

Miquel Pujol Pacheco

**LA INSOSTENIBILITAT FINANCERA DEL SISTEMA DE PENSIONS ESPANYOL:
motius, possibles reformes i la implementació del sistema neerlandès.**

TREBALL DE FI DE GRAU

Economia Pública

Grau en Economia



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curs 2023-24

ÍNDEX

RESUM	5
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
PRESENTACIÓ	7
1. INTRODUCCIÓ	7
MARC TEÒRIC	10
2. OBJECTIUS EN EL DISSENY D'UN SISTEMA DE PENSIONS	10
3. TIPUS DE SISTEMES DE PENSIONS	11
3.1 Sistema de pensions de repartiment	11
3.1.1 Model Bismarck	11
3.1.2 Model Beveridge.....	12
3.2 Sistema de pensions de capitalització.....	12
3.3 Sistema de pensions de comptes nacionals	13
3.4 Sistema de pensions mixt amb el complement auto-enrolment	14
4. RECOMANACIONS D'ORGANISMES ECONÒMICS INTERNACIONALS	15
MARC INSTITUCIONAL	17
5. HISTÒRIA DEL SISTEMA DE PENSIONS A ESPANYA	17
5.1 Introducció de les pensions a Espanya (1883-1978).....	17
5.2 Evolució i reformes des de l'arribada de la Constitució de 1978	18
5.3 El sistema de pensions a Espanya actual	22
5.3.1 Tipus de pensions	23
5.3.1.1 Les pensions contributives	23
5.3.1.2 Les pensions no contributives.....	25
5.4 Finançament.....	25
METODOLOGIA	30
PART PRÀCTICA	31

6. CAUSES DE LA CREIXENT INSOSTENIBILITAT FINANCERA	31
6.1 Envelliment de la població	31
6.1.1 Baixa mortalitat i disminució de la natalitat	34
6.1.2 Augment de l'esperança de vida	35
6.2 El mercat de treball	36
7. POSSIBLES REFORMES DEL SISTEMA ACTUAL	38
7.1 Allargament de la vida laboral	38
7.1.1 Augmentar l'edat mínima de jubilació en funció de l'esperança de vida	38
7.1.2 Potenciar la jubilació retardada voluntària	39
7.2 Augment del tipus de cotització a la Seguretat Social	40
7.3 Augment dels anys considerats en la base reguladora en calcular la pensió	41
7.4 Increment d'immigració en edat de treballar	41
7.5 Impulsar la natalitat	42
7.6 Millores en salaris i productivitat	44
8. IMPLEMENTACIÓ DEL SISTEMA NEERLANDÈS	45
8.1 Justificació de l'elecció del sistema neerlandès	45
8.2 Funcionament del sistema	47
8.3 Transició cap a un model mixt a Espanya: consideracions i efectes	48
9. CONCLUSIONS	51
10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	55

ÍNDEX DE GRÀFICS

Gràfic 1: Esquema de les pensions contributives	23
Gràfic 2: Esquema de les pensions no contributives	25
Gràfic 3: Esquema del finançament de les pensions.	26
Gràfic 4: Distribució dels ingressos de la Seguretat Social l'any 2022.	26
Gràfic 5: Distribució de les despeses de la Seguretat Social l'any 2022.	27
Gràfic 6: Evolució dels ingressos per cotitzacions socials i la despesa en pensions contributives de la Seguretat Social (2004-2022)	28
Gràfic 7: Evolució de la despesa per tipus de pensió contributiva de la Seguretat Social (2004-2022).	29

Gràfic8: Evolució del deute de la Seguretat Social i els actius FRSS (xifra en milions d'euros) (2000-2022).....	29
.....	29
Gràfic 9: Piràmides poblacionals d'Espanya corresponents als anys 1978, 2002, 2012, 2022.....	32
Gràfic 10: Piràmide poblacional d'Espanya prevista per l'any 2050.....	34
Gràfic 11: Taxes de mortalitat i taxa bruta de natalitat (1978-2022).....	35
Gràfic 12: Evolució de l'esperança de vida als 65 anys (1978-2022).....	36
Gràfic 13: Evolució dels ingressos per cotitzacions socials i la taxa d'atur (2006-2022).....	37
.....	37
Gràfic 14: Sistema de càlcul de pensió.....	41
Gràfic 15: comparació de les notes obtingudes sobre 100 per part del sistema de pensions espanyol, el neerlandès i la mitjana de la Unió Europea en el MCGPI 2023.	46

ÍNDIX DE TAULES

Taula 1: Comparativa dels grups d'edat als anys 1978, 2002, 2012 i 2022. (xifra en %).	33
Taula 2: Tipus de cotització per al règim general de la Seguretat Social (xifra en %) .	40

RESUM

LA INSOSTENIBILITAT FINANCERA DEL SISTEMA DE PENSIONS ESPANYOL: motius, possibles reformes i la implementació del sistema neerlandès.

Aquest Treball de Fi de Grau presenta el creixent problema de la insostenibilitat financera al sistema de pensions espanyol amb la finalitat de trobar les principals causes i possibles reformes o canvis.

Al treball s'identifiquen els objectius d'un sistema de pensions, quins són els tipus de sistemes existents i les recomanacions dels organismes econòmics internacionals.

A més, es fa una anàlisi de l'evolució de les pensions a Espanya i la situació actual del sistema.

D'altra banda, la part pràctica es divideix en tres punts fonamentals:

En primer lloc, s'investiga l'envelliment de la població espanyola i la situació del mercat de treball com a principals causes de la insostenibilitat.

En segon lloc, es proposen reformes del possible sistema actual per assegurar la sostenibilitat financera explicant els impactes positius i negatius de cadascuna.

Finalment, en vista del prestigiós rànquing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023 que premia al sistema de pensions dels Països Baixos com el millor del món, s'estudia quines directrius poden guiar a Espanya i els efectes d'una possible transició.

Paraules clau: pensions, insostenibilitat, reformes.

RESUMEN

LA INSOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: motivos, posibles reformas y la implementación del sistema neerlandés.

Este Trabajo de Fin de Grado presenta el creciente problema de la insostenibilidad financiera del sistema de pensiones español con el fin de encontrar las principales causas y posibles reformas o cambios.

En el trabajo se identifican los objetivos de un sistema de pensiones, cuáles son los tipos de sistemas existentes y las recomendaciones de los organismos económicos internacionales. Además, se realiza un análisis de la evolución de las pensiones en España y la situación actual del sistema.

Por otro lado, la parte práctica se divide en tres puntos fundamentales:

En primer lugar, se investiga el envejecimiento de la población española y la situación del mercado de trabajo como principales causas de la insostenibilidad.

En segundo lugar, se proponen reformas del sistema actual para asegurar la sostenibilidad financiera, explicando los impactos positivos y negativos de cada una.

Finalmente, en vista del prestigioso ranking Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023, que premia al sistema de pensiones de los Países Bajos como el mejor del mundo, se estudia qué directrices pueden guiar a España y los efectos de una posible transición.

Palabras clave: pensiones, insostenibilidad, reformas.

ABSTRACT

THE FINANCIAL UNSUSTAINABILITY OF THE SPANISH PENSION SYSTEM: reasons, possible reforms and the implementation of the Dutch system.

This Final Degree Project presents the growing problem of the financial unsustainability of the Spanish pension system in order to find the main causes and possible reforms or changes.

The paper identifies the objectives of a pension system, the types of existing systems and the recommendations of international economic organisations. In addition, an analysis is made of the evolution of pensions in Spain and the current situation of the system.

On the other hand, the practical part is divided into three main areas:

Firstly, the ageing of the Spanish population and the situation of the labour market are investigated as the main causes of unsustainability.

Secondly, it proposes reforms to the current system to ensure financial sustainability, explaining the positive and negative impacts of each.

Finally, in view of the prestigious Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023 ranking that rewards the pension system of the Netherlands as the best in the world, the paper studies which guidelines can guide Spain and the effects of a possible transition.

Key words: pensions, unsustainability, reforms.

PRESENTACIÓ

Recordo estar a classe a l'escola un dilluns i sentir xiulets i protestes procedents del carrer. Corria l'any 2018 i els pensionistes protestaven cada dilluns demanant, entre altres coses, la vinculació de les pensions amb l'IPC. Encara no ho sabia, però aquell va ser el primer contacte amb la temàtica del meu Treball de Fi de Grau del grau d'Economia.

Des de ben petit, m'ha interessat com l'economia pública funciona i com les decisions que es prenen al més alt nivell tenen conseqüències directes en la vida de les persones.

La sostenibilitat financera del sistema de pensions a Espanya és un assumpte que ocupa hores de tertúlia i debat actualment. En el període de recerca d'un tema per al meu TFG, tenia clar que volia que fos una qüestió de l'economia pública espanyola que en l'actualitat tingues una problemàtica a resoldre. A més, el fet que el meu entorn proper tingui relació amb les pensions va fer encara més que el tema escollit fos motivant per a mi.

El grau d'Economia que he realitzat a la Universitat Rovira i Virgili m'ha dotat d'uns coneixements i competències que aplico en aquest treball.

En concret, les assignatures del grau que més es vinculen amb aquest TFG són: Introducció a la Macroeconomia, Principis d'Economia Aplicada, Economia Pública, Macroeconomia, Teoria del Sector Públic, Teoria Econòmica del Benestar i Economia Laboral.

Tot i ser aquestes les més vinculades directament amb el contingut del treball, la totalitat del pla d'estudis m'ha permès adquirir unes aptituds imprescindibles per a realitzar-lo.

Les competències del grau en Economia que més es vinculen amb el TFG són: A3, A4, A5, A6, A8.

1. INTRODUCCIÓ

En els últims anys s'ha accentuat a Espanya una problemàtica respecte a l'economia pública: la sostenibilitat financera del sistema de pensions espanyol.

Quan diem que una cosa és sostenible ens referim al fet que es pot mantenir durant un llarg període de temps sense esgotar els recursos o provocar greus danys. Doncs bé, el terme sostenibilitat financera del sistema de pensions espanyol es podria

definir com la capacitat que hauria de tenir el sistema per a poder fer front a les seves obligacions sense incórrer en un endeutament insostenible. Això implica, no només centrar-se en el curt termini sinó que les decisions preses han de fer-se pensant també en el llarg termini.

Ja el primer sistema de pensions de l'antiga Roma va tenir problemes de finançament quan molts soldats aprofitaven els finals de guerra per a jubilar-se i aquest cost sobtat era inassolible (Clark, R. L. et al., 2003).

En els últims anys, la Seguretat Social espanyola ha hagut de recórrer a préstecs de l'Estat per un motiu: els seus ingressos no eren suficients per cobrir les seves despeses. Si la Seguretat Social fos una empresa privada, faria anys que estaria en fallida. Però no ho és. El sistema de pensions és un pilar fonamental del conegut com a estat del benestar.

Aquest treball pretén fer una anàlisi completa de la problemàtica descrita. A través de preguntes com:

- Quines són les causes de la situació del sistema actual? Quina importància té la demografia en aquest problema?
- Què es pot fer per a millorar el sistema actual? Quines conseqüències econòmiques i socials té cada possible reforma?
- En quin sistema de pensions ens podem mirar per tal de millorar? Que implicaria una possible transició?

La metodologia d'aquest treball s'ha basat en la recopilació i anàlisi de diverses fonts d'informació per comprendre i avaluar els sistemes de pensions. S'ha dut a terme una revisió extensa de la literatura existent, inclosos informes d'organismes internacionals, estudis acadèmics, i documents governamentals. També s'han utilitzat dades demogràfiques i del mercat laboral per identificar les causes de la insostenibilitat financera.

Les fonts d'informació consultades per a TFG són principalment articles acadèmics trobats mitjançant Google Acadèmic i altres portals com Dialnet. En aquests buscadors s'ha realitzat una recerca basant-se en paraules clau de la temàtica. Una vegada trobat els articles s'han anat descartant o acceptant segons la concordança amb el treball. Aquests recursos proporcionen una base sòlida i contrastada per al desenvolupament del treball.

A més, s'han revisat articles de diaris de reconeguda credibilitat, informes d'organismes econòmics i dades d'instituts estadístics tan rellevants com l'Institut Nacional d'Estadística.

L'estructura del treball comptarà amb un marc teòric on s'estudia quins són els objectius en el disseny d'un sistema de pensions i quins són els grans tipus de sistemes de pensions. A més, basant-se en recomanacions d'organismes econòmics internacionals, busca patrons a seguir per tal de tenir un bon sistema de pensions.

Seguidament, en el marc institucional se centra en Espanya. Aquí s'investiga sobre l'origen de les pensions al nostre país, les últimes reformes del sistema i el funcionament de l'actual.

A continuació, s'aborda la metodologia seguida per a realitzar la part pràctica explicant les fonts de dades i la manera en què s'ha realitzat.

La part pràctica es divideix en 3 parts amb la intenció de contestar les 3 preguntes mencionades.

Primer, es fa una anàlisi de la situació demogràfica espanyola i la seva evolució des de 1978. Aquí, es pretén respondre a com el sistema de pensions espanyol és un sistema molt dependent de la piràmide poblacional. Després, es busquen altres fenòmens causants de la insostenibilitat com la situació del mercat de treball.

A la segona part, es proposen mesures per tal de poder garantir la viabilitat del sistema de la Seguretat Social. Aquestes mesures compten amb unes anàlisis raspallats per les investigacions ja existents. En cada proposta, es resol els efectes que tindria la reforma en aspectes financers i socials.

En últim lloc, en vista que el sistema de pensions espanyol podria necessitar una reforma estructural, s'estudia quins patrons del sistema neerlandès es podrien aplicar i quins efectes podria tenir a l'economia de les pensions i població espanyola.

L'elecció del sistema neerlandès es basa en el rànquing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023 que premia al sistema de pensions dels Països Baixos com el millor del món basant-se en 3 criteris: suficiència, sostenibilitat i integritat.

Finalment, a les conclusions a partir dels resultats obtinguts es fa una valoració i reflexió final recuperant les principals idees del treball. Per acabar, s'orienta a possibles investigacions del futur.

Com a documentació complementària per a facilitar la comprensió s'afegeix un annex corresponent al sistema d'avaluació del rànquing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023.

MARC TEÒRIC

Amb la finalitat de tenir unes bases que guïïn la investigació es realitza un marc teòric. En aquesta part del treball, es desenvolupen els objectius que té un sistema de pensions, els tipus de sistemes existents i les recomanacions d'organismes econòmics internacionals.

Així doncs, aquesta teoria pretén guiar la part pràctica i dotar els coneixements teòrics necessaris per a la part pràctica.

2. OBJECTIUS EN EL DISSENY D'UN SISTEMA DE PENSIONS

Un sistema de pensions té com a objectiu principal garantir una renda que garanteixi una seguretat econòmica i que proporcioni un segur contra diferents situacions en la que un individu es troba a la seva vida: vellesa, invalidesa, malaltia, etc.

Tot i ser aquest l'objectiu principal, un sistema de pensions ha de tenir les següents característiques:

- **Sostenibilitat financera:** un sistema és sostenible quan els ingressos equivalen a les despeses i es pot autofinçar sense tensar els comptes públics. A més, aquesta sostenibilitat ha de ser comptant amb les projeccions demogràfiques a llarg termini un escenari econòmic conservador (Canfranc, 2022; FMI, 2022).
- **Suficiència:** el sistema de pensions ha de garantir uns ingressos suficients que assegurin el nivell de vida similar a l'anterior a rebre la pensió. La suficiència es mesura principalment amb la quantitat de pensió mínima i la taxa de substitució que és la taxa que mesura la quantitat de l'últim sou rebut que abasta la pensió (Carpio, J. E. D., & Fabián, I. D. 2013).
- **Equitat:** l'equitat es refereix al fet que la prestació que es rep siguin tan equivalents com sigui possible a les contribucions fetes. Perquè un contribuent vegi el sistema el més just possible ha de veure recompensat els seus esforços. La TIR de les pensions hauria de ser el més igual possible per a tothom, entenent òbviament les situacions de cada persona. La major equitat genera major confiança en el sistema (Carpio, J. E. D., & Fabián, I. D. 2013).
- **Solidaritat:** la solidaritat és un principi clau en els sistemes de la Seguretat Social i, per tant, en un sistema de pensions. És el fet de contribuir independentment del benefici personal. En els sistemes de repartiment a més, la solidaritat és intra i intergeneracional en suportar els riscos actuals i els de les generacions passades.

- **Transparència:** un sistema ha de ser transparent per a poder garantir una millor predictibilitat i crear certesa en els ciutadans per a poder prendre decisions correctes en l'estalvi, treball i jubilació (Hernández de Cos, 2021).

3. TIPUS DE SISTEMES DE PENSIONS

Tot i que un sistema de pensions té uns objectius definits, existeixen diversos tipus de mètodes que el facin funcionar.

3.1 Sistema de pensions de repartiment

Un sistema de repartiment és aquell que utilitza els ingressos del sistema per a pagar les pensions actuals. Dins d'aquest sistema destaquen dos tipus de models. En aquest sistema destaca el principi de solidaritat intergeneracional, ja que la generació que cotitza finança la pensió de la generació jubilada a través de contribucions a la seguretat social.

3.1.1 Model Bismarck

Aquest model del sistema de pensions de repartiment va ser ideat pel canceller alemany Otto von Bismarck a finals del segle XIX essent el precursor dels sistemes de seguretat social actuals i pensions de repartiment que s'han implementat a països de tot el món (Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. 2018).

Les cotitzacions dels treballadors en actiu s'utilitzen per finançar les pensions actives. Aquest model proporciona una pensió en funció de la quantitat de contribucions fetes. Els principals avantatges d'aquest sistema són que el sistema és més resistent a temps de crisis econòmiques, ja que té la capacitat de ser ajustat mitjançant la cotització dels treballadors en actius o edats de jubilació entre altres factors. A més, a diferència del sistema de capitalització no depèn dels rendiments del mercat.

Com a desavantatges destaca sobretot la seva gran sensibilitat als canvis demogràfics que es puguin produir pel seu mecanisme de finançament. És un sistema que està pensat per a un tipus d'esquema demogràfic que compti amb una base àmplia, poques persones majors i una alta natalitat. Una vegada canvia, pot suposar problemes de finançament. (Villenas, I. S. L. 2023).

Com a altres desavantatges es troba el poc incentiu a l'estalvi o l'excessiva càrrega per a les generacions joves,

Espanya, França o Itàlia entre d'altres, són països que utilitzen aquest model dins del seu sistema.

3.1.2 Model Beveridge

Ideat el 1948 al Regne Unit per William Beveridge. Aquest sistema es finança a través d'impostos a diferència del model Bismarck. A més, proporciona una pensió bàsica igual per a tots els ciutadans independentment dels seus ingressos o contribucions.

Els avantatges que té aquest model són que és un sistema que garanteix més una redistribució de la renda i lluita contra la pobresa en garantir un nivell mínim de renda. A més, solen implicar una menor despesa pública. Els països on s'aplica aquest model solen tenir un pilar de sistema de pensions privat més desenvolupat com en el cas del Regne Unit (Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. 2018).

Com a desavantatge destaca que la taxa de substitució que ofereix l'estat sol ser bastant baixa i que pot ser una càrrega excessiva d'impostos.

Mentre que el model Bismarck afavoreix les classes mitjanes en garantir un estalvi per la jubilació, el model Beveridge afavoreix les classes baixes en intentar redistribuir i garantir una pensió independentment de les contribucions. També afavoreix més a les classes altes, ja que les contribucions que s'han de fer no són tant altes i poden decidir en més proporció sobre en què dedica els seus ingressos (Hills et al., 1994).

Països Baixos, Regne Unit o els Estats Units utilitzen aquest model en la seva part del sistema corresponent a les pensions públiques.

3.2 Sistema de pensions de capitalització

El sistema de pensions de capitalització té origen a la dècada dels 80 a Xile durant la dictadura militar d'Augusto Pinochet. Aquest model va ser replicat per molts països del món durant la dècada dels 90 quan van començar a predominar les polítiques liberalistes (Archivo Chile, 2004).

A diferència del sistema de pensions de repartiment cada persona acumula aportacions durant el temps a un compte particular per a posteriorment rebre el generat amb les aportacions que es capitalitzen més la rendibilitat dels fons que escullen. En aquest model, s'elimina el principi de solidaritat intergeneracional perquè, cada individu es "fàbrica" la seva pròpia pensió al llarg de la seva vida laboral. En aquest sistema s'incentiva a l'estalvi individual. Són els mateixos diners del compte de cada treballador els que posteriorment financen la seva pensió. Segons la modalitat, aquestes aportacions poden ser deduïdes obligatòriament del salari o aportades voluntàriament per part del treballador o ocupador.

Com a avantatges ressalta el control més gran que tenen els treballadors sobre les seves pensions en tenir el poder de decidir quan i com invertir les aportacions.

Pel que fa al finançament aquest sistema no depèn de la solidaritat intergeneracional, fet que el fa poc sensible als canvis demogràfics.

A més, els partidaris d'aquest sistema argumenten que és un sistema més just i responsable en cobrar cada treballador el que ha cotitzat a la seva vida (FundsPeople 2012).

En canvi, aquest sistema es mostra més desigual en molts aspectes. Primer, quant a ingressos i com aquesta desigualtat afecta les aportacions fetes. Segon, a la dificultat que poden patir algunes persones en accés al treball i com també afecta les aportacions fetes. Cal destacar en aquest punt, la bretxa de gènere que pot produir el fet que moltes dones no optin a llocs de treball tan remunerats com els dels homes o que la seva vida professional es vegi més interrompuda per responsabilitats que se'ls hi imposa socialment.

En últim lloc, la desigualtat en l'àmbit de les habilitats financeres i gestió de riscos que hi ha entre la societat i com això afecta directament els ingressos de la pensió.

En general, doncs, el sistema de capitalització té com a principal desavantatge que depèn molt de la situació financera o laboral de cada persona i això pot conduir a una falta de cobertura per part del sistema.

Xile, Austràlia o Singapur són exemples de països amb un sistema de pensions de capitalització.

3.3 Sistema de pensions de comptes nocionals

El sistema de pensions de comptes nocionals és un sistema que combina elements del sistema de capitalització amb els elements de repartiment.

Cada treballador té un compte fictici on acumulen les seves contribucions. Aquest compte és només un registre comptable que reflecteix les contribucions dels treballadors. Una vegada el treballador finalitza la seva vida laboral, es divideix l'acumulat pels anys que li queden al treballador per complir l'esperança de vida del país (De La Peña, J. I., 2019).

El capital acumulat té un rendiment, acord amb la situació econòmica del país utilitzant indicadors com pot ser el PIB.

Combina elements de capitalització perquè la pensió que cadascú rep és el resultat de les seves pròpies contribucions.

I combina elements de repartiment, ja que, el compte de cada treballador no és una acumulació real d'actius i les pensions es financen mitjançant les contribucions dels treballadors actius.

Com a avantatges d'aquest model, Vidal et al. (2002) destaca que és un sistema més equitatiu perquè, hi ha una relació més forta entre cotització i prestació. A més, fa veure als treballadors la cotització com un salari diferit en comptes d'un impost. Finalment, pot ser un pas entremig en una transició cap al sistema de capitalització. Respecte als desavantatges, Boado Penas (2021) destaca que aquest sistema no fa enfront del problema de l'envelliment totalment tot i calcular les pensions tenint en compte l'esperança de vida. Malgrat això, el fet que el sistema es financi mitjançant les contribucions dels cotitzants actuals fa que es continua dependent de la demografia. També segons Valero et al. (2011) el sistema de comptes nacionals no vetlla tant per la reducció de la pobresa i la redistribució de la riquesa essent aquests dos objectius d'un sistema de pensions.

El màxim referent del sistema de pensions de comptes nacionals és Suècia. El país suec va adoptar aquest sistema l'any 1994 amb l'objectiu de tenir un sistema més sostenible davant els canvis demogràfics o incentivar a retardar l'edat de jubilació i l'estalvi privat (Devesa, E., & Domenech, R., 2021).

3.4 Sistema de pensions mixt amb el complement auto-enrolment

És un sistema creat al Regne Unit l'any 2012 on es combina una part de pensions públiques a més d'un complement privat anomenat auto-enrolment.

Des d'octubre de 2012, els ocupadors estan obligats a inscriure als seus treballadors i fer aportacions al sistema auto-enrolment. Una vegada inscrits, els treballadors poden donar-se de baixa voluntàriament.

Les aportacions són d'un 8% del salari que es divideix en 4%, 3% i 1% entre treballador, empresari i Estat respectivament.

Aquest sistema està basat en investigacions d'economia conductual que conclouen que les persones tendeixen a estalviar, però els hi costa fer el pas. Tot i això, si l'estalvi és un sistema per defecte, solen quedar-se (Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. 2021).

Es deu al fet que els humans no solen prendre decisions racionals respecte gastar o estalviar i solen preferir gratificacions a curt termini que a mitjà o llarg termini (UNESPA, 2019).

Com a avantatges destaca que és un sistema que incentiva a l'estalvi personal i que permet als contribuents tenir un complement a la pensió pública que els hi permeti tenir el mateix nivell de vida. A més, aquest sistema contribueix a la millora de la sostenibilitat financera en alleugerar la demanda de pensions públiques.

Però, com a desavantatges destaca la desigualtat que pot generar aquest sistema atès que els treballadors amb menys renda tindran més incentius a sortir-se per la

necessitat major dels diners al curt termini. A més, pot haver-hi falta de coneixement i informació sobre com es gestionen els diners.

4. RECOMANACIONS D'ORGANISMES ECONÒMICS INTERNACIONALS

Diversos organismes econòmics internacionals han donat recomanacions per tal d'abordar el reptes que estan generant els sistemes de pensions en l'àmbit mundial i sobretot, europeu. Expliquen com ha de ser un sistema de pensions i recomanacions per assegurar la sostenibilitat financera a llarg termini davant l'envelliment de la població i canvis demogràfics.

El Banc Mundial (BM), l'any 1994 va publicar un rellevant informe anomenat *Averting the Old Age Crisis* on recomanava un sistema de pensions multipilar.

Aquest sistema diversificava els objectius d'un sistema de pensions. Argumentava que la majoria dels països només tenia un pilar amb 3 objectius. Aquest pilar basat en un sistema públic no era suficient per a la redistribució de riquesa, l'estalvi i la seguretat financera.

Així doncs, el BM va dissenyar un sistema amb els 3 pilars següents:

- **Primer pilar:** pensió pública obligatòria. Té com a objectiu la redistribució de renda i es finança a través dels impostos.
- **Segon pilar:** pensió ocupacional privada obligatòria. Té com a objectiu un estalvi més segur i ser un complement al primer pilar. Es finança a través de contribucions regulades dels treballadors i ocupadors.
- **Tercer pilar:** estalvi personal voluntari. Té l'objectiu de permetre a les persones estalviar més enllà de les obligacions. Es finança de manera privada.

Més tard, l'any 2008 el BM al informe *Pensions Systems and Reform Conceptual Framework* va redissenyar aquest sistema multipilar basat en 5 pilars:

- **Pilar zero:** pensió pública bàsica no contributiva. Té com a objectiu reduir la pobresa a la vellesa. Normalment finançat per l'Estat (com en el cas d'Espanya).
- **Primer pilar:** pensió pública contributiva. Té com a objectiu la redistribució de renda i substituir en gran part els ingressos de la vida laboral. Es finança a través dels impostos.
- **Segon pilar:** pensió de contribució definida obligatòria. Té com a objectiu un estalvi més segur i ser un complement a les pensions públiques. Es finança a través de contribucions regulades dels treballadors i ocupadors.

- **Tercer pilar:** estalvi personal voluntari. Té l'objectiu de permetre a les persones estalviar més enllà de les obligacions. Es finança de manera privada.
- **Quart pilar:** pilar no financer que inclou varietat d'actius financers o no i suport informal (família) o programes socials formals (atenció mèdica o habitatge).

L'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OECD) a l'informe *OECD Pensions at a Glance 2021* analitza la situació del sistema de pensions espanyol. Explica que l'envelliment serà d'ara endavant molt més greu i exercirà una gran pressió a la sostenibilitat financera. Recomana que Espanya augmenti el període mínim cotitzat per a poder-se jubilar als 65 anys d'edat argumentant que a la resta d'Europa aquest període és molt més llarg. També, incideix sobre en com es tenen en compte els salaris de la vida laboral per a determinar la quantia de la pensió posicionant-se a favor d'utilitzar més anys.

És partidari de crear mecanismes d'ajustament automàtic de les pensions en funció de la demografia per a fer-les més equitatives entre generacions.

Dona un toc d'atenció dient que a Espanya les reformes sobre les pensions no han tingut mai un gran consens polític provocant desconfiança.

A més, aquest mateix organisme a l'informe *Pensions Outlook 2022* insta a reforçar els sistemes perquè es basin en els 3 pilars del Banc Mundial.

El Fons Monetari Internacional (FMI), com l'OECD, advoca per reformular el càlcul de les pensions prologant aquest càlcul a tota la vida laboral en comptes dels últims 25 anys cotitzats que es feien servir a Espanya l'any 2022. Argumenta en l'informe *Spain: Staff Concludin Statement of the 2024 Article IV Mission* que aquesta mesura faria abaixar la taxa de substitució de la qual valora que és més alta a Espanya que als seus països homòlegs.

Considera que allargar l'edat efectiva de jubilació pot ser una mesura útil.

Tanmateix, es posiciona en contra d'una excessiva dependència del recurs d'augmentar les cotitzacions socials en poder afectar al treball en augmentar els costos laborals.

La Comissió Europea (CE) per la seva part ha advertit en l'informe *2024 Ageing Report: Spain's Country Fiche*, que les últimes reformes al nostre sistema com la indexació a l'IPC suposarà que l'any 2050, amb l'arribada de la majoria de la generació del baby-boom a la jubilació, 17,3% del PIB en despesa en pensions.

MARC INSTITUCIONAL

El marc institucional d'aquest TFG té l'objectiu d'abordar l'evolució històrica del sistema de pensions espanyol, des dels orígens fins a la configuració actual. S'analitzen les principals reformes i canvis normatius que han donat forma al sistema actual.

Del sistema actual, s'explica el seu actual funcionament i la situació financera en què es troba. Comprendre l'evolució i situació del sistema permet identificar les àrees crítiques que s'analitzaran en la part pràctica.

5. HISTÒRIA DEL SISTEMA DE PENSIONS A ESPANYA

5.1 Introducció de les pensions a Espanya (1883-1978)

La primera pedra del sistema de pensions espanyol es posa l'any 1883 quan el ministre Governació, Segismundo Moret, crea la Comissió de Reformes Socials. Aquest era un òrgan governamental que tenia la funció de començar a investigar quines qüestions podien promoure la millora del benestar de la classe obrera (Seguret Social, 2019).

Tot i això, els resultats d'aquesta comissió no es fan visibles fins al segle XX.

Pero, no obstante, el esfuerzo de información, estudio y elaboración de proyectos normativos, los efectos de la Comisión, desde la perspectiva de la promoción de las leyes sociales no se hacen visibles, cuanto menos hasta principios del siglo XX (entre otras, las leyes de 1900 de Mujeres y Menores y Accidentes de Trabajo. (Marín, 2014).

El 1903, després d'un primer intent fallit per part de José Canalejas que creà el projecte de l'Institut del Treball, es crea l'Institut de Reformes Socials.

Suárez Cortina (2006) afirma que el treball de l'Institut de Reformes Socials van estar caracteritzats *“por el convencimiento de que una nación moderna y democrática debía regular sus conflictos bajo el imperio de la ley y el reconocimiento de los derechos y deberes que deban asumir capital y trabajo”*.

L'any 1908 la creació de l'Institut Nacional de Previsió (BOE-A-1908-1676) va suposar una primera clara convicció en la protecció de la vellesa per part de les institucions. L'article 1 de la seva llei de creació marca quins són els objectius d'aquest Institut:

- *“Difundir e inculcar la previsión popular, especialmente la realizad  en forma de pensiones de retiro.”*
- *“Administrar la mutualidad de asociados que al efecto y voluntariamente se constituya bajo este patronato, en las condiciones m s benéficas para los mismos.”*
- *“Estimular y favorecer dicha pr ctica de pensiones de retiro, procurando su bonificación con caràcter general o especial, por entidades oficiales o particulares”.*

El Real Decreto de 11 de marzo de 1919 va implantar el Retir obrer obligatori, que era gestionant per l'Institut Nacional de Previsió i que va establir les bases del sistema públic de pensions espanyol en introduir l'obligatorietat d'afiliació i la cotització per part del treballador, patrons i administració (Seguretat Social, 2019).

La constitució de l'any 1931 (BOE-A-1931-10008) (Segona República) va ser pionera en drets socials i aix  ho demostra l'article 46 que estableix el següent sobre les pensions: *“La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regular : los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte;...”*

Cal destacar fins al 1963 de diferents mesures socials com l'Assegurança per Malaltia (1942) o la creació del subsidi de vellesa (1939) que posteriorment (1947) va ser transformat en l'Assegurança Obligatòria de Vellesa i Invalidesa (SOVI) i que substituïa el Retir obrer.

L'any 1963 es van publicar la Llei de Bases de la Seguretat Social amb la intenció de crear un model unitari que donés una protecció social sota el braç de l'Estat. Es definia com un model de repartiment on l'Estat tenia participació en la gestió i finançament.

El 1966 la Llei de General de la Seguretat Social tot i plasmar aquests principis continuava tenint mètodes de cotització arcaics.

El 1972 la Llei de Finançament i Perfeccionament de l'Acció Protectora va buscar d'arreglar problemes financers que existien (Seguretat Social, 2019).

5.2 Evolució i reformes des de l'arribada de la Constitució de 1978

Tot i que podem considerar que la història del sistema de pensions espanyol va començar fa més d'un segle, no  s fins a l'arribada de la democràcia a Espanya i la

posterior aprovació de la Constitució de 1978 on veiem les bases del sistema de la Seguretat Social.

Destaca la primera gran reforma publicada al Real Decreto Ley 36/1978 (*BOE-A-1978-28739*), de 16 de novembre on s'afavoreix la transparència i racionalització de la Seguretat Social i es crea un nou sistema de gestió que constava de sis entitats: Institut Nacional de la Seguretat Social, Institut Nacional de la Salut (actual Institut Nacional de Gestió Sanitària), Institut Nacional de Serveis Socials (actual Institut de Majors i Serveis Socials), Institut Nacional de Treball (actual SEPE), Tresoreria General de la Seguretat Social i Institut Social de la Marina

Durant els anys posteriors es va anar millorant i perfeccionant el sistema amb la finalitat d'ampliar la cobertura i millorar l'estabilitat econòmica.

L'últim gran pacte nacional en qüestió de la Seguretat Social i pensions és el conegut Pacte de Toledo (1995). Va ser un pacte davant un període de crisi econòmica on es van produir moltes jubilacions anticipades, acomiadaments forçosos, atur estructural al món agrari. El sistema de pensions es veia sotmès a una pressió que va obligar a l'aprovació total per part del Congrés dels diputats d'aquest pacte durant la sessió del 6 d'abril de 1995 (Gutiérrez, 2023).

Aquest document donava 15 recomanacions pel sistema de pensions espanyol:

- Separació i clarificació de les fonts de finançament
- Constitució de reserves
- Millores de les bases
- Finançament dels règims especials
- Millora dels mecanismes de recaptació
- Simplificació i integració de règim especials
- Integració de la gestió
- Evolució de les cotitzacions
- Equitat i caràcter contributiu del sistema
- Edat de jubilació
- Manteniment del poder adquisitiu de les pensions
- Reforç del principi de solidaritat
- Millora de la gestió
- Sistema complementari
- Anàlisi i seguiment de l'evolució del sistema

Dins d'aquestes recomanacions destaquen les mesures com:

- El finançament de les pensions contributives dependria de les cotitzacions socials i el de les no contributives de la imposició general.
- L'edat de jubilació s'establia en 65 anys, però s'incentivava a allargar-la voluntàriament.
- Per presentar un pressupost equilibrat cada any es va crear el Fons de Reserva de la Seguretat Social (FRSS) que pretén que els excedents d'ingressos per part de les cotitzacions socials que financen les pensions contributives es destinin sempre que sigui possible, al FRSS per tal d'atenuar els efectes de les crisis econòmiques i poder garantir les prestacions sense augmentar les contribucions.

A més cada legislatura política, es crea una comissió del Pacte de Toledo on tots els partits estan representats per evitar que les pensions siguin objecte de lluita partidista. Aquesta comissió té com a funció el compliment dels objectius del Pacte de Toledo a més de fer recomanacions pel manteniment i millora del sistema de pensions. (Alonso, 2022)

Les últimes reformes que s'han fet en el sistema de pensions han estat les següents:

L'any 2011 (amb entrada en vigor l'1-1-2013) s'aprova la llei 27/2011 d'1 d'agost (BOE-A-2011-13242) on les principals reformes van ser:

- Increment gradual entre 2013 i 2027 de l'edat de jubilació en el cas de no tenir el mínim cotitzat per a fer-ho des dels 65 anys d'edat fins a ser els 67 al 2027. A més també s'allarga el mínim cotitzat per a poder fer-ho als 65 anys d'edat.
- Augment dels 15 als 25 últims anys laborals com a període utilitzat per a calcular la base reguladora. Aquest increment es va fer gradualment incrementant des de 2013 fins a 2022 un any extra.
- Més incentius per a la prolongació laboral a través d'augment de la base reguladora per any extra cotitzat posterior a l'edat ordinària de jubilació.

L'any 2013 s'aprova la llei 23/2013 de 23 de desembre (BOE-A-2013-13617) on les principals reformes van ser:

- Implementació de l'anomenat "factor de revalorització" que substituïa l'IPC com a mecanisme de revalorització de les pensions. Aquest nou mecanisme tenia en compte principalment la relació entre ingressos i despeses de la Seguretat

Social tot i també tenir en compte l'IPC. Es va implementar amb la intenció de respectar més la salut financera del sistema.

- Creació del “factor de sostenibilitat”. Tenia la intenció d'ajustar l'import de la pensió inicial en funció de l'esperança de vida al moment de la jubilació a partir de 2019. La idea és que a mesura que augmenta l'esperança de vida, les pensions haurien de ser lleugerament més baixes per a compensar períodes de jubilació més llargs, contribuint així a la sostenibilitat del sistema de pensions. Aquest factor mai va arribar a aplicar-se al quedar suspès l'any 2018 i posteriorment derogat l'any 2021.

L'any 2018 s'aprova el Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de desembre (BOE-A-2018-17992), on les principals reformes van ser:

- Eliminació del “factor de revalorització” sent substituït per l'IPC previst en els pressupostos generals de l'Estat com a mecanisme de revalorització dels anys 2018 i 2019.
- Ajornament fins al 2023 de la implementació del “factor de sostenibilitat”.
- El límit superior de la base de cotització sofreix un increment del 7% respecte al topall de 2018. La base mínima s'augmenta al 22,30% respecte a 2018, alineant-se amb el mateix percentatge d'increment aplicat al salari mínim interprofessional (SMI).

L'última revisió del Pacte de Toledo l'any 2020 va afegir recomanacions entre les quals destaquen:

- Revalorització de les pensions en funció de l'IPC per a poder garantir el poder adquisitiu.
- Incentivar a allargar la vida laboral perquè l'edat de sortida efectiva del mercat de treball sigui s'aproximi tant com sigui possible a l'edat ordinària de jubilació.
- Dona importància a incentivar a sistemes de pensions complementaris com plans de treball i també plans de pensions individuals
- Fa una crida a impulsar mesures per abordar la bretxa de gènere al treball i pensions. A més, veu necessari potenciar la confiança dels joves en el sistema de la Seguretat Social.
- Proposa també mecanismes per a facilitar la immigració legal en el mercat de treball.

L'any 2021 s'aprova la llei 21/2021 de 28 de desembre (BOE-A-2021-21652), on les principals reformes van ser:

- Creació del mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI). És un mecanisme que pretén preservar l'equilibri entre generacions i enfortir la sostenibilitat del sistema. El seu mecanisme es basa en un augment de la cotització del 0,6% (0,5% assumit per l'empresa i 0,1% pel treballador) durant 10 anys. Aquesta cotització extra es destina a nodrir el FRSS. S'estableix que a partir de 2032, es verificarà tri anualment per prendre les mesures oportunes.
- Incentius als treballadors a jubilar-se més tard de l'edat ordinària a través de complements econòmics més grans.
- Confirmació de l'IPC com a mecanisme de revalorització de les pensions. Cada 1 de gener, les pensions s'incrementen amb la inflació mitjana anual registrada en novembre de l'any anterior. Es tracta d'un mecanisme asimètric, ja que en cas que l'IPC fos negatiu, les pensions quedaran inalterades.

L'any 2023 s'aprova el Real Decreto-ley 2/2023 de 16 de març (BOE-A-2023-6967), on les principals reformes van ser:

- S'estableix un règim dual en els anys utilitzats per a calcular la pensió durant els pròxims 20 anys. Es podrà establir com a novetat, fent servir els 27 millors anys dels últims 29 o d'altre forma, utilitzant els últims 25 anys depenent de quina sigui l'opció més beneficiària. La nova opció s'anirà implementant progressivament entre 2026 i 2038. A partir de 2044, desapareixerà l'opció dels últims 25 anys.
- Augment de la cotització del MEI. A partir de 2024 fins a 2029, augmentarà una dècima percentual fins a arribar a l'1,2%.
- Introducció d'una quota de solidaritat a partir de 2025 per als salaris que quedin per sobre de la base màxima.
- S'inclouen en el sistema de la Seguretat Social alumnes que realitzin pràctiques formatives dins del seu programa de formació. Les empreses tindran reduccions de les quotes.

5.3 El sistema de pensions a Espanya actual

El sistema de pensions espanyol actual és un sistema de pensions de repartiment. Els principis establerts per la Seguretat Social que sustenten el sistema de pensions són 6 (Seguretat Social, 2024):

- **Principi de contributivitat:** implica que l'import de les pensions públiques dels treballadors guarden una relació directa amb les cotitzacions fetes.
- **Principi d'universalitat:** pretén que el sistema de pensions arribi al màxim de persones possibles.

- **Principi de solidaritat intergeneracional:** les cotitzacions que s'aporten es dediquen a finançar les pensions actuals.
- **Principi d'equitat i igualtat de drets:** totes les persones han de ser tractades de manera justa assegurant la igualtat d'oportunitats.
- **Principi de suficiència:** la quantia de les pensions ha d'assegurar un nivell de benestar adequat.
- **Principi d'unitat de caixa:** Els ingressos i despeses del sistema de pensions se centren en una tresoreria única on l'Estat és l'únic titular.

5.3.1 Tipus de pensions

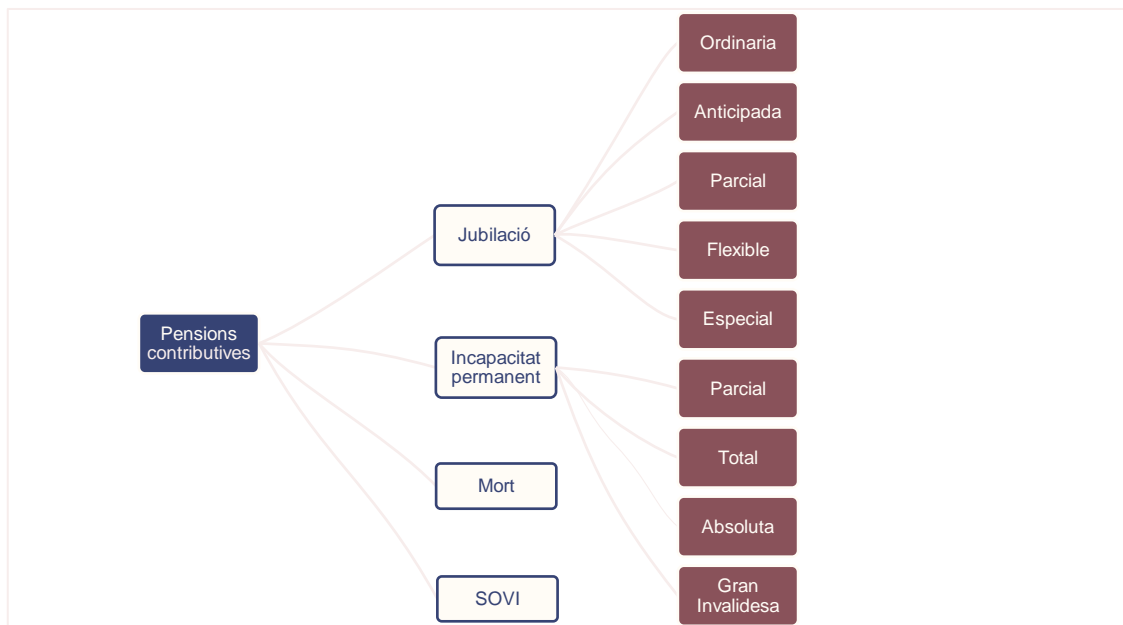
A Espanya existeixen dos tipus de pensions: les pensions contributives i les no contributives.

5.3.1.1 Les pensions contributives

Les pensions contributives són prestacions econòmiques les quals poden tenir una duració definida o no. Són contributives perquè cal que el beneficiari hagi tingut una relació prèvia amb la Seguretat Social i compleixi uns requisits segons el tipus de pensió.

Dins de les pensions contributives, la Seguretat Social distingeix 3 tipus de pensions.

Gràfic 1: Esquema de les pensions contributives.



Font: Esquema propi a partir de informació de la pàgina web de la Seguretat Social

- **JUBILACIÓ**

Jubilació ordinària: és la jubilació general que s'assoleix en complir l'edat legal establerta. El 2024 l'edat són 65 anys i es tenen 38 anys o més cotitzats. En cas contrari, 66 anys i 6 mesos.

Jubilació anticipada: és un tipus de jubilació que fa que el treballador es retiri abans de l'edat legal. Pot ser concedida pel tipus d'activitat professional, per la condició de mutualista, per termini del treball no voluntari entre altres tipus.

Jubilació parcial: és un tipus de jubilació on el treballador una vegada compleix 60 anys decideix cobrar part de la seva pensió a la vegada que el sou per activitat a temps parcial.

Jubilació flexible: és un tipus de jubilació, on la persona torna a treballar a temps parcial per compte aliena una vegada ja era pensionista. Cobra per una part el seu sou i, per altra part, restant la seva jubilació.

Jubilació especial: és un tipus de jubilació en procés d'extinció des de 2013 tot i que es continua aplicant amb requisits molt exigents.

- **INCAPACITAT PERMANENT**

Incapacitat permanent parcial: incapacitat no inferior al 33% del seu rendiment normal en la seva professió habitual tot i no impedir la realització de les tasques fonamentals.

Incapacitat permanent total: impedeix al treballador la realització de totes les tasques de la professió habitual però amb possibilitat de dedicar-se a una altra professió.

Incapacitat permanent absoluta: inhabilitat al treballador per a qualsevol ofici.

Gran invalidesa: el treballador té la incapacitat permanent absoluta i a més, necessita l'assistència d'una altra persona pels actes essencials de la vida.

- **MORT**

Són les prestacions que la Seguretat Social ofereix quan una persona mor. Dins d'aquesta prestació diferenciem les pensions per viudetat, orfanat, en favor de familiars, auxilis per defuncions i indemnitzacions per accidents laborals o malalties professionals.

- **SOVI**

És un tipus de règim que reuneix els treballadors i els seus drethavents que no tenen dret a pensió en l'actual Seguretat Social actual, però tenen els requisits

exigits per l'antic SOVI. Aquest règim compta amb pensions de jubilació, invalidesa i viduïtat. Gairebé són inexistents actualment.

5.3.1.2 Les pensions no contributives

Les pensions no contributives són prestacions econòmiques previstes per a totes aquelles persones que no tenen recursos suficients per a la seva subsistència tot i no haver cotitzat mai a la Seguretat Social o haver-ho fet de forma insuficient.

Existeixen 2 tipus de pensions no contributives: les de jubilació i les d'invalidesa.

Gràfic 2: Esquema de les pensions no contributives.



Font: Esquema propi a partir de informació de la pàgina web de la Seguretat Social

Per a poder obtenir aquest tipus de pensió s'ha d'acreditar un nivell d'ingressos inferior al llindar que cada any es marca.

A més per a cada tipus de pensió es demanen uns requisits com haver residit a Espanya en els últims anys abans de la sol·licitud de pensió, l'edat, o el grau de discapacitat.

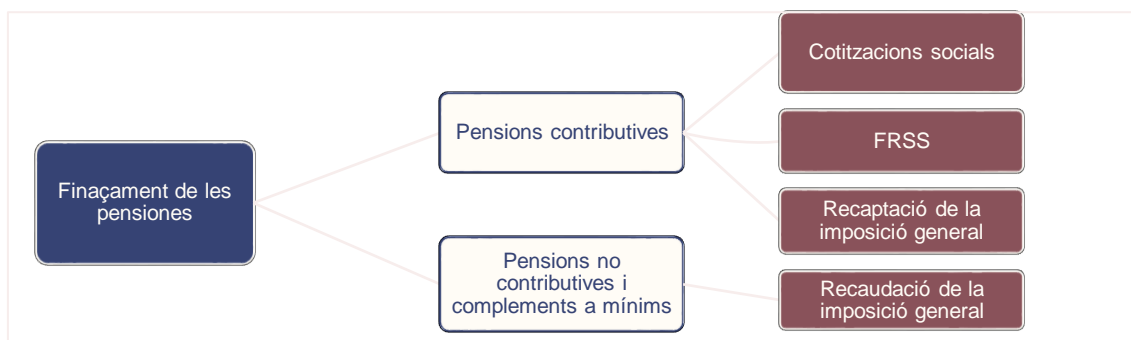
5.4 Finançament

El sistema actual de pensions és gestionat per la Seguretat Social. La Tresoreria General de la Seguretat Social a través dels seus ingressos, paga les pensions.

Les pensions contributives es financen gràcies als ingressos que provenen de les cotitzacions socials de treballadors, empreses i l'Estat en cas de les prestacions d'atur. Si les cotitzacions socials, no són suficients per a pagar les pensions contributives, es recorre al Fons de Reserva de la Seguretat Social i en última instància als diners que transfereixi l'Estat a la Tresoreria General de la Seguretat a través dels pressupostos generals de l'Estat.

Les pensions no contributives es paguen a través de la recaptació de la imposició general destinada a la Seguretat Social.

Gràfic 3: Esquema del finançament de les pensions.



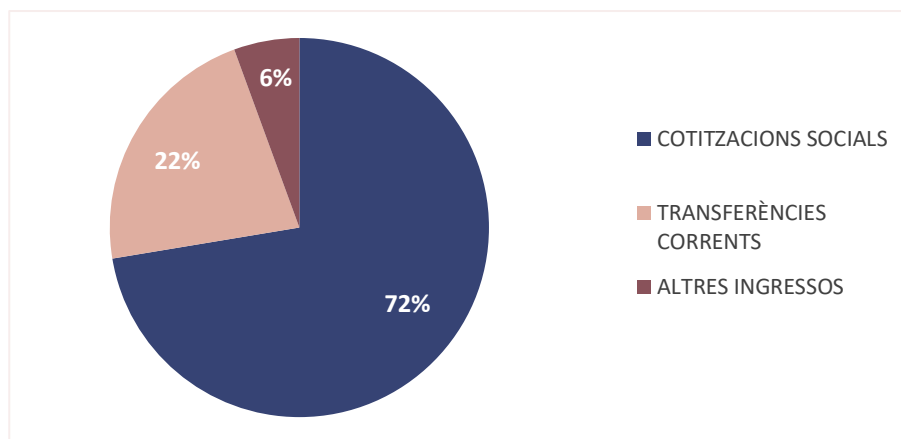
Font: Esquema propi a partir de informació de la pàgina web de la Seguretat Social

L'any 2022, segons dades del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Seguretat Social va ingressar 193.767,30 milions d'euros dels quals el 72% provenia de les cotitzacions socials.

Un 22% prové de transferències corrents, gran part d'aquestes (un 85% de les transferències provenen de l'Estat, a través dels pressupostos generals de l'Estat)

L'altre 6% ve d'altres ingressos com són actius i passius financers entre d'altres.

Gràfic 4: Distribució dels ingressos de la Seguretat Social l'any 2022.



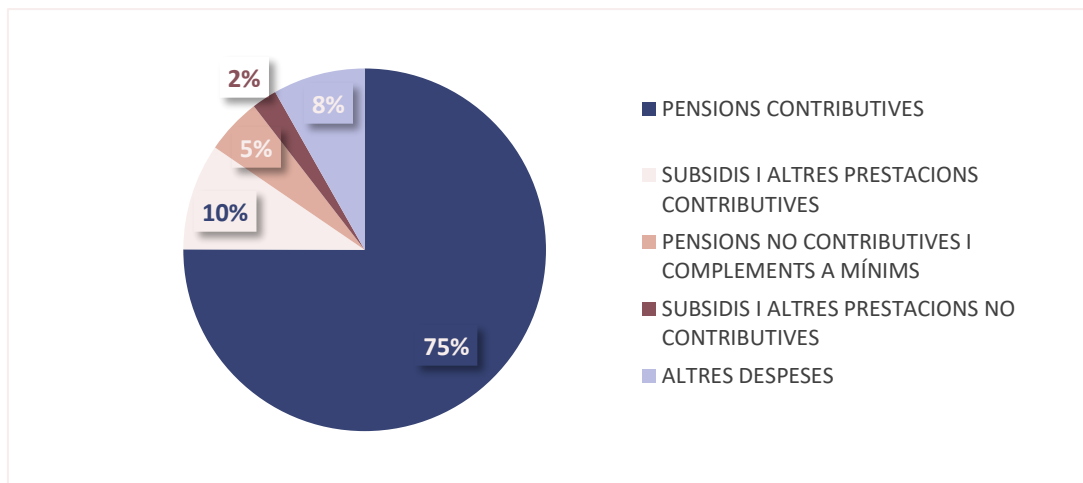
Font: Gràfic propi a partir de dades del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Respecte a les despeses, la Seguretat Social l'any 2022 va gastar 194.063,82 milions d'euros dels quals el 75% van anar per a finançar les pensions contributives.

Els subsidis i altres prestacions contributives van suposar un 10% de les despeses totals mentre que els de nivell no contributiu van suposar un 2% total.

Un 5% va ser dedicat a pagar les pensions no contributives i els complements a mínims de les pensions contributives mentre que un 8% es va dedicar a altres despeses com personal, actius i passius financers o inversions.

Gràfic 5: Distribució de les despeses de la Seguretat Social l'any 2022.

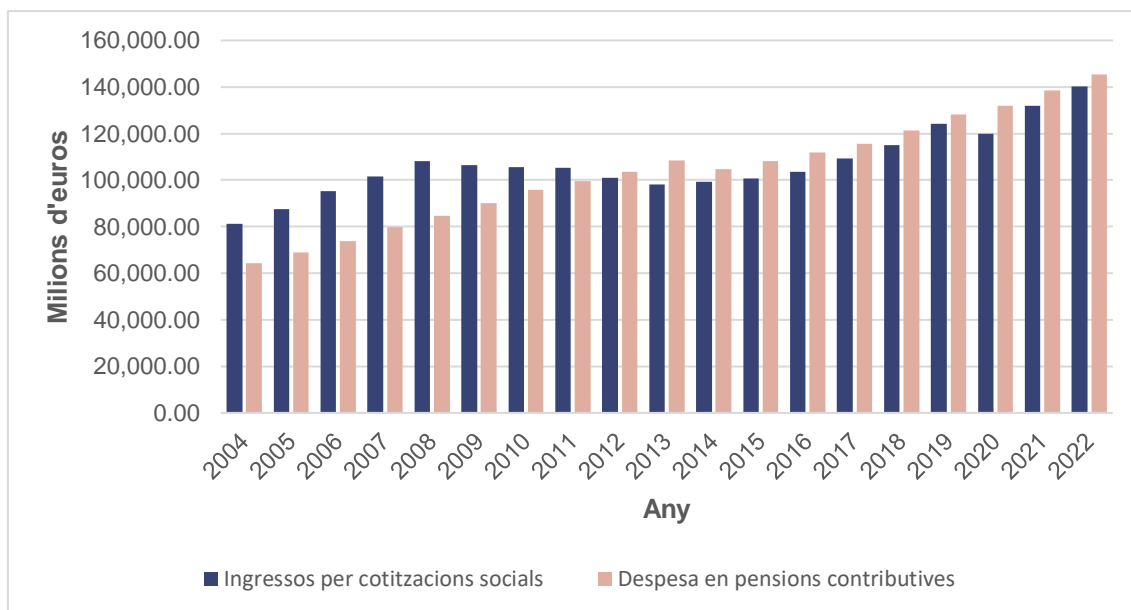


Font: Gràfic propi a partir de dades del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El dèficit oficial de la Seguretat Social l'any 2022 va ser de 296,52 milions d'euros. Cal comentar que sense les transferències fetes per part de l'Estat a la Seguretat Social (restant l'import que es dedica a pensions i subsidis del nivell no contributiu) el dèficit hagués estat molt més gran arribant fins a 22.189,25 milions d'euros.

Les pensions contributives són les que més despesa suposen. Això, és totalment normal en ser el tipus de pensions que més gent inclou. Les pensions contributives s'haurien de finançar a través de les cotitzacions socials. En els darrers anys es veu una evolució negativa en aquest aspecte, observant que les cotitzacions socials no són capaces de fer-ho. Com s'observa al gràfic 6, aquesta ràtio entre ingressos per cotitzacions socials i despesa en pensions contributives. Mentre que l'any 2004 la despesa en pensions contributives significava el 79,27% de les cotitzacions socials, l'any 2022 aquesta despesa va significar el 103,58%.

Gràfic 6: Evolució dels ingressos per cotitzacions socials i la despesa en pensions contributives de la Seguretat Social (2004-2022).

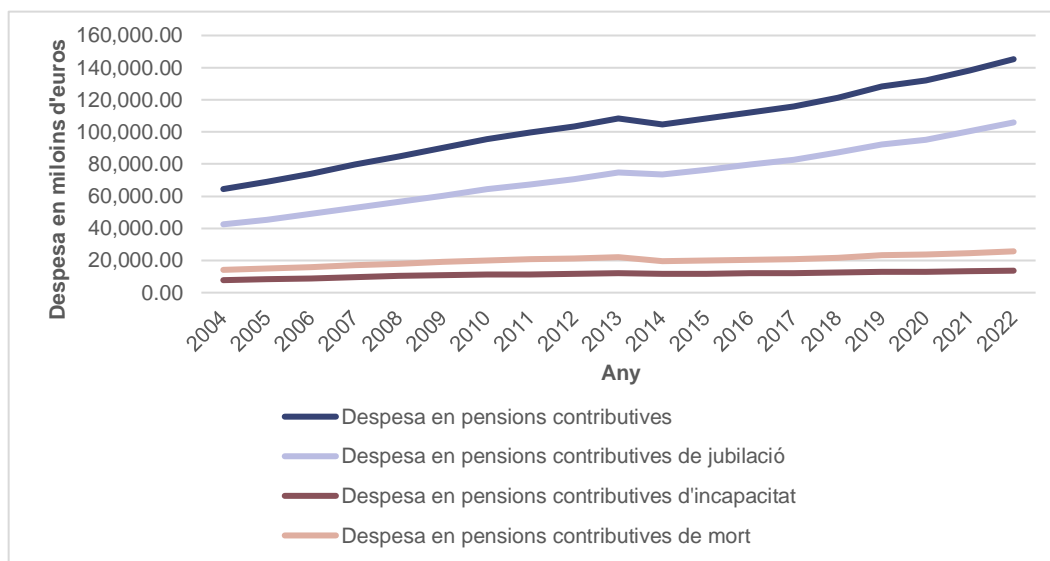


Font: Gràfic propi a partir de dades del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

L'augment de la despesa en les pensions contributives es justifica en un augment de les pensions contributives de jubilació. El gràfic 7, mostra d'una forma molt clara com les pensions contributives de mort i incapacitat gairebé no han crescut. D'altra banda, les pensions contributives de jubilació han augmentat a causa de motius com l'envelliment de la població, les reformes fetes o l'augment del cost de vida.

L'any 2004, de cada 1€ que la Seguretat Social ingressava en cotitzacions socials, 0,52€ es destinaven a pensions contributives de jubilació. En canvi, l'any 2022 de cada 1€ que la Seguretat Social va ingressar en cotitzacions socials, 0,76€ es van destinar a pensions contributives de jubilació.

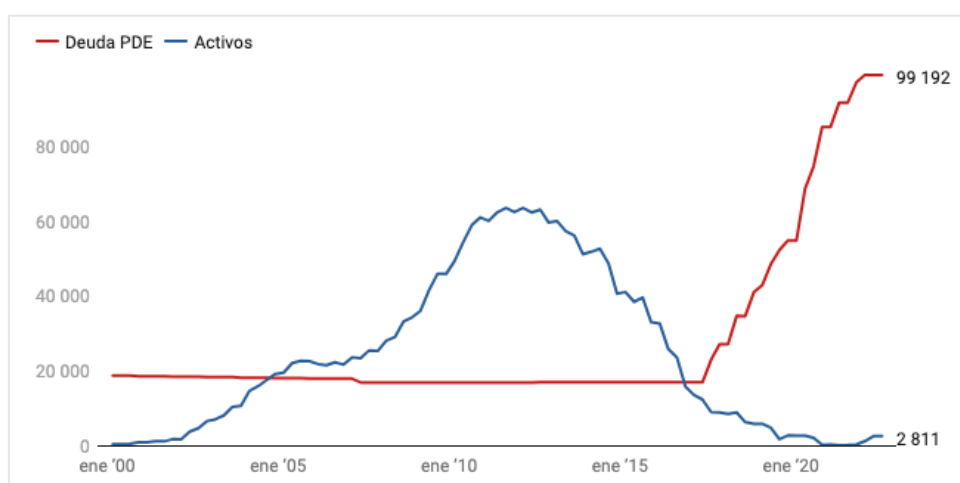
Gràfic 7: Evolució de la despesa per tipus de pensió contributiva de la Seguretat Social (2004-2022).



Font: Gràfic propi a partir de dades del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Aquest desajust financer ha provocat que cada vegada l'Estat hagi de transferir més diners al sistema de la Seguretat Social. Analitzant el gràfic 8, s'observa com el deute generat per la Seguretat Social (corba blava) ha augmentat fruit d'aquestes transferències utilitzades per garantir l'equilibri pressupostari del sistema. A més, la corba blava representa com el Fons de Reserva de la Seguretat Social s'ha anat buidant amb els anys per fer front als pagaments sense utilitzar el deute.

Gràfic 8: Evolució del deute de la Seguretat Social i els actius FRSS (xifra en milions d'euros) (2000-2022).



Font: Gràfic extret del diari 20minutos a partir de dades del Banco de España

METODOLOGIA

Després d'haver dut a terme el marc teòric i institucional que van permetre veure els objectius d'un sistema de pensions, els tipus de sistemes i la situació en la qual es troba el sistema espanyol en la part pràctica es va procedir a buscar les causes de la insostenibilitat financera, potencials reformes i la possible implementació del sistema neerlandès a Espanya amb el fi de respondre les preguntes plantejades en el treball.

Aquesta part del treball segueix una metodologia dividida en els següents passos:

1. Definició dels objectius a complir en la part pràctica.
2. Una vegada s'observa la problemàtica del sistema actual, es procedeix a seleccionar quines són les variables quantitatives que interessa investigar per tal de resoldre les preguntes. Aquestes variables venen justificades pels articles acadèmics i literaris llegits en la recerca d'informació del marc teòric i institucional.
3. Recol·lecció de dades de panell de fonts confiables com són instituts estadístics, organismes governamentals i econòmics, o altres entitats expertes en matèria de pensions.
4. Creació de gràfics (de barres i lineals) que han ajudat a comprendre millor les dades.
5. Recerca de variables qualitatives recollides a través d'articles d'investigació, notícies o informes que permeten donar suport a les variables quantitatives i millorar així la comprensió general.
6. Interpretació dels dos tipus de variables obtingudes.
7. Una vegada es van interpretar els resultats, redacció de la part pràctica amb l'objectiu de respondre les preguntes plantejades.

PART PRÀCTICA

La part pràctica d'aquest treball examina les causes de la creixent insostenibilitat financera del sistema de pensions espanyol, centrant-se en factors com l'envelliment de la població i els problemes del mercat laboral. A continuació, es proposen diverses reformes per millorar la sostenibilitat a llarg termini del sistema. També es considera la implementació del sistema neerlandès com a model mixt potencial per a Espanya. Aquestes anàlisis i propostes tenen com a objectiu abordar els reptes econòmics i demogràfics que enfronta el país, garantint un sistema de pensions més sostenible.

6. CAUSES DE LA CREIXENT INSOSTENIBILITAT FINANCERA

La pressió financera al sistema de pensions sorgeix d'una intersecció entre factors demogràfics, econòmics i polítics.

6.1 Envelliment de la població

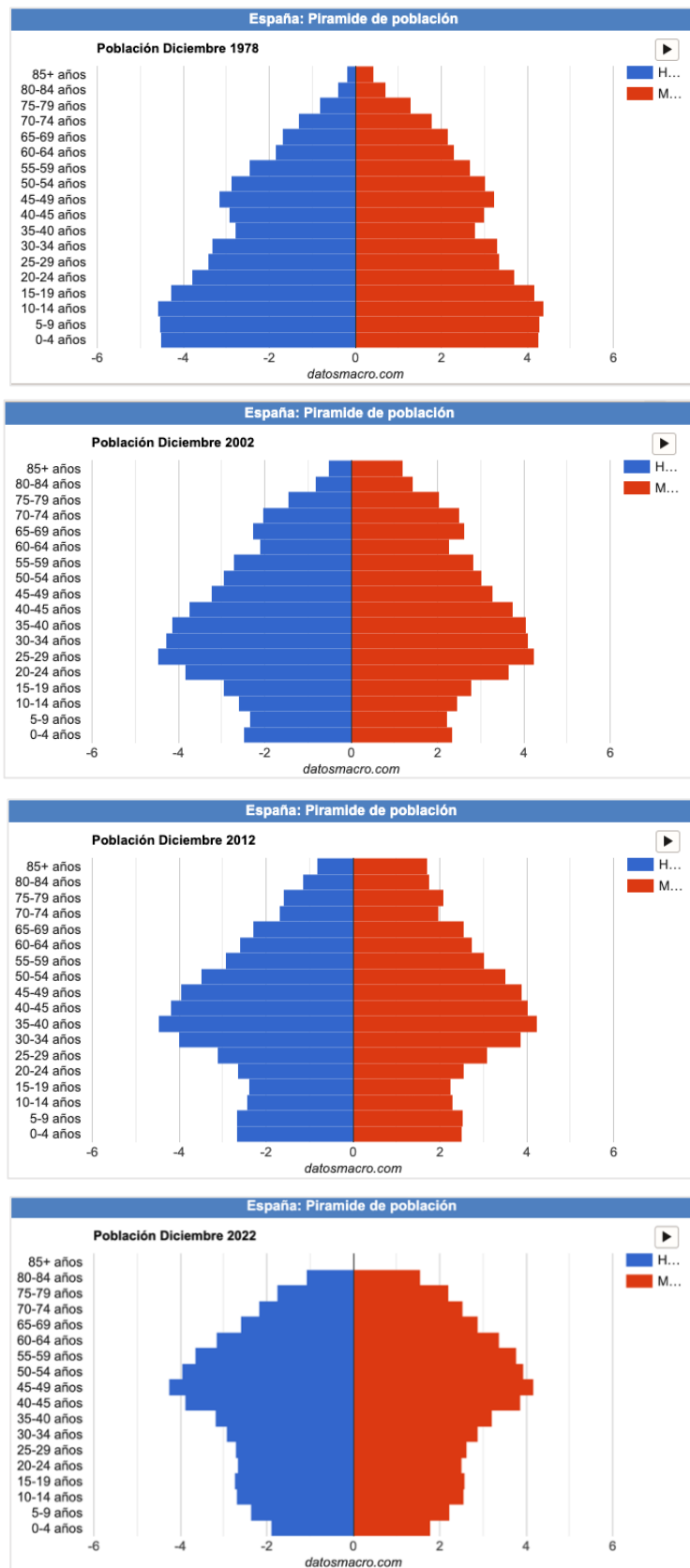
Quan la Seguretat Social va començar a funcionar tal com la coneixem avui l'any 1978, la situació demogràfica espanyola era totalment diferent de la d'avui en dia i permetia que el sistema fos sostenible a causa del gruix de cotitzants actius que hi havia. En els últims anys, Espanya està patint una transició demogràfica cap a una població més envellida a causa de diversos factors. La conseqüència d'aquesta població envellida, és un dels principals motius de la pressió sobre la sostenibilitat financera que pateix el nostre sistema públic de pensions.

Com podem observar al gràfic 9, les piràmides poblacionals d'Espanya dels anys 1978, 2002, 2012 i 2022 mostren una clara evolució cap a una població amb més persones grans i menys persones capaces de suportar econòmicament aquest segment de la població.

Aquest envelliment ja ha fet disminuir la relació entre cotitzants i pensionistes. Mentre que l'any 2007 se situava en 2,71, l'any 2022 aquesta ràtio va ser de 2,39 persones cotitzants per a 1 pensionista (Domínguez, 2022).

El procés d'envelliment comportarà que segons dades de l'INE, l'any 2050 la ràtio se situarà a 1,75 (Expansión.com, 2023).

Gràfic 9: Piràmides poblacionals d'Espanya corresponents als anys 1978, 2002, 2012, 2022.



Font: Gràfics extrets de la secció del diari Expansión especialitzada en dades macroeconòmiques

Desglossant aquestes piràmides en grups de població a la taula 1, s'observa que el grup de població superior a 64 anys s'ha duplicat des de 1978 fins a 2022.

Taula 1: Comparativa dels grups d'edat als anys 1978, 2002, 2012 i 2022. (xifra en %).

	0-14 anys	15-64 anys	>64 anys
1978	26,63	62,51	10,86
2002	14,47	68,57	16,96
2012	15,17	67,15	17,68
2022	13,60	66,25	20,15

Font: Taula pròpia a partir de dades de la secció del diari Expansión especialitzada en dades macroeconòmiques

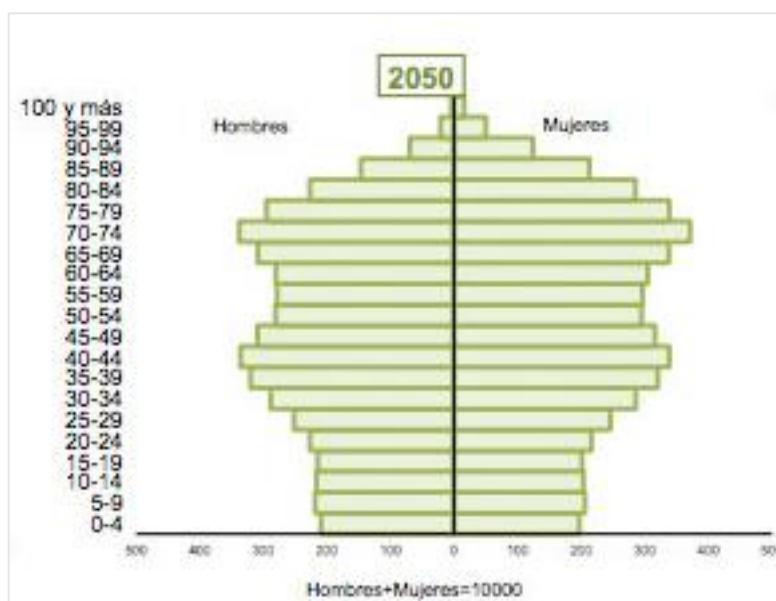
A més, cal comptar que gran part de la població d'entre 15-64 anys són part de la coneguda generació del baby-boom, generació nascuda entre 1958 i 1975 on hi va haver una gran expansió demogràfica una vegada passada la postguerra.

Els baby-boomers representaven el juliol del 2022 un 26% de la població espanyola. (CaixaBank, 2023).

Aquesta generació a partir de 2022 comença a arribar als 65 anys i la seva retirada del mercat laboral suposarà un risc extra al sistema de pensions fins a arribar al 2050 on es preveu el pic d'arribada de baby-boomers a la jubilació.

Observant el gràfic 10 es veu una piràmide poblacional de l'any 2050 encara més envellida on segons dades de l'INE, més del 30% de la població tindrà més de 64 anys. Aquesta situació és tot un repte per a l'Estat que haurà de buscar, encara amb més insistència, formes sostenibles de poder finançar les pensions.

Gràfic 10: Piràmide poblacional d'Espanya prevista per l'any 2050.



Font: Gràfic elaborat per l'Institut Nacional d'Estadística

Aquest canvi de paradigma en la població espanyola es deu a diversos factors: la baixa mortalitat, la disminució de la natalitat i l'augment de l'esperança de vida (Porcel & Valpuesta, 2012).

6.1.1 Baixa mortalitat i disminució de la natalitat

En les darreres dècades, Espanya ha experimentat una baixa mortalitat i sobretot, un dramàtic descens de la natalitat.

La baixa mortalitat espanyola és una de les característiques de la seva demografia. El fet que l'atenció mèdica, la prevenció i control de malalties, o les condicions de vida hagin tingut una constant millora des de l'arribada de la democràcia a Espanya, ha ajudat al fet que la taxa de mortalitat sigui de les més baixes de la Unió Europea.

La disminució de la natalitat observada al gràfic 11 és un factor que posa en perill la sostenibilitat financera de les pensions, ja que una menor xifra de contribuents haurà de suportar una població amb cada cop més jubilats. La tendència a la baixa natalitat és en realitat, el principal motiu de la redistribució de les piràmides poblacionals vistes al gràfic 9.

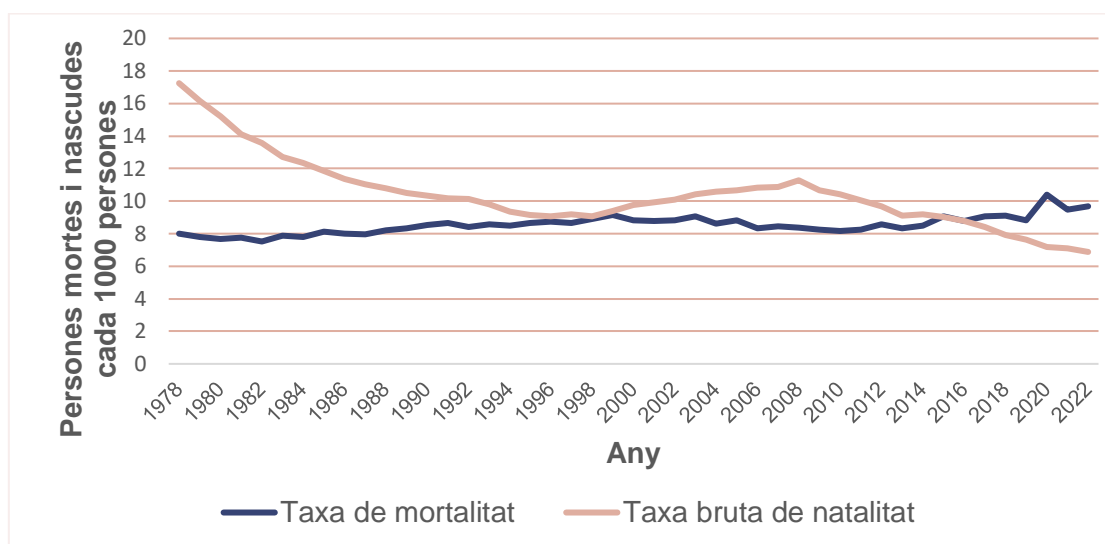
La baixada de naixements a Espanya és una conseqüència produïda per moltes causes.

El sacrifici econòmic que suposa tenir un fill, és un cost inassolible per a moltes persones. La xifra de nascuts a Espanya ha anat caient des de la generació del baby-boom, amb un petit repunt entre els anys 2000 i 2008. Una vegada entrada la crisi econòmica del 2008, la situació socioeconòmica del país va anar empitjorant amb la conseqüència que la decisió de tenir un fill era molt més difícil econòmicament.

A més, també cal afegir motius com la tardana emancipació econòmica i d'habitatge dels joves espanyols. El 1978 l'edat mitjana en què una dona era mare per primera vegada era els 24,80 anys. L'any 2022, aquesta edat era els 31,57 anys (INE, 2022).

Finalment, també cal comptar amb motius com el canvi de concepte familiar, l'atur, la difícil conciliació entre la vida laboral i familiar o la bretxa de gènere en l'esfera familiar. (Castro et al., 2021).

Gràfic 11: Taxes de mortalitat i taxa bruta de natalitat (1978-2022).



Font: Gràfic propi a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística

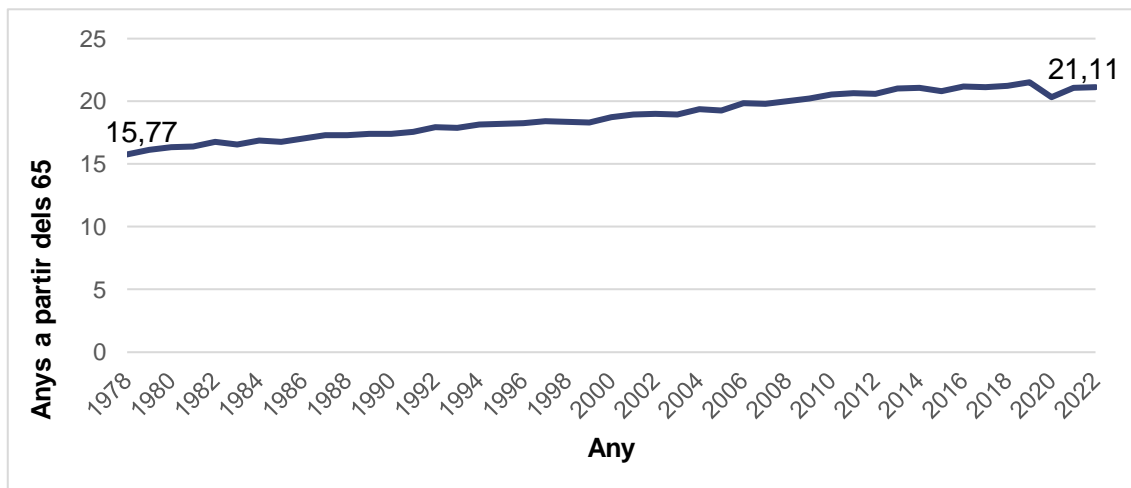
6.1.2 Augment de l'esperança de vida

L'augment de l'esperança de vida a Espanya arribats els 65 anys és un fenomen que es deu principalment a avenços en la medicina, millora de les condicions de vida, una millor consciència dels hàbits saludables, entre d'altres.

Aquest augment a partir dels 65 anys té una conseqüència directa sobre la sostenibilitat financera del sistema de pensions, ja que com veiem al gràfic 12, una persona de mitjana el 2022 té quasi 6 anys més de vida en arribar als 65 anys que el 1978.

En canvi, l'edat efectiva de jubilació ha anat baixant des de 1978 on era de mitjana uns 67 anys fins al 2022 on es calcula que es troba entorn de 63 anys (OECD, 2020)
Per tant, en general les persones han anat guanyant temps com a jubilats en conseqüència a l'augment de l'esperança de vida i l'anterior retirada del mercat.

Gràfic 12: Evolució de l'esperança de vida als 65 anys (1978-2022).



Font: Gràfic propi a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística

Com a perspectiva de futur, l'esperança de vida continuarà augmentant, cosa que dificultarà encara més que el sistema de pensions contributives actual pugui sostenir-se econòmicament.

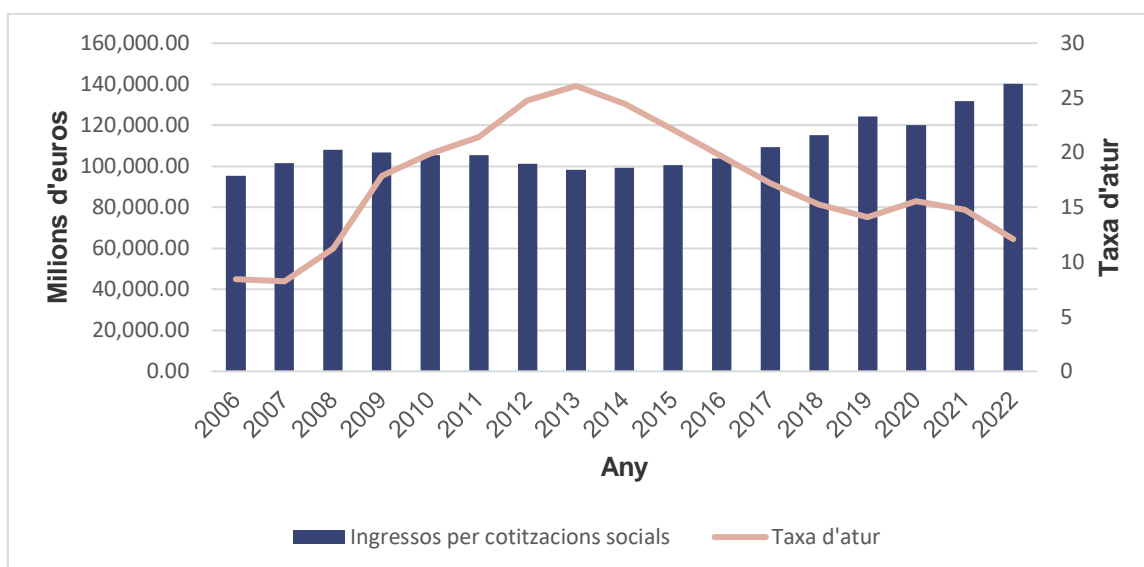
6.2 El mercat de treball

La crisi econòmica del 2008 va fer estallar la bombolla immobiliària a Espanya. La destrucció d'ocupació va provocar uns altíssims nivells d'atur com s'observa al gràfic 13. Aquesta pujada de la taxa d'atur que provenia sobretot de sectors com la construcció que va perdre durant l'any 2008 més de 600.000 llocs de treball. (Cinco Días, 2009)

Mentre que el juliol de 2007 en plena campanya estival en un moment de bonança econòmica a Espanya es comptava amb quasi 20 milions d'afiliats, l'octubre de 2013 es va arribar a un mínim de 16 milions d'afiliats a la Seguretat Social.

Amb l'arribada de la COVID-19 també va haver-hi una baixada de l'afiliació i en conseqüència de les cotitzacions socials, però va ser ràpidament recuperat al tractar-se d'una crisi sanitària i no d'una crisi estructural com la del 2008 (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022).

Gràfic 13: Evolució dels ingressos per cotitzacions socials i la taxa d'atur (2006-2022).



Font: Gràfic propi a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística i del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Aquesta destrucció d'ocupació en llocs de treball poc qualificats com la construcció va provocar un canvi de tendència en els joves espanyols a l'hora d'escollir si incorporar-se al mercat laboral o prosseguir estudiant. La taxa d'activitat dels joves d'entre 20 i 24 anys l'any 2006 era del 67,96% mentre que l'any 2022 va ser del 54,62% (INE, 2023). Els joves espanyols d'entre 15 i 24 anys tenen una de les taxes d'activitat més baixes de l'OECD (OECD, 2024). A més, la taxa d'atur dels joves espanyols d'entre 15 i 24 anys l'any 2022 (OECD, 2022c).

La dificultat per a trobar llocs de treball o l'expulsió dels joves del mercat de treball va fer que la tendència canviés cap a uns joves que cada vegada estan més formats. Els joves es veuen més atrets a continuar estudiant perquè la taxa de rendiments dels estudis és superior a la taxa d'interès que ofereix el mercat. Òbviament, això ha repercutit de forma positiva en el nivell de formació. Comparant 2007 amb 2019, el percentatge de persones que amb 25 anys només tenien l'ESO ha passat d'un 36,5% fins a un 23,3%. A més, els graduats universitaris han augmentat d'un 23% fins a un 34% (Cinco Días, 2019)

Si la base de la nostra piràmide poblacional és menys ampla i a aquest factor s'afegeix que d'aquesta base de joves cada cop s'incorporen més tard al mercat de treball genera un risc a curt i mitjà termini perquè no generaran cotitzacions al sistema. D'altra banda, els joves cada cop són més qualificats i el mercat els hi hauria de poder oferir

salaris més alts a l'hora d'incorporar-se, que, per tant, contribuïssin més en forma de cotitzacions.

7. POSSIBLES REFORMES DEL SISTEMA ACTUAL

En aquest apartat es buscarà de trobar possibles reformes que ajudin a millor la sostenibilitat financera al sistema actual de pensions espanyol mantenint l'estructura de l'actual.

7.1 Allargament de la vida laboral

Incentivar a allargar la vida laboral pot tenir efectes positius en la sostenibilitat financera del sistema de pensions. En primer lloc, si els treballadors estan més temps a la força laboral, continuen contribuint als fons de pensions mitjançant les seves cotitzacions socials. Això augmenta els ingressos del sistema, fent-lo més sostenible. A més, el fet d'allargar la vida provoca lògicament, un retard en el pagament de les pensions alleugerant les despeses del sistema.

7.1.1 Augmentar l'edat mínima de jubilació en funció de l'esperança de vida

Espanya està en mig d'un procés d'augment de l'edat de jubilació. A partir de la reforma de 2011, s'ha anat augmentant gradualment l'edat mínima per a jubilar-se i els anys cotitzats per a fer-ho. Està previst que a partir de 2027, l'edat mínima per a jubilar-se sigui de 65 anys d'edat sempre i que es tingui 38 anys i 6 mesos cotitzats o en cas de no tenir el mínim cotitzat, 67 anys d'edat.

Espanya encara no té vinculada l'edat de jubilació amb l'esperança de vida. En un supòsit d'augmentar l'edat de jubilació mínima fins als 70 anys, podria fer disminuir la despesa en pensions entre 2 i 4 punts respecte al PIB l'any 2050. Aquest ajust automàtic de l'esperança de vida amb l'edat de jubilació ja s'està fent a la majoria dels països europeus. (Hernández de Cos, et al., 2017).

A més de l'augment de l'edat de jubilació ordinària, també seria necessari revisar l'edat mínima per a la jubilació anticipada i un possible enduriment dels coeficients reductors en acollir-se a aquest tipus de jubilació (Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. 2013).

Com hem pogut veure al gràfic 12, cada any l'esperança de vida des dels 65 anys augmenta. Si l'edat de jubilació no ho fa en consonància, cada any els jubilats a partir de 65 anys comptaran més anys amb una pensió de jubilació. Aquest fet afecta greument la sostenibilitat financera.

No obstant això, tot i que augmentar l'edat de jubilació pot tenir efectes positius en els ingressos i despeses de la Seguretat Social, també pot tenir altres de negatius que s'han de tenir en compte.

El fet d'allargar la vida laboral justificant l'augment de l'esperança de vida pot tenir un efecte discriminatiu entre nivells de renda o orígens socioeconòmics.

Tot i no haver-hi un estudi específic per a Espanya, en el cas de la ciutat de Barcelona la diferència d'esperança de vida entre Pedralbes i Torre Baró (barri més ric i quart barri més pobre de la ciutat respectivament) l'any 2014 era d'11,3 anys (*Oxfam Intermón*, 2019).

A més, tot i augmentar l'esperança de vida també s'ha de tenir en compte l'esperança de vida sana. L'esperança de vida sana arribada als 65 anys va ser a Espanya l'any 2021 va ser de 10,5 anys (Eurostat, 2023). El fet d'augmentar l'edat de jubilació llavors, podria suposar una disminució de la qualitat de vida en els jubilats.

Un altre argument famós en contra d'aquesta mesura, consisteix a explicar que el fet de retardar la sortida del mercat laboral de les persones influeix negativament en l'entrada de persones joves fent que la taxa d'atur juvenil augmenti.

Aquest argument, però ha quedat nombroses vegades desmentit. Alicia H. Munnell & April Yanyuan Wu (2013) ho estudien l'impacte d'allargar l'edat de jubilació als Estats Units entre 1977 i 2011 i conclouen que no hi ha evidències empíriques que demostrin que els canvis en les taxes d'ocupació dels treballadors de més edat afecten negativament l'ocupació i salaris dels joves.

7.1.2 Potenciar la jubilació retardada voluntària

Millorar les condicions per a les jubilacions retardades és una mesura que pot incentivar a més persones a posposar el seu retir, reduint en certa manera la pressió sobre la sostenibilitat financera.

Des de la reforma de 2021, la Seguretat Social incentiva econòmicament a la jubilació demorada oferint diverses opcions:

- Un 4% extra de pensió mensual per cada any treballat posterior a l'edat ordinària de jubilació.
- Pagament únic d'entre 5.000 i 12.000 euros en el moment de jubilar-se. La quantia depèn dels anys cotitzats en el moment d'arribar a l'edat de jubilació.
- Sistema mixt combinant un pagament únic i un extra percentual en la pensió mensual.

A més, les empreses on els treballadors que optin per allargar la seva vida laboral estaran exemptes de les cotitzacions per contingències comunes dels treballadors que retardin la jubilació, excepte per incapacitat temporal.

Espanya l'any 2022, comptava amb la tercera taxa d'activitat de persones majors de 65 anys més baixa sent aquest d'un 3,5% enfront de 13,4% de mitjana de l'OECD (OECD, 2024).

Seguir en la línia de millorar les condicions i incentius per a empreses i treballadors d'allargar la vida laboral tindrà un impacte positiu en la sostenibilitat financera de les pensions.

7.2 Augment del tipus de cotització a la Seguretat Social

Augmentar el tipus de cotització a la Seguretat Social pot ser un altre mesura per tal de millorar la sostenibilitat financera del sistema.

Les cotitzacions socials són la principal font d'ingressos de la Seguretat Social. Les aporten mensualment treballadors i ocupadors en funció del seu salari mensual i amb uns mínims i màxims establerts segons la categoria professional.

Taula 2: Tipus de cotització per al règim general de la Seguretat Social (xifra en %).

CONTINGÈNCIES	EMPRESA	TREBALLADORS	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Hores Extraordinàries Força Major	12,00	2,00	14,00
Resta Hores Extraordinàries	23,60	4,70	28,30
Mecanisme Equitat Intergeneracional (MEI)	0,58	0,12	0,7

Font: taula extreta de la pagina web de la Seguretat Social

Economistes com Ignacio Zubiri (2016), aposten per aquesta reforma establint un augment del 3% per part dels treballadors i d'un 1% per part de l'empresa.

Espanya és uns dels països europeus on els treballadors menys paguen quant a cotitzacions socials, un 3,2% respecte al PIB enfront del 5,8% de mitjana.

En canvi, els empresaris paguen cotitzacions d'un 9% respecte al PIB mentre que la mitjana europea és d'un 7,3% (Cinco Días, 2021).

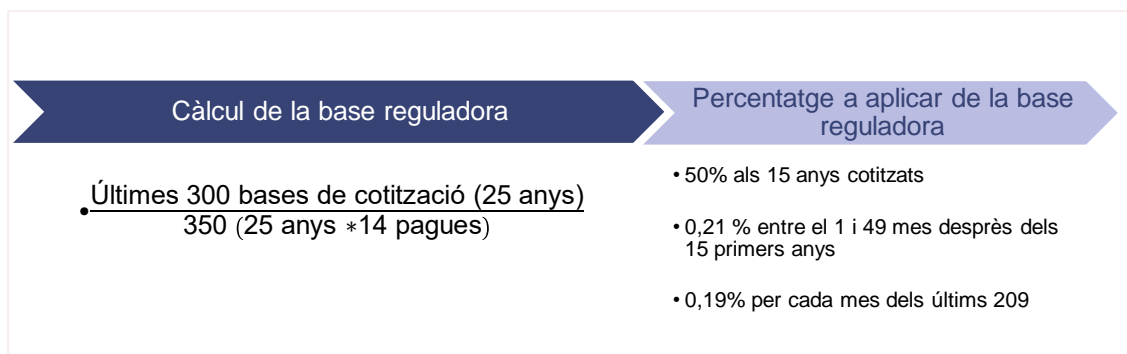
Per aquest mateix motiu, un augment de les cotitzacions socials tot i tenir previsiblement uns efectes positius sobre els ingressos de la Seguretat Social, podria

tenir un efecte perjudicial a la competitivitat de l'economia. Això seria perquè les empreses tindrien més costos a l'hora de contractar un treballador disminuint així la seva competitivitat respecte empreses estrangeres. En conseqüència, una destrucció de l'ocupació podria ser un escenari posterior a un augment de les cotitzacions socials.

7.3 Augment dels anys considerats en la base reguladora en calcular la pensió

Actualment el sistema per a calcular la pensió és el següent:

Gràfic 14: Sistema de càlcul de pensió.



Font: gràfic propi amb dades de la pagina web de la Seguretat Social

Aquesta reforma ja proposada per l'OECD consistiria a augmentar els anys utilitzats en el càlcul de la base reguladora. Actualment, aquest càlcul es basa en els últims 25 anys. Espanya és un dels països que menys anys té en compte a l'hora de fer aquest càlcul diferenciant-se del 70% dels països de l'eurozona que ho calculen amb tota la vida laboral.

Una reforma que consistís a augmentar aquests 25 anys fins als 35 últims anys cotitzats faria disminuir en un 8,7% la despesa total en pensions. A més, a part de millorar a la sostenibilitat del sistema, també tindria un efecte positiu sobre la contributivitat del sistema en augmentar la relació entre aportacions i prestacions.

En aplicar aquesta reforma s'hauria de tenir en compte els problemes que es podrien generar quant a la discriminació per raó de gènere al comptar amb carreres laborals més curtes i haver d'aplicar més llacunes de cotització. (Devesa, J. E. et al., 2022).

7.4 Increment d'immigració en edat de treballar

La immigració pot tenir un paper important en la millora de la sostenibilitat financera del sistema de pensions pel context demogràfic en el qual es troba Espanya.

La taxa de dependència de gent gran (població amb 65 anys o més / població entre 16 i 64 anys) ha anat augmentant en els darrers anys deguts als fenòmens demogràfics explicats. Es preveu que entre 2023 i 2053 aquesta relació augmenti més de 27 punts (Eurostat 2024).

Per mantenir la taxa de dependència actual del 30,4% la població immigrant en edat de treballar hauria de ser en els pròxims 30 anys, 3 vegades superior a l'actual. (Banco de España, 2024)

Un augment d'immigrants en edat de treballat tindrà efectes positius al curt i mitjà termini en reforçar la població activa capaç de suportar la població jubilada.

Tanmateix, en el llarg termini aquesta mesura pot no ser eficaç per combatre la insostenibilitat que pateix el sistema.

Una vegada els immigrants arribin a l'edat de jubilar-se, tindran dret a cobrar la seva pensió.

Segons Ruiz, J. I. C. et al., (2006) si un sistema de pensions no és financerament sostenible a la situació inicial, en el llarg termini una vegada l'arribada d'immigrants hagi sigut absorbida, la situació del sistema serà exactament la mateixa.

Al curt i mitjà termini, l'arriba dels immigrants ajudarà a frenar l'augment de la taxa de dependència, però en el llarg termini pot resultar inútil. Això es deu al fet que si la tendència demogràfica és una baixa natalitat i un augment de l'esperança de vida, res fa pensar que els immigrants no adquiriran aquestes mateixes pauses.

Com més jove sigui la immigració que vingui en edat de treballar, més es prolongarà l'efecte positiu d'aquesta mesura.

A més, el Banco de España (2024) adverteix que en general els immigrants no tenen la formació dels nacionals i poden no respondre a les necessitats que crearà la transformació tecnològica.

7.5 Impulsar la natalitat

El sistema de pensions espanyol, tal com s'ha explicat, és un sistema de pensions de repartiment que per defecte, està molt vinculat a la demografia.

El gràfic 11 reflexa com la taxa de natalitat ha anat disminuint des de la generació del baby-boom, tot i tenir repunts en els moments de bonança econòmica.

Al gràfic 10 es poden veure estimacions de les piràmides poblacions per als pròxims anys.

Per tal de mantenir la sostenibilitat financera del sistema tal com el coneixem avui en dia, queda clar que es necessitaran més persones en edat de treballar i en

conseqüència, impulsar la natalitat pot ser una mesura que respongui a aquesta necessitat.

Sobre quines podrien ser algunes mesures per a impulsar la natalitat, són moltes les que es podrien prendre, ja que, la natalitat depèn de molts factors com s'ha explicat en el punt.

Mentre el desig dels espanyols de tenir fills, encara hi ha marge per a millorar la fecunditat. Per a això no és només necessari crear polítiques pronatalistes (com poden ser més prestacions a la maternitat, més deducció per descendència a l'IRPF o més subvencionament a l'educació infantil entre d'altres) sinó que també és necessari crear un entorn laboral, social i familiar per a poder afavorir que les persones que vulguin tenir fills puguin fer-ho. (Castro, T. M. et al., 2018)

A més segons McDonald (2002), no importa el nivell de despesa sinó el tipus d'intervenció. Els beneficis no monetaris solen donar millora resposta que les prestacions en metàl·lic.

Queda clar que un augment de la natalitat podria fer millorar la sostenibilitat financera del sistema de pensions actual. Tot i això, un dels grans reptes del sistema actual és gestionar l'arribada de la generació del baby-boom a la jubilació en els següents 5-15 anys.

Segons Albert Esteve et al. (2018) si hi hagués una recuperació exprés de la fecunditat que provoques que l'any 2040 la mitja de fills per dona fèrtil fos de 2,1 (l'any 2022 va ser d'1,16), els efectes en el sistema no serien visibles fins al 2070.

A més, caldria sumar la despesa que l'Estat hauria d'assumir en millorar la natalitat i posteriorment en Educació i Sanitat entre d'altres per tal de gestionar una possible sobrepoblació.

Cal comptar també, que tota mesura que es pugui fer per impulsar els naixements, sempre tindrà un efecte desconegut i dependrà molt de la situació econòmica del país. Per aquest motiu, impulsar la natalitat és una bona mesura com a complement d'altres solucions a curt termini, però no pot ser la mesura principal a causa de no tenir un efecte immediat i segur en el sistema.

7.6 Milllores en salaris i productivitat

En una economia de mercat, la productivitat i els salaris reials estan lligats entre si. Un augment de la productivitat per part dels treballadors, faria pujar els salaris i per conseqüència, les seves cotitzacions.

Així ho creu, de la Fuente, A. (2019), que assenyala la pèrdua de productivitat al mercat laboral espanyol com el factor principal en la deterioració del sistema de pensions espanyol. Aquesta pèrdua de productivitat s'ha vist compensada amb un augment de la taxa d'ocupació, o altres mesures que han permès al sistema de la Seguretat Social alleugerir les despeses.

Tot i això, la idea que l'augment dels salaris pot aportar més ingressos al sistema públic de pensions i ajudar a reduir la bretxa entre ingressos i despeses és intrínsecament errònia. En primer lloc, ignora l'impacte negatiu del creixement salarial no raonable sobre la demanda de treball. Però, encara que el creixement salarial fos per un augment de la productivitat, els guanys en les pensions són temporals i depenen d'una caiguda de la taxa de substitució. La sostenibilitat financera dels sistemes de pensions no depèn del creixement salarial sinó de l'eficiència de les cotitzacions socials i de la relació entre pensionistes i cotitzants.

Un augment de la productivitat només servirà per a millorar la sostenibilitat financera del sistema quan els augments salarials produïts no es traslladin instantàniament i permanentment a les pensions. I si no ho fan llavors, la taxa de substitució disminueix (Conde-Ruiz, J. I. 2017).

L'anomenada *reforma silenciosa* precisament, parla d'aquest fenomen. Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2014) expliquen que en els últims anys s'està produint a Espanya una reforma de les pensions a través de paràmetres com la diferència de criteri en l'actualització de les pensions enfront dels salaris.

Els salaris s'actualitzen a través de la productivitat i, per tant, fa que les bases màximes de cotització augmentin mentre que les pensions màximes s'actualitzen amb l'IPC en comptes d'amb l'actualització salarial. Això provoca en un escenari de creixement econòmic provoca un augment de jubilats amb la pensió màxima.

Aquest fenomen provoca una taxa de substitució més baixa per als salaris més alts, eliminant així la generositat del sistema però conduint a una major redistribució intrageneracional.

Aquest fet en un escenari extrem prolongat durant el temps porta que tots els individus tenen la mateixa pensió.

Això, condueix al nostre sistema de repartiment basat en el model Bismarck fins a un sistema de repartiment basat en el model Beveridge.

Per tant, un augment en la productivitat dels salaris sense actualitzar les pensions en conseqüència, porta a una major sostenibilitat financera del sistema, però sense dubte, canvia els pilars d'aquest.

8. IMPLEMENTACIÓ DEL SISTEMA NEERLANDÈS

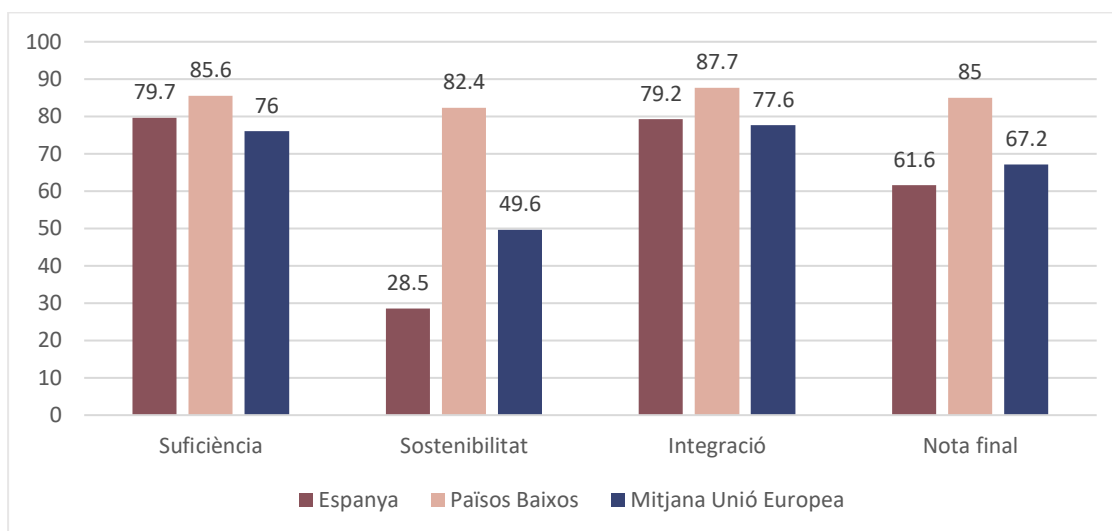
8.1 Justificació de l'elecció del sistema neerlandès

El sistema neerlandès de pensions va ser escollit pel prestigiós rànquing *Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023* (MCGPI) com el millor sistema de pensions del món.

Aquest rànquing elaborat per la consultora Mercer, el centre d'estudis financers Monash (MCFS) i l'institut CFA té en compte 3 paràmetres a l'hora de classificar els 47 sistemes de pensions que avalua (veure Annex 1):

- **Suficiència (40% de la nota):** avalua la cobertura del sistema, la fiscalitat que es regeix sobre les pensions, l'edat mínima per a la jubilació, la taxa de substitució o el disseny dels sistemes entorn dels ingressos mínims i retirs anticipats.
- **Sostenibilitat (35% de la nota):** avalua treballadors que comptem amb plans de pensions privades, taxes de fecunditat, esperança de vida, nivell de despesa en pensions respecte al PIB nacional, la taxa d'activitat en gent major de 55 anys, creixement o l'impacte mediambiental.
- **Integritat (25% de la nota):** avalua el nivell de regulació de les pensions, la comunicació d'informació als participants, la supervisió del sistema o les pràctiques contra frau i pràctiques indegudes.

Gràfic 15: comparació de les notes obtingudes sobre 100 per part del sistema de pensions espanyol, el neerlandès i la mitjana de la Unió Europea¹ en el MCGPI 2023.



Font: gràfic propi amb dades del MCGPI 2023

Com s'observa en el gràfic 15 la gran diferència entre la valoració d'aquests dos sistemes és la sostenibilitat. Espanya compta amb un bon sistema de pensions quant a suficiència i integració, però la forma en la qual s'arriba a aquestes dues virtuts no el fan sostenible.

L'elecció dels Països Baixos com a sistema el qual Espanya es podria inspirar per tal de millorar es deu als següents factors:

- Tot i no ser el país amb el sistema de pensions més sostenible, Països Baixos compta amb un sistema de pensions que valora també la suficiència i integració d'aquest. Això, té un símil amb Espanya on el conegut Estat de Benestar és una prioritat. Tot i haver-hi països amb major sostenibilitat com en els casos d'Islàndia, Israel i Dinamarca, aquests tenen valoracions sigui en suficiència o integració inferiors o molt semblants a l'espanyol.
- Països Baixos també està enmig d'un procés d'envelliment de la població. L'edat d'esperança de vida als 65 anys l'any 2022 va ser d'uns 20 anys. A més, hi ha expectatives que sigui major en els pròxims anys (Statistics Netherlands, 2023).

¹ Els països de la Unió Europea inclosos en aquest rànquing són: Àustria, Bèlgica, Cròacia, Dinamarca, Finlàndia, França, Alemanya, Irlanda, Itàlia, Països Baixos, Polònia, Portugal, Espanya i Suècia

El grup de persones majors a 64 anys representava l'any 2022 el 20,36% de la població total (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2023).

La taxa bruta de natalitat als Països Baixos també ha anat baixant com en el cas d'Espanya. La taxa bruta de natalitat ha disminuït un 50% en els últims 50 anys.

Per la seva part, la taxa de mortalitat, també ha estat força lineal en els últims anys (Banc Mundial, 2021a; Banc Mundial 2021b).

8.2 Funcionament del sistema

El sistema de pensions dels Països Baixos és un sistema mixt que conté 4 pilars dins del mateix (BBVA, 2021).

El primer zero anomenat AIO és una pensió complementària al segon pilar de caràcter no contributiu. Té la funció de què no hi hagi jubilats en situació de pobresa. Se sol rebre quan una persona no té dret a la pensió AOW i a més, no té altres rendes suficients.

El primer pilar es tracta de les pensions AOW. Aquest pilar tracta d'un sistema de pensions de repartiment on les aportacions dels treballadors paguen les jubilacions. Les aportacions dels treballadors es fan mitjançant retencions als treballadors en la declaració de renda on s'abona una quota sobre els ingressos. Aquesta retenció és d'un 17,9% del salari brut (Expatica, 2024).

El dret a cobrar la pensió AOW, comença 50 anys abans de l'edat de jubilació legal als Països Baixos (l'any 2024, 67 anys). Cada any que una persona ha residit o treballat als Països Baixos obté el dret a cobrar un 2% fins a arribar al 100% quan pot acreditar haver viscut o treballat durant 50 anys als Països Baixos (Sociale Verzekeringsbank, 2022).

La quantia econòmica de la pensió AOW és variable segons la situació en què es trobi el jubilat. Correspon 70% del salari mínim net per a les persones solteres i el 50% per als matrimonis i persones de fet per cada membre. Com el salari mínim s'actualitza als Països Baixos dues vegades per any en conseqüència, ho fan també les pensions (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

El segon pilar del sistema de pensions dels Països Baixos són els plans de pensions d'ocupació. És el pilar més important d'aquest sistema, ja que més del 90% dels treballadors als Països Baixos en té. A més, aquests plans suposen el 70% dels ingressos totals per pensions (BBVA, 2021).

Aquests plans de pensions són obligatoris en la gran majoria de sectors. Existeixen plans de pensions per a sectors, per a empreses o per a grups de professionals. Es conceben com un benefici per a la jubilació i les aportacions s'ón obligatòries al representar la principal font d'ingressos en la jubilació (Arcos, 2023).

Aquest segon pilar està actualment en una transició a causa de la reforma que va començar l'any 2023. Anterior a aquesta reforma, el segon pilar era de prestació definida on els fons d'inversions de les pensions on es garantia el cobrament. L'envelliment de la població i la crisi econòmica del 2008 que va derivar en una baixa dels tipus d'interès va fer que s'hagués de reformar aquest sistema per a eliminar el risc que molts ocupadors no poguessin fer front als pagaments futurs.

La reforma en curs, pretén que els plans de pensions de prestació definida evolucionin cap a contribució definida amb l'objectiu de garantir major sostenibilitat financera. Molts dels nous plans que s'estan realitzant tenen una categoria híbrida entre les dues modalitats. A més, aquesta transició permet als treballadors decidir on volen invertir les seves pensions i tenir més control sobre aquestes. Aquesta reforma apropa al segon pilar del sistema neerlandès cap a la capitalització privada (FIAP, 2023).

El tercer pilar es basa en l'estalvi individual que els ciutadans poden exercir durant la seva vida a través de plans de pensions individuals o altre tipus de productes o mètodes per tal de tenir una renda disponible en el moment de la jubilació.

8.3 Transició cap a un model mixt a Espanya: consideracions i efectes

Plantejar una possible transició cap al sistema neerlandès consistiria en un procés molt complex. El sistema de pensions d'un país determinat no és mai totalment exportable, ja que les condicions econòmiques, socials i culturals són úniques. Tot i això, es poden seguir patrons del sistema neerlandès i intentar-los aplicar al sistema espanyol adaptant-se a les condicions esmenades.

Per això, es planteja com podria ser una transició del sistema espanyol cap a un sistema mixt i quins efectes econòmics i socials comportaria.

S'entén com a sistema mixt aquell on conviuen el repartiment públic i la capitalització privada.

El primer pas que s'hauria de donar cap a una transició del sistema espanyol a un sistema mixt és un gran acord entre els diferents agents actors clau en les pensions com poden ser govern, sector privat, sindicats, associacions de pensionistes i la societat civil en general. La interacció entre actors és crucial per al disseny i implementació d'un nou sistema mixt.

En l'experiència d'acords polítics i socials, Espanya es pot basar en Suècia que va reformar el seu sistema de pensions l'any 1994 i va comptar amb un gran acord entre els grans blocs polítics del país per a la reforma (Boado-Penas, M. C. 2021).

La reforma cap a un sistema mixt s'hauria de basar en un enfortiment del segon pilar del model multipilar proposat pel BM l'any 2008 vist en el punt 4.

En aquest sentit, Espanya ja està treballant en una estratègia per enfortir aquest pilar del sistema.

La llei 12/2022 de 30 de juny (BOE-A-2022-10852) pretén impulsar aquests plans de pensions ocupacions a través de mesures com la reducció de la complexitat administrativa, amb més avantatges fiscals o amb la creació de Fons de pensions ocupacions de promoció pública.

L'any 2017 només un 3,6% d'espanyols tenia un pla de pensions ocupacional. Un 16,4% dels espanyols tenia un pla de pensions individuals (Observatorio Inverco, 2018).

Espanya està per sota de la mitja de la UE quant a la taxa d'estalvi respecte al tant per cent d'ingressos nets estalviats essent aquesta 2,9% i la mitjana 5,8%. Als Països Baixos aquesta taxa representa el 12,7% (OECD, 2023).

Només un 1,2% dels espanyols assegura que les pensions és un dels 3 principals problemes actualment a Espanya. (CIS, 2024).

Suècia des de l'any 1999, envia als seus ciutadans l'anomenada carta taronja on informa els treballadors de la seva futura pensió (Boado Penas, 2021). Aquesta mesura podria ser útil per a Espanya per tal de conscienciar a la població sobre el futur i millorar la transparència.

Aquesta falta de coneixement del problema sumat a la poca educació financera que s'imparteix fa que la majoria d'espanyols no contemplin tenir un pla de pensions d'ocupació o individual per a complementar la pensió pública.

L'enfortiment del segon pilar de pensions ha de tenir en compte la cultura espanyola de l'estalvi i com millorar-la. La majoria dels països europeus ja han trencat aquesta dicotomia entre les pensions públiques i privades i entenen que ambdós sectors són necessaris i col·laboren.

La gestió d'una possible transició és una temàtica estudiada per diverses investigacions a causa de la seva complexitat i a totes les consideracions a tenir en compte.

Domínguez-Fabián et al. (2017) proposen un model mixt de dues etapes on cada part del sistema financeria una etapa del procés de vellesa dels ciutadans. Les cotitzacions es dividirien en dos sistemes com en el cas neerlandès. La part pública seria un sistema de comptes nacionals i la privada serien plans de pensions d'ocupació.

Els treballadors podrien decidir jubilar-se a una edat dins d'un tram ample. En aquell moment comença a cobrar la pensió generada per les rendes del sistema ocupacional fins que arribi al que l'autor denomina la *gran edat*. Aquest terme de gran edat ha anat evolucionant amb el pas del temps degut a l'augment de l'esperança de vida. Tenint en compte la situació demogràfica actual aquesta podria ser entre els 76 i 79 anys. Aquesta mesura podria resoldre el problema sorgit als Països Baixos amb les pensions de prestació definida, ja que serien pensions temporals i no vitalícies.

Una vegada arribada l'edat marcada i fins a la mort de la persona, la pensió estaria a càrrec de la Seguretat Social.

Aquesta investigació conclou que la Seguretat Social disminuiria el risc de no sostenibilitat i no es veuria afectada la suficiència de les pensions.

Una transició portaria a una despesa per part de l'Estat en existir tres tipus de despeses que es generarien:

- Les pensions que s'estan pagant actualment.
- El dèficit actual de la Seguretat Social espanyola.
- Els drets obtinguts pels afiliats en l'antic Sistema (l'actual).

Els costos de transició és un assumpte a tenir en compte pel fet que poden exercir una pressió fiscal.

Com a exemple Mesa-Lago (2014) explica que a Xile, 30 anys després de la reforma que va privatitzar el seu sistema de pensions, els costos de transició encara representaven un 4,7% del PIB.

Aquests costos de transició serien menors en un sistema mixt, però és un factor important a l'hora de prendre decisions. Si la transició d'un sistema de pensions motivada per la sostenibilitat econòmica condueix a una pressió fiscal als ciutadans, aquesta transició serà molt menys acceptada socialment al perquè els beneficis per l'Estat a curt termini serien menors.

Un altre factor a tenir en compte en una possible transició del sistema actual espanyol és la gestió de les generacions. Quan un sistema transita, és evident que necessita un temps d'adaptació i implementació. Cal assegurar-se que, en la transició d'un sistema, cap generació quedi enrere. En el cas d'Espanya, la generació del baby-boom ha de

ser la principal preocupació en aquest aspecte. Tal com s'ha demostrat, la gestió de l'arribada d'aquesta generació a l'edat de jubilació és un dels principals reptes que tenim. Tot i això, en una possible transició cap a un model mixt, s'hauria de buscar la forma d'adaptar el nou sistema per a aquest grup d'edat, intentant, en la mesura del possible, que no es vegin retallats els drets obtinguts en el sistema anterior. Una possible solució seria començar la transició una vegada la generació del baby-boom s'hagi jubilat completament. No obstant això, aquesta possibilitat deixa altres dubtes com quin seria el finançament per a fer càrrec dels pagaments i com es gestionarien els drets de generacions més joves.

9. CONCLUSIONS

Per a poder realitzar les conclusions del TFG, cal recordar quins eren els objectius plantejats a l'inici de la investigació: estudiar les causes que han fet el sistema insostenible fent èmfasi en la demografia, proposar reformes del sistema actual que ajudin a millorar el problema i prendre directrius del sistema neerlandès considerant els efectes d'una transició cap al model mixt.

Una vegada, aquesta investigació ha estat realitzada es poden extreure les següents conclusions:

L'envelliment de la població de manera generalitzada a Europa està posant en risc els sistemes de pensions, sobretot els de repartiment com en el cas d'Espanya. Era necessari llavors, plantejar-se quines són les causes d'aquest envelliment.

Un augment de l'esperança de vida i una mortalitat lineal mai poden ser fets dolents per a un país. L'avançament en salut sempre porta un major benestar de la societat. Cal però, adaptar el sistema de pensions a aquest nou paradigma demogràfic. Tot i haver fet ajustaments en el sistema, les dades mostren una necessitat de plantejar-se noves reformes. Així ho recomanen els organismes econòmics internacionals i així ho estan fent la majoria de països europeus on l'edat de jubilació està vinculada amb l'esperança de vida i a més, les carreres laborals duren més que abans.

La baixa natalitat, però, sí que és una molt mala notícia per al nostre país. En un sistema com l'espanyol on la piràmide demogràfica és un eix central, una baixada de la natalitat suposa un altíssim risc.

Els naixements són entre altres coses, una conseqüència a la situació econòmica del país. Ha quedat demostrat, que els ciutadans espanyols, tot i haver canviat molt el

concepte de família des del 1978, continuen volent tenir fills. Però, el sacrifici econòmic que suposa fa que cada vegada es tinguin menys fills i més tard.

No només l'envelliment justifica la creixent insostenibilitat del sistema. En el treball, es demostra com la degradació del mercat laboral ha afectat directament els ingressos de la Seguretat Social.

En una situació en què molts llocs de treball són temporals o precaris per als joves, aquests ajornen el seu inici en el mercat laboral amb la finalitat de formar-se en estudis superiors que els hi permetin optar a llocs de treball més qualificats i, per tant, més remunerats.

Una població més formada no és tampoc una mala notícia. La mala notícia ve quan aquests joves a l'hora de buscar feina o no la troben o són feines per sota de les seves expectatives. En els últims anys, hem observat com la fugida de talent cap a l'estranger cada vegada està més normalitzada. Aquest fet, també afecta el nostre sistema de pensions.

Quant a les possibles reformes es conclou que cadascuna de les plantejades tindria un efecte temporal diferent. Veient la situació actual espanyola i analitzant que ara per ara el repte més important és la gestió de l'arribada de la generació del baby-boom a la jubilació, cal implementar mesures valentes que lluitin contra la insostenibilitat a curt termini. De les proposades, les més efectives a curt termini són el canvi en el mètode de càlcul de la base reguladora, l'augment de la vida laboral a través de les dues maneres proposades i l'arribada d'immigrants amb l'edat de treballar, ja que garanteixen o bé un augment d'ingressos o bé una disminució de les despeses. Encara que siguin mesures que es justifiquin amb la finalitat de millorar la sostenibilitat, el treball evidencia que cal parar compte en quins efectes socials poden tenir i com la balança entre sostenibilitat i benestar social ha de ser molt ben gestionada.

Per això, la indexació de l'import de les pensions a l'IPC va ser una bona mesura. La creixent inflació no podia ser un càstig per als pensionistes.

Però, no es pot caure en l'error de només fixar-se en el curt termini. Per aquest motiu, en l'escenari on Espanya no canviés el seu sistema de pensions actual caldria incentivar a un augment de naixements que poguessin tornar a fer la nostra piràmide poblacional progressiva. Si el sistema actual espanyol ha de continuar funcionant de manera sostenible és necessari tractar de tenir una situació demogràfica similar a la dels anys en què el sistema es finançava sense necessitat de l'Estat.

Encara que l'augment de la productivitat pot generar ingressos addicionals, els seus efectes són temporals si les pensions no s'ajusten paral·lelament als increments salarials. La sostenibilitat del sistema de pensions espanyol depèn més de l'eficiència de les cotitzacions i la relació entre pensionistes i cotitzants que no pas de l'augment dels salaris reals. Augmentar la productivitat i els salaris sense actualitzar les pensions pot millorar la sostenibilitat financera, però altera els fonaments del sistema actual, movent-lo cap a un sistema Beveridge.

Després d'haver vist el sistema de pensions dels Països Baixos s'arriba a la conclusió que un enfortiment del segon pilar de pensions és una alternativa per a millorar la sostenibilitat del sistema. Els plans de pensions d'ocupació ja són importants a molts països europeus mentre que a Espanya són gairebé residuals. És important impulsar les fonts d'ingressos alternatives al sistema públic en la jubilació.

En un possible canvi de sistema seria necessari un acord entre els diferents agents socials. Com a crítica al nostre país, cal dir que en la majoria dels països europeus la problemàtica del sistema de pensions fa que s'arribin a acords transversals. Cal que les pensions deixin de ser un assumpte partidista on els partits polítics fan canvis o prometen canvis en cerca de vots. Les reformes o canvis que s'adoptin haurien de ser implementats mitjançant acords que assegurin la persistència dels seus efectes, garantint la protecció de les mesures adoptades, independentment de la ideologia del govern.

Una possible transició cap a un model de pensions mixt amb una pensió bàsica assistencial de tipus Beveridge i una pensió ocupacional seria un possible canvi de sistema amb el fi de trobar un model sostenible.

Tot i això, el treball presenta les consideracions i efectes a tenir en compte. Cal prestar atenció als costos de transició, els costums sobre l'estalvi a Espanya i la gestió de les generacions en un nou sistema.

Amb l'objectiu de garantir la sostenibilitat financera del sistema no es poden justificar pèrdues grans del benestar social.

L'economia pública ha de garantir un bon nivell de benestar en el nostre país. Espanya és coneguda mundialment pel seu gran estat de benestar social. La recerca de la sostenibilitat com bé s'ha advertit en aquest treball, no pot passar per sobre del nivell de vida dels ciutadans.

És evident, que el sistema de pensions espanyol presenta una problemàtica greu. Igual d'evident és, en conseqüència, que cal buscar solucions per aquesta. I aquestes solucions han de ser plenament efectives.

Però, el que vull dir amb això, és que els dos factors han d'anar relacionats entre si. Cap dels dos és útil en un país sense l'altre. Trobar l'equilibri entre sostenibilitat i benestar ha de ser l'objectiu principal.

Per això, les noves investigacions en el futur s'haurien d'orientar a, en cas de voler fer una transició cap a un model que s'adapti a la situació actual, buscar la manera més adequada de poder garantir un benestar a totes les generacions implicades en la transició. També s'haurien de tenir en compte els costos de transició.

És important investigar aquest aspecte per assegurar-se que una transició impliqui una millora general.

Aquest punt ha estat una de les limitacions del treball, poden trobar simulacions de transicions que parlessin d'aquesta gestió i els seus efectes.

Aquest Treball de Fi de Grau és el resultat d'un procés de mesos de treball i aprenentatge.

Vull agrair a la meva tutora haver compartit tots els seus coneixements durant el desenvolupament del treball. A més, els seus consells i correccions han estat de summa importància. La seva predisposició sempre a ajudar-me ha estat clau en molts moments d'aquest procés.

A la meva família, Maria i amics per haver-me donat el suport emocional i la seva comprensió durant el treball. Tots ells, han estat una gran espenta per a continuar cap endavant.

10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

A continuació es mostren les referències bibliogràfiques utilitzades en aquest treball. Totes les referències trobades a la xarxa es troben enllaçades a la font d'informació. Les fonts dels gràfics i taules es troben separades per a una major facilitat en la recerca.

- **Abades Porcel, Mercedes, & Rayón Valpuesta, Esperanza. (2012).** El envejecimiento en España: ¿un reto o problema social?. *Gerokomos*, 23(4), 151-155.
- **Albert Esteve, Daniel Devolder y Amand Blanes (2018)** “El factor demográfico en la sostenibilidad del sistema de pensiones en España
- **Alicia H. Munnell & April Yanyuan Wu (2013).** Do older workers squeeze out younger workers. *Stanford Institute for Economic Policy Research Discussion Paper*, (13-011), 13-011.
- **Alonso, N. S. (2022).** Preguntas y Respuestas: ¿Qué es y qué hace el Pacto de Toledo? *Newtral*.
- **Arcos, J. M. (2023).** El modelo a seguir: Países Bajos ahorra el 213% de su PIB para las pensiones. *elEconomista.es*.
- **Archivo Chile. (2004).** Portada. Chile: Memoria Abierta.
- **Banc Mundial (1994).** Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth
- **Banc Mundial (2008).** Pension systems and reform conceptual framework. *World Bank Discussion*
- **Banc Mundial. (2021a).** Tasa de natalidad, bruta (por cada 1.000 personas) - Netherlands
- **Banc Mundial. (2021b).** Tasa de natalidad, bruta (por cada 1.000 personas) - Netherlands
- **Banco de España (2024).** Informe Anual 2023
- **BBVA. (2021).** El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo. *BBVA Mi Jubilación*.
- **BOE-A-1908-1676** Ley referente á la creación por el Estado de un Instituto Nacional de Previsión, publicada el 29 de febrero de 1908.
- **BOE-A-1931-10008** Constitución de la República Española, publicada el 10 de diciembre de 1931.
- **BOE-A-1978-28739** Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.

- **BOE-A-2011-13242** Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- **BOE-A-2013-13617** Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.
- **BOE-A-2018-17992** Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- **BOE-A-2021-21652** Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.
- **BOE-A-2022-10852** Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo.
- **BOE-A-2023-6967** Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- **Boado Penas, M. D. C. (2021)**. Reformas del sistema de pensiones: La Experiencia Sueca. Fedea.
- **CaixaBank (2023)** Perfil de los «baby boomers» españoles. El Blog de CaixaBank.
- **Canfranc, M. R. (2022)**. ¿Cómo debe ser un sistema de pensiones? Sostenible, suficiente y equitativo. BBVA NOTICIAS.
- **Carpio, J. E. D., & Fabián, I. D. (2013)**. Sostenibilidad, suficiencia y equidad: más allá del factor de sostenibilidad.
- **Castro Martín, T., Martín García, T., Cordero, J., & Seiz, M. (2018)**. El desafío de la baja fecundidad en España.
- **Castro, T. M., Ayuso, T. M. G., Coma, J. C., & Seiz, M. (2021)**. ¿Cómo mejorar la natalidad en España?. *Mediterráneo económico*, (34), 29-51.
- **Cinco Días. (2009)**. La economía destruyó 900.000 empleos en 2008.
- **Cinco Días. (2019)**. Los jóvenes retrasan su llegada al mercado laboral por estudiar más años.
- **Cinco Días. (2021)**. Bruselas empeora las previsiones de crecimiento para España y pide ajustes en las pensiones.
- **Clark, R. L., Craig, L. A., & Wilson, J. W. (2003)**. A history of public sector pensions in the United States. University of Pennsylvania Press.

- **Comissió Europea. (2023).** 2024 Ageing Report: Spain's Country Fiche.
- **Conde-Ruiz, J. I. (2017).** Medidas para restaurar (o no) la sostenibilidad financiera de las pensiones.
- **Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2014).** From Bismarck to Beveridge: the other pension reform in Spain
- **Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2013).** Reforma de pensiones 2011 en España.
- **Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2018).** Modelo de pensiones europeo:¿ Bismarck o Beveridge. Documento de Trabajo, 01.
- **CIS (2024).** Barómetro de enero 2024
- **De La Peña, J. I. (2019).** Luces y sombras de un sistema de cuentas nocionales. In Anales del Instituto de Actuarios Españoles.
- **De Nederlandsche Bank. (2024).** The new pension system.
- **de la Fuente, A. (2019).** Productividad y pensiones. FEDEA, Estudios sobre la Economía Española no. 2019-43, Madrid.
- **Devesa, J. E., Devesa, M., Domínguez, I., Encinas, B., & Meneu, R. (2022).** Efectos de la ampliación a 35 años del cálculo de la base reguladora, eligiendo los 25 mejores, en el sistema de pensiones de jubilación español. Efectos de la ampliación a 35.
- **Devesa, E., & Domenech, R. (2021).** Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- **Domínguez, A. A. (2022).** La relación entre cotizantes y pensionistas remonta pese a la presión de los «baby boomers». El Independiente.
- **Domínguez-Fabián, I., Del Olmo, F., & Herce, J. A. (2017).** Reinventando la Seguridad Social. Hacia un sistema mixto de pensiones “por etapas”.
- **Eurostat. (2023).** Healthy life years by sex (from 2004 onwards).
- **Eurostat. (2024).** Population structure indicators at national level
- **Expansión.com. (2023).** España cierra 2022 con 2,39 afiliados por cada pensionista, máximo en 10 años.
- **Expatica, (2024).** A guide to the pension system in the Netherlands
- **FIAP. (2023).** Países Bajos: Entravigor reforma y país europeo adopta el sistema chileno de pensiones
- **FMI. (2022).** IMF Engagement on Pension Issues in Surveillance and Program Work
- **FMI. (2024).** Mission Concluding Statement: Spain 2024 Article IV Mission.
- **FundsPeople. (2012).** Hacia un sistema contributivo de capitalización.

- **Gutiérrez, L. (2023).** De 1995 a 2020: todas las recomendaciones del Pacto de Toledo. Demócrata.
- **Hernández de Cos, P. (2021).** El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia: contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, 2 de septiembre de 2020.
- **Hernández de Cos, P., Jimeno Serrano, J. F., & Ramos, R. (2017).** El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. Documentos Ocasionales/Banco de España, 1701.
- **Hills, J., Ditch, J., & Glennerster, H. (1994).** Beveridge and social security: An international retrospective. Oxford University Press.
- **INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022).** Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre(1579).
- **INE - Instituto Nacional de Estadística. (2023).** Tasas de actividad por sexo y grupo de edad(49160).
- **Marín, Á. L. S. (2014).** El Instituto de Reformas Sociales: origen, evolución y funcionamiento. Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social
- **McDonald, P. (2002).** Sustaining fertility through public policy: The range of options. Population, 57(3), 417-446.
- **Mesa-Lago, Carmelo. (2014).** Reversing pension privatization : the experience of Argentina, Bolivia, Chile and Hungary.
- **Ministerio De Trabajo y Economía Social.(2020).** Cuantías de las prestaciones de la seguridad social en Países Bajos.
- **Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2023).** Bevolking
- **Observatorio Inverco (2018).** Casi el 20% de los españoles tiene un Plan de Pensiones
- **OECD (2020).** Effective labour market exit age.
- **OECD (2021).** Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 indicators
- **OECD (2022a).** OECD Pensions Outlook 2022.
- **OECD (2022b).** Unemployment rate by age group
- **OECD (2023).** Household Savings
- **OECD (2024).** Labour force participation rate
- **Oxfam Intermón (2019).** Desigualdad 1–Igualdad de oportunidades 0. La inmovilidad social y la condena de la pobreza. Acceso, 30.
- **Real Decreto, de 11 de Marzo de 1919**

- **Ruiz, J. I. C., Serrano, J. F. J., & Blanes, G. V. (2006).** Inmigración y pensiones ¿Qué sabemos?. Fundacion BBVA.
- **Seguretat Social. (2019).** Historia de la seguridad social.
- **Seguretat Social. (2024).** Conceptos generales. Principios y directrices del sistema de la Seguridad Social
- **Sociale Verzekeringsbank. (2022).** Corta explicación | AOW | SVB.
- **Statistics Netherlands (2023).** Life expectancy forecast for 65-year-olds: 20.89 years in 2029
- **Suárez Cortina, M. (2006).** La España liberal (1868-1917): política y sociedad.
- **Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2021).** Nudge: The final edition. Yale University Press.
- **UNESPA. (2019).** Estudio de autenrolment británico 2019.
- **Valero, D., Artís, M., Ayuso, M. & García, J. (2011).** Una propuesta de reforma del sistema de pensiones español basada en un modelo de contribución definida nacional. Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa.
- **Vidal-Melia, Carlos & Devesa, Jose & García, A.. (2002).** Cuentas nocionales de aportación definida: fundamentos actuarial y aspectos aplicados.
- **Villenas, I. S. L. (2023).** Ventajas y desventajas de los modelos de Pensiones: ahorro y reparto vs capitalización individual; un análisis con simulaciones para el caso ecuatoriano (2022)
- **Zubiri, I. (2016).** Las pensiones en España: situación y alternativas de reforma. Papeles de economía española, 147, 167-187.

FONTS DELS GRÀFICS

- **Gràfic 1 i 2:** Seguridad social: pensiones. (2024).
- **Gràfic 3:** Aula de la Seguridad Social. (2024).
- **Gràfic 4 i 5:** Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2022). Informe sobre el Sistema de Pensiones en España - Diciembre 2022.
- **Gràfic 6 i 7:** Seguridad social: información presupuestaria y financiera. (2024).
- **Gràfic 8:** Millán, J. (2023). La deuda de la Seguridad Social supera los 100.000 millones por primera vez. www.20minutos.es - Últimas Noticias.
- **Gràfic 9:** España - Piramide de població 2022. (s. f.). Datosmacro.com.
Espanya - Piramide de població 2012. (s. f.). Datosmacro.com.
Espanya - Piramide de població 2002. (s. f.). Datosmacro.com.
Espanya - Piramide de població 1978. (s. f.). Datosmacro.com.
- **Gràfic 10:** INE – Instituto Nacional de Estadística (2022). Proyecciones de población 2022-2072

- **Gràfic 11:** INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Tasa bruta de mortalidad(1411).INE.
INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Tasa bruta de natalidad.(1381). INE.
- **Gràfic 12:** INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Esperanza de Vida a los 65 años, según sexo(1415). INE
- **Gràfic 13:** Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2022). Informe sobre el Sistema de Pensiones en España - Diciembre 2022.
INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma (EPA)(46554).INE.
- **Gràfic 14:** Seguridad Social. (s.f.). Prestaciones y pensiones de los trabajadores.
- **Gràfic 15:** Mercer. (2023). Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023

FONTS DE LES TAULES

- **Taula 1:** España - Piramide de población 2022. (s. f.). Datosmacro.com.
España - Piramide de población 2012. (s. f.). Datosmacro.com.
España - Piramide de población 2002. (s. f.). Datosmacro.com.
España - Piramide de población 1978. (s. f.). Datosmacro.com.
- **Taula 2:** Seguridad social: cotización / recaudación de trabajadores. (s. f.).

Miquel Pujol Pacheco

**LA INSOSTENIBILITAT FINANCERA DEL SISTEMA DE PENSIONS ESPANYOL:
motius, possibles reformes i la implementació del sistema neerlandès.
(ANNEXOS)**

TREBALL DE FI DE GRAU

Economia Pública

Grau en Economia



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curs 2023-24

ÍNDEX

<i>Annex 1: Sistema d'avaluació del rànqing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023.</i>	3
--	----------

Annex 1: Sistema d'avaluació del rànquing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023.

Cada criteri seleccionat pel rànquing Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023 té unes preguntes sobre el sistema de pensions avaluat. Aquestes preguntes generen la nota en cada criteri que posteriorment, es converteix en la nota final ponderant els 3 criteris. Les notes de les preguntes estan valorades en una escala del 0 al 10. Les notes finals de cada criteri i la nota final total es donen en una escala del 0 al 100.

- Suficiència (40% de la nota final)

1. Quina és la pensió bàsica estatal basant-se en el percentatge de salari mínim que rep una persona d'edat avançada? Com s'augmenta o s'ajusta amb el temps aquesta pensió? Són ajustos periòdics? Cada quant es fan? (20% de la nota)

Càlcul de la nota de la primera: un 30% o més= màxima puntuació / entre 10 i 30%= puntuació intermèdia donant més puntuació a l'increment al més baix nivell / menys del 10%= 0.

Càlcul de la nota de la segona pregunta: increments regulars segons els salaris= 2p / increments regulars segons la inflació= 1,5p / increments no regulars segons salaris o inflació= 1p / no hi ha increments= 0p.

Països Baixos= 10

Espanya= 7,7

Mitjana de la Unió Europea= 7,9

2. Quina és la taxa neta de substitució? (25% de la nota)

Càlcul de la nota: entre el 70 i 100%= màxima puntuació / entre el 70 i 20%= puntuació intermèdia / menys del 20%= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,6

3. Quina és la taxa d'estalvi net de les llars? Quina és la relació entre el deute net de les llars i el PIB? (10% de la nota)

Càlcul de la nota de la primera pregunta: superior a 20%= màxima puntuació / entre 20% i -5%= puntuació intermèdia / menys de -5%= 0

Càlcul de la nota de la segona pregunta: 10% o menys del PIB= màxima puntuació / entre el 10% i el 130%= puntuació intermèdia / més del 130% del PIB= 0.

Països Baixos= 2,7

Espanya= 4,7

Mitjana de la Unió Europea= 5,1

4. Les contribucions a plans de pensions personals són tractades pel sistema fiscal de manera més favorable que estalvis en compte bancari? Els ingressos obtinguts en inversions als plans de pensions estan exempts d'impostos? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: si les dues preguntes són un SÍ= màxima puntuació / si la resposta de la primera pregunta és ni un SÍ ni un NO= puntuació intermèdia / si totes dues són NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,2

5. Existeix una edat mínima per rebre beneficis dels plans de pensions privats? En cas afirmatiu, quina és? (10% de la nota)

Càlcul de la nota: SÍ= màxima puntuació si l'edat és d'almenys 60 anys / si la resposta és en alguns casos= puntuació intermèdia / NO= 0.

Països Baixos= 6,7

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 7,6

6. Existeixen requisits sobre rebre part o la totalitat del benefici de la jubilació com anualitat o ingreso de per vida? Existeixen les hipoteques inverses? Hi ha plans diferents per a homes i dones? (10% de la nota)

Càlcul de la nota: si les tres respostes són SÍ= màxima puntuació / si hi ha diferents respostes= puntuació intermèdia / si les tres respostes són NO= 0.

Països Baixos= 9

Espanya= 3

Mitjana de la Unió Europea= 7

7. Si els treballadors abandonen la feina, poden rebre els beneficis acumulats? Aquests beneficis es mantenen en valor real? Es poden transferir els plans? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: si les tres respostes són SÍ= màxima puntuació / si hi ha diferents respostes= puntuació intermèdia / si les tres respostes són NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya=9

Mitjana de la Unió Europea= 9,5

8. En cas de divorci, ¿es tenen en compte els actius generats en la divisió general d'actius? (3% de la nota)

Càlcul de la nota: SÍ= màxima puntuació / si no és ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / NO= 0

Països Baixos= 10

Espanya= 5

Mitjana de la Unió Europea= 5,4

9. Quin percentatge del país és propietari d'un habitatge? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: més d'un 90%= màxima puntuació / entre 20 i 90%= puntuació intermèdia / menys d'un 20%= 0.

Països Baixos= 7,1

Espanya= 8,1

Mitjana de la Unió Europea= 6,8

10. Quin és el percentatge d'actius de pensions (públics + privats) invertits en actius de creixement? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: més d'un 45%= màxima puntuació / en cas contrari puntuació ascendent des del 0% fins al 45%.

Països Baixos= 10

Espanya= 9,1

Mitjana de la Unió Europea= 8,6

11. Les persones que cobren pensions d'invalidesa, paternals o de cura de fills, tenen el requisit de continuar contribuint als seus plans de pensions (públic o privat)? (2% de la nota)

Càlcul de la nota: si les tres respostes són SÍ= màxima puntuació / si hi ha diferents respostes= puntuació intermèdia / si les tres respostes són NO= 0.

Països Baixos= 3,8

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 4,7

- **Sostenibilitat (35% de la nota final)**

1. Quin percentatge de població en edat de treballar és membre d'un pla de pensió privat (inclosos els ocupacionals)? (20% de la nota)

Càlcul de la nota: més d'un 80%= màxima puntuació / entre un 10 i un 80%= puntuació intermèdia / menys d'un 15%= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 1,8

Mitjana de la Unió Europea= 6,2

2. Quin és el nivell d'actius corrents per a pensions futures respecte al PIB? (15% de la nota)

Càlcul de la nota: 175% o més= màxima puntuació / en cas contrari= puntuació intermèdia atorgant major increment de nota als augments en nivells més baixos.

Països Baixos= 10

Espanya= 1,4

Mitjana de la Unió Europea= 4,2

3. Quina és l'esperança de vida a l'edat de la jubilació actual? I la prevista d'aquí a 30 anys? I la taxa de dependència d'aquí a 30 anys? Quina és la taxa total de fertilitat estimada per 2021-2025? (20% de la nota)

Càlcul de la nota de la primera i segona pregunta: si l'esperança de vida és de 18 o menys anys= puntuació màxima / si és d'entre 18 i 28 anys= puntuació intermèdia / superior a 28 anys= 0.

Càlcul de la nota de la tercera pregunta: si la taxa de dependència és inferior a 20%= puntuació màxima / si és d'entre 20 i 70%= puntuació intermèdia / si és superior a 70%= 0.

Càlcul de la nota de la quarta pregunta: si la taxa total de fertilitat és superior a 2,5 = màxima puntuació / si va entre 1 i 2,5= puntuació intermèdia / inferior a 1= 0.

Països Baixos= 6,4

Espanya= 3,7

Mitjana de la Unió Europea= 5,1

4. Quin és el percentatge del salari anual d'una persona a temps complet que es dediquen a contribucions obligatòries (plans públics i privats) per a la futura jubilació? (10% de la nota)

Càlcul de la nota: més d'un 12%= màxima puntuació / entre 0 i 12%= puntuació intermèdia / en cas de no haver-hi contribucions obligatòries= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 0

Mitjana de la Unió Europea= 2,7

5. Quina és la taxa d'activitat de les persones d'entre 55 i 64 anys? I la dels majors de 65 anys? (10% de la nota)

Càlcul de la primera pregunta: superior al 80%= màxima puntuació / d'entre 40 i 80%= puntuació intermèdia / inferior al 40%= 0

Càlcul de la segona pregunta: superior al 30%= màxima puntuació / d'entre 0 i 30%= puntuació intermèdia / si és nul·la= 0.

Països Baixos= 7,8

Espanya= 5,3

Mitjana de la Unió Europea= 5,8

6. Quin és el nivell de deute públic respecte al PIB? I la despesa en pensions actual respecte al PIB? I la projecció pel 2050? (10% de la nota)

Càlcul de la nota de la primera pregunta: 0% o inferior = puntuació màxima / d'entre 0 i 150%= puntuació intermèdia / més del 150%= 0

Càlcul de la nota de la segona i tercera pregunta: 2% o inferior= puntuació màxima / d'entre 2 i 16%= puntuació intermèdia / més d'un 16%= 0

Països Baixos= 6,3
Espanya= 2,5
Mitjana de la Unió Europea= 4,1

7. En els plans privats de pensions es permet accedir a part dels estalvis i continuar treballant? En cas afirmatiu, poden continuar aportant i acumulant beneficis? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: Sí= màxima puntuació + extra d'entre 0 i 2p depenent de la capacitat de continuar aportant/ depenent de les normes del pla de pensions= puntuació intermèdia / NO= 0 .

Països Baixos= 10
Espanya= 8
Mitjana de la Unió Europea= 6,6

8. Quina és la taxa de creixement econòmic real en els últims 4 anys i la projectada pels pròxims 3? (8% de la nota)

Càlcul de la nota: major al 5%= puntuació màxima / d'entre 5 i -1%= puntuació intermèdia / menor a -1%= 0

Països Baixos= 4,3
Espanya= 3,4
Mitjana de la Unió Europea= 4,5

9. És un requisit que gestors dels plans de pensions privats tinguin en compte les qüestions ambientals i socials? Si no ho és, ho recomana el regulador de pensions? (2% de la nota)

Càlcul de la nota: si és un requisit= màxima puntuació / si ho recomana el regulador = puntuació intermèdia / si cap de les dues= 0.

Països Baixos= 10
Espanya= 5
Mitjana de la Unió Europea= 6,3

- **Integritat (25% de la nota final)**

Aquest apartat es divideix en diversos subapartats.

- Regulació i governança

1. Necessiten els plans de pensions privats aprovació o supervisió per operar? Els plans de pensions ocupacionals han de ser d'entitats separades de l'ocupador? (7,5% de la nota)

Càlcul de la nota: dues respostes SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / dues respostes NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 9,5

2. Hi ha obligació per part dels plans privats a presentar informes anuals? Són públiques les dades dels plans? Compleix el regulador les seves funcions de supervisió? (10% de la nota)

Càlcul de la nota de les dues primeres preguntes: dues respostes SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / dues respostes NO= 0

Càlcul de la nota de la tercera pregunta: nota de l'1 al 5 segons l'activitat en complir les seves funcions.

Països Baixos= 9,2

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,7

3. Es requereix polítiques d'inversió dels actius? Política de gestió de riscos? Polítiques de conflictes d'interessos? Es requereix que almenys un membre de l'organització sigui independent a ocupador i empleats? Polítiques antisoborn i corrupció? Codis de conducta personal? (15% de la nota)

Càlcul de la nota: cada pregunta resposta SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / dues respostes NO= 0.

Països Baixos= 9,3

Espanya= 8,7

Mitjana de la Unió Europea= 7,2

4. Els gestors dels plans de pensions han de tenir algun requisit personal? (2,5% de la nota)

Càlcul de la nota: SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,2

5. Quina és la capacitat del govern de promoure i implementar el desenvolupament del sector privat? Quin és el respecte que tenen els ciutadans i Estat per les institucions que governen la interacció econòmica i social? Tenen els ciutadans total llibertat? Quina es la probabilitat d'inestabilitat política? (15% de la nota)

Càlcul de la nota: cada pregunta amb resposta positiva té impacte positiu en la nota.

Països Baixos= 8,5

Espanya= 9

Mitjana de la Unió Europea= 6,8

- Protecció i comunicació per als membres dels plans de pensions

1. Existeixen requisits mínims de finançament? Amb quina normalitat es finança un dèficit? Descripció de les característiques requerides pel finançament. (5% de la nota)

Càlcul de la nota: la puntuació màxima es dona quan els requisits de finançament inclouen una participació regular i el dèficit es finança màxim 4 anys.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,5

2. Existeix algun límit en el nivell d'actius interns mantinguts en un pla de pensions privat? Quins són? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: puntuació màxima als plans amb un límit del 5%.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 8,1

3. Els beneficis tenen protecció en contra del frau o mala gestió? En cas de fallida, les contribucions de l'ocupador tenen prioritats? Els beneficis estan protegits? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: cada pregunta amb resposta positiva té impacte positiu en la nota.

Països Baixos= 2,5

Espanya= 0

Mitjana de la Unió Europea= 4,8

4. Els nous afiliats a un pla de pensions privat han de rebre informació sobre el pla? (5% de la nota)

Càlcul de la nota: SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 10

5. Hi ha requisits de donar informació anual? Els informes anuals són públics? Es mostra en aquest informe l'assignació d'actius, les principals inversions o totes? És pública l'estratègia d'inversió? I el desenvolupament de la inversió? (10% de la nota)

Càlcul de la nota: cada pregunta amb resposta positiva té impacte positiu en la nota.

Països Baixos= 9

Espanya= 8,5

Mitjana de la Unió Europea= 7,8

6. Es mostren els beneficis acumulats als afiliats? Es mostren projeccions del benefici a la jubilació? Es mostren les despeses i tarifes dels comptes? (7,5% de la nota)

Càlcul de la nota: cada pregunta amb resposta positiva té impacte positiu en la nota.

Països Baixos= 9

Espanya= 7,3

Mitjana de la Unió Europea= 7,9

7. Els afiliats tenen accés a un tribunal de queixes independent al pla de pensions?
(2,5% de la nota)

Càlcul de la nota: SÍ= màxima puntuació / ni SÍ ni NO= puntuació intermèdia / NO= 0.

Països Baixos= 10

Espanya= 10

Mitjana de la Unió Europea= 7,9

- Despeses d'operació

1. Quin és el percentatge d'actius totals del sistema privats està a diferents plans de pensions? Quin percentatge dels actius total està en mans de fons grans de pensions? (10% de la nota)

Càlcul de la nota: increment de puntuació quan més gran és el percentatge.

Països Baixos= 7,3

Espanya= 6,7

Mitjana de la Unió Europea= 7,3