

Notas de Pensiones

Nº 61 Marzo 2022

¿Qué podemos aprender de los sistemas de pensiones de Países Bajos y Suecia?



Resumen ejecutivo

De acuerdo a Janwillem Bouma¹, Países Bajos, que se encuentra en el 2º lugar del Global Pension Index 2021, tiene un sistema que se compone de un pilar no contributivo financiado con impuestos generales; un pilar contributivo donde coexisten un sistema de reparto y un sistema ocupacional colectivo de capitalización que cubre al 92% de la fuerza de trabajo (administrado por fondos de pensiones y aseguradoras); y un pilar de ahorro voluntario. Dentro del sistema ocupacional de capitalización, el 95% de los esquemas son de beneficios definidos (BD), mientras que el 5% son de contribuciones definidas (CD).

Como resultado de este sistema multipilar, con un fuerte componente de capitalización (con una tasa de cotización efectiva promedio del orden del 25,1%²), los Países Bajos tienen una tasa de reemplazo elevada: 69,7% del salario promedio de la vida laboral, para un trabajador que gana el salario promedio, conforme a la OCDE.

El sistema de Países Bajos ha demostrado una capacidad para hacer frente a las crisis en los tiempos más difíciles. Esto se debía en parte a la combinación de financiamiento con capitalización y reparto. En épocas de recesión económica, la pensión del sistema de reparto ha proporcionado un monto básico estable,

¹ Janwillem Bouma estudió Economía en la Universidad Erasmus. Él es el presidente de PensionsEurope desde 2015. También es miembro del consejo de la Federación de Fondos de Pensiones de Holanda desde 2014, presidente del consejo de Centraal Beheer Algemeen Pensioenfond (APF) desde 2019 y presidente del consejo de administración de Stichting Pensioenfond Hoogovens desde 2019. Janwillem fue miembro del Occupational Pensions Stakeholder Group (OPSG) de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) durante el período 2015-2018. También trabajó en Royal Dutch Shell y en Montae & Partners hasta 2019.

² Este dato incluye la tasa de cotización al sistema público (18%), y el promedio de aportes que se hace a los planes de pensiones ocupacionales. Fuente: Pensions at a Glance 2021 ("Table 8.1. Mandatory pension contribution rates in 2020 (% of gross earnings"). Disponible en: <https://stat.link/files/ca401ebd-en/h4uwj7.xlsx>

mientras que las pensiones financiadas con capitalización han sido capaces de hacer frente al envejecimiento de la población. Además, el sistema de reparto consta de una pensión mínima de tipo asistencial, que actúa como red de seguridad (pilar no contributivo), que ayuda a asegurar que ningún jubilado viva en situación de pobreza.

No obstante, como resultado de las menores tasas de interés y una esperanza de vida mayor a la proyectada, muchos fondos de pensiones en el sistema ocupacional de capitalización individual comenzaron a tener dificultades para cumplir sus compromisos de pensión garantizada para con sus trabajadores en los planes de BD. Así, muchas veces las pensiones no han sido actualizadas contra la inflación e incluso han sido reducidas cuando la situación financiera del fondo lo requería. Esto ha llevado a la erosión de la confianza del público en el sistema, e hizo que, durante los últimos 10 años, los interlocutores sociales y gobiernos negociaran una profunda reforma al sistema de pensiones ocupacional.

Dicha reforma debiera ser tramitada durante 2022, con una ley prevista a partir de 2022 (antes de finalizar el año), para comenzar a operar desde 2027. La reforma establece que, para las nuevas acumulaciones de derechos de pensión, se pasará a un nuevo sistema que se basa exclusivamente en CD colectiva, y que contiene elementos de solidaridad. Con la reforma, entre otros aspectos, se esperan mejores retornos de pensión, pero ya no habrá un resultado garantizado al momento de la jubilación.

Conforme a Fredrik Palm³, el sistema de pensiones de Suecia, que se encuentra en el 8º lugar del Global Pension Index 2021, cubre a

³ Fredrik Palm es un profesional en gestión de productos con un M.Sc. enfocado en Estadística Matemática, Ciencias Actuariales y Finanzas de la Universidad de Estocolmo, Suecia. Actualmente es el jefe de Producto en Alecta, el mayor fondo de pensiones sueco. Tiene un historial demostrado de trabajo en la industria de seguros y es experto en riesgo financiero, gestión de riesgos, seguros de vida y fondos de pensiones.

todas las personas que hayan trabajado o vivido en el país y consiste en una pensión basada en un sistema de reparto con cuentas nocionales (donde se aporta el 16% del ingreso bruto anual); una pensión basada en aportes a un sistema privado de CD (donde se aporta el 2,5% del ingreso bruto anual); y una pensión mínima garantizada, financiada con impuestos generales y sujeta a verificación de ingresos (pilar no contributivo). Por sobre esto, la mayoría de los trabajadores están cubiertos por planes de pensiones ocupacionales (95% por ciento del mercado de trabajo está cubierto por estos planes, donde en promedio se aporta el 4,5% del ingreso anual). Esto implica que cerca de un 30% de las contribuciones totales al sistema son capitalizadas y 70% corresponden al sistema de reparto.

Además, el sistema de reparto nocional sueco debe estar equilibrado, con activos de cotizaciones iguales o superiores a los pasivos por pensiones. Cuando los pasivos son mayores que los activos, se aplica el equilibrio automático, comúnmente conocido como "freno". El alza de las pensiones contra los salarios se hace más lentamente, hasta que se restablezca el equilibrio. El "freno" se activó por primera vez en 2010 debido a la crisis financiera de 2008 y las reglas normales se han aplicado a partir de 2018.

A pesar de que las contribuciones totales al sistema sueco suman 23% del ingreso (sistema público + ocupacional), en Suecia, de acuerdo a la OCDE, una persona que gana el salario promedio a lo largo de toda la carrera, puede esperar tasas de reemplazo del 53,3% (41,3% es atribuible al sistema público). Esa tasa de reemplazo total se proyecta a la baja, para llegar al 33% en 2070.

Ante este panorama de bajas tasas de reemplazo proyectadas, lo que ha hecho el gobierno es introducir desde 2019 la llamada "edad objetivo de jubilación", basada en la expectativa de vida promedio a los 65 años de edad, lo que en la práctica permite señalar a las personas que

mientras más trabajen, mejor va a ser su pensión.

De las experiencias de Países Bajos y Suecia, se pueden extraer las siguientes lecciones para el resto de los países:

- (i) **La confianza de las personas en su sistema de pensiones depende en forma crítica de la brecha existente entre el nivel de las pensiones que se otorgan y las expectativas de pensión, tanto en sistemas de reparto como de capitalización.**
- (ii) **Países Bajos y Suecia cuentan con programas de pensiones no contributivos que otorgan una base mínima de apoyo para evitar la pobreza en la vejez, financiados con impuestos generales. Los sistemas de pensiones modernos deben contar con este tipo de programas, y su diseño debe ser pensado cuidadosamente para evitar desincentivos a la formalidad.**
- (iii) **Tener uno de los mejores sistemas de pensiones en el mundo de acuerdo a un índice internacional no evita la necesidad de establecer cambios** para enfrentar los desafíos demográficos (mayor expectativa de vida y caídas en la natalidad), laborales (mayor trabajo independiente) y financieros (menor tasa de interés). Por ejemplo, Países Bajos en su sistema de capitalización ocupacional, ha tenido que proponer, entre otras, una reforma que permita transitar desde el "beneficio definido" hacia la "contribución definida" con el fin de garantizar los niveles de adecuación del sistema. Suecia, por otro lado, ha tenido que establecer un mecanismo de ajuste en la edad de jubilación que considera el aumento en las expectativas de vida, a través de la llamada "edad de jubilación objetivo".
- (iv) **Un sistema de reparto con elevadas tasas de aportes no necesariamente conduce a buenos resultados en términos de tasas de reemplazo, y ello se explica porque dicho**

sistema se ve afectado por el envejecimiento de la población (mayor expectativa de vida al jubilar y menores tasas de natalidad). El caso de Suecia es decidir en términos de cómo un sistema, mayoritariamente de reparto con cuentas nacionales, a pesar de tener elevadas tasas de aportes, las tasas de reemplazo son relativamente bajas y se proyectan aún más bajas a largo plazo.

(v) **Para enfrentar el problema de solvencia de los sistemas de pensiones que tienen un componente de reparto importante, hay al menos dos alternativas:**

a) **Reducir la generosidad de sus beneficios y/o endurecer los requisitos para acceder a ellos.** Por ejemplo, en el sistema sueco, para lograr la sostenibilidad fiscal, se tienen que reducir las promesas de pensiones a través de un freno automático, aumentar las contribuciones, o aumentar progresivamente la edad de jubilación a través de un incentivo. Eso debe ser considerado seriamente por otros países que están mirando implementar sistemas de reparto partiendo desde una situación inicial donde el sistema está plenamente capitalizado.

b) **Vincular la edad de jubilación conforme al incremento en las expectativas de vida.** Países Bajos y Suecia han incorporado esta característica en sus sistemas de reparto.

(vi) **Los sistemas de pensiones ocupacionales de capitalización y los sistemas de ahorro voluntario tendrán un rol cada vez más importante en complementar las pensiones que otorga el sistema público.** En Países Bajos, el 58% de la pensión total proviene de los sistemas ocupacionales, en tanto que en Suecia ese porcentaje llega al 22%. La reducción de la generosidad de los beneficios de los sistemas de reparto,

causada por el envejecimiento de la población, deberá ser compensada por los planes ocupacionales obligatorios y planes de ahorro voluntario, para así mantener y/o mejorar las pensiones de los trabajadores.

Introducción

Esta Nota de Pensiones está elaborada en base a las presentaciones efectuadas por Janwillem Bouma “*Diagnóstico y reformas a los sistemas de pensiones en Europa: El caso de Países Bajos*” y Fredrik Palm “*Diagnóstico y reformas a los sistemas de pensiones en Europa: El caso de Suecia*”, ambas del XVIII Seminario Internacional FIAP⁴.

Según el último informe Global Pension Index, de Mercer y CFA Institute, tanto Países Bajos como Suecia tienen lugares destacados dentro de los mejores sistemas de pensiones en el mundo. El primero ha sido el líder mundial por largo tiempo, pero ahora pasó al segundo puesto por la reciente incorporación de Islandia al índice. Suecia, en tanto, está octavo en el ranking. Por sus características, ambos países, cuyos sistemas de pensiones incorporan mecanismos de capitalización, ofrecen lecciones importantes al resto de los países, en términos de los cambios que deben hacerse a causa del incremento en las expectativas de vida, la caída en las tasas de interés, y la realidad de los mercados laborales actuales donde el trabajo independiente es cada vez mayor y existen cambios frecuentes de empleo. Como se verá, tener un sistema de pensiones bien posicionado internacionalmente, no evita los cambios: para enfrentar estos desafíos, en Países Bajos se acordó que en su sistema de capitalización se transite desde esquemas que son mayoritariamente de

⁴ Para revisar las grabaciones en video de estas presentaciones en detalle, favor visite los siguientes links de Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=awRTsqiYw80&t=1025s>

y <https://www.youtube.com/watch?v=1z1g-KjBGMs&t=8s>.

También puede descargar las presentaciones en PDF en este link: <https://www.fiapinternacional.org/seminario/xviii-seminario-internacional-fiap-madrid-espana/>

beneficio definido (BD) hacia esquemas de contribución definida (CD). En tanto, en Suecia, si bien el sistema de pensiones público de reparto tiene un mecanismo de ajuste automático para preservar su solvencia, las tasas de reemplazo que otorga caerían en forma drástica a largo plazo, por lo cual se ha hecho necesario que el Estado incentive a las personas a que se jubilen a mayor edad.

I. El caso de Países Bajos

1. Sistema de pensiones multipilar

Los Países Bajos tiene un sistema de pensiones que se ubica en el 2º lugar en el Índice Global de Pensiones de Mercer CFA Institute 2021, con un nivel significativo de activos bajo gestión como % del PIB (213% del PIB en 2020⁵) y puntuaciones altas en cada subíndice.

El sistema de pensiones de este país consta de tres pilares:

i. Primer pilar no contributivo. Este pilar entrega una pensión mínima de tipo asistencial, que actúa como red de seguridad, financiado con impuestos generales. Es la llamada AIO (“*Algemene Inkomensvoorziening*”), que se puede traducir como “renta adicional o provisión de ingresos suplementarios para las personas mayores”, que garantiza que no haya jubilados en situación de pobreza. Su importe complementa los ingresos hasta llegar al “salario mínimo social”.

Debe notarse que la razón de ser de la AIO es complementar la pensión universal del sistema de público de reparto (AOW; como se ve más adelante⁶) y la pensión autofinanciada proveniente del sistema ocupacional de capitalización, todo con el fin asegurar un nivel de ingresos mínimo a todas las personas

⁵ Fuente: OECD Pension Market in Focus 2021. <https://www.oecd.org/pensions/pensionmarketsinfocus.htm>

⁶ Las personas que han vivido 50 años en los Países Bajos y obtienen la AOW completa no son elegibles para AIO.

mayores. A partir de un nivel de ingreso autónomo específico las personas dejan de recibir la AIO y reciben prestaciones únicamente a partir de su AOW y su pensión autofinanciada.

ii. Segundo pilar contributivo, el cual consta de dos componentes:

ii.1 Pilar de reparto⁷. Está constituido por la pensión estatal AOW (“*Algemene Ouderdomswet*”), que es administrada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. Se trata de una pensión basada en un sistema de reparto: las cotizaciones de los trabajadores⁸ pagan las prestaciones de los jubilados. Cabe señalar que el pilar AOW se financia en parte con los impuestos generales (esto se debe a que las contribuciones de AOW no alcanzan a cubrir los gastos) y en parte con las contribuciones de las personas que trabajan (es obligatorio contribuir al pilar AOW si las personas trabajan, pero si las personas no contribuyen igualmente tienen derecho a recibir sus beneficios si son residentes). Son beneficiarios de esta pensión todas las personas que hayan residido o trabajado en los Países Bajos entre los 15 y los 65 años. Actualmente se accede al derecho a cobrar esta prestación a partir de los 66 años y 4 meses, pero está incrementándose progresivamente en función del aumento en la expectativa de vida (hasta llegar a 67 años en 2024).

Esta pensión básica AOW se genera en razón de un 2% por cada año de trabajo o residencia entre los 15 y 65 años. Si trabajó o vivió siempre en los Países Bajos, el beneficiario tiene derecho al 100% de la AOW.

⁷ En los Países Bajos, la AOW se considera parte del primer pilar. Sin embargo, en este documento se utiliza la terminología de la OCDE para clasificar los pilares [1er pilar: no contributivo; 2do pilar: reparto y régimen de pensión ocupacional capitalizado (obligatorio); 3er pilar: régimen de pensión voluntario].

⁸ La pensión de vejez se financia con una tasa de aportes por parte del trabajador del 17,9% de su salario, mientras que la pensión de sobrevivencia con una tasa del 0,1%.

La AOW otorga un ingreso básico, y su monto está asociado al salario mínimo establecido por ley. De esta forma, las personas que están casadas o viven juntas perciben el 50% del salario mínimo interprofesional (en 2021 la prestación de AOW asciende EUR 884 brutos por persona), mientras que las personas solteras o que viven solos reciben un 70% del salario mínimo (en 2021 la prestación asciende a EUR 1.293 brutos mensuales).

Como resultado, se tiene que en los Países Bajos las cifras de personas mayores en riesgo de pobreza son muy bajas.

ii.2 Pilar contributivo ocupacional colectivo (capitalización). Este pilar está formado por las pensiones acumuladas por la gran mayoría de los trabajadores durante su vida laboral (por ello se le llama previsión social empresarial o de empleo), de modo que están vinculadas a los salarios. Las pensiones son gestionadas por administradoras fondos de pensiones y a veces por aseguradoras.

Los fondos de pensiones operan sobre la base de la financiación de capital: un trabajador, junto con su empleador, acumula derechos de pensión a partir de las contribuciones (predominantemente acordadas en convenios colectivos de trabajo) abonadas a un fondo de pensiones al que está afiliado el empleador, y el rendimiento obtenido por el fondo de pensiones a lo largo de los años a través de la inversión colectiva de estas contribuciones. La pensión del sistema de empleo supone la parte principal de la pensión total que perciben los trabajadores (en promedio, de acuerdo a la OCDE, la tasa de reemplazo que otorga este pilar representa aproximadamente el 58% de la tasa de reemplazo total⁹).

⁹ Este dato se refiere a la tasa de reemplazo bruta (antes de impuestos) que recibe un trabajador que gana el salario promedio. La OCDE supone considera el salario promedio de carrera completa para calcular estas tasas de reemplazo. Fuente: [Pensions at a Glance 2021](#), OCDE. La tabla usada

iii. Tercer pilar de ahorro voluntario. Consiste en productos bancarios o de seguros individuales por los que se pueden pagar cotizaciones para una pensión, con beneficios tributarios hasta un cierto nivel. Esto es importante principalmente para aquellas personas que no acumulan (o no han podido) incorporarse a una pensión del segundo pilar, por ejemplo, porque su empleador no está afiliado a un fondo de pensiones, no tienen un empleo permanente o son empleados autónomos.

Como resultado del sistema multipilar, con un pilar de capitalización fuerte en particular, los Países Bajos (con una tasa de cotización efectiva promedio del orden del 25,1%¹⁰) tienen una tasa de reemplazo promedio bastante elevada (la OCDE ubica la tasa de reemplazo bruta total en un 69,7% del salario promedio de la vida laboral, para un trabajador que gana el salario promedio).

2. Algunas características relevantes del sistema de pensiones ocupacional

i. Obligatoriedad de constituir y participar en planes de pensiones

En los Países Bajos, en principio, no existe la obligación de inscribirse en un plan de pensiones de empleo. No obstante, si los empleadores y sindicatos acuerdan ofrecer un plan de pensiones a los trabajadores de un sector, el Gobierno puede establecer que sea obligatorio para todos los trabajadores de ese sector o grupo de profesionales. La obligatoriedad proporciona una buena cobertura para todos los trabajadores. Además, en el caso de los planes sectoriales permite a los trabajadores que

para calcular los datos está disponible en: <https://stat.link/files/ca401ebd-en/uwc8nt.xlsx>

¹⁰ Este dato incluye la tasa de cotización al sistema público (18%), y el promedio de aportes que se hace a los planes de pensiones ocupacionales. Fuente: Pensions at a Glance 2021 ("Table 8.1. Mandatory pension contribution rates in 2020 (% of gross earnings)"). Disponible en: <https://stat.link/files/ca401ebd-en/h4uwj7.xlsx>

puedan cambiar fácilmente de puesto de trabajo dentro de su sector sin que ello tenga consecuencias para su pensión de empleo.

En la práctica las pensiones ocupacionales son obligatorias para la gran mayoría de los trabajadores (más de un 92% de los trabajadores participan en un plan de pensiones de este sistema). Sin embargo, estos planes de pensiones no son fácilmente accesibles para los trabajadores por cuenta propia y otros en contratos de trabajo no tradicionales.

ii. Tipos de compromisos por pensiones: mayoría son de Beneficio Definido (BD) y están evolucionando hacia Contribución Definida (CD)

Hasta ahora el pilar contributivo ocupacional colectivo ha sido mayoritariamente de Beneficio Definido (BD), es decir, en donde el compromiso del empleador consiste en garantizar un nivel de pensión de vejez al trabajador, vinculado a su salario. De acuerdo a los activos bajo gestión, actualmente un 95% de los planes de pensiones en este pilar son de BD, mientras que un 5% son de Contribución Definida (CD).

En los últimos años los nuevos planes de pensiones están siendo en su mayoría de BD, pero consideran el salario promedio de la carrera laboral (es decir, la prestación garantizada está vinculada al promedio de los salarios obtenidos durante la carrera profesional). Anteriormente eran planes de BD, pero considerando el salario final (es decir, la prestación garantizada estaba vinculada al último salario percibido antes de la jubilación). Así, ha habido un tránsito desde los planes BD basados en el salario final hacia los de BD basados en salario promedio de carrera, con el fin de aminorar los costos del sistema y hacerlo más sostenible (al considerar el salario promedio, la pensión garantizada es más baja y por ende el costo del sistema disminuye).

Se debe aclarar que, aunque oficialmente se les etiqueta como un contrato de BD, el “beneficio” de tal contrato “no está definido” de ninguna

manera. En la mayoría de los casos, la indexación o actualización de la pensión contra la inflación ocurre solo si las circunstancias financieras del fondo de pensiones se consideran suficientemente buenas. Además, algunos fondos de pensiones persiguen políticas de tasa de cotización estable en sus contratos de BD¹¹.

Además, entre los años 2022 a 2026, como se menciona más adelante, habrá una transformación del actual sistema de pensiones modernizando los contratos de pensiones con el fin de garantizar su adecuación, pasando de instrumentos que son mayoritariamente de BD hacia instrumentos de CD.

iii. Contribuciones

En los planes de CD: En estos planes contribuye tanto la empresa como el trabajador, y el tamaño de las contribuciones se define de la siguiente forma:

- Primer tramo de contribución: el aporte del trabajador es fijo e igual para todos los trabajadores. En planes de pensiones sectoriales cada trabajador paga una cantidad igual (porcentaje de salario o monto fijo).
- La contribución del empleador es variable (suele asumir en torno a 2/3 de la contribución total).

En los planes de BD: En estos planes, el nivel de pensión depende del número de años trabajados y del salario. Las tasas de interés utilizadas para el cálculo del valor presente neto de los derechos acumulados y los compromisos por pensiones (contribuciones) son calculados por el Banco Central de Holanda (regulador) y son llamadas “tasas libres de riesgo”.

¹¹ Es por estas razones que en la literatura muchas veces se indica que el término contrato “Colectivo de Contribución Definida” (CDC) sería un nombre más apropiado para este tipo de contratos de BD.

3. ¿Porque era necesaria una reforma al sistema de pensiones que garantice su adecuación?

El sistema de pensiones de los Países Bajos ha funcionado con éxito en la forma como se encuentra organizado durante muchas décadas y ha demostrado su capacidad para hacer frente a las crisis en los tiempos más difíciles. Este éxito se debe en gran parte a la combinación única de financiamiento con capitalización y reparto. En épocas de recesión económica, la pensión del sistema de reparto (AOW) ha proporcionado un monto básico estable, mientras que las pensiones financiadas con capitalización (pilar contributivo ocupacional colectivo) han sido capaces de hacer frente a los cambios demográficos.

No obstante, a lo largo de la última década, han surgido problemas que requieren solución:

- (i) Los holandeses viven, en promedio, más tiempo y, por lo tanto, también necesitan una pensión por más tiempo.
- (ii) En términos relativos, el número de jóvenes que cotiza está disminuyendo continuamente.
- (iii) Las mencionadas “tasas libres de riesgo”, que son tasas de interés usadas para el cálculo de las reservas de los fondos de pensiones, han bajado en los últimos años (incluso hasta pasar a niveles negativos)¹², lo que ha generado un incremento en el valor presente de los pasivos futuros por pensiones, encareciendo las pensiones nominales garantizadas que se entregan en los planes de BD (que son los mayoritarios en el segundo pilar ocupacional). En ese contexto, los fondos de pensiones, de acuerdo con las reglas contables y los requisitos de colchón, han debido mantener

altos niveles de capital para cumplir con sus obligaciones actuales y futuras. Esos eventos han ejercido tanta presión sobre el sistema que muchos fondos de pensiones no han podido lograr su ambición de actualizar las pensiones contra la inflación durante muchos años, e incluso algunos fondos han tenido que reducir las pensiones que entregan.

- (iv) Luego, como resultado de presiones financieras (menores tasas de interés) y demográficas (esperanza de vida mayor a la proyectada), muchos fondos de pensiones comenzaron a tener dificultades para cumplir sus compromisos de pensión para con sus trabajadores en los planes de BD (los compromisos no estaban garantizados y podían recortarse en caso de insuficiencia de fondos; sin embargo, fueron percibidos como garantizados por parte de la población). En el fondo, lo que comenzó a suceder es que el sistema se comenzó a ver aquejado de insuficientes reservas para cumplir con los compromisos de pensiones asumidos.

Además de estos problemas, se sumaba otra problemática referida a que la **acumulación de derechos de pensión es la misma para todos**, independientemente de la edad a la que se pagan las contribuciones. Actualmente todos los trabajadores independientemente de su edad, devengan anualmente para su pensión el 1,657% del salario base¹³ en el caso de los planes de BD de salario final y el 1,875% del salario base para los planes de BD de salario promedio de carrera completa. La prima o contribución que se paga al plan de pensiones está asociada a los señalados porcentajes. La acumulación de derechos en los planes de BD, independiente de la edad, significa que el sistema no tiene en cuenta el hecho de que se puede esperar que la cotización pagada por un trabajador más joven permanezca

¹² La tasa de interés del Bono del Gobierno holandés a 10 años se ha reducido desde casi el 2,5% en 2008 hasta tipos negativos en 2020.

¹³ El salario base consiste en la pensión máxima de jubilación menos la pensión estatal de reparto (AOW). El salario base máximo asciende a EUR 100.000, indexados anualmente contra la inflación.

invertida por mucho más tiempo y genere rendimientos de inversión mucho más altos. Luego, la acumulación de derechos de pensión es demasiado baja para los trabajadores jóvenes y demasiado alta para los trabajadores mayores (que han acumulado derechos durante toda su vida). Sin embargo, este mecanismo de financiamiento es justo cuando todo el mundo tiene un mismo empleo durante la vida, de modo que los trabajadores permanecen en el sistema hasta el retiro (esto es lo que se denomina “acumulación promedio” o “doorsneepremie”). Esa sería la única forma en la cual la acumulación de derechos de pensión por parte de los trabajadores mayores esté efectivamente subsidiada por los trabajadores jóvenes (característica que constituye un elemento de “reparto”). Sin embargo, con la realidad de los mercados laborales actuales, con personas jóvenes que cambian de trabajo con frecuencia o pasan muchos períodos en la informalidad en trabajos autónomos o nuevas formas de trabajo (uberización de la economía), la acumulación de contribuciones de los más jóvenes ya no es suficiente para financiar los derechos de pensión de los jubilados, de modo que este mecanismo de financiamiento ya no es actuarialmente justo.

La confianza en el sistema se ha visto afectada

El hecho de que las pensiones fueran mejores hace varios años de lo que son hoy ha provocado una disminución de la confianza en el sistema de pensiones y, en particular, el apoyo público al segundo pilar ocupacional se ha visto afectado. Lo anterior hizo que, durante los últimos 10 años, los interlocutores sociales apoyados por el gobierno, negociaran una profunda reforma al sistema de pensiones ocupacional, destinada a modernizar el sistema y hacerlo a prueba de los cambios futuros. Dos principios importantes en la discusión eran:

(i) Que las pensiones debían moverse más en consonancia con la evolución económica general, aumentando más rápido en los “buenos tiempos” y disminuyendo antes en los “tiempos difíciles”.

(ii) Que era necesario redactar dos contratos alternativos de pensión, pero manteniendo las características fuertes del sistema, como el compartimiento colectivo del riesgo y la participación obligatoria.

La intención de reforma fue anunciada por los interlocutores en febrero de 2019, y en junio de ese año se alcanzó un acuerdo marco con todos los agentes sociales. Desde entonces, el gobierno ha estado trabajando con los interlocutores sociales y el sector de los fondos de pensiones para proporcionar la legislación necesaria. La reforma debiera ser tramitada parlamentariamente durante el año 2022, con una ley prevista a partir del 1 de enero de 2023, y un período de transición hasta finales de 2026, para comenzar a operar desde el 1 de enero de 2027.

4. ¿En qué consiste la nueva reforma de pensiones?

La reforma establece que, para las nuevas acumulaciones de derechos de pensión, se pasará a un nuevo sistema que se basa exclusivamente en CD, no individual sino colectiva, y que contiene elementos de solidaridad. Hay básicamente dos tipos de contratos en el nuevo sistema: (i) Contrato Solidario; y (ii) Contrato Flexible. Los interlocutores sociales tienen que acordar cuál de los dos contratos van a utilizar y la junta del fondo de pensiones necesita aceptar el nuevo mandato explícitamente.

Con la nueva reforma:

- (i) Ya no habrá un resultado garantizado¹⁴ al momento de la jubilación.
- (ii) Las contribuciones se mantienen en un porcentaje del salario base del trabajador, independiente de la edad, pero el devengo

¹⁴ Hay que señalar que nunca fue una garantía real. Había una promesa de pensión vitalicia fija nominal, pero podía reducirse en caso de insuficiencia de fondos.

o acumulación de los derechos de pensión se hará de forma **actuarialmente justa**.

- (iii) Los contratos siguen siendo **colectivos en términos del compartimiento del riesgo y las inversiones**.
- (iv) **Los resultados serán suavizados** para evitar generaciones con buena o mala suerte.
- (v) Se mantiene la **participación obligatoria**.
- (vi) Las estrategias de inversión estarán basadas en el **apetito por riesgo promedio** del conjunto de participantes. Los fondos de pensiones elegirán un **enfoque de ciclo de vida**, de modo que los jóvenes asuman más riesgos por un rendimiento esperado más alto y las personas mayores menos riesgo por un rendimiento esperado más bajo.
- (vii) La fase de pago de las pensiones estará basada en los **rendimientos de inversión esperados** (y que, por tanto, son superiores a la tasa de interés libre de riesgo), pero con el riesgo de correcciones posteriores.

Ventajas/desventajas

Con los cambios se espera mayor adecuación y mejores retornos. Habrá una menor necesidad de requerimientos de capital para las gestoras de fondos de pensiones, y ello hará que el sistema sea más barato o que haya mayor probabilidad de actualizar las pensiones contra la inflación.

Además, se espera que el sistema esté mejor adaptado a un mercado laboral más flexible.

Sin embargo, también habrá menos certidumbre, especialmente respecto de cuáles serán las tasas de reemplazo para los trabajadores.

Problemas de transición

Pasar a un nuevo sistema en que las futuras pensiones se basen exclusivamente en las contribuciones es complejo. El mayor problema es la ambición de transferir los contratos existentes a nuevos contratos. Si las transferencias no se hacen correctamente, se podría causar una desventaja financiera enorme para trabajadores de mediana edad que han pagado contribuciones relativamente altas durante varias décadas, a cambio de derechos de pensión relativamente bajos. La idea es evitar que una generación reciba más de lo que le corresponde a partir de beneficios definidos existentes ¿Cómo lograrlo? Como parte del acuerdo de pensión, el actual sistema de acumulación (basado en la llamada “acumulación promedio”) será reemplazado por un sistema de acumulación decreciente, en el que un trabajador de mayor edad acumulará menos derechos de pensión por la misma contribución que un colega más joven. La eliminación del sistema de “contribución promedio” afectará a todos los contratos de pensión existentes y a todos los trabajadores que actualmente están acumulando una pensión. El gobierno ha declarado que una transición equilibrada hacia un nuevo contrato de pensión solo será posible si se ofrece una compensación adecuada a los participantes que se vean afectados.

II. El caso de Suecia

1. Sistema de pensiones multipilar

Suecia se ubica dentro de los 10 países con mejores sistemas de pensiones a nivel mundial (obtuvo el 8° lugar en el Índice Global de Pensiones de Mercer 2021). Actualmente, se encuentra en curso, entre otras, una reforma que incentiva el retraso en la edad de jubilación (a través de una “edad de retiro objetivo”). El sistema cuenta con un importante nivel de activos bajo gestión como % del PIB (109% en 2020 de acuerdo a la OCDE¹⁵).

En la Figura 1 se puede apreciar la estructura multipilar del sistema de pensiones del país, que tiene una forma piramidal. En la base de la pirámide se encuentra el Pilar 1 constituido por la pensión pública. En este pilar se contribuye un total de 18,5% del ingreso pensionable bruto anual¹⁶ hasta un tope, lo cual se subdivide de la siguiente forma: 16 puntos porcentuales (pp) van a una cuenta individual “contribución definida nocional o no financiera” (CDN); y un 2,5 pp se contabilizan en una cuenta individual de “contribución definida financiera” (CDF); esto es lo que comúnmente se denomina “sistema de capitalización individual”, componente del sistema que se implementó en 1999). Luego se tiene el Pilar 2, constituido por planes de pensiones ocupacionales basados en convenios colectivos entre los sindicatos y confederaciones de empleadores, que cubren a cerca del 95% de la fuerza de trabajo, y que en promedio se financian con el 4,5% del ingreso pensionable anual (la mayor parte de estos planes están transitando desde BD hacia CD). Es decir, en total, la tasa de cotización global al sistema (sumando el pilar 1 y 2) es de un 23% del ingreso anual en promedio. De ese porcentaje, aproximadamente 7 pp son capitalizados y 16 pp son parte de la contabilización nocional. Esto

implica que cerca de un 30% de las contribuciones totales al sistema son capitalizadas. Finalmente, como se puede ver, en la parte superior de la pirámide se ubica un pequeño Pilar 3, constituido por la pensión privada voluntaria.

Además de estos pilares, existe uno no contributivo que no se muestra en esta figura, pero que ofrece una pensión mínima garantizada, financiada con impuestos generales, para personas de bajos ingresos y al menos 40 años de residencia en el país, que se entrega a contar de los 65 años de edad. Cabe mencionar que en 2021 se aprobó un nuevo complemento de pensión, que se financiará por el presupuesto del gobierno central, para aumentar las pensiones bajas en hasta aproximadamente 7%, lo que ayudará a reducir aún más la desigualdad de ingresos en la vejez.

2. ¿Cómo funciona la Pensión Pública?

Por una parte, está la llamada “pensión relacionada con los ingresos” (*Income Pension*), basada en “cuentas nocionales de contribución definida” (CDN), las que se nutren de las cotizaciones del trabajador durante toda su vida laboral, con sus respectivos retornos. De esta manera, cuando llega el momento de la jubilación, el trabajador recibe una prestación en función de lo acumulado en su cuenta nocional, del retorno aplicado a sus contribuciones y de la esperanza de vida. Se llaman “cuentas nocionales” porque no contienen dinero real, sino que solo son registros contables. El retorno aplicado a las cuentas nocionales es el incremento salarial promedio de toda la población, por lo cual depende del crecimiento de la productividad.

Por otra parte, la segunda parte del sistema público consiste en un programa de contribución definida financiera [CDF, también llamada “*Premium Pension*” o PPM], que es administrado por el Estado. Aquí los participantes tienen “cuentas financieras individuales” y eligen sus propias carteras de inversión de un gran número

¹⁵ Fuente: OECD Pension Market in Focus 2021.

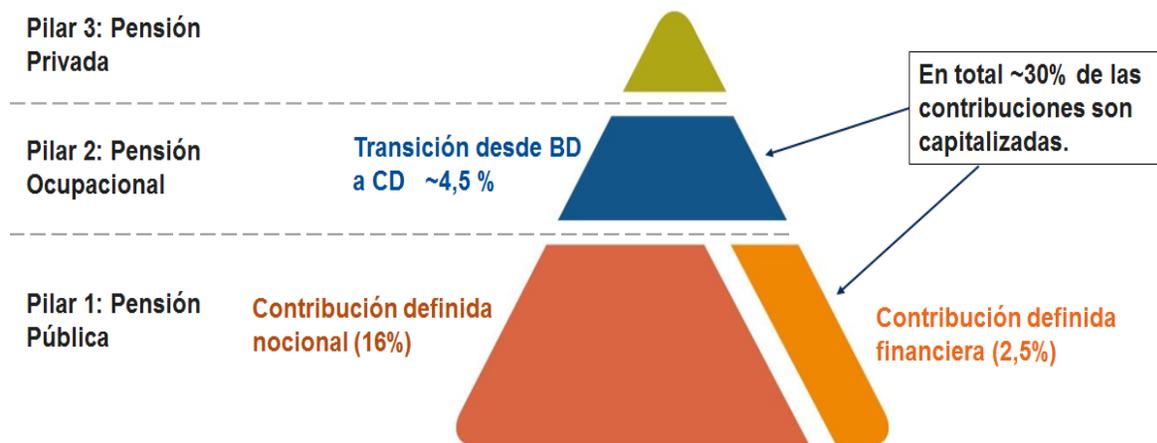
¹⁶ La persona asegurada paga una contribución a la pensión que asciende al 7% del ingreso pensionable bruto anual y el empleador el 10,21%.

de fondos (cerca de 450). Como ya se señaló, este esquema es financiado con una tasa de contribución del 2,5% de ingresos imponibles anuales brutos del trabajador. La tasa de retorno de estas cuentas individuales se determina por el rendimiento de los fondos que el individuo ha elegido. En la práctica, sin embargo, actualmente muy pocos trabajadores que hacen alguna elección activa de fondo (a diferencia de lo que ocurría al inicio del sistema) y la mayor parte del dinero se invierte automáticamente en el Fondo de Ahorro Premium administrado por el Séptimo Fondo Nacional de Pensiones de Suecia (AP7 SAFA), que ha tenido buenas rentabilidades. Hubo un gran despliegue de marketing para que las personas eligieran y también problemas con fondos que estaban alterando el sistema. Para enfrentar esas dificultades, ya se decidió que se reducirá la cantidad de fondo elegibles y que se licitarán, lo que tendrá un costo menor.

Tanto en el esquema CDN como CDF, se entrega una renta vitalicia (fija o variable, en parte o en su totalidad) una vez que el trabajador se acoge a jubilación (la edad de pensión es flexible y las personas pueden solicitar prestaciones a partir de los 62 años sin ningún límite superior), basada en los valores registrados en las cuentas y las expectativas de vida al jubilarse. En el esquema CDF en particular, es posible incluir un componente de protección de sobrevivientes, y en este caso, la pensión se reducirá para reflejar el pago esperado al o los sobrevivientes.

La decisión de cobrar una pensión no significa que el trabajador deba dejar de trabajar, es decir, puede seguir trabajando y obtener nuevos derechos de pensión. Si las personas continúan trabajando, también continúan pagando cotizaciones sobre los nuevos ingresos, lo que da lugar a un nuevo incremento a las cuentas individuales, y finalmente a su renta vitalicia, cuando se reclama.

Figura 1
Sistema de Pensiones Multipilar en Suecia
Contribuciones sobre el ingreso anual para el trabajador promedio (*)



*El 78% de los hombres y el 88% de las mujeres de 20 a 64 años tienen ingresos inferiores a 8 Ingresos Básicos (*Icome Base Amount*, IBA).

Fuente: Palm, Fredrick (2021).

3. Funcionamiento del esquema de cuentas nacionales (CDN)

a. Contribuciones

En el esquema CDN las contribuciones del 16% se transfieren a fondos de reserva (“buffer funds”) que son independientes del presupuesto nacional: el Primer, Segundo, Tercer y Cuarto fondos AP (Fondos AP1-AP4). Estos fondos no tienen obligaciones formales con respecto a los futuros pagos de pensiones, pero son retirados por la Agencia Sueca de Pensiones para hacer pagos a los actuales jubilados. Cada mes, una cuarta parte de las contribuciones se deposita en cada uno de los fondos y una cuarta parte de los pagos adeudados de pensiones se paga de cada fondo. Cualquier exceso de contribuciones relativa a pagos permanece en los fondos, y cualquier déficit reduce estos fondos.

b. Cálculo de la renta vitalicia

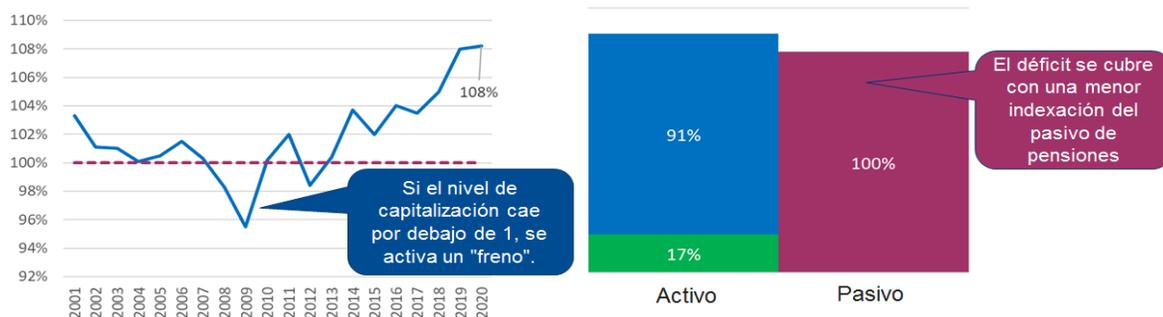
La pensión de renta vitalicia se calcula dividiendo los activos acumulados de la cuenta por un divisor que refleja la expectativa de vida a la fecha de jubilación. La persona puede contrarrestar el efecto negativo en la renta vitalicia causado por el aumento de la expectativa de vida posponiendo la fecha de jubilación. De esa forma, los incentivos son fuertes para prolongar la carrera laboral, porque de esa forma se incrementa la pensión.

c. Estabilidad financiera

La regla principal es que el ahorro en la cuenta individual nacional se indexa o actualiza con la tasa promedio de crecimiento de los salarios. Sin embargo, para que las pensiones se ajusten 100% según el aumento promedio de salarios, el sistema debe estar equilibrado, lo que implica que los activos de pensiones sean iguales o superiores a los pasivos por pensiones. Los activos por contribuciones y los activos de reserva combinados de los fondos deberán ser al menos iguales al pasivo por pensiones acumulado.

Para cumplir con lo anterior, se emplea un mecanismo de “balance automático”. La estabilidad financiera se mantiene a través del grado de indexación del pasivo de pensiones de acuerdo al crecimiento del salario promedio de la economía, dependiendo de cómo vaya evolucionando el “ratio de capitalización”, que se define como los activos de pensiones dividido por los pasivos de pensiones. Un ratio de capitalización por debajo de la unidad (1) genera un ajuste negativo en los pasivos del sistema (“freno”), y valores de ese ratio mayores o iguales a la unidad no producen ajuste. Dicho de otro modo, cuando los pasivos son mayores que los activos, se aplica el equilibrio automático o freno, que consiste en que el alza de las pensiones conforme al aumento de los salarios se hace más lento, hasta que se restablezca el equilibrio dentro del sistema (activos=pasivos).

Figura 2
Suecia: Estabilidad financiera del esquema de contribución nacional definida
”Ratio de capitalización”: $\frac{\text{Fondos de reserva} + \text{Contribuciones anuales} \times \text{Tiempo de rotación}}{\text{Pasivo de pensiones}}$



Fuente: Pensionsmyndigheten (Agencia Sueca de Pensiones).

La Figura 2 muestra la evolución en el ratio de capitalización del esquema CDN conforme a las cifras que publica la Agencia Sueca de Pensiones. En el lado de los activos, tenemos, por un lado, los “fondos de reserva” (la parte verde de la figura). El resto (parte en azul de la figura) corresponde a las contribuciones futuras esperadas nocionales multiplicadas por la cantidad de años que se supone los trabajadores deberán contribuir al sistema (el llamado “Tiempo de rotación” o “*Turnover time*”). Como se aprecia, el ratio de capitalización en el tiempo es bastante fluctuante, y entre 2008-2010 cayó por debajo del 100% (es decir, bajo la unidad). El “freno” entonces se activó por primera vez en 2010 debido a la crisis financiera de 2008, lo que generó un incremento o actualización más lento de la pensión contra el incremento de los salarios. El freno luego se detuvo en 2017, y las reglas de indexación normales se han aplicado a partir de 2018.

Hacia el año 2020 el nivel de capitalización subió a 108%, de modo que ha habido una mejoría en la posición financiera del sistema. Con las cifras positivas la gente piensa que se podría utilizar ese dinero extra para pagar mejores pensiones, pero esto no puede ser así conforme a las reglas de solvencia del sistema¹⁷. De hecho, de este 108%, solo 17 puntos corresponden a fondos de reserva (es decir, solo el 17% de los beneficios futuros está efectivamente financiado) y 91 puntos corresponden a contribuciones futuras esperadas.

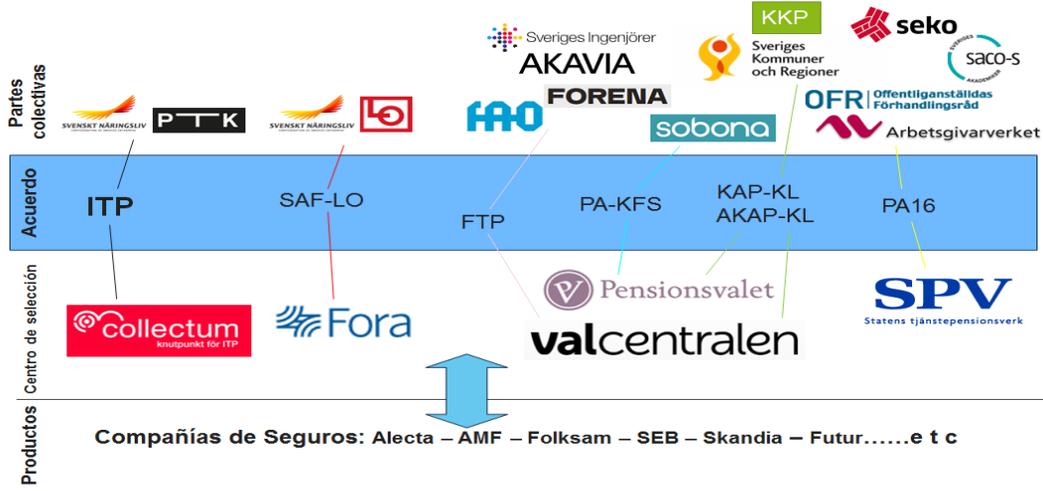
¹⁷ En lo que va del año 2022 ha habido bastante discusión en los medios sobre la introducción de un “gas” en el sistema, lo que se debe a que el nivel de capitalización aumentó aún más durante el año 2021 (según cifras preliminares de la Agencia Sueca de Pensiones, el nivel de capitalización ahora es del 112%).

4. La pensión ocupacional

Alrededor del 95% por ciento del mercado de trabajo sueco está cubierto por planes de pensiones contractuales que complementan la pensión pública. Usualmente se aporta el 4,5% de los ingresos anuales pensionables a este tipo de planes, para salarios de hasta 7,5 veces el Ingreso Básico [*Income Base Amount (IBA)*; el tope del sistema público de pensiones]. Para salarios superiores a 7,5 veces el IBA, las cotizaciones a estos planes suelen ser del 30%. Como consecuencia de la reforma del régimen público obligatorio hacia uno de contribución definida financiera (CDF) en 1999, los principales regímenes ocupacionales principales existentes en el país¹⁸, que anteriormente eran de beneficio definido (BD), se han convertido en planes de CDF o están en tránsito de hacerlo a distintas velocidades, en los que el trabajador elige su compañía de inversión y dentro de este marco también puede elegir entre una serie de fondos en el mercado de inversiones. La Figura 3 muestra los principales productos, centros de selección, acuerdos y partes colectivas en el sistema de pensiones ocupacional del país. Por ejemplo, el acuerdo “ITP” es el plan de pensiones para trabajadores profesionales en el sector privado y es administrado por el centro de selección “Collectum”. Otro ejemplo es Alecta, que es la compañía de seguros que corresponde a la opción “por defecto” si el trabajador no elige en forma activa, y ello explica que sea la más grande.

¹⁸ Estos cuatro sistemas principales son los siguientes: obreros en el sector privado; trabajadores profesionales dependientes en el sector privado; trabajadores del gobierno central; y trabajadores del gobierno local.

Figura 3
Suecia: interconexión de actores en el sistema de pensiones ocupacional



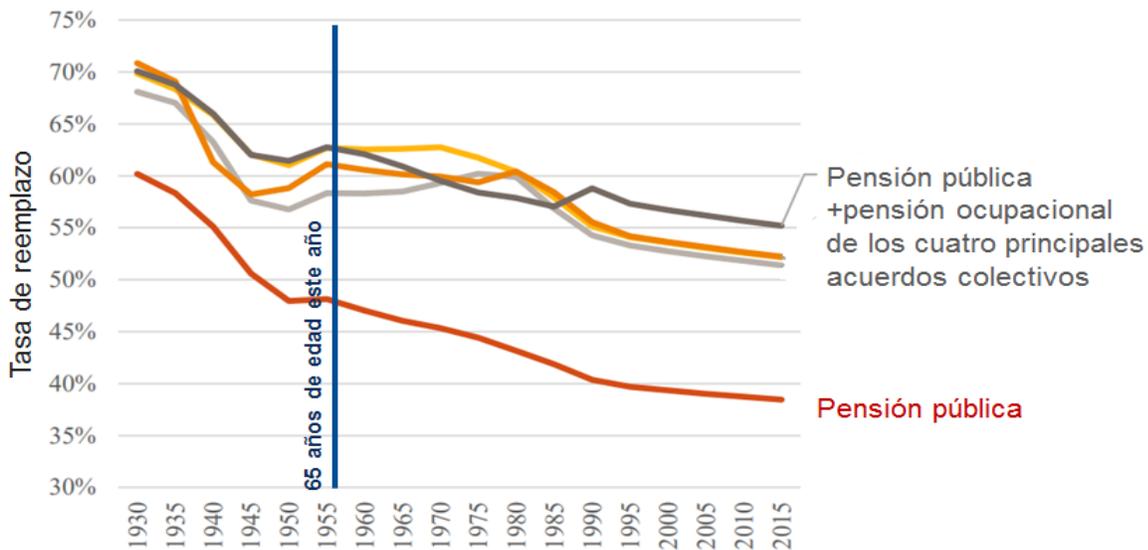
Fuente: Palm, Fredrick (2021).

5. Tasas de reemplazo teóricas

Como se aprecia en el Gráfico 1, se tenía un sistema de beneficios definidos en que la tasa de reemplazo a los 65 años de edad era del 60% (70% con ayuda de la pensión ocupacional) para aquellos nacidos en 1930, mientras que los que se aquellos nacidos en el 2015 obtendrían una tasa de reemplazo menor al 40% del sistema

público (55% con ayuda de la pensión ocupacional). Esto generalmente se usa como prueba de que en el sistema sueco las pensiones son demasiado bajas después de transitar desde un sistema de beneficio definido hacia uno de CDN+CDF. Se necesitarán más contribuciones o mayor edad de jubilación para aumentar estas tasas de reemplazo.

Gráfico 1
Suecia: Tasas de reemplazo teóricas al jubilarse a los 65 años de edad



Fuente: Pensionsmyndigheten (Agencia Sueca de Pensiones).

Las tasas de reemplazo mencionadas previamente están en línea con los cálculos que efectúa la OCDE. De acuerdo a la entidad, para un trabajador que gana el salario promedio, la tasa de reemplazo bruta que entrega el sistema público (esquema CDN + CDF) es del orden del 41,3%, mientras que la que entrega el sistema ocupacional es del orden del 12%, totalizando así una tasa de reemplazo del 53,3% (esto implica que el sistema público otorga el 78% de la pensión total y que el 22% lo entrega el sistema ocupacional). Las proyecciones existentes muestran que la tasa de reemplazo total seguirá a la baja, para llegar al 33% en 2070¹⁹.

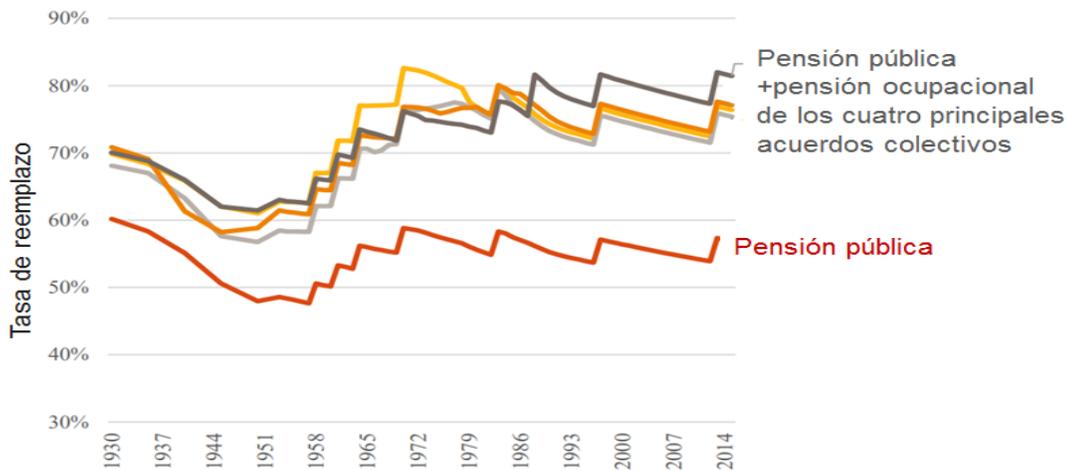
6. Una nueva característica: La edad objetivo de jubilación

Entonces, ante este panorama de bajas tasas de reemplazo proyectadas, lo que ha hecho el gobierno es introducir un nuevo concepto en el sistema desde el año 2019, la llamada “edad objetivo de jubilación”, basada en la expectativa de vida promedio a los 65 años de edad. Esta “edad objetivo” pretende servir como punto de referencia para decidir cuándo jubilarse, reemplazando la edad estándar de jubilación a los 65 años con una edad de jubilación que considere el aumento de la esperanza de vida en el país, manteniendo así constante la proporción entre el tiempo como jubilado y el tiempo trabajado. La edad objetivo se estableció en 67 años de edad, y se aplicará desde 2026. Con base en estos planes, la edad más temprana para cobrar las pensiones del sistema público y la “edad objetivo de jubilación” aumentarán al transmitir dos tercios del aumento en la esperanza de vida a la edad de jubilación a partir del año 2027. Según las proyecciones demográficas suecas, la aplicación de este vínculo aumentará la edad de jubilación en dos años para 2050, de manera similar a Finlandia, Países Bajos y Portugal, que tienen un vínculo de dos tercios.

Entonces, lo anterior implica que aumentará la edad de jubilación promedio efectiva. Esto es positivo por cuanto más tiempo se trabaje, mayor será la tasa de reemplazo que se obtendrá. ¿Qué sucede en el modelo teórico del Gráfico 1 si se usa la edad objetivo en lugar de los 65 años de edad? La respuesta se ve en el Gráfico 2, donde se puede apreciar que las tasas de reemplazo teóricas aumentan: los que se jubilaban hacia el 2015 obtendrían una tasa de reemplazo mayor al 55% del sistema público (aprox. 80% con ayuda de la pensión ocupacional). Es decir, con ayuda de la “edad objetivo”, la tasa de reemplazo del sistema público sube en más de 15 puntos porcentuales, mientras que la tasa de reemplazo total (sumando el sistema ocupacional) sube en más de 25 puntos porcentuales. El aumento de la longevidad ha sido un problema desde mediados de los años 90, pero hasta ahora el gobierno no había actuado. Sin embargo, según el público, ahora el gobierno está tomando medidas demasiado rápido para enfrentar este desafío.

¹⁹ Fuente: “The Swedish pension system and pension projections until 2070 (February 15, 2018) https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_se.pdf (pág. 22)

Gráfico 2
Suecia: Tasas de reemplazo teóricas con “edad de jubilación objetivo”



Fuente: Pensionsmyndigheten (Agencia Sueca de Pensiones).

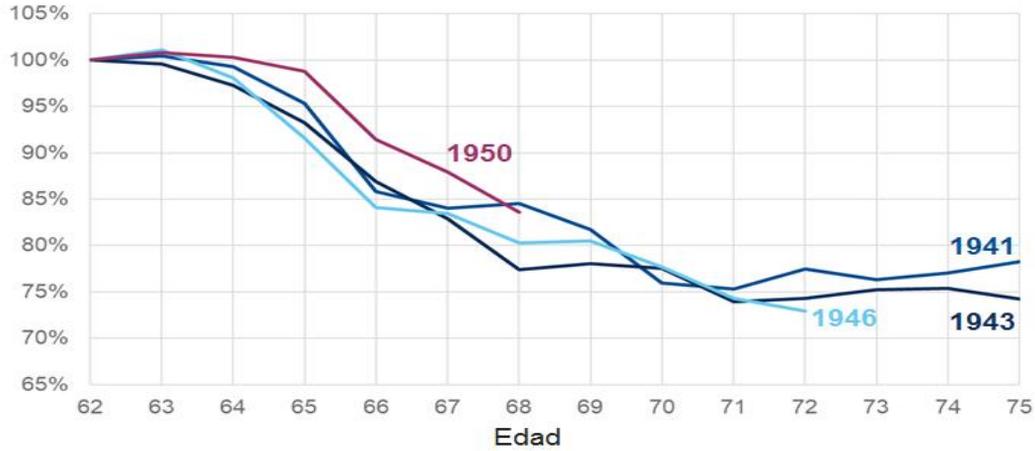
7. ¿A qué edad se pensionan hoy los suecos y cuál es su ingreso real?

Si se observa cómo las personas realmente se pensionan (Gráfico 3), se puede ver que antes solían pensionarse a los 65 años (cerca del 75%). Pero hoy en día, alrededor del 40% se pensiona a los 65 años, y cada vez más personas se jubilan después de ese umbral, aumentando la edad promedio de jubilación.

Lo anterior se explica en parte por qué razón los trabajadores pueden jubilarse en cualquier momento a partir de los 62 años, sabiendo que su pensión anual será el resultado de dividir el saldo de su cuenta por la esperanza de vida estimada en ese momento. Ello hace que la relación entre cotización y prestación sea muy directa, lo que redundará en la transparencia del sistema, y los trabajadores asumen que cuanto antes se jubilen, menor será su pensión. Esta transparencia, se ha traducido en que, de acuerdo a las estadísticas oficiales, 1 de cada 3 personas de 68 años de edad compagine trabajo con pensión. Entonces, la realidad es que los suecos se han transformado en “demandantes de trabajo” cuando llegan a la tercera edad.

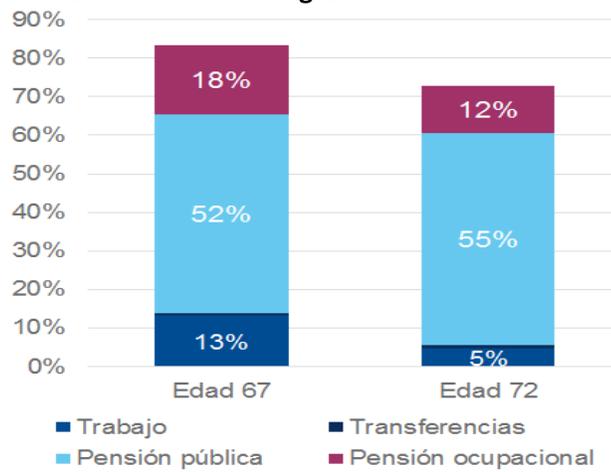
Si se observa lo que un trabajador promedio tiene como ingresos en relación al que obtenía cuando tenía 62 años de edad, para distintas generaciones (ver Gráfico 3), se puede observar que los que son más jóvenes hoy tienen ingresos reales más altos que las generaciones de mayor edad. Es decir, si bien las tasas de reemplazo teóricas muestran que el ingreso de los trabajadores ha disminuido, en realidad no lo ha hecho, y ello se explica porque en realidad la gente trabaja cada vez más y de esa forma el trabajo sigue aportando en un porcentaje a la construcción de la riqueza total (13% a los 67 años, y 5% a los 72 años; ver Gráfico 4). Los resultados observados se mantienen cuando se analizan los trabajadores de más bajos ingresos. Como corolario, la gente ha cambiado su conducta, trabajan más años y no necesariamente hace falta que el gobierno haga tanto.

Gráfico 3
Suecia: Ingreso de un trabajador promedio como % del ingreso que tenía a los 62 años de edad, distintas generaciones



Nota: Se excluyen las rentas de capital y las pensiones privadas.
 Fuente: SCB (Estadísticas de Suecia).

Gráfico 4
Suecia: Fuentes del ingreso a distintas edades



Nota: Se excluyen las rentas de capital y las pensiones privadas.
 Fuente: SCB (Estadísticas de Suecia).

Bibliografía

- <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-holanda-representan-la-mayor-parte-de-los-ingresos-de-los-jubilados.html>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/holanda-emprende-la-reforma-que-reforzara-la-sostenibilidad-de-sus-pensiones-de-empleo.html>
- <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-holanda-representan-la-mayor-parte-de-los-ingresos-de-los-jubilados.html>
- https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/final_country_fiche_se.pdf
- Cox, A. (2021) “Análisis de la propuesta de reforma al sistema de pensiones chileno – Bases para un acuerdo político y social de reforma previsional incluyendo test del programa de Cuentas Nacionales. Principal International, Inc.

Importante: Los comentarios y afirmaciones de este documento deben considerarse como una orientación de carácter general para aumentar la cultura previsional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como una recomendación que reemplace la evaluación y decisión personal, libre e informada de los trabajadores. La información de esta Nota de Pensiones puede ser reproducida por los medios de comunicación.

Consultas: Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP).

Dirección: Avenida Nueva Providencia 2155, Torre B, piso 8, Of.810-811, Providencia. Santiago – Chile.

Fono: (56-2) 2381 1723; E-mail: fiap@fiap.cl; Sitio web: www.fiapinternacional.org