

CARACTERIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Diciembre 2021



1. INTRODUCCIÓN	4
2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES	6
2.1 Alemania	7
2.2 España	10
2.3 Francia	13
2.4 Países Bajos	16
2.5 Reino Unido	18
2.6 Suecia	20
3. INDICADORES CLAVE	24
3.1 Panel de indicadores clave	25
3.2 Indicadores demográficos	26
3.3 Indicadores de empleo	29
3.4 Indicadores sobre la jubilación	31

Índice**Índice de cuadros**

Cuadro 3.1	Panel de indicadores clave considerado	25
Cuadro 3.2	Tasa bruta de sustitución, según origen de la prestación por jubilación	33

Índice de gráficos

Gráfico 3.1	Peso (%) de la población de 65 y más años. 2020 y proyección 2060	26
Gráfico 3.2	Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años. 2020.....	27
Gráfico 3.3	Ratio de personas de 65 y más años por cada 100 personas en edad de trabajar (20-64 años). 2020.....	27
Gráfico 3.4	Evolución proyectada de la población en edad de trabajar (20-64 años). 2020-2060.....	28
Gráfico 3.5	Índice coyuntural de fecundidad*. 2019.....	28
Gráfico 3.6	Tasa de ocupación* de la población de 55 y más años, por grupos de edad. 2020.....	29
Gráfico 3.7	Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años. 2020.....	30
Gráfico 3.8	Número de personas ocupadas por cada persona jubilada. 2019	30
Gráfico 3.9	% de población pensionista que percibe prestación por jubilación. 2019.....	31
Gráfico 3.10	Edad oficial* y edad efectiva de jubilación (promedio). 2020	32
Gráfico 3.11	Tasa bruta de sustitución de la prestación por jubilación.....	32
Gráfico 3.12	Gasto público en pensiones de jubilación sobre el PIB (%). 2019.....	34
Gráfico 3.13	Patrimonio de los fondos de pensiones sobre el PIB (%). 2020	34

The background features a complex geometric pattern of interconnected lines and dots, resembling a network or a molecular structure. The pattern is divided into two main color zones: a light blue/white area on the left and a darker blue area on the right. A diagonal line separates these two zones. The text '1. INTRODUCCIÓN' is positioned on the left side, within the light blue area.

1.

INTRODUCCIÓN

1. Introducción

El presente informe responde al encargo realizado por el Departamento de Economía y Hacienda a Ikei research & consultancy, en el marco de los trabajos a desarrollar en el seno del Observatorio Vasco de la Previsión Social Complementaria (OPSC-GAOB) del País Vasco.

El principal objetivo de este documento es describir los sistemas de pensiones de varios países de referencia, concretamente, Alemania, España, Francia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia.

Para ello, en el primer apartado de este documento se recoge una serie de fichas por países en las que se describen, brevemente, el sistema público de pensiones y los sistemas privados de pensiones (individuales y de empleo) existentes. En concreto, se pone el foco en los sistemas de empleo, que son abordados con mayor profundidad.

A continuación, en el segundo apartado, se presenta una colección de indicadores clave correspondiente a los mencionados seis países, y su comparativa con Euskadi, con la que se pretende ofrecer una panorámica general de distintos aspectos relacionados con las pensiones y la jubilación.

Finalmente, cabe señalar que para la realización de este informe las principales fuentes de información consultadas han sido las siguientes:

- Asociación Internacional de Seguridad Social (ISSA, International Social Security Association).
- Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS, International Organisation of Pension Supervisors).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y en concreto el área específica dedicada a los sistemas de pensiones.
- Pensions at a glance (OCDE)
- Global Pension Statistics (OCDE)
- Informe Previsión Social Complementaria (Dirección de Política Financiera)
- Información estadística (Eustat, INE y Eurostat¹)
- Tesorería General de la Seguridad Social

¹ En algunos casos, la información relativa al Reino Unido se ha completado con las estadísticas realizadas por su instituto de estadística (Office for National Statistic), ya que debido a la salida del Reino Unido de la UE Eurostat no recogía las últimas actualizaciones.



2.

DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.1 ALEMANIA

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ALEMÁN	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> 65 años y 7 meses (aumento gradual de un mes al año hasta 2023 y luego de dos meses al año hasta alcanzar los 67 años en 2029) con un mínimo de cinco años de cotización. 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> La pensión se basa en el total de puntos de salario individual multiplicado por el factor de pensión y el valor de la pensión. Los puntos de salario individual se calculan dividiendo la remuneración del asegurado cada año de cotización por la remuneración nacional media de todas las personas aseguradas en el mismo año, multiplicada por el factor de entrada normal (Zugangsfaktor). El factor de entrada normal es de 1,0 y aumenta o disminuye en función de la edad a la que el/la asegurado/a recibe por primera vez una pensión. El valor de la pensión es el importe de la prestación mensual para cada punto de salario individual. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO: <u>VOLUNTARIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Direktzusage (Book Reserve)</i> Los empresarios individuales pueden establecer planes de reserva contable, que se aplican mediante la asignación de fondos a las reservas internas en el balance contable de la empresa. <i>Direktversicherung (Direct Insurance)</i> Los empresarios individuales pueden establecer planes de seguros directos, que se ejecutan mediante pólizas de seguro suscritas por el empresario con una compañía de seguros de vida en nombre de uno o varios empleados. <i>Pensionskasse (Pension Institutions)</i> Los empresarios, individualmente o como grupo, pueden establecer planes implementados a través de la creación de un organismo de pensiones, o con su adhesión al mismo. Los organismos de pensiones pueden establecerse como organismos de pensiones cerrados que se limitan a los planes de un empleador o de una clase determinada de empleadores, o como organismos de pensiones abiertos que pueden ejecutar el plan de cualquier empleador. <i>Pensionsfonds (Pension funds)</i> Los empresarios, individualmente o en grupo, pueden establecer planes implementados a través de la creación de un fondo de pensiones, o con su adhesión al mismo. Los fondos de pensiones pueden establecerse como fondos de pensiones cerrados que se limitan al plan o planes de un empleador, o de una clase determinada de empleadores, o como fondos de pensiones abiertos que pueden aplicar el plan de cualquier empleador. 	

2. Descripción de los sistemas de pensiones

La principal diferencia entre los organismos de pensiones y los fondos de pensiones es que estos últimos no pueden comprometerse en la cuantía de las prestaciones, ni el importe de las futuras aportaciones que se pagarán por estas prestaciones, en lo que respecta a las prestaciones que contienen garantías de tipo asegurador.

- **Unterstützungskasse (Support funds)**

Los empresarios, individualmente o como grupo, pueden establecer planes mediante la creación de fondos de apoyo. Aunque la definición de fondo de apoyo ha incluido tradicionalmente el hecho de que los miembros no tienen derecho legal a prestaciones de una determinada cuantía, los derechos pueden basarse ahora en la legislación laboral.

Cobertura

- Estos planes cubren a los trabajadores del sector público y privado (excepto los funcionarios) que no están cubiertos por un plan de pensiones complementario. (Existen planes específicos para el sector público, a los que se les aplica una normativa especial).
- La participación puede ser voluntaria u obligatoria para los empleados cubiertos, según las condiciones de cada plan.

Condiciones de acceso a la prestación

- La edad de jubilación depende de las normas del plan. Para los afiliados nacidos hasta 1946, la edad de jubilación es de 65 años; para los afiliados nacidos después de 1946, la edad de jubilación se incrementará hasta los 67 años en pasos progresivos, a partir de 2012. Para los afiliados nacidos después de 1963, la edad de jubilación es de 67 años.

Estructura/ fórmula de las prestaciones

- Antes de 2018, todos los planes debían ser de prestación definida. Desde 2018, además, las compañías de seguros de vida, los Pensionskassen y los Pensionsfonds también pueden gestionar planes de aportación definida en determinadas condiciones.
- En el caso de los Direktzusage (Book Reserve) y Unterstützungskasse (Support funds), todos los planes son de prestación definida.
- En general, no existen requisitos legales sobre la estructura y la fórmula de las prestaciones: dependen de las normas de cada plan.

Supervivencia y discapacidad

- Todos los planes pueden, y suelen, ofrecer prestaciones de jubilación, invalidez y supervivencia.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS

Planes de pensiones individuales

- **Riester**

Cualquier persona cubierta por el sistema de seguridad social puede adquirir productos Riester. Aunque los proveedores deben ofrecer una prestación mínima garantizada, la suma de las contribuciones se fija en las condiciones de los contratos con los proveedores. Los participantes

2. Descripción de los sistemas de pensiones

tienen derecho a subsidios estatales, cuyo nivel depende de los ingresos de los individuos y del número de hijos. Las prestaciones se abonan en forma de renta vitalicia o de pagos programados.

- **Basis-Rente**

El esquema Basis-Rente está dirigido principalmente a autónomos y profesionales. La suma de las contribuciones se fija en el contrato con el proveedor, y las prestaciones se abonan en forma de renta a partir de los 62 años (no se permite el pago único de la suma global ni la retirada anticipada de fondos).

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.2 ESPAÑA

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> 66 años y 2 meses de edad (en enero 2022, que aumentan gradualmente hasta los 67 años en 2027), con un mínimo de 15 años de cotización, de los cuales al menos dos años de cotización en los últimos 15 años. En 2022 son necesarios 36 años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión (que aumentan gradualmente hasta los 37 años en 2027). 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> La remuneración media es el total de la remuneración del asegurado en los últimos 25 años, dividido por 350. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO ² : <u>VOLUNTARIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> Planes de Empleo (Employment pension plans) Los planes de pensiones de empleo son aquéllos en los que el promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa, y cuyos miembros son empleados/as. Un/a empresario/a sólo puede promover un plan de pensiones. No obstante, es posible que varios promotores diferentes promuevan un único plan para todos sus trabajadores (planes de promoción conjunta). También pueden promover un plan de pensiones de empleo un grupo de empresas, un convenio colectivo sectorial o una entidad administrativa pública. Las aportaciones pueden ser realizadas por empresarios y trabajadores. Planes de Pensiones Asociados (Association pension plans) Las asociaciones, sindicatos y gremios pueden establecer un plan de pensiones para sus miembros. Los planes de pensiones asociados pueden ser de aportación definida, de prestación definida o híbridos. En este tipo de planes de pensiones sólo los miembros realizan aportaciones (y no la asociación, gremio o sindicato promotor). 	
Cobertura	
<ul style="list-style-type: none"> Todos los empleados del sector público y privado pueden estar cubiertos por estos planes. 	

² Se espera que el Anteproyecto de Ley de Regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, se apruebe durante la primera mitad de 2022. El objetivo general de este Anteproyecto es impulsar la previsión social complementaria, promoviendo los planes de pensiones del sistema de empleo, y ampliando los colectivos que tienen acceso a los mismos, entre otros las personas trabajadoras por cuenta propia y las pymes. Se pretende hacer frente al estancamiento de los planes de pensiones de empleo que se ha observado en los últimos años en España, y superar su limitada cobertura. El anteproyecto de norma prevé la creación de fondos de empleo de impulso público; además, se da impulso a la creación de los planes simplificados (donde los convenios colectivos de carácter sectorial son clave), mientras que se establece que los activos de los fondos de pensiones públicos serán invertidos exclusivamente en interés de las personas partícipes y beneficiarias. La normativa se acompañará por una modificación de la fiscalidad de estos productos.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

- Se prohíbe la discriminación en la cobertura, pero se permiten diferencias en la estructura de las aportaciones y las prestaciones para las distintas categorías de empleados, siempre que se basen en criterios objetivos.

Condiciones de acceso a la prestación

- La edad de jubilación es la misma que la del régimen de la Seguridad Social.
- Las normas de los planes de pensiones de empleo también pueden prever el pago anticipado de la prestación de jubilación en el caso de que la persona partícipe pase a la situación legal de desempleo.
- En casos de situación de desempleo o enfermedad grave, y si está previsto en las normas del plan, se pueden devolver a la persona partícipe los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con una antigüedad mínima de diez años.

Estructura/ fórmula de las prestaciones

- Los planes de pensiones de empleo pueden ser de prestación definida, de aportación definida o híbridos.
- Las prestaciones pueden ser pagadas en forma de renta, de capital, una combinación de ambas o pagos sin periodicidad regular.

Supervivencia y discapacidad

- Supervivencia (viudedad y orfandad): en los planes de pensiones de empleo, sí se pueden conceder. Las condiciones dependen de cada plan concreto.
- Discapacidad: en los planes de pensiones de empleo, sí se pueden conceder. Las condiciones de acceso a las prestaciones de invalidez deben ser las mismas que las del régimen de la Seguridad Social.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS

Planes de pensiones individuales

- **Planes de Pensiones Individuales**
Las entidades financieras pueden establecer planes de pensiones individuales y ofrecerlos a todos los particulares. Los autónomos pueden recurrir a este tipo de planes. Los planes deben ser de aportación definida, sin garantías. Las aportaciones las realizan únicamente los partícipes del plan.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EUSKADI: EPSV

La CAE tiene competencia exclusiva en materia de Mutualidades no integradas en la Seguridad Social. Esta peculiaridad competencial ha facilitado el surgimiento de un sector específico de protección voluntaria en torno a las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV), y que supone un modelo diferenciado respecto al Estado. Así, las EPSV son Entidades propias de Euskadi, concebidas como entidades sin ánimo de lucro y de carácter voluntario, que están bajo el control y la supervisión del Gobierno Vasco.

Desde un punto de vista normativo, y como desarrollo del Estatuto de Autonomía, mediante el Real Decreto 3228/1982 se traspasaron las funciones y servicios del Estado a la CAE en esta materia. A continuación, el Parlamento Vasco promulgó la Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, y más recientemente, se aprobó la Ley 5/2012, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria. La Ley 5/2012 tiene por objeto contribuir a generalizar la previsión social complementaria entre la ciudadanía de Euskadi, fomentando especialmente los sistemas colectivos y los de empleo, y clarificar y actualizar la normativa reguladora, de acuerdo a conceptos y regulaciones del entorno europeo y estatal. Asimismo, persigue reforzar la transparencia, la eficiencia, la solvencia, la innovación y la profesionalidad de la gestión de las entidades.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.3 FRANCIA

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES FRANCÉS	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> La edad mínima legal de jubilación es de 62 años. La edad de acceso automático a la pensión completa es de 67 años. El periodo de acceso a la pensión completa varía según el mes y el año de nacimiento del asegurado: 163 trimestres de cobertura para las personas nacidas antes de 1951; de 164 a 167 trimestres de cobertura para las personas nacidas de 1952 a 1960; de 168 a 171 trimestres de cobertura para personas nacidas entre 1961 y 1972; o 172 trimestres de cobertura para las personas nacidas desde 1973. 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> Se paga el 50 % de los ingresos anuales medios del asegurado. La remuneración media anual se basa en la remuneración anual ajustada de los 25 mejores años para los asegurados nacidos desde 1948. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO: <u>OBLIGATORIAS</u> Y <u>VOLUNTARIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> Pensiones Complementarias OBLIGATORIAS: <ul style="list-style-type: none"> - AGIRC Association générale des institutions de retraites des cadres, AGIRC: Régimen de pensiones profesionales complementarias (obligatorio) para los ejecutivos del sector privado (cadres) con salarios superiores al límite máximo de la seguridad social. Los ejecutivos están cubiertos por la parte de su salario comprendida entre una y ocho veces el límite máximo de la seguridad social. Es un esquema de aportación definida, basado en un sistema de reparto. - ARRCO Association des régimes de retraites complémentaires, ARRCO: Régimen de pensiones profesionales complementarias (obligatorio) para los trabajadores del sector privado no cubiertos por la AGIRC. Como AGIRC, es un esquema de aportación definida, basado en un sistema de reparto. Pensiones Complementarias VOLUNTARIAS: <ul style="list-style-type: none"> - Group insurance plans Planes de empleo para todos los empleados o para una categoría concreta de empleados, que pueden ser de varios tipos: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Plan art. 39, de prestación definida</u>: es de afiliación obligatoria para el trabajador de las categorías cubiertas por el plan, con aportaciones obligatorias para el empresario 	

2. Descripción de los sistemas de pensiones

<p>y, según el plan, para los trabajadores. Existen también planes de prestación definida "Art. 39." con derechos condicionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de aportación definida: Hay al menos dos tipos principales de planes de aportación definida: los planes de aportación definida "Art 83" (adhesión obligatoria para los trabajadores de las categorías cubiertas por el plan, aportaciones obligatorias para el empresario y, según el plan, también para los trabajadores), y los planes de aportación definida "Madelin" (plan específico para profesionales; la suscripción es opcional y se crean a título individual). - <i>Epargne salariale (Employees' savings provisions)</i> Se enmarcan en el ámbito de las provisiones de ahorro de los trabajadores a través de los convenios colectivos. En concreto, los Planes de ahorro para la jubilación colectiva (Plan d'Epargne pour la retraite collective, PERCO), constituyen adhesión voluntaria de la empresa. Para los trabajadores, se asignan de forma voluntaria incentivos o parte de su salario. Para los empresarios, se exigen cotizaciones voluntarias, que pueden ser equivalentes a las del trabajador.
Cobertura
<ul style="list-style-type: none"> • AGIRC cubre a altos ejecutivos del sector privado, y ARRCO al resto de trabajadores del sector privado. Entre los dos, ambos obligatorias, cubren a la gran mayoría de trabajadores del sector privado. • En general, en los planes voluntarios, cada plan define las categorías cubiertas, dentro del sector privado. • Los autónomos y los funcionarios cuentan con sus propios planes de empleo específicos (no se recogen en esta ficha).
Condiciones de acceso a la prestación
<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de AGIRC y ARRCO, las prestaciones completas se abonan a partir de los 60 años, cuando el afiliado tiene derecho a la pensión pública estatal. • En los planes voluntarios, la edad de jubilación y las condiciones de acceso dependen de las normas del plan, pero generalmente son un complemento a las pensiones públicas.
Estructura/ fórmula de las prestaciones
<ul style="list-style-type: none"> • AGIRC y ARRCO son tipos específicos de regímenes de aportación definida. Las prestaciones se abonan generalmente en forma de pensión (flujo de ingresos regulares), pero se puede hacer un pago único de la suma total si el contribuyente no ha alcanzado un límite determinado con sus contribuciones. • En los Group Insurance Plans las prestaciones deben pagarse como una pensión, aunque no están vinculados con las pensiones básicas obligatorias. • En los Planes PERCO, las prestaciones se abonan en forma de renta, pero si las normas del plan lo prevén, el trabajador puede optar por un pago único. No están directamente vinculados a los planes básicos y obligatorios.
Supervivencia y discapacidad

2. Descripción de los sistemas de pensiones

- AGIRC y ARRCO conceden pensiones de supervivencia (viudedad y orfandad), pero no se conceden prestaciones por discapacidad.
- En los Group Insurance Plans, depende de las condiciones de cada plan, aunque son habituales las rentas reversibles.
- En los Planes PERCO, en general, no hay pensión de supervivencia.
- En Francia, la invalidez y la jubilación se cubren por separado. Por lo tanto, los planes de pensiones profesionales voluntarios privados no incluyen las prestaciones de invalidez.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS

Planes de pensiones individuales

- **Planes de Pensiones Individuales: PERP**

El ahorro personal para la jubilación puede constituirse a través de planes específicos como el PERP (Plan d'épargne retraite populaire, o Plan de ahorro-pensión popular) o gracias a otros diversos tipos de contratos de ahorro vitalicio. La cobertura es voluntaria, individual y opcional. Los PERP son planes de ahorro de aportación definida. Las prestaciones se pagan normalmente en forma de rentas, aunque pueden pagarse en forma de capital en determinadas circunstancias. Los importes ahorrados están parcialmente bloqueados hasta que el ahorrador alcance la edad de jubilación.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.4 PAÍSES BAJOS

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE PAÍSES BAJOS	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> 66 años (que aumentarán gradualmente hasta los 67 años y tres meses en 2022) y ser residente en los Países Bajos o trabajar en los Países Bajos desde los 16 años (que aumentarán gradualmente hasta los 17 años y tres meses en 2022) hasta los 66 años (que aumentarán gradualmente hasta los 67 años y tres meses en 2022). 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> La pensión completa se abona con 50 años de cobertura. Se pagan 1.148,40 euros al mes a una persona si vive sola; 782,95 euros al mes a las personas que viven con otro adulto (que no sea el hijo o el padre del asegurado). La prestación se incrementa automáticamente hasta 24,93 euros al mes. Se abona una vez al año un complemento de vacaciones de 12 veces entre 51,01 y 102,02 euros, según la edad y el número de adultos en el hogar. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO: <u>CUASI-OBLIGATORIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> <i>Company-specific pension plans</i> Los empresarios (vinculados a una o varias empresas) pueden establecer planes de pensiones específicos de la empresa, que se aplican a través de fondos de pensiones propios de la empresa. <i>Industry-wide pension plans</i> Los representantes de los empresarios y los trabajadores de un sector concreto pueden establecer, de forma voluntaria, un plan de pensiones para todo el sector a través de un convenio colectivo. Otros empresarios del sector pueden adherirse al plan de forma voluntaria. Estos planes también pueden estar vinculados a más de un sector industrial. El Gobierno holandés también puede hacer obligatorio un plan de pensiones de ámbito sectorial para todos los empresarios y trabajadores de ese sector concreto. Existen fondos de pensiones sectoriales no obligatorios, por ejemplo, para los trabajadores del sector del transporte público, y fondos sectoriales obligatorios, por ejemplo, para los funcionarios. <i>Group insurance plans:</i> Los empresarios, individualmente o en grupo, pueden establecer planes de seguro de pensiones colectivos, que se administran mediante un contrato de seguro colectivo con una compañía de seguros de vida. 	
Cobertura	
<ul style="list-style-type: none"> El conjunto de los planes complementarios mencionados cubren a todos los empleados del sector privado y público, incluidos los funcionarios. Los trabajadores suelen estar obligados a participar en el plan de pensiones que les ofrezca su empresa. Aunque más del 90% de los trabajadores neerlandeses cuenta con una pensión en el marco laboral (planes de empleo), los empresarios no están obligados a ofrecer una pensión a sus empleados. 	

2. Descripción de los sistemas de pensiones

En la mayoría de los casos, estos planes de pensiones se basan en un convenio colectivo, que es vinculante para todos los empresarios y trabajadores de un sector.

- Existen también planes de pensiones individuales, utilizados principalmente por autónomos y empleados de sectores que no cuentan con un plan de pensiones colectivo. Estos planes individuales los ofrecen las compañías de seguros y los bancos.

Condiciones de acceso a la prestación

- Las condiciones de acceso a la prestación dependen de las características de cada plan en concreto.

Estructura/ fórmula de las prestaciones

- Las prestaciones deben pagarse en forma de renta vitalicia, es decir, en un flujo de ingresos regulares de por vida.
- Los planes de pensiones de empleo pueden ser de prestación definida o de aportación definida. La gran mayoría de los empleados (más del 90%) están cubiertos por planes de prestación definida, aunque los planes colectivos de aportación definida y los planes híbridos están ganando popularidad.

Supervivencia y discapacidad

- Las pensiones de supervivencia (orfandad, viudedad) se suelen conceder y equivalen a un porcentaje de la pensión de jubilación real o prevista del afiliado fallecido.
- A veces se conceden prestaciones de invalidez. Si se conceden, se integran con las prestaciones de la seguridad social.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS**Planes de pensiones individuales****- Planes de Pensiones Individuales**

Cualquier persona puede contratar cualquier tipo de plan de ahorro de pensiones personal. Las prestaciones pueden pagarse en forma de renta periódica o vinculada a otra renta y, en algunos casos excepcionales, en un número fijo de pagos. Las pólizas de ahorro para pensiones personales las suelen ofrecer las compañías de seguros.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.5 REINO UNIDO

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DE REINO UNIDO	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> El Reino Unido introdujo un nuevo sistema de pensiones públicas el 6 de abril de 2016 para las personas que alcancen la edad de jubilación a partir de esa fecha. Es la New State Pension (nSP), o Nueva Pensión Estatal. Así, desde abril 2016, las condiciones de acceso a la pensión pública consisten en tener una edad de 66 años, aumentando gradualmente hasta los 67 años de 2026 a 2028. El sistema anterior, aún en vigor para personas actualmente jubiladas, se compone de una Basic State Retirement Pension (Pensión de jubilación pública básica), y de una State Second Pension (SSP), o Segunda pensión pública. En este caso, los hombres accedían con 65 años y las mujeres con 63 años. 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> Respecto a la Nueva Pensión Estatal (New State Pension, nSP), se pagan hasta 159,55 libras semanales (datos de abril de 2017). La pensión se incrementa en un 1% por cada nueve semanas (aproximadamente un 5,8% al año) que el asegurado aplaza su jubilación más allá de la edad legal de jubilación. Con la Basic State Retirement Pension (Pensión Pública Básica) se pagan hasta 125,95 libras semanales a partir de abril de 2018. La pensión se incrementa aproximadamente en un 10,4% por cada año de aplazamiento más allá de la edad de jubilación estatal. Por su parte, en la State Second Pension (SSP), o Segunda pensión pública, la prestación está vinculada a los ingresos de trabajo del asegurado. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO: <u>VOLUNTARIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> Occupational pension schemes (Planes de Empleo) Un plan de pensiones de empleo es un plan establecido por un empleador o un grupo de empleadores con el fin de ofrecer prestaciones de jubilación (y de otro tipo) a sus empleados. Suelen establecerse en régimen de fideicomiso, con activos totalmente separados de los del empresario promotor. En 2012 se introdujo la afiliación automática, que obliga a las empresas a ofrecer un plan de pensiones a sus trabajadores. Los sistemas cualificados para la afiliación automática pueden ser regímenes de prestación definida o de aportación definida. Public service pensions schemes (Planes de Pensiones del Sector Público) Es un esquema específico que afecta exclusivamente a funcionarios, miembros públicos del poder judicial, trabajadores de la administración local, profesores, trabajadores de los servicios sanitarios, bomberos, miembros de las fuerzas policiales y miembros de las fuerzas armadas. Group personal pensions (planes personales colectivos) 	

2. Descripción de los sistemas de pensiones

Las pensiones personales colectivas son pensiones organizadas por un empresario en beneficio de sus empleados. Aunque las organice la empresa, el contrato se firma entre el empleado y el proveedor de pensiones. Las pensiones personales colectivas pueden tener unas comisiones más bajas que las pensiones personales individuales, ya que el proveedor puede ofrecer al empresario un descuento por el volumen de pólizas.

Cobertura

- La reforma que obligaba a la afiliación automática se introdujo de forma escalonada entre octubre de 2012 y febrero de 2018, según el tamaño de empresa, y empezando por las más grandes.
- Todos los trabajadores son elegibles siempre que tengan al menos 22 años, pero sean menores que la edad de jubilación estatal, ganen más de 10.000 libras al año (año fiscal 2016/17; la cifra se actualiza anualmente) y trabajen en Reino Unido de manera regular.
- Los trabajadores quedan registrados de manera automática. El sistema no es obligatorio, porque el trabajador puede optar libremente por salir del sistema si lo desea.

Condiciones de acceso a la prestación

- En general, el acceso a las prestaciones de los Planes de Empleo se hace al llegar a la edad legal de jubilación.

Estructura/ fórmula de las prestaciones

- Los planes de empleo suelen definirse por el tipo de prestación que ofrecen: de prestación definida, de aportación definida, o mixtos.
- Las prestaciones de un régimen tradicional de prestaciones definidas se calculan de acuerdo a una fórmula fija (suele basarse en el valor del salario del afiliado y en la duración del servicio con derecho a pensión).
- En los regímenes de pensiones de aportación definida, las aportaciones realizadas por el individuo y su empresa se invierten en una serie de inversiones diferentes. Las prestaciones a pagar dependen de las cotizaciones abonadas al régimen, el tiempo de inversión de las cotizaciones y el rendimiento de las inversiones.

Supervivencia y discapacidad

- Depende de las condiciones de cada plan en concreto.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS**Planes de pensiones individuales**

- **Personal Pension Schemes (Planes de Pensiones Individuales)**

Los planes individuales son un tipo de plan de pensiones de aportación definida. Los ofrecen las compañías de seguros (u otras instituciones financieras) para ayudar a las personas a ahorrar para su jubilación. No hay límites en el número de planes de pensiones que un individuo puede tener (aunque hay límites en las cantidades totales del conjunto de planes que se pueden aportar).

2. Descripción de los sistemas de pensiones

2.6 SUECIA

EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES SUECO	
Condiciones de acceso a la jubilación	
<ul style="list-style-type: none"> La pensión pública se clasifica en 3 tipos de pensiones: <ol style="list-style-type: none"> Income pension (inkomstpension, NDC): La edad de jubilación es flexible, a partir de los 61 años. Basic Guarantee pension (garantipension, universal, income tested): 65 años de edad con al menos 40 años de residencia desde los 16 hasta los 64 años. Premium pension (premiepension, mandatory individual account): La edad de jubilación es flexible, a partir de los 61 años. 	
Cálculo de la prestación	
<ul style="list-style-type: none"> Teniendo en cuenta los 3 tipos de pensiones que integran la pensión pública: <ol style="list-style-type: none"> Income pension (inkomstpension, NDC): Los ingresos mínimos utilizados para calcular las cotizaciones en 2018 son de 19.247 coronas. La pensión se basa en los ingresos de toda la vida, un índice anual de la evolución de los salarios medios, un factor de anualidad en función de la esperanza de vida media en el momento de la jubilación para la cohorte de edad correspondiente, y el aumento previsto de los salarios medios en los años futuros. Basic Guarantee pension (garantipension, universal, income tested): Se pagan hasta 96.912 coronas al año a un pensionista soltero (86.448 coronas al año si está casado) nacido en 1938 o más tarde; se pagan 99.252 coronas al año a un pensionista soltero (88.428 coronas al año si está casado) nacido en 1937 o antes. Premium pension (premiepension, mandatory individual account): El asegurado puede elegir entre rentas vitalicias simples o conjuntas (relativas a la pareja) basadas en el capital acumulado en la cuenta individual. Las rentas pueden ser de tipo fijo o variable. 	
PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE EMPLEO: <u>CUASI-OBLIGATORIAS</u>	
Descripción de los planes de pensiones de empleo disponibles	
<ul style="list-style-type: none"> ITP Es un convenio colectivo entre la Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv - SN) y el Consejo de Negociación y Cooperación (Förhandlings- och samverkansrådet - PTK). El ITP2 es un plan de prestación definida que ofrece prestaciones de vejez, invalidez y supervivencia a los afiliados nacidos en 1978 o antes. Otro plan, el ITP 1, se aplica a los afiliados nacidos en 1979 o después y es un plan de aportaciones definidas para las prestaciones de vejez, pero también proporciona prestaciones de invalidez y prestaciones opcionales de supervivencia. La aplicación del ITP es responsabilidad de cada empresario y puede realizarse a través de Contratos de seguro con una compañía de seguros, o la constitución de reservas contables. ITPK Los miembros del ITP 2 también participan en el ITPK suplementario y es un complemento del ITP 2 de prestación definida. El ITPK es un plan de aportación definida para empleados asalariados. Se aplica mediante un contrato de seguro con una compañía de seguros a elección del afiliado. 	

2. Descripción de los sistemas de pensiones

- **Avtalspension SAF-LO (Pensión contractual)**

Un convenio colectivo entre SN Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv - SN) y la Confederación de Sindicatos de Suecia (Organización Nacional de Suecia - LO) ha establecido un plan de aportaciones definidas conocido como plan Avtalspension SAF-LO. El plan se ejecuta a través de un contrato de seguro con la compañía de seguros que elija el afiliado.

- **KAP-KL**

Es un plan para las administraciones locales, incluidos los municipios, consejos comarcales y empresas regionales y municipales. Se aplica a los afiliados nacidos en 1985 o antes y es un plan combinado de aportación definida y prestación definida en lo que respecta a las prestaciones de vejez. También ofrece prestaciones de supervivencia. Otro plan, el AKAP-KL, se aplica a los afiliados nacidos en 1986 o después y es un plan de aportaciones definidas para las prestaciones de vejez y supervivencia.

- **PA 16:**

Un plan para los empleados de la Administración y algunas otras categorías de empleados. Para los empleados nacidos antes de 1988 es un plan combinado de prestaciones y aportaciones definidas. Para los demás afiliados más jóvenes es un plan de aportaciones definidas.

Cobertura

- Los planes de pensiones complementarios de empleo se establecen generalmente mediante convenios colectivos de ámbito nacional y deben ser aplicados por todos los empresarios cubiertos por el convenio. La afiliación es obligatoria para todos los empleados de una empresa cubierta por el convenio colectivo.
- ITP: Trabajadores asalariados del sector privado. El seguro de invalidez comienza a los 18 años y la cobertura de las prestaciones de vejez y supervivencia a los 25 años.
- SAF-LO: Asalariados del sector privado a partir de los 25 años.
- KAP-KL: Empleados de la administración local y de las diputaciones. La edad de acceso a los derechos de pensión es de 21 años (cotización definida), la edad de acceso es de 28 años para obtener una pensión de prestación definida. En la AKAP-KL no existe una edad de acceso específica para adquirir derechos de pensión.
- PA 16: Empleados de la administración central sin edad de acceso específica.
- Otros: Los autónomos pueden adquirir productos individuales de ahorro para la jubilación ofrecidos por aseguradoras, bancos o empresas de seguridad (información no incluida en esta ficha).

Condiciones de acceso a la prestación

- La edad de jubilación es de 65 años, tanto para los hombres como para las mujeres, aunque existen posibilidades legales de trabajar hasta los 67 años. Normalmente existen límites de edad superiores para la jubilación y la acumulación de prestaciones.
- Según el plan ITP 1, un acuerdo con la empresa puede ampliar el límite de acumulación de prestaciones más allá de los 65 años. Por lo demás, el límite habitual de jubilación y acumulación es de 65 años. En cuanto al ITP 2, el límite de acumulación de prestaciones es de 65 años, mientras

2. Descripción de los sistemas de pensiones

que la jubilación puede aplazarse más allá de los 65 años a voluntad. En el caso del ITPK, el límite habitual es de 65 años. El plan SAF-LO tiene un límite de acumulación de 65 años y no tiene límite superior de jubilación. Los planes KAP-KL tienen un límite superior de edad de 67 años para la jubilación y de 65 años para la acumulación de prestaciones. Los planes PA 16 tienen un límite de edad superior de 65 años para la acumulación de prestaciones, pero no tienen límite para la jubilación.

- Normalmente se permite la jubilación anticipada, en cuyo caso se reducen las prestaciones.

Estructura/ fórmula de las prestaciones

- ITP 1: Aportación definida. El capital acumulado se transforma en una pensión pagadera de por vida. También se puede pagar como una pensión pagadera en un plazo más corto, pero no inferior a cinco años.
- ITP 2: Prestación definida. Las prestaciones se integran con las de la Seguridad Social mediante la aplicación de diferentes tasas de sustitución para distintos niveles salariales. Las prestaciones se reducen proporcionalmente en el caso de períodos de cotización más cortos.
- ITP1 e ITPK: Aportación definida. El capital acumulado se paga durante un periodo fijo. Las pensiones suelen pagarse durante cinco años, entre los 65 y los 70 años, pero el pago puede comenzar antes o después (como máximo a los 70 años) y puede prolongarse durante un periodo más largo.
- SAF-LO: Aportación definida. El capital acumulado se transforma en una pensión pagadera de por vida. También puede pagarse como una pensión pagadera en un plazo más corto.
- KAP-KL: Prestación definida y aportación definida. En los planes de prestación definida, la pensión completa después de 30 años de servicio equivale al 55% de la base de la pensión entre 7,5 y 20 veces la cuantía de la base de ingresos, más el 27,5 por ciento de la base de la pensión entre 20 y 30 veces la cuantía de la base de ingresos. En los planes de aportación definida, el capital acumulado se transforma en una pensión vitalicia. También puede pagarse como pensión durante un periodo más corto, cinco o diez años.
- PA 16: Combinación de prestación definida y aportación definida. La pensión completa de prestación definida, tras 30 años de servicio, depende del año de nacimiento (mayor indemnización para los trabajadores nacidos antes de 1973). En el caso de la pensión de prestación definida, la cuantía de la base de la pensión está vinculada al salario de los últimos cinco años de servicio. En los planes de aportación definida, el capital acumulado se transforma en una pensión vitalicia. También se puede pagar como pensión durante un periodo más corto, entre cinco y veinte años.

Supervivencia y discapacidad

- Se pueden conceder prestaciones de supervivencia (viudedad y orfandad), dependiendo de las normas específicas de cada caso.
- Se puede conceder una prestación por incapacidad, dependiendo de las normas específicas de cada caso.

2. Descripción de los sistemas de pensiones

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES: VOLUNTARIOS Y OBLIGATORIOS

Planes de pensiones individuales

- Planes Individuales VOLUNTARIOS:

- *Personal Pension Schemes*

Los bancos ofrecen cuentas individuales de ahorro para pensiones (IPS), y las compañías de seguros de vida también ofrecen pensiones privadas. Dado que los incentivos fiscales han dejado de existir en 2016, los nuevos ahorros en estos productos se reducen al mínimo.

- Planes Individuales OBLIGATORIOS:

- *Premiepension (Premium pension)*

El 2,5 % de la remuneración pensionable de cada año se destina a la llamada “premiépension” o “Premium pension”. Las prestaciones de la premiépension se pagan en forma de renta vitalicia, que complementa a la pensión pública. Los ahorradores pueden elegir libremente los fondos de inversión encargados de gestionar los activos de su premiépension.



3.

INDICADORES CLAVE

3. Indicadores clave

3.1 PANEL DE INDICADORES CLAVE

Este apartado analiza la posición comparada de la CAE con respecto de los países de referencia considerados en el capítulo anterior (España, Alemania, Francia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia) centrando el análisis en un panel de indicadores clave con el que se pretende ofrecer una panorámica general de distintos aspectos relacionados con las pensiones y la jubilación.

El cuadro adjunto recoge el panel de indicadores analizados en este capítulo, que se distribuyen en tres bloques: indicadores demográficos, indicadores de empleo e indicadores sobre la jubilación.

Cuadro 3.1 Panel de indicadores clave considerado

Indicadores demográficos
<ul style="list-style-type: none"> - Peso de la población de 65 y más años - Esperanza de vida al nacer y a los 65 años - Población de 65 y más años por cada 100 personas en edad de trabajar - Evolución proyectada de la población en edad de trabajar - Índice coyuntural de fecundidad
Indicadores de empleo
<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de ocupación de la población de 55 y más años - Brecha de género en la tasa de ocupación - Población ocupada por cada persona jubilada
Indicadores sobre la jubilación
<ul style="list-style-type: none"> - Peso de la población jubilada - Edad legal y edad efectiva de jubilación - Tasa de sustitución de la prestación por jubilación (total y composición) - Gasto público en pensiones de jubilación sobre el PIB - Patrimonio de los fondos de pensiones sobre el PIB

Fuente: Elaboración Ikei

3. Indicadores clave

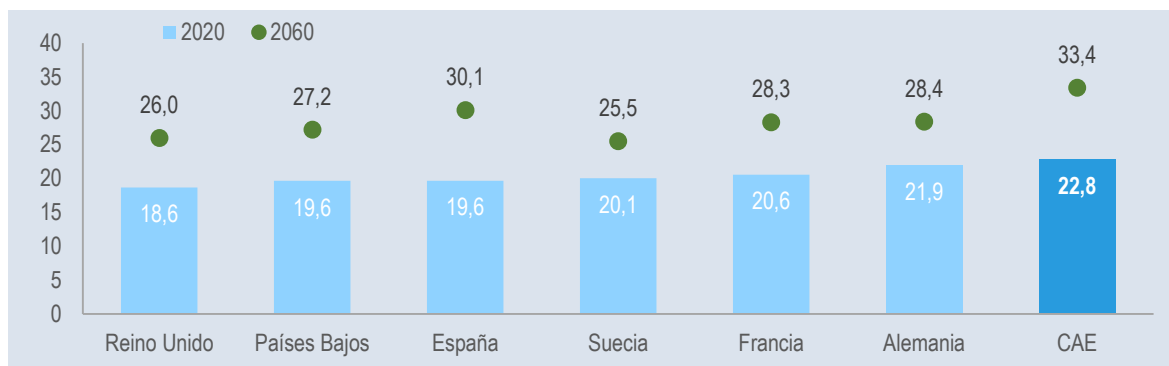
3.2 INDICADORES DEMOGRÁFICOS

Euskadi, el territorio más envejecido de los ámbitos geográficos considerados: casi una de cada cuatro personas tiene 65 y más años

El gráfico adjunto recoge el peso de la población de 65 y más años con respecto del total de la población en cada uno de los ámbitos geográficos considerados. Es un indicador ilustrativo del grado de envejecimiento de cada sociedad. Los resultados muestran que la CAE registra el mayor peso de la población de 65 y más años, representando casi una de cada cuatro personas residentes en la CAE (22,8%). Asimismo, superan el umbral del 20%, Suecia (20,1%), Francia (20,6%) y Alemania (21,9%) y se acercan a dicho registro Países Bajos y España (19,6%, en ambos casos). La menor ratio corresponde a Reino Unido (18,6%), con una brecha de casi 5 puntos con respecto de la CAE.

Este fenómeno demográfico (envejecimiento) seguirá acentuándose en las próximas décadas, tal y como anticipan las proyecciones demográficas elaboradas por diferentes organismos. Se pronostica que, para el año 2060, la población de 65 y más años será en torno a un tercio (33,4%) de la población total en la CAE, siendo una tendencia compartida por el conjunto de países considerados.

Gráfico 3.1 Peso (%) de la población de 65 y más años. 2020 y proyección 2060



Fuente: INE, Eurostat y Office for National Statistics (UK)

Con la mayor esperanza de vida al nacer y una de las más elevadas a los 65 años

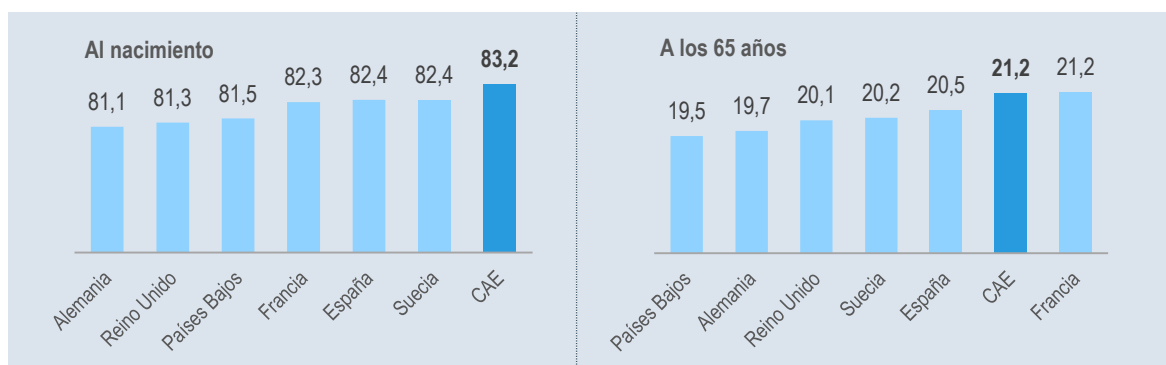
La esperanza de vida al nacer mide el número de años, por término medio, que viviría una persona desde el momento de su nacimiento. Euskadi registra la mayor ratio, con un promedio de 83,2 años, seguido por Francia (82,3 años), Suecia y España (82,4 años, en ambos casos). La menor esperanza de vida corresponde a Alemania (81,1 años) que a su vez registra una ratio relevante. Todos los ámbitos geográficos considerados comparten el importante perfil de mejora registrado en las últimas décadas, si bien, este indicador se habría contraído³ en 2020 debido a la pandemia.

³ Eustat estima que la esperanza de vida ha disminuido en 0,6 y 0,5 años (hombres y mujeres, respectivamente) debido al aumento de la mortalidad provocada por el covid-19.

3. Indicadores clave

Por otra parte, la esperanza de vida a los 65 años también destaca la posición de cabecera de la CAE (21,2 años), siendo un resultado compartido por Francia. Este indicador sería ilustrativo de la duración media del periodo de jubilación (aproximación) que, en la mayoría de los casos, se produce en torno a la edad de 65 años. Así, la CAE sería una de las sociedades con la mayor duración potencial media de la jubilación, habiendo que sostener dicho gasto mediante recursos públicos durante un periodo de tiempo más dilatado.

Gráfico 3.2 Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años. 2020



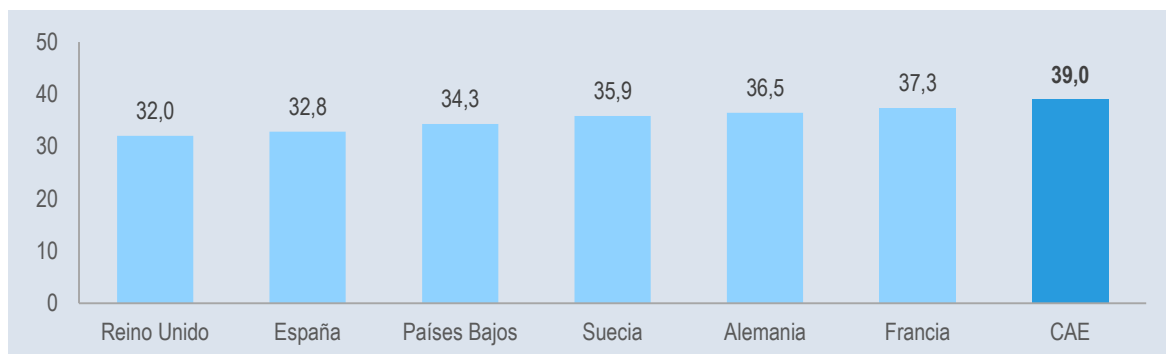
Nota: El dato del Reino Unido corresponde al año 2018. Eurostat no publica información más actualizada.

Fuente: INE y Eurostat

Cada vez menos personas en edad de trabajar “sostienen” a la población jubilada...

El cuadro adjunto recoge la ratio de personas de 65 y más años por cada 100 personas en edad de trabajar (20-64 años). Es un indicador de equilibrio y sostenibilidad de cada sociedad en cuanto menor es el valor de la ratio. Se observa que la CAE cuenta con casi 40 personas de 65 y más años por cada 100 personas en edad de trabajar, siendo la mayor ratio del panel de países considerado. Este resultado posiciona a la CAE en una situación de cierta vulnerabilidad, con cada vez menos personas en edad de trabajar que sostienen a la población potencialmente jubilada (65 y más años).

Gráfico 3.3 Ratio de personas de 65 y más años por cada 100 personas en edad de trabajar (20-64 años). 2020



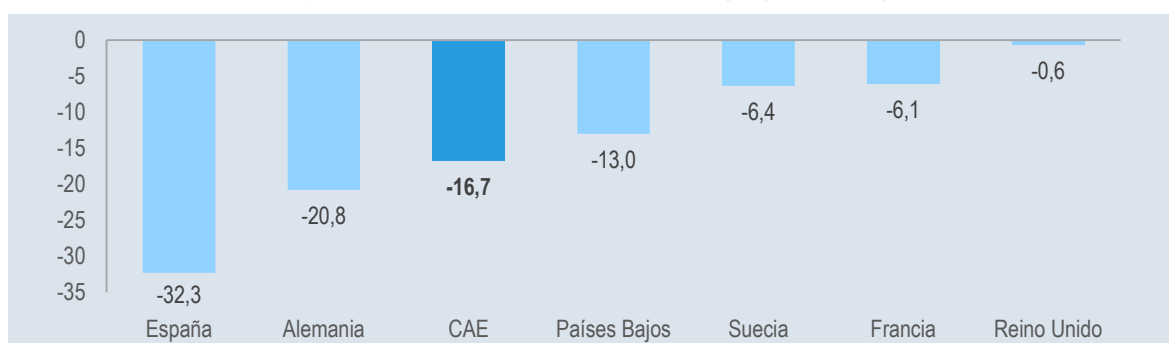
Fuente: INE y Pensions at a Glance

3. Indicadores clave

...y esta situación seguirá deteriorándose

Además, las proyecciones demográficas vaticinan un importante ajuste (a la baja) de la población en edad de trabajar (20-64 años) que, entre 2020 y 2060, se recortaría hasta un tercio en el caso de España (-32,3%), con descensos a su vez importantes en Alemania (-20,8%) la CAE (-16,7%) y Países Bajos (-13,0%). El menor ajuste corresponde al Reino Unido (-0,6%), pero en todo caso hay que señalar que es una tendencia compartida por todos los países considerados.

Gráfico 3.4 Evolución proyectada de la población en edad de trabajar (20-64 años). 2020-2060

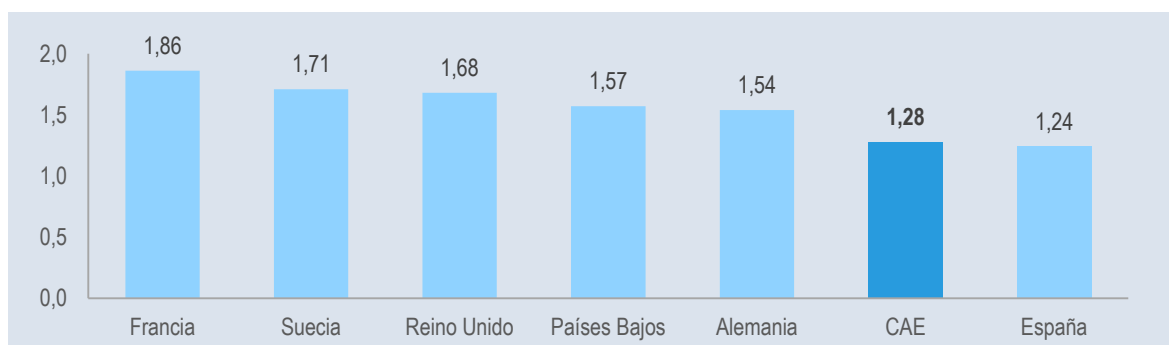


Fuente: Eustat y Pensions at a Glance

Con uno de los peores ratios de fecundidad que “comprometen” el reemplazo generacional

Finalmente, el índice coyuntural de fecundidad muestra que la CAE registra uno de los peores indicadores de hijos potenciales por mujer (1,28), alineado con el resultado del Estado (1,24) y significativamente por debajo del nivel de reemplazo generacional, que se estima en 2,2 hijos por mujer. En este sentido, Francia registra la mayor ratio (1,86) pero que también se encuentra por debajo de esta tasa de reposición. Esta situación compromete el reemplazo generacional de estas sociedades.

Gráfico 3.5 Índice coyuntural de fecundidad*. 2019



*Mide el número de hijos que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil en caso de mantener la misma intensidad fecunda por edad que la observada en ese ámbito.

Fuente: INE y Eurostat

3. Indicadores clave

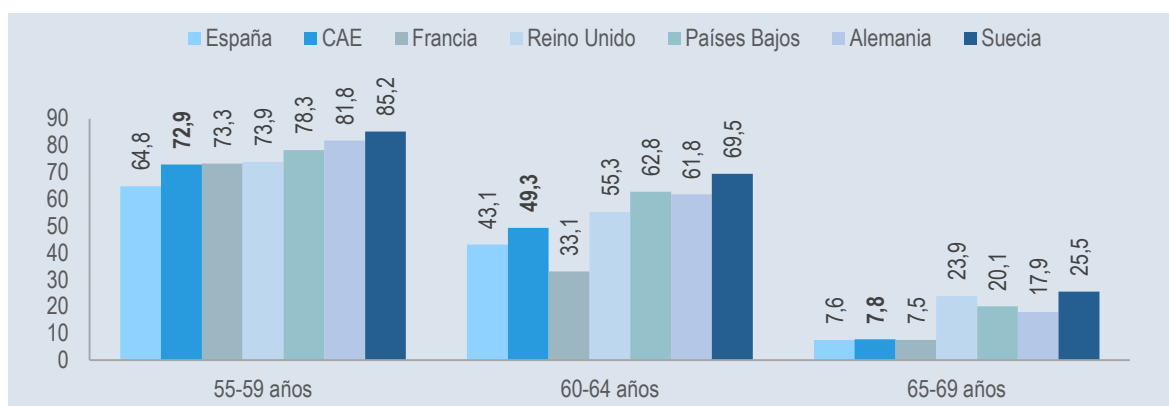
3.3 INDICADORES DE EMPLEO

Euskadi registra una menor participación en el empleo de las personas senior

El gráfico adjunto muestra que la participación de las personas en el mercado laboral es decreciente con la edad. Así, el colectivo de 55 a 59 años registra una tasa de ocupación que oscila entre el 65-85%, mientras que esta ratio se reduce hasta el 33-69% en el grupo de 60 a 64 años y es inferior al 25% en el grupo de 65 a 69 años. Esta situación es compartida por todos los países de referencia, pero señalar que la CAE registra uno de los peores resultados.

Concretamente, la tasa de ocupación de la CAE se sitúa a la cola en el grupo de 55-59 años -solo superado por España- y este peor desempeño también se confirma en los grupos de 60-64 años y 65-69 años (3er peor resultado, en ambos casos). En cambio, Suecia registra la mayor tasa de ocupación en los tres grupos de edad considerados, donde una de cada cuatro personas de 65 a 69 años trabaja. Esta mayor participación de las personas senior en el empleo favorece la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Gráfico 3.6 Tasa de ocupación* de la población de 55 y más años, por grupos de edad. 2020



*Porcentaje de personas ocupadas sobre el total de población de esa edad.

La información de Francia corresponde al año 2019.

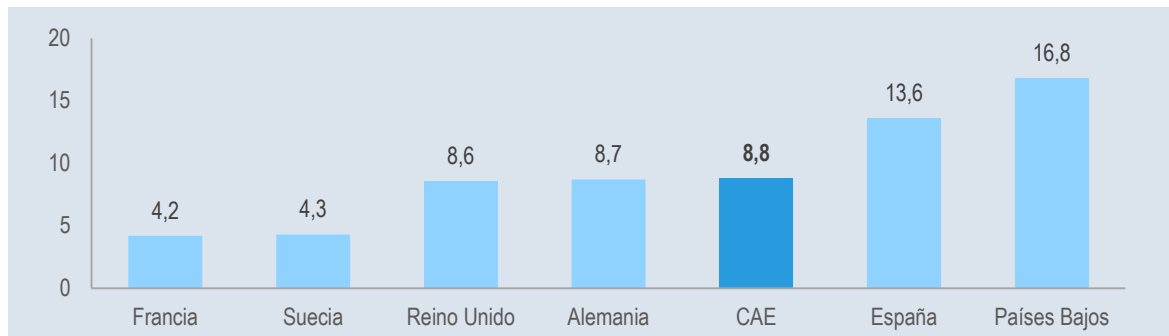
Fuente: Eustat y Pensions at a Glance

Importante brecha de género entre la tasa de ocupación senior femenina y masculina

Las mujeres senior (55-64 años) registran una tasa de ocupación inferior a los hombres en el conjunto de países de referencia considerados, pero esta brecha es especialmente importante en los Países Bajos y España (16,8pp y 13,6pp, respectivamente). La CAE también registra una diferencia relevante, siendo la tasa de ocupación femenina casi nueve puntos porcentuales inferior al colectivo masculino. La menor brecha corresponde a Francia y Suecia (4,2pp y 4,3pp, respectivamente). Esta menor participación del colectivo femenino en el empleo posiciona a las mujeres en una mayor situación de vulnerabilidad.

3. Indicadores clave

Gráfico 3.7 Brecha de género en la tasa de ocupación de la población de 55 a 64 años. 2020

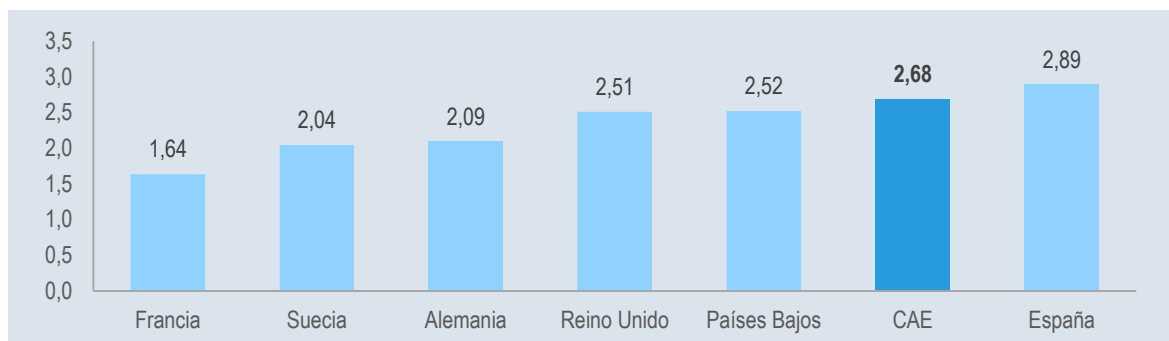


Fuente: Eustat y Pensions at a Glance

En la CAE hay 2,68 personas ocupadas por cada pensionista, la mayor ratio tras España

Por último, el gráfico adjunto recoge la ratio de personas ocupadas por cada persona jubilada. Es un indicador ilustrativo de la sostenibilidad del sistema de pensiones, siendo la población trabajadora la que financia y sostiene el pago de las pensiones a través de la cotización a lo largo de su vida laboral. Se observa que la CAE cuenta con 2,68 personas ocupadas por cada persona jubilada, siendo una de las mayores ratios del conjunto de países considerados y similar al dato de España (2,89). Este resultado positivo apuntaría a un menor grado de tensionamiento del sistema. No obstante, es un resultado a tomar con cautela ya que la sostenibilidad del sistema de pensiones no solamente depende del número de personas ocupadas que financian las prestaciones por jubilación sino también influye el volumen de cotización que genera este colectivo, en la que influye el nivel de remuneración de la población trabajadora, entre otros factores. Además, hay que tener en cuenta que la CAE y España son precisamente los ámbitos geográficos que contarán (proyecciones) con mayor peso de la población de 65 y más años, por lo que este resultado se corregirá previsiblemente en los años venideros.

Gráfico 3.8 Número de personas ocupadas por cada persona jubilada. 2019



Fuente: Eustat, Seguridad Social, Eurostat y Office for National Statistics (UK)

3. Indicadores clave

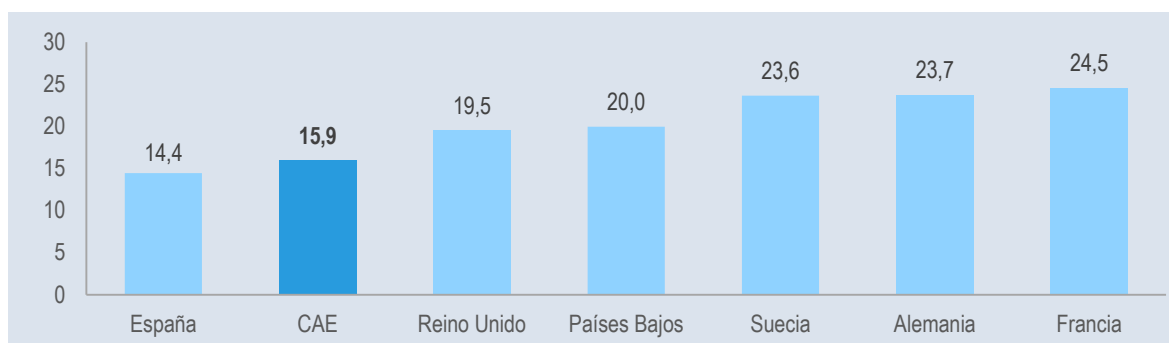
3.4 INDICADORES SOBRE LA JUBILACIÓN

La población jubilada supone una de cada siete personas en la CAE

El gráfico adjunto recoge el peso de la población jubilada en cada uno de los países considerados que, en el caso de la CAE, supone el 15,9% del total de la población. España cuenta con una contribución similar (14,4%), mientras que el resto de países de referencia registra un mayor peso de la población jubilada, en la que destaca Francia, con una de cada cinco personas receptoras de la prestación por jubilación (24,5%).

Si se relaciona el número de pensionistas que cobran prestación por jubilación sobre el total de la población de 65 y más años de la CAE, se obtiene como resultado que en 2019 dos de cada tres personas (65,8%) que superan dicha edad cobran una pensión de jubilación en la CAE. Esta proporción⁴ es superior a la del conjunto del Estado (61,6%).

Gráfico 3.9 % de población pensionista que percibe prestación por jubilación. 2019



Fuente: Eustat, Seguridad Social y Eurostat

La edad efectiva de jubilación es inferior a la edad oficial

La edad oficial de jubilación hace referencia a la edad en la que una persona puede jubilarse sin aplicar penalizaciones en el cálculo de la prestación. Los resultados muestran que la edad efectiva de jubilación es inferior a la edad oficial en el conjunto de países analizados, salvo en Suecia (65 años, en ambos casos). Francia registra la mayor diferencia (-2,2 años) entre estos dos elementos, mientras que en el caso de la CAE la brecha entre la edad oficial y la edad efectiva de jubilación es menor (-0,9 años).

⁴ Información no disponible para los países europeos de referencia considerados, ya que Eurostat no publica el dato de número de personas beneficiarias de la prestación por jubilación desagregado por edad.

3. Indicadores clave

Gráfico 3.10 Edad oficial* y edad efectiva de jubilación (promedio). 2020



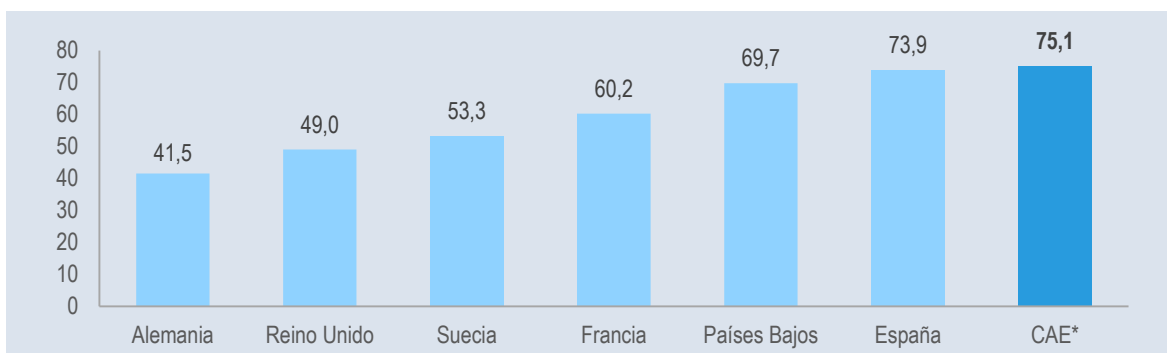
*Edad a la que una persona puede jubilarse sin penalizaciones en la prestación, con una carrera completa desde los 22 años.

Fuente: INE, Seguridad Social y Pensions at a Glance

Euskadi registra la mayor tasa de sustitución de la prestación por jubilación

La tasa bruta de sustitución mide el porcentaje que supone la pensión de jubilación sobre el último salario percibido en la etapa laboral antes de acceder a la jubilación. Es un indicador del grado de cobertura de la prestación. Los resultados muestran que la CAE⁵ registra la mayor tasa de sustitución, siendo la prestación por jubilación el 75,1% del último salario percibido. España también cuenta con una ratio relevante (73,9%), pero esta cobertura disminuye en los demás países, como es el caso de Alemania y Reino Unido, que cuentan con una prestación por jubilación que es menos de la mitad del último salario (41,5% y 49,0%, respectivamente).

Gráfico 3.11 Tasa bruta de sustitución de la prestación por jubilación



*Aproximación del dato de la CAE, en base a la ganancia media anual (14 pagas) de una persona asalariada de 55 y más años y la pensión media de jubilación en el momento del alta de dicha prestación en la CAE. Año de referencia 2019.

Fuente: INE, Seguridad Social y Pensions at a Glance

⁵ Aproximación realizada en base a la ganancia media anual (14 pagas) de una persona asalariada de 55 y más años y la pensión media de jubilación en el momento del alta de dicha prestación. Se considera que es una aproximación consistente y comparable con los países considerados, en tanto que la misma aproximación para el Estado muestra un resultado prácticamente idéntico (73,7% frente al 73,9%).

3. Indicadores clave

Heterogeneidad en los sistemas de pensiones (obligatoriedad del sistema privado)

El cuadro adjunto detalla la composición de la tasa de sustitución que incluye las pensiones públicas pero también aquellas que provienen de sistemas de pensiones privados obligatorios y los de carácter voluntario. En este sentido, destaca que en Países Bajos la mayor parte de la tasa de sustitución proviene del ámbito privado (40,5%) con un menor peso del sistema público (29,2%), mientras que en el resto de países predomina el sistema obligatorio público, como es el caso de la CAE (75,1%). Los países que cuentan con un sistema privado obligatorio son Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Por otra parte, señalar que Alemania es el único país con información disponible con respecto del sistema voluntario, cuya tasa de sustitución se sitúa en el 14,1% y eleva la tasa de sustitución global de Alemania hasta el 55,7%.

Cuadro 3.2 Tasa bruta de sustitución, según origen de la prestación por jubilación

	Obligatorio público	Obligatorio privado	Voluntario	Total
CAE*	75,1			75,1
España	73,9			73,9
Países Bajos	29,2	40,5		69,7
Francia	60,2			60,2
Alemania	41,5		14,1	55,7
Suecia	41,3	12,0		53,3
Reino Unido	21,6	27,4		49,0

*Aproximación del dato de la CAE, en base a la ganancia media anual (14 pagas) de una persona asalariada de 55 y más años y la pensión media de jubilación en el momento del alta de dicha prestación en la CAE. Año de referencia 2019.

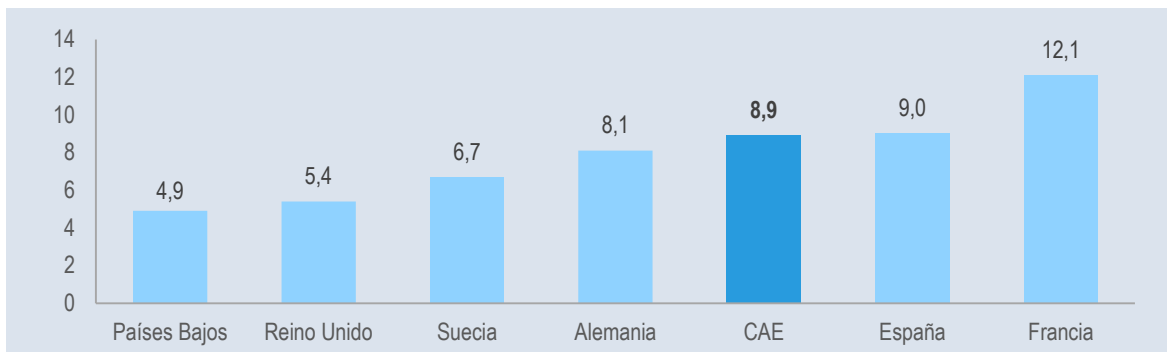
Fuente: INE, Seguridad Social y Pensions at a Glance

El gasto público en pensiones supone el 8,9% del PIB vasco

El gráfico adjunto muestra el peso del gasto público en pensiones de jubilación sobre el PIB de cada país. Se observa una cierta heterogeneidad en los resultados, en tanto que Francia registra la mayor ratio (12,1% del PIB) y Países Bajos muestra la menor proporción (4,9%). La CAE se sitúa en un nivel intermedio, siendo el gasto público en pensiones de jubilación el 8,9% del PIB vasco, proporción similar a la de Alemania (8,1%) y España (9,0%). Finalmente, señalar que los países que cuentan con una menor ratio que la CAE (Países Bajos, Reino Unido y Suecia) son, concretamente, los que cuentan con un sistema privado de pensiones de carácter obligatorio.

3. Indicadores clave

Gráfico 3.12 Gasto público en pensiones de jubilación sobre el PIB (%). 2019

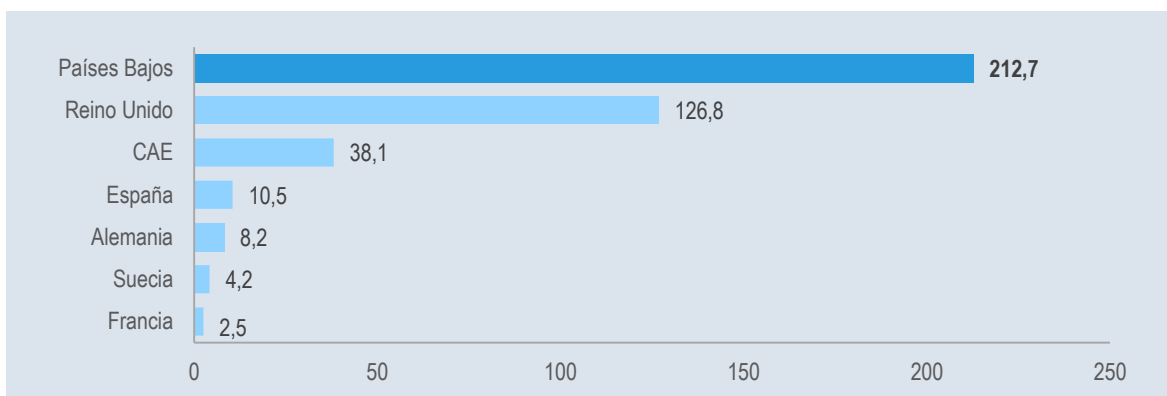


Fuente: Eustat, Seguridad Social y Pensions at a Glance

El patrimonio de las EPSV equivale al 38% del PIB vasco

El último indicador corresponde al peso del patrimonio de los fondos de pensiones sobre el PIB de cada país. Se observa que en Países Bajos y Reino Unido este patrimonio supera el PIB de sus respectivos países e incluso lo duplica, como es el caso de Países Bajos. Las EPSV vascas cuentan con un patrimonio que supone el 38,1% del PIB de la CAE (referencia año 2020), siendo esta ratio significativamente superior al de otros países de referencia como España (10,5%), Alemania (8,2%), Suecia (4,2%) y Francia (2,5%).

Gráfico 3.13 Patrimonio de los fondos de pensiones sobre el PIB (%). 2020



Fuente: Dirección de Política Financiera, Eustat y OCDE (Global Pension Statistics)