institutions de prévoyance et leur variété demeurent un bon garant du système, évitant ainsi une centralisation et vraisemblablement un nivellement par le bas des caisses de pensions existantes. Pour cela, une discussion et une collaboration entre les partenaires sociaux sont nécessaires, de même qu'un cadre législatif et surtout fiscal adéquat. Si les abus doivent être évités, il est nécessaire toutefois de concéder des avantages fiscaux. Il faut rappeler que dans le cadre du premier pilier, la Suisse est probablement le pays avec le financement le plus social d'Europe et avec la plus grande solidarité entre les individus.

Nous espérons pour l'avenir du pays que le juste équilibre entre les premier, deuxième et troisième piliers puisse être maintenu dans une cohésion sociale permettant un développement harmonieux et responsable, associé à une bonne gouvernance des institutions de prévoyance en Suisse. Une attention toute particulière devra être consacrée au financement à long terme du premier pilier compte tenu du vieillissement de la population.

Nyon, le 18 février 2021.

LOS SISTEMAS DE PENSIÓN EN SUIZA

Josep Daniel i Gubert
Académico Correspondiente por Suiza

Hechos relevantes de los sistemas de pensión en Suiza y breve comparación con los españoles

Los sistemas de pensión en Suiza que describe de manera muy completa el Sr. Wanner son, en síntesis,

- los dos primeros pilares, de gestión privada y descentralizada (80 cajas de compensación para el primero y 1600 cajas de pensión para el segundo), están regidos por una ley que asegura una ejecución y control homogéneos;
- el primer pilar, obligatorio (AVS), es de “reparto” de una caja única, es decir, que las pensiones a pagar se financian con las cotizaciones de los que trabajan. La pensión máxima anual para una sola persona puede llegar hasta los 28.680 CHF. Objetivo: cubrir las necesidades vitales del jubilado.
- el segundo pilar, denominado profesional, es también obligatorio. Impone al empresario afiliar a sus empleados a una caja de pensiones oficialmente registrada, la cual debe garantizar, como mínimo, las prestaciones definidas por la ley. El objetivo político es el de asegurar, junto al primer pilar, una pensión de jubilación del 60% del último salario anual, limitado a 85.000 francos suizos, por una duración de cotización completa. Debería, en líneas generales, permitir mantener el nivel de vida previo a la jubilación. Sin embargo, numerosas empresas afilian a sus trabajadores a una caja de pensiones

que garantice prestaciones más generosas y, sobre todo, que asegure los salarios que excedan el límite de 85.000 frs. Las cajas de pensión son financiadas por un sistema de capitalización. El empresario debe contribuir como mínimo con el 50% de las cotizaciones. Ciertos empleadores cotizan con una parte más importante, llegando, a menudo, hasta los dos tercios. Las cajas de pensiones son jurídicamente independientes del empresario y están gestionadas por un Consejo paritario compuesto por representantes de los empleadores y de los asegurados;

- el tercer pilar, creado y ofrecido por empresas bancarias, aseguradoras o fundaciones colectivas, permite a los trabajadores, de manera facultativa y voluntaria, constituir un ahorro complementario para su pensión de jubilación. Es especialmente interesante para los trabajadores autónomos. Tiene unos beneficios fiscales, ya que se pueden deducir de los ingresos imposables las cotizaciones pagadas, hasta un máximo de 6.883 frs. por año;
- en Suiza, una persona que alcanza la edad de 20 años, tiene la obligación de cotizar al primer pilar aunque no tenga una actividad lucrativa. Por lo tanto, se necesitan 44 años de cotización (43 para las mujeres) para tener derecho a una pensión plena a los 65/64 años;
- cada caja de compensación y de pensiones está gestionada por un Comité paritario, formado por representantes de las empresas y de los trabajadores;
- las cuotas a las cajas de los tres pilares se pueden deducir, al final del año, de los impuestos sobre beneficios de la empresa y del trabajo personal del trabajador. Por el contrario, las pensiones se someten a fiscalidad al igual que los salarios;

- a finales de 2019, las reservas totales de las cajas de los pilares uno y dos, se elevaban aproximadamente al valor de un año de pensiones de cada una de ellas;

Si comparamos estos puntos relevantes con los equivalentes en España, vemos diferencias sensibles, puesto que:

- la recaudación y la gestión de todos los fondos está centralizada en la Seguridad Social, entidad oficial, la cual incluye, además, todos los seguros de enfermedad, de accidentes, de invalidez, de paro, etcétera;
- el principio que se aplica para las pensiones es el de “reparto” (caja única), es decir que todas las pensiones a pagar se financian con las cotizaciones de los que trabajan;
- en España se empieza a cotizar al cobrar el primer salario;
- hoy por hoy, se necesitan un mínimo de 37 años y tres meses de cotización para alcanzar una pensión plena a los 65 años. En 2027 será posible jubilarse con 67 años cumplidos y con pensión plena, siempre que se haya cotizado durante 38 años y tres meses;
- el control de la Seguridad Social se ejecuta con los principios establecidos por el Tribunal de Cuentas del Estado;
- desde hace algunos años no existen reservas en los fondos de pensiones de la Seguridad Social y el déficit se cubre con los presupuestos del Estado;
- hay que señalar que en España también existen fondos de pensiones privados, en general creados o apoyados por las empresas, sin ser obligatorios para los empleados.

La sociedad suiza del futuro: algunas pistas para ayudar a definirla. Impacto en los sistemas de pensión

Nuestra Junta de Gobierno nos ha pedido definir “la perspectiva de la situación actual de los sistemas de pensión, adaptada a **la sociedad del futuro**”.

Este aspecto es muy oportuno en Suiza, a pesar de que:

- dispone de un sistema (los tres pilares) técnicamente bien concebido y que ha dado, hasta ahora, excelentes resultados. En efecto, los dos primeros pilares han alcanzado los objetivos fijados del nivel de pensiones deseado para cada uno de ellos, si bien empiezan a aparecer ciertos “nubarrones” para el futuro;
- además, por el momento ambos pilares disponen de unas reservas que les facilitarían hacer frente, prácticamente, a un año del pago de las respectivas pensiones.

Sin embargo, diferentes encuestas recientes, así como el “barómetro de preocupaciones” del banco Crédit Suisse de estos últimos tres años, coinciden en declarar que la mayor preocupación actual de los ciudadanos suizos es saber cuál será el nivel de su pensión al llegar a la jubilación.

Este temor general se ha empezado a desarrollar, en buena parte, con motivo del proyecto del Gobierno federal sometido a referéndum en 2017 sobre la “*Réforme de la prévoyance vieillesse 2020*” (a la que nos referiremos más adelante). La población y los cantones la rechazaron, pero puso sobre la mesa del debate, antes y después del mismo, la evidencia de la necesidad de actualizar, a medio y largo plazo, un sistema negativamente afectado por una serie de parámetros externos difíciles de corregir, y que si no se introducen ciertos cambios sustanciales, el nivel futuro de las pensiones puede bajar de manera significativa.

Además, a partir del referéndum, los medios de comunicación tratan el tema con cierta frecuencia, resaltando el hecho de que la esperanza de vida al nacer sigue creciendo, mientras que la edad legal de jubilación está anclada, desde el principio, en 65 años (ahora 64 para las mujeres), o que la tasa de natalidad disminuye en Suiza, lo que provoca que, estos últimos años, entren en el mercado laboral menos ciudadanos, mientras que los pensionistas tardan cada vez más en “salir”.

La evolución de estos dos parámetros, entre otros, afecta sobre todo al primer pilar, por estar basado en el principio del “reparto” (las personas activas financian las pensiones de las “inactivas”). Además, para el segundo pilar, basado en “capitalización”, también son motivo de preocupación los tipos de interés, negativos desde hace algunos años, y los bajos rendimientos de los mercados financieros, mayormente conservadores, utilizados por las cajas de pensión (obligaciones, bonos, inmobiliario).

A partir de esta realidad actual cabe preguntarse, **¿de qué manera puede incidir en el sistema de pensiones la sociedad suiza del futuro?**

Ello nos lleva a un ejercicio de prospectiva que situaremos en la franja de los años 2025 a 2040, ya que a corto plazo (de tres a cuatro años), los expertos coinciden en que la elevada tasa de mortalidad que la pandemia ha provocado sobre todo entre las personas de 65 años y más, a corto plazo hará disminuir algo la esperanza de vida en Suiza, establecida a finales de 2019 en 83,1 años (promedio entre hombres y mujeres), una de las más altas del mundo.

¿Cómo puede afectar a los sistemas de pensión suizos la evolución de ciertos parámetros que, probablemente, contribuirán a configurar la sociedad del futuro?

Veamos en primer lugar el posible impacto en **la esperanza de vida**.

En principio **continuará creciendo**. He aquí algunas razones:

- las medidas para paliar el cambio climático. Los esfuerzos actuales para reemplazar las fuentes de energía fósiles por otras renovables (eólica, solar), orientan el mercado al crecimiento paralelo del automóvil y otros motores “alimentados” con electricidad. Tendrán un efecto positivo en la disminución de la contaminación atmosférica, lo cual, lógicamente, redundará en una repercusión positiva en la salud humana;
- también la generalización de la robotización y la electrónica (menor esfuerzo físico del hombre en trabajos penosos como la minería, la construcción, la logística), repercutirá positivamente en la longevidad;
- las nuevas tendencias hacia una alimentación más sana, con un menor consumo de grasas saturadas, más alimentación con proteínas de origen vegetal, la disminución del consumo de tabaco y de alcohol, más ejercicios físicos mejor orientados, etcétera, reducirán la tendencia a la obesidad en particular y serán benéficos para la salud en general;
- por supuesto, la industria farmacéutica seguirá desarrollando nuevos medicamentos que retrasarán e incluso evitarán la muerte causada por ciertas enfermedades.

Todo ello, más otras iniciativas en el mismo sentido, permiten concluir que, por lo que respecta al parámetro esperanza de vida, tenderá, en promedio, a seguir creciendo, lo que complicará en mayor o menor escala la financiación de las pensiones. Salvo, bien entendido, que aparezcan otras pandemias tan devastadoras como la actual.

Otro parámetro importante: **la tasa de fecundidad**, En principio **seguirá decreciendo**, dado que:

- el trabajo femenino continuará ocupando nuevas posiciones laborales, retrasando más el nacimiento del primer hijo (y tal vez único?), lo cual provocará nuevos descensos del índice de fecundidad por mujer en edad de procrear, actualmente en Suiza el 1,55, cada vez más lejos del "mítico" promedio de 2,1 hijos calculado por la OMS para asegurar la renovación de la población;
- el proceso de disgregación de la familia seguirá también influyendo negativamente en la tasa de natalidad (en Suiza, el porcentaje de divorcios sobre matrimonios se aproxima cada vez más a la mitad de los celebrados). Así mismo crece el número de parejas de hecho, las cuales tienen una significativa ventaja fiscal sobre la de los matrimonios. Igualmente cabe concluir que la reciente ley (aprobada en 2020) que legaliza el aborto hasta las 12 semanas de gestación, más el hecho de que el costo de dicho acto está cubierto por la seguridad social, también incidirá negativamente.
- si bien es cierto que en el pasado se ha corregido en buena parte el descenso de la natalidad con una inmigración más o menos controlada, aunque casi siempre creciente, el hecho de haber alcanzado la cota del 25% de población extranjera sobre la total no permite ir mucho más lejos por este camino, debido a la sensibilidad que esta "solución" provoca en una parte significativa de la población autóctona.

Así pues, salvo que la legislación facilite una necesaria conciliación entre la vida familiar y la profesional, es fácil imaginar que la tasa de fecundidad seguirá decreciendo en la sociedad suiza del futuro, lo que añadirá nuevas dificultades a la financiación de las pensiones. También convendría corregir la desigualdad de trato fiscal en favor del concubinato.

En la sociedad del futuro, **el paro puede crecer** en un mercado de trabajo en mutación;

- por un lado la pandemia nos ha traído el incremento, un tanto “brutal”, del teletrabajo y de las videoconferencias. Es cierto que necesitarán una regulación tanto en su ordenación y control como de los equipamientos y adecuación del domicilio de los que los practican. Si se logra una mayor “profesionalización” de ambos sistemas de comunicación, las ventajas que enumeramos a continuación permitirán concluir que, el teletrabajo y las videoconferencias, habrán venido para quedarse:
- menos tiempo perdido, coste y esfuerzo en los desplazamientos de ida y vuelta al lugar de trabajo;
- disminución de dispendios en viajes nacionales e internacionales para reuniones de negocios y otros gastos generales;
- una mayor productividad en las reuniones de trabajo, por cuanto exigen puntualidad e ir “al grano” en las intervenciones, tanto de los líderes de la reunión como de sus interlocutores;
- por otro lado, **la necesaria expansión de la digitalización**, las presumibles nuevas aplicaciones de la inteligencia artificial, los constantes progresos electrónicos y telemáticos, el desarrollo de la biotecnología, entre otros, promoverán nuevos procedimientos de trabajo en todo tipo de actividades en los tres sectores: agricultura, industria y servicios;
- supondrá por lo tanto, en la nueva sociedad del futuro, menos “cuellos azules” y más “cuellos blancos”, incluso en las salas de fabricación de la industria;
- todo ello exigirá también una rápida y adecuada adaptación de los planes de estudios desde secundaria a la universidad, incluidos másters y doctorados. Significará, pues, la necesidad de un personal me-

por preparado y más especializado. En este sentido, Suiza, con unos sistemas y centros de educación de gran calidad, está bien equipada para afrontar este nuevo desafío.

Los efectos probables para el futuro serán:

- más personal con un promedio de salarios más elevado;
- la supresión de un número significativo de puestos de trabajo, sobre todo de tipo administrativo, en los tres sectores de actividad, no compensados enteramente por los nuevos a crear, sin duda más cualificados;
- por otro lado, la consolidación del aumento de las ventas on line llevará al cierre de buena parte del pequeño y mediano comercio de proximidad.

La consecuencia de la combinación de estos y otros desarrollos será, probablemente, **un aumento del paro** (estos últimos años nos hemos movido en Suiza entre el 3,5 y el 4%), lo cual, si se confirma, incidirá de nuevo negativamente en las aportaciones a los fondos de pensión y, por lo tanto, a su financiación.

El problema de la financiación de los fondos de pensión a medio y a largo plazo

La conjugación negativa de estos parámetros en la sociedad del futuro:

- el aumento de la esperanza de vida,
- el descenso de la tasa de fecundidad,

- el posible aumento de la tasa de paro,
- el bajo rendimiento de ciertos mercados financieros (al que nos referiremos más adelante), combinada con la edad legal de jubilación, inamovible desde el principio a 65 años (64 para las mujeres), pone en evidencia la necesidad de actuar hasta donde sea posible, para evitar un deterioro del nivel de las pensiones a medio y largo plazo.

El aumento de la edad legal de jubilación sería sin duda la medida más eficaz para asegurar el mantenimiento de los niveles de pensión pagados hasta ahora.

Si bien es una medida en nuestro país muy poco popular a nivel ciudadano, otros países ya la han adoptado:

- Suecia ha aumentado la edad legal de jubilación a 68 años y en 2023 pasará a 69;
- Holanda y Dinamarca ya están en 67. El primero pasará a 68 en 2022 y el segundo en 2031. A continuación, ambos países prevén aumentarla en función de una determinada porción del incremento de la esperanza de vida;
- por su parte, Bélgica pasará a 66 años en 2025 y a 67 en 2030;
- incluso España tiene previsto llegar en 2027 a los 67 años.

Hay que resaltar las ventajas que supone, para la financiación de las pensiones, el aumento de la edad legal de jubilación:

- incrementa el número de cotizantes y, por lo tanto, sus aportaciones a los fondos de pensión;

- reduce el número de beneficiarios, al retrasar en uno o varios años la primera y subsiguientes percepciones de la pensión y, como consecuencia, la duración media del costo de su mantenimiento.

Hasta ahora, cada vez que se ha abordado este tema en Suiza se ha producido una reacción de rechazo frontal. Sin embargo, entiendo que, aprovechando la evidente preocupación que muestra la población sobre el futuro de las pensiones, **se debería diseñar y poner en marcha**, antes de cualquier nueva propuesta, **un amplio y claro esfuerzo de comunicación, de carácter didáctico**, para que la población comprenda las razones objetivas y profundas de las decisiones a tomar. Por supuesto habría que señalar también que, en el caso de no retardar dicha edad, las alternativas podrían ser, un aumento de las cotizaciones o del IVA, o una disminución de las pensiones. O una combinación de dos de ellas, o de todas.

Obviamente, al poner en marcha cualquier propuesta para retrasar la edad de jubilación, convendría ser muy claro en la exposición de **las medidas compensatorias** para los asalariados más directamente afectados, es decir, los que se encuentran en la franja de edad de 55 a 65 años. Una relativa generosidad en este aspecto facilitaría la aprobación en el necesario referéndum y, como consecuencia, la solución de un problema que se agrandaría con el tiempo.

Por lo que se refiere al **bajo índice de fecundidad y al incremento de mujeres en el mercado del trabajo**, convendría legislar en el sentido de conciliar en toda la medida de lo posible **la vida familiar y la laboral**, sobre todo mientras el matrimonio tenga hijos pequeños que necesiten un cuidado particular (permisos parentales para ambos padres, horarios escolares, períodos de vacaciones, etcétera). Las medidas adoptadas en Suiza en este sentido han sido, hasta ahora, insuficientes. Una vez más, las de los países del norte de Europa les permiten mantener, entre otras, unas tasas de fecundidad entre las más altas del Continente (entre 1,98 y 1,76 hijos).

En definitiva, una parte de la solución sería que el Gobierno federal preparase un proyecto completo, a introducir gradualmente durante un determinado número de años, en favor del desarrollo de la familia, incluidas, ¿por qué no?, ciertas “ayudas” de carácter fiscal. El país podría salir, en conjunto, beneficiado. Claro está que habría que incluir las organizaciones empresariales para consensuarlas.

En cuanto al **bajo rendimiento de los mercados financieros** en la gestión de las importantes sumas detenidas por las cajas de compensación (primer pilar) y por los fondos de pensión (segundo pilar) cabe resaltar que, tradicionalmente, la estructura media de las inversiones de los fondos ha sido y es conservadora (obligaciones, inmobiliario, bonos), mientras que las acciones, un valor más arriesgado pero también más rentable, representa, como indica el Sr. Wanner en su trabajo, una cuota del 30% de las inversiones totales. Un reciente estudio del banco Pictet de Ginebra concluye que, sobre los últimos 95 años, las acciones suizas han ganado, en promedio, un 7,8% por año. Sobre esta base, escogiendo cuidadosamente el tipo de acciones suizas a poner en la “canasta” y con la idea de mantenerlas durante un largo período de tiempo, parece que podría ser razonable **aumentar la proporción de las acciones del 30 al 40/45%** en la política de inversiones de los fondos, como ya lo hacen (¡una vez más!) los países del norte de Europa. Según publican, logran porcentajes de rendimiento bastante superiores a los de los fondos de pensión suizos.

Por otra parte, cabe preguntarse también si el número de cajas de pensiones en nuestro país (1600) a pesar de su disminución “natural” de estos últimos años, no sigue siendo demasiado alto ya que, por definición, menos cajas con más fondos a disposición pueden dar lugar a una inversión más compensada, además de mejorar la absorción de sus gastos fijos y, por lo tanto, su rendimiento neto.

Esta constatación está todavía más justificada cuando, como indica el Sr. Wanner en su trabajo, 71 cajas de pensiones, algo menos del 5% del total, aseguran al 58% de la población activa.

Así, por ejemplo Holanda, con un sistema de tres pilares semejante al de Suiza, no tiene más que 250 cajas de pensión, con una población doble que la de Suiza. En el otro extremo, por ejemplo, Canadá tiene solamente tres cajas muy sólidas, que le permiten invertir además en fondos privados y/o de países emergentes. Todo ello le procura una mejor rentabilidad dentro de una mayor protección del riesgo, propio de los valores de renta variable. No creo, en absoluto, que Suiza debería acercarse a este caso particular, pero lo cito para mostrar que entre unos extremos y otros puede haber soluciones intermedias para mejorar el bajo rendimiento de los mercados financieros.

Esfuerzos para adaptar los sistemas de pensión a la sociedad suiza del futuro

A las consideraciones prospectivas hechas anteriormente para imaginar de qué manera ciertos parámetros clave pueden influir a medio y largo plazo en el sistema de pensiones de la sociedad suiza del futuro, hay que añadir las dos olas de *baby boomers*. Se produjeron en el siglo pasado,

- la primera entre 1945 y 1950, justo después de la segunda Guerra mundial;
- la segunda entre 1955 y 1966, período de gran prosperidad en el país.

Es fácil calcular que, a medida que esta “población extra” (que podríamos considerar como coyuntural) se fue incorporando al mercado laboral, ayudó a crear un cierto superávit de cotizaciones en relación a los gastos que contribuyeron, en parte, a acrecentar las reservas de las cajas de compensación y de los fondos de pensión hasta los niveles actuales. Sin embargo, los *baby boomers* de la primera ola ya son pensionistas desde hace 10 a 15 años, los de la segunda ya “se están integrando” y los últimos lo harán en 2031.

“Réforme de la prévoyance vieillesse 2020”

La tendencia de los parámetros antes mencionados (esperanza de vida y tasa de fertilidad entre otros) y el inexorable paso de los *baby boomers* de cotizantes a pensionistas, indujo al Gobierno suizo en 2013 a preparar un anteproyecto de ley de reforma de ciertos aspectos del sistema de pensiones que sometió a las Cámaras, las cuales, después de largas discusiones e introducir ciertos cambios, aprobaron para ser sometido a referéndum a finales de 2017.

Entre las proposiciones más importantes cabe destacar:

- aumento de la edad legal de jubilación de las mujeres de 64 a 65 años, con un período de “modulación” para las mujeres de 58 a 64 años;
- disminución del tipo de conversión para el segundo pilar, del 6,8 al 6%;
- aumento de dos puntos del IVA en dos etapas: uno a la entrada en vigor de la reforma y otro en 2030.

El proyecto de ley, como se ha dicho antes, fue rechazado por el 52,76% de la población y la mayoría de cantones.

Etapa previa a la preparación de un nuevo anteproyecto de ley

No cabe duda de que el debate que se produjo antes y después del proyecto de 2017 y, sobre todo, el hecho de que las pensiones del primer pilar han empezado a disminuir en relación con las del pasado, junto al trato que otorgan al tema de las pensiones los medios de comunicación, contribuye a formar un estado de opinión entre la ciudadanía del país de que “algo hay que hacer” para que las pensiones permitan “vivir decorosamente” después de la jubilación.

Siendo pues este tema motivo de preocupación más o menos generalizado, es posible imaginar que los ciudadanos están mejor predispuestos a aceptar nuevas medidas más duras para salvar la necesaria financiación de “sus” futuras pensiones.

Así pues, si bien no existe todavía un nuevo anteproyecto de reforma, la realidad es que desde hace algún tiempo diversas instituciones estatales, profesionales y expertos del tema, sindicatos, etc., están barajando distintas posibilidades y variantes para afrontar el problema de la financiación, a medio y largo plazo, del sistema de pensiones.

La realidad es que, hasta ahora, la mayoría de las iniciativas que salen a la luz, propuestas por uno de los mencionados grupos, son casi inmediatamente demolidas por grupos de otras ideologías. De momento aparecen muchas ideas, pero pocas soluciones realistas que puedan suponer un principio de consenso.

Nuestro experto Jean-Marc Wanner, resume de manera muy clara y completa, en la parte final de su excelente informe, los puntos clave que debería abordar un nuevo proyecto de ley. Creo, francamente, que pueden considerarse como una conclusión de este trabajo conjunto.

Por todo lo escrito, no me cabe duda de que más pronto que tarde el Gobierno retomará el tema para someterlo a las dos Cámaras, si bien la palabra final la tendrá el ciudadano, cuando sea consultado en un segundo referéndum.

Marzo de 2021.

Referencias

- Ammann, Manuel (2020). “La solidarité peut se transformer en injustice ”. Au magazine Le Guide Prévoyance 2021, p. 18 a 21. HZ Insurance (2020) Zürich (10/2020).
- Bertozzi, Fabio et al. (2008) “La réforme de l’État Social en Suisse”. Presses Polytechniques et Universitaires Romandes, Lausanne.
- Centre d’information AVS/AI (2020). *La Sécurité Sociale en Suisse*. Office fédéral des Assurances Sociales.
- Excoffier, Marc (2020) “Investir afin de maintenir sa qualité de vie à la retraite”. Diario Le Temps (08-12-2020).
- Farine, Mathilde (2021). “Il faut treize ans pour être rentable en bourse suisse”. Diario Le Temps (04-02-2021).
- Gnaegi, Philippe (2017). “Histoire, structure et financement des assurances sociales en Suisse”. Schulthess Médias Juridiques SA, Genève, Zürich et Bâle.
- Hämmerli, Fredy (2020). “Des rentes bien fragiles » et « De pays modèle à élève moyen”. Au magazine Le Guide Prévoyance 2020/21 p.5 a 9 y p.10-11 HZ Insurance.
- Repetti, Marion (2007). “Les bonnes figures de la vieillesse”. 2018 Éditions Antipodes.
- Wüthrich, Bernard (2020). “Réforme de l’AVS: les couples éclipsent les femmes”. Diario Le Temps (02-02-2020).

PENSION PROVISION IN THE REPUBLIC OF BELARUS IN THE CONDITIONS OF DEMOGRAPHIC AGEING

Vladimir Gusakov

*The Chairman of the National Academy of Sciences of Belarus
Presidium, Academician*

The pension system of the Republic of Belarus is largely based on the pension system of the USSR and since its collapse the system has not changed fundamentally.

In the 1990s, the transformation of the economy in the post-Soviet space was accompanied by a significant decline in the production and consumption. Low incomes of the population were a restriction for increasing pension payments requiring the clarification of approaches to the granting and payment of various types of pensions as well as amendments to the current pension system. As a result, in 1997 the Government of the Republic of Belarus approved the Concept of Pension System Reform defining the set of measures to improve the efficiency of pension provision for citizens and harmonize the level of pension provision to the amount of their participation in the financing of the pension system.

It also provided for the formation of the three-tier pension system, including: the basis of the pension system is retirement (insurance) pensions, social pensions, and supplementary non-state pensions. Such approach assumed the need for individual (personified) accounting of insurance premiums and obtained insurance rights aimed at the fair measurement of each individual's contribution to the pension system depending on the payment of insurance premiums.

At present, Belarus has the solidary (state pay-as-you-go) pension system based on the conceptual approach of current funding and intergenerational solidarity (PAYG). The idea is that the present generation contributes part of the earned funds for the maintenance of persons who have reached the retirement

age or have lost their ability to work due to disability or loss of a breadwinner (payment to working members of the society). The pension system is financed from current revenues. The average pension amount depends on the amount of country's wage, the number of employees, the insurance premium rate, and the number of pensioners.

The key principles of the pension system of the Republic of Belarus are as follows:

- the present generation of working citizens provides the basis for the payment of current pensions;
- citizens are paid state pensions, allowances, and other transfers (payments) from the incomes of the Social Protection Fund;
- there are no funded pensions (funded superstructure) in the pension system of Belarus;
- the citizens can voluntarily accumulate financial resources through insurance companies from which the additional payment to the state pension will be made after their retirement.

The legislation governing the pension system of Belarus is represented by Law No. 1596-XII "On Pension Provision" dated April 17, 1992; Law No. 322-3 "On Professional Pension Insurance" dated January 5, 2008; Law No. 3563-XII "On the Basics of the State Social Insurance" dated January 31, 1995, and a number of other legal instruments.

The pension system of Belarus can be described as generally reliable and stable, since it fully guarantees the material security to each employee upon reaching the retirement age. In fact, this is the state standard for each employee.

In Belarus pension provision is provided to each person incapable for work permanently residing on its territory, regardless of citizenship, past

activities, and other circumstances. At the end of 2020, there were 2.5 million people in the country who received various types of pensions (Table 1).

Table 1. The number of pensioners registered at the agencies for labor, employment and social protection in Belarus

	2000	2005	2010	2015	2020
The number of pensioners registered at the agencies for labor, employment and social protection in Belarus (thousands of people)	2,500.6	2,444.7	2,468.9	2,592.8	2,485.8
The average amount of pensions assigned (thousands of rubles, 2020-rubles (after denomination 10000 rubles=1 denominated ruble))	36.4	211.0	584.7	2,805.7	482.6
The real amount of pensions assigned as a percentage over the previous year	143.2	113.2	123.9	94.8	104.2

The majority of citizens are provided with a pension by regulations of the Law of the Republic of Belarus “On Pension Provision” dated April 17, 1992 (as amended on January 8, 2018), in accordance with which the payment of retirement pensions, disability pensions, survivor pension, pensions for long-service or for special services to the republic is made. The pension provision for military personnel and persons equated to them, civil servants, persons affected by the Chernobyl disaster, and some other persons is accomplished according to special laws.

The pension provision priority in Belarus is given to the social orientation. The employee contributes only 1 % (less only in Russia, where contributions are made only by the employer), whereas the employer contributes 28% of the employee’s salary to the pension funds for the employee. This number is higher than in all the Eurasian Economic Union (EAEU) member states and many countries of the world. For example, employers in Kazakhstan and Kyrgyzstan transfer 15% to the fund, but employees themselves contribute 10% to the pension fund (Table 2).

Table 2. Share of contributions to the pension funds of the EAEU member states and individual countries of the world

Country	Share of contributions from wages (%)	
	Employee	Employer
Belarus	1	28
Russia	0	22
Kazakhstan	10	15
Kyrgyzstan	10	15
Armenia	5	5
Germany	10	10
France	to 8.165 (SP 16.35)	to 8.165
USA	6.2	12.4
Japan	8	8
Sweden	2.5	16

Thus, most countries practice the division of the financial responsibility between the employer and the employee. On the one hand, this allows in some cases to accumulate a larger amount of funds and, accordingly, to pay a higher pension. On the other hand, the current financial burden on a particular worker significantly reduces the level of his income in comparison with those employed in countries with socially oriented pension systems, including the Republic of Belarus.

In Belarus, it is also possible to accumulate private pension payments, for the promotion of which tax incentives are provided. For example, under the insurance programs of supplementary pension offered by PriorLife and Stravita insurance companies. However, the implementation of such programs is in many ways an exception, not a widespread practice. Thus, according to the data of Stravita insurance company, the total number of insured persons under pension contracts from among the company's clients is approximately 200 thousand people (3.5 % of the working-age population).

Like most countries of the world, Belarus faces multiple challenges of a socio-demographic nature which push the public administration to continuously improve the pension system.

The improvement of the pension system of the Republic of Belarus is carried out stepwise (Figure 1). In 2003, Law “On Individual (Personified) Registration in the State Social Insurance System” came into force. In 2009, Law “On Professional Pension Insurance” was adopted; it withdrew early retirement pensions due to occupational risks from the general pension system and formed a separate source for their financing through the accumulation of employers target contributions.

Figure 1. Stages of the pension system improvement in the Republic of Belarus

Since 2000, the five-year period for which earnings were counted, the 15-year period from which it was selected, has begun to increase by a year, up to the full years of actual service.

Since 2003, a transition to individual (personified) accounting of social insurance contributions payers has been made.

Since 2006, the range of persons subjected to state pension insurance was expanded (living abroad, those who suffered from industrial accidents). The minimum term for payment insurance premiums is at least 5 years.

Since January 1, 2009, the professional pension insurance formed at the expense of targeted pension contributions of employers has been introduced.

Since January 1, 2014, the retirement pension as well as long-service pension have been provided upon the payment of compulsory insurance premiums to the Social Protection Fund at least for ten years; Since January 1, 2015, the minimum term has been increased from 10 to 15 years.

Since 2017, the retirement age has been increasing (by 6 months annually until the age of 63 for men and 58 for women by 2022),

The required work experience with the payment of compulsory insurance premiums for the pension assignment increases annually for 6 months from January 1, 2016 until reaching 20 years by 2025; the number of years for which average earnings are calculated increases from 23 years in 2017 to 31 years in 2025.

The Decree of the President of the Republic of Belarus No. 136 “On Measures to Improve the Pension Provision of Citizens” dated March 18, 2012 provides for the establishment of increasing bonuses for each additional year of work without receiving a pension after acquiring the right to an old-age pension on a general basis. Longer work and, accordingly, a reduction of the expected staying in retirement allow the recipient to increase the monthly pension amount.

The Republic of Belarus is one of the last countries in the post-Soviet space that has resorted to increasing the retirement age. According to the amendments made to Law “On Pension Provision”, starting from January 1, 2017, the general retirement age increases annually by 6 months until men reach the age of 63 years and women - 58 years. The age for granting early retirement pensions raises at the similar rate.

In order to reduce the gap between the incomes of able-bodied population and persons of retirement age the pension legislation provides for the recalculation of retirement pensions which is made in response to the growth of average wages and change of minimum subsistence level budget.

Thanks to state measures to ensure a decent standard of living of disabled citizens over the years of existence of independent Belarus the amount of retirement pensions has been constantly increasing. However, if the growth of pensions is very significant in monetary terms, then there were constant fluctuations in relation to the level of average wages. Since the early 2000s the level of pensions in relation to wages is in the range of 35-40% corresponding to the recommendations of the International Labor Organization.

Persons of retirement age who do not receive a retirement pension are assigned a social pension. Another type of pension is long-service pensions. They are usually granted regardless of the age and professional ability to work and aimed at freeing citizens from the need to continue work that leads to the loss of professional ability to work or professional suitability before reaching the generally established retirement age. Unlike retirement pensions,

long-service pensions are granted to a legally established range of persons and usually are paid on condition of leaving the job (service) for which it was granted. The list of categories of citizens who are granted long-service pensions is regulated by law “On Pension Provision”. The dynamics of the average amount of the long-service pension is identical to the dynamics of the retirement pension, however, its level is on average 30% higher than the retirement pension.

Since January 1, 2009, Belarus has introduced a system of professional pension insurance for those who work in special working conditions. The employer transfers special contributions to the employee’s pension account. These particular additional deductions determine the amount of early retirement pension for workers who work in special working conditions. In 2019, about 350 thousand people worked in special working conditions in Belarus. The largest categories are medical and pedagogical employees (more than 150 thousand people), employed in harmful and especially harmful working conditions (120 thousand people), tractor drivers (34 thousand people), milkmaids and stockbreeders (30 thousand people), drivers of urban and passenger transport (more than 10 thousand people). Compared to 2009, the number of jobs with special working conditions decreased by 30 %.

In 2020, the Decree of the President of the Republic of Belarus No. 15 dated January 17, 2020 was signed. It amends the system of professional pension insurance (provided to those who work in special working conditions). Employees who have worked more than half of the required length of preferential service before January 1, 2009, can choose which pension they want to receive – professional or regular retirement pension. Within the framework of the document, the rules for the use of professional pensions were also improved for those who gained the main experience after 2009.

Persons with disabilities (i.e. persons whose physical or mental condition creates an obstacle to full participation in labor activity) receive social payments from the state in the form of pensions. At the beginning of 2018, there were 567.5 thousand people with disabilities in the country, including 31.6 thousand

children with disabilities, that is almost 6% of the total population. The social protection of disabled people is one of the priority directions of the state social policy. One of the most important components of the social protection system for disabled people is maintaining the level of their material security through pension payments.

The procedure for providing disabled persons with pensions and benefits is determined by legislation on pension and social security. The issues of social protection of disabled people in the Republic of Belarus are regulated by Law No. 1224-XII “On Social Protection of Disabled Persons” dated November 11, 1991 and by Law No. 422-3 “On the Prevention of Disability and Rehabilitation of the Disabled” dated July 23, 2008.

Moreover, persons who have become disabled as a result of the consequences of the Chernobyl disaster have benefits and compensations established by Law of the Republic of Belarus No. 9-3 “On Social Protection of Citizens Affected by the Chernobyl Disaster and Other Radiation Accidents” dated January 6, 2009.

The disability pensions, as well as retirement and long-service pensions are indexed. The amount of disability pensions has been increasing annually. At the same time, not only the amount of the nominal accrued pension is growing, but also its amount in real terms.

The pension provision of the Republic of Belarus is a key component of the social protection system of the population. The state guarantees a normal standard of living for those who need it. The pension is provided to each person incapable for work permanently residing on its territory, regardless of citizenship, past activities, and other circumstances. Recently, many countries of the world, including the Republic of Belarus, are facing aging of the population. The growing proportion of older people raises concerns about the sustainability of pension systems and the labor market, the pace of economic development and health care perspectives. In such circumstances, the issues of

ensuring a decent quality of life for people after retirement acquire particular relevance. For this purpose, the country has developed the National Strategy of the Republic of Belarus “Active Longevity-2030” aimed at creating conditions for the fullest and most effective realization of the senior citizens potential, sustainable improvement of their quality of life through systematic adaptation of state and public institutions to the problem of population ageing.

The main emphasis is placed on creating conditions for the continuation of active life of senior citizens and support for an active lifestyle of older people, their full economic and social integration. The implementation of the main provisions of the strategy allows taking into account the processes of demographic aging and ensuring the adaptation of all spheres of society to the needs of a growing group of older people.

In this regard, the strategy provides for a set of measures in the field of employment, education (including lifelong learning), forming a “comfortable level of income” for the elderly, social inclusion, adapting public infrastructure to the needs of older people, and promoting a positive perception of aging, which, in the long term, will contribute to the fuller integration of older people and their active lifestyle, regardless of age.

The strategy also identifies key objectives related to supporting the health and independent living of senior citizens, including the creation of conditions for a healthy and safe life and the further development of social services for the elderly.

It is important to emphasize that currently pension provision (retirement pensions) is the only state-guaranteed form of financial support for senior citizens, which fully corresponds to the spirit of the Belarusian model of socio-economic development.

At the VI All-Belarusian People’s Assembly the President of the Republic of Belarus Alexander Lukashenko made a point of the need for further

improvement of work with senior citizens whose quality of life depends on the state's ability to provide material and social support.

To solve the mentioned task of improving the quality of life of pensioners in Belarus, corporate pension programs of employers and the voluntary pension insurance will be developed. They have a number of well-known advantages associated with the formation of a multi-tier pension system.

The Republic of Belarus is also actively working on a mechanism for accumulating pension rights based on notional savings accounts. The transition to calculating pensions based on the amount of contributions paid for pension insurance will allow the establishment of the more transparent and understandable pension system capable of taking the employee's financial contribution into account and providing adequate pension guarantees in old age.

An important difference between the pension system based on notional savings accounts and the system with real savings is that insurance premiums paid in favor of employees are not invested, but are funded in pensions for people who are already pensioners.

The growing burden on pension funds due to the aging of the population and the increased risk of pension reducing under the solidarity system make the transition to a mixed system of pension provision with a developed cumulative component more relevant. From the individual's point of view, such a system is a more equitable social form of allocation of income received during life.

March, 2021

STATUTORY PENSIONS AND AGEING POPULATION IN FINLAND

Jaakko Kiander

Director of research and planning at the Finnish Centre for Pensions

Introduction

Overview: System architecture was created 60 years ago

The national system of statutory occupational pensions in Finland was established in 1962. Before that the social security was rather underdeveloped and pension coverage was low. There was a state-provided minimum pension (so called national pension) and some employers provided firm-specific pension policies to their employees. Public sector employees had traditionally had their own pension system. Still, the majority of private sector employees and self-employed were lacking decent pensions in the beginning of the 1960s.

The purpose of earnings-related pensions was – and still is – to ensure that the level of income enjoyed during working life continues at a reasonable level at the time of and throughout retirement.

The Finnish system was designed so that the employers were to bear the responsibility of providing occupational pensions to their employees. The easiest way to do that was to buy a pension insurance policy from an insurance company. For that purpose, new pension insurance companies were established in the beginning of the 1960s by the major financial groups. The pension insurance policies were constructed replicating the structure of life insurance.

That feature is a result of the political compromise between trade unions and employers; trade unions wanted a compulsory and collective earnings-related pension system while the employers resisted the idea of socialized

or state-owned pension funds. An alternative was a system of flat-rate tax-financed basic pensions to all; that model was supported at the time by farmers (Finland was still a largely agricultural country in the 1950s). That kind of system would not have given earnings-related pensions, which was the key objective of the trade unions.

The compromise was to build a semi-private but tightly regulated compulsory system with a strong link between earnings and benefits. As a result of this, the Finnish system of private sector statutory pensions system is still managed by private pension insurance companies (or firm-specific pension funds).

The pension system has from the beginning been a hybrid system with partially funded and partially pay-as-you-go parts. In the beginning there were no funds. Hence the funding ratio of the system has increased gradually over time from zero to almost 30 percent.

From the beginning the earnings-related pensions have been based on defined benefit principle. The target level of occupational pensions has been a replacement rate of 60 percent. That was to be achieved by a 40 year working career with an annual accrual rate of 1.5 percent. For a long time, the final pension was based on the earnings of the final years of working career. That was changed in the 1990s.

Since the system has been statutory, it has had a high coverage. All private sector employees have been included in the same system although they have been insured by different companies. The pension policies have been fully transferable between employers and insurers, which has helped transitions between employers and sectors. Within the pension system there are special pension laws for entrepreneurs and self-employed, farmers and seafarers. For a long time, there was also a separate pension law and separated pension insurance institution for those having temporary jobs.

Public sector entities have had their own pension laws. Originally, they provided higher accrual and lower retirement age than the private sector system. However, since the 1990s the pension rules of private and public sector system have gradually been unified.

System parameters have changed over time when the system has been modified in numerous reforms; however, the main principles have remained unchanged.

A hybrid system combining the first and second pillars

According to the World Bank classification the pension systems can be seen as consisting of different pillars. Usually they are basic income support systems (pillar 0), basic public pensions (pillar 1), occupational pensions (pillar 2), privately arranged pensions (pillar 3) and other private long term savings (pillar 4).

In the Finnish system the pillars 1 and 2 are combined in the statutory system of occupational pensions. Ideally the occupational pension is the only pension needed. Everybody with an earnings history is entitled to occupational pension. It does not depend on residency or citizenship.

However, if the accrual of occupational pension turns out to be too low because of low earnings, national pension provides basic income. The national pension covers all people residing in Finland if they meet the minimum requirements relating to time of residence.

The national and earnings-related pensions are integrated into a total pension. Every euro of earnings-related pension reduces the national pension by 50 cents until, at a certain level of the earnings-related pension (ca 1300 euros per month), no national pension is granted. The national pension and the guarantee pension secure a basic livelihood if the retiree has accrued no or only a small earnings-related pension. The national and the guarantee

pensions are paid and administered by a government body (National Pension Institute). In 2021, the full amount of the monthly national pension for a single person was 665.29 euros and for a married or cohabiting person 593.97 euros. National pensions include old-age, disability, surviving spouses' and orphans' pensions, in addition to rehabilitation benefits.

The earnings-related occupational pensions accrue for nearly all gainful employment. Occupational pensions are based on compulsory insurance policies which provide a secure income against various long-term risks: old-age pension, disability pension and survivors' benefits.

In the private sector, pensions are arranged mainly through insurance policies. In the public sector, wage earners are automatically covered via their employer under public sector pension acts.

Earnings-related pensions are a central part of the statutory social security system. They are financed with pension contributions based on earnings from work or self-employment. In private sector employers and the self-employed pay their pension contributions to the pension providers which they can choose freely.

The pension system is based on a strong defined benefit principle; pension depends on earnings-based on accrual and is well-protected against inflation. There is no individual investment risk in the system. Instead, risks are born collectively by employers and employees. The constitutional protection of property applies also to earned pension rights.

In the system of earnings-related pensions, the right to a pension remains also when the employer changes. So, from the standpoint of individual worker the pension provision is automatic and riskless. The earnings-related pension provider that insured the worker before his/her retirement grants and pays out the earnings-related pension when the worker retires. If the worker has worked for several employers during their working life, the pension may have been funded in different pension providers.

The pension provider that pays out the pension will collect the pooled components that the pension providers are jointly responsible for according to the principle calculated by the Finnish Centre for Pensions.

Most private sector wage earners get their earnings-related pensions under the Employees Pensions Act. There are also special pension laws for seafarers, farmers, entrepreneurs and public sector employees. As a result, the earnings-related pension scheme covers all employees, self-employed persons and farmers whose employment exceeds the minimum requirements laid down by law. Self-employment is insured either under the Self-employed Persons' Pensions Act or the Farmers' Pensions Act.

Compared to many other European countries, employer-specific or voluntary pensions or pensions based on labour market agreements (those belonging to the so called third pillar pensions) are rare in Finland. This is mainly due to the fact, that the statutory system gives sufficient earnings-related pensions to most employees. There is no pension ceiling or upper limit to the amount of insurable earnings that the pension is based on in the employees' statutory pension system. So an individual with high labour income can achieve very high pension, although that is not usual. For the self-employed there is an upper limit for insurable incomes, but the limit is rather high (about 180 000 euros per annum).

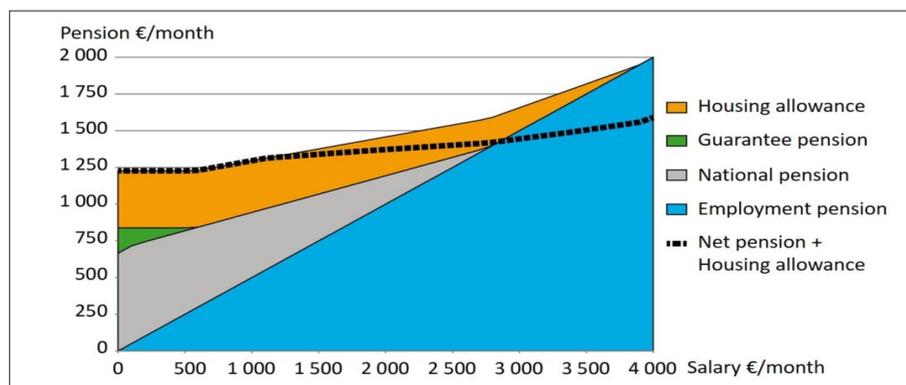
The earnings-related, national and guarantee pensions secure income in old-age, and also in case of disability or if the family's breadwinner dies. In addition, pensions are paid from statutory motor liability insurance and workers' compensation insurance. The overall pension security may also include private pensions or supplementary pensions paid by the employer. Statutory pensions are taxable income though there is a special tax deduction for small pensions.

National pension supplements the pension of low-income retirees

If the earnings-related pension is low due to a brief or split working life, the residence-based national pension improves the retirement income. Under certain conditions, all persons living in Finland have a right to get a national pension.

The income of low-income pensioners is further improved by other benefits paid by the Social Insurance Institution of Finland (Kela). The benefits include, among others, the housing allowance and care allowance for retirees. The guarantee pension that came into force in 2011 offers a minimum income for low-income retirees. The joint impact of these benefits on the net income of retired people as a function of life-time average earnings is presented in Figure 1.

Figure 1. Employment pension, national pension, guarantee pension and housing allowance in 2021



Source: EU PENSION ADEQUACY REPORT OF 2021.

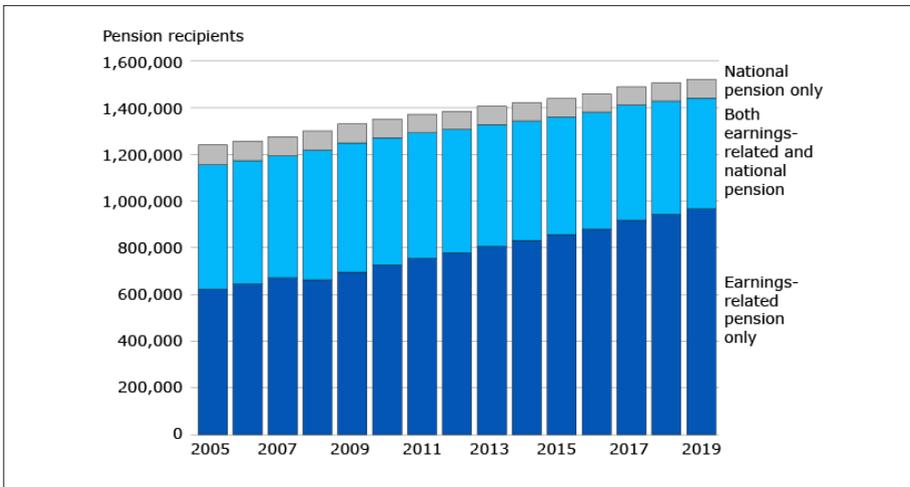
Nearly all retirees get an earnings-related pension, although it can be low if the earnings history before retirement has been modest.

The earnings-related pension scheme forms a considerable part of pension provision in Finland. At the end of 2019, a total of 64 per cent of all retirees

living in Finland who get a pension (excluding the survivors' pension) got only an earnings-related pension.

Of all retirees living in Finland, about 31 per cent got a pension from both the earnings-related and the national pension schemes, while roughly 5 per cent get only a national pension. At the end of 2019, about 1,521,000 persons living in Finland got a pension in their own right. The total number of retirees (including those who get a survivors' pension) was 1,612,000 (see Figure 2).

Figure 2. Pension recipients by pension structure in 2005-2019



Source: Finnish Centre for Pensions.

Average pension income (before taxes) was in 2020 about 1700 euros per month. For men the average was ca. 1900 euros and for women 1500 euros. The average pension was about 50 percent of average wage. One third of pensions were below 1200 euros per month. This group of retired people with low incomes was dominated by elderly women. About 8 percent had a monthly pension in excess of 3000 euros.

Decentralized pension system

Although the pension legislation is unified and the occupational pension insurance products are identical, the administration of the earnings-related pension scheme is decentralised. In the private sector, earnings-related pensions are usually handled by earnings-related pension insurance companies, but they can also be administered by industry-wide pension funds or company-specific pension funds. Additionally, there are separate pension funds for farmers' and seafarer's special pensions. Public sector pensions are managed mainly by one pension provider (Keva).

Private-sector employers can organize pensions to their employees themselves by establishing their own pension firm-specific pension fund or by joining a joint fund with other companies. However, that is not usual. Usually the statutory pensions for private sector employees are provided by pension companies.

In the early 1960s the pension industry had many insurers and funds. Over time a significant consolidation has taken place and the number of actors has diminished. Many company-specific funds have transferred their policies to insurance companies, and the number of insurance companies has decreased through mergers. Nowadays more than 95 % of private sector employees are covered by pension insurance agreements which are managed by pension insurance companies. Currently there are 4 of them (10 years ago there were 7 companies). There are two big companies (Ilmarinen and Varma) with AUM⁴ exceeding 50 billion euros. Third largest company is Elo with AUM about 25 billion euros. The fourth company, Veritas, is of smaller size.

Private sector pension companies are mutual companies owned by their customers and they cannot pay dividends to the owners. Their job is to administer the pension policies and pay monthly pensions to their members, and manage the funded part of the pensions. Since employers can freely choose

⁴ Note of the editor: Assets under Management

their pension company, the pension companies compete with each other. Their product (pension policy) is always the same, but there can be small differences in service and price (or the contribution rate which they charge). The price differences are based on cost efficiency and solvency. Each pension company can annually pay one percent of their solvency capital (i.e., value of assets exceeding the liabilities) as a contribution discount to their customers. These discounts can change in time and they are customer specific, but average about 0.5 % of wage sum. They can be also additional variance in contribution rates due to the fact, that large employers have to cover their disability pension costs through a experience rating system.

Competition between pension providers is not very usual in international comparison and it may not be very efficient, because it causes marketing and administrative costs which could be avoided by a system with single provider. However, competition has been motivated by other reasons. One is avoidance of political risk. Without competition there would probably be a single provider and the system would be more tightly in political control. From the beginning there has been great willingness to keep private sector pension in the hands of private sector actors (i.e. employers and trade unions representing the employees), and the best way to secure that has been to arrange pensions like private life insurance policies. Another motivation for decentralization is that competition is assumed to make the pension companies more flexible and more eager to develop their functioning and seek cost efficiency. It has also been speculated that competition may lead to better investment returns. However, there is no strict evidence of that. The non-competitive public sector pension insurer Keva (with AUM of 60 billion euros) has been as good as the private ones as investor.

All pension institutions are coordinated by the Finnish Centre for Pensions and supervised by the Ministry of Social Affairs and Health and the Finnish Financial Supervisory Authority.

The system is partly funded. In private sector part of the pension contributions have been funded from the beginning. The funded part of the

contribution has been used to accumulate notional individual pension funds which form a liability of the pension institutions. The liability (or so called technical provision) has to be covered by assets. There are also formal solvency rules which define the limits of investment risks. So the private sector pension institutes are mutual pension funds taking care of their investments.

The integrity of the accrued earnings-related pension is ensured by collecting all employment and self-employment data into the registers of the Finnish Centre for Pensions and the pension providers.

The private sector pension providers are jointly liable for meeting their pension promises. In the case of business failure the other providers have to bear the remaining liabilities.

Pension accrual and indexation

Pension accrual was originally set in the early 1960s to one percent of annual earnings. That figure was increased to 1.5 percent in the beginning of the 1970s. The accrual started at the age of 23 although the contributions had to be paid also for younger workers. The idea was that a 40 year working career would give a 60 percent replacement rate. At that time the pension was calculated so that the earnings of the final years were most important so that in many times the actual pension was about 60 percent of final salary. The final salary principle was abandoned in the reform of 2005, and nowadays the pension accrual of 1.5 percent is based on all earnings of the working career, starting at age of 18.

The accrual rules were more generous in the public sector pension schemes until the 1990s when the rules were unified for new employees.

Since the pension reform in 2017, all employment insured under the earnings-related pension acts accrues pension after the age of 17. As a result, the earnings-related pension is the main source of retirement income of a person with an average working life.

Today Pension accrues for work carried out between the ages of 17 and 67. For the self-employed, pension benefits accrue as of age 18. The pension is calculated based on the person's earnings for each year. Since 2005 pension also accrues based on certain unsalaried periods, such as periods of unemployment or study or maternity leave. The pensions accrued from those periods are paid by the pension institutions but financed from the state budget.

A number of new groups have been given the right to earn pensions in the 2000s. In 2000, an act was passed on accident and pension security for professional athletes. From the beginning of 2009, researchers and artists working on a grant were included under the Farmers' Pensions Act (MYEL). In 2011, the guarantee pension was introduced. It ensures a minimum pension for all persons who live in Finland.

The earnings-related pension index is used to revalue the euro amounts of pensions in payment at the beginning of January each year. The wage coefficient has been used as of 2005 to calculate pensions and to revalue earnings from work, self-employed persons' confirmed income and the limit amounts laid down in the acts on the earnings-related pension.

The purpose of pension index adjustments is to ensure that a person retiring gets a starting pension that is reasonable considering the income level while still working, and to ensure the future purchasing power of the pension in payment.

The pension provider uses the **wage coefficient** to adjust the insured's wages and income from work during their working life to the level of the year in which the pension starts. This is done to ensure that a person who is retiring will get a pension that is proportionate to their income level while still working.

The pension provider adjusts the earnings-related pension in payment annually, at the beginning of January, according to changes in the **earnings-**

related pension index. Indexation with the earnings-related pension index secures and even improves the pension's purchasing power.

Retirement age

Originally the official retirement age was set to 65 years in the private sector pension legislation. The same age limit applies also to national pension. In the public sector pension laws the retirement age was 63. It was possible to postpone retirement to 67 years. However, the official retirement age was mostly theoretical. The average retirement age was much lower due to various early retirement schemes, which were introduced in the 1970s. The most important of them was disability pension which enabled early retirement if the work ability had been sufficiently deteriorated. For a long time disability pension was the most common way to retire from working life. There were also other ways to retire early. The most important of them was the so called unemployment funnel, which enabled unemployed persons in their 50s to maintain their unemployment benefits and achieve unemployment pension before the official retirement age. As a result of these schemes the average retirement age was about 58 years in the 1990s.

For a long time it has been an important policy target to decrease early retirement and lengthen the working careers. For that purpose the criteria for disability pension have been tightened over time, and improvement of occupational health has been an important target. This policy has been successful and the number of disability pensions has decreased since the 1990s. Another policy has been the gradual abolishment of unemployment funnel.

A major reform was made in 2005 when the flexible retirement age was introduced in a similar way to the private and public sectors. The lowest retirement age was set at 63 and the upper limit was raised to 68 years, with financial incentives for those who worked longer. At the same time the early retirement schemes were restricted. As a result, the average retirement age started to increase. In 2020 that figure was almost 62 years.

In the reform of 2017 it was decided that the flexible retirement ages will increase gradually so that the lowest age raises to 65 years in 2027 and the highest age to 70 years. From 2030 these age limits will be linked to the development of longevity. In addition, the 2017 reform introduced also a new partial old-age pension which makes it possible to take 50 percent of accrued monthly pension at the age of 61.

There has been a trend (starting in the 1990s) in the pension reforms to promoting flexible retirement rules, aiming to facilitate longer working lives and smoothen the transition into retirement.

The increases in pensionable age which were decided in the 2017 reform and the incentives to stay in employment longer are expected to prolong the average working lives, which is seen as a key pre-condition for preserving the financial sustainability of the pension system and maintaining the adequacy of pensions in a context of increased life expectancy. In reality there is a wide variety of careers, types of work, incomes and family and health situations which affect the individuals' ability to work and accrue pension rights.

The reform of 2005 contained a new built-in automatic stabilizer which helps the pension system to adjust to longer life spans. So-called life-expectancy coefficient became active in 2010. Changes in life expectancy will affect starting pensions through the life expectancy coefficient. The purpose of the coefficient is to control the growth of pension expenditure as people live longer and to encourage people to continue working. As life expectancy rises, the life expectancy coefficient reduces the monthly pension. It does not reduce the total pension amount paid throughout the time of old-age pension if the pension recipient lives to the age of the expected life expectancy. The life expectancy coefficient that is linked to life expectancy will also affect the pension amounts of the younger generations. The life expectancy coefficient will reduce an individual's pension amount if they don't work longer than before.

Contribution rates

Statutory earnings-related pension contributions charged from the employee's wage are paid by employers and employees in both the private and public sectors. The earnings-related pension contribution withheld from the employee's salary is the same percentage under all pension acts and depends on the age of the employee; there is a higher contribution rate for employees older than 52 years. The self-employed and farmers pay an earnings-related pension contribution according to their insured earnings from work. The total contribution in private sector varies between 24 and 25 percent of gross wage; 17 percentage points of that is paid by the employer, the rest is deducted from employee's salary. Pension contributions are not taxable income. Employers report the earnings of their employees to the pension providers, disbursing both the employer and employee share of the contribution.

The self-employed and farmers pay their pension contributions straight to their own pension provider. The basis for pension contributions and the confirmed contribution rates vary by pension act. Farmers and seafarers pay lower contributions and their pension systems are subsidized by state. Contribution rates of self-employed and entrepreneurs are close to 25 percent.

Original principle of the pension system was that only employers should pay contributions. That was changed in 1993 when the employees' pension contribution was introduced. After that the employees' share of contributions has gradually increased to about 30 percent.

The earnings-related and disability pensions of private sector wage earners are financed according to the partial funding principle. The earnings-related pension providers fund a certain share (per pension benefit) of each worker's pension contribution to finance these pensions. The actuarial principles confirmed by the Ministry of Social Affairs and Health define the financing principles in more detail.

The contribution rates consist of different items which can vary; there separate parts for old-age and disability pensions, and for the administrative costs of the pension institutes as well as employer-specific rebates. These details are prepared and confirmed annually according to praxis set out in each separate pension act. The exact amount of the collected pension contributions for each year is evident only later, once the employers report their realised contribution and wage sums. Contribution rates for the self-employed and farmers are confirmed in advance and tied to the average contribution under the Employees Pensions Act.

The pension insurance contributions for public sector pension institute's member organisations (mostly municipalities) and the state correspond to the average contribution under the Employees Pensions Act. In addition to contribution based on wage, municipalities and state pay a contribution based on pension expenditure. The latter covers the gap between the 'normal' contribution level under the Employees Pensions Act and a sustainable contribution level of the public sector pension systems' member organisations. The public sector pension institutes have accumulated surpluses from the 1980s and increased their funded assets. In 2020 these assets exceeded 80 billion euros (ca 35 percent of GDP).

Major changes in the contributions are negotiated by the social partners. The average contributions have increased over time. When the pension system started in the early 1960s the average contribution was only 5 percent of wages. The current level of 24-25 percent was achieved in 2015. Although the contribution rate was originally low, the contribution revenue exceeded pension expenditure almost every year until 2013. These surpluses have been funded and they form the basis of the assets of the private sector pension institutions. After 2013 the private sector expenditure has been higher than the revenue from contributions and budget transfers. The deficit has been covered by investment returns.

Public sector earnings-related pensions are financed under the pay-as-you-go principles, backed up by act-specific buffer funds. The pensions of the self-employed and farmers are financed with the insurance contributions paid in the year in question. The State pays the part of the annual pension expenditure for pensions paid to the self-employed and farmers that the insurance contributions do not cover. The State also contributes to the financing of sailors' earnings-related pensions under the Seafarer's Pensions Act.

The pensions of state employees are paid by funds set aside for the purpose in the state budget. Assets collected in the form of pension contributions are transferred each year from the State Pension Fund to the state budget (40 percent of the pension expenditure). The remaining 60 percent of the paid pensions are financed directly from the state budget for each year. Currently, more assets are transferred each year from the state budget to pension payments than collected in pension contributions.

The municipal sector pensions are financed mainly through pension contributions collected each year from employers and workers. Currently, since the collected pension contributions are no longer enough to cover the annual pension expenditure, part of the investment return of pension funds that has accumulated over the past decades has also been used for pension payments.

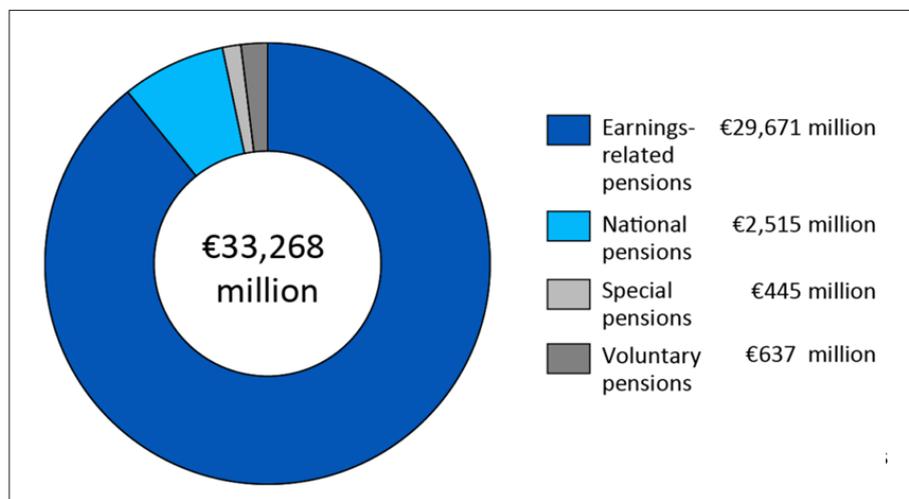
Pension assets collected through contributions paid in previous years and their investment returns are used to finance the pensions in payment each year. In addition, the state covers parts of the pensions that accrue under certain pension acts directly from budget.

The total pension expenditure in 2020 was 33.3 billion euros; 90 percent of that consists of earnings-related private and public sector pensions (see Figure 3). Earnings-related pensions, at 29.7 billion euros, made up the largest portion of the total pension expenditure. National Pension Institute paid a total of 2.5 billion euros in national pensions and guarantee pensions. In addition to the above-mentioned pensions, the total expenditure on pensions also includes

pensions paid under special pension acts (€0.4 billion) and voluntary pensions (€0.6 billion). Special pensions include benefits classified as pensions based on the Workers' Compensation Act, the Motor Insurance Act, the Military Injuries Act, the Act on Compensation for Military Accidents and Service-related Illnesses and the Act on Compensation for Accidents and Service-related Illnesses in Crisis Management Duties.

The pension expenditure on voluntary pensions includes unregistered supplementary pensions paid for by employers. It is worth noticing that these third-pillar voluntary pensions were only two percent of the total pension expenditure.

Figure 3. Total expenditure on pensions in 2020



Source: Finnish Centre for Pensions

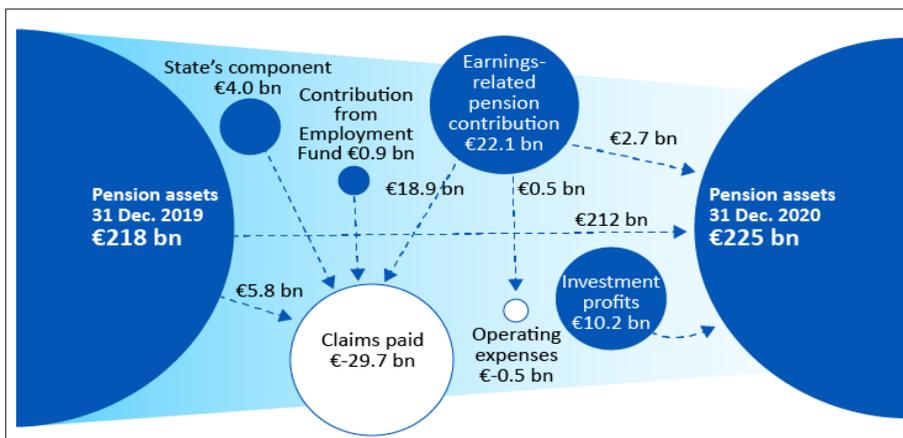
The Finnish private sector pension system is a hybrid one that combines partial funding with pay-as-you-go method and defined benefit principle. For the main part, the pensions paid out in a given year are financed with the pension contributions paid that year. The remaining part is financed with the investment return of the funded pension components. These money flows are presented in Figure 4. The earnings-related pension system's combined

assets increased in 2020 with 7 billion euros. Total assets at year-end were 225 billion euros.

The increase in the assets is based on the investment returns since the pension expenditure and the administrative costs of the pension system exceeded the contribution revenue in the private sector. In 2020 the total income was 27.0 billion euros, costs were 30.2 billion euros and the returns on the investment 10.2 billion euros.

The pension assets include all assets meant to cover the earnings-related pension insurance obligations. The total assets of the occupational pension system amounted to 225 billion euros at year-end. The investments are diversified. About 70 percent of assets are invested in global markets. About half of assets are invested in fixed income instruments while the share of equity investments has been ca 40 percent in recent years. The public sector pension institutions can invest their assets freely, since they form a flexible buffer fund. The private sector pension institutions have a national solvency framework which gives certain limits to the risk taking.

Figure 4. Preliminary money flows of earnings-related pensions in 2020



Source: Finnish Centre for Pensions

Adequacy of pensions

The adequacy of pensions can be measured by their ability to prevent and mitigate the risk of poverty in old age. It is also possible to consider risks of income poverty as well as material and social deprivation among women and men aged 65 and over.

A usual way to analyze the adequacy of pensions is to measure their capacity to replace income earned before retirement and hence limit the financial impact of transiting from work into retirement. By that way we can assess to what extent standards of living before retirement can be maintained. This can be measured either by comparing the income of the same individuals before and after retirement, or, as a proxy, by comparing the income of older/retired population to that of younger/working population.

The Finnish pension and social security system is rather good in preventing poverty risk. In Finland 15 percent of older persons were at risk of poverty in 2019 while the EU average was 19 percent. Women in old age faced a poverty risk of 18 percent which was clearly higher risk than that of men (12 percent). Old-age poverty is higher among those aged 75 and above, but only among older women. Household composition may help explain why poverty at advanced old ages affect women particularly. People aged 65-74 live in couples more often than is observed among 75+. In the latter group, more pensioners, in particular women, are single and must rely on their individual pensions and income. Also, for these older women, the individual pension benefit is generally lower, also because many of them are surviving partners, and receive survivor benefits, which often are lower than old-age benefits.

Pension system's ability to maintain income levels in old age can be measured by looking at relative incomes. European Commission measures that by calculating ratios of incomes of older persons compared to incomes of people at younger ages. The resulting relative income ratio considers the incomes from all sources of all people aged 65+, contrasting them with

incomes of either of all people aged below 65, or of those in working age (aged 18-64). The Aggregate Replacement Ratio (ARR) indicates that in the EU member countries total pension benefits⁵ represent between one-third and just over two-thirds of late-career work incomes. The EU average value of ARR was 57 percent in 2019. In Finland the ratio was somewhat lower, 52 percent.

Income distribution can be measured by many ways. For older people it is common to compare the incomes of top and bottom quintiles. Among the older population in the EU-27, the disposable incomes of those in the top quintile are on average 4,2 times higher than those in the bottom quintile of the income distribution. In Finland, the pension incomes are distributed in more equal way. The ratio of income quintiles was 3,1 in 2019.

Ageing population

Since the end of the first decade in this century, the number of people reaching age 65 each year has been increasing steeply in Finland. This has resulted in a visible increase in the total number of older persons. Main reasons for this rapid population ageing are the size of population cohorts achieving retirement age and the steady increase in life expectancy.

The postwar baby boom generation (those born in 1945-1965) is retiring between 2010 and 2030, which is causing a steep increase in old age dependency ratio. That ratio was still a modest 25 percent in 2000, but has subsequently risen to current level of 35 percent in 2020 and is projected to achieve a level of 45 percent in 2030. After that the age structure of Finnish population will temporarily stabilize. However, further increases in dependency ratio are expected after 2050 if the current trends in longevity, immigration and fertility are continued.

⁵ The pension information from the SILC includes old-age benefits, survivor benefits and payments from individual private plans.

The rising dependency ratio has led to a steady increase in real pension expenditure. Pension expenditure has also risen significantly as a percent of GDP and that rise is expected to continue throughout the 2020s.

The increase in the number of older persons has not fully translated into an equivalent rise in the number of pension recipients. That is due to later pension take-up. The employment rate of older people has increased, and the average retirement has risen. These changes have helped to maintain the employment and labour supply notwithstanding the ageing population. However, increasing life expectancy, coupled with additional retiring from baby-boomers, will engross the ranks of the 65+ population and the number of pensioners in years to come. The number of retirees is continuously growing in Finland, and people spend more time in retirement than before. At the same time the number of working-age people is going to shrink and, as a result, the number of persons financing pensions is going to decrease. These changes are the main challenges to the sustainability of public finances, and also to pension system in Finland.

So far the fiscal balance of the earnings-related pension system has remained good. Also the future outlook of the pension system is still reasonably good due to the fact the future pension expenditures are partly prefunded. The sustainability of the pension system is regularly evaluated by the Finnish Centre for Pensions.

The number of beneficiaries for old-age pensions increased, while the number of pensioners receiving other types of pensions (especially disability and unemployment pensions) has decreased from 2008 to 2020. Increases in employment rates among those aged 55-64 between 2006 and 2016 were found associated primarily with a decrease in retirements (before age 65). As a result, the share of people aged 55-64 in retirement decreased, and this explains the decrease of the number of people receiving early retirement and anticipated old-age pensions, both related to people who retired before the statutory retirement age.

Future challenges

Pension systems everywhere face a growing challenge of ensuring sufficient funding to provide adequate benefits and coverage for ageing populations. In general, due to population ageing, the proportional size of the active population decreases and that of pensioners increases. That is also the main long term challenge of the Finnish pension system. Additional problems may be caused in the future by possible erosion of contribution base and weak investment returns.

Due to rapidly ageing population the total pension expenditure in Finland has already achieved the level of 13 percent of GDP, which is amongst the highest in the world and also clearly higher than the EU average of 11 percent of GDP. It is expected that this figure will rise in Finland close to 15 percent of GDP in the future.

As a rule, under the PAYG principle, the working population finances the benefits of the retirees. That means that the pensions of each generation are financed by later generations. In such a system a sufficient number of working people is needed to pay the pensions of earlier generations. For this system to work, employment rates and the age structure of the population play a crucial role. Given that the Finnish system is partly funded, the full impact of population ageing will not be reflected in pension contributions. Since part of the expenditure can be covered by investment returns the need to raise contribution rates is not as steep as the increase in pension expenditure would suggest.

Partial funding eases the contribution burden of future generations since the funded assets and their long-term investment returns can be used to pay for future pensions and to uphold the system. For its part, partial funding protects the pension promises made. However, the funded part of the pension finance is subject to investment risk.

The contribution base can also erode due to changes in labour market. A potentially rising number of people in non-standard careers or an increased number of self-employed gig workers might pay lower or no contributions.

In line with policies aimed to reduce labour cost and improve employment, various steps to reduce in the overall share of employers' social contributions has been taken in Finland between 2005 and 2020. Such reductions in employer-paid contributions have traditionally been justified with the objective of improving a country's competitiveness and increasing the employment rate by reducing wage costs. Nevertheless, depending on the measures taken to compensate such reductions, the burden of social protection has shifted to the employees. The reductions in the share paid by the employers have been accompanied by increases in the share of contributions paid by the employees.

The global decline in the proportion of labour income in the national income has led to debates on expanding the type of income used as basis for taxation or shifting taxation from labour income to other forms of income. Over recent decades, the share of capital income has been increasing in the functional distribution of income while on the labour market, the proportion of people in non-standard and precarious forms of employment, i.e. a combination of non-standard contracts and low wages earned, is increasing. At the same time, the share of tax revenues from capital in overall taxation has decreased, mainly due to capital mobility and tax competition between countries aiming to attract investments.

If the importance of capital with respect to labour income continues to increase, it might become increasingly difficult to finance social security from payroll taxes or contributions alone, challenging especially insurance-based systems, in particular if these systems have been modified in such a way that they expand coverage, increasing the universality of the systems. This could lead to situations where a shrinking contribution base needs to generate ever increasing means, or if that is possible, the social security benefits have to be cut.

Among the potential impacts of the changes in the economy and world of work is a decreasing share of labour income while wage developments do not necessarily follow productivity developments. This would put further pressure on the financing of pension systems, as they are largely based on earmarked contributions on labour. This is a relevant risk also in Finland.

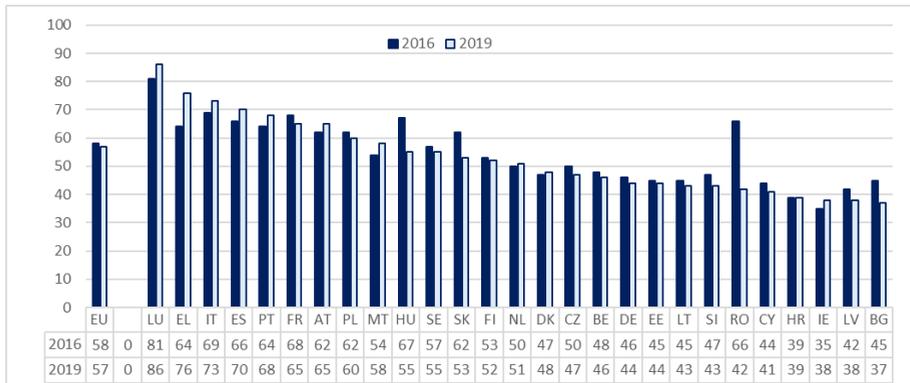
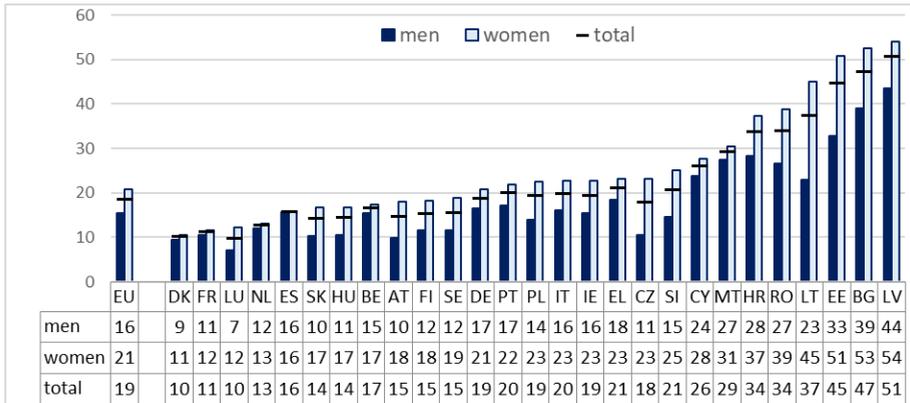
Pension indexation is an important policy lever to protect pension recipients against the erosion of their living standards in old age. Sufficient indexation is necessary to maintain adequate pensions throughout retirement. In Finland, the national and guarantee pension is indexed each year, with indexation following the change in the cost-of-living index, while the statutory earnings-related pension is indexed applying a weighting of 80% to changes in the cost-of-living index and 20% to changes in earnings. The pensions will maintain their relative position only if the growth of real wages is slow in the future. However, slow growth in labour incomes may cause other problems to pension finance.

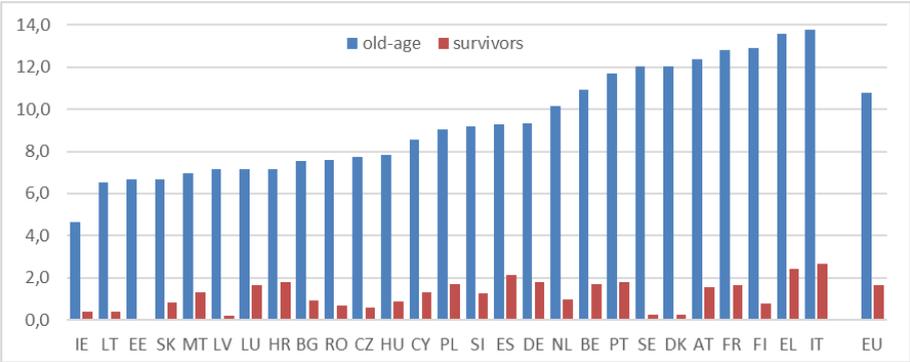
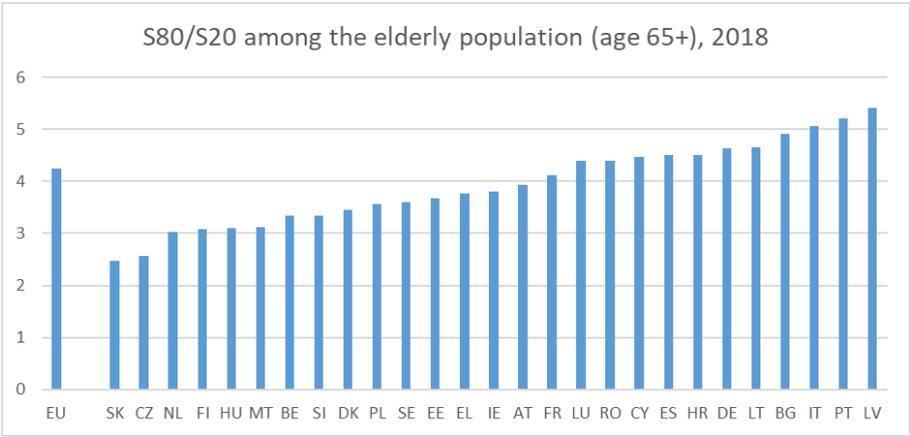
April, 2021.

References

Source: EU PENSION ADEQUACY REPORT OF 2021.

Appendix





PENSIONES Y JUBILACIONES EN MÉXICO - EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS

Federico González Santoyo
Instituto Iberoamericano de Desarrollo Empresarial (INIDEM).
Académico Correspondiente por México de la RACEF
fegosa@inidem.edu.mx

Beatriz Flores Romero
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México)
betyf@umich.mx

Ana María Gil Lafuente
Académica de Número de la RACEF. Catedrática Universidad de Barcelona
amgil@ub.edu

Resumen

Los sistemas sociales presentan un alto compromiso en el aspecto económico para su desarrollo autosostenido en función del tiempo, el motor de su desarrollo son las organizaciones públicas y privadas orientadas a la producción de bienes de consumo final, intermedios y de capital, así como al ofrecimiento de servicios, estas son las generadoras del empleo, una de las preocupaciones que demandan un alto nivel de atención en cualquier nación (gobierno), esto genera estabilidad social y una importante derrama económica, por ello, en este trabajo se aborda la problemática y parte normativa de las pensiones y jubilaciones en México que hoy día en su administración, generan altos niveles de pasivos contingentes, el análisis se toma desde su perspectiva histórica, situación actual y tendencias para los trabajadores de las empresas públicas y privadas, así como el caso de los trabajadores académicos adscritos a las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) que existen en México.

PALABRAS CLAVE: Pensión, Jubilación, México, IMSS, ISSSTE, AFORE.

Introducción

La jubilación es un estado que todo ser humano espera durante toda la vida, es el período en el que el fruto del trabajo se ve recompensado después de toda una vida de trabajo y que espera poder disfrutar, el resultado es disfrutar el fruto esperado después de toda una vida laboral y es representado a través de una pensión de jubilación que le permitirá no seguir trabajando y no tener que preocuparse por la situación económica por lo que le reste de vida. Jubilación proviene del latín (*jubilare*), lo que significa gritar de alegría.

El origen de la jubilación como derecho se remonta a la época del Imperio Romano, estos concedían a sus soldados que habían militado durante más de 25 años en la estructura militar del imperio una parcela de terreno y un equivalente en dinero a 12 años de salario de la época. A pesar de que una gran cantidad de soldados morían antes de cumplir los 25 años de servicio, aun con esas circunstancias hubo períodos que el Imperio tuvo problemas para cubrir plenamente las jubilaciones requeridas de sus soldados, era común que al final de una guerra los soldados que cumplían el período marcado optaban por retirarse y tomar la jubilación.

A partir de este antecedente romano, se dan las bases para lo que se tiene como jubilaciones y pensiones. Sin embargo, los antecedentes para las jubilaciones actuales, su precedente se da a finales del siglo XX, en Prusia. El canciller alemán Otto Von Bismark creó un programa de seguro social para la vejez para los trabajadores y, a la par, el de los sistemas de pensiones. Su objetivo era el de promover el bienestar de los trabajadores, por lo que a este personaje se le considera como el padre de los sistemas de seguridad social.

El término de derecho a la pensión a nivel internacional se da en 1948. La ONU adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en sus artículos 22 y 23 establece el derecho a la seguridad social y a una existencia conforme a la dignidad humana y que será atendida en caso necesario por cualquier medio de protección social. María F. (2011).

En este trabajo se abordará el estado que han guardado las Pensiones y Jubilaciones en México, teniendo como objetivo principal conocer el estado histórico, actual y perspectivas de esta temática en los trabajadores de las empresas públicas y privadas, así como de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. El mismo está integrado por 11 apartados establecidos como: Resumen, Introducción, 1. Antecedentes Históricos de las Pensiones y Jubilaciones en México (IMSS, ISSSTE), 2. Tipos de Pensiones y Jubilaciones en el IMSS, 3. En relación con el ISSSTE, 4. Creación de las AFORE, 5. Situación Actual de las Pensiones y Jubilaciones (IMSS)- Reforma, 6. Perspectivas de las Pensiones y Jubilaciones en las IES Mexicanas, 7. Conclusiones, 8. Recomendaciones, Bibliografía.

Antecedentes históricos de las pensiones y jubilaciones en México (IMSS, ISSTE)

Los antecedentes de las pensiones y jubilaciones en México, son establecidos tomando como base la evolución de la normatividad del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que son las instituciones base para garantizar la seguridad social en la nación.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 1930 la esperanza de vida de los mexicanos era solamente de 34 años. En 2015 de 75 años aproximadamente. Para este período únicamente el 4% de la población, en aquel entonces era de 16, 552 722 habitantes sobrepasaban los 60 años de edad (INEGI-2001). Para 2015 la población en México ya alcanzaba 119, 530 753 habitantes en México, se determinó que el 9% de la población cuenta con 60% años o más. Para 2050, el INEGI estima que más de una cuarta parte será mayor de 60 años.

En México la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es considerada como el documento rector del país, en ellas se establece en el artículo 123 que: *toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;*

al respecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley, y con mayor precisión en el apartado XI especifica que: la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a). cubrirá los antecedentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez y muerte.

Actualmente los sistemas de pensiones en México están regidos a nivel Federal con una pluralidad de leyes que se desprenden del artículo 123 Constitucional que incluye la Ley del Seguro Social (LSS o LSS del IMSS); La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR); Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (LCONDUCEF); y la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE). Así las leyes de pensiones y jubilaciones de cada entidad federativa, Universidades y Municipios, entre otras.

El sistema actual mexicano está conformado por dos grandes tipos de pensiones, aquellas que son contributivas, en estas el futuro pensionado aporta de forma parcial o total los recursos con que se cubrirá en el futuro su pensión de retiro y las no contributivas son cubiertas en su totalidad con recursos públicos.

Los sistemas de **pensiones contributivas** incluyen: El IMSS, ISSSTE, ISSSFAM, El Fondo Laboral de Petróleos Mexicanos (PEMEX).

Los programas de **pensiones no contributivas** comprenden:

- El programa de pensiones de la Ciudad de México (replicado en la mayoría de las entidades federativas).
- Oportunidades.
- El programa de Adultos Mayores de 65 años y más, es administrado por la Secretaría de Desarrollo Social.

En México cada programa de los citados, establece sus propias reglas de aplicación. Aunque, el mecanismo establecido en la *Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social* suele emplearse como parámetro a partir del cual se determinan las bondades o debilidades de los otros sistemas de retiro.

El 19 de enero de 1943, se da la fundación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), publicándose en el Diario Oficial de la Federación la Ley correspondiente, enunciando que el seguro social es un servicio público nacional con carácter obligatorio y de él surgen en 1959, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El régimen obligatorio se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores.

Para ello, La Ley del Seguro Social se reformó en 1995 para sustituir el régimen de reparto por uno de capitalización total de contribuciones definidas con cuentas individuales, que se inició el 1 de julio de 1997. El cambio fue obligatorio para todos los trabajadores afiliados. Tras la reforma, cada trabajador tiene una cuenta compuesta por tres subcuentas: **retiro, vivienda y aportaciones voluntarias**. Las aportaciones son un porcentaje del salario básico de cotización y son tripartitas: empleador, gobierno y trabajador. Existe una aportación adicional que realiza el gobierno, denominada cuota social, fijada inicialmente en un monto equivalente al 5.5% del salario mínimo de julio de 1997, indexada a la inflación y que se ajusta trimestralmente. Las aportaciones las capta el IMSS, transfiriendo los recursos de los programas de retiro a las AFORES. La pensión se deriva de los recursos acumulados y capitalizados en la cuenta individual. Las principales variables que la determinan son las siguientes:

- Las aportaciones (empleador, trabajador, Estado)
- El salario y su crecimiento
- Los rendimientos de las inversiones

- La edad a la fecha de la pensión
- Las comisiones.

El Gobierno Federal establece que en México exista una Pensión Mínima Garantizada por el Estado (PMG), esta equivale a un salario mínimo de julio de 1997, ajustado por inflación. Se obtiene cuando el saldo acumulado en la cuenta individual no alcanza para financiar el monto de la PGM y el afiliado cumple con el requisito de que al menos el trabajador haya acumulado 1,250 semanas cotizadas ante el IMSS. Los trabajadores que registran cotizaciones antes de la reforma (es decir: trabajadores en transición) pueden optar por los beneficios del esquema anterior si estos son mayores a los que obtendrían con el saldo de su cuenta individual en la AFORE. El nuevo esquema no afectó las pensiones que se estaban pagando.

El IMSS ofrece un seguro obligatorio para cubrir los riesgos de invalidez y vida durante la etapa de acumulación y los riesgos del trabajo. La pensión permanente por invalidez es contratada por el asegurado con la institución de seguros que elija y equivale al 35% del promedio del salario de las últimas 500 semanas de cotización. Si el saldo acumulado en la cuenta es mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar la renta vitalicia, el trabajador puede retirar la suma excedente o contratar una renta vitalicia mayor. Si es menor, el Estado aporta la diferencia para adquirir la renta vitalicia. Esta pensión se actualiza cada año de acuerdo a la inflación. Para tener derecho al beneficio se deben acreditar 250 semanas de cotización, pero si se determina el 50% o más de invalidez, bastará con 150 semanas. En caso contrario, el trabajador puede retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición. La prima que cobra el IMSS por el seguro asciende a 2.5% del salario básico de cotización, financiado en 25% por los trabajadores, 70% por los empleadores y 5% por el Estado.

Tipos de pensiones y jubilaciones existentes en el IMSS

Los tipos de pensión considerados en el IMSS de acuerdo al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), son los siguientes:

- Jubilación por años de servicio.
- Pensión por edad avanzada.
- Pensión por vejez.
- Pensión por invalidez por causas ajenas a riesgos de trabajo.
- Pensión por incapacidad permanente por riesgos de trabajo.
- Pensiones de viudez, orfandad o ascendencia derivadas de la muerte de un trabajador en activo, por riesgos de trabajo.
- Pensiones de viudez, orfandad o ascendencia derivadas de la muerte de un trabajador en activo, por causas ajenas a riesgos de trabajo.
- Pensiones de viudez, orfandad o ascendencia derivadas de la muerte de jubilados y pensionados.

La jubilación por años de servicios que se pactó entre el IMSS-RJP y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) como beneficio para sus trabajadores, se otorga sin límite de edad siempre y cuando las mujeres tengan cumplidos 27 años de servicios y 28 los hombres. Para el financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones RJP los trabajadores aportan el 3% sobre los conceptos que formarán parte del salario base para la jubilación o pensión.

El 14 de octubre de 2005, el IMSS y el SNTSS suscriben un Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso el cual forma parte integrante del CCT y, entre otros, se acordó en sus Cláusulas 1 a 3 que los trabajadores jubilados y pensionados mantendrán sin limitación alguna los beneficios establecidos en el RJP. Los trabajadores en activo, incluyendo a los candidatos registrados en las Bolsas de Trabajo que hayan trabajado antes de la fecha de firma de este Convenio, no sufrirán afectación alguna respecto a los beneficios establecidos en el RJP; aportarán una cuota para el financiamiento del RJP de 4%, la cual se incrementará en un punto porcentual en cada revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta alcanzar una aportación del 10%.

Atento al Convenio Adicional, los trabajadores que ingresen a partir del 16 de octubre de 2005, serán jubilados y pensionados conforme a los artículos 1, 3, 5, 7, 10 al 17, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27 y 28 del Régimen y aportarán una cuota al financiamiento del 4%, la cual se incrementará en un punto porcentual en cada revisión anual, hasta alcanzar una aportación del 10% del salario el 16 de octubre de 2011. *La jubilación de los trabajadores de nuevo ingreso se alcanzará con un mínimo de 60 años de edad y 35 años de servicio*, con una cuantía equivalente al 100% del salario base conforme al artículo 5 del RJP. De igual forma, se acordó que el Instituto aplicará la aportación excedente al 3% establecida actualmente respecto de los trabajadores en activo, para el financiamiento de las pensiones y jubilaciones del personal de nuevo ingreso.

Los jubilados y pensionados reciben mensualmente por concepto de aguinaldo un 25% del monto de la jubilación o pensión y, en el mes de diciembre, 15 días por concepto de aguinaldo anual como lo señala el artículo 22 del Régimen. Es de interés señalar que, en la determinación de la cuantía básica se considera el concepto de aguinaldo. Asimismo, en el mes de julio de cada año, los jubilados y pensionados perciben el pago del concepto fondo de ahorro, por el número de días que prevé la cláusula 144 del CCT y que están en una proporción de 38 a 45 en función de la fecha de inicio de la jubilación o pensión, atento a la condicionante de aportación al Fondo de Jubilaciones y

Pensiones que se señala en el artículo 7 del RJP. En promedio los trabajadores del IMSS se jubilan a los 52 años de edad y el Instituto cubre al jubilado el importe correspondiente por un periodo de 24 años en promedio que viven los trabajadores posteriormente a su jubilación.

En relación con el ISSSTE

De acuerdo con Garza Serrato G.H., et al (2001). El sistema mexicano de pensiones tiene su origen en 1943 con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Hasta 1992 se contaba con un sistema del IMSS de beneficio definido, colectivo y de reparto, este se formaba por las cuotas al seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Adicionalmente, existe un sistema de contribución definida, con cuentas individualizadas, el INFONAVIT (1972). Ambos organismos en su origen tenían fines redistributivos y sus inversiones se manejaban centralizadamente. Estos consisten en la creación de infraestructura hospitalaria, en primer nivel, y de vivienda, en segundo nivel, esto está orientado a trabajadores de bajos ingresos.

En la búsqueda de la satisfacción del enorme requerimiento de la población por disponer de mayores recursos en el momento de su retiro se pensó en la creación del sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), como una nueva prestación de seguridad social, este promueve el ahorro permanente derivado de las aportaciones del patrón y las de carácter voluntario, para que el trabajador mejore su situación económica al momento de su retiro, así como también el recibir apoyo para satisfacer sus necesidades de vivienda.

El régimen de pensiones se vuelve mixto al complementarse la pensión mínima garantizada por las instituciones de seguridad social, con los fondos que se acumulan por las aportaciones de los patrones en la cuenta individual de cada trabajador. El beneficio para el trabajador representó ganar un 2% adicional sobre su salario base de cotización al seguro social que anteriormente no tenía fondo de retiro.

En lo referente a las Reformas a la Ley de Pensiones del ISSSTE, el régimen de pensiones de esa institución fue reformado en el 2007 en línea con el programa del IMSS, para el caso el cambio al nuevo esquema de cuentas individuales fue voluntario para los trabajadores activos, y obligatorio para los que ingresaron después de la reforma. En consecuencia, coexisten durante la transición el programa de beneficio definido con el de cuentas individuales y contribuciones definidas. A las personas ya pensionadas al momento de la reforma no se les afectaron sus derechos.

Los trabajadores en transición son quienes optaron por mantenerse en el esquema de beneficios definidos y continúan regidos por la ley anterior, aunque la edad de jubilación y las cotizaciones aumentaron de manera gradual. Las aportaciones para el seguro representan actualmente un 11.3% del salario básico de cotización (SBC): 6.125% pagado por la dependencia federal y 5.175% por el trabajador. *La contribución o monto de la jubilación para el ISSSTE, una vez que el trabajador opta ella por edad, esta se efectúa hasta un tope de diez veces el salario mínimo del Distrito Federal.*

Los beneficios se establecen en función del promedio del salario básico de cotización del año anterior al retiro. Antes no importaba la edad, pero a partir de la reforma se estableció una edad mínima de retiro, la cual comenzó en 2010 en 51 años para hombres y 49 para mujeres y gradualmente irá aumentando hasta topar, en el 2028, en 60 años para hombres y 58 para las mujeres. *La pensión mínima garantizada por el Estado equivale a dos veces el salario mínimo vigente al momento de expedirse la ley*, actualizado por la variación de la inflación.

Los trabajadores que se cambiaron al esquema reformado y los nuevos que recién ingresan a trabajar tienen un programa de contribuciones definidas, capitalización total y cuentas individuales. Al igual que en el IMSS, tienen tres subcuentas que fueron administradas inicialmente solo por una AFORE pública: PENSIONISSSTE, la cual se rige por la misma regulación de las otras opciones de AFORES que existen en el país. Desde 2011 cada trabaja-

por puede optar por cambiarse a la AFORE de su preferencia o quedarse en PENSIONISSSTE.

El beneficio de pensión de los afiliados del ISSSTE se financia con el saldo acumulado en la cuenta de retiro, con un piso igual a la pensión mínima garantizada. Los trabajadores que optaron por cambiarse al nuevo sistema recibieron un bono de pensión en reconocimiento de los derechos acumulados en el esquema anterior. Su valor fue equivalente a la pensión a que hubiera tenido derecho cada trabajador al cierre del 2006 y se registra en su cuenta individual.

Creación de las AFORE

Con anterioridad los recursos pensionarios de los trabajadores afiliados al IMSS, eran administrados por dicha institución en una sola cuenta colectiva, sin obtener rendimientos adicionales. Posteriormente se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) por la ley del Seguro Social (LSS) en mayo de 1996, iniciando su operación en 1997, con la finalidad de ofrecer cuentas personales a los trabajadores y para que el ahorro generado a lo largo de su vida laboral pudiera crecer con los rendimientos generados.

La Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 1995, sentó el precedente primordial para el hoy llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Ese año inició el proyecto y aplicación del SAR en México, tomando como modelo económico el instrumentado de Chile en 1981, entrando en vigor en nuestro país el 1 de julio de 1997.

El funcionamiento de las AFORE está autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y supervisado por la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro). Las AFORES administran el ahorro de los trabajadores afiliados al IMSS desde julio de 1997 y a partir de agosto del 2005, ofrecen sus servicios a todos los mexicanos. Cualquier traba-

jador, sea este servidor público federal, estatal o municipal, profesor universitario, trabajador independiente o trabajador de cuenta propia, puede abrir una cuenta en una AFORE. Estas funcionan como: *del salario que recibe el trabajador, se descuenta una cantidad que, junto con otra que aporta su patrón y con otra cantidad más que aporta el Gobierno, se forma un fondo de ahorro, que es su cuenta individual*, el cual se invierte desde el primer día y le genera un rendimiento al trabajador. De esta manera, poco a poco va creciendo el ahorro para el futuro. Además, las AFORES reciben aportaciones voluntarias de todos aquellos trabajadores afiliados o no al IMSS que desean aprovechar los rendimientos (intereses- $i\%$) y los beneficios fiscales que éstas ofrecen.

Las AFORE hoy día administran un estimado de 2.4 billones de pesos y uno de sus principales problemas es que actualmente están otorgando escasos rendimientos, al invertir el 60% de los recursos que administran en deuda gubernamental, frente al 80% de hace 5 años. Desde 1997, *las AFORES en México han ofrecido un rendimiento anual promedio de 5.4%, una tasa inferior a la de otros países*, lo que aleja la posibilidad de recibir una pensión adecuada para mantener el estilo de vida al que se acostumbró un trabajador durante su vida laboral.

Situación actual de las pensiones y jubilaciones (IMSS) -reforma.

De acuerdo con la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2020), estos Reforman y Adicionan al Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo de 2020, en él se estableció el derecho a las personas mayores de 68 años, o de 65 años tratándose de las y los indígenas y las y los afro mexicanos, a recibir por parte del Estado una pensión no contributiva, por lo que resulta necesario fortalecer las pensiones de todos los trabajadores del país.

Las acciones fundamentales de la iniciativa son: realizar propuesta de acciones que permitan recuperar la esencia de un sistema de pensiones, con-

sistentes en disminuir el umbral de semanas de cotización, aumentar las aportaciones para el retiro, ampliar la cobertura de los beneficios y mejorarlos a través de tres cambios fundamentales dados como:

1. Reducir el número de semanas de cotización que se requieran para gozar de las prestaciones de los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, de 1250 a 1000 semanas de cotización. La disminución se refleja en la modificación que se propone en los artículos 154 y 162 de la Ley del Seguro Social.
2. Incrementar, a partir de 2023, la aportación total a la cuenta individual de los trabajadores de 6.5% más cuenta social a 15% incluyendo la cuota social. La aportación que realizan los trabajadores se mantiene en sus términos, la aportación patronal se eleva de 5.15% a 13.87% y la aportación del Estado modifica su composición para beneficiar solo a los trabajadores de menos ingresos, sin incrementar su monto total. Estos cambios se incorporan en el artículo 168 y de él derivan ajustes en los artículos 139, 159, 165 y 218 de la Ley del Seguro Social.
3. Aumento del monto de la pensión garantizada que se otorga a los trabajadores que, cumpliendo con los requisitos para gozar de las prestaciones de cesantía y vejez, no tienen los recursos suficientes en su cuenta individual para obtener una pensión mayor a dicho monto. Por ello se plantea reformar el artículo 170 a fin de modificar la forma de determinar el monto de dicha pensión, que actualmente puede ser de hasta \$ 3289.00, para que en lo sucesivo se calcule considerando las semanas de cotización, que se reducen de 1250 a 1000 semanas; el promedio de salario base de cotización que el trabajador obtuvo durante su vida laboral y la edad del trabajador.

Por lo anterior se propone reformar los artículos 141, 158, 164, 190, 194 y Vigésimo Noveno Transitorio de la Ley del Seguro Social. Se establece que

este cambio en la determinación y pago de la pensión garantizada será gradualmente entre 2023 a 2030, al principio del período se comenzará a cubrir a quienes tengan 750 semanas de cotización, la edad y el salario que señala el Artículo 4° Transitorio de la propuesta. Por cada uno de los años restantes se aumentarán 25 semanas hasta alcanzar las 1000 semanas que se requerirán conforme al artículo 170 de la Ley del Seguro Social.

El objetivo es compensar durante los primeros años la diferencia entre las aportaciones que reciben los trabajadores en la cuenta individual, conforme al régimen vigente, y el incremento de la cuota patronal, así como la recomposición de la cuota del Estado.

Se destaca en la propuesta el Artículo 3° transitorio de la misma que para 2023 que la cuota del Estado será diferente para los trabajadores que ganen de 4.01 hasta 7.09 veces de Unidad de Medida y Actualización (UMA). Todos los cálculos que toman como base a la UMA se apegan a lo dispuesto en el Artículo 123, Apartado A, fracción XI, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que se toma como referencia del menor valor posible al salario mínimo, y a partir de esto se determinan los rangos sucesivos.

Las comisiones que cobren las administradoras de fondos para el retiro estarán sujetas a un máximo, el cual resultará del promedio aritmético de los cobros en materia de comisiones en los sistemas de contribución definida en los Estados Unidos de América, Colombia y Chile, de conformidad con las políticas y criterios que al efecto emita la Junta de Gobierno de la Comisión de Conformidad. En la medida en que las comisiones en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando. Este decreto entrará en vigor a partir del 1° de enero del 2021.

El estatus de la modificación y adición a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Seguro Social aplica para todos los trabajadores existentes en la

República Mexicana asociados al IMSS debido a que es el organismo base para ejercer las pensiones y jubilaciones en México.

Perspectivas de pensiones y jubilaciones en las (IES) mexicanas

En México hoy día, no existe una Ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores (académicos y administrativos) que tengan relación con las Instituciones de Educación Superior (IES) oficiales, que determine un tope máximo de edad o de años de servicio, son las IES que de forma individual con sus trabajadores con anterioridad a través de los establecido en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) han llegado a fijar sus propios sistemas de pensiones y jubilaciones, por lo que las políticas en este renglón son distintas en todas las IES del país, algunas de estas en diversos Estados de la República Mexicana establecieron desde hace varias décadas otros regímenes especiales en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y reglamentos, en los que estos superan ampliamente los beneficios otorgados por el estado a través del ISSSTE o del IMSS, otras se limitaron a incorporar a sus trabajadores en los regímenes oficiales establecidos en las Instituciones oficiales nacionales para tal fin como lo son el ISSSTE o el IMSS.

Esto ocasionó problemas a las finanzas públicas, para el primer caso, conocido como *Sistema Dinámico de Jubilaciones*, las IES enfrentan serias dificultades financieras debido a que las percepciones aumentan con los incrementos anuales de los salarios de los trabajadores que se encuentran activos. El nivel del problema para cada IES está asociado al alcance y modalidades de los beneficios reconocidos a los académicos en sus CCT vigentes.

Normatividad en la academia

Como se citó anteriormente en México, no existe una Ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores (académicos y administrativos) que tengan relación con las Instituciones Educativas de Educación Superior (IES)

oficiales, que determine un tope máximo de edad o de años de servicio, son las IES que de forma individual con sus trabajadores con anterioridad a través de los establecido en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y la autoridad institucional han llegado a fijar sus propios sistemas de pensiones y jubilaciones, por lo que las políticas en este renglón son distintas en todas las IES del país. Entre otras cosas esto ha generado fundamentalmente lo siguiente:

- En IES donde se ha establecido que la pensión se otorgue por el número de años de servicio, el riesgo que se corre es el excesivo pago de jubilaciones a edad temprana. Esto ocurre debido a que en general los trabajadores académicos ingresan muy jóvenes a las instituciones educativas, en algunas IES los años de servicio oscilan entre los 25-30 años, lo que implica que en promedio el trabajador tenga 52 años de edad, a esta edad el trabajador universitario tiene una capacidad productiva e intelectual que hace innecesaria su jubilación. Bajo esta perspectiva se otorga la pensión por un mayor nivel de tiempo que el que estuvo activo en el trabajo, en promedio 20 años o más, debido al incremento de la esperanza de vida que hoy día se tiene, causando con ello el incremento de pasivos contingentes en la mayoría de las IES.
- En IES en las que la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social de la nación (ISSSTE o el IMSS), la tendencia es prolongar la vida laboral de los académicos ya que las condiciones de jubilación y pensión son desfavorables, debido a que hay una disminución considerable de los ingresos y pérdida de prestaciones sociales, tales como el seguro de gastos médicos mayores entre otros con que cuentan los trabajadores en algunas IES en sus CCT. Por tal motivo se genera un proceso paulatino de envejecimiento debido a que bajo estas condiciones el trabajador no opta por la jubilación de su planta académica y por otro, la escasa política existente para la renovación de su personal.

Aspectos económicos

Los sistemas de pensiones y jubilaciones mixtos de las IES han generado un pasivo contingente muy alto, lo que impacta negativamente su viabilidad financiera en un corto plazo. Este fenómeno se produjo ya que, en la mayoría de IES estatales, las jubilaciones se pagaban de forma dinámica, es decir, los pensionados reciben el mismo salario en el nivel de la categoría que tenían hasta el momento de su jubilación, además cuentan con los beneficios otorgados por las condiciones establecidas en los CCT de los sindicatos acordados con la autoridad institucional. Para incidir en la disminución del impacto financiero negativo, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades de Educación Superior (ANUIES) han estado trabajando en proyectos que permitan la disminución de pasivos contingentes existentes en las IES estatales. Para ello el H. Congreso de la Unión aprobó en el 2002, una partida presupuestal extraordinaria para apoyar la realización de proyectos que incidieran en la solución de la crisis. El programa denominado Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales Públicas Estatales (FAREUPE) destina apoyo económico a instituciones que cuentan con sistemas propios o mixtos de pensiones para reformar y disminuir los pasivos contingentes.

En 2002, 26 Universidades Estatales presentaron ante la SEP su proyecto de reforma para disminuir las jubilaciones de edad temprana, se estableció un criterio de edad de 60 años así como una antigüedad de 30 años de servicio en el empleo para acceder a la pensión, creación de un fondo de pensiones fijando una aportación por parte de los trabajadores y de la IES, establecimiento de un salario regulador para el otorgamiento de las pensiones, eliminación de dobles pensiones (ISSSTE, IMSS) y crear nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones, con requisitos y mecanismos de un financiamiento apropiado para tal fin.

Como ejemplo se abordará el caso más representativo de las jubilaciones y pensiones universitarias en México tomando los casos más significativos de variación en este concepto.

Clasificaciones de las universidades públicas en México de acuerdo con sus sistemas de pensiones y jubilaciones actuales

Para el caso se presenta una clasificación de 31 IES del país, sin embargo, es el comportamiento actual existente para este sistema en el país, dicha clasificación se hace conforme a sus sistemas pensionarios de acuerdo con la SEP (2020), la clasificación es establecida en 4 grupos como se muestra.

- En el grupo 1 están aquellas universidades en las que *el total de pagos por pensiones y jubilaciones están a cargo de instituciones de seguridad social como el IMSS, el ISSSTE u organismos estatales*, y el único compromiso de estas universidades es hacer un *pagó único de finiquito laboral* al momento en que el trabajador se jubila. El monto de esta estará fijado de acuerdo a la normatividad del IMSS e ISSSTE según sea el caso llevando consigo una disminución en su percepción salarial muy significativa respecto al salario percibido cuando se encuentra activo en el trabajo.
- En el grupo 2 están las universidades cuyos pagos están una parte a *cargo de las instituciones de seguridad social y otra a cargo propio*. Recibiendo el trabajador el equivalente al salario percibido cuando estaba activo en el trabajo cuando opta por la jubilación.
- En este grupo 3 se incluyen las universidades que tienen bajo *su responsabilidad el pago total por pensiones y jubilaciones de su personal*.
- En el grupo 4 se ubican aquellas universidades *que, además de absorber el pago total por pensiones y jubilaciones, pagan las cuotas respectivas de las instituciones de seguridad social. Por lo que estos trabajadores cuentan con una doble pensión*, la pensión del 100% del salario universitario, más la pensión otorgada por el IMSS.

Esta clasificación muestra la Institución de Seguridad Social con la que las universidades tienen contratado dicho servicio, excepto el grupo 3, que no lo tienen. Los grupos se han clasificado de menor a mayor en cuanto a la magnitud del problema pensionario, ya que en el grupo 1 están las instituciones de educación superior que no tienen ninguna obligación de carácter jubilatorios de su personal, mientras que las del cuarto grupo lo tienen en su máxima expresión, ya que, además de pagar las cuotas a las instituciones respectivas de seguridad social federal o estatal, absorben el pasivo contingente total en materia de pensiones y jubilaciones de su personal.

La clasificación por grupo de las universidades es mostrada a continuación:

Tabla 1. GRUPO 1

IES	INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Autónoma de Chiapas	ISSSTE
Universidad Autónoma del Estado de México	ISSEMYN ¹
Universidad de Sonora	ISSSTESON ²
Universidad Autónoma de Tlaxcala	IMSS
Universidad Veracruzana	IPE ³
Universidad Nacional Autónoma de México	ISSSTE
Instituto Politécnico Nacional	ISSSTE
Universidad Autónoma Metropolitana	ISSSTE

Fuente: SEP (2020), 1 – Instituto de Seguridad Social del Estado de México, 2- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, 3- Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz.

Tabla 2. GRUPO 2

IES	INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Autónoma de Aguascalientes	IMSS
Universidad Autónoma de Baja California	IMSS
Universidad Autónoma de Coahuila	DIPETRE ⁴
Universidad Juárez del Estado de Durango	ISSSTE
Universidad de Guanajuato	ISSEG ⁵
Universidad Autónoma de Guerrero	ISSSTE
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	ISSSTE
Instituto Tecnológico de Sonora	ISSSSON ²
Universidad Autónoma de Tamaulipas	IMSS
Universidad Autónoma de Zacatecas	ISSSTE

Fuente: SEP (2020), 2- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, 4- Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación.

Tabla 3. GRUPO 3

IES	INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Autónoma de Baja California Sur	
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	
Universidad Autónoma de Nuevo León	
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	
Universidad Autónoma de Yucatán	

Fuente: SEP (2020)

Tabla 4. GRUPO 4

IES	INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Autónoma de Colima	IMSS
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	IMSS
Universidad Autónoma de Guadalajara	IMSS
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	IMSS
Universidad Autónoma de Morelos	IMSS
Universidad Autónoma de Nayarit	IMSS
Universidad Autónoma de Querétaro	IMSS
Universidad Autónoma de Sinaloa	IMSS

Fuente: SEP (2020)

Conclusiones

La atención eficiente y eficaz de las necesidades que presenta el ser humano es su seguridad social una vez que ha cumplido plenamente en el aspecto laboral con lo establecido por la normatividad legal de cualquier nación en la que viva, es la de hacerse merecedor a que se le otorgue lo que ha ganado por esfuerzo y ley, lo reconocido como Pensión y Jubilación y que con ello no tenga que preocuparse en su edad avanzada por tener cubiertas sus necesidades para poder seguir llevando una vida digna y que esto sea garantizado por el Estado al que ha servido una gran parte de su vida, contribuyendo financieramente con parte de sus percepciones durante toda su vida laboral activa.

Por ello se concluye que los sistemas de pensiones y jubilaciones existentes en México deban ser establecidos de forma equitativa, tal que el gobierno, patrón, trabajador aporten la parte que les corresponde, de tal forma que no

sea una carga financiera para ninguna de las partes como lo es hoy, ya que es insostenible este tema de pensiones y jubilaciones, hoy día presenta pasivos contingentes gigantescos y que no hay un actor de los que participan en el caso en su diseño y administración que venga al rescate. Para el caso de las IES se requiere generar una política pública eficiente y eficaz que hoy día no existe y que garantice una pensión digna, que le permita al o la trabajadora satisfacer sus necesidades económicas y llevar una vida en el mismo nivel que cuando se encontraba activo en el trabajo y puede ser feliz.

Por ello estos sistemas deberán ser diseñados, planeados y administrados de forma eficiente y eficaz y no con un enfoque de tipo político asistencialista como lo están orientando hoy día, esto llevará a que este sistema se agrave cada vez más hasta hacerlo insostenible trayendo consigo su ineficiencia y a los futuros y actuales pensionados y jubilados los pone en riesgo de que no se les cumpla adecuadamente en un corto, mediano y largo plazo por la nueva política pública y la no clara administración con los fondos y sistemas de administración de las pensiones y jubilaciones en México.

Recomendaciones

Por lo tratado anteriormente, se recomienda fortalecer el diseño y manejo de las Políticas Públicas nacionales que permitan un fortalecimiento de las Pensiones y Jubilaciones en México, así como la autosostenibilidad financiera de las mismas y que sea soportada en una Planeación y Administración Estratégica de alto impacto para que los seres humanos que cuentan y tienen la posibilidad de ser candidatos en el corto, mediano y largo plazo a una pensión o jubilación no tengan ningún problema para poder gozar plenamente de ella y tengan una vida más plena y feliz.

Marzo de 2021.

Referencias

- CESOP (2017). Pensiones y Jubilaciones en México: Situación Actual, Retos y Perspectivas. CESOP – Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública - Cámara de Diputados LXIII Legislatura. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Última Reforma DOF 04-06-2019. Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2020). Dictamen a la Iniciativa Proyecto de Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Gaceta Parlamentaria. Palacio Legislativo de San Lázaro 9-12-2020. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México.
- García Serrato G. (2001). Funcionamiento y Evolución del Sistema de Pensiones en México Su Importancia para el país y sus trabajadores. UANL. Monterrey México.
- IMSS-ISSSTE (2004). Convenio adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso. IMSS. México D.F.
- IMEF (2004). Análisis Técnico sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del IMSS. Boletín Técnico No. 23/2004 del IMEF. México D.F.
- Ley del Seguro Social (IMSS) de 1973, 1977, 1995, 1997, 2001.
- María Sandoval Faustino (2011). Propuesta de Alternativa de Jubilaciones y Pensiones del Sector Académicos de la UMSNH. UMSNH. Morelia México.
- SEP (2019). Anuario Estadístico 2019. Secretaria de Educación Pública. México.

PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN ESPAÑA

Montserrat Guillén Estany

Académica de Número de la RACEF. Catedrática de la Universitat de Barcelona

Introducción

El análisis económico de las pensiones en España no es muy diferente del de otros países, pero tiene algunas singularidades que obligan a un examen cauteloso. La principal preocupación que rodea al sistema de pensiones español en este momento es su **fragilidad a medio y largo plazo**, mientras que su mayor fortaleza es el convencimiento de que constituye uno de los **pilares fundamentales de nuestro estado del bienestar**.

La sociedad española, sin distinción en la práctica totalidad del espectro político, parece estar de acuerdo en la necesidad de preservar las pensiones públicas garantizando su solidaridad y sostenibilidad. Sin embargo, que todo el mundo defienda el sistema, se convierte en su mayor debilidad, ya que provoca un **posible exceso de cautela ante los cambios que debe acometer**.

Para justificar el porqué de las transformaciones necesarias en el sistema público español no hay más que analizar el persistente desajuste entre ingresos y gastos, que no puede considerarse transitorio. El español es un **sistema de reparto que el tiempo ha ido alejando de su estabilidad natural** y que, a diferencia de sus homólogos en otros países que se han ido transformando paulatinamente⁶, continua mostrando un **desequilibrio en sus cuentas** y además es **especialmente vulnerable ante crisis del mercado de trabajo** como la situación provocada por la pandemia. Las reflexiones

⁶ Véase el reciente resumen comparado de Sistemas de Pensiones en el mundo, MAPFRE Economics, 2021

presentadas en este capítulo se dirigen a diagnosticar las perspectivas de futuro, qué transiciones son realistas y cuáles apremia que se lleven a cabo sin prisa, pero sin pausa.

Antes de profundizar en planteamientos posteriores, cabe destacar la diferencia entre “**las pensiones**” como término general para referirnos a la protección social y “**las pensiones de jubilación**”, que aportan seguridad económica para quienes han finalizado su vida laboral y que son el objetivo de cuanto se expone a continuación.

El denominado **sistema de Seguridad Social** del Estado español cubre los siguientes tipos de protección:

- Los **seguros sociales** propiamente dichos, que cubren bajas por enfermedad o accidentes laborales;
- Las **pensiones no contributivas** para situaciones de viudedad, orfandad o incapacidad permanente, entre otras.
- Las **pensiones de jubilación** que perciben quienes han cotizado y cumplen los requisitos establecidos, que son el objetivo de cuanto se expone a continuación.

Como complemento a las **pensiones públicas de jubilación del sistema de la Seguridad Social** (el **primer pilar**), empleadores y asalariados pueden acordar una ampliación de la pensión futura mediante fondos particulares y no obligatorios (lo que podríamos llamar un **segundo pilar**), y finalmente los ciudadanos pueden adherirse a los planes de pensiones privados e individuales que ofrecen determinadas instituciones financieras a quienes desean constituir un ahorro adicional particular (lo que podríamos llamar un **tercer pilar**).

Como ya se ha comentado, en este capítulo se analizan fundamentalmente las pensiones de jubilación, cuya naturaleza es diferente a las pensiones

de incapacidad permanente, viudedad, a favor de familiares y orfandad, que no se tratan aquí. Se excluyen también del análisis los sistemas de jubilación vinculados al empleo, derivados de la relación contractual entre empleador y asalariado, en los que la responsabilidad del pago de la pensión no recae en las Administraciones Públicas. Y, finalmente, tampoco se tratan los denominados seguros individuales voluntarios, minoritarios en España.

Como aconsejan la mayoría de expertos, sería idóneo que todos los trabajadores, al iniciar su edad de retiro, tuvieran **acceso a una pensión originada en los tres pilares**: una pensión pública, un complemento derivado de su pensión de empleo, y una renta vitalicia vinculada al ahorro individual. Sin embargo, la realidad en España es que las pensiones públicas constituyen la principal, e incluso la única, fuente de ingresos de la mayor parte de pensionistas.

Siendo el sistema público de pensiones de jubilación en España un sistema de reparto, las cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados se utilizan para satisfacer en cada momento la totalidad de las obligaciones de la Seguridad Social, que sustenta el grueso de la económica y social del bienestar de los mayores, ya que una inmensa mayoría de los trabajadores en España al alcanzar la edad de la jubilación no cuenta con más que el acceso a una pensión pública y, en el mejor de los casos, a unos modestos ahorros y a la propiedad de su vivienda.

A favor del sistema vigente hay que **destacar que no todo es negativo en el actual sistema de reparto**, ya que, aparte de gozar de la garantía del Estado, cuando las cotizaciones exceden a las pensiones, el desequilibrio positivo hace posible la creación de un Fondo de Reserva, una bolsa que es popularmente conocida como la “hucha de las pensiones” y que sirve para amortiguar periodos negativos. Además, a diferencia de lo que ocurre en sistemas que dejan a merced del ahorrador la capacidad de decidir cómo y dónde invertir sus ahorros y a las fluctuaciones del mercado de valores, **el sistema de reparto asegura que el acceso a la pensión no se ve afectado por turbulencias**. Como no ocurre en España, en EE.UU. por ejemplo, es

bien conocido que los principales damnificados de las caídas en la bolsa son los millones de ahorradores (los llamados *pension savers*) que invirtieron en valores con buenas expectativas de rendimiento, pero excesivamente vulnerables o volátiles.

Según la última Tabla de Pensiones publicada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) que está referida a 31 diciembre de 2018, el total estimado de derechos de pensiones de seguros sociales devengados en España, es decir, una estimación de la suma que el sistema se ha comprometido a pagar por cada uno de los pensionistas hasta su fallecimiento, asciende a 4,4 billones de euros (3,6 veces el PIB), de los que 4,3 corresponden a los sistemas de Seguridad Social garantizados por las Administraciones Públicas y sólo 0,1 se hallan devengados en otros sistemas. La estimación del volumen de derechos por pensiones va a ir creciendo en los próximos años debido a la dinámica de la población española y colocará a las pensiones en el centro de un debate profundo que no podrá postergarse mucho más allá del año 2030.

Situadas en la última fase del ciclo de vida, las pensiones de jubilación, a las que denominaremos en adelante y de forma genérica las “pensiones”, son esenciales para **garantizar el bienestar de la población española de mayor edad, siendo su tiempo medio estimado de percepción superior en promedio a los 20 años**⁷. Ello supone beneficiarse de una pensión durante aproximadamente una cuarta parte de la esperanza de vida al nacer.

Veamos a continuación el pasado, presente y futuro del sistema público en España, para dar paso seguidamente a la presentación de distintas propuestas.

⁷ La esperanza de vida en España a partir de los 65 años es de 19,52 años para los hombres y 23,40 años para las mujeres, según el último dato publicado referido al año 2019.

El pasado

Un breve análisis histórico de la coexistencia de sistemas de pensiones en España permite comprender por qué los sistemas públicos, los colectivos o de empleo y los individuales, se han ido desarrollando de forma independiente y descoordinadamente.

La protección de la vejez de los más necesitados encuentra sus raíces en los **Montes de Piedad** incluso antes de la segunda mitad del siglo XIX. De tradición centenaria, las **Cajas de Ahorros** encauzan la previsión y el ahorro aunque inicialmente sólo como iniciativa privada. La seguridad social, y por lo tanto el mecanismo de ámbito público, se crea a principios del siglo XX y se va consolidando durante varias décadas.

En 1919 se instaura en España el “**retiro obrero**”, que consiste en la creación de una cuenta de capitalización en la que el asalariado recibe aportaciones del Estado, de su empleador y posiblemente de él mismo, de forma que a partir de los 65 años pueda percibir una renta vitalicia, siendo en ese momento la esperanza de vida a partir de los 65 años de tan solo unos 10 años. Encontramos en ese sistema primitivo la conjunción de los tres pilares de las pensiones: bonificación del Estado, por empleo e individual.

Así pues, en sus inicios y aunque resulte paradigmático, **las pensiones de jubilación en España se basaron durante casi dos décadas en un sistema de capitalización**, independientemente del número de cotizantes y pensionistas del momento. Este es precisamente el sistema al que han tendido la mayoría de países desarrollados y que ya existió en España pero que luego se transformó. Tras sucesivas modificaciones y ampliaciones, en 1963 la Ley de Bases de la Seguridad Social, en 1966 la Ley General de la Seguridad Social y en 1972 la Ley de Financiamiento de la acción protectora, se crea en España el embrión del modelo actual cuyo objetivo es fijar un mecanismo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. La creación del **Instituto Nacional de la Seguridad Social** (1978), sustituyendo al Instituto

Nacional de Previsión, la universalización de la sanidad (1985) y la garantía de provisión de pensiones no contributivas por parte de la Seguridad Social (1990) completan la expansión del estado del bienestar que ha perdurado en España hasta el siglo XXI.

El **Pacto de Toledo** es una figura específica del caso de España y singular en el panorama internacional, ya que no existen paralelismos con otros países. Se firma en 1995 por parte de los partidos políticos, para consensuar las principales líneas de actuación que debían conducir a la estabilidad financiera de la Seguridad Social. En 1999 se constituye la **Comisión No Permanente del Pacto de Toledo en las Cortes** con el objetivo de llevar a cabo la “revisión de la situación financiera de la Seguridad Social y, en definitiva, del horizonte de garantía de las pensiones”⁸. La Comisión del Pacto de Toledo funciona todavía hoy como acuerdo transversal de las fuerzas políticas para desligar las propuestas relativas a las pensiones de las contiendas electorales, pero desde hace una década ha empezado a perder su ímpetu inicial. Su declive empieza en el momento en que promueve la puesta en marcha de reformas que no logra consolidar completamente. Como muestra de ello, sólo hay que constatar que a partir del año 2011, la mayoría de las iniciativas en realidad emergen y están avaladas por las recomendaciones de la Comisión Europea y, pese a ello, muchas de ellas no logran su objetivo rápidamente ya que suelen implementarse progresivamente y no se han llegado a completar todavía, o bien quedan interrumpidas.

El presente: diagnósticos y falacias

El **sistema público español de la Seguridad Social se encuentra actualmente en desequilibrio**, con una diferencia sistemática entre ingresos y gastos desde 2017 y unos pasivos financieros acumulados de 82.000 millones de Euros.

⁸ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, año 1999, VI Legislatura, núm. 780, pág. 23126.

Las Figuras 1 y 2 muestran la estructura presupuestaria de la Seguridad Social en España desde 2013 hasta 2021. En las cuentas de los ingresos (Figura 1) se observan los crecientes pasivos financieros que se inician en 2017 con algo más de 10.000 millones de Euros y que se triplicaron en 2020 a falta de acabar de cerrar las cifras de la consolidación. Otro de los apartados relevantes es la drástica disminución de los ingresos patrimoniales, que lógicamente se derivan de la progresiva disminución del Fondo de Reserva. En el apartado de los gastos, el apartado más destacado son las transferencias corrientes, cuyo volumen ha ido creciendo sin pausa y que ascienden a más de 171.000 millones en el presupuesto del año 2021.

Figura 1. Presupuesto de ingresos de la Seguridad Social en España (2013-2021)

PRESUPUESTO DE INGRESOS (LIQUIDACIÓN/ PREVISIÓN 1995-2021)									
SERIE HISTÓRICA POR RÚBRICAS ECONÓMICAS HOMOLOGADAS A LA ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA DE 2021 (cuadro 4 -3/3-)									
									En miles de euros
RÚBRICAS ECONÓMICAS	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2013	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2014	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2015	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2016	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2017	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2018	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2019	PREVISIÓN LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2020	PRESUPUESTO CONSOLIDADO 2021
Cotizaciones sociales	98.210.295,73	99.198.477,80	100.568.798,75	103.639.781,54	109.222.881,93	115.069.382,01	124.254.907,96	120.602.000,00	125.144.250,00
Tasas y otros ingresos	1.390.598,17	1.235.514,39	1.123.564,41	1.003.965,27	976.169,72	983.940,22	1.172.951,93	971.234,30	1.143.039,81
Transferencias corrientes	15.733.287,90	13.130.043,90	13.134.838,62	12.976.711,50	12.942.058,61	14.688.683,12	15.687.360,20	30.336.185,90	31.163.447,15
Ingresos patrimoniales	2.821.061,48	2.631.131,40	2.270.982,76	1.722.581,75	736.465,89	273.190,04	122.316,43	62.979,72	35.772,32
Operaciones corrientes	118.155.243,28	116.195.167,49	117.098.184,54	119.343.040,06	123.877.576,15	131.015.195,39	141.237.536,52	151.972.399,92	157.486.509,28
Enajenación de inversiones reales	1.364,38	9.046,75	56.170,43	37.917,05	61.128,56	17.779,35	43.093,06	14.074,10	2.208,92
Transferencias de capital	28.784,99	18.836,18	18.811,08	15.653,72	23.721,83	126.326,16	19.536,05	29.132,72	58.885,38
Operaciones de capital	30.149,37	27.882,93	74.981,51	53.570,77	84.850,39	144.105,51	62.629,11	43.206,82	61.094,30
Operaciones no financieras	118.185.392,65	116.223.050,42	117.173.166,05	119.396.610,83	123.962.426,54	131.159.300,90	141.300.165,63	152.015.606,74	157.547.603,58
Activos financieros	9.322.210,36	13.149.425,96	14.186.711,19	19.285.891,42	6.874.801,38	3.200.213,12	3.209.029,78	463.851,79	1.036.421,01
Pasivos financieros					10.194.571,60	13.830.090,00	13.830.090,00	30.330.090,00	13.830.090,00
Operaciones financieras	9.322.210,36	13.149.425,96	14.186.711,19	19.285.891,42	17.069.372,98	17.030.303,12	17.039.119,78	30.793.941,79	14.866.511,01
TOTALES	127.507.603,01	129.372.476,38	131.359.877,24	138.682.502,25	141.031.799,52	148.189.604,02	158.339.285,41	182.809.548,53	172.414.114,59

Fuente: Ministerio de Hacienda, Gobierno de España (2020)

Figura 2. Presupuesto de gastos de la Seguridad Social en España (2013-2021)

PRESUPUESTO DE GASTOS (LIQUIDACIÓN / PRESUPUESTO 1995 - 2021)									
SERIE HISTÓRICA POR RÚBRICAS ECONÓMICAS HOMOLOGADAS A LA ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA DE 2021 (Cuadro 10 -3/3-)									
	En miles de euros								
RÚBRICAS ECONÓMICAS	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2013	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2014	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2015	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2016	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2017	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2018	LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2019	PREVISIÓN LIQUIDACIÓN CONSOLIDADA 2020	PRESUPUESTO CONSOLIDADO 2021
Gastos de personal	2.270.041,85	2.242.196,49	2.284.156,07	2.272.660,33	2.237.277,30	2.260.066,05	2.264.384,66	2.423.164,98	2.625.879,28
Gastos en bienes corrientes y servicios	1.429.707,90	1.406.391,20	1.360.069,43	1.305.001,70	1.333.588,07	1.380.802,91	1.402.950,60	1.469.734,59	1.567.575,91
Gastos financieros	1.863,30	2.481,85	4.202,58	12.792,71	8.261,06	5.398,13	7.544,01	15.462,28	16.194,59
Transferencias corrientes	122.916.914,04	125.945.023,09	129.790.482,15	134.166.359,07	138.732.922,41	144.528.259,28	154.165.365,46	167.662.828,17	167.341.679,32
Operaciones corrientes	126.618.527,05	129.596.092,63	133.418.910,23	137.756.813,81	142.312.048,84	148.174.526,37	157.840.244,73	171.571.190,02	171.551.329,10
Inversiones reales	173.676,40	165.669,67	153.860,94	164.630,31	159.625,56	156.786,24	135.175,19	213.781,06	286.517,12
Transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00	3.000,00	3.000,00	0,00	0,00	3.000,00
Operaciones de capital	173.676,40	165.669,67	153.860,94	164.630,31	162.625,56	159.786,24	135.175,19	213.781,06	289.517,12
Operaciones no financieras	126.792.203,49	129.761.762,30	133.572.771,17	137.921.444,12	142.474.674,40	148.334.312,61	157.975.419,92	171.784.971,08	171.840.846,22
Activos financieros	1.146.135,74	757.994,09	230.252,82	172.719,11	-42.448,74	42.587,03	38.564,60	98.315,64	573.248,37
Pasivos financieros	26,13	21,46	13,84	17,23	14,28	2.582,86	0,00	0,00	20,00
Operaciones financieras	1.146.161,87	758.015,55	230.266,66	172.736,34	42.463,02	45.169,89	38.564,60	98.315,64	573.268,37
TOTALES	127.938.365,36	130.519.777,85	133.803.037,83	138.094.180,46	142.517.137,42	148.379.482,50	158.013.984,52	171.883.286,72	172.414.114,59

Fuente: Ministerio de Hacienda, Gobierno de España (2020)

Las **reformas planteadas** para sanear la fragilidad financiera de un sistema como el español, cuyo equilibrio depende de la suficiencia de las cotizaciones para devengar el total de compromisos corrientes, tienen como objetivo dos elementos esenciales: (i) **disminuir la dependencia del sistema frente a los ciclos económicos** que eventualmente podrían provocar una disminución de los ingresos de la Seguridad Social que aportan los trabajadores y (ii) **anticiparse a la dinámica demográfica**, en nuestro caso significa prever la llegada a la edad de la jubilación de los *baby-boomers* e incorporar un escenario realista respecto a la creciente longevidad. Las generaciones nacidas en los años 60 empezarán a alcanzarla edad de jubilación alrededor de 2030 y constituyen las cohortes generacionales más numerosas de la pirámide demográfica española. Los *baby-boomers*, ahora ya cercanos a la edad de jubilación, incluso duplican a los efectivos que tienen unos veinte años menos y que en un sistema de reparto como el vigente en España, son sus principales sustentadores.

A la vista de dichos objetivos y para amortiguar las dificultades del sistema en España, los cinco elementos fundamentales que plantea la reforma de 2011 son los siguientes:

- a) **Aumento de la edad de jubilación.** Permite incrementar los afiliados y disminuir el número de pensionistas, sin embargo para no crear agravios comparativos se evita mover dicha edad de forma brusca. Este aumento se ha ido introduciendo a razón de dos meses por año para alcanzar los 67 años en 2027.
- b) **Aplicación de restricciones para el acceso a la jubilación anticipada.** Con el mismo objetivo que el retraso en la edad de jubilación, en este caso se penaliza el acceso anticipado a la misma mediante una reducción de la pensión con coeficientes entre el 6,5% y el 8% en las bases de cotización dependiendo de cuántos años se adelante el acceso al retiro. La media de la edad real de jubilación en España se encuentra actualmente en 64,5 años, es decir aproximadamente dos años por debajo de la edad fijada en la ley, a pesar de la existencia del desincentivo que se acaba de describir.
- c) **Incrementos del periodo de cálculo de la base reguladora.** Pretende llegar a tener en cuenta la vida laboral completa de los trabajadores, para que la pensión obtenida sea proporcional a la totalidad de las cotizaciones realizadas y pasando a contabilizar los últimos 25 años, en lugar de 15 años, para determinar la base reguladora. Este incremento en el número de años a considerar está actualmente en curso.
- d) **Ampliación de 35 a 37 años el tiempo de cotización necesario para alcanzar el 100% de la base reguladora.** En ambos casos, tanto para el período de cálculo del apartado c), como para estipular los años necesarios para lograr al 100% de la base reguladora, la reforma pretenden fomentar que los trabajadores continúen activos y que la cuantía de la pensión media en España no se incremente demasiado.

- e) **Creación de incentivos para alargar la vida laboral.** Sólo en el caso de no haber alcanzado ya la pensión máxima, alargar los años de cotización puede repercutir positivamente en un incremento de hasta el 4% de la base reguladora.

Las reformas iniciadas en 2011 que se acaban de resumir, en definitiva se centraron primordialmente en **condicionar normativamente el acceso a la jubilación**. En cambio, España planteó una nueva reforma en 2013 que, olvidándose del acceso, se dirigió a **fijar el cálculo de la pensión inicial y su revalorización**. El relato del “presente” de las pensiones se detiene en este momento, ya que pesar de ser la reforma de 2013 una iniciativa del Gobierno promovida a través de un Comité de Expertos que debía dotarla de mayor rigurosidad, la reforma tal como se formuló no ha llegado a completarse.

La reforma de 2013 de entrada **marcó una dependencia inversa en el cálculo de la cuantía inicial de las pensiones con la evolución de la esperanza de vida a partir de los 65 años** y estableció un **sistema de revalorización anual**.

Las fragilidades de la reforma de 2013

Da la impresión de que en 2013 se creyó que con el incremento de la longevidad (esperanza de vida al nacer), la esperanza de vida a los 65 años también sería creciente, y no se alertó de la complejidad metodológica en el cálculo de dicha esperanza de vida, ni de otras muchas dificultades y controversias que acarrea esta aproximación, entre ellas su dependencia de las hipótesis actuariales utilizadas o las diferencias de esperanza de vida entre hombres y mujeres, que se dan sin excepción en todo el mundo, o incluso las diferencias de esperanza de vida entre grupos socioeconómicos y profesiones⁹.

⁹ Ver los estudios de Gjonca et al. (2005) y Gleit y Horiuchi. (2007) donde se identifican dichas diferencias.

Según los últimos datos oficiales del INE, **la esperanza de vida a partir de los 65 años, que era de 21,21 años en la población en 2016, sorprendentemente descendió a 21,15 en 2017**, aunque luego volvió a aumentar a 21.59 años en 2019, siendo éste el último dato publicado a expensas de que el dato de 2020 pueda volver a disminuir al verse afectado por la sobre-mortalidad derivada de la Covid-19. Son muchos los factores que pueden influir en las oscilaciones en las estimaciones y proyecciones de la esperanza de vida a partir de los 65 años, ya que por ejemplo las entradas/salidas de inmigrantes afectan a los cálculos de las principales magnitudes y funciones de los fenómenos demográficos vinculados a las tablas de mortalidad y supervivencia, y es muy posible que el descenso que ya se anticipa en algunas estimaciones provisionales de la esperanza de vida en 2020, se repita en 2021 creen un patrón muy inestable en su evolución. Todo ello conduce a **desaconsejar a la esperanza de vida a partir de los 65 años como un índice a utilizar directamente en la modulación de las pensiones** tal como lo hizo el factor de sostenibilidad. Usar la esperanza de vida está justificado como elemento esencial en la elaboración de una renta vitalicia a partir de un sistema de ahorro fundamentado en criterios actuariales, pero no sirve la misma función en un sistema de reparto cuando el mecanismo de retrasar la edad de jubilación o bonificar la permanencia en activo en el mercado laboral redundan en el mismo efecto, que no es otro que reducir el número de años en los que va a percibirse la pensión. **Retrasar la edad de jubilación o premiar la permanencia en el mercado laboral no adolece de los inconvenientes técnicos del factor asociado a la esperanza de vida a partir de los 65 años.**

Si en un sistema de reparto el principio fundamental es garantizar la suficiencia de las cotizaciones para cubrir los gastos de los pensionistas, el equilibrio debería poderse garantizar en cada ejercicio. Si se penaliza la cuantía de la pensión en el momento de acceso a la jubilación proporcionalmente al último incremento ya observado de esperanza de vida a partir de los 65 años (y correspondiente a cohortes de edad superior ya jubiladas), se impone al pensionista la carga de las mejoras en esperanza de vida de colectivos cuya pensión no va a sufrir variaciones, excepto las revalorizaciones anuales vin-

culadas a la evolución del índice de precios. La penalización por esperanza de vida se convierte en un mal mecanismo de transferencia intergeneracional, que no deja al pensionista la oportunidad de que continúe con su vida activa para paliar dicha pérdida.

Si por el contrario, en lugar de usar la esperanza de vida observada, **se proyecta la esperanza de vida a los 65 años de cada cohorte que accede a la jubilación**¹⁰, deberían también analizarse proyecciones de los correspondientes contribuyentes, así como esperanzas de vida a partir de los años de retraso en la edad de jubilación, para materializar el total personas, año y volumen de cotizaciones, con los que sufragar las futuras pensiones. Dicho de otro modo, debería implementarse una gestión de activos y pasivos en los compromisos exigibles por pensiones, con su dinámica temporal, tal como mantiene el equilibrio actuarial y financiero cualquier asegurador que provea rentas vitalicias.

Debido a una falta de pragmatismo, o quizás porque no se anticipó el debate que podía desencadenar, **el factor de sostenibilidad basado en la esperanza de vida no llegó a materializarse y se encuentra pospuesto a 2023**. A la vista de lo que ya ha sucedido en otros países¹¹, donde ya se ha descartado, lo más probable y, posiblemente lo más recomendable, sería que su implementación se reconsiderara en profundidad por quienes conocen a fondo este tema o se aplazara *sine die*.

En cuanto a la **revalorización anual de las pensiones**, la reforma de 2013 sí estableció un intervalo para los incrementos, o incluso decrementos, anuales de las pensiones que inicialmente debía depender de los ingresos y gastos globales de la Seguridad Social, pero que en la tramitación acabó fijándose sólo en la posibilidad de que las pensiones aumentaran y nunca decrecieran, marcando un mínimo en el 0,25% anual y un máximo igual al IPC de diciembre de

10 En el excelente estudio de Ayuso, Bravo y Holzmann (2020) los autores se posicionan netamente a favor de la utilización de tablas cohorte o proyectadas. En el mismo trabajo comparan las diferencias técnicas e entre las formas de calcular la esperanza de vida.

11 OCDE Pensions at a Glance 2019.

cada año más un 0,5%. Sin embargo, **este factor de revalorización tal como se aprobó resulta insuficiente para equilibrar ingresos y gastos y está alejado de la propuesta técnica cuyas hipótesis tampoco quedaban exentas de cierta controversia**. Por ejemplo, las justificaciones que utilizó el Comité Experto utilizaban aproximaciones lineales para correcciones multiplicativas y se basaban en proyecciones de ingresos y gastos que no se especificaba ni cómo se harían y ni quién las iba a realizar¹².

Las turbulencias que desde 2013 rodean a **las reformas que deben acometerse en España para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones persisten**, y muy posiblemente persistirán, hasta que no se plantee una transformación de mayor calado.

Circunstancias que afectan a la transformación a corto plazo

Entre las **principales falacias** que rodean al sistema actual, cabe señalar la que lo sitúa como uno de los mejores sistemas existentes en Europa porque **los jubilados españoles tienen tasas de sustitución entre las más altas del continente**. En España, la tasa de sustitución es igual a 0,74, es decir para la media de los pensionistas la cuantía de la primera pensión percibida es aproximadamente igual al 74% de su último salario, o lo que es lo mismo, jubilarse implica perder un 26% de los ingresos por rendimientos del trabajo. La tasa de sustitución en la UE-28 es igual a 0,59, sustancialmente inferior a la española, que proporciona un titular que encaja bien con el sensacionalismo, pero un análisis más riguroso deja entrever una situación preocupante para los pensionistas españoles. Los niveles de renta de las personas mayores de 65 años son en promedio inferiores al promedio de la población general (95%) y las medias de salario anual en España (26.923 Eur) son sensiblemente inferiores a los niveles medios en otros países europeos como Francia (39.436 Eur) e Italia (31.292 Eur). España sólo supera a Grecia (21.214 Eur) y Portugal (18.343 Eur)¹³. Lo que se omite en el argumento de la elevada tasa de sustitución es

¹² <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/Informe-factor-de-sostenibilidad-addenda.pdf>

¹³ OCDE Pensions at a Glance, 2020

que los últimos salarios o los salarios de la población española cercana a la jubilación son especialmente bajos, por muy diversas razones, pero por ejemplo por una elevada precariedad laboral sobrevenida en ese grupo de edad.

Por último, un relato objetivo de la situación actual del sistema español apunta a que parece estar protegido por sí mismo. Como en el caso de las grandes entidades financieras, es demasiado grande para quebrar (“*too big to fail*”) y, por lo tanto, constituye un **riesgo sistémico tanto para la economía española** como para la economía europea, por el propio tamaño de España. Por esta razón, la Comisión Europea incluye reiteradamente entre las recomendaciones a España, la necesidad de realizar una reforma de las pensiones a fin de encauzar una senda de transformaciones que logren la deseada sostenibilidad.

El futuro de las pensiones en España

La Seguridad Social española con su sistema de reparto no está quebrada, ya que por su propia naturaleza mientras haya afiliados cotizando, se podrán atender mínimos compromisos por pensiones y por lo tanto se podrá garantizar la existencia, aunque no la cuantía, de las pensiones públicas. Pero el aumento de **la deuda de la Seguridad Social sí amenaza cómo habrá que entender las pensiones públicas en el futuro**. Se avecina una transformación profunda de un sistema que se ha ido alejando de la realidad a la que sirve. **Para evitar que el déficit lo vaya erosionando, lo más plausible en estos momentos es que el sistema se retoque desde todos los frentes posibles: acceso a la jubilación, cuantía de la pensión inicial y revalorizaciones**. Se trata de las denominadas “**reformas paramétricas**”, pero la estrategia quedará incompleta si no se empuja un **cambio de calado como el que tuvo lugar en el Reino Unido** cuando las pensiones vinculadas al empleo pasaron a ser voluntarias, pero adheridas por defecto, lo que las convirtió en prácticamente universales.

En el sistema NEST del Reino Unido, **el trabajador tiene que aportar parte de su salario a constituir un ahorro para la jubilación, y esa decisión se toma siempre así, a menos que haya una oposición explícita por parte del trabajador, es decir, por defecto se implementa.** Si el trabajador no lo desea, tiene que ejercer su derecho a no participar, es decir, voluntariamente puede optar por no constituir una pensión a través de su salario, pero la estrategia de la adhesión sistemática hace que la inmensa mayoría de los trabajadores la mantenga y por tanto se fortalezca el segundo pilar de ahorro para las pensiones, y en definitiva el ahorro en un fondo vinculado al contrato de trabajo.

Volviendo a España, y de forma inmediata, **la acción más directa para paliar la insuficiencia de cotizaciones,** es la primera de las nuevas reformas que se están barajando y que implica que **el sistema de la Seguridad social deje de atender a las pensiones no contributivas (viudedad, orfandad, invalidez) a través de cotizaciones,** justificando que deben ser los Presupuestos Generales del Estado los que asuman las diferentes figuras de la protección social existente. Se les ha llamado “**gastos impropios**” de la Seguridad Social, dado que no están relacionados con las pensiones de jubilación sino con la garantía del estado del bienestar para los más desfavorecidos. Es muy posible que esta reforma se adopte de forma rápida.

En segundo lugar, otro de los elementos, en este caso ya aprobado, es que **se vinculen los incrementos anuales de las pensiones de jubilación a la evolución del IPC,** sin el mínimo actual que implica una revalorización de al menos un 0,25% anual independientemente de la evolución que se observe en el índice general de precios. Ello podría dar lugar a revalorizaciones negativas si hay caídas del IPC que pueden ser compensadas.

Para lograr la aceptación de los principales agentes, que inicialmente muestran su oposición a las acciones que se acaban de describir, se propuso que no se penalicen las trayectorias laborales cuyos años de mayor cotización se encuentren entre los iniciales, dejándose elegir cuáles de los 25 años deben

utilizarse en el cómputo más favorable para el trabajador, en lugar de usar los últimos disponibles.

Finalmente, se ha apuntado también a **impulsar una mayor proporcionalidad en las cotizaciones de autónomos en razón a sus ingresos**, a fin de evitar que los afiliados opten por bases mínimas. Pero muchas de las ideas que se acaban de presentar y algunas otras, de características similares, no se han expuesto formalmente, ni siquiera se han debatido en profundidad, y no está claro cómo van a trasladarse normativamente.

Las medidas en las que se basan las anteriores iniciativas no se alejan demasiado de las propuestas realizadas en las últimas décadas en las diferentes etapas de transformación paramétrica del sistema de pensiones en España, pero contrastan con una visión de la realidad como la que se ofrece en el último informe sobre pensiones de la OECD, y que mayoritariamente ya se encuentran en una tesitura diferente. Dicho último informe se centra en buscar **formas de minimizar el impacto de la crisis de la Covid-19 en los trabajadores** que tienen situaciones denominadas “no estándar”, contratos parciales, o son empleados de sectores muy afectados por la caída de actividad. Otra de las preocupaciones actuales es buscar cómo se puede seguir fomentando el ahorro para la jubilación ante la situación vivida en 2020. **España demuestra que con los planteamientos de pequeñas reformas persigue prioritariamente el objetivo de sostenibilidad, y olvida los nuevos retos que se presentan derivados de la inesperada crisis económica.**

Otra de las singularidades en España que centra algunos debates sobre el futuro de las pensiones, es la importancia de tener en cuenta el ahorro inmobiliario. Se han realizado **numerosos intentos de facilitar la conversión de inmuebles en rentas**, básicamente con incentivos fiscales para quienes optaran por contratar rentas vitalicias a partir de los 65 años. Sin embargo, el recorrido práctico de tales reformas es limitado, ya que por un lado el mercado inmobiliario suele mostrar signos de debilidad pro-cíclicos y por otro, las generaciones más jóvenes no han tenido las mismas oportunidades que sus predecesores en la adquisición de una vivienda, y en consecuencia suponer

que los españoles sí han ahorrado a lo largo de sus vidas para constituir un patrimonio inmobiliario va a ser cada vez menos eficaz. **La proporción de pensionistas que son a la vez propietarios de su propia vivienda está en retroceso.**

La **decisión de reducir el máximo deducible en la declaración de la renta por aportaciones a los planes de pensiones individuales** a una cuarta parte en 2020, **presumiblemente tendrá un efecto contrario al deseado impulso del ahorro individual**, puesto que al eliminar la ventaja fiscal, los incentivos a las aportaciones a los planes individuales se verán significativamente reducidos.

Además de todo lo anterior, **el futuro de las pensiones en España no puede eludir el debate económico sobre la necesidad de establecer rentas mínimas vitales en los mayores, la equidad del sistema de pensiones y, una discusión ya más técnica sobre la proporcionalidad entre cotizaciones y pensión.** Sin embargo, sólo un cambio de mentalidad y la necesidad de repensar el ahorro para la jubilación pueden evitar que el sistema sufra reiterados periodos de tensión en los años venideros.

Perspectivas

Desde la ciencia económica debemos aportar iniciativas realistas para avanzar en la perdurabilidad y robustez de las pensiones en España, una de las mayores preocupaciones de nuestra sociedad, mediante posibles transformaciones que se vienen debatiendo en numerosos foros especializados. Y las conclusiones son sistemáticamente las mismas: el impulso de los tres pilares y no dejar toda la responsabilidad de las pensiones al sistema público de reparto actual.

Para valorar la idoneidad de algunas recomendaciones concretas, es aconsejable recurrir al profesor Nicholas Barr, catedrático de Economía Pública en la *London School of Economics and Political Science*, quien es uno de los

expertos más reputados y ponderados del mundo, con opiniones fundamentadas. Barr afirma que **no hay un sistema de pensiones óptimo para todos los países, pero sí determinadas fórmulas de previsión que funcionan, pero que deben mantener una visión a muy largo plazo**. Las medidas que sugiere el profesor Barr se sustentan en tres elementos:

- (i) **Los sistemas de pensiones tienen como objetivo la suavización del consumo, actuar como seguros, aliviar la pobreza y generar una redistribución de la renta.** Una buena política debe tenerlos en cuenta a todos.
- (ii) **Un buen análisis debe considerar que no todo sale siempre como esperamos.** Es decir, los modelos económicos simples son una mala guía para el diseño de políticas en un mundo con información y toma de decisiones imperfectas, con mercados e impuestos incompletos y
- (iii) **Cualquier elección de sistema de pensiones tiene consecuencias distributivas.**

El análisis económico de la reforma de un sistema de pensiones, según Barr debe incluir un análisis del mercado laboral, los mercados de capital, el riesgo compartido y el papel de las mujeres y la familia en cada sociedad. Y además, debemos aprender de la experiencia para evitar que las propuestas no midan la propia capacidad para implementar las reformas planteadas, algo que lamentablemente ya ha sucedido recientemente en España.

A menos que haya transferencias desde fuera del sistema, según Barr y su co-autor Diamond en el libro *Reforming Pensions: Principles and Policy Choices*, cualquier mejora en las finanzas de un sistema de pensiones debe involucrar al menos unos de los siguientes elementos (a) **tasas de cotización más altas**, (b) **pensiones mensuales más bajas**, (c) **retraso en la edad efectiva de jubilación con la misma pensión mensual** y (d) **políticas diseñadas para incrementar la producción nacional**.

Tomando como base las anteriores propuestas, y centrándose en el caso de España, numerosos economistas españoles también han escrito sus propios diagnósticos y propuestas de tratamiento a seguir para reavivar el sistema. El sistema público de pensiones español tiene un problema grave, y este sí es un diagnóstico unánime, pero parece que no se concreta cuándo hay que solucionarlo. Una de las propuestas que destaca por encima de todas las demás es la que plantea el profesor Guillen López-Casasnovas, quién también dirigió una monografía promovida por la *Confederación de Colegios de Economistas de España*. López-Casasnovas aboga por **crear una autoridad para la reforma del sistema de pensiones en España**, en lo que se conoce como “agenciar la reforma” para que no sólo se proponga sino que directamente se ejecute la sincronización de cambios sucesivos que necesita el sistema de pensiones español. Agenciar la reforma quiere decir crear una autoridad independiente que se haga responsable de diseñar e implementar un plan de saneamiento sin alteraciones que sucedan a expensas de los cambios de gobierno, una agencia que vele por los intereses de la sociedad española y tenga una perspectiva realista y sensata sobre qué hay que conseguir en un periodo razonable. En otros países, como en Suecia¹⁴, el liderazgo lo asumió una persona, Edward Palmer, que fue el centro de las críticas y ataques, pero que logró conjuntar sensibilidades distintas en el afán de conseguir el bien común. En España el Pacto de Toledo¹⁵ podría transformar y encargar la gestión técnica a dicha agencia con el compromiso de que finalmente pudiera valorar de forma independiente la necesidad y pertinencia de los cambios en el sistema de pensiones.

Otros economistas españoles, entre los que se cuenta el profesor Sergi Jiménez-Martín defienden **eliminar la rigidez en la transición del empleo a la jubilación, con la posibilidad de simultanear trabajo y pensión**, reclamando que se haga una reforma ágil que permita la jubilación flexible. La tendencia creciente a ser “pensionista a tiempo parcial” que se observa en el ámbito europeo debe ser tenida muy en cuenta porque rápidamente puede extenderse a España. Los profesores Enrique Devesa y Rafael Domènech, que

14 Ver Boado-Penas (2021) para una revisión de la experiencia sueca.

15 Como argumentan Herce y Chuliá (2021) el Pacto de Toledo debería mantener un rol de comunicación institucional y de impulso de las reformas.

forman uno de los grupos mejor preparado para idear propuestas razonables para España, afirman que la eficiencia de los sistemas de pensiones no sólo se manifiestan por la sostenibilidad actuarial y la suficiencia, sino que hay que caracterizarlos por otras propiedades, tales como la cobertura, equidad, capacidad redistributiva y resiliencia para adaptarse a los cambios demográficos, sociales y económicos. Dichos autores **plantean la gradual transformación del sistema de pensiones de reparto, como el vigente en España, a un sistema de cuentas individuales**. Para valorar la pertinencia de esta enorme transformación, es importante estudiar los casos de Finlandia y, sobretudo Suiza, con las recomendaciones que la experiencia en dichos países pueden aportar.

Otro de los elementos que emerge en el debate de los economistas españoles es la necesidad de **limitar las transferencias intergeneracionales, ya que la atención a las generaciones mayores puede implicar un descuido de la educación y protección de los más jóvenes**. Y además de los anterior, algunos defienden que es conveniente segmentar la jubilación en dos etapas: una primera etapa justo después de dejar la vida laboral activa y hasta la edad marcada por la esperanza de vida y una segunda etapa, la llamada “**cuarta edad**”, cuando se supera la esperanza de vida general¹⁶. Quizás sea esta la mejor opción para **las rentas vitalicias, que serían mucho más eficientes si se iniciaran a partir de los 85 años para cubrir las necesidades añadidas de costes de dependencia que se producen en la población mayor**. Además, hay que tener en cuenta los principios de la **economía conductual** para que el esfuerzo del ahorro sea lo más automático posible, a fin de posibilitar el ahorro necesario para constituir las posteriores rentas vitalicias.

Una de las propuestas más desconocidas, pero técnicamente más beneficiosas¹⁷, es la **necesidad de establecer bonos indexados a la inflación para blindar la pérdida de poder adquisitivo de los ahorros de las pensiones**.

16 Bolancé y Guillen (2021) analizan cómo medir el riesgo en las rentas vitalicias cuando la longevidad es muy elevada.

17 Ver Guillen, M. (2019) y algunos estudios relacionados que requieren de los activos sin riesgo vinculados a la inflación, para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo a largo plazo.

Con dichos bonos se podría conseguir que ahorros acumulados por los ciudadanos en vistas a su jubilación no tuvieran que asumir un riesgo de inversión. El último informe de pensiones de la OCDE ya alerta de la importancia de **preservar el ahorro a lo largo de varias décadas del ciclo vital para poder disfrutar del mismo al alcanzar la edad de jubilación**. La variedad de posibles actitudes de inversión, que suelen simplificarse en un conjunto de cinco: conservadora, moderada, dinámica, creciente o agresiva, se tienen que combinar con las estrategias de desinversión, dando lugar a una matriz compleja en la toma de decisiones. Las tres principales formas de velar por la seguridad en las inversiones de los ahorros previsionales son las siguientes:

- (i) Decrecer con la edad la inversión en renta variables, en sus diferentes modalidades, linealmente o por tramos de edad.
- (ii) Establecer un porcentaje de inversión en renta variable hasta una edad determinada y luego que decrezca linealmente con la edad hasta el mínimo de cero.
- (iii) Decrecer la inversión en renta variable según no sólo la edad, sino también la cuantía ahorrada.

El reciente informe de la OCDE, como hacen a su vez, un elenco de estudios financiero-actuariales, alertan de la enorme dificultad de encontrar una fórmula óptima y automática que se utilice por parte de los ahorradores y que pueda servir para garantizar la seguridad y el mejor rendimiento de sus ahorros. Lo más preocupante es que, en los sistemas en los que el ciudadano puede decidir cómo invertir sus ahorros para la jubilación es decir puede elegir los fondos, **las decisiones de inversión tienen una enorme influencia sobre el capital final acumulado y disponible para la jubilación**, sin estar exentas de márgenes razonables de aleatoriedad debido a las fluctuaciones de los mercados. Pero, **no sólo preocupa la dificultad para que tales estrategias sean comprensibles por los ciudadanos, sino cómo ayudarles a decidir de la mejor forma posible**.

En definitiva, **de transformar un sistema público de reparto a uno con cuentas individuales, en el que los ciudadanos pudieran escoger el tipo de fondo en el que situar sus ahorros, se crea un nuevo problema: la elección del fondo, la desacumulación y la forma de trasladar a la población la mejor recomendación a este respecto.** Este elemento es y será objeto de estudio por la importancia que adquiere en el éxito del desarrollo del segundo y tercer pilar del ahorro, es decir el vinculado a empleo y el ahorro individual. Además, la vulnerabilidad de algunos estratos de población que no pueden constituir un ahorro suficiente no puede obviarse o tampoco, que ciertos segmentos de población tengan dificultades para comprender el alcance de las decisiones financieras en general.

Una de las líneas prioritarias del *US Consumer Financial Protection Bureau* va a ser en los próximos años la protección de los más vulnerables en el acceso y uso de servicios financieros. A tal efecto, existe una iniciativa de los editores de la revista *International Review of Financial Consumers*, para liderar un proyecto internacional de protección de los ciudadanos más frágiles ante la digitalización y creciente complejidad del ahorro.

El consejo General de los Colegios de Economistas de España publicó en 2018 un monográfico sobre las pensiones en España alertando del efecto **“bola de nieve” que podría producirse en 2029:** *“de mantener constante el gasto público total hasta 2040, ese incremento desplazaría las políticas públicas destinadas a otros colectivos desde el 68% actual a solo un 28%. En cambio, para incrementar el gasto público de manera que no se produjese ese efecto de sustitución, la presión fiscal tendría que pasar del 38,2% actual al 57,2% en 2040. En el año 2029 entraríamos en el llamado efecto «bola de nieve».”*

El tiempo apremia y tal como ya se afirmaba en el reciente número especial de la Revista Económica de Catalunya por parte de la editora del monográfico y de este capítulo **“decidir cuál es la mejor estrategia para salvar las pensiones requiere gran valentía, resolución, conocimiento y, sobre**

todo, generosidad. Una nobleza que hay que exigir al poder legislativo y ejecutivo para que no se juegue demagógicamente con el futuro de las próximas generaciones”.

Barcelona, Abril de 2021.

Agradecimientos

La autora agradece a la Sección Primera de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras su apoyo en la realización de este capítulo y en especial a su presidente, Dr. José María Gil-Robles, por los comentarios recibidos que han enriquecido el contenido del mismo. Cabe añadir una mención muy especial al Dr. Josep Daniel i Gubert por sus magníficas sugerencias para la mejora y claridad del texto expuesto.

Referencias

- Ayuso, M., Bravo, J. M. y Holzmann, R. (2021). Getting life expectancy estimates right for pension policy: period versus cohort approach. *Journal of Pension Economics and Finance*, 22, 2, 212-231.
- Barr, N. y Diamond, P. (2009). *Pension reform: A short guide*. Oxford University Press.
- Barr, N. (2020). *Economics of the welfare state*. Oxford University Press, USA.
- Boado-Penas, M.C. (2021). Reformas del sistema de pensiones: la experiencia sueca. Documento de Trabajo, 2021/03 FEDEA.
- Bolancé, C. y Guillen, M.. (2021). Nonparametric estimation of extreme quantiles with an application to longevity. *Risks*, 2021, 9, 4.
- Gjonça, A., Tomassini, C., Toson, B. y Smallwood, S. (2005). Sex differences in mortality, a comparison of the United Kingdom and other developed countries. *Health Statistics Quarterly*, 26, 6-16.

- Glei, D. A. y Horiuchi, S. (2007). The narrowing sex differential in life expectancy in high-income populations: effects of differences in the age pattern of mortality. *Population Studies*, 61, 141-59.
- Guillén, M. [dir] (2019). Introducció. Té solució el problema de les pensions? *Revista Econòmica de Catalunya*, 79, 10-13.
- Herce, J.A. y Chuliá, E. (2020). ¿Qué más puede hacer el Pacto de Toledo? De la “reforma permanente” a la Covid-19. Documento de Trabajo: N° 31/2020. Mi Jubilación BBVA.
- López-Casasnovas, G. [dir] (2018). Las pensiones en España. Consejo General de Economistas de España, Madrid.
- MAPFRE Economics (2021). *Sistemas de pensiones en perspectiva global*, Madrid, Fundación MAPFRE.
- Ministerio de Hacienda, Gobierno de España (2020). Portal Institucional del Ministerio de Hacienda. Fondo de Reserva. Informe a las Cortes Generales <https://www.hacienda.gob.es/gl-ES/CDI/Paginas/InformacionPresupuestaria/InformacionPresupuestaria.aspx?report=306#tabla114> [Último acceso: 23 de Marzo de 2021]
- OECD (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OECD (2020). *Pensions at a Glance. Statistics*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG> [Último acceso: 23 de Marzo de 2021]



*Real Academia
de Ciencias Económicas y Financieras*

PUBLICACIONES DE LA REAL ACADEMIA
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

*Las publicaciones señaladas con el símbolo  están disponibles en formato PDF en nuestra página web:
<https://racef.es/es/publicaciones>

***Las publicaciones señaladas con el símbolo  o  están disponibles en nuestros respectivos canales de Youtube y Vimeo

PUBLICACIONES DEL OBSERVATORIO DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

- M-24/11 *Nuevos mercados para la recuperación económica: Azerbaiyán.*  
- M-30/12 *Explorando nuevos mercados: Ucrania, 2012. (Incluye DVD con textos en ucraniano), 2012.*
- M-38/15 *Desarrollo de estrategias para la cooperación económica sostenible entre España y México, 2015.* 
- M-41/16 *Cuba a la luz de la Nueva Ley de Inversiones Extranjeras: Retos y oportunidades para la economía catalana, (Estudio elaborado por el Observatorio de Investigación Económico- Financiera), 2016.*   
- MO-47/16 *Colombia: la oportunidad de la paz. Estudio sectorial para la inversión de empresas españolas en el proceso de reconciliación nacional (Estudio del Observatorio de Investigación Económico-Financiera de la RACEF).* 
- MO-50/17 *La gestión y toma de decisiones en el sistema empresarial cubano. Gil Lafuente, Anna Maria; García Rondón, Irene; Souto Anido, Lourdes; Blanco Campins, Blanca Emilia; Ortiz, Torre Maritza; Zamora Molina, Thais.* 
- MO-52/18 *Efectos de la irrupción y desarrollo de la economía colaborativa en la sociedad española. Gil Lafuente, Anna Maria; Amiguet Molina, Lluís; Boria Reverter, Sefa; Luis Bassa, Carolina; Torres Martínez, Agustín; Vizuet Luciano, Emilio.* 
- MO-53/19 *Índice de equidad de género de las comunidades autónomas de España: Un análisis multidimensional. Gil Lafuente, Anna Maria; Torres Martínez, Agustín; Boria Reverter, Sefa; Amiguet Molina, Lluís.* 
- MO-54/19 *Sistemas de innovación en Latinoamérica: Una mirada compartida desde México, Colombia y Chile. Gil-Lafuente, Anna M.; Alfaro-García, Víctor G.; Alfaro-Calderón, Gerardo G.; Zaragoza-Ibarra, Artemisa; Gómez-Monge, Rodrigo; Solís-Navarrete, José A.; Ramírez-Triana, Carlos A.; Pineda-Escobar, María A.; Rincón-Ariza, Gabriela; Cano-Niño, Mauricio A.; Mora-Pardo, Sergio A.; Nicolás, Carolina; Gutiérrez, Alexis; Rojas, Julio; Urrutia, Angélica; Valenzuela, Leslier; Merigó, José M.* 
- MO-56/19 *Kazakhstan: An Alliance or civilizations for a global challenge. Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan – Institute of Economic Research; Royal Academy of Economic and Financial Sciences of Spain.* 
- MO-60/19 *Medición de las capacidades de innovación en tres sectores primarios en Colombia. Efectos olvidados de las capacidades de innovación de la quínoa, la guayaba y apícola en Boyacá y Santander. Blanco-Mesa, Fabio; León-Castro, Ernesto; Velázquez-Cázares, Marlenne; Cifuentes-Valenzuela, Jorge; Sánchez-Ovalle, Vivian Ginneth.* 
- MO-61/19 *El proceso demográfico en España: análisis, evolución y sostenibilidad. Gil-Lafuente, Anna M.; Torres-Martínez, Agustín; Guzmán-Pedraza, Tulia Carolina; Boria-Reverter, Sefa.* 
- MO-64/20 *Capacidades de Innovación Ligera en Iberoamérica: Impliaciones, desafíos y*

sinergias sectoriales hacia el desarrollo económico multilateral. Alfaro-García, VG.; Alfaro-Calderón, GG.; García-Orozco, D.; Zaragoza-Ibarra, A.; Boria-Reverter, S.; Gómez-Monge, R.

MO-65/20 *El adulto mayor en España: Los desafíos de la sociedad ante el envejecimiento. Gil-Lafuente, Anna M.; Torres-Martínez, Agustín; Guzmán-Pedraza, Tulia Carolina; Boria-Reverter, Sefa.* 

OTRAS PUBLICACIONES Y COEDICIONES DE LA REAL ACADEMIA

- M-1/03 *De Computis et Scripturis (Estudios en Homenaje al Excmo. Sr. Dr. Don Mario Pifarré Riera)*, 2003. 
- M-2/04 *Sesión Académica de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en la Académie du Royaume du Maroc (Publicación del Solemne Acto Académico en Rabat el 28 de mayo de 2004)*, 2004.  
- M-3/05 *Una Constitución para Europa, estudios y debates (Publicación del Solemne Acto Académico del 10 de febrero de 2005, sobre el “Tratado por el que se establece una Constitución para Europa”)*, 2005. 
- M-4/05 *Pensar Europa (Publicación del Solemne Acto Académico celebrado en Santiago de Compostela, el 27 de mayo de 2005)*, 2005.
- M-5/06 *El futuro de las relaciones euromediterráneas (Publicación de la Solemne Sesión Académica de la R.A.C.E.F. y la Universidad de Túnez el 18 de marzo de 2006)*, 2006. 
- M-6/06 *Veinte años de España en la integración europea (Publicación con motivo del vigésimo aniversario de la incorporación de España en la Unión Europea)*, 2006. 
- M-7/07 *La ciencia y la cultura en la Europa mediterránea (I Encuentro Italo-Español de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y la Accademia Nazionale dei Lincei)*, 2007.  
- M-8/07 *La responsabilidad social de la empresa (RSE). Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*, 2007. 
- M-9/08 *El nuevo contexto económico-financiero en la actividad cultural y científica mediterránea (Sesión Académica internacional en Santiago de Compostela)*, 2008. 
- M-10/08 *Pluralidad y unidad en el pensamiento social, técnico y económico europeo (Sesión Académica conjunta con la Polish Academy of Sciences)*, 2008.  
- M-11/08 *Aportación de la ciencia y la cultura mediterránea al progreso humano y social (Sesión Académica celebrada en Barcelona el 27 de noviembre de 2008)*, 2009. 
- M-12/09 *La crisis: riesgos y oportunidades para el Espacio Atlántico (Sesión Académica en Bilbao)*, 2009. 
- M-13/09 *El futuro del Mediterráneo (Sesión Académica conjunta entre la Montenegrin Academy of Sciences and Arts y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, celebrada en Montenegro el 18 de mayo de 2009)*, 2009.  
- M-14/09 *Globalisation and Governance (Coloquio Internacional entre la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras y el Franco-Australian Centre for International Research in Management Science (FACIREM), celebrado en Barcelona los días 10-12 de noviembre de 2009)*, 2009. 
- M-15/09 *Economics, Management and Optimization in Sports. After the Impact of the Financial Crisis (Seminario Internacional celebrado en Barcelona los días 1-3 de diciembre de 2009)*, 2009.  

- M-16/10 *Medición y Evaluación de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en las Empresas del Ibex 35*, 2010. 
- M-17/10 *Desafío planetario: desarrollo sostenible y nuevas responsabilidades (Solemne Sesión Académica conjunta entre l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux- Arts de Bélgica y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España, en Bruselas el día 8 de Junio de 2010)*, 2010.  
- M-18/10 *Seminario analítico sobre la casuística actual del derecho concursal (Sesión Académica celebrada el 4 de junio de 2010)*, 2010. 
- M-19/10 *Marketing, Finanzas y Gestión del Deporte (Sesión Académica celebrada en la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en diciembre de 2009)*. 2010  
- M-20/10 *Optimal Strategies in Sports Economics and Management (Libro publicado por la Editorial Springer y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras)*. 2010
- M-21/10 *El encuentro de las naciones a través de la cultura y la ciencia (Solemne Sesión Académica conjunta entre la Royal Scientific Society de Jordania y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España, en Amman el día 8 de noviembre de 2010)*. 2010.  
- M-21B/10 *Computational Intelligence in Business and Economics (Proceedings de MS'10 International Conference celebrada en Barcelona los días 15-17 de julio de 2010)*. Edición de World Scientific, 2010.
- M-22/11 *Creación de valor y responsabilidad social de la empresa (RSE) en las empresas del IBEX 35*. 2011. 
- M-23/11 *Incidencia de las relaciones económicas en la recuperación económica del área mediterránea (VI Acto Internacional celebrado en Barcelona el 24 de febrero de 2011), (Incluye DVD con resúmenes y entrevistas de los ponentes)* 2011.  
- M-25/11 *El papel del mundo académico en la sociedad del futuro (Solemne Sesión Académica en Banja Luka celebrada el 16 de mayo de 2011)*, 2011.  
- M25B/11 *Globalisation, governance and ethics: new managerial and economic insights (Edición Nova Science Publishers)*, 2011.
- M-26/12 *Decidir hoy para crear el futuro del Mediterráneo (VII acto internacional celebrado el 24 de noviembre de 2011)*, 2012.  
- M-27/12 *El ciclo real vs. el ciclo financiero un analisis comparativo para el caso español. Seminario sobre política anticíclica*, 2012.  
- M-28/12 *Gobernando las economías europeas. La crisis financiera y sus retos. (Solemne Sesión Académica en Helsinki celebrada el 9 de febrero de 2012)*, 2012.  
- M-29/12 *Pasado y futuro del área mediterránea: consideraciones sociales y económicas (Solemne Sesión Académica en Bejaia celebrada el 26 de abril de 2012)*, 2012. 
- M-31/13 *Why austerity does not work: policies for equitable and sustainable growth in Spain and Europe (Conferencia del académico correspondiente para Estados Unidos, Excmo. Sr. Dr. D. Joseph E. Stiglitz, Pronunciada en Barcelona en diciembre de 2012)*, 2013.   

- M-32/13 *Aspectos micro y macroeconómicos para sistemas sociales en transformación (Solemne Sesión Académica en Andorra celebrada el 19 de abril de 2013)*, 2013.   
- M-33/13 *La unión europea más allá de la crisis (Solemne Sesión Académica en Suiza celebrada el 6 de junio de 2013)*, 2013.   
- M-33B/13 *Decision Making Sytems in Business Administration (Proceedings de MS'12 International Conference celebrada en Río de Janeiro los días 10-13 de diciembre de 2012). Edición de World Scientific*, 2013.
- M-34/14 *Efectos de la evolución de la inversión pública en Educación Superior. Un estudio del caso español y comparado (Trabajo presentado por la Sección Primera de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras)*, 2014. 
- M-35/14 *Mirando el futuro de la investigación científica (Solemne Acto Académico Conjunto celebrado en Bakú el 30 de mayo de 2014)*, 2014.  
- M-36/14 *Decision Making and Knowledge Decision Support Systems (VIII International Conference de la RACEF celebrada en Barcelona e International Conference MS 2013 celebrada en Chania Creta. Noviembre de 2013). Edición a cargo de Springer*, 2014.  
- M-37/14 *Revolución, evolución e involución en el futuro de los sistemas sociales (IX Acto internacional celebrado el 11 de noviembre de 2014)*, 2014.  
- M-39/15 *Nuevos horizontes científicos ante la incertidumbre de los escenarios futuros (Solemne Acto Académico Conjunto celebrado en Cuba el 5 de mayo de 2015)*, 2015.  
- M-40/15 *Ciencia y realidades económicas: reto del mundo post-crisis a la actividad investigadora (X Acto Internacional celebrado el 18 de noviembre de 2015)*, 2015.   
- ME-42/16 *Vivir juntos (Trabajo presentado por la Sección Tercera de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras)*, 2016. 
- MS-43/16 *¿Hacia dónde va la ciencia económica? (Solemne Acto Académico Conjunto con la Universidad Estatal de Bielorrusia, celebrado en Minsk el 16 de mayo de 2016)*, 2016.   
- MS-44/16 *Perspectivas económicas frente al cambio social, financiero y empresarial (Solemne Acto Académico Conjunto con la Universidad de la Rioja y la Fundación San Millán de la Cogolla, celebrado en La Rioja el 14 de octubre de 2016)*, 2016.   
- MS-45/16 *El Comportamiento de los actores económicos ante el reto del futuro (XI Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, celebrado en Barcelona el 10 de noviembre de 2016)*, 2016.   
- MS-46/17 *El agua en el mundo-El mundo del agua/ Water in the world- The World of Water (Nueva Edición Bilingüe Español-Inglés del Estudio a cargo del Prof. Dr. Jaime Lamo de Espinosa, publicada con motivo del 150 aniversario de Agbar)*, 2017.   
- MS-48/17 *El pensamiento económico ante la variedad de espacios españoles (Solemne Acto Académico conjunto con la Universidad de Extremadura y la Junta de Extremadura celebrado los días 2-3 de marzo de 2017)*, 2017.   
- MS-49/17 *La economía del futuro en Europa. Ciencia y realidad. Calmíc, Octavian; Aguer Hortal, Mario; Castillo, Antonio; Ramírez Sarrió, Dídac; Belostecinic, Grigore; Rodríguez Castellanos, Arturo; Bîrcă, Alic; Vaculovschi, Dorin; Metzeltin, Michael; Verejan, Oleg; Gil Aluja, Jaime*. 

- MS-51/17 *Las nuevas áreas del poder económico (XII Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras celebrado en Barcelona el 16 de noviembre de 2017)*, 2017.   
- MS-53/18 *El reto de la prosperidad compartida. El papel de las tres culturas ante el siglo XXI. Solemne acto académico conjunto con la Fundación Tres Culturas del Mediterráneo (Barcelona Economics Network). Askenasy, Jean; Imanov, Gorkmaz; Granell Trias, Francesc; Metzeltin, Michael; Bernad González, Vanessa; El Bouyoussfi, Mounir; Ioan Franc, Valeriu; Gutu, Corneliu.*   
- MS-54/18 *Las ciencias económicas y financieras ante una sociedad en transformación. Solemne Acto Académico conjunto con la Universidad de León y la Junta de Castilla y León, celebrado el 19 y 20 de abril de 2018. Rodríguez Castellanos, Arturo; López González, Enrique; Escudero Barbero, Roberto; Pont Amenós, Antonio; Ulibarri Fernández, Adriana; Mallo Rodríguez, Carlos; Gil Aluja, Jaime.*   
- MV-01/18 *La ciencia y la cultura ante la incertidumbre de una sociedad en transformación (Acto Académico de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en la Universidad de Tel Aviv celebrado el 15 y 16 de mayo de 2018)*, 2018. 
- MS-55/19 *Desafíos de la nueva sociedad sobrecompleja: Humanismo, dataísmo y otros ismos (XIII Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras celebrado en Barcelona el 15 y 16 de noviembre de 2018)*, 2018.   
- MS-57/19 *Complejidad Financiera: Mutabilidad e Incertidumbre en Instituciones, Mercados y Productos. Solemne Acto Académico Conjunto entre la Universitat de les Illes Balears, la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España, el Cercle Financer de Balears, el Colegio de Economistas de las Islas Baleares y el Cercle d'Economia de Mallorca, celebrado los días 10-12 de abril de 2019. Rodríguez Castellanos, Arturo; López González, Enrique; Liern Carrión, Vicente; Gil Aluja, Jaime.*   
- ME-58/19 *Un ensayo humanista para la formalización económica. Bases y aplicaciones (Libro Sección Segunda de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras)*, 2019. 
- MS-59/19 *Complejidad Económica: Una península ibérica más unida para una Europa más fuerte. Solemne Acto Académico Conjunto entre la Universidad de Beira Interior – Portugal y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España, celebrado el día 19 de junio de 2019. Askenasy, Jean; Gil Aluja, Jaime; Gusakov, Vladimir; Hernández Mogollón, Ricardo; Imanov, Korkmaz; Ioan-Franc, Valeriu; Laichoubi, Mohamed; López González, Enrique; Marino, Domenico; Redondo López, José Antonio; Rodríguez Rodríguez, Alfonso; Gil Lafuente, Anna Maria.* 
- MS-62/20 *Migraciones (XIV Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras celebrado en Barcelona el 14 y 15 de noviembre de 2019)*, 2019.   
- MS-63/20 *Los confines de la equidad y desigualdad en la prosperidad compartida. Solemne Acto Académico Conjunto entre la Universidad de Cantabria y la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, celebrado los días 7 y 8 de mayo de 2020. Ramírez Sarrió, Dídac; Gil Aluja, Jaime; Rodríguez Castellanos, Arturo; Gasòliba, Carles; Guillen, Montserrat; Casado, Fernando; Gil-Lafuente, Anna Maria, Sarabia Alegría, José María.*  

MS-66/21 *La vejez: conocimiento, vivencia y experiencia (XV Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras celebrado en Barcelona el 10 y 20 de noviembre de 2020)*, 2020. 

MS-67/21 *Sistemas de pensiones para una longevidad creciente. Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia, España, Finlandia, México y Suiza. Daniel i Gubert, Josep; Wanner, Jean-Marc; Gusakov, Vladimir; Kiander, Jaakko; González Santoyo, Federico; Flores Romero, Beatriz; Gil-Lafuente, Ana Maria; Guillen, Montserrat*. 2021. 



Los orígenes más remotos de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras se remontan al siglo XVIII, cuando en 1758 se crea en Barcelona la Real Junta Particular de Comercio. El espíritu inicial que la animaba entonces ha permanecido: el servicio a la sociedad a partir del estudio y de la investigación. Es decir, actuar desde la razón. De ahí las palabras que aparecen en su escudo y medalla: “Utraque Unum”. La forma actual de la Real Corporación tiene su gestación en la década de los 30 del pasado siglo. Su recreación tuvo lugar el 16 de mayo de 1940. En 1958 es cuando adopta el nombre de Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. En los últimos años se han intensificado los esfuerzos dirigidos a la internacionalización de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. Esta labor culminada con un indiscutible éxito ha sido realizada, principalmente en tres direcciones. La primera de ellas es la incorporación de grandes personalidades del mundo académico y de la actividad de los estados y de las empresas. Siete Premios Nobel, tres Jefes de Estado y varios Primeros Ministros son un revelador ejemplo. La segunda es la realización anual de sesiones científicas en distintos países junto con altas instituciones académicas de otros Estados, con los que se firman acuerdos de colaboración. En tercer lugar, se ha puesto en marcha la elaboración de trabajos de análisis sobre la situación y evolución de los sistemas económico-financieros de distintas naciones, con gran repercusión, no sólo en los ámbitos propios de la actividad científica, sino también en la esfera de la actividad española.

Dr. Jaime Gil Aluja
Presidente de la
Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

AUTORES

Jaime Gil Aluja
Presidente de la RACEF

Josep Daniel i Gubert
Académico Correspondiente por Suiza de la RACEF

Jean-Marc Wanner
Expert agréé en prévoyance professionnelle,
Partner Aon Suisse SA

Vladimir Gusakov
The Chairman of the National Academy of Sciences
of Belarus. Miembro de la Barcelona Economics
Network (BEN)

Jaakko Kiander
Director of research and planning at the Finnish
Centre for Pensions

Federico González Santoyo
Instituto Iberoamericano de Desarrollo Empresarial
(INIDEM). Académico Correspondiente por
México de la RACEF

Beatriz Flores Romero
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
(México)

Ana María Gil Lafuente
Académica de Número de la RACEF.
Catedrática de la Universidad de Barcelona

Montserrat Guillén Estany
Académica de Número de la RACEF.
Catedrática de la Universidad de Barcelona
Coordinadora

Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras

AUTORES:

Dr. JAIME GIL ALUJA; Sr. JOSEP DANIEL i GUBERT; Sr. JEAN-MARC WANNER;
Dr. VLADIMIR GUSAKOV; Dr. JAAKKO KIANDER; Dr. FEDERICO GONZÁLEZ
SANTOYO; Dra. BEATRIZ FLORES ROMERO; Dra. ANA MARÍA GIL LAFUENTE;
Dra. MONTSERRAT GUILLÉN ESTANY.

MS-67/21

SISTEMAS DE PENSIONES PARA UNA LONGEVIDAD CRECIENTE.

Una mirada a los sistemas de pensiones en Bielorrusia, España, Finlandia, México y Suiza.

La reciente celebración del XV Acto Internacional de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras sobre el tema “Vejez: conocimiento, vivencia y experiencia” motivó la elaboración de un monográfico sobre los sistemas de pensiones en el mundo. Dicha iniciativa se enmarcó también en el interés de la Sección Primera por promover el estudio de la economía del envejecimiento. El presente libro ofrece una presentación de cinco sistemas de pensiones de características muy distintas, analizando su situación actual y los retos a los que deben hacer frente para garantizar la protección de los mayores.

Se presenta una perspectiva global de los sistemas en Suiza, Bielorrusia, Finlandia, México y España. El análisis cobra una riqueza especial por la diversidad de los países considerados y por el afán de los autores por dibujar una mirada dirigida al futuro.

El objetivo fundamental de los sistemas de pensiones es garantizar el bienestar de la población de edad avanzada, siendo común en todos ellos: (i) la preocupación por su sostenibilidad ante una longevidad creciente y (ii) la capacidad de resistir ciclos económicos adversos. La conclusión es mucho más parecida en todos los casos analizados de lo que cabría esperar inicialmente: exigir perspectiva a largo plazo y diligencia en la implementación de las adaptaciones que requieren los sistemas de pensiones superada ya la entrada del tercer milenio.



*Real Academia
de Ciencias Económicas y Financieras*

