

PENTSIO SISTEMEN EZAUGARRIAK

2021eko abendua



1. SARRERA	4
2. PENTSIO-SISTEMEN DESKRIBAPENA	6
2.1 Alemania	7
2.2 Espainia	10
2.3 Frantzia	13
2.4 Herbehereak	16
2.5 Erresuma Batua	18
2.6 Suedia	20
3. FUNTSEZKO ADIERAZLEAK	24
3.1 Funtsezko adierazleen panela	25
3.2 Adierazle demografikoak	26
3.3 Enplegu-adierazleak	30
3.4 Erretiroari buruzko adierazleak	32

Aurkibidea**Koadroen aurkibidea**

Koadroa 3.1	Aztertutako funtsezko adierazleen panela.....	25
Koadroa 3.2	Ordezkapen-tasa gordina,, erretiro-prestazioaren jatorriaren arabera.....	34

Grafikoen aurkibidea

Grafikoa 3.1	65 urteko eta gehiagoko biztanlerian ehunekoa (%). 2020 eta 2060rako proiektzioa	26
Grafikoa 3.2	Bizi-itxaropena jaiotzean eta 65 urterekin. 2020	27
Grafikoa 3.3	65 urteko eta gehiagoko pertsonen kopurua lan egiteko adinean dauden (20-64 urte) 100 pertsonako. 2020.....	28
Grafikoa 3.4	Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren (20-64 urte) bilakaera proiektatua. 2020-2060.....	29
Grafikoa 3.5	Ugalkortasunaren koiuntura-indizea*. 2019.....	29
Grafikoa 3.6	55 urteko eta gehiagoko biztanleriaren enplegu-tasa*, adin-taldearen arabera. 2020.....	30
Grafikoa 3.7	Genero-arrakala 55 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren okupazio-tasan. 2020 ...	31
Grafikoa 3.8	Landunen kopurua, erretiratutako pertsona bakoitzeko. 2019	31
Grafikoa 3.9	Erretiro-prestazioa jasotzen duten pentsiodunen %. 2019.....	32
Grafikoa 3.10	Adin ofiziala* eta erretiratzeko benetako adina (batezbestekoa). 2020	33
Grafikoa 3.11	Erretiro-prestazioaren ordezkapen-tasa gordina	33
Grafikoa 3.12	Erretiro-pentsioetan egiten den gastu publikoa BPGd-arekiko (%). 2019	35
Grafikoa 3.13	Pentsio-funtsen ondarea BPGd-aren gainean (%). 2020.....	35

The background features a complex geometric pattern of thin white lines forming a network, overlaid on a blue gradient that transitions from a lighter shade on the left to a darker shade on the right. A large, solid blue triangle is positioned on the right side of the image, pointing towards the top right corner. The number '1.' is displayed in a large, bold, blue font on the left side of the image.

1.

SARRERA

1. Sarrera

Txosten honek Ekonomia eta Ogasun Sailak Ikeri research & consultancy-ri egindako enkarguaren emaitza da; enkargu hori Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Euskal Behatokia (GAOB) gauzatu beharreko lanen esparruan egin zen.

Dokumentu honen helburu nagusia da erreferentziako zenbait herrialdetako pentsio-sistemak deskribatzea, zehazki, herrialde hauetakoak: Alemania, Erresuma Batua, Espainia, Frantzia, Herbehereak eta Suedia.

Horretarako, dokumentu honen lehen atalean herrialdeka antolatutako fitxa batzuk jasotzen dira, eta horietan, laburki deskribatzen dira pentsioen sistema publikoa eta pentsioen sistema pribatuak (banakakoak eta enpleguakoak). Zehazki, enplegu-sistemetan jartzen da arreta, eta sakontasun handiagoz lantzen dira.

Jarraian, bigarren atalean, aipatutako sei herrialdeei dagozkien funtsezko adierazleen bilduma bat aurkezten da, eta EAEkoekin konparatzen dira, pentsioekin eta erretiroarekin lotutako hainbat alderdiren panoramika orokorra eskaintzeko.

Azkenik, azpimarratzekoa da honako hauek izan direla txosten hau egiteko kontsultatu diren informazio-iturri nagusiak:

- Gizarte Segurantzaren Nazioarteko Elkarte (ISSA, International Social Security Association).
- Pentsioen Ikuskatzaileen Nazioarteko Erakundea (IOPS, International Organisation of Pension Supervisors).
- Ekonomia Lankidetzaren eta Garapenerako Antolakundea (ELGA), eta, zehazki, pentsio-sistemak lantzen dituen arlo espezifikoak.
- Pensions at a glance (ELGA)
- Global Pension Statistics (ELGA)
- Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Txostena (Finantza Politikako Zuzendaritza)
- Informazio estatistikoa (Eustat, INE eta Eurostat¹)
- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia

¹Kasu batzuetan, Erresuma Batuari buruzko informazioa haren estatistika-institutuak (Office for National Statistics) egindako estatistikekin osatu da; izan ere, Erresuma Batua EBtik atera zenez, Eurostatek ez zituen azken eguneratzeak jasotzen.



2.

PENTSIO-SISTEMEN DESKRIBAPENA

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.1 ALEMANIA

ALEMANIAKO PENTISIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
65 urte eta 7 hilabete (urtean hilabete bateko igoera mailakatua 2023ra arte eta, ondoren, urtean bi hilabeteko igoera, 2029an 67 urtera iritsi arte), gutxienez bost urteko kotizazioarekin.	
Prestazioaren kalkulua	
- Hau da pentsioaren oinarria: banakako soldatari dagozkion puntu guztiak bider pentsio-faktorea eta pentsioaren balioa. - Banakako soldatari dagozkion puntuak honela kalkulatzeko dira: aseguruak kotizazio-urte bakoitzeko jasotako ordainsaria zati aseguratuak pertsona guztien urte bereko batez besteko ordainsari nazionala, sarrera-faktore arruntarekin (Zugangsfaktor) biderkatuta. Sarrera-faktore arrunta 1,0 da, eta handitu edo txikitu egiten da aseguruak lehen aldiz pentsio bat jasotzen duenean daukan adinaren arabera. Pentsioaren balioa hileko prestazioaren zenbatekoa da banakako soldataren puntu bakoitzerako.	
ENPLEGUKO PENTISIO OSAGARRIAK: <u>BORONDATEZKOAK</u>	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
Direktzusage (Book Reserve) Banakako enpresaburuek kontabilitate-erreserbako planak ezar ditzakete; enpresaren kontabilitate-balantzean barne-erreserbei funtsak esleituz aplikatzen dira. Direktversicherung (Direct Insurance) Banakako enpresaburuek zuzeneko aseguru-planak ezar ditzakete; plan horiek gauzatzeko, enpresaburuek aseguru-polizak sinatu behar dituzte bizi-aseguruen konpainia batekin, langile baten edo batzuen izenean. Pensionskasse (Pension Institutions) Enpresaburuek, banaka edo talde gisa, pentsio-erakunde bat sor dezakete planak ezartzeko, edo hartara atxiki daitezke. Pentsio-erakundeak pentsio-erakunde itxi gisa ezar daitezke, hau da, enplegatzaile baten edo enplegatzaile mota jakin baten planetara mugatzen diren erakunde gisa, edo, bestela, edozein enplegatzailearen plana gauza dezaketen pentsio-erakunde ireki gisa ezar daitezke. Pensionsfonds (Pension funds) Enpresaburuek, banaka edo talde gisa, pentsio-funts bat sor dezakete planak ezartzeko, edo hartara atxiki daitezke. Pentsio-funtsak pentsio-funts itxi gisa ezar daitezke, hau da, enplegatzaile baten edo enplegatzaile mota jakin baten planera edo planetara mugatzen diren funts gisa, edo, bestela, edozein enplegatzailearen plana aplika dezaketen pentsio-funts ireki gisa ezar daitezke.	

2. Pentsio-sistemen deskribapena

Pentsio-erakundeek eta pentsio-funtsen arteko alde nagusia da azken horiek ezin direla konprometitu prestazioen zenbatekoan, ezta prestazio horiengatik etorkizunean ordainduko diren ekarpenen zenbatekoan ere, aseguru motako bermeak dituzten prestaziei dagokienez.

- **Unterstützungskasse (Support funds)**

Enpresaburuek, banaka edo talde gisa, laguntza-funtsak sor ditzakete planak ezartzeko. Nahiz eta laguntza-funtsaren definizioan tradizioz sartu izan den kideek ez dutela legezko eskubiderik zenbateko jakin bateko prestazioak jasotzeko, eskubideak orain lan-legerian oinarritu daitezke.

Estaldura

- Plan horiek pentsio-plan osagarriak ez duten sektore publikoko eta pribatuko langileei (funtzionarioei izan ezik) ematen diete estaldura. (Sektore publikorako berariazko planak daude, eta horiei araudi berezi bat aplikatzen zaie).
- Plan horien estaldurapean dauden langileen parte-hartzea borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke, plan bakoitzaren baldintzak gorabehera.

Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak

- Erretiro-adina planaren arauen arabera dago. 1946. urtera arte jaiotako afiliatuen kasuan, erretiro-adina 65 urtekoa da; 1946. urtearen ondoren jaiotako afiliatuen kasuan, erretiro-adina 67 urtera arte luzatuko da, pixkanaka, 2012. urtetik aurrera. 1963tik aurrera jaiotako afiliatuen kasuan, erretiro-adina 67 urtekoa da.

Prestazioen egitura/formula

- 2018a baino lehen, plan guztiek prestazio definitukoak izan behar zuten. 2018tik aurrera, bizi-aseguruen konpainiek, Pensionskassen-ek eta Pensionsfonds-ek ekarpen definituko planak ere kudea ditzakete baldintza jakin batzuetan.
- Direktusage-en (Book Reserve) eta Unterstützungskasse-en (Support funds) kasuan, plan guztiak prestazio definitukoak dira.
- Oro har, ez dago prestazioen egiturari eta formulari buruzko lege-betekizunik: plan bakoitzaren arauen mende daude.

Biziraupena eta desgaitasuna

- Plan guztiek erretiro-, baliaezintasun- eta biziraupen-prestazioak eskaini ditzakete, eta eskaini ohi dituzte.

BANAKAKO PENTISIO-PLANAK: BORONDATEZKOAK

Banakako pentsio-planak

- **Riester**

Gizarte Segurantzaren sistemaren estaldurapean dagoen edonork eskura ditzake Riester produktuak. Hornitzaileek gutxienezko prestazio bermatua eskaini behar duten arren, kontribuzioen batura hornitzaileekin egindako kontratuen baldintzetan finkatzen da. Parte-hartzaileek eskubidea dute estatuko dirulaguntzak jasotzeko, eta laguntza horien maila

2. Pentsio-sistemen deskribapena

norbanakoen diru-sarreraren eta seme-alaba kopuruaren araberakoa izango da. Prestazioak biziarteko errenta gisa edo programatutako ordainketa gisa ordaintzen dira.

- **Basis-Rente**

Basis-Rente eskema autonomoei eta profesionalei zuzenduta dago batik bat. Kontribuzioen batura hornitzailearekin egindako kontratuan finkatzen da, eta prestazioak errenta moduan ordaintzen dira 62 urtetatik aurrera (ez da onartzen zenbateko osoaren ordainketa bakarra egitea, ez eta funtsak aldeztu aurretik erretiratzea ere).

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.2 ESPAINIA

ESPAINIAKO PENTISIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
66 urte eta 2 hilabeteko adina (2022ko urtarrilean; adin horrek pixkanaka gora egingo du 2027an 67 urtera iritsi arte), gutxienez 15 urteko kotizazioarekin, eta horietatik, gutxienez bi azken 15 urteetakoak izan behar dira. 2022an 36 urte kotizatuta izan behar dira pentsioaren % 100era iristeko (urte kopuru hori pixkanaka handitzen ari da, 2027an 37 urtera iritsi arte).	
Prestazioaren kalkulua	
Batez besteko ordainsaria honako hau da: aseguratuaren azken 25 urteetako ordainsariaren guztizkoa zati 350.	
ENPLEGUKO PENTISIO OSAGARRIAK ² : <u>BORONDATEZKOAK</u>	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
Enplegu-planak (Employment pension plans) Enpleguko pentsio-planetan, sustatzailea edozein erakunde, korporazio, sozietate edo enpresa izan daiteke, eta kideak, berriz, enpleguak izaten dira. Enpresaburu batek pentsio-plan bat baino ezin du sustatu. Hala ere, baliteke hainbat sustatzailek plan bakar bat sustatzea langile guztientzat (baterako sustapen-planak). Era berean, enpresa talde batek, sektoreko hitzarmen kolektibo batek edo administrazio-erakunde publiko batek ere enpleguko pentsio-plan bat sustatu dezakete. Ekarpinak enpresaburuek eta langileek egin ditzakete. Pentsio Plan Elkartuak (Association pension plans) Elkarteek, sindikatuak eta gremioek beren kideentzako pentsio-plan bat ezar dezakete. Pentsio-plan elkartuak ekarpen definitukoak, prestazio definitukoak edo hibridoak izan daitezke. Pentsio-plan horietan kideek soilik egiten dituzte ekarpinak (eta ez elkarteak, gremioak edo sindikatu sustatzaileak).	
Estaldura	
- Sektore publikoko eta pribatuko langile guztiak egon daitezke plan horien estaldurapean. - Debekatua dago estalduran diskriminatzea, baina baimenduta dago ekarpenen eta prestazioen egituraren desberdintasunak egotea enplegatuen kategoriaren arabera, betiere irizpide objektiboetan oinarritzen badira.	

²Enpleguko pentsio-planak sustatzeko lege arautzailearen aurreproiektua –azaroaren 29ko 1/2002 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Pentsio Planak eta Funtsak Arautzeko Legearen testu bategina aldatzen duena– 2022ko lehen erdian onartzea espero da. Aurreproiektu horren helburu orokorra da gizarte-aurreikuspen osagarria bultzatzea; horretarako, enplegu-sistemako pentsio-planak sustatu nahi dira, eta plan horiek balia ditzaketen kolektiboak zabaldu; besteak beste, norberaren konturako langileei eta enpresa txiki eta ertainei ere plan horietarako sarbidea eman nahi zaie. Espainian, azken urteotan, enpleguko pentsio-planek izan duten geldialdiari aurre egin nahi zaio, eta plan horien estaldura mugatua gainditu nahi da. Arau-aurreproiektuak sustapen publikoko enplegu-funtsak sortzea aurreikusten du; gainera, plan sinplifikatuak sortzea bultzatzen da (haietan funtsezkoak dira izaera sektorialeko hitzarmen kolektiboak); horrez gain, pentsio publikoen funtsen aktiboak partaideen eta onuradunen intereserako soilik inbertituko direla ezartzen da. Araudiarekin batera, produktu horien fiskalitatean aldaketa bat egingo da.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak
• Erretiro-adina Gizarte Segurantzaren erregimenean ezarritako berbera da. • Enpleguko pentsio-planen arauak erretiro-prestazioaren ordainketa aurreratzea ere aurreikus dezakete, baldin eta partaidea legezko langabezia-egoerara igarotzen bada. • Langabezia edo gaixotasun larriko kasuetan, eta planaren arauetan hala xedatuta badago, partaideari itzuli ahal izango zaizkio duela hamar urte edo gehiago egindako enpresa-ekarpen eta -kontribuzioei dagozkien eskubide kontsolidatuak.
Prestazioen egitura/formula
• Enpleguko pentsio-planak prestazio definitukoak, ekarpen definitukoak edo hibridoak izan daitezke. • Prestazioak errenta moduan, kapital moduan, bien konbinazio moduan edo aldizkakotasun erregularrik gabeko ordainketa gisa ordain daitezke.
Biziraupena eta desgaitasuna
• Biziraupena (alarguntza eta zurtasuna): enpleguko pentsio-planetan eman daitezke. Baldintzak plan jakin bakoitzaren arabekoak dira. • Desgaitasuna: enpleguko pentsio-planetan eman daitezke. Baliaezintasun-prestazioak jasotzeko baldintzak Gizarte Segurantzaren erregimenean ezarritako berberak izan behar dira.
BANAKAKO PENTSIO-PLANAK: <u>BORONDATEZKOAK</u>
Banakako pentsio-planak
• Banakako pentsio-planak Finantza-erakundeek banakako pentsio-planak ezar ditzakete partikular guztiei eskaintzeko. Autonomoek horrelako planetara jo dezakete. Planek ekarpen definitukoak izan behar dute, bermerik gabekoak. Ekarpentak planaren partaideek soilik egiten dituzte.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA EAE-N: BGAE

EAEk eskumen eksklusiboa du Gizarte Segurantzaren sartuta ez dauden mutualitateen alorrean. Eskumen-bereizitasun horrek borondatezko babeseko berariazko sektore bat sortzea ekarri du, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeen (BGAE) inguruan; eredu hori Estatukoa ez bezalakoa da. Horrela, BGAEak EAEko erakunde propioak dira; irabazi-asmorik gabeko eta borondatezko erakunde gisa eratu ziren, eta Eusko Jaurlaritzaren kontrol eta ikuskaritzapean daude.

Araudiaren ikuspegitik, eta Autonomia Estatutuaren garapen gisa, 3228/1982 Errege Dekretuaren bidez, Estatuari arlo horretan zegozkion funtzioak eta zerbitzuak EAERI eskualdatu zitzaizkion. Jarraian, Eusko Legebiltzarrak Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko urriaren 27ko 25/1983 Legea promulgatu zuen, eta, duela gutxi, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeei buruzko 5/2012 Legea onartu zen. 5/2012 Legearen xedea da gizarte-aurreikuspen osagarria EAEko herritarren artean orokortzen laguntzea—horretarako, batez ere sistema kolektiboak eta enpleguko sistemak sustatuko dira— eta araudi erregulatzailerik argitu eta eguneratzea, Europako eta Estatuko kontzeptu eta erregulazioei jarraikiz. Era berean, erakundeen kudeaketaren gardentasuna, efizientzia, kaudimena, berrikuntza eta profesionaltasuna indartu nahi dira.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.3 FRANTZIA

FRANTZIAKO PENTSIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
- Erretiroa hartzeko gutxieneko legezko adina 62 urte da. Pentsio osoa automatikoki jasotzeko adina 67 urte da. - Pentsio osoa jasotzeko aldia aldatu egiten da aseguratua jaio zen hilabetearen eta urtearen arabera: 163 estaldura-hiruhileko 1951 baino lehen jaiotako pertsonentzat; 164 estaldura-hiruhilekotik 167ra 1952tik 1960ra jaiotakoentzat; 168 estaldura-hiruhilekotik 171era 1961 eta 1972 bitartean jaiotakoentzat; edo 172 estaldura-hiruhileko 1973tik aurrera jaiotakoentzat.	
Prestazioaren kalkulua	
- Aseguratuaren urteko batez besteko diru-sarreraren % 50 ordaintzen da. 1948tik aurrera jaiotako asegurudunen kasuan, urteko batez besteko ordainsaria 25 urte onenen urteko ordainsari doituari oinarritzen da.	
ENPLEGUKO PENTSIO OSAGARRIAK: NAHITAEZKOAK ETA BORONDATEZKOAK	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
NAHITAEZKO pentsio osagarriak: AGIRC Association générale des institutions de retraites des cadres, AGIRC: Pentsio profesional osagarrien araubidea (nahitaezkoa) gizarte-segurantzako gehieneko muga gainditzen duten soldatak dituzten sektore pribatuko exekutiboentzat (cadre-ak). Gizarte Segurantzako gehieneko muga halako bat eta zortzi bitarteko soldata zatiaren estaldura dute exekutiboek. Ekarpen definituko eskema bat da, banaketa-sistema batean oinarritua. ARRCO Association des régimes de retraites complémentaires, ARRCO: AGIRCen estalduratik kanpo gelditzen diren sektore pribatuko langileentzako pentsio profesional osagarrien araubidea (nahitaezkoa). AGIRC bezala, ekarpen definituko eskema bat da, eta banaketa-sistema batean oinarritzen da. BORONDATEZKOA pentsio osagarriak: Group insurance plans Enplegatu guztientzako edo enplegatu-kategoria jakin batentzako enplegu-planak; hainbat motatakoak izan daitezke: <u>39. artikulua, prestazio definituko plana</u>: planaren estalduran dauden kategorietako langileak nahitaez afiliatu behar dira plan horretara; ekarpenak nahitaezkoak dira enpresaburuentzat eta, planaren arabera, baita langileentzat ere. Badira, halaber 39. artikulua prestazio definituko planak baldintzapeko eskubideekin.	

2. Pentsio-sistemen deskribapena

- Ekarpen definituko planak: Ekarpene definituko bi plan mota nagusi daude, gutxienez: «83. artikulua» ekarpene definituko planak (planaren estaldurapean dauden kategorietako langileak nahitaez afiliatu behar dira plan horretara; ekarpenak nahitaezkoak dira enpresaburuentzat eta, planaren arabera, baita langileentzat ere), eta Madelin ekarpene definituko planak (profesionalentzako plan espezifikoak; harpidetza aukerakoa da, eta banakakoak dira). - Epargne salariale (Employees' savings provisions) Hitzarmen kolektiboen bidez, langileen aurrezki-horniduren eremuan sartzen dira. Zehazki, erretiro kolektiborako aurrezki-planen kasuan (Plan d'Epargne pour la retraite collective, PERCO), enpresak borondatez atxikitzen dira. Langileen kasuan, borondatez esleitzen dira pizgarriak edo soldataren zati bat. Enpresaburuaren kasuan, borondatezko kotizazioak eskatzen dira, langilearen kotizazioen baliokideak izan daitezkeenak.
Estaldura
• AGIRCek sektore pribatuko goi-exekutiboak ematen die estaldura, eta ARRCOk sektore pribatuko gainerako langileak. Bien artean –biak dira nahitaezkoak–, sektore pribatuko langile gehienak barne hartzen dituzte. • Oro har, borondatezko planetan, plan bakoitzak estalitako kategoriak definitzen ditu, sektore pribatuaren barruan. • Autonomoak eta funtzionarioak beren berariazko enplegu-planak dituzte (ez dira fitxa honetan jasotzen).
Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak
• AGIRCen eta ARRCOn kasuan, prestazio osoak 60 urtetatik aurrera ordaintzen dira, alegia, afiliatuak Estatuko pentsio publikoa jasotzeko eskubidea duenean. • Borondatezko planetan, erretiro-adina eta sarrera-baldintzak planaren arauen arabera dira, baina, eskuarki, pentsio publikoen osagarriak izaten dira.
Prestazioen egitura/formula
• AGIRC eta ARRCO ekarpene definituko erregimen mota espezifikoak dira. Prestazioak, oro har, pentsio moduan ordaintzen dira (diru-sarrera erregularreko fluxua), baina guztizkoaren ordainketa bakar bat egin daiteke, baldin eta ekarpene-egilea bere ekarpenekin muga jakin batera iritsi ez bada. • Group Insurance Plans-etan, prestazioak pentsio gisa ordaindu behar dira, derrigorrezko oinarritzko pentsioekin loturarik ez badute ere. • PERCO planetan, prestazioak errenta moduan ordaintzen dira, baina planeko arauak hala xedatzen badute, langileak ordainketa bakarra aukera dezake. Ez daude zuzenean lotuta oinarritzko eta nahitaezko planekin.
Biziraupena eta desgaitasuna
• AGIRCek eta ARRCOk biziraupen-pentsioak (alarguntza eta zurtasuna) ematen dituzte, baina ez dute desgaitasun-prestaziorik ematen.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

- Group Insurance Plans-etan, plan bakoitzaren baldintzak gorabehera, ohikoak izaten dira errenta itzulgarriak.
- PERCO planetan, oro har, ez dago biziraupen-pentsiorik.
- Frantzian, baliaezintasuna eta erretiroa bereizita estaltzen dira. Beraz, borondatezko pentsio-plan profesional pribatuetan ez dira sartzen baliaezintasun-prestazioak.

BANAKAKO PENTSIIO-PLANAK: BORONDATEZKOAK

Banakako pentsio-planak

- **Banakako pentsio-planak: PERP**

Erretirorako aurrezki pertsonala plan espezifiko bidez eratu daiteke, esate baterako, PERP (Plan d'épargne retraite populaire, edo aurrezki-pentsio plan popularra) planaren bidez, edo beste biziarteko aurrezki kontratu mota batzuen bidez. Estaldura borondatezkoa, banakakoa eta aukerakoa da. PERPak ekarpen definituko aurrezki-planak dira. Prestazioak, oro har, errenta moduan ordaintzen dira, baina egoera jakin batzuetan, kapital moduan ordain daitezke. Aurreztutako zenbatekoak partzialki blokeatuta daude aurreztailea erretiro-adinera iritsi arte.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.4 HERBEHEREAK

HERBEHEREETAKO PENTSIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
66 urte izatea (adin hori gradualki luzatuko da, 2022an 67 urte eta hiru hilabetera iritsi arte) eta Herbehereetan bizi izatea, edo Herbehereetan lan egitea 16 urtetatik (adin hori gradualki luzatuko da, 2022an 17 urte eta hiru hilabetera iritsi arte) 66 urtera arte (adin hori gradualki luzatuko da, 2022an 67 urte eta hiru hilabetera iritsi arte).	
Prestazioaren kalkulua	
- Pentsio osoa 50 urteko estaldurarekin ordaintzen da. Hilean 1.148,40 euro ordaintzen zaizkio pertsona bati bakarrik bizi bada; hilean 782,95 euro ordaintzen zaizkie beste heldu batekin (aseguratuaren semea edo aita ez direnekin) bizi diren pertsonen. Prestazioa automatikoki igotzen da, hilean 24,93 eurora arte. - Urtean behin, opor-osagarri bat ordaintzen da. Haren zenbatekoa adinaren eta etxeko heldu kopuruaren arabera da (51,01etik 102,02 euro bitarteko kopuru bat bider 12 eginda kalkulatu da).	
ENPLEGUKO PENTSIO OSAGARRIAK: <u>KUASINAHITAEZKOAK</u>	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
<i>Company-specific pension plans</i> Enpresaburuek (enpresa bati edo batzuei lotutakoak) enpresako pentsio-plan espezifikoak ezar ditzakete; plan horiek enpresaren pentsio-funts propioen bidez aplikatzen dira. <i>Industry-wide pension plans</i> Enpresaburuen ordezkariak eta sektore jakin bateko langileak, beren borondatez, sektore osorako pentsio-plan bat ezar dezakete hitzarmen kolektibo baten bidez. Sektoreko beste enpresaburuak borondatez atxiki daitezke planari. Plan horiek industria-sektore bati baino gehiagori lotuta egon daitezke. Herbehereetako gobernuak sektore jakin horretako enpresaburu eta langile guztientzako pentsio-plan bat ere derrigorrezko egin dezake. Badira nahitaezkoak ez diren pentsio-funts sektorialak, adibidez, garraio publikoaren sektoreko langileentzat, bai eta nahitaezko funts sektorialak ere, adibidez, funtzionarioentzat. <i>Group insurance plans:</i> Enpresaburuek, banaka edo taldean, pentsio kolektiboen aseguru-planak ezar ditzakete; plan horiek bizitza-aseguruen konpainia batekin egindako aseguru kolektiboko kontratu baten bidez administratzen dira.	
Estaldura	
Aipatutako plan osagarri horiek sektore pribatuko eta publikoko langile guztiak hartzen dituzte barnean, baita funtzionarioak ere. Langileak behartuta egoten dira beren enpresak eskaintzen dien pentsio-planean parte hartzera.	

2. Pentsio-sistemen deskribapena

- Herbehereetako langileen % 90ek baino gehiagok lan esparruko pentsio bat dute (enplegu-planak); hala ere, enpresaburuak ez daude behartuta beren langileei pentsio bat eskaintzera. Kasu gehienetan, pentsio-plan horiek hitzarmen kolektibo batean oinarritzen dira, eta hitzarmen hori loteslea da sektore bateko enpresaburu eta langile guztientzat.
- Badira, halaber, banakako pentsio-planak; batez ere autonomoek eta pentsio-plan kolektiborik ez duten sektoreetako langileek erabiltzen dituzte. Plan indibidual horiek aseguru-etxeek eta bankuek eskaintzen dituzte.

Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak

- Prestazioa jasotzeko baldintzak plan zehatz bakoitzaren ezaugarrien arabera dira.

Prestazioen egitura/formula

- Prestazioak biziarteko errenta moduan ordaindu behar dira, hau da, bizi osorako diru-sarrera erregularreko fluxu baten bidez.
- Enpleguko pentsio-planak prestazio definitukoak edo ekarpen definitukoak izan daitezke. Langile gehienak (% 90 baino gehiago) prestazio definituko planen estaldurapean daude, nahiz eta ekarpen definituko plan kolektiboek eta plan hibridoek gero eta onarpen handiagoa duten.

Biziraupena eta desgaitasuna

- Biziraupen-pentsioak (zurztasuna, alarguntasuna) eman ohi dira; pentsio horiek hildako afiliatuaren benetako erretiro-pentsioaren edo aurreikusitako erretiro-pentsioaren ehuneko bat izaten dira.
- Batzuetan, baliaezintasun-prestazioak ematen dira. Ematen badira, Gizarte Segurantzaren prestazioak osatzen dituzte.

BANAKAKO PENTSIO-PLANAK: BORONDATEZKOAK

Banakako pentsio-planak

- Banakako pentsio-planak

Edonork kontratatu dezake aurrezteko edozein pentsio-plan pertsonal. Prestazioak aldizkako errenta moduan edo beste errenta bati lotuta ordain daitezke, eta, salbuespenezko kasu batzuetan, ordainketa kopuru finko batzuen bidez. Pentsio pertsonaletarako aurrezki-polizak aseguru-konpainiek eskaini ohi dituzte.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.5 ERRESUMA BATUA

ERRESUMA BATUKO PENTISIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
- Erresuma Batuak pentsio publikoen sistema berri bat ezarri zuen 2016ko apirilaren 6an, data horretatik aurrera erretiro-adinera iristen diren pertsonentzat. New State Pension (nSP) edo Estatuko Pentsio Berria da. - Hala, 2016ko apirilaz geroztik, pentsio publikoa eskuratzeko 66 urte izan behar dira; adin hori gradualki handitzen ari da, 2026tik 2028ra 67 urtera iritsi arte. - Aurreko sistema –gaur egun erretiratuta dauden pertsonentzat oraindik indarrean dagoena– Basic State Retirement Pension batek –oinarrizko erretiro publikoko pentsioa– eta State Second Pension batek (SSP) –bigarren pentsio publikoa– osatzen dute. Kasu horretan, gizonek 65 urterekin jasotzen zuten pentsioa, eta emakumeek 63 urterekin.	
Prestazioaren kalkulua	
- Estatuko Pentsio Berriari dagokionez (New State Pension, nSP), astean 159,55 libera ordaintzen dira gehienez (2017ko apirileko datuak). Aseguratuak erretiratzeko legezko adinetik haratago atzeratzen badu erretiroa, epe horretatik aurrera pentsioak % 1 egingo du gora bederatzi astean behin (urtean % 5,8 inguru). - Basic State Retirement Pension-ekin (Oinarrizko Pentsio Publikoa) gehienez 125,95 libera ordaintzen dira astean, 2018ko apiriletik aurrera. Pentsioa % 10,4 inguru igotzen da erretiroa Estatuko erretiro-adinetik haratago atzeratzen den urte bakoitzeko. Bestalde, State Second Pension (SSP) edo Bigarren pentsio publikoan, prestazioa aseguratuaren laneko diru-sarrereei lotuta dago.	
ENPLEGUKO PENTISIO OSAGARRIAK: <u>BORONDATEZKOAK</u>	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
<i>Occupational pension schemes (enplegu-planak)</i> Enpleguko pentsio-plan bat enplegatzaile batek edo enplegatzaile talde batek ezarritako plan bat da, enplegatuei erretiro-prestazioak (eta bestelako prestazio batzuk) eskaintzeko. Fideikomiso-erregimenean ezarri ohi dira, eta aktiboak enpresaburu sustatzailearen aktiboetatik erabat bereizita egoten dira. 2012an afiliazio automatikoa sartu zen, eta horren ondorioz, enpresak behartuta daude langileei pentsio-plan bat eskaintzera. Afiliazio automatikorako sistema kualifikatuak prestazio definituko edo ekarpen definituko erregimenak izan daitezke. <i>Public service pensions schemes (sektore publikoko pentsio-planak)</i> Eskema espezifikoak da, eta honako hauei soilik eragiten die: funtzionarioei, botere judizialeko kide publikoei, toki-administrazioako langileei, irakasleei, zerbitzu sanitarioetako langileei, suhiltzaileei, polizia-indarretako kideei eta indar armatuetako kideei. <i>Group personal pensions (plan pertsonal kolektiboak)</i>	

2. Pentsio-sistemen deskribapena

Pentsio pertsonal kolektiboak enpresaburu batek bere langileen mesedetan eratutako pentsioak dira. Enpresak antolatzen dituen arren, kontratua langilearen eta pentsio-hornitzailearen artean sinatzen da. Pentsio pertsonal kolektiboek banakako pentsio pertsonalek baino komisio txikiagoak izan ditzakete; izan ere, hornitzaileak deskontu bat eskaini diezaioke enpresaburuari poliza-bolumenagatik.

Estaldura

- Afiliazio automatikoa derrigorrezko egin zuen erreforma mailaz maila sartu zen 2012ko urritik 2018ko otsailera, enpresaren tamainaren arabera, eta handienetatik hasita.
- Langile guztiak dira hautagarriak, betiere baldintza hauek betetzen badituzte: gutxienez 22 urte izatea, baina Estatuko erretiro-adina baino adin txikiagoa izatea; urtean 10.000 libera baino gehiago irabaztea (2016/17 zerga-urtea; zifra urtero eguneratzen da) eta Erresuma Batuan erregularatasunez lan egitea.
- Langileak automatikoki gelditzen dira erregistratuta. Sistema ez da nahitaezkoa, langileak askatasunez erabaki baitezake sistematik ateratzea, hala nahi izanez gero.

Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak

- Oro har, erretiratzeko legezko adinera iristean jasotzen dira enplegu-planetako prestazioak.

Prestazioen egitura/formula

- Enplegu-planak eskaintzen duten prestazio motaren arabera definitu ohi dira: prestazio definitukoak, ekarpen definitukoak edo mistoak.
- Prestazio definituko erregimen tradizional bateko prestazioak formula finko baten arabera kalkulatzeko dira (afiliatuaren soldataren balioan eta pentsioa jasotzeko eskubidea ematen duen zerbitzuaren iraupenean oinarritu ohi da).
- Ekarpentzako pentsio-erregimenetan, norbanakoak eta bere enpresak egindako ekarpenak hainbat inbertsiotan inbertitzen dira. Ordaindu beharreko prestazioak honako hauen arabera daude: erregimenari ordaindutako kotizazioak, kotizazioen inbertsio-denbora, eta inbertsioen etekinak.

Biziraupena eta desgaitasuna

- Plan zehatz bakoitzaren baldintzen arabera da.

BANAKAKO PENTISIO-PLANAK: BORONDATEZKOAK

Banakako pentsio-planak

• **Personal Pension Schemes (banakako pentsio-planak)**

Banakako planak ekarpen definituko pentsio-planen motakoak dira. Aseguru-etxeek (edo beste finantza-erakunde batzuek) eskaintzen dituzte, pertsonen erretirorako aurrezten laguntzeko. Norbanako batek izan ditzakeen pentsio-planen kopurua mugagabea da (baina mugatuta daude ekarpenak egin daitezkeen plan multzoaren guztizko kopuruak).

2. Pentsio-sistemen deskribapena

2.6 SUECIA

SUECIAKO PENTISIO-SISTEMA PUBLIKOA	
Erretiroa hartu ahal izateko baldintzak	
- Pentsio publikoa 3 pentsio motatan sailkatzen da: - Income pension (inkomstpension, NDC): Erretiro-adina malgua da, 61 urtetatik aurrera. - Basic Guarantee pension (garantipension, universal, income tested): 65 urte izatea, eta 16 urtetik 64 urterako tartean, gutxienez 40 urtez han bizi izatea. - Premium pension (premiepension, mandatory individual account): Erretiro-adina malgua da, 61 urtetatik aurrera.	
Prestazioaren kalkulua	
- Pentsio publikoa osatzen duten 3 pentsio motak kontuan hartuta: - Income pension (inkomstpension, NDC): 2018an, kotizazioak kalkulatzeko gutxieneko diru-sarrerara 19.247 koroa dira. Pentsioa honako hauetan oinarritzen da: bizitza osoko diru-sarrerak, batez besteko soldaten bilakaeraren urteko indize bat, erretiroa hartzen den uneko batez besteko bizi-itxaropenaren arabera urteko faktore bat kasuan kasuko adin-kohorterako, eta hurrengo urteetan aurreikusitako batez besteko soldaten igoera. - Basic Guarantee pension (garantipension, universal, income tested): Urtean 96.912 koroa ordaintzen zaizkio 1938an edo geroago jaiotako pentsiodun ezkongabe bati (urtean 86.448 koroa, ezkontuta badago); urtean 99.252 koroa ordaintzen zaizkio 1937an edo lehenago jaiotako pentsiodun ezkongabe bati (urtean 88.428 koroa, ezkontuta badago). - Premium pension (premiepension, mandatory individual account): Banakako kontuan metatutako kapitalean oinarritutako biziarteko errenta sinpleak edo bateratuak (bikoteari dagozkionak) aukera ditzake aseguruak. Errentak tasa finkokoak edo aldakorrekoak izan daitezke.	
ENPLEGUKO PENTISIO OSAGARRIAK: <u>KUASINAHITAEZKOAK</u>	
Eskura dauden enpleguko pentsio-planen deskribapena	
ITP Suediako Enpresen Konfederazioaren (Svenskt Näringsliv - SN) eta Negoziazio eta Lankidetzaren Kontseiluaren (Förhandlings- och samverkansrådet - PTK) arteko hitzarmen kolektibo bat da. ITP2 prestazio definituko plan bat da, eta zahartzaro- baliaezintasun- eta biziraupen-prestazioak eskaintzen dizkie 1978an edo lehenago jaiotako afiliatuei. Beste plan bat, ITP1, 1979an edo geroago jaiotako afiliatuei aplikatzen zaie, eta zahartzaro-prestazioetarako ekarpen definituko plan bat da, baina baliaezintasuneko prestazioak eta biziraupeneko aukerako prestazioak ere eskaintzen ditu. ITP aplikatzea enpresaburu bakoitzari dagokio, eta aseguru-konpainia batekin egindako aseguru-kontratuen bidez edo kontabilitate-erreserbak eratuz egin daiteke. ITPK ITP2ko kideek ITPK osagarrian ere parte hartzen dute; azken hori, prestazio definituko ITP2ren osagarri bat da. ITPK besteren konturako langileentzako ekarpen definituko plan bat da. Afiliatuak aukeratutako aseguru-konpainia batekin egindako aseguru-kontratu baten bidez aplikatzen da.	

2. Pentsio-sistemen deskribapena

• **Avtalspension SAF-LO (kontratu-pentsioa)**

SN Suediako Enpresen Konfederazioaren (Svenskt Näringsliv - SN) eta Suediako Sindikatuen Konfederazioaren (Suediako Erakunde Nazionala - LO) arteko hitzarmen kolektibo batek Avtalspension SAF-LO plana izeneko ekarpen plan bat ezarri du. Afiliatuak aukeratzen duen aseguru-konpainiarekin egindako aseguru-kontratu baten bidez gauzatzen da plan hori.

• **KAP-KL**

Toki-administrazioentzako plan bat da (udalerrriak, eskualde-kontseiluak eta eskualde- eta udal-enpresak). 1985ean edo lehenago jaioetako afiliatuei aplikatzen zaie, eta, zahartzaroko prestazioei dagokienez, ekarpen definituko eta prestazio definituko plan konbinatua da. Biziraupeneko prestazioak ere eskaintzen ditu. Beste plan bat, AKAP-KL, 1986an edo geroago jaioetako afiliatuei aplikatzen zaie, eta ekarpen definituko plan bat da, zahartzaroko eta biziraupeneko prestazioetarako.

• **PA 16:**

Administrazioko langileei eta beste enplegatu-kategoria batzuei zuzendutako plan bat. 1988a baino lehen jaioetako langileentzat prestazio eta ekarpen definituko plan konbinatua da. Gainerako afiliatu gazteenentzat ekarpen definituko plan bat da.

Estaldura

- Enpleguko pentsio-plan osagarriak, oro har, nazio-eremuko hitzarmen kolektiboen bidez ezartzen dira, eta hitzarmen horren pean dauden enpresaburu guztiek aplikatu behar dituzte. Afiliazioa nahitaezkoa da hitzarmen kolektibo horren eraginpean dauden enpresetako langile guztientzat.
- ITP: Sektore pribatuko besteren konturako langileak. Baliaezintasun-asegurua 18 urterekin hasten da, eta zahartzaroko eta biziraupeneko prestazioen estaldura 25 urterekin.
- SAF-LO: Sektore pribatuko besteren konturakoak, 25 urtetatik aurrera.
- KAP-KL: Toki administrazioko eta diputazioetako langileak. Pentsio-eskubideak eskuratzeko adina 21 urte da (kotizazio zehaztua); prestazio definituko pentsioa eskuratzeko adina 28 urte da. AKAP-KLen ez dago adin jakin bat pentsio-eskubideak eskuratzeko.
- PA 16: Administrazio zentralako langileak, sartzeko adin espezifikorik gabe.
- Beste batzuk: Autonomoek erretirorako aurrezki-produktu indibidualak eros ditzakete, aseguratzailerak, bankuek edo segurtasun-enpresek eskainitakoak (fitxa honetan ez da jasotzen informazio hori).

Prestazioa jaso ahal izateko baldintzak

- Erretiroa hartzeko adina 65 urte da, bai gizonentzat, bai emakumeentzat, baina badira legezko aukerak 67 urtetara arte lan egiteko. Normalean, gehieneko adin-mugak daude erretirorako eta prestazioak metatzeko.
- ITP 1 planaren arabera, enpresarekin egindako akordio batek prestazioen metaketaren muga 65 urtetatik gora luza dezake. Gainerakoan, erretiroa hartzeko eta prestazioak metatzeko ohiko gehieneko adina 65 urte da. ITP2ri dagokionez, prestazioak metatzeko gehieneko adina 65 urte da; erretiroa, berriz, 65 urtetatik gora atzeratu daiteke, nahi izanez gero. ITPKren kasuan, ohiko muga 65 urte da. SAF-LO planak 65 urteko metatze-muga du, eta ez du gehieneko erretiro-

2. Pentsio-sistemen deskribapena

mugarik. KAP-KL planek 67 urtetik gorako muga dute erretirorako, eta 65 urtetik gorako muga prestazioak metatzeko. PA 16 planek 65 urtetik gorako adin-muga dute prestazioak metatzeko, baina ez dute mugarik erretirorako.

- Normalean erretiro aurreratua baimentzen da, eta kasu horretan prestazioak murriztu egiten dira.

Prestazioen egitura/formula

- ITP 1: Ekarpen definitua. Metatutako kapitala bizi osoan ordaintzeko pentsio bihurtzen da. Epe laburragoan ordaintzeko pentsio gisa ere funtziona dezake, baina ezin da bost urte baino gutxiagoan ordaindu.
- ITP2: Prestazio definitua. Prestazioak Gizarte Segurantzakoekin integratzen dira, eta soldata-maila bakoitzari dagokion ordezkapen-tasa aplikatzen zaio. Prestazioak proportzionalki murrizten dira kotizazio-aldiak laburragoak direnean.
- ITP1 eta ITPK: Ekarpen definitua. Metatutako kapitala aldi finko batean ordaintzen da. Pentsioak bost urtez ordaindu ohi dira, 65 urteetatik 70 urteetara, baina ordainketa lehenago edo geroago has daiteke (gehienez 70 urterekin), eta ordainketa-epea luzatu egin daiteke.
- SAF-LO: Ekarpen definitua. Metatutako kapitala bizi osoan ordaintzeko pentsio bihurtzen da. Epe laburrago batean ordain daitekeen pentsio gisa ere ordain daiteke.
- KAP-KL: Prestazio definitua eta ekarpen definitua. Prestazio definituko planetan, lanean 30 urte igaro ondorengo pentsio osoa honela kalkulatzen da: pentsio-oinarriaren % 55 zati diru-sarreraren oinarriaren zenbatekoa bider 7,5 eta 20 bitarteko kopuru bat, gehi pentsio-oinarriaren % 27,5 zati diru-sarreraren oinarriaren zenbatekoa bider 20 eta 30 bitarteko kopuru bat. Ekarpen definituko planetan, metatutako kapitala biziarteko pentsio bihurtzen da. Aldi laburragoko pentsio gisa ere ordain daiteke, bost edo hamar urtean ordaintzeko.
- PA 16: Prestazio definituaren eta ekarpen definituaren konbinazioa. Prestazio definituko pentsio osoa, 30 urteko zerbitzuaren ondoren, jaiotza-urtearen arabera da (kalte-ordain handiagoa jasotzen dute 1973 baino lehen jaiotako langileek). Prestazio definituko pentsioaren kasuan, pentsio-oinarriaren zenbatekoa zerbitzuko azken bost urteetako soldadari lotuta dago. Ekarpen definituko planetan, metatutako kapitala biziarteko pentsio bihurtzen da. Aldi laburragoko pentsio gisa ere ordain daiteke, bost edo hogeit hamar urtean ordaintzeko.

Biziraupena eta desgaitasuna

- Biziraupen-prestazioak eman daitezke (alarguntasuna eta zurztasuna), kasu bakoitzerako ezarrita dauden arau espezifikoaren arabera.
- Desgaitasun-prestazio bat eman daiteke, kasu bakoitzerako ezarrita dauden arau espezifikoaren arabera.

2. Pentsio-sistemen deskribapena

BANAKAKO PENTSION-PLANAK: BORONDATEZKOAK ETA NAHITAEZKOAK

Banakako pentsio-planak

- **Banakako BORONDATEZKO planak:**

- ***Personal Pension Schemes***

Bankuek pentsioetarako aurrezki-kontu indibidualak (IPS) eskaintzen dituzte, eta bizitza-aseguruen konpainiek pentsio pribatuak ere eskaintzen dituzte. 2016an zerga-pizgarriak desagertu zirenez, produktu horietan egiten diren aurrezpen berriak ia erabat desagertu dira.

- **NAHITAEZKO plan indibidualak:**

- ***Premiepension (Premium pension)***

Urte bakoitzeko ordainsari pentsionagarriaren % 2,5 «premiepension» edo «Premium pension» delakora bideratzen da. Premiepensioneko prestazioak biziarteko errenta gisa ordaintzen dira, eta pentsio publikoaren osagarri dira. Aurreztaileek libreki aukera ditzakete beren premiepensioneko aktiboak kudeatzeaz arduratuko diren inbertsio-funtsak.

3.

FUNTSEZKO ADIERAZLEAK

3. Funtsezko adierazleak

3.1 FUNTSEZKO ADIERAZLEEN PANELA

Atal honetan aztertzen da EAEk zer posizio duen aurreko kapituluaz aztertutako erreferentziako herrialdeekin (Alemania, Erresuma Batua, Espainia, Frantzia, Herbehereak eta Suedia) konparatuta; azterketa horrek funtsezko adierazleen panel bat du ardatz. panel horren bidez, pentsioekin eta erretiroarekin lotutako hainbat alderdiren panoramika orokorra eskaini nahi da.

Erantsitako taulak kapitulu honetan aztertutako adierazleen panela jasotzen du; adierazle horiek hiru multzotan banatuta daude: adierazle demografikoak, enplegu-adierazleak eta erretiroari buruzko adierazleak.

Koadroa 3.1 Aztertutako funtsezko adierazleen panela

Adierazle demografikoak
- 65 urteko eta gehiagoko biztanleriaren ehunekoa - Bizi-itxaropena jaiotzean eta 65 urterekin - 65 urteko eta gehiagoko biztanleak, lan egiteko adinean dauden 100 pertsonako - Lan egiteko adinean dauden biztanleen bilakaera proiektatua - Ugalkortasunaren koiuntura-indizea
Enplegu-adierazleak
- 55 urteko eta gehiagoko biztanleriaren okupazio-tasa - Okupazio-tasan dagoen genero-arrazala. - Biztanleria okupatua erretiratutako pertsona bakoitzeko
Erretiroari buruzko adierazleak
- Biztanleria erretiratuaren ehunekoa - Erretiratzeko legeko adina eta benetako adina - Erretiro-prestazioaren ordezkapen-tasa (osoa eta osaera) - BPGd-aren gaineko gastu publikoa erretiro-pentsioetan - BPGd-aren gaineko pentsio-funtsen ondarea

Iturria: Ikei

3. Funtsezko adierazleak

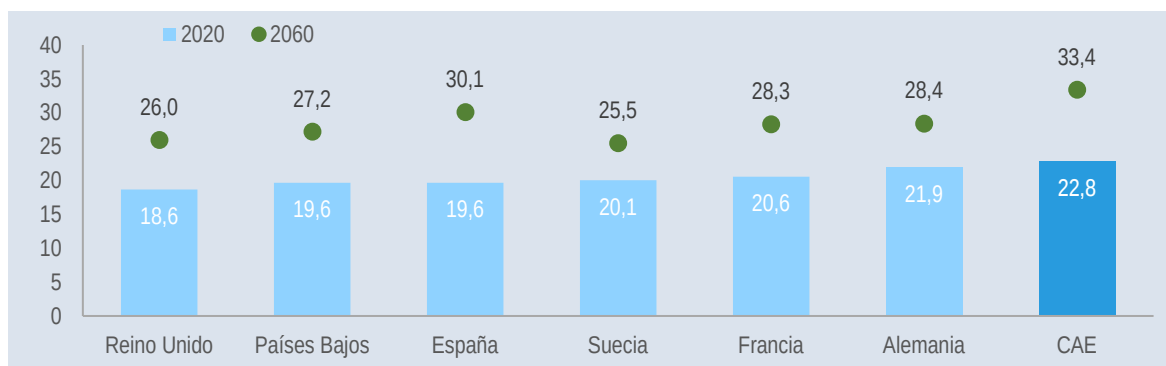
3.2 ADIERAZLE DEMOGRAFIKOAK

EAE, lurralderik zaharrena aztertutako eremu geografikoen artan: lau pertsonatik ia batek 65 urte edo gehiago ditu

Grafiko erantsian 65 urteko eta gehiagoko biztanleriaren ehunekoa jasotzen da, aztertutako eremu geografiko bakoitzeko biztanleria osoarekiko. Gizarte bakoitzaren zahartze-mailaren adierazle argigarria da. Emaitez erakusten dute EAE dela 65 urteko eta gehiagoko biztanleriaren ehunekorik handiena duen lurraldea, EAEn bizi diren lau pertsonatik ia bat (% 22,8) talde horretan sartzen baita. Halaber, % 20ko atalasea gainditzen dute Suediak (% 20,1), Frantziak (% 20,6) eta Alemaniak (% 21,9); Herbehereak eta Espainia, berriz, erregistro horretara hurbiltzen dira (% 19,6, bi kasuetan). Ratorik txikiena Erresuma Batuari dagokio (% 18,6); EAerekiko ia 5 puntuko aldea du.

Fenomeno demografiko hori (zahartzea) areagotu egingo da datozen hamarkadetan, hainbat organismok egindako proiektzio demografikoek aurreratu bezala. Aurreikuspenen arabera, 2060rako 65 urteko eta gehiagoko biztanleria EAeko biztanleria osoaren heren bat (% 33,4) izango da gutxi gorabehera; joera hori bera dute aztertutako herrialde guztiek.

Grafikoa 3.1 65 urteko eta gehiagoko biztanlerian ehunekoa (%). 2020 eta 2060rako proiektzioa



Iturria: INE, Eurostat eta Office for National Statistics (UK)

Bizi-itxaropen handiena jaiotzean, eta altuenetakoa 65 urterekin

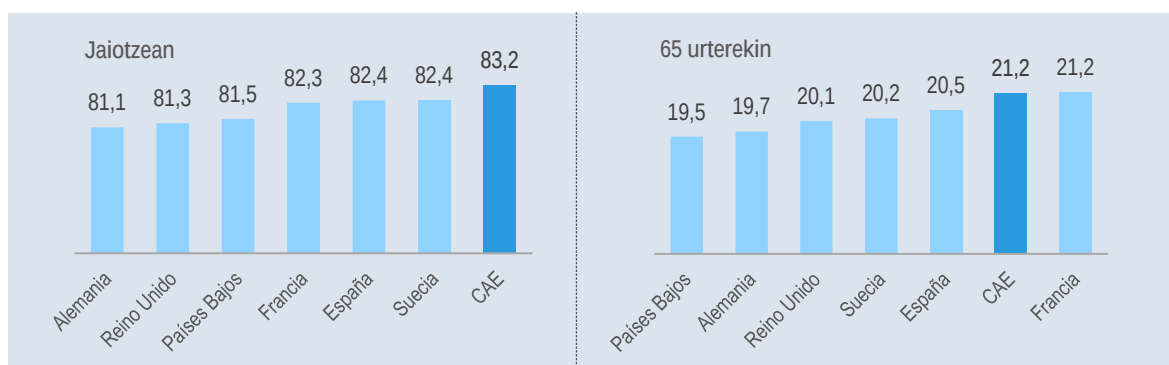
Jaiotzako bizi-itxaropenak honako hau neurtzen du: pertsonak jaiotzen diren unetik batez beste biziko liratekeen urte kopurua. EAEk du ratorik handiena, 83,2 urteko batezbestekoarekin; haren atzetik datoz Frantzia (82,3 urte), Suedia eta Espainia (82,4 urte, bi kasuetan). Bizi-itxaropen txikiena Alemaniakoa da (81,1 urte), eta, era berean, ratio esanguratsua da. Aztertutako eremu geografiko guztietan egin du nabarmen hobera egoerak, nahiz eta adierazle hori 2020an uzkurdu³ egin zen, pandemiaren ondorioz.

³Eustaten arabera, bizi-itxaropena 0,6 eta 0,5 urte bitartean jaitsi da (gizonak eta emakumeak, hurrenez hurren), COVID-19aren eraginez, heriotza-tasa handitu egin delako.

3. Funtsezko adierazleak

Bestalde, 65 urterekin dagoen bizi-itxaropenean ere EAE dago lehen lekuan (21,2 urte); Frantziak ere emaitza bera du. Adierazle horrek, erretiro-aldiaren batez besteko iraupena (hurbilketa bat da) adieraziko luke, kasu gehienetan 65 urte inguruan hartzen baita erretiroa. Hala, EAE izango litzateke erretiroaren batez besteko iraupen potentzial handiena izango lukeen gizarteetako bat; beraz, gastu horri denbora luzeagoan eutsi beharko litzaioke baliabide publikoen bidez.

Grafikoa 3.2 Bizi-itxaropena jaiotzean eta 65 urterekin. 2020



Oharra: Erresuma Batuko datua 2018koa da. Eurostatek ez du informazio eguneratuagoa argitaratzen.

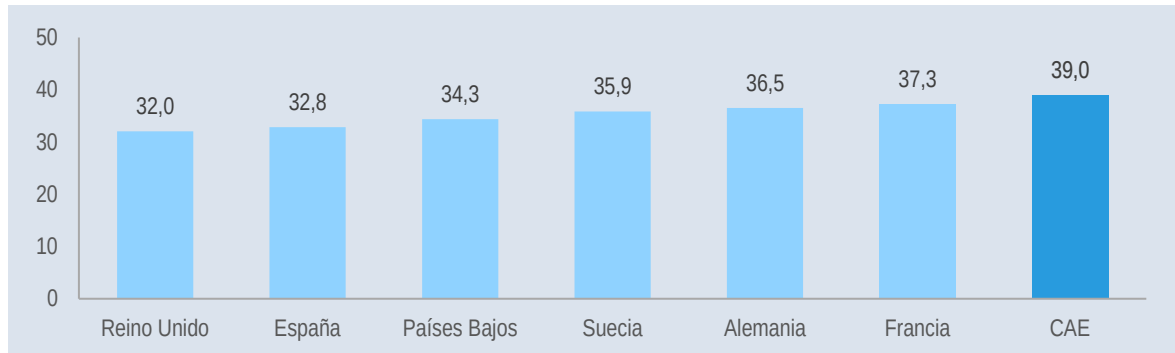
Iturria: INE eta Eurostat

Lan egiteko adinean dauden gero eta pertsona gutxiagok «sostengatzen» dituzte erretiratutako biztanleak...

Erantsitako taulan jasotzen den ratioak honako hau adierazten du: 65 urteko eta gehiagoko pertsonen kopurua lan egiteko adinean (20-64 urte) dauden 100 pertsonako. Gizarte bakoitzaren oreka- eta iraunkortasun-adierazle bat da ratioaren balioa zenbat eta txikiagoa denean. Ikus daitekeenez, EAEn, lan egiteko adinean dauden 100 pertsonako 65 urteko edo urte gehiagoko ia 40 pertsona daude. Aztertu diren herrialdeen artean ratorik handiena da hori. Emaitza horrek nolabaiteko kalteberatasun-egoeran kokatzen du EAE; izan ere, lan egiteko adinean dauden gero eta pertsona gutxiagok sostengatzen dute erretiratuta egon daitekeen biztanleria (65 urteko eta gehiagoko biztanleria).

3. Funtsezko adierazleak

Grafikoa 3.3 65 urteko eta gehiagoko pertsonen kopurua lan egiteko adinean dauden (20-64 urte) 100 pertsonako. 2020



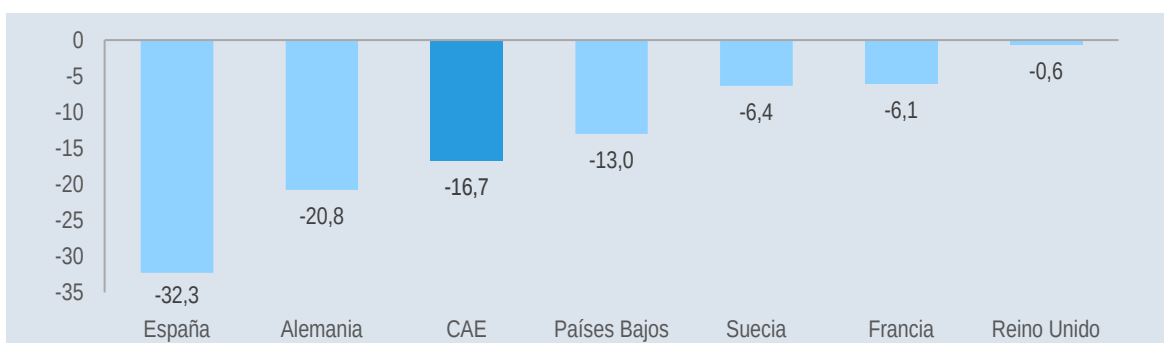
Iturria: INE eta Pensions at a Glance

3. Funtsezko adierazleak

...eta egoera horrek okerrera egiten jarraituko du

Gainera, proiektzio demografikoen arabera, lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren (20-64 urte) doikuntza nabarmen bat egongo da (beherantz), eta, 2020 eta 2060 bitartean, heren bat murriztuko da (-% 32,3) Espainiaren kasuan. Jaitsierak handiak izango dira, halaber, Alemanian (-% 20,8), EAEn (-% 16,7) eta Herbehereetan (-% 13,0). Egokitzapen txikiena Erresuma Batuari dagokio (-% 0,6), baina, nolanahi ere, aztertutako herrialde guztiek partekatzen dute joera hori.

Grafikoa 3.4 Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren (20-64 urte) bilakaera proiektatua. 2020-2060

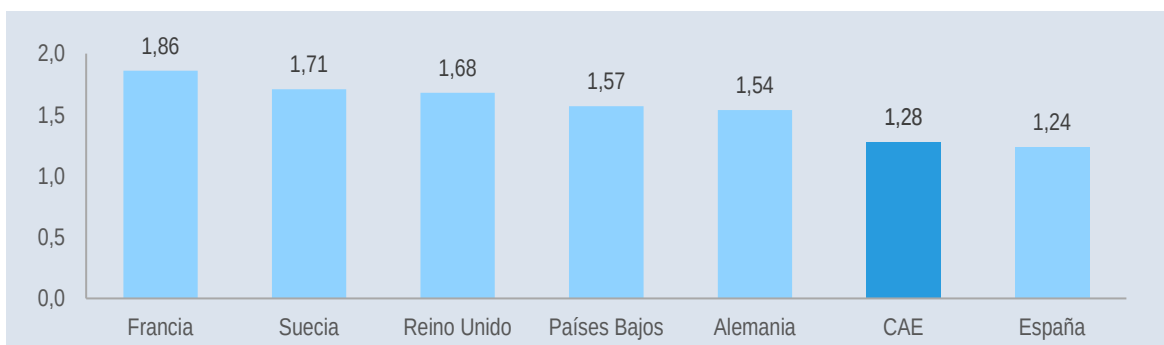


Iturria: Eustat eta Pensions at a Glance

Belaunaldien ordezkapena «arriskuan jartzen» duten ugalkortasun-ratio txarrenetako batekin

Azkenik, ugalkortasunaren koiuntura-indizeak erakusten duenez, EAEk du emakume bakoitzeko seme-alaba potentzialen adierazle txarrenetako bat (1,28); emaitza hori Estatukoaren berdintsua (1,24) eta belaunaldi-ordezkapenerako maila (2,2 seme-alaba emakume bakoitzeko) baino nabarmen baxuagoa da. Ildo horretan, Frantziak du ratorik handiena (1,86), baina herrialde hori ere ordezkapen-tasa horren azpitik dago. Egoera horrek arriskuan jartzen du gizarte horien belaunaldi-ordezkapenerako gaitasuna.

Grafikoa 3.5 Ugalkortasunaren koiuntura-indizea*. 2019



* Eremu jakin bateko emakume batek bere bizitza emankorrean izango lukeen seme-alaba kopurua neurtzen du, baldin eta emakume horrek eremu horretako adinaren arabera ugalkortasun-intentsitate bera mantenduko balu.

Iturria: INE eta Eurostat

3. Funtsezko adierazleak

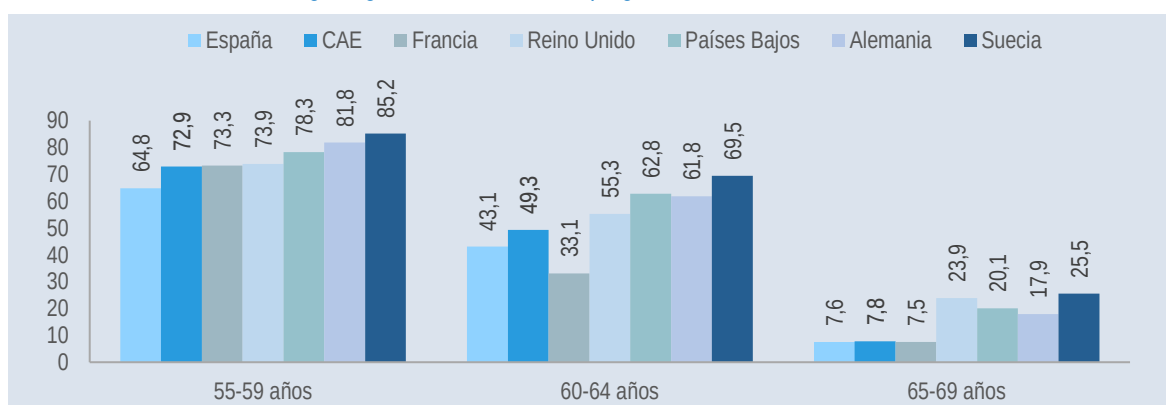
3.3 ENPLEGU-ADIERAZLEAK

EAEEn, seniorrek partaidetza txikiagoa dute enpleguan

Erantsitako grafikoak erakusten du pertsonen lan-merkatuan duten partaidetza gero eta txikiagoa dela adinean aurrera egin ahala. Hala, 55-59 urtekoen taldean okupazio-tasa % 65-85 bitartekoa da; ratio hori % 33-69ra jaisten da 60-64 urtekoen taldean, eta % 25etik beherakoa da 65-69 urtekoen taldean. Egoera horretan daude erreferentziako herrialde guztiak, baina azpimarratu behar da EAEk duela emaitzarik txarrenetako bat.

Zehazki, EAEk du okupazio-tasarik baxuena 55-59 urtekoen taldean (Espainiak bakarrik ditu tasa baxuagoak), eta datu txar horiek 60-64 eta 65-69 urtekoen taldeetan ere berresten dira (3. emaitzarik txarrena, bi kasuetan). Aldiz, Suediak du okupazio-tasarik handiena aztertutako hiru adin-taldeetan; herrialde horretan, 65 eta 69 urte bitarteko lau pertsonatik batek lan egiten du. Seniorrek enpleguan parte-hartze handiagoa izateak pentsio-sistemaren iraunkortasuna bultzatzen du.

Grafikoa 3.6 55 urteko eta gehiagoko biztanleriaren enplegu-tasa*, adin-taldearen arabera. 2020



*Okupatutako biztanleen ehunekoa adin horretako biztanle guztiekiko.

Frantziako informazioa 2019koa da.

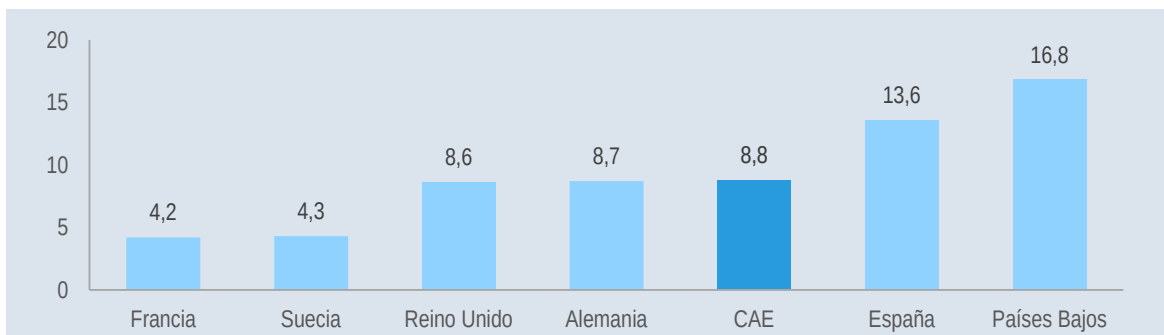
Iturria: Eustat eta Pensions at a Glance

Genero-arrakala handia emakumeen eta gizonen artean okupazio seniorrenen tasari dagokionez

Emakume seniorren (55-64 urte) okupazio-tasa gizonena baino txikiagoa da erreferentziako herrialde guztietan, baina arrakala hori bereziki garrantzitsua da Herbehereetan eta Espainian (ehuneko 16,8 eta ehuneko 13,6, hurrenez hurren). EAEen ere alde nabarmena dago, emakumeen okupazio-tasa gizonena baino ia ehuneko bederatzi txikiagoa baita. Alderik txikiena Frantziari eta Suediari dagokie (ehuneko 4,2 eta ehuneko 4,3, hurrenez hurren). Emakumezkoek enpleguan parte-hartze txikiagoa dute, eta, ondorioz, egoera kalteberagoan daude.

3. Funtsezko adierazleak

Grafikoa 3.7 Genero-arrakala 55 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren okupazio-tasan. 2020



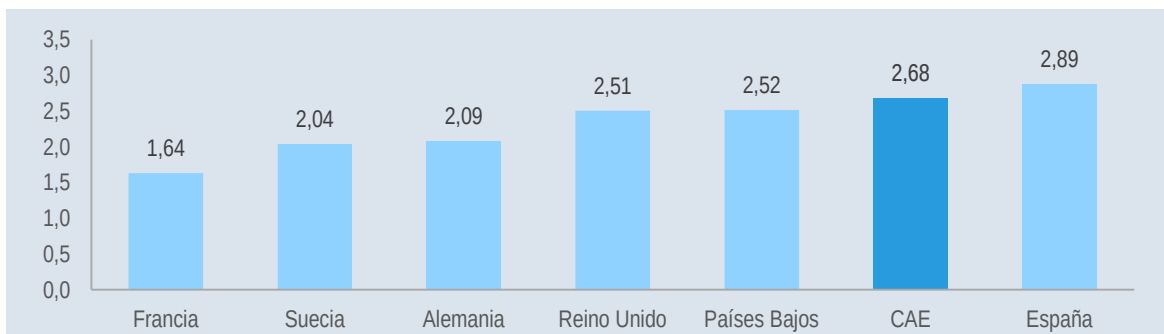
Iturria: Eustat eta Pensions at a Glance

EAEn 2,68 landun daude pentsiodun bakoitzeko, ratiorik handiena Espainiaren atzetik

Azkenik, erantsitako grafikoak erretiratutako pertsona bakoitzeko landunen ratioa jasotzen du. Pentsio-sistemaren iraunkortasunaren adierazle argigarria da, lan egiten duten biztanleak baitira pentsioen ordainketa finantzatzen eta sostengatzen dutenak, lan-bizitza osoko kotizazioaren bidez. Ikus daitekeenez, EAEn 2,68 landun daude erretiratutako pertsona bakoitzeko; ratio hori aztertutako herrialde guztietako handienetako bat da, eta Espainiako datuaren (2,89) antzekoa da. Emaita positibo horrekin, sistema ez legoke ataka estuan.

Hala ere, tentuz hartu beharreko emaitza da; izan ere, pentsio-sistemaren iraunkortasuna ez da erretiro-prestazioak finantzatzen dituzten landunen kopuruaren arabera soilik; kolektibo horrek sortzen duen kotizazio-bolumenak ere eragina du, eta bolumen hori, besteak beste, langileen ordainsari-mailak baldintzatzen du. Gainera, kontuan izan behar da EAE eta Espainia direla, hain zuzen ere, 65 urteko eta gehiagoko biztanlerian ehuneko handiena izango duten eremu geografikoak (proiektzioen arabera); beraz, emaitza hori datozen urteetan zuzendu egingo da ziurrenik.

Grafikoa 3.8 Landunen kopurua, erretiratutako pertsona bakoitzeko. 2019



Iturria: Eustat, Gizarte Segurantzak, Eurostat eta Office for National Statistics (UK)

3. Funtsezko adierazleak

3.4 ERRETIROARI BURUZKO ADIERAZLEAK

EAEko zazpi pertsonatik bat erretiratuta dago

Erantsitako grafikoan, biztanleria erretiratuak herrialde bakoitzean duen pisua jasotzen da; EAEren kasuan, erretiratuak biztanleria osoaren % 15,9 dira. Espainian, erretiratuen ekarpena antzekoa da (% 14,4), eta erreferentziako gainerako herrialdeetan, berriz, erretiratuen pisua handiagoa da; Frantzia nabarmentzen da, bost pertsonatik batek erretiro-prestazioa jasotzen baitu (% 24,5).

EAEko 65 urteko eta gehiagoko biztanle guztien artean erretiro-prestazioa kobratzen duten pentsiodunen kopurua kontuan hartuta, 2019an adin hori gainditzen duten hiru pertsonatik bik (% 65,8k) erretiro-pentsio bat kobratzen dute EAEn. Proportzio hori⁴ Estatu osokoa (% 61,6) baino handiagoa da.

Grafikoa 3.9 Erretiro-prestazioa jasotzen duten pentsiodunen %. 2019



Iturria: Eustat, Gizarte Segurantzaren eta Eurostat

Erretiratzeko benetako adina adin ofiziala baino txikiagoa da

Erretiroa hartzeko adin ofiziala da pertsona batek erretiroa har dezakeen adina, bere prestazioaren kalkuluan penalizaziorik izan gabe. Eraitzen arabera, aztertutako herrialde guztietan erretiratzeko benetako adina adin ofiziala baino txikiagoa da, Suedian izan ezik (65 urte, bi kasuetan). Frantziak du alderik handiena (−2,2 urte) bi elementu horien artean; EAEren kasuan, berriz, adin ofizialaren eta erretiratzeko benetako adinaren arteko aldea txikiagoa da (−0,9 urte).

⁴Erreferentziako Europako herrialdeetarako eskuragarri ez dagoen informazioa; izan ere, Eurostatek ez du adinaren arabera bereizita argitaratzen erretiro-prestazioaren onuradunen kopurua.

3. Funtsezko adierazleak

Grafikoa 3.10 Adin ofiziala* eta erretiratzeko benetako adina (batezbestekoa). 2020



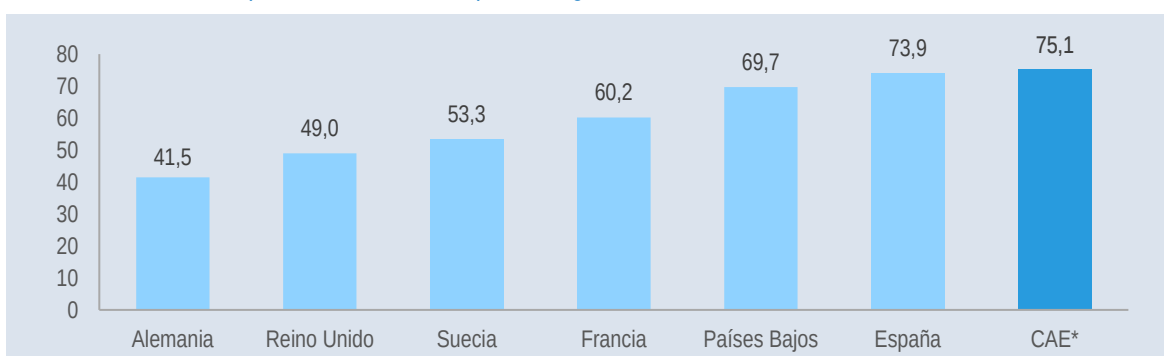
*Pertsona batek erretiroa har dezakeen adina, bere prestazioan penalizaziorik izan gabe, 22 urtetatik aurrera osatutako karrerarekin.

Iturria: INE, Gizarte Segurantzza eta Pensions at a Glance

EAEk du erretiro-prestazioaren ordezkapen-tasarik handiena

Ordezkapen-tasa gordinak honako hau adierazten du: lan-etapan erretiroa hartu aurretik jasotako azken soldatarekiko zer ehuneko jasotzen den erretiro-pentsio gisa. Prestazioaren estaldura-mailaren adierazle bat da. Emaitzek erakusten dutenez, EAEk du⁵ ordezkapen-tasarik handiena, erretiro-prestazioa jasotako azken soldataren % 75,1 baita. Espainiak ere ratio handia du (% 73,9), baina estaldura horrek behera egiten du gainerako herrialdeetan, Alemanian eta Erresuma Batuan kasu, erretiro-prestazioa azken soldataren erdia baino gutxiago baita (% 41,5 eta % 49,0, hurrenez hurren).

Grafikoa 3.11 Erretiro-prestazioaren ordezkapen-tasa gordina



⁵ Hurbilketa hau egiteko oinarritzat hartu dira 55 urteko eta gehiagoko besteren konturako pertsonen urteko batez besteko irabazia (14 ordainsari) eta prestazio horri alta ematen zaion uneko batez besteko erretiro-pentsioa. Hurbilketa hori sendotzat jotzen da, eta aztertutako herrialdeekin konparazioak egiteko egokia dela uste da; izan ere, Estaturako hurbilketa bera egin da, eta emaitza ia berdina lortu (% 73,7 batean eta % 73,9 bestean).

3. Funtsezko adierazleak

*EAEko datuaren hurbilketa, 55 urteko eta gehiagoko besteren konturako pertsonen urteko batez besteko irabazian (14 ordainsari) eta batez besteko erretiro-pentsioan (EAEn prestazio horri alta ematen zaion unekoan) oinarrituta. Erreferentzia-urtea 2019.

Iturria: INE, Gizarte Segurantzaren eta Pentsioen Aurrekariak

Heterogeneotasuna pentsio-sistemetan (sistema pribatuaren nahitaezkotasuna)

Erantsitako koadroak ordezkapen-tasaren osaera zehazten du. Tasa horrek pentsio publikoak barne hartzen ditu, baina baita derrigorrezko zein borondatezko pentsio pribatuaren sistemetatik datozenak ere. Ildo horretan, nabarmentzekoa da Herbehereetan eremu pribatutik datorrela ordezkapen-tasaren zatirik handiena (% 40,5), eta sistema publikoak pisu txikiagoa duela (% 29,2); gainerako herrialdeetan, berriz, nahitaezko sistema publikoa da nagusi, EAEn, kasu (% 75,1). Nahitaezko sistema pribatua duten herrialdeak Herbehereak, Suedia eta Erresuma Batua dira. Bestalde, adierazi behar da Alemania dela borondatezko sistemari buruzko informazioa duen herrialde bakarra; borondatezko sistemari dagokion ordezkapen-tasa % 14,1koa da, eta horrek % 55,7ra igozten du Alemaniako ordezkapen-tasa globala.

Koadroa 3.2 Ordezkapen-tasa gordina, erretiro-prestazioaren jatorriaren arabera

	Nahitaezkoa publikoa	Nahitaezkoa pribatua	Borondatezkoak	Guztira
EAE*	75,1			75,1
Espainia	73,9			73,9
Herbehereak	29,2	40,5		69,7
Frantzia	60,2			60,2
Alemania	41,5		14,1	55,7
Suedia	41,3	12,0		53,3
Erresuma Batua	21,6	27,4		49,0

*EAEko datuaren hurbilketa, 55 urteko eta gehiagoko besteren konturako pertsonen urteko batez besteko irabazian (14 ordainsari) eta batez besteko erretiro-pentsioan (EAEn prestazio horri alta ematen zaion unekoan) oinarrituta. Erreferentzia-urtea 2019.

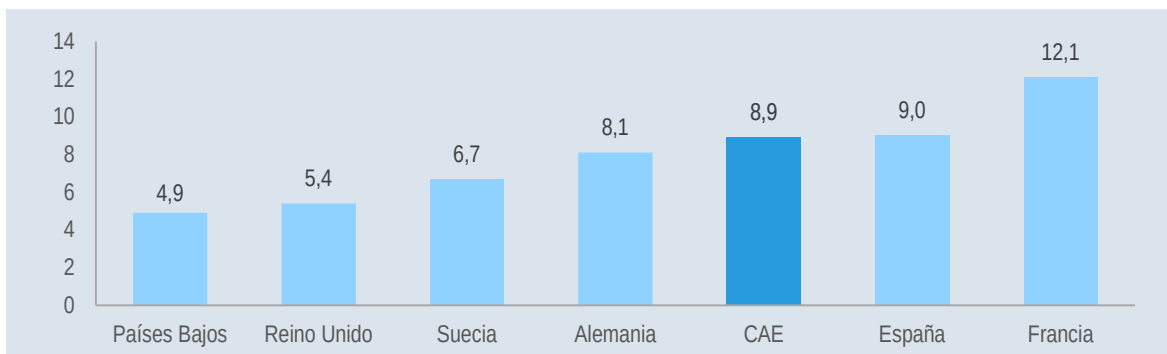
Iturria: INE, Gizarte Segurantzaren eta Pentsioen Aurrekariak

Pentsioetan egiten den gastu publikoa EAEko BPGd-aren % 8,9 da

Erantsitako grafikoan ikus daiteke herrialde bakoitzean erretiro-pentsioetan egiten den gastu publikoak zer pisu duen BPGd-aren gainean. Emaizetan nolabaiteko heterogeneotasuna ikusten da; Frantziak du ratorik handiena (BPGd-aren % 12,1) eta Herbehereek txikiena (% 4,9). EAE tarteko maila batean dago; izan ere, erretiro-pentsioetan egiten den gastu publikoa EAEko BPGd-aren % 8,9 da. Proportzio hori antzekoa da Alemanian (% 8,1) eta Espainian (% 9,0). Azkenik, adierazi behar da EAEk baino ratio txikiagoa duten herrialdeak (Herbehereak, Erresuma Batua eta Suedia) direla, zehazki, nahitaezko pentsio-sistema pribatua dutenak.

3. Funtsezko adierazleak

Grafikoa 3.12 Erretiro-pentsioetan egiten den gastu publikoa BPGd-arekiko (%). 2019

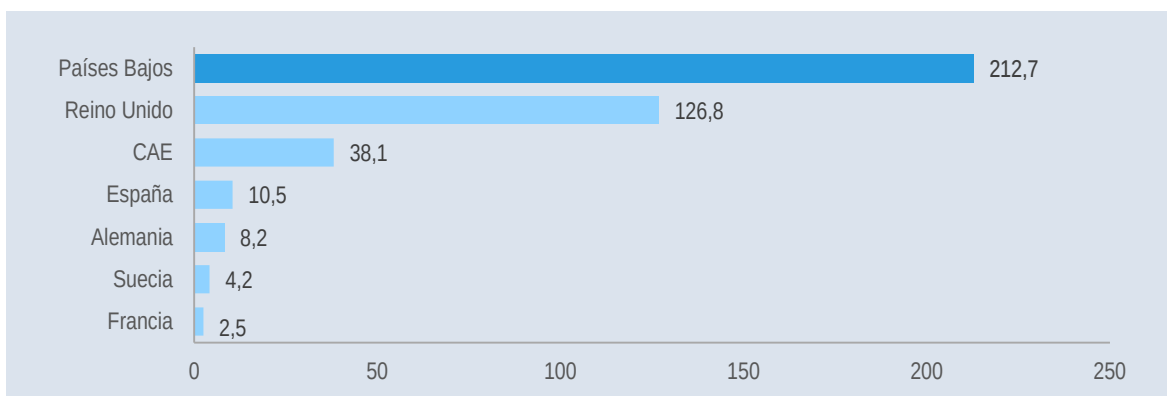


Iturria: Eustat, Gizarte Segurantzaren eta Pensions at a Glance

Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundearen ondarea EAEko BPGd-aren % 38 da

Azken adierazlea pentsio-funtsek herrialde bakoitzaren BPGd-aren gainean duten pisuari dagokio. Ikus daitekeenez, Herbehereetan eta Erresuma Batuan ondare horrek herrialde horietako BPGd-a gaitzen du, eta kasu batzuetan baita bikoiztu ere, adibidez, Herbehereetan. EAEko BGAEn ondarea EAEko BPGd-aren % 38,1koa da (2020. urtea), eta ratio hori erreferentziako beste herrialde batzuetakoa baino nabarmen handiagoa da: Espainia (% 10,5), Alemania (% 8,2), Suedia (% 4,2) eta Frantzia (% 2,5).

Grafikoa 3.13 Pentsio-funtsen ondarea BPGd-aren gainean (%). 2020



Iturria: Finantza Politikako Zuzendaritza, Eustat eta ELGA (Global Pension Statistics)