

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.



Panorama de las Pensiones 2011

SISTEMAS DE INGRESOS AL RETIRO
EN LOS PAÍSES DE LA OCDE Y DEL G20



Panorama de las Pensiones 2011

SISTEMAS DE INGRESOS AL RETIRO EN LOS
PAÍSES DE LA OCDE Y DEL G20



Este trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones y los argumentos que figuran en esta publicación no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de la OCDE o de los gobiernos de sus países miembros.

Publicado originalmente en inglés y en francés por la OCDE bajo los títulos:
Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries
Panorama des pensions 2011: Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20

© 2011 OCDE

Todos los derechos reservados.

© 2012 CIEDESS para la presente edición en español

Fono: (56-2) 672 58 81

Email: secretaria@ciedess.cl

www.ciedess.cl

Santiago de Chile

Publicado por acuerdo con la OCDE, París.

La calidad de la traducción al español, así como su coherencia con el texto original, son responsabilidad de CIEDESS.

Inscripción N° 218.496

ISBN 978-956-7265-54-1 (impreso)

ISBN 978-956-7265-55-8 (PDF)

Traducción y producción: CIEDESS

Coordinación general: CISS y CIEDESS

Toda reproducción total o parcial está prohibida sin la debida autorización, excepto para citas o comentarios.

Los datos estadísticos para Israel fueron proporcionados por las autoridades israelíes correspondientes bajo su responsabilidad. El uso de estos datos por parte de la OCDE se hace sin perjuicio de la situación de los Altos del Golán, Jerusalén Oriental y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Las erratas de las publicaciones de la OCDE se encuentran en línea en:

www.oecd.org/publishing/corrigenda

Impreso en los talleres de

Alfabetas Artes Gráficas

Primera edición: 1.500 ejemplares, 2012

Prólogo a la edición en español

En la actualidad, la sostenibilidad económica y política de los sistemas de pensiones resulta un desafío mayor para los gobiernos y los encargados de la supervisión. Respecto de la primera, son notables las lecciones que se pueden extraer de la crisis que sufre gran parte de los países de Europa, derivada, entre otros factores, de la incapacidad de atender los compromisos fiscales que incluyen el pago de prestaciones sociales y previsionales.

Para paliar los desafíos que implica la sostenibilidad, varios países han aumentado las edades para jubilar, a partir del envejecimiento y la prolongación de la vida observada en sus poblaciones. Otros han incorporado vínculos automáticos entre pensiones y esperanza de vida. También se han puesto en práctica incentivos al trabajo que posterguen la decisión de jubilarse, como parte de los últimos paquetes de reforma de las pensiones. Sin embargo, asegurar la existencia de suficientes empleos para trabajadores de más edad es un desafío mayor.

En dicho contexto, la coyuntura que aborda el libro “Panorama de las Pensiones” en su edición 2011 representa un área de las de mayor prioridad de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, CISS, y de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, de Chile.

Mediante la publicación de la versión en español del libro de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, las dos entidades han querido contribuir a la difusión y conocimiento del trabajo realizado por la ODCE, organismo internacional que, a través de su área de investigación en pensiones, presenta desde hace unos años un compendio de la situación en esta área de la política social.

En particular, en la cuarta edición correspondiente al año 2011, se estudian los temas referidos a: edades de jubilación; comportamiento de la jubilación; incentivos para retirarse; demanda de los trabajadores mayores; y vinculación de las pensiones con la esperanza de vida. Asimismo, en algunos planes de reformas de pensiones se han incluido incentivos para trabajar, más que para jubilarse. En términos geográficos,

la presente edición analiza –además de la situación de los países miembros ya tradicionales de OCDE– el panorama de cuatro nuevos miembros de la OCDE, como son Chile, Estonia, Israel y Eslovenia. Además, se agregan datos de otras economías grandes del G-20, como son Argentina, Brasil, China, India, Indonesia, Federación Rusa, Arabia Saudita y Sudáfrica. Lo anterior lleva a que sea 43 el número de las economías incluidas en la presente edición.

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social. Entre otros objetivos, debe contribuir al desarrollo de la seguridad social en los países de América y cooperar con las instituciones y administraciones de seguridad social.

CIEDESS, Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, es una corporación privada chilena, creada por la Cámara Chilena de la Construcción, sin fines de lucro y colaboradora de la CISS, cuyo propósito también es contribuir al perfeccionamiento, desarrollo, extensión y consolidación de sistemas modernos de seguridad social y áreas relacionadas, mediante la capacitación y formación de recursos humanos, investigación, estudio de nuevos servicios y tecnologías, difusión y la asesoría y consultoría nacional e internacional en disciplinas relacionadas con la seguridad social.

Tanto en CISS como en CIEDESS creemos que el contenido de esta obra debe llegar a las personas, trabajadores y autoridades que tienen relación con estos aspectos de la seguridad social, para colaborar a enriquecer el conocimiento y el debate.

México, D.F., y Santiago de Chile, junio de 2012

Prólogo

Esta cuarta edición de *Panorama de las Pensiones* ofrece una gama más amplia de indicadores para comparar las políticas de pensiones y los resultados de estas políticas entre los países de la OCDE. Los Indicadores también son, cuando sea posible, otorgados por los nuevos países miembros de la OCDE y las otras grandes economías que son miembros del G20. En la Parte I, cinco capítulos especiales otorgan un análisis más profundo acerca de los temas centrales de esperanza de pensiones, retiro y de vida.

Este informe fue preparado por el equipo de pensiones en la División de Política Social de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. El equipo comprende a Edward Whitehouse, Anna Cristina D'Addio y Andrew Reilly. Los Funcionarios Nacionales –sobre todo delegados del Grupo de Trabajo sobre la Política Social de la OCDE y miembros del grupo de expertos de pensiones de la OCDE– proporcionaron información activa y muy valiosa para este informe. Para los países de la OCDE, los resultados de los modelos de pensiones de la OCDE han sido confirmados y validados por las autoridades nacionales.

El Capítulo 1, Parte I, “EDAD PARA PENSIONARSE Y ESPERANZA DE VIDA, 1950-2050”, fue escrito por Edward Whitehouse. Está basado en un trabajo anterior en conjunto con Rafal Chomik del Departamento de Trabajo y Pensiones en Reino Unido, mientras se encontraba adscrito en la Secretaría de la OCDE. Anna Cristina D'Addio y Edward Whitehouse prepararon el Capítulo 2 “Tendencias en el retiro y en el trabajo a edades más avanzadas”, y el Capítulo 3, “Incentivos para Retirarse”. Anna D'Addio, Mark Keese (de la División de Análisis y Políticas de Empleo de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE) y Edward Whitehouse escribieron el Capítulo 4, “Ayudando a los trabajadores de más edad a encontrar y conservar trabajos”. Edward Whitehouse fue el responsable del Capítulo 5, “Vinculando las Pensiones a la Esperanza de Vida”, el último capítulo especial en la Parte I.

Los indicadores relativos a las pensiones privadas fueron principalmente proporcionados por la unidad de pensiones privadas en la Dirección de Asuntos

Financieros y Empresariales de la OCDE: Pablo Antolín, Stephanie Payet, Jean-Marc Salou y Juan Yermo.

Este informe se ha enriquecido a partir de los comentarios de muchos funcionarios nacionales y colegas en la Secretaría de la OCDE, en particular John P. Martin, Monika Queisser, Stefano Scarpetta, Anne Sonnet y Fiona Stewart. Es un proyecto conjunto cofinanciado por la Comisión Europea y la OCDE. Los modelos de pensiones de la OCDE, que se basan en los indicadores de los derechos de pensión, usan la APEX (Análisis de los derechos de Pensión a través de los países), modelos que son desarrollados por Axia Economics.

Tabla de Contenidos

Editorial – Tres Soluciones a la paradoja de las pensiones	15
ISO Código Países	19
Resumen Ejecutivo	21

Parte I

Asuntos de Política: Pensiones, Retiro y Esperanza de vida

Capítulo 1. Edad para pensionarse y esperanza de vida, 1950-2050	29
1.1. Definiendo “edad para pensionarse”.....	30
1.2. Tendencias en las edades de retiro a través de un siglo.....	33
1.3. Duración esperada del retiro: esperanza de vida a la edad del retiro.....	42
1.4. Conclusiones e implicancias de política.....	49
Notas.....	53
Referencias.....	54
Capítulo 2. Tendencias en el retiro y el trabajo a mayor edad	57
2.1. Trabajadores mayores: participación en el mercado laboral.....	58
2.2. Retiro y salida del mercado laboral.....	60
2.3. Vías hacia el retiro.....	64
2.4. Imperativos fiscales y retiro a futuro.....	65
2.5. Resumen y Conclusiones.....	68
Notas.....	68
Referencias.....	69
Capítulo 3. Incentivos en las pensiones para el retiro	71
3.1. Midiendo los incentivos al retiro en las pensiones.....	73
3.2. Importancia al Incentivo.....	78
3.3. Cambios en la riqueza de las pensiones por trabajar por más tiempo.....	79
3.4. Ingresos individuales y cambios en la riqueza de las pensiones.....	82
3.5. El rol de los impuestos: cambios en la riqueza neta de las pensiones por trabajar por más tiempo.....	84

3.6. Agregando una dimensión al análisis: niveles de riqueza de las pensiones.....	86
3.7. Resumen de resultados por edad 60-64.....	88
3.8. Implicancias de política	92
Notas	95
Referencias	97
Capítulo 4. Ayudando a los trabajadores de mayor edad a encontrar y conservar trabajos.....	99
4.1. Una fuerza de trabajo más gris.....	100
4.2. Discriminación por edad.....	101
4.3. Costos laborales y trabajadores de mayor edad	104
4.4. Regulación del mercado laboral	108
4.5. Capacidades y capacitación.....	109
4.6. Condiciones de trabajo.....	110
4.7. Ayuda para encontrar empleo	111
4.8. Trabajos para empleados jóvenes y de mayor edad	111
4.9. Conclusiones de política	114
Notas	114
Referencias.....	115
Capítulo 5. Vinculando las pensiones a la esperanza de vida	117
5.1. Esperanza de vida y recientes reformas a las pensiones.....	119
5.2. ¿Qué tan incierta es la esperanza de vida?	125
5.3. Dos planes de pensiones de referencia	128
5.4. Derechos de pensión y esperanza de vida incierta	129
5.5. Un indicador de vínculos automáticos con la esperanza de vida en los sistemas de pensiones	136
5.6. El Impacto de los impuestos.....	138
5.7. El impacto de los ingresos individuales	139
5.8. ¿Vivir más, trabajar más?.....	142
Conclusiones e Implicancias de política	143
Notas	145
Referencias.....	148

Parte II

Indicadores de las Políticas de Pensiones

Capítulo 1. Diseño del sistema de pensiones	153
Arquitectura de Sistemas Nacionales de Pensiones	154
Las Pensiones básicas, específicas y mínimas.....	158
Sustitución de los Ingresos de Pensiones	162

Retiro normal, anticipado y tardío	166
Capítulo 2. Derechos de pensiones	173
Metodología y Supuestos	175
Tasas de sustitución de Pensiones Brutas.....	179
Tasas de sustitución de Pensiones Brutas: sistemas Públicos y Privados	183
Tratamiento fiscal de las pensiones y de los pensionados	187
Tasas netas de sustitución de Pensiones	191
Tasas netas de reemplazo de Pensiones: sistemas Públicos y Privados	195
Tasas de reemplazo de Pensiones: matrimonios.....	199
Riesgo de Inversión y Pensiones Privadas.....	203
Riqueza Bruta de las Pensiones.....	206
Riqueza neta de las Pensiones	210
Progresividad de formula de prestaciones en pensiones	214
Enlace a los ingresos de Pensiones	218
Promedios ponderados: niveles y riqueza de las Pensiones	221
Paquete de riesgo de Retiro	225
Capítulo 3. Ingresos y la pobreza de personas de la tercera edad	229
Ingresos para gente mayor	230
Pobreza en ingresos de gente mayor	235
Capítulo 4. Finanzas de los sistemas de ingresos de retiro	241
Contribuciones	242
Gasto público en Pensiones	246
Gastos de Beneficios de Pensiones: Públicas y Privadas	251
Proyecciones a largo plazo del Gasto Publico en Pensiones.....	255
Capítulo 5. Demografía y Contexto Económico	259
Fertilidad.....	261
Esperanza de Vida.....	265
Relación de apoyo-vejez.....	269
Ingresos: Promedios y Distribución	272
Capítulo 6. Reservas Privadas y Públicas de Pensiones	277
Cobertura de Pensiones Privadas	279
Estructura Institucional de planes de Pensiones Privadas.....	284
Diferencia de Pensión.....	288
Activos en Fondos de Pensiones y Fondos de reserva para Pensiones Públicas	296
Asignación de Activos de Fondos de Pensiones y Fondos de reserva para Pensiones Públicas	269

Rendimiento de las Inversiones de Fondos de Pensiones y Fondos de reserva para Pensiones Públicas	300
Financiamiento de costos operativos e Inversiones	304
Total de fondos de BD.....	307

Parte III

Perfiles de los países

Guía al Perfil de los Países.....	313
Australia	317
Austria.....	322
Bélgica	326
Canadá	332
Chile	336
República Checa.....	341
Dinamarca	346
Estonia	353
Finlandia.....	357
Francia.....	363
Alemania	370
Grecia.....	375
Hungría	380
Islandia	387
Irlanda.....	391
Israel.....	395
Italia.....	398
Japón.....	403
Corea.....	408
Luxemburgo	412
México.....	416
Países Bajos.....	420
Nueva Zelanda.....	425
Noruega.....	428
Polonia.....	433
Portugal.....	439
República Eslovaca	447

Eslovenia	452
España	457
Suecia	461
Suiza	469
Turquía	475
Reino Unido	478
Estados Unidos	484
 Países que no son miembros de la OCDE	
Argentina	489
Brasil	492
China	495
India	498
Indonesia	502
Federación Rusa	504
Arabia Saudita	508
Sudáfrica	511

Editorial

Tres Soluciones a la Paradoja de las Pensiones

La política de pensiones ha implicado siempre el equilibrio de la adecuación de las prestaciones con su asequibilidad. Este equilibrio se ha vuelto más difícil como consecuencia de la reciente crisis económica y financiera. Que se suma al reto actual y creciente de los sistemas de pensiones derivados del envejecimiento de la población. A pesar de estos problemas a corto plazo, es importante recordar que las pensiones son un problema a largo plazo.

En el primer caso, existe un comercio obvio entre la adecuación y la sostenibilidad: el aumento de las pensiones públicas ofrecen mayores ingresos en la vejez, pero más caro. Sin embargo, si las pensiones públicas están en riesgo de ser insuficientes, habrá una presión para aumentar ad hoc las pensiones o prestaciones de retiro suplementarias para prevenir la pobreza en la vejez.

Del mismo modo, las prestaciones de retiro pueden ser demasiado altas, lo que hace al sistema insostenible financieramente. Si los gobiernos retrasan las reformas, entonces la escala de ajuste a los beneficios que se requieren en el mediano o largo plazo será más repentina y dolorosa. Grecia, Hungría e Irlanda han tenido que aceptar las reformas sustanciales de pensiones como parte de la consolidación fiscal necesaria para rescates internacionales. Estos cambios repentinos hacen que sea muy difícil para las personas el cambiar sus decisiones de trabajo, retiro y ahorros para reflejar las nuevas realidades financieras.

¿Cómo pueden los gobiernos mantener la suficiencia de ingresos de retiro sin poner en peligro la sostenibilidad financiera? Hay tres vías principales para salir del dilema.

La primera es la prolongación de la vida laboral. La mitad de los países de la OCDE ya están aumentando la edad legal de retiro o lo harán en las próximas décadas. Las edades de elegibilidad de pensiones para los hombres en la actualidad promedia los 63, y 62 años para las mujeres. Estos se incrementarán

alrededor de 65 para el año 2050 para ambos sexos en los planes actuales. Sin embargo, en todos, menos en cinco países de la OCDE, las ganancias proyectadas en la esperanza de vida en las próximas cuatro décadas superarán a futuros aumentos en las edades de retiro. Por lo tanto, la sustentabilidad financiera no está garantizada a menos que las edades de retiro se incrementan más allá de los planes actuales en la mayoría de la OCDE.

Como alternativa a la edad más alta para pensionarse, siete países han introducido un vínculo automático entre los niveles de pensiones y la esperanza de vida. Sin embargo, su efecto es diferente: los beneficios caerán mientras las personas viven más tiempo. Mientras se estén estabilizando las finanzas del sistema de pensiones, la adecuación de las prestaciones podría ser peligrosa a largo plazo. Es sorprendente que el enfoque alternativo de vincular las edades de retiro a la esperanza de vida ha sido adoptado por unos pocos países. Esta política tendría la ventaja de proporcionar una señal clara de la necesidad de trabajar más tiempo. Y permitiría que los beneficios anuales se mantengan a un nivel más alto que si la gente continuase recurriendo a sus pensiones a la misma edad a medida que aumenta la esperanza de vida.

Los países también han desmantelado muchos de los incentivos al retiro anticipado previsto por sus sistemas de pensiones. Pero todavía tenemos que reconocer que los trabajadores de edad se enfrentan a una serie de obstáculos para encontrar y retener un empleo. Las reformas a las pensiones deben ser reforzadas por la acción del gobierno y de los empleadores sobre la discriminación por edad, las oportunidades de capacitación para los trabajadores mayores y las condiciones de trabajo. La crisis del empleo en curso no debería ser utilizada como una excusa para volver a las fallidas políticas pasadas de presionar a los trabajadores mayores de las listas del desempleo y a un retiro anticipado de facto, especialmente a través de una enfermedad de larga duración o los beneficios por incapacidad. Mantener los trabajadores mayores en la fuerza de trabajo no reduce las oportunidades de empleo para los jóvenes.

La segunda forma de lograr la adecuación y la sustentabilidad consiste en concentrar los esfuerzos de los fondos de pensiones públicos en los más vulnerables. Por ejemplo, tres de los países con las menores tasas de pobreza de ingresos en la vejez –Canadá, Países Bajos y Nueva Zelanda– gastan solo 5,4% de sus ingresos nacionales en materia de pensiones públicas, muy por debajo del promedio de la OCDE. Por el contrario, más de uno de cada cinco personas mayores de Grecia y España son pobres, mientras que el gasto público de pensiones es relativamente alto. La clave para explicar este patrón es mayor

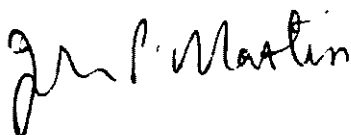
redistribución dentro de disposiciones de orden público de las pensiones de retiro. Por supuesto, algunos países tendrían que cambiar la filosofía que subyace en sus sistemas de pensiones si intentaran avanzar en esta dirección, ya que implica un debilitamiento del vínculo entre contribuciones individuales y beneficios. Sin embargo, este vínculo ya está siendo fuertemente probado por la realidad demográfica, que requieren los sistemas públicos para pagar las bajas tasas implícitas de rendimiento de las contribuciones a la sostenibilidad financiera.

De hecho, las reformas de muchos países han aumentado la redistribución en sus sistemas de pensión de retiro. Finlandia, Francia y Suecia, por ejemplo, protegieron a las personas de bajos ingresos de los recortes en los beneficios. Australia y el Reino Unido han utilizado parte del espacio fiscal creado por las edades de retiro más altas para aumentar la cantidad de beneficios, y estos aumentos han sido objeto de los retirados de bajos ingresos. Por el contrario, Austria, Alemania y Japón han reducido los beneficios en todos los ámbitos, incluso para personas de bajos ingresos. Y Hungría, Italia, Polonia y la República Eslovaca han reforzado el vínculo entre contribuciones y prestaciones, la eliminación de todas o la mayoría de la redistribución.

La tercera solución es alentar a la gente a ahorrar para su retiro para compensar la reducción de las prestaciones públicas, lo cual ya está en camino o es probable que se requiera. Ha habido algunos éxitos significativos en esta área. El esquema de KiwiSaver en Nueva Zelanda, el cual automáticamente matricula a la gente en las pensiones privadas, a menos que opten a salirse, ha expandido rápidamente la cobertura de las pensiones privadas. El Reino Unido seguirá este enfoque en el 2012. Las pensiones Riester en Alemania también han sido ampliamente asumidas, sobre todo entre los jóvenes y las personas de bajos ingresos, grupos que otros países han encontrado difíciles de alcanzar (aunque estos planes dependen de los incentivos fiscales relativamente generosos en lugar de la inscripción automática).

Los beneficios públicos son la piedra angular del apoyo a la renta de vejez en los países de la OCDE, que representan el 60% de los ingresos de la tercera edad en promedio. El 40% restante se divide casi por igual entre las pensiones privadas y otros ahorros, por un lado, y los ingresos de trabajo, por el otro. El papel del sector público en la prestación de los ingresos en la vejez seguirá siendo muy importante, pero disminuirá. El trabajar más y las pensiones privadas, inevitablemente, tendrán que llenar el vacío.

Sin embargo, la crisis financiera ha minado la confianza en la habilidad de las pensiones privadas para proporcionar una renta segura de retiro. En algunos países, que se sustituyó a las pensiones privadas como parte de la oferta pública, se recuperaron los ingresos de la contribución que deben ir a los planes de pensiones privadas, lo que ha demostrado ser una salida a los problemas fiscales a corto plazo. Pero la inversión de estas reformas a las pensiones, que busca alentar más suministro privado para el retiro, sería lamentable. Tomando una perspectiva amplia, un sistema *diversificado* de pensiones –mezclando suministro público y privado, y el Pague-según-el-uso y la prefinanciación como fuentes de financiación– no es solo la perspectiva más realista, sino que es la mejor política.



John P. Martin
Director
Empleo, Trabajo y Asuntos
Sociales, OCDE



Carolyn Ervin
Director
Asuntos Financieros y
Empresariales, OCDE

ISO Código Países

Países de la OCDE		Países de la OCDE (cont.)	
Australia	AUS	Nueva Zelanda	NZL
Austria	AUT	Noruega	NOR
Bélgica	BEL	Polonia	POL
Canadá	CAN	Portugal	PRT
Chile	CHL	República Eslovaca	SVK
República Checa	CZE	Eslovenia	SVN
Dinamarca	DNK	España	ESP
Estonia	EST	Suecia	SWE
Finlandia	FIN	Suiza	CHE
Francia	FRA	Turquía	TUR
Alemania	DEU	Reino Unido	GBR
Grecia	GRC	Estados Unidos	USA
Hungría	HUN		
Islandia	ISL	Países que no son miembros de la OCDE	
Irlanda	IRL	Argentina	ARG
Israel	ISR	Brasil	BRA
Italia	ITA	China	CHN
Japón	JPN	India	IND
Corea	KOR	Indonesia	IDN
Luxemburgo	LUX	Federación Rusa	RUS
México	MEX	Arabia Saudita	SAU
Países Bajos	NLD	Sudáfrica	ZAF

Resumen Ejecutivo

Las controversias sobre las reformas de pensiones en general –y el aumento de la edad para pensionarse en particular– nunca han estado lejos de los titulares de las noticias desde la edición anterior de *Panorama de las Pensiones* que se publicó en junio de 2009. Es conveniente, por tanto, que el tema de esta edición 2011 son las pensiones, el retiro y la esperanza de vida y los vínculos entre ellos.

“Edad para pensionarse y esperanza de vida, 1950-2050” es el primero de los cinco capítulos especiales de la Parte I. Se muestra que aproximadamente la mitad de los países de la OCDE ya han comenzado a aumentar la edad para pensionarse o tienen previsto hacerlo en el futuro cercano. Las edades de retiro de las mujeres se incrementarán en 18 países y para los hombres en 14 países. Para el 2050, la edad media de retiro en los países de la OCDE alcanzará casi 65 años para ambos sexos. Esto representa un aumento en 2010 de cerca de 2,5 años para los hombres y 4 años para las mujeres.

La esperanza de vida ha visto un aumento casi continuo en la segunda mitad del siglo XX. El resultado fue un aumento en la duración del tiempo dedicado a la gente en el retiro. Entre 1960 y 1993, la esperanza de vida en las edades de retiro a nivel nacional creció de un promedio de 13,4 a 16,5 años. Para las mujeres, el aumento en la duración del retiro a partir de 1960 fue de 4,8 años, para llegar a 21,6 años en 1993. En parte, esto refleja la tendencia a extender la vida. Pero un tercio del crecimiento fue el resultado de la reducción de las edades de retiro: entre 1950 y 2010, diez países de la OCDE redujeron la edad para pensionarse para los hombres en algún momento y 13 países lo hicieron para las mujeres.

La mayoría de los pronósticos muestran un crecimiento continuo de la esperanza de vida en el futuro. Sobre la base de las proyecciones de las Naciones

Unidas, la esperanza de vida en la edad para pensionarse normal, se incrementará aún más a 20,3 años para los hombres y 24,5 años para las mujeres en 2050. Esto a pesar del aumento de la edad para pensionarse que se planea para el futuro. En realidad, solo cinco países habrán aumentado las edades de retiro lo suficiente para estabilizar la duración del tiempo transcurrido en el retiro en las próximas cuatro décadas tanto para hombres como mujeres, mientras que otros cuatro países lo harán para las mujeres solas.

Este análisis se refiere solo a la edad para pensionarse normal. Pero la mayoría de la gente en la mayoría de los países de la OCDE se retira antes de la edad normal de retiro. Esto se muestra en el Capítulo 2, titulado “Tendencias en el retiro y el trabajo a mayor edad”. La edad efectiva a la que la gente sale del mercado laboral, en promedio se redujo entre los años 1970 y 1980. Sin embargo, la tendencia a largo plazo para retiro anticipado, para los hombres, terminó en la década de 1990 y, para las mujeres, un poco más tarde. Sin embargo, en 2002-07, la edad promedio de salida del mercado laboral en los países de la OCDE fue de 4-5 años menor que en la década de 1960, alrededor de 63,5 años para los hombres y 62,5 para las mujeres. Simplemente para mantener el ritmo con el aumento previsto de la esperanza de vida hasta el año 2050, las edades efectivas de retiro tendrían que aumentar a alrededor de 66,5 para los hombres y cerca de 66 para las mujeres. Se trata de una indicación de la magnitud del desafío que enfrentan los gobiernos.

Las políticas que los gobiernos pueden seguir para prolongar la vida laboral son objeto de los próximos dos capítulos especiales. La primera de ellas analiza la “oferta”, presentando información sobre los incentivos para trabajar y retirarse incrustado en el sistema de pensiones. La segunda, analiza la “demanda”, examinando formas de asegurar que hay puestos de trabajo para los trabajadores mayores.

Hay pruebas abrumadoras de que los incentivos financieros afectan el comportamiento del retiro. “Incentivos en las Pensiones para Retirarse”, discutidos en el Capítulo 3, por tanto, importa debido a razones de eficiencia económica. Pero también se preocupan por razones de equidad. Las personas que trabajan más y contribuyen más, *deberían* tener pensiones más altas. Del mismo modo, quienes se ven obligados a abandonar el trabajo tempranamente, tal vez no por su propia voluntad, necesitan de tener un estándar de vida razonable.

Mejorar los incentivos para retirarse, por lo mismo ha sido un elemento central de la mayoría de las reformas a las pensiones: casi la mitad de los países

de la OCDE han tomado medidas en esta área. Estos cambios incluyen endurecimiento de las condiciones de calificación para el retiro anticipado, mayores penas en cuanto a beneficios de retirados anticipados y mayores incrementos de pensiones para personas que se retiran después de la edad para pensionarse normal. El capítulo 3 muestra que estas reformas han sido eficaces, y que solo unos pocos países de la OCDE aún tienen sistemas de pensiones que estimulan al retiro anticipado. Sin embargo, siguen existiendo formas en que la mayoría de los países podrían mejorar aún más los incentivos financieros en sus sistemas de pensiones. Nueve políticas recomendadas que recompensan a la gente se han establecido para que la gente trabaje más.

Si hay obstáculos a que se trabaje más tiempo por el lado de la demanda, las reformas de pensiones diseñadas para mejorar los incentivos al trabajo pueden ser menos eficaces. En el capítulo 4 se analiza una serie de políticas con el objetivo de “Ayudar a los trabajadores de edad avanzada encontrar y mantener puestos de trabajo”. Por parte de los empleadores, hay barreras tal como actitudes de discriminar por la edad, sobre todo aduciendo a la capacidad de los trabajadores de mayor edad de adaptarse al cambio. La legislación contra la discriminación por edad y campañas de información pública, con frecuencia (pero no siempre) han sido eficaces. El alto costo de emplear a trabajadores de mayor edad sigue siendo un problema en algunos países. Y los empleadores utilizan a veces el retiro anticipado como forma conveniente de ajustar el tamaño a la fuerza de trabajo.

Las oportunidades de empleo para los trabajadores de mayor edad también pueden ser limitadas. A veces, sus habilidades se han devaluado y la formación sigue siendo dirigida a los trabajadores más jóvenes. Hay a menudo una necesidad de más ayuda para encontrar empleo.

Un tema recurrente en las controversias sobre la edad más alta para pensionarse ha sido la pretensión que el tener más trabajadores de mayor edad en puestos de trabajo reduce las oportunidades de los trabajadores más jóvenes. No hay evidencias que apoyen esta opinión. De hecho, la tasa de empleo de las personas a los 20 años de edad, está fuerte y positivamente correlacionada con la tasa de empleo de las personas que están en los 50 años de edad. Una encuesta de actitudes demuestra que más personas están dispuestas a apoyar la opinión de que trabajadores de mayor edad empeoran las perspectivas de empleo de los jóvenes en los países donde el empleo, sea para trabajadores jóvenes o viejos, es relativamente bajo.

El Capítulo 5 vuelve a los problemas de las pensiones y la esperanza de vida. Alrededor de la mitad de los países de la OCDE tienen elementos en su provisión de ingresos de retiro obligatorio, los que proporcionan un vínculo automático entre las pensiones y una variación en la esperanza de vida. Esto representa un importante cambio en la política de pensiones.

En primer lugar, muchos han introducido esquemas de regímenes obligatorios de cotización definida como un sustituto para o además de las pensiones públicas. En segundo lugar, algunos han cambiado sus esquemas de pensiones públicas de Pague-según-el-uso a pensiones en “cuentas nacionales”. En tercer lugar, que una pareja tenga un vínculo entre los niveles de beneficios o las condiciones exigidas para las pensiones y la esperanza de vida. Además de estos cambios, ha habido un marcado cambio de suministro de beneficio –definidos a aportación– definida en pensiones voluntarias, y privadas.

Estos cambios tienen implicaciones importantes para la forma en que se comparte el costo de la prestación de las pensiones a medida que aumenta la esperanza de vida. Cada vez más, esto correrá a cargo de los retirados individuales en forma de beneficios menores. El Capítulo 5 muestra el grado de incertidumbre inherente a las proyecciones de esperanza de vida y evalúa las políticas “Vinculando las pensiones a la esperanza de vida”. A continuación, se muestran cómo los derechos de pensión se verían más afectados por las mejoras más lentas o más rápidas en la esperanza de vida que en el pronóstico central.

Juntos, los cinco capítulos especiales de la Parte I proponen y evalúan la gama completa de políticas que los países de la OCDE han adoptado para hacer frente a la presión creciente de envejecimiento de la población sobre los presupuestos gubernamentales. El aumento de la edad para pensionarse –el parámetro más visible y entendido ampliamente del sistema de pensiones– ha tendido a encabezar los titulares. Pero estos son solo una pequeña parte de la historia de las pensiones, el retiro y la esperanza de vida.

La Parte II del informe actualiza los “Indicadores de las Políticas de Pensiones” de las tres ediciones anteriores de *Panorama de las Pensiones* y proporciona un extra de 18 indicadores en comparación con la edición anterior. Además, dentro de lo posible, el análisis se ha extendido a los países del G20 que actualmente no son miembros de la OCDE: Argentina Brasil, China, India, Indonesia, Rusia, Arabia Saudita y Sudáfrica.

Se inicia con una mirada en el diseño de los sistemas de ingresos de retiro, lo que proporciona la taxonomía para describir sistemas de ingresos para el retiro muy diversos (Parte II. 1). Los principales parámetros y las reglas de los sistemas de pensiones se presentan para facilitar las comparaciones entre países.

Estos parámetros y reglas se utilizan para modelar los derechos de pensión para hombres y mujeres en los diferentes niveles de ingresos (Parte II. 2). Mientras que la mayoría de los indicadores miran hacia los fondos de pensiones obligatorias, también hay un análisis de las típicas pensiones privadas voluntarias en los países donde tienen una amplia cobertura. Se presta especial atención al tratamiento fiscal de las pensiones y los retirados y cómo esto afecta a los niveles de vida en el retiro con respecto a cuando se trabaja.

El análisis de los derechos de pensión tiene una visión de futuro, en el sentido de que considera el valor de los beneficios para los trabajadores que ingresan al mercado laboral actual. Los indicadores en la Parte II. 3 analiza la situación financiera de las personas en edad de pensión en la actualidad: en los ingresos promedios, las fuentes de ingresos y el riesgo de pobreza.

Una vez analizada la situación de las personas, la Parte II. 4 analiza las finanzas de los sistemas de ingresos de retiro, en su conjunto. Aquí están los datos sobre el gasto público y privado en las pensiones, las tasas de cotización para pensiones obligatorias y los ingresos totales de contribución para los sistemas de pensiones públicas.

Los antecedentes y el contexto en los cuales los sistemas deben operar se presenta en la Parte II. 5. Estos indicadores incluyen medidas demográficas –tales como la esperanza de vida y la fertilidad– y los ingresos medios. Finalmente, la Parte II. 6 ofrece información específica sobre los fondos de reserva de pensiones públicas y privadas.

PARTE I

Asuntos de Política: Pensiones, Retiro y Esperanza de Vida

En esta parte del informe se presenta una mirada en profundidad a las preguntas que enfrentan quiénes son responsables de las políticas de pensiones. Los temas de los cinco capítulos son las pensiones, el retiro y la esperanza de vida.

El primero apunta a las edades de retiro, mostrando cómo han cambiado entre 1950 y 2010. Alrededor de la mitad de los países de la OCDE están en el proceso de aumentar los años de retiro o ya han legislado aumentos para el futuro. En este capítulo se ve también cómo se desarrollarán las edades de retiro entre hoy y 2050 de acuerdo a los planes actuales. Combinando esta información con las proyecciones de esperanza de vida, se analizan las implicancias de estos cambios en la duración del tiempo que las personas estén retiradas.

El segundo capítulo apunta al comportamiento en relación al retiro, mostrando cómo se comparan las edades actuales de salida del mercado del trabajo con las edades de retiro normales presentadas en el primer capítulo. Se presentan datos sobre los cambios en el trabajo a edades más avanzadas, mostrando una disminución o incluso hasta una reversión de la tendencia a un retiro anticipado en algunos países.

Los incentivos financieros para el retiro o para permanecer en el trabajo a edades más avanzadas que se han integrado en los sistemas de pensiones, han demostrado tener un efecto importante en las decisiones de los individuos. El tercer capítulo analiza medidas de incentivos para el retiro y el trabajo y sugiere políticas para mejorar la situación.

Los incentivos financieros por sí solos no son suficientes para establecer un movimiento hacia trabajar por más tiempo. El cuarto capítulo apunta a medidas que pueden tomar los gobiernos para ayudar a los trabajadores mayores a encontrar y mantener puestos de trabajo, tales como combatir la discriminación por edad, el desarrollo de habilidades a través de la capacitación y cómo tratar con las barreras a la contratación de trabajadores mayores que resultan de los costos laborales y la regulación de protección al empleo.

El aumento de las edades de retiro, discutido en el primer capítulo, es una política de respuesta al crecimiento continuo de la esperanza de vida. Sin embargo, hay muchos países que han ido más allá: en el quinto y último capítulo se discuten planes de pensiones que relacionan directamente a las pensiones y la esperanza de vida.

PARTE I

Capítulo 1

Edad de Retiro y Esperanza de Vida, 1950-2050

Alrededor de la mitad de los países de la OCDE ya han empezado a incrementar la edad de retiro o planean hacerlo en el futuro: 18 países para las mujeres y 14 para los hombres. Los aumentos de las edades de retiro recientes han generado controversia dada su mayor visibilidad ante los políticos y los votantes

Para el 2050, la edad de retiro promedio en los países de la OCDE alcanzará cerca de los 65 años para ambos sexos: Un incremento de cerca de 2,5 años para los hombres y 4 años para las mujeres en 2010. Sin embargo, se proyecta un crecimiento más rápido de la esperanza de vida que la de estos incrementos en la edad de retiro. Se pronostica que la esperanza de vida y la edad de retiro crezcan en alrededor de 3 años para los hombres y 2,5 años para las mujeres entre 2010 y 2050.

El rápido envejecimiento de la población en el mundo constituye un gran desafío para la accesibilidad y sustentabilidad financiera de los sistemas de ingresos de retiro. Este problema se ha visto reforzado por un largo período durante el cual los incrementos en la esperanza de vida fueron continuamente subestimados por los expertos¹.

Este capítulo especial explora las tendencias del parámetro clave del sistema de pensiones: la edad de elegibilidad de los beneficios de las pensiones obligatorias². La “edad de retiro” es el parámetro más visible del sistema de pensiones. Como tal, envía una señal clara a las personas sobre la elección de cuándo dejar de trabajar. El incremento en la edad de retiro ha demostrado a menudo ser uno de los elementos más polémicos de las reformas de las pensiones, con comparación con el otro, menos visible, los cambios en la provisión de ingresos del retiro. La siguiente sección discute algunos de los problemas en la definición de la edad de retiro, que no es siempre un concepto tan claro como podría pensarse.

La sección 1.2 presenta luego un nuevo set de datos de la evolución de la elegibilidad de la edad de retiro cubriendo un período de un siglo. El principal hallazgo es que la edad de retiro promedio en los países de la OCDE³ cayó en cerca de dos años durante la segunda mitad del siglo XX, a 62,5 para los hombres y 61,1 para las mujeres. La legislación que ya existe va a aumentar la edad en casi 65 años para ambos sexos para 2050.

En la sección 1.3, se examina la relación entre la edad de retiro y expectativa de vida –ambos observados tanto en el pasado como en las estimaciones para el futuro–. El análisis muestra cómo la duración esperada del retiro ha sido afectada por los cambios en la edad de retiro y por el crecimiento casi continuo de la esperanza de vida observada en el pasado, tal como se suponía. Entre 1960 y el cambio de siglo, la expectativa de vida, luego de la edad de retiro en promedio en los países de la OCDE, ha mostrado un crecimiento de 13,4 a 17,3 años para los hombres y de 16,8 a 22,1 años para las mujeres. Sin embargo, se espera que la esperanza de vida luego de la edad normal de retiro, alcance los 20,3 y 24,6 años (para hombres y mujeres respectivamente) en 2050, a pesar de que muchos países de la OCDE ya han legislado el aumento gradual de la edad de retiro en el futuro.

1.1. Definiendo “edad para pensionarse”

La edad de retiro se define aquí como la edad en que las personas pueden cobrar por primera vez todos sus beneficios (esto es, sin las reducciones esta-

dísticas por cambios en la esperanza de vida). Las edades de retiro normales en la mayoría de los países están claramente establecidas en la legislación. Sin embargo puede ser posible retirarse anticipadamente sin la reducción estadística por cambio en la esperanza de vida de los beneficios (para reflejar la duración más larga del pago de beneficios). Esto requiere, generalmente, algunos requerimientos de contribución de imposiciones (ver el indicador de “Retiro normal, anticipado y retrasado” en la Parte II.1). Algunos países no tienen una edad de retiro “normal”, en vez de eso, definen un rango de edad al que la pensión puede cobrarse por primera vez. La definición que se adopta aquí está diseñada para ser comparable entre países.

Tal como en el resto de este artículo, se define una carrera completa como un trabajo individual que comienza a la edad de 20 años e impone en el sistema de pensiones cada año a partir de esa fecha. En los países donde existen distintos programas de ingreso de retiro para distintos grupos de trabajadores, los datos se refieren al esquema nacional principal para trabajadores del sector privado. El análisis no toma en cuenta edades de retiro anticipadas o trabajadores con tratamientos más favorables, por ejemplo, empleados del sector público o trabajadores de empleos específicamente riesgosos o difíciles⁴. En los casos en que las edades de retiro difieren de acuerdo al estado marital o el número de hijos de las mujeres, las edades de retiro se muestran para mujeres solteras sin hijos⁵.

Los aspectos específicos de cada país cuando se refiere a definir la edad de retiro, se trata en detalles en el recuadro 1.1, que explica el razonamiento detrás del enfoque que se ha adoptado aquí.

El aumento gradual de la edad legal de retiro –de 65 a 67 años, empezando en 2035– en Alemania, abrirá una diferencia entre esta y la definición de la OCDE de edad de retiro. Aun será posible reclamar una pensión completa después de la reforma con 45 años de cotizaciones. Pero la edad de retiro de la definición de la OCDE seguirá en los 65 años (20+45 años).

En Italia, las edades de retiro obligatorias serán 65 años para los hombres y 60 para las mujeres en el largo plazo. Sin embargo, en el esquema de cuentas nacionales, significa que los beneficios para las mujeres que se retiren a los 60 años se verán reducidos para reflejar el mayor período en que será pagado el beneficio, comparado con empezar a cobrar la pensión a la edad de 65 años. La edad anticipada de retiro para las mujeres legal, a la edad de 60 años se trata aquí como un retiro anticipado preferencial y no como una diferencia en la

edad de retiro. La edad normal de retiro aumentará de acuerdo a la esperanza de vida a partir de 2015. Pero aun será posible retirarse a cualquier edad con 40 años de cotizaciones.

En la mayoría de los casos, las edades de retiro se aplican a todos los individuos en un punto en el tiempo particular. Cuando la gradualidad de los cambios en las edades de retiro afecta a grupos con distinta edad de nacimiento de manera diferente, es fácil convertirlas en las edades en que personas particulares alcanzarán la edad de retiro. En otros países –Italia y Turquía, por ejemplo– se aplican diferentes condiciones dependiendo del número de años de cotizaciones que se alcanzan en cierta fecha o la edad a la que se entra por primera vez en el sistema de pensiones. De acuerdo a las convenciones mencionadas antes, la edad de retiro relevante se ha calculado para los individuos con una historia de cotizaciones completa a partir de la edad de 20 años.

La pregunta final es cómo tratar con países que no establecen una edad de retiro normal en sus sistemas principales. En Finlandia y Suecia, por ejemplo, no existe una edad fija para los beneficios públicos y relativos de ingresos. Sin embargo, el acceso a los esquemas de recursos testeados –las pensiones nacionales y garantizadas respectivamente– se restringe desde los 65 años y más. Esto se menciona aquí como la edad de retiro.

Recuadro 1.1. Definiendo la edad de retiro: Aspectos específicos a cada país

Las reformas recientes en Francia aumentaron gradualmente el número de años de cobertura con beneficio completo de 37,5 años a 40 en 2008 y a 41 años en 2012. (Nótese que este libro se preparó antes de que se legislara sobre el incremento de la edad de retiro estándar de 60 a 62 años). Suponiendo que los individuos comienzan a trabajar a la edad de 20 años, la edad de retiro de acuerdo a como se define aquí, cambiará de 60 a 61 años en la medida de la OCDE (de 20+40 a 20+41 años). (De nuevo, desde que se preparó este análisis detallado, se acordó un incremento gradual de los años de cotización previsional a 42).

En el análisis de Turquía surge una dificultad similar: la abolición de la edad estándar de retiro en 1969 significó que la sola restricción de recibir una pensión completa fue el requerimiento de 25 años de cotizaciones. La edad de retiro en Turquía durante los años 70 y 80 era de alrededor de 45 años (20+25 años), bajo el supuesto estándar de entrada a la edad de 20 años. Esto cambiará en el futuro, dado que la edad de retiro estándar se haya restablecido y se incremente gradualmente.

La edad estándar de retiro en Hungría era de 62 años para los hombres y 58 años para las mujeres (alcanzando una edad común de 62 años en 2009). Sin embargo, los hombres podían alcanzar una pensión completa anticipada a los 60 años (con un mínimo de 38 años de cobertura), y las mujeres a la edad de 55 años (con 37 años de cotizaciones). Reformas recientes han endurecido la regulación para el retiro anticipado. No se permitirá más el retiro anticipado sin reducción para los hombres nacidos después de 1950 y las mujeres nacidas después de 1958. En consecuencia, la edad de retiro (como se define aquí) y la edad estándar de retiro coincidirán para estos cohortes.

Asimismo, la edad legal de retiro en Bélgica es 65 años, pero se dispone de beneficios sin reducción legal a partir de la edad de 60 años, con 35 años de cotizaciones. Además, en Grecia, la edad normal de retiro es 65 años, pero ahora se pagan beneficios a partir de cualquier edad con 37 años de cotizaciones, lo que entrega una edad de retiro de 57 años (20+37) de acuerdo a la definición utilizada aquí. La reforma reciente, sin embargo, restringirá en el futuro el acceso a retiro anticipado a los 60 años de edad.

1.2. Tendencias en las edades de retiro a través de un siglo

Los Gráficos 1.1 y 1.2 y los Cuadros 1.1 y 1.2 muestran el desarrollo de las edades de retiro en los países de la OCDE a través del tiempo. Los datos comienzan en 1949. Momento en el cual todos los países de la OCDE, menos Corea y Turquía, tenían ya alguna clase de previsión de ingresos de retiro pública.

La tendencia histórica de las edades de retiro de 1949 a 2010 y las edades de retiro futuras de acuerdo a los planes actuales, hasta 2050, juntos, entregan un siglo de edades de retiro para los países de la OCDE.

Hasta 2010, las edades de retiro para hombres y mujeres eran constantes solo en seis países: Finlandia, Islandia, México, Países Bajos, España y el Reino Unido. Las edades de retiro de los hombres permanecieron iguales (mientras las de las mujeres cambiaron) en Australia, Austria, Bélgica, Hungría, Portugal y Suiza. Solo en Polonia la edad de retiro de las mujeres permaneció sin cambios mientras que la de los hombres aumentó.

Mirando hacia el futuro, 11 países de la OCDE planean incrementar las edades de retiro tanto para hombres como para mujeres: Australia, la República Checa, Dinamarca, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Corea, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos⁶. Otros dos –Austria y la República Eslovaca– aumentarán sus edades de retiro para las mujeres para igualar las de los hombres durante ese período. Suiza aumentará la edad de retiro de las mujeres, pero esta será aun un año menor que la de los hombres. Ya se ha legislado sobre estos cambios, pero se implementarán gradualmente en los próximos años.

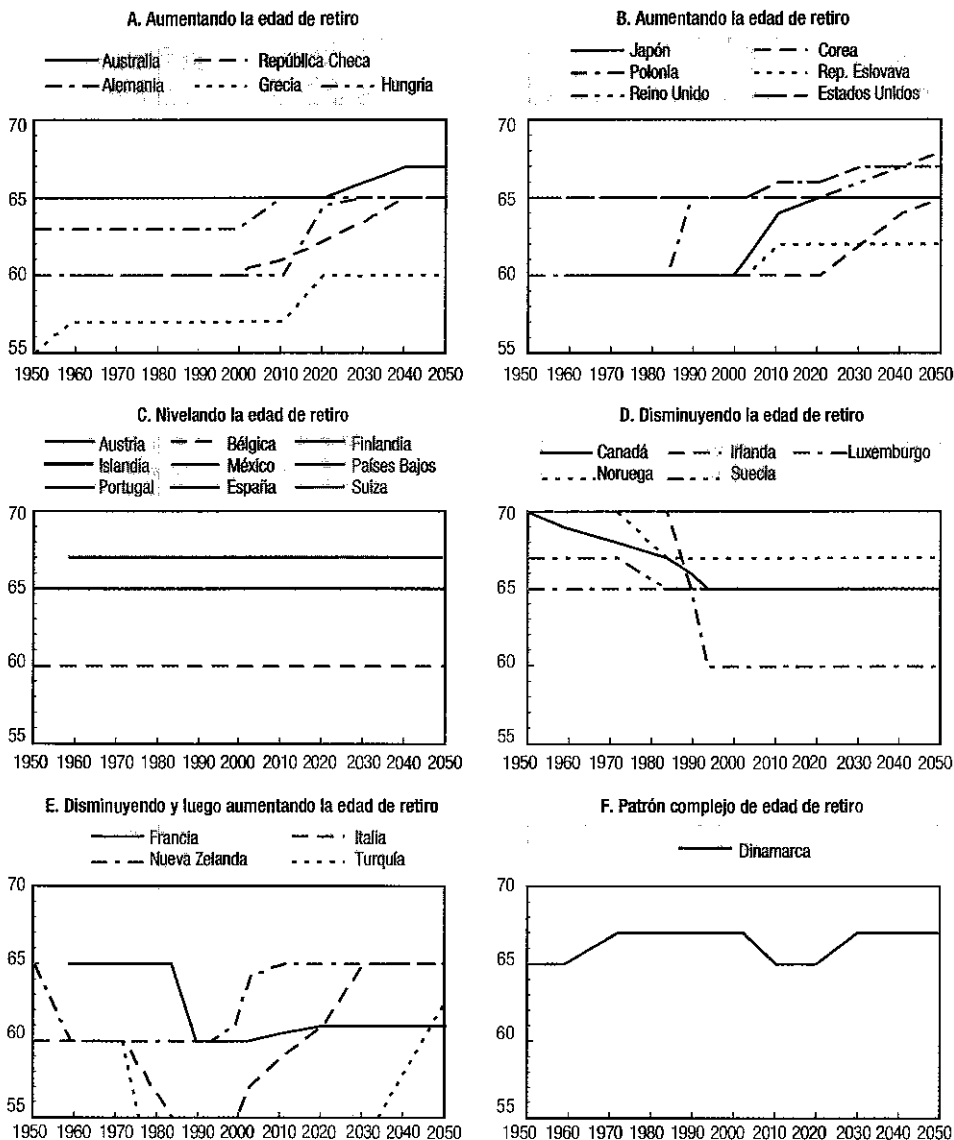
El Gráfico 1.1 muestra las series de tiempo de las edades de retiro para los hombres, país por país. (Los datos implícitos en los gráficos se entregan en el Cuadro 1.1). Los gráficos agrupan los países en cinco diferentes patrones de series de tiempo. Por lejos, el patrón más común –ilustrado en los Paneles A y B en la parte superior del Gráfico 1.1– es un incremento en la edad de retiro a través del tiempo. Por ejemplo, Australia, el Reino Unido y los Estados Unidos tenían edades de retiro para los hombres de 65 años en la mayoría del período desde 1950. Pero se planean para el futuro o se están poniendo en práctica incrementos a 67 o 68 años. Polonia aumentó su edad de retiro para los hombres de 60 a 65 años; la República Checa y Hungría están en proceso de hacer lo mismo.

El lado izquierdo de la fila media del Gráfico 1.1 (Panel C) confirma que, para los hombres, no ha habido cambio en la edad de retiro desde 1950, ni tampoco existe actualmente ningún plan de hacerlo en el período 2010-50, en nueve países de la OCDE. Este es el segundo patrón más común de las edades de retiro en el tiempo. La mayoría se mantiene en los 65 años en este período, pero Islandia ha sostenido una edad de retiro de 67 años, mientras que Bélgica entrega a los trabajadores con carrera completa un retiro anticipado a la edad de 60 años, sin reducir sus beneficios.

El gráfico del lado derecho de esta fila central (Panel D) muestra el patrón de cinco países que disminuyeron su edad de retiro en el pasado. En Canadá, Irlanda y Noruega, por ejemplo, la edad de retiro llegaba a los 70 años en la primera parte del período estudiado. Las otras disminuciones fueron de 67 a 65 años en Suecia y de 65 a 60 años en Luxemburgo (sin disminución de los beneficios por retiro anticipado). Las disminuciones en la edad de retiro, generalmente tuvieron lugar hace muchos años, completándose la más reciente a principios de los 90.

El penúltimo grupo de países –en la parte inferior izquierda del Gráfico 1.1 (Panel E)– muestra una edad de retiro en forma de U para los hombres a través del tiempo. Este es el resultado de una disminución en el pasado, seguido por un período sin cambios, y ahora la reversión de disminuciones anteriores que ya se ha aplicado en forma gradual o ya se ha anunciado. Por ejemplo, Francia redujo la edad de retiro de los 65 a los 60 años en los 80. Sin embargo, el aumento de la necesidad de cotizaciones para un beneficio completo de 41 años a partir de 2010 aumenta la medida de la OCDE de edad de retiro por sobre los 60 años. Nueva Zelanda redujo la edad de retiro de 65 a 60 años algún tiempo atrás, solo para volver rápidamente a los 65 años alrededor del cambio de siglo. El desarrollo más llamativo se dio en Turquía: la edad de retiro obligatoria de 60 años fue abolida y reemplazada por un requerimiento de alrededor de 25 años de cotizaciones para recibir una pensión completa, lo que se traduce en una edad de retiro de 44-45 años de acuerdo a la definición de la OCDE. (Esta edad de retiro es tan rara que no se muestra en el gráfico la mayor parte del tiempo).

Gráfico 1.1. Edad de retiro en países de la OCDE, hombres, 1950-2050

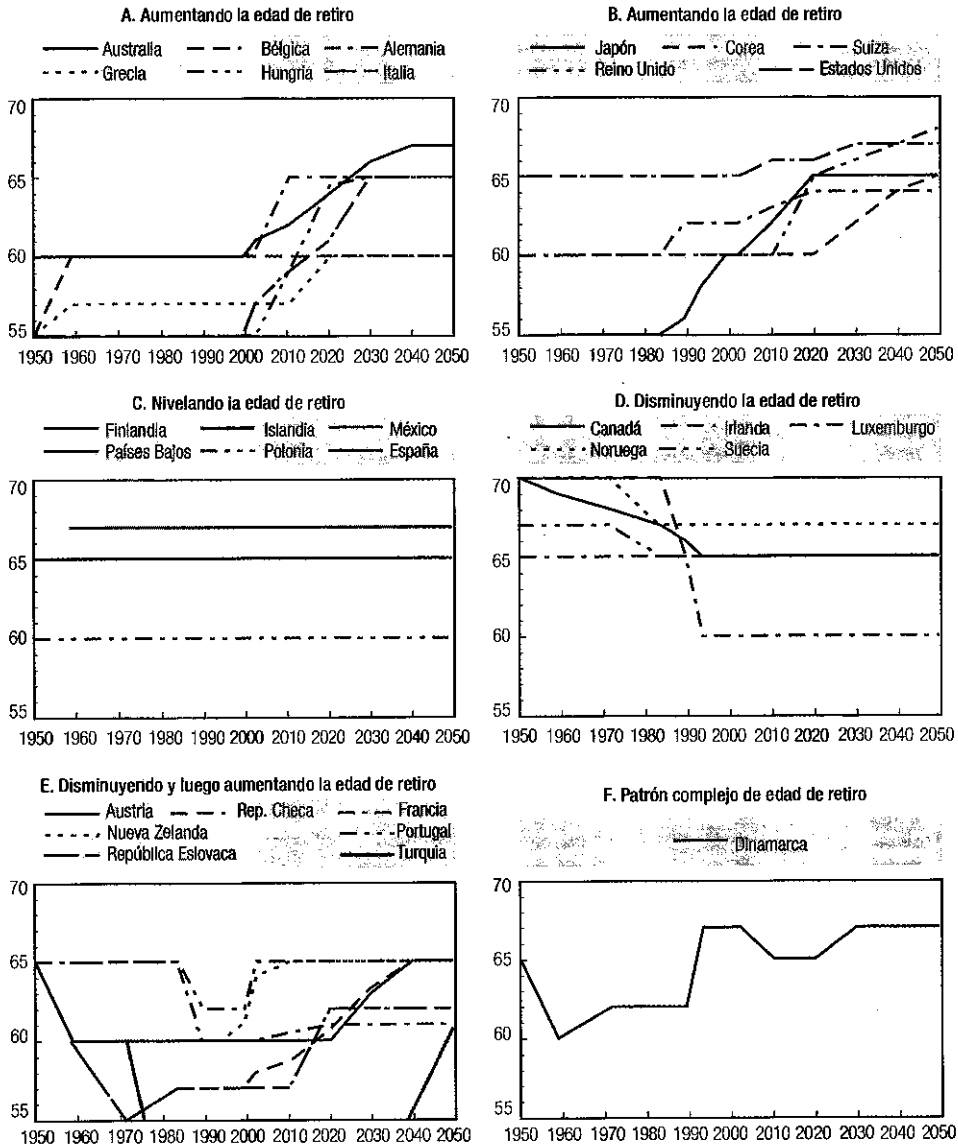


Nota: Los cambios en la edad de retiro se basan en los datos del Cuadro 1.1. Por lo tanto, las líneas no muestran cambios años a año. No se muestran datos para Turquía cuando la edad de retiro es menos de 55 años.

Fuente: Funcionarios Nacionales, cálculos de la OCDE y Turner (2007).

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370151>

Gráfico 1.2. Edad de retiro en países de la OCDE, mujeres, 1950-2050



Nota: Los cambios en la edad de retiro se basan en los datos del Cuadro 1.1. Por lo tanto, las líneas no muestran cambios años a año. No se muestran datos para Turquía cuando la edad de retiro es menos de 55 años.

Fuente: Funcionarios Nacionales, cálculos de la OCDE y Turner (2007).

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370170>

Cuadro 1.1. Edad de retiro de hombres en países de la OCDE, 1949-2050

	1949	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australia	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	67.0	67.0
Austria	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Bélgica	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Canadá	70.0	69.0	68.0	67.0	66.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
República Checa		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.5	61.0	62.2	63.5	65.0	65.0
Dinamarca	65.0	65.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	65.0	67.0	67.0	67.0
Finlandia		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Francia		65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.0	61.0	61.0
Alemania	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.0	63.5	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Grecia	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Hungría	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	64.5	65.0	65.0
Islandia		67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Irlanda	70.0	70.0	70.0	70.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Italia	60.0	60.0	60.0	55.0	55.0	55.0	55.0	57.0	59.0	61.0	65.0	65.0	65.0
Japón		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.0	64.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Corea						60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	64.0	65.0
Luxemburgo	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
México		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Países	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Nueva Zelanda	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.1	64.1	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Noruega	70.0	70.0	70.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Polonia	60.0	60.0	60.0	60.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Portugal	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
República Eslovaca		60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	62.0	62.0	62.0	62.0
España	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suecia	67.0	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suiza		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Turquía			60.0	45.0	45.0	45.0	45.0	44.0	44.0	48.6	53.1	57.7	62.3
Reino Unido	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	67.0	68.0
Estados Unidos	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	66.0	67.0	67.0	67.0
Promedio	64.3	63.9	63.8	62.9	62.7	62.4	62.4	62.6	62.0	63.5	64.1	64.4	64.6

Nota: Alemania se refiere a Alemania Occidental para el período 1949-2002. Los datos de Checoslovaquia se utilizan para las repúblicas Checa y Eslovaca cuando corresponda. En donde hay más de un valor por año calendario, se han promediado. En este cuadro no se refleja la enmienda reciente del Reino Unido, a la tasa de crecimiento de la edad de retiro.

Fuente: Funcionarios Nacionales, cálculos de la OCDE y Turner (2007).

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372089>

Por último, se muestra a Dinamarca solo en la parte inferior derecha del Gráfico 1.1 (Panel F). Es el único que aumentó la edad de retiro de 65 a 67 años, para luego disminuirla a 65 y posteriormente aumentarla de nuevo a 67 años para 2027. Dinamarca vinculará la edad de retiro a la esperanza de vida después de 2027, pero el impacto de esta política no se muestra⁷.

El Gráfico 1.1 ilustra diferencias significativas en el ritmo en que cambiaron las edades de retiro. Las caídas en la edad de retiro generalmente fueron rápidas (Paneles D y E del Gráfico 1.1). En contraste, los aumentos de la edad de retiro tienen a implementarse de forma más gradual. Por ejemplo, la reforma italiana solo afectó a trabajadores que han estado en el sistema por 18 años o menos; el nuevo sistema solo estará funcionando plenamente cuando los entrantes al mercado del trabajo de 1995 en adelante se hayan retirado. Bajo las reformas de Turquía, la nueva edad de retiro a la edad de 65 años corresponderá solo a las personas que se retiren después de 2050, dado que el aumento gradual de la edad de 60 años a 65 años se aplicará a los entrantes al mercado del trabajo a partir de 2008. En contraste, Nueva Zelanda y Polonia aumentaron las edades de retiro mucho más rápido.

En relación a las edades de retiro para mujeres, exactamente la mitad de los países de la OCDE han tenido en algún momento una edad de retiro diferente para mujeres y para hombres. Esto se demuestra en los datos detallados en el Cuadro 1.2: donde la edad de retiro de las mujeres es menor que la de los hombres –nunca es mayor–, los datos se muestran en negrita. Estos datos son el 28% de los datos presentados en el Cuadro 1.2⁸. La diferencia en la edad de retiro entre géneros más común es cinco años. Nunca es mayor que cinco años y promedia los 3,8 años.

El Gráfico 1.2 repite el análisis de series de tiempo país por país del Gráfico 1.1, esta vez para mujeres. De nuevo se agruparon los países en cinco patrones de series de tiempo.

La primera fila del Gráfico 1.2 (Paneles A y B) muestra las series de tiempo para 11 países en donde la edad de retiro de las mujeres primero se mantuvo y luego aumentó. De estos países, solo en Grecia, Corea y los Estados Unidos las edades de retiro de las mujeres han sido siempre las mismas que las de los hombres. En otros cinco países, las edades de retiro de las mujeres estaban bajo las de los hombres, por lo que aumentaron más. Estos incluyen a Australia, Alemania, Hungría, Italia y el Reino Unido. En Bélgica y Suiza la edad de retiro de las mujeres se incrementó, mientras que la de los hombres se mantuvo.

Finalmente, Japón aumentó las edades de retiro para ambos géneros de 60 a 65 años, pero el incremento fue un poco antes en el tiempo para los hombres que para las mujeres.

En la segunda fila del Gráfico 1.2 al lado izquierdo (Panel C), las edades de retiro tanto de hombres como de mujeres han permanecido constantes desde 1950, y se mantendrá así hasta 2050 en Finlandia, Islandia, México, Países Bajos y España. Solo Polonia, en este grupo, planea mantener edades de retiro diferenciales para las mujeres en el largo plazo, con un aumento de la edad de retiro de los hombres de 60 a 65 años, mientras que para las mujeres se mantiene en 60 años.

En los países del Panel D nunca ha habido edades de retiro distintas para hombres y mujeres. La edad de retiro de las mujeres –igual que la de los hombres– cayó en el pasado y no hay planes en la actualidad para incrementarla en el futuro.

El Panel E muestra siete países en donde la edad de retiro de las mujeres cayó en el pasado y, en la mayoría de los casos, ha aumentado desde entonces. Ya se han legislado incrementos futuros en Austria, las repúblicas Checa y Eslovaca y Turquía, para igualar las edades de retiro de hombres y mujeres, y en algunos casos incrementarla después para ambos géneros. En el pasado, Portugal igualó las edades de retiro de hombres y mujeres, mientras que Francia y Nueva Zelanda siempre han tenido edades de retiro iguales, con el mismo patrón de edad de retiro a lo largo del tiempo aplicado a hombres y mujeres. Finalmente, el Panel F muestra las series de tiempo más complejas de edad de retiro en Dinamarca. Durante las décadas de los 60, 70 y 80 la edad de retiro de las mujeres estaba por debajo de la de los hombres.

Gráfico 1.2. Edad de retiro de mujeres en países de la OCDE, 1949-2050

	1949	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australia	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.0	62.0	64.0	66.0	67.0	67.0
Austria	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	63.0	65.0	65.0
Bélgica	55.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Canadá	70.0	69.0	68.0	67.0	66.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
República Checa		60.0	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	58.0	58.7	60.7	63.3	65.0	65.0
Dinamarca	65.0	60.0	62.0	62.0	62.0	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	67.0	67.0	67.0
Finlandia		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Francia		65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.0	61.0	61.0	61.0
Alemania	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.5	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Grecia	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Hungría	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	59.0	64.5	65.0	65.0	65.0
Islandia		67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Irlanda	70.0	70.0	70.0	70.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Italia	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	55.0	57.0	59.0	61.0	65.0	65.0	65.0
Japón		55.0	55.0	55.0	58.0	58.0	60.0	60.0	62.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Corea						60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	62.0	64.0	65.0
Luxemburgo	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
México		65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Países Bajos	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Nueva Zelanda	65.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	61.1	64.1	66.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Noruega	70.0	70.0	70.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
Polonia	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0
Portugal	65.0	65.0	65.0	65.0	62.0	62.0	62.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
República Eslovaca		60.0	55.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	57.0	62.0	62.0	62.0	62.0
España	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suecia	67.0	67.0	67.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0
Suiza		60.0	60.0	60.0	62.0	62.0	62.0	62.0	63.0	64.0	64.0	64.0	64.0
Turquía			60.0	45.0	45.0	45.0	45.0	40.0	41.0	45.2	50.4	55.6	60.8
Reino Unido	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	65.0	66.0	67.0	68.0
Estados Unidos	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	65.0	66.0	67.0	67.0	67.0
Promedio	62.9	62.3	61.9	61.3	61.0	61.0	61.1	61.3	61.8	62.9	63.7	64.1	64.4

Nota: Los datos en negrita indican que las edades de retiro son distintas para hombre y mujeres. Alemania se refiere a Alemania Occidental para el período 1949-202. Los datos de Checoslovaquia se utilizan para las repúblicas Checa y Eslovaca cuando corresponda. En este cuadro no se refleja la enmienda reciente del Reino Unido, a la tasa de crecimiento de la edad de retiro. Fuente: Funcionarios Nacionales, cálculos de la OCDE y Turner (2007).

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372108>

1.3. Duración esperada del retiro: esperanza de vida a la edad de retiro

Las disminuciones de la edad de retiro hasta 1993 en muchos países de la OCDE vinieron junto con un rápido aumento de la esperanza de vida. En la primera parte del siglo XX, la mayoría de las ganancias en la esperanza de vida total se debieron a una menor mortalidad a edades tempranas: al nacer, durante la niñez y en la edad laboral. Pero en la segunda mitad del siglo XX, el riesgo de mortalidad a la edad de retiro también ha caído significativamente. Entre 1960 y 2010 la esperanza de vida promedio de la OCDE a la edad de 65 años aumentó en alrededor de 3,9 años para los hombres y 5,4 años para las mujeres (Gráfico 1.3). Los incrementos de la esperanza de vida a la edad de 60 años fueron mayores que aquellos a la edad de 65 años.

La División de Población de las Naciones Unidas proyecta más incrementos de la esperanza de vida entre 2010 y 2050. Estos alcanzan a 3,1 años adicionales para los hombres y 3,6 para las mujeres a la edad de 65 años. Tal como ocurrió en el pasado, el aumento de la esperanza de vida a los 60 años es mayor, pero por un margen menos que el observado entre 1960 y 2010.

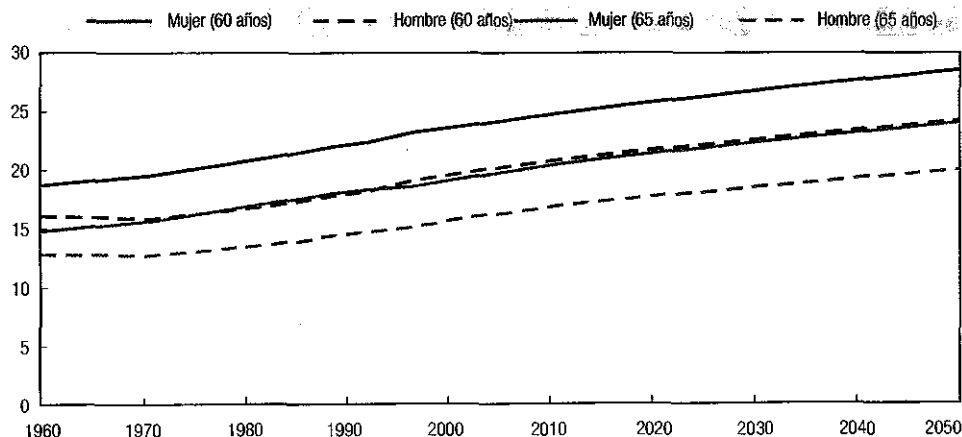
Los datos sobre edades de retiro nacionales de la Sección 1.2 se combinan ahora con información sobre la evolución de la mortalidad y esperanza de vida. Los cálculos entregan un número de años adicionales de vida después de la edad de retiro normal (en promedio⁹) entre los países y a través del tiempo. Este concepto se llama aquí “duración esperada del retiro”, para abreviar. Dado que esto ilustra la duración del período durante el cual se deben pagar los beneficios del retiro, es un determinante importante del costo de pagar pensiones.

Los Cuadros 1.3 y 1.4 entregan cálculos nacionales detallados para hombres y mujeres respectivamente. En 2010, el período entre la edad de retiro normal y la muerte es de 18,5 años promedio para los hombres. Para las mujeres, la duración esperada del retiro desde la edad de retiro normal es en promedio 23,3 años, cerca de cinco años más largo que el de los hombres. Los períodos de retiro más largos para los hombres en 2010 –más de 20 años– se encuentran en siete países donde la edad de retiro es de 60 años o menos: Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Corea, Luxemburgo y Turquía. También se encuentran períodos de retiro largos para las mujeres en 2010 –más de 25 años– en países con edades de retiro bajas, tales como Austria, Bélgica, Francia, Grecia, Italia y Corea.

En contraste, la duración del retiro es menor para los hombres en Polonia y la República Eslovaca, reflejando la corta esperanza de vida en esos países: a la edad de 65 años, por ejemplo, la esperanza de vida para los hombres es 14,4

y 13,8 años, respectivamente, comparado con un promedio de la OCDE de 16,9 y 18,8 años o más en Islandia, Japón y Suiza. Otros países con duraciones de retiro cortas para los hombres en 2010, incluyen a aquellos que ya tienen edades de retiro sobre la edad de 67 años: Islandia y Noruega. También hay períodos de retiro esperados cortos para las mujeres en estos países, más los Estados Unidos. Sin embargo, las edades de retiro son diferentes para hombres y mujeres en Hungría, Polonia y República Eslovaca, significa que estos indican que las esperanzas de vida más cortas a la edad de retiro para las mujeres (aunque lo hagan para los hombres). Más aún, la esperanza de vida a la edad de 60 a 65 años es más cercano al promedio de la OCDE para las mujeres que para los hombres.

Gráfico 1.3. Esperanza de vida a la edad de 60 y 65 años por género, promedio de la OCDE, 1960-2050



Fuente: Datos históricos sobre esperanza de vida de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Fuente: los datos históricos como las proyecciones de esperanza de vida se basan en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas. World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370189>

Los Gráficos 1.4 y 1.5 resumen el patrón de esperanza de vida a la edad de retiro a través del tiempo para distintos países, de nuevo, separado por hombre y mujeres. Estas cifras agrupan países de acuerdo al grado en que la edad de retiro ha cambiado a lo largo del período desde 1960 hasta 2050.

Para estudiar el impacto de los cambios en la esperanza de vida a través del tiempo, es útil focalizarse primero en los países que no vieron cambios en la edad de retiro en el período de tiempo analizado. Este grupo comprende nueve países

para los hombres, como se muestra en la fila inferior del Gráfico 1.4 (Paneles E y F). La duración promedio esperada del retiro para estos países aumentó de 13,2 años para hombres en la década de los 60 a 17,8 años en 2010. Sin incrementos futuros en la edad de retiro como se da en los planes actuales, la duración del retiro de los hombres en estos países se expandirá más hasta los proyectados 20,9 años en 2050. El análisis equivalente para los cinco países donde las edades de las mujeres no han cambiado (Gráfico 1.5, Panel E), muestra un incremento de 15,5 años en 1960 a 20,8 años en 2010 y a 24,1 años en 2050. Esto demuestra que una política “sin cambios” en la edad de retiro, no significa, en la práctica, que no existan cambios: significa un período promedio de retiro que siempre se extiende, y por lo tanto, un incremento continuo de los costos de las pensiones.

En relación a los países en donde las edades de retiro han cambiado a través del tiempo, las filas superiores de los Gráficos 1.4 y 1.5 muestran países con ajustes relativamente grandes. El incremento de las edades de retiro en Italia reducirá significativamente la duración esperada del retiro: desde el punto más alto de sobre los 35 años para los hombres, a alrededor de 20 años al final del horizonte proyectado. Para las mujeres, la duración esperada del retiro alcanzó su punto más alto en los 30 años en 1999 y se proyecta que caiga a 25,5 años en 2050.

Con la posibilidad de retirarse a cualquier edad con 20-25 años de cotizaciones, la duración esperada del retiro en Turquía está totalmente fuera de la escala de los gráficos. Para los hombres, el punto más alto es 32 años y para las mujeres, 37 años (ambos ocurren en 2002). Esto significa que una mujer con una historia de cotizaciones completas desde la edad de 20 años, cobrará una pensión por cerca del doble de los años que estuvo cotizando en el sistema. Para los hombres, la duración esperada de cobro de pensión podría ser cercana al 30% más larga que el período de cotización.

En algunos otros casos, en donde las edades de retiro han aumentado, la duración esperada del retiro se mantendrá estable en general, por períodos significativos. En Grecia, por ejemplo, la esperanza de vida a la edad de retiro para los hombres se proyecta que se mantenga en el rango 22-24 años desde 1993 a 2050. De manera similar, en la República Checa la duración del retiro para los hombres se espera que sea de alrededor de 17 años desde 1999 hasta 2040. Se observa un patrón comparable para los hombres en Hungría, Corea, Nueva Zelanda y Polonia. En Australia y el Reino Unido los aumentos en las edades de retiro de las mujeres de 60 a 67 años y a 68 años respectivamente, son suficientes para asegurar que la duración del retiro en 2050 será más o menos la misma que en 1993.

Cuadro 1.3. Esperanza de vida luego de la edad de retiro en la OCDE, 1958-2050, hombres

	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australia	12.5	12.5	14.2	14.7	15.7	16.6	17.5	18.3	19.5	19.3	19.0	19.7
Austria	12.0	12.0	13.1	14.3	14.7	15.7	16.0	17.2	18.7	19.5	20.3	21.1
Bélgica	15.3	15.3	16.6	17.6	18.1	19.2	19.4	20.7	22.3	23.1	24.0	24.8
Canadá		10.7	12.8	14.4	15.8	16.3	17.1	18.3	19.1	19.9	20.7	21.4
República Checa	15.4	14.2	14.3	14.8	15.7	16.9	16.5	17.9	16.9	17.8	17.2	18.1
Dinamarca	13.7	11.7	11.9	12.2	12.0	13.0	13.4	16.4	17.1	15.8	16.5	17.2
Finlandia	11.5	11.4	13.0	13.9	14.1	15.2	15.5	18.4	17.6	18.3	19.1	19.8
Francia	12.5	13.0	14.2	18.8	19.4	20.2	20.5	21.7	22.4	23.3	24.0	24.8
Alemania	14.2	14.1	15.2	16.0	16.5	17.6	17.2	17.6	17.9	18.7	19.5	20.3
Grecia	19.9	20.7	21.6	22.4	22.7	23.1	22.7	24.0	21.8	22.5	23.3	24.1
Hungría	15.6	15.1	14.5	14.8	14.5	14.9	15.6	16.6	14.4	14.5	15.4	16.3
Islandia			13.5	14.0	14.7	14.9	15.8	16.7	17.5	18.3	19.1	19.8
Irlanda	7.6	7.7	7.9	13.1	13.4	14.1	15.2	16.9	17.7	18.5	19.2	20.0
Italia		16.7	17.1	23.6	24.2	25.4	23.8	22.6	21.7	19.4	20.1	20.9
Japón	14.8	16.6	19.0	20.0	20.2	20.9	20.9	16.5	19.6	20.3	21.0	21.6
Corea					16.2	17.5	18.7	20.2	21.1	19.9	19.6	19.3
Luxemburgo	12.5	11.4	12.9	13.8	17.8	19.0	19.2	20.8	22.1	23.0	23.8	24.6
México	14.2	15.3	15.5	16.2	16.1	16.4	16.4	17.2	17.9	18.3	18.6	18.9
Países Bajos	13.9	13.3	13.7	14.3	14.4	15.1	15.7	17.3	18.1	19.0	19.8	20.6
Nueva Zelanda	15.7	16.8	17.9	18.8	19.0	17.9	18.1	19.0	19.7	20.5	21.2	
Noruega	9.5	8.9	12.5	12.7	12.8	13.7	14.3	15.7	16.6	17.3	18.1	18.9
Polonia	15.9	15.0	15.7	14.3	14.2	15.0	13.9	14.4	14.9	15.6	16.4	17.2
Portugal	12.4	11.8	13.4	14.3	14.2	15.0	15.5	16.9	17.1	17.8	16.5	19.2
República Eslovaca	16.6	15.5	15.3	15.3	16.1	15.9	16.1	14.9	15.7	16.6	17.6	18.6
España	13.1	13.7	14.9	15.6	15.9	16.2	16.6	17.6	19.0	19.9	20.6	21.4
Suecia	11.7	12.0	14.7	15.4	15.5	16.4	16.8	17.9	18.8	19.5	20.3	21.1
Suiza	12.9	13.3	14.6	15.5	15.9	16.9	17.5	18.9	20.0	20.8	21.6	22.4
Turquía		14.6	29.2	29.9	30.5	31.1	31.5	31.1	28.4	24.5	21.0	22.5
Reino Unido	11.9	12.3	13.2	13.8	14.2	15.4	16.0	16.9	17.7	17.5	17.2	16.9
Estados Unidos	12.8	13.2	14.4	15.0	15.3	16.1	16.7	16.8	17.3	16.8	17.2	17.7
Promedio	13.4	13.5	15.0	16.2	16.7	17.4	17.7	18.3	18.9	19.2	19.6	20.3

Nota: La esperanza de vida se calcula utilizando datos desde 1960 para las edades de retiro aplicables a 1958.

Fuente: Datos sobre la edad de retiro a través del tiempo del Cuadro 1.1. Los datos históricos de esperanza de vida se obtuvieron de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Los datos recientes y las proyecciones de esperanza de vida se basan en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas. World Population Prospects - The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372127>

Cuadro 1.4. Esperanza de vida después de la edad de retiro en la OCDE, 1958-2050, mujeres

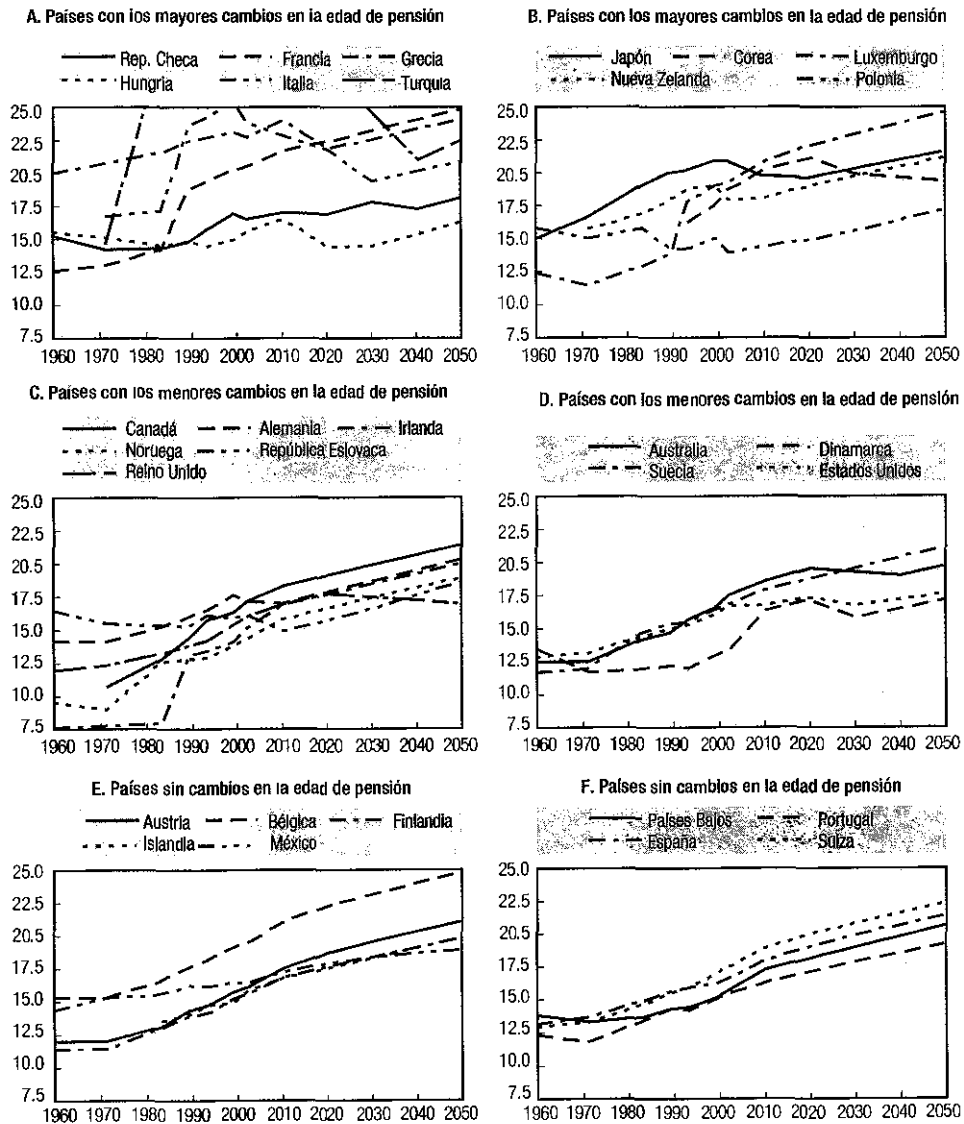
	1958	1971	1983	1989	1993	1999	2002	2010	2020	2030	2040	2050
Australia	19.4	20.0	22.4	22.8	23.7	24.5	24.2	24.8	23.7	22.6	22.5	23.3
Austria	18.6	19.0	20.6	22.1	22.6	23.7	23.8	25.1	26.1	24.6	23.6	24.5
Bélgica	18.5	19.3	21.1	22.5	23.1	23.9	23.6	25.8	27.0	28.0	28.9	29.8
Canadá		14.5	17.2	18.7	19.9	20.1	20.4	21.4	22.3	23.1	24.0	24.8
República Checa	18.5	23.3	21.4	22.1	23.0	24.1	23.1	23.8	23.1	22.3	21.6	22.5
Dinamarca	19.3	18.6	19.6	19.9	15.6	16.1	16.6	19.8	20.8	19.6	20.3	21.0
Finlandia	13.7	14.4	17.5	17.8	18.0	19.5	19.3	21.0	22.0	22.9	23.8	24.7
Francia	15.6	16.8	18.4	24.0	24.6	25.3	25.4	26.6	26.9	27.8	28.7	29.5
Alemania	18.1	19.0	20.8	21.8	22.5	23.7	23.3	20.7	21.7	22.6	23.5	24.4
Grecia	21.5	22.5	23.7	25.2	25.6	26.1	25.3	27.1	25.3	26.3	27.4	28.3
Hungría	22.6	23.2	23.5	24.2	24.2	24.7	25.4	22.6	19.0	19.4	20.3	21.1
Islandia			16.5	17.0	17.0	17.2	18.3	19.2	20.2	21.1	22.0	22.9
Irlanda	9.4	10.0	10.6	16.5	17.0	17.6	18.6	20.6	21.6	22.5	23.4	24.3
Italia		25.2	26.5	28.1	28.8	29.9	28.1	27.4	26.3	23.7	24.6	25.5
Japón	22.8	25.0	27.7	28.3	25.9	26.3	27.4	26.7	25.2	26.0	26.9	27.7
Corea					20.8	22.2	23.2	25.2	26.2	25.1	24.6	24.5
Luxemburgo	14.5	14.7	16.8	17.8	22.9	24.2	23.7	24.9	25.9	26.8	27.7	28.6
México	14.6	16.0	17.2	17.9	17.9	18.0	18.2	19.4	20.4	21.0	21.5	21.9
Países Bajos	15.3	16.2	18.3	18.9	18.8	19.1	19.1	20.4	21.2	22.0	22.8	23.5
Nueva Zelanda		19.8	21.1	22.0	22.7	22.6	20.9	20.9	21.8	22.6	23.4	24.3
Noruega	11.1	11.9	16.7	16.7	16.8	17.5	17.7	18.9	19.9	20.8	21.7	22.5
Polonia	18.7	18.9	19.9	19.9	20.1	21.0	21.8	23.1	24.0	24.9	25.8	26.6
Portugal	14.5	14.2	16.5	19.8	19.8	20.8	18.8	20.2	21.2	22.1	22.9	23.6
República Eslovaca	18.4	23.7	22.3	22.8	23.7	23.6	23.8	24.9	21.0	22.0	23.0	23.9
España	15.3	16.3	18.2	19.2	19.8	20.3	20.6	21.8	22.8	23.6	24.4	25.1
Suecia	13.3	14.9	18.5	19.1	19.1	19.9	20.0	21.1	21.9	22.7	23.4	24.2
Suiza	19.0	20.5	22.9	22.3	22.6	23.2	23.4	24.1	24.0	24.9	25.8	26.6
Turquía		16.0	30.8	31.9	32.5	33.1	37.2	36.9	34.7	30.9	27.2	23.2
Reino Unido	18.9	19.8	21.0	21.5	21.9	22.7	23.3	24.6	21.2	21.1	22.0	21.9
Estados Unidos	15.8	17.1	18.6	18.8	18.9	19.1	19.1	19.3	20.2	20.1	21.0	21.9
Promedio	17.0	18.2	20.2	21.4	21.7	22.3	22.5	23.3	23.2	23.4	23.9	24.6

Nota: La esperanza de vida se calcula utilizando datos de 1960 para las edades de retiro aplicable a 1958.

Fuente: Datos de las edades de retiro a través del tiempo del Cuadro 1.2. Los datos históricos de la esperanza de vida fueron tomados de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Los datos recientes y las proyecciones de esperanza de vida para el futuro se basan en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas, World Population Prospects - The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372146>

Gráfico 1.4. Esperanza de vida a la edad de retiro en países de la OCDE, hombres, 1950-2050



Nota: Se ha puesto un tope a los valores de 25 años, lo que significa que la duración esperada del retiro en Turquía está fuera de la escala.

Fuente: Datos de las edades de retiro a través del tiempo del Cuadro 1.1. Los datos históricos de esperanza de vida a la edad de retiro son tomados de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Los datos recientes y las proyecciones para el futuro de la esperanza de vida se basan en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas. World Population Prospects- The 2008 Revision.


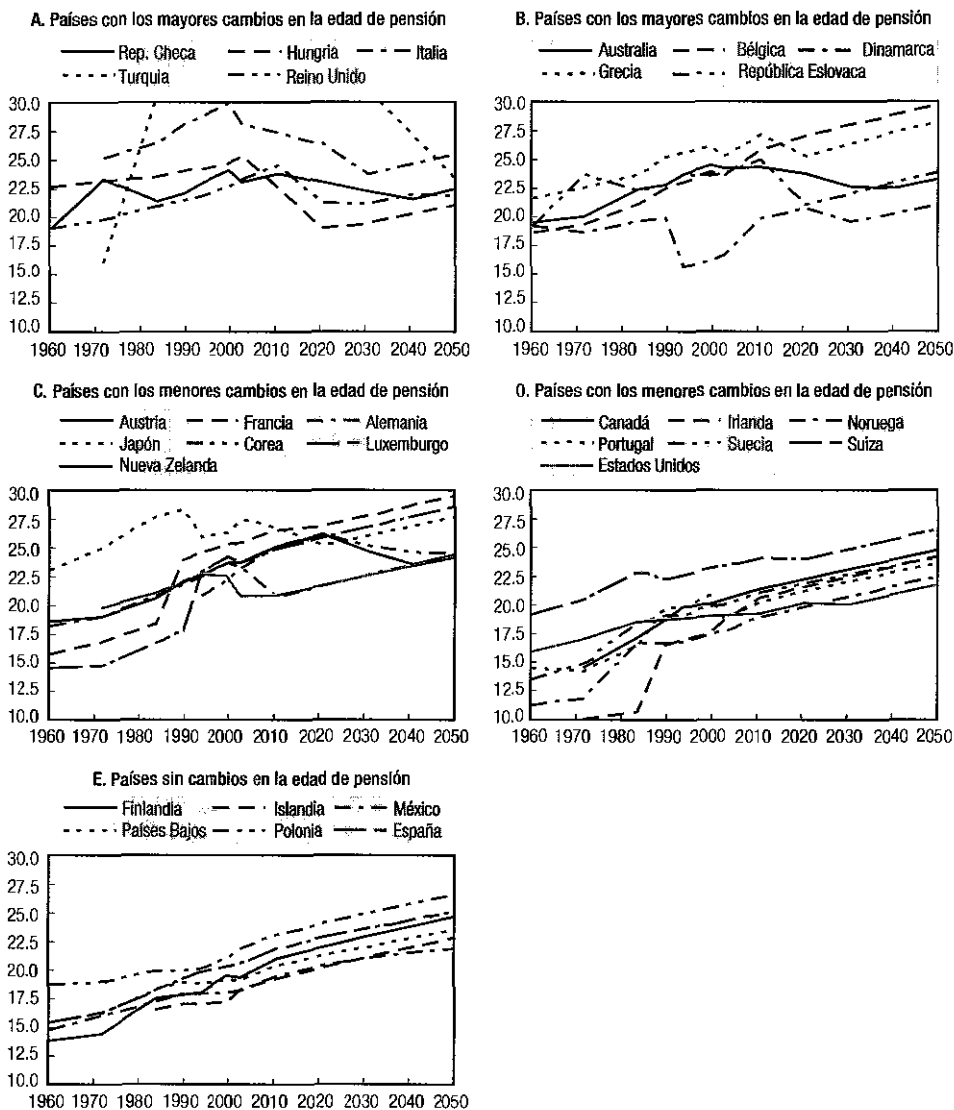

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370208>

Gráfico 1.5. Esperanza de vida a la edad de retiro en países de la OCDE, mujeres, 1950-2050



Nota: Se ha puesto un tope a los valores de 25 años, lo que significa que la duración esperada del retiro en Turquía está fuera de la escala.

Fuente: Datos de las edades de retiro a través del tiempo del Cuadro 1.1. Los datos históricos de esperanza de vida son tomados de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Los datos recientes y las proyecciones para el futuro de la esperanza de vida se basan en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas. World Population Prospects- The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370227>

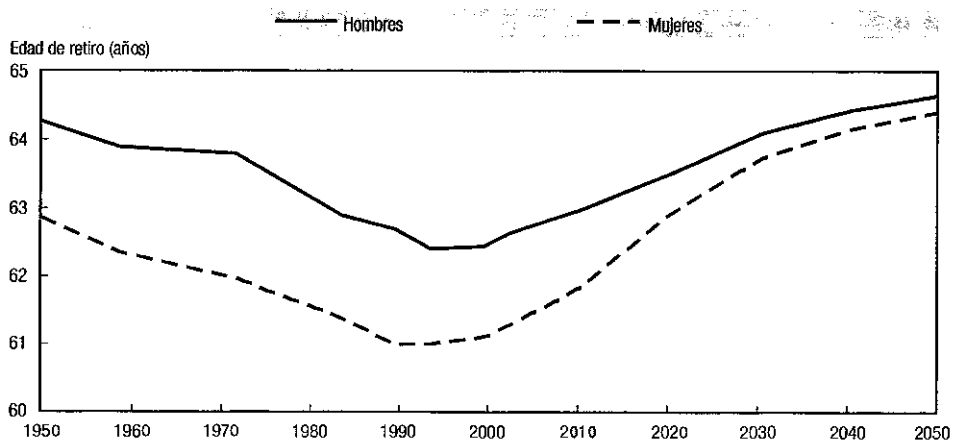
A pesar que la edad de retiro comenzó en 65 años en ambos países, en el Reino Unido se proyecta que la duración esperada del retiro para los hombres caiga al nivel que tenía en 2010, para 2050. Pero el aumento en Australia para los hombres no es suficiente para prevenir un incremento continuo de la esperanza de vida a la edad de retiro.

1.4. Conclusiones e implicancias de política

La edad de retiro es el parámetro más visible del sistema de ingresos de retiro. Tiene un impacto en los incentivos financieros para jubilar a distintas edades, que se analiza en mayor detalle en el Capítulo 3 de la Parte I (“Incentivos en las pensiones para retirarse”). Como señal, también puede tener un efecto importante sobre las decisiones de retiro de las personas.

La encuesta de política de largo plazo reveló un período de baja significativa en las edades de retiro en la segunda mitad del siglo XX (Gráfico 1.6). Entre 1950 y 2010, diez países disminuyeron la edad de retiro para los hombres en algún momento y 13 hicieron lo propio para las mujeres. La edad de retiro promedio de 30 países de la OCDE cayó de 64,3 años en 1949 a su punto más bajo de 62,4 años para los hombres en 1993, una caída de casi dos años. Para las mujeres, la caída en el mismo período también fue solo un poco menos de dos años, de 62,9 a 61,0 años en 1993.

Gráfico 1.6. Edad de retiro promedio en países de la OCDE por género, 1950-2050



Fuente: Funcionarios Nacionales, cálculos de la OCDE y Turner (2007).

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370246>

A partir de la década de los 90 y después, los gobiernos comenzaron a tomar acción para revertir esta tendencia y establecieron una legislación que ya ha incrementado la edad de retiro o lo hará para el año 2050. Partiendo de un punto bajo en 1993, 14 países han incrementado la edad de retiro para los hombres y mujeres o planean hacerlo y 18 para las mujeres. Ya para 2010, las edades de retiro promedio han aumentado en 0,5 años para los hombres y 0,8 años para las mujeres, partiendo del punto más bajo.

En el futuro, los planes actuales incrementarán la edad de retiro promedio a 64,6 años para los hombres y 64,4 años para las mujeres en 2050. La edad de retiro de las mujeres levemente más baja se debe a que Polonia y Suiza aún tienen legislación establecida para mantener edades distintas en el largo plazo, y la igualdad de las edades de retiro para hombres y mujeres en Turquía no estará completa para 2050.

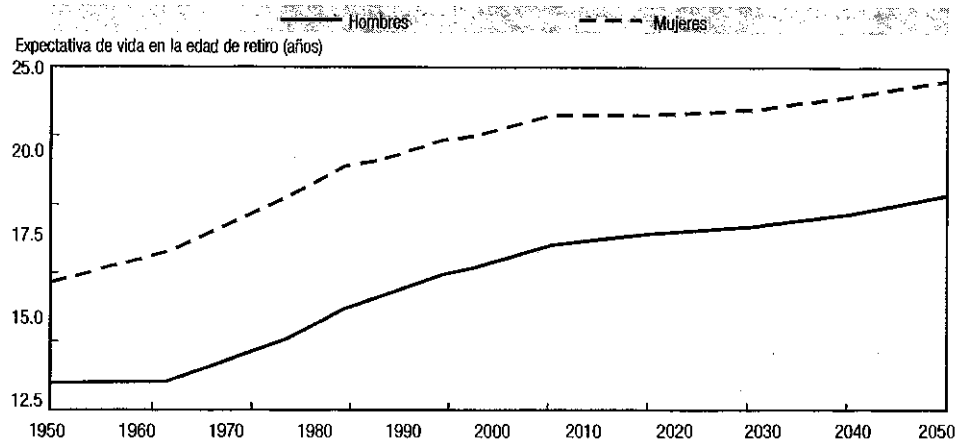
A pesar de estos aumentos, se observa que la edad de retiro promedio para los hombres solo alcanzará el mismo nivel que en 1950 para 2040. Los aumentos de pensiones son mayores y usualmente son más anticipados para las mujeres que para los hombres, reflejando la regularización de las edades de retiro entre ambos géneros en 12 de los 15 países que han tenido diferentes edades de retiro en algún punto. Sin embargo, aun para las mujeres, la edad de retiro solo alcanzará el nivel que tenía en 1950 a partir de 2020 en adelante.

La esperanza de vida ha visto un incremento casi continuo en la segunda mitad del siglo XX; y la mayoría de las estimaciones muestran que seguirá creciendo en el futuro. Durante el período desde 1960 hasta el punto más bajo de las edades de retiro en 1993, el tiempo que un hombre en edad de retiro podía esperar vivir creció de 13,4 a 16,7 años (Gráfico 1.7). Más del 40% del crecimiento de la duración esperada del retiro fue el resultado de bajar las edades de retiro, con una pequeña mayoría, viniendo de una mayor esperanza de vida. Para las mujeres, el incremento en la duración esperada del período de retiro fue de 4,7 años en 1960 hasta alcanzar los 21,7 años en 1993. Para las mujeres, el 70% de este crecimiento fue el resultado de una mayor esperanza de vida y el 30% provino de menores edades de retiro.

En el período reciente de 1993-2010, la duración esperada del retiro ha crecido más lentamente que antes: 1,6 años adicionales para las mujeres, llevándola a 23,3 años y 1,8 años adicionales para los hombres, incrementándolos a 28,5 años. El crecimiento más lento para las mujeres refleja el hecho de que las edades de retiro se incrementaron más rápidamente que para los hombres

en este período. Si las edades de retiro no hubieran aumentando, la duración esperada del retiro habría sido 0,8 años mayor para las mujeres y 0,4 años para los hombre en 2010.

Gráfico 1.7. Esperanza de vida después de la edad de retiro por género, 1960-2050



Fuente: Datos de las edades de retiro a través del tiempo del Cuadro 1.2. Los datos históricos de la esperanza de vida fueron tomados de la Base de Datos de Salud de la OCDE 1960-95. Los datos recientes y las proyecciones futuras de la esperanza de vida se basaron en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas, World Population Prospects –The 2008 Revision.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370265>

Mirando hacia adelante, en 2050, se proyecta que la duración esperada del retiro en las próximas cuatro décadas crezca a una tasa mucho menor que la observada en las cinco décadas de 1960 a 2010. Se espera que en promedio para 2050, para los países de la OCDE, las mujeres tengan una esperanza de vida de 24,6 años a la edad de retiro, comparada con los 20,3 años para los hombres. Solo cinco países de la OCDE –Hungria, Italia, Corea, Turquía y el Reino Unido– han incrementado las edades de retiro lo suficiente para estabilizar o reducir la duración esperada del retiro entre 210 y 2050, tanto para hombres como para mujeres. Australia, Austria y las repúblicas Checa y Eslovaca lo harán solo para las mujeres (debido a la igualación de las edades de retiro).

En algunos países, el debate sobre una edad de retiro más tardía se ha enmarcado no solo en términos de finanzas sustentables del sistema de pensiones, sino que también en niveles más altos de pensiones para los retirados que serían accesibles de otra manera. Existe un intercambio entre niveles de

beneficios y edad de retiro. Los términos de este intercambio se pueden demostrar utilizando tasas de anualidad para calcular las tasas de reemplazo de las pensiones a distintas edades para una restricción de presupuesto dada para el proveedor de las pensiones. Este escenario hipotético se muestra en el Gráfico 1.8 utilizando los modelos de pensiones de la OCDE. Muestra que el retraso del retiro en cinco años a partir de la edad de 65 años permite una tasa de reemplazo de la pensión de 72%, comparada con el 60% a la edad de 65 años. (Se escogió la tasa de 60% por ser la tasa de reemplazo aproximada para personas con renta media en los países de la OCDE). Por el contrario, un retiro anticipado significa que un presupuesto dado tiene que repartirse por un período más largo. En este caso, retirarse cinco años antes, a la edad de 60 años, resultará en una tasa de reemplazo de 52%.

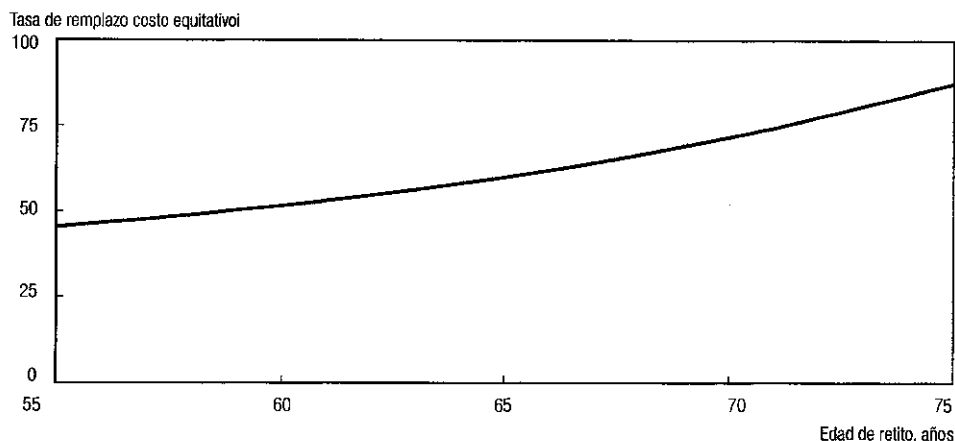
Al interpretar los resultados que se presentan arriba, se deben tener en cuenta otras reformas a los sistemas de pensiones. Primero, alrededor de la mitad de los países de la OCDE ha tomado medidas en la década pasada, además de los incrementos en la edad de retiro, para incentivar a las personas a trabajar por más tiempo. Estas incluyen endurecer las condiciones para calificar a un retiro anticipado, mayores disminuciones en la pensión por retiro anticipado y mayores beneficios por retiro postergado. Estas reformas se discuten en más detalle en el Capítulo 3, Parte I, en “Incentivos en las pensiones para retirarse” 1°. En el Capítulo 5, Parte I, se expone un segundo grupo de reformas importantes en “Vinculando las pensiones a la esperanza de vida”. La mayoría de estos nuevos esquemas de pensiones reducirán automáticamente los beneficios si la esperanza de vida aumenta, de manera que el valor a lo largo de la vida de las pensiones para estos esquemas se mantendrá relativamente constante. Por lo tanto, estos cambios pueden verse con sustitutos parciales de los incrementos en la edad de retiro, al asegurar que la provisión de ingresos de retiro es sustentable.

Estos cambios, por lo tanto, pueden ser vistos como un sustituto parcial de los aumentos en la edad de pensión y para asegurar la provisión de ingresos son financieramente sustentables.

¿Qué pasa después? Casi la mitad de los países de la OCDE aumentarán las edades de retiro en las próximas cuatro décadas. Pero en muchos, la política aplicada es “correr para mantenerse”: solo en pocos los aumentos en la edad de retiro serán suficientes para compensar el crecimiento futuro de la esperanza de vida, sin mencionar la recuperación de parte de la extensión en la vida

anterior. La duración esperada del retiro en 2050 es de 25 años para las mujeres y 20 años para los hombres, o un 50% más de lo que era en 1960.

Gráfico 1.8. El intercambio entre la tasa de reemplazo y la edad de retiro



Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE. Tasas anualizadas calculadas a partir de los datos de mortalidad por edad de la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas. World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370284>

En algunos países, el discurso de políticas de pensiones ya ha sugerido la posibilidad de incrementos futuros en las edades de retiro para mitigar el impacto de los continuos aumentos de la esperanza de vida. Por ejemplo, el director anterior de la comisión de reforma a las pensiones del Reino Unido, Lord Turner, ha introducido la idea de un aumento futuro de la edad de retiro a los 70 años, más que el incremento a los 68 años que ya se ha planeado. En otros países, el debate sobre las edades de retiro futuras recién ha comenzado, pero si la experiencia pasada sirve de guía, se espera que muchos sigan a aquellos que ya anunciaron aumentos en las edades de retiro.

Notas

1. Ver el debate en Whitehouse (2007).
2. Este capítulo especial resume el análisis más detallado en Chomik y Whitehouse (2010).
3. Al momento de la redacción de este capítulo especial, los nuevos países miembros, como Chile, Estonia, Israel y Eslovenia, aún no se habían unido a la Organización y por lo mismo no se han incluido en este análisis.

4. Ver Zaidi y Whitehouse (2009) para ver el debate de dichas reglas.
5. Tales diferencias han sido aplicadas a República Checa y la antigua Checoslovaquia, Dinamarca y Suiza en varias ocasiones.
6. Alemania además planea incrementar la edad de retiro establecida por ley de 65 a 67, pero, por las mismas razones explicadas en el Recuadro 1.1, la medición de la edad de retiro de la OCDE no se ve afectada.
7. Ver el Capítulo 5 en la Parte I en “Vinculando las pensiones a la esperanza de vida”.
8. Hay 390 puntos de información, resumidos en 30 países y hasta 13 puntos en el tiempo.
9. Las medidas de esperanza de vida son para la población de un país dado como un todo. Las diferencias en la esperanza de vida en los países entre distintos grupos socioeconómicos se analizan en Whitehouse y Zaidi (2008). El hallazgo principal de ese artículo es que los diferenciales socioeconómicos en la mortalidad en los países de la OCDE son mucho menores para las personas a la edad de retiro que para quienes están en edad laboral.
10. Ver también Whitehouse et al. (2009), los capítulos acerca de las reformas a las pensiones en la OCDE (2007, 2009), y Ebbinghaus (2006).

Referencias

- Chomik, R. and E.R. Whitehouse (2010), “Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 105, OECD Publishing, Paris.
- Ebbinghaus, B. (2006), *Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford University Press, Oxford.
- OECD (2005), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007a), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007b), “Public Sector Pensions and the Challenge of an Ageing Public Service”, *Working Paper on Public Governance*, No. 2, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2008), *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Pensions at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- Palacios, R.J. and E.R. Whitehouse (2006), “Civil-service Pension Schemes Around the World”, *Pension Reform Primer Series, Social Protection Discussion Paper*, No. 06/02, World Bank, Washington DC.
- Queisser, M. and E.R. Whitehouse (2006), “Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 40, OECD Publishing, Paris.
- Turner, J. (2007), “Social Security Pensionable Ages in OECD Countries: 1949-2035”, *International Social Security Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 81-99.
- Whitehouse, E.R. (2007), “Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 60, OECD Publishing, Paris.

- Whitehouse, E.R. and A. Zaidi (2008), "Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 71, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik and A. Reilly (2009), "Two Decades of Pension Reform: What has been Achieved and What Remains to be Done?", *Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 34, pp. 515-535.
- Zaidi, A. and E.R. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise Hazardous and Arduous Work?", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 91, OECD Publishing, Paris.

PARTE I

Capítulo 2

Tendencias en el retiro y el trabajo a mayor edad

Este capítulo examina el comportamiento del mercado del trabajo de trabajadores mayores, su patrón en los países a través de tiempo. Durante las décadas de los 70 y los 80, había una fuerte tendencia al retiro anticipado. Sin embargo, esto terminó a mediados de la década de los 90 y durante la del 2000 la proporción de participantes en el mercado del trabajo de 50-64 años ha comenzado a aumentar.

Un análisis detallado de las vías hacia el retiro sugiere que al menos la mitad de los hombres utilizan cosas tales como el desempleo, la enfermedad o los beneficios de discapacidad en la mitad de los países. Las mujeres también dejan el mercado del trabajo para cuidar a miembros de la familia.

Los trabajadores mayores parecen haber salido relativamente bien de la recesión económica que siguió a la crisis financiera global en la mayoría de los países de la OCDE. Esto contrasta con recesiones previas, en donde los trabajadores mayores eran a menudo los primeros en perder sus trabajos y a los que más les costaba encontrar nuevos puestos laborales. Una descomposición de las proyecciones de largo plazo de las finanzas del sistema de pensiones muestra que es altamente dependiente de aumentos futuros de las tasas de participación a mayores edades y de las edades de retiro efectivas.

El aumento de la edad a la que las personas se retiran ha sido un gran objetivo de las muchas reformas al sistema de pensiones recientes. Esto ha sido dirigido por el envejecimiento de la población en los países de la OCDE, un fenómeno bien conocido que se ha dado por seis décadas. En 1950, había más de siete personas en edad laboral por cada persona en edad de jubilar. Para el 2047, solo habrá dos trabajadores por retirado¹. Como resultado, el gasto público en pensiones de vejez y beneficios de sobrevivencia ha crecido más rápidamente que el ingreso nacional por los últimos 20 años, y se espera que esta tendencia continúe en casi todos los países por las próximas cinco décadas².

Al enfrentarse al rápido envejecimiento de la población es necesario revertir la caída de largo plazo en las edades efectivas de retiro en la mayoría de los países de la OCDE. Existen algunos signos positivos de que esto está empezando a ocurrir, ¿pero qué tan optimistas podemos ser en cuanto a que esto va a continuar? ¿Cuál es el impacto sobre los trabajadores mayores de la recesión económica a raíz de la crisis financiera global?

Este capítulo especial examina las tasas de participación en el mercado del trabajo y su patrón en los países, grupos de edad y tiempo (Sección 1.2). Las secciones 2.2 y 2.3 observan en mayor detalle el comportamiento del retiro, examinando la efectividad de la edad de salida del mercado del trabajo y las distintas vías que toman las personas para retirarse. Los gobiernos no solo buscan disminuir la carga tributaria y las cotizaciones que se pagan para las pensiones, sino que sus proyecciones se basan en el supuesto de que las personas trabajarán por más tiempo en el futuro. Se entrega un breve resumen en la Sección 2.5.

2.1. Trabajadores mayores: participación en el mercado laboral

Los trabajadores mayores tienden a emplearse menos que su contraparte en edad privilegiada (25-50 años). Las tasas de participación de los trabajadores mayores (50-64 años) en los países de la OCDE promediaron un 63% en 2008, mientras que aquella para trabajadores en edad privilegiada promedió 75% para el mismo año. Estos promedios esconden grandes diferencias entre los países (Gráfico 2.1). Las tasas de participación de los trabajadores mayores superaron el 70% en siete países, incluyendo Japón y los Estados Unidos. Por otro lado, Bélgica, Hungría, Italia, Polonia y Turquía tienen menos de la mitad de los trabajadores mayores activos en el mercado laboral.

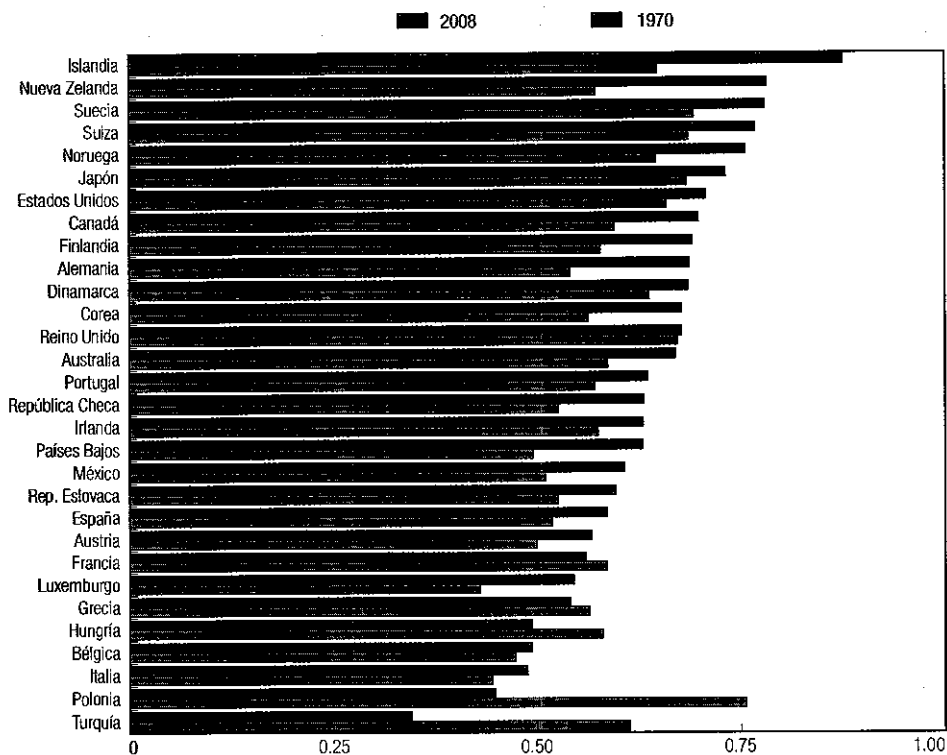
Las tasas de participación de los trabajadores mayores en la mayoría de los países de la OCDE eran más altas en 2008 que en 1970. En muchos casos, las

tasas de participación cayeron durante la primera parte del período 1970-2008, tendencia que se revirtió luego, por lo general, en la última década o cerca de ella, Alemania, Islandia, Países Bajos y Nueva Zelanda mostraron los mayores incrementos. Las tasas de participación fueron menores en 2008 que en 1970 solo en cinco países –Francia, Grecia, Hungría, Polonia y Turquía–.

La razón principal de que la proporción de 50 a 64 años de edad que están activos en el mercado laboral haya aumentado se debe al crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral. Entre 1995 y 2008, por ejemplo, la tasa de participación de las mujeres de 50-64 años en países de la OCDE aumentó en alrededor de 11 puntos porcentuales en promedio, comparado con solo 4 puntos para los hombres. Sin embargo, sigue habiendo una gran diferencia entre los sexos. En promedio, en los países de la OCDE, cerca del 75% de los hombres mayores eran económicamente activos en 2008, comparado con solo un poco más del 50% de las mujeres. La brecha es particularmente amplia en Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Corea, México, Polonia, España y Turquía.

Las diferencias en las tasas de participación entre los países de la OCDE se hacen más amplias a medida que las personas envejecen. Por ejemplo, más de la mitad de las personas de 65-69 años todavía trabajaban en Islandia, Corea y México, y entre un cuarto y la mitad de todas las personas del mismo grupo aún trabajaban en Australia, Canadá, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal y los Estados Unidos. Pero estas proporciones cayeron a menos de un décimo en muchos países de Europa, tales como Bélgica, Francia, Alemania, Hungría, Luxemburgo, la República Eslovaca y España.

Gráfico 2.1. Tasas de participación de trabajadores de 50-64 años en 1970 y 2008



Fuente: D'Addio et al. (2010) basado en Base de Datos de Empleos de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370303>

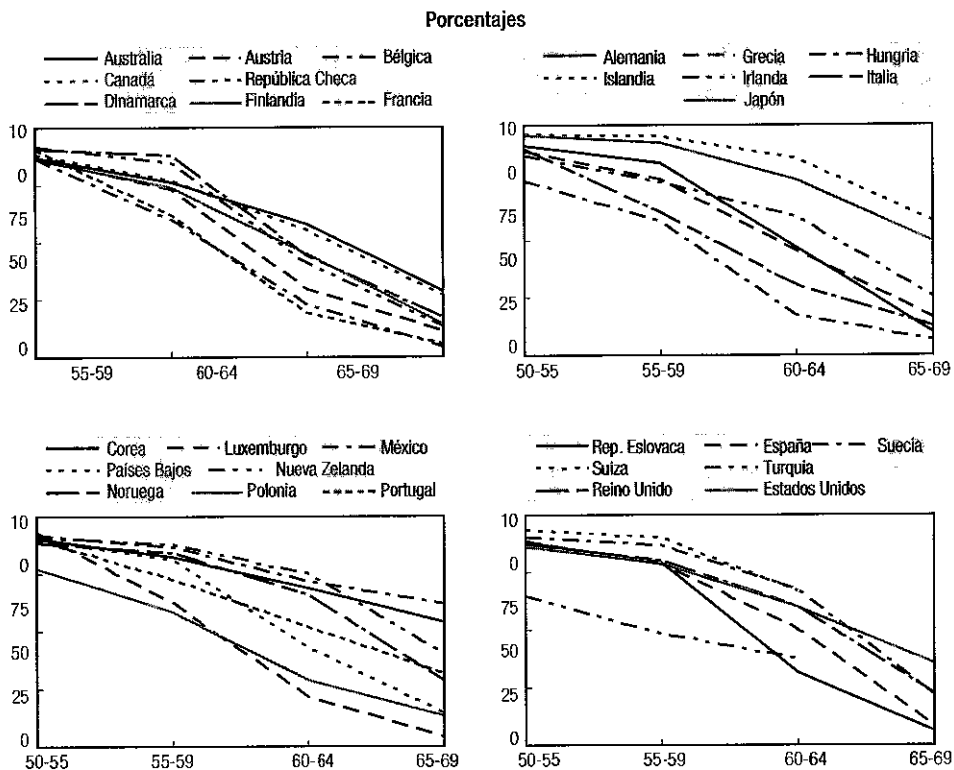
2.2. Retiro y salida del mercado laboral

La generalidad de los trabajadores en muchos países de la OCDE abandonan el mercado del trabajo antes de la edad elegible de retiro estándar; en algunos casos, mucho antes. El Gráfico 2.3 muestra un promedio reciente de la edad de retiro efectivo del mercado del trabajo, así como la edad de retiro en los países de la OCDE para hombres y mujeres³. Los países están clasificados por la edad efectiva de retiro del mercado del trabajo de los hombres. Para mitigar el impacto de variaciones cíclicas, la edad de salida se mide aquí tomando la edad promedio de salida de la fuerza de trabajo en un período de cinco años (2004-09).

En un número limitado de países de la OCDE –como Irlanda, Nueva Zelanda y Suecia– la salida del mercado del trabajo ocurre, en promedio, cerca de la edad de retiro. Pero en otras partes existen grandes diferencias. Los hombres abandonan el mercado del trabajo, en promedio, después de la edad de retiro en 12 de los 30 países que se muestran. Para las mujeres, el retiro anticipada es la norma en diez países. Las personas abandonan el mercado del trabajo significativamente antes de la edad de retiro normal en Austria, Bélgica, Finlandia, Países Bajos, Polonia y España. En estos países, los hombres se jubilan en promedio 3-6 años antes de la edad de retiro.

El Gráfico 2.4 muestra cómo cambió efectivamente a través del tiempo la edad de retiro para hombres y mujeres en los países de la OCDE. El gráfico cubre el período de 1965 a 2007 y muestra tanto la cifra promedio como el rango de observaciones para los países de la OCDE. En casi todos los países de la OCDE, la edad efectiva de retiro ha caído sustancialmente a partir de 1970. Sin embargo, esto se ha revertido recientemente. En la década pasada, el promedio se aplanó seguido por un pequeño repunte. No obstante, la edad efectiva de retiro se mantiene bastante bajo los niveles de las décadas de los 60 y 70 en los países de la OCDE (con la excepción de Japón y Corea). Para los hombres, la edad de retiro efectiva promedio cayó de 68,6 años a fines de la década de los 60 a 63,5 años faltando 5 años para 2009. La edad promedio de salida del mercado del trabajo para las mujeres, cayó de 66,7 años a 62,3 años en el mismo período.

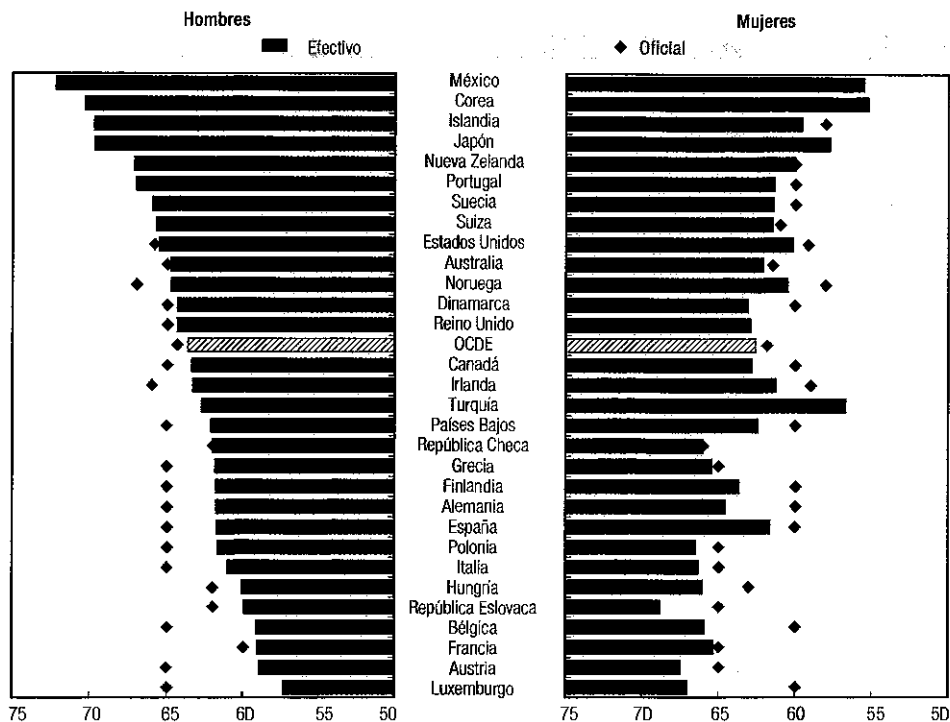
Gráfico 2.2 Tasas de participación en la fuerza de trabajo por edad, 2008



Fuente: D'Addio et al. (2010) basado en Base de Datos de Empleos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370322>

Gráfico 2.3 Edad promedio de salida del mercado laboral efectiva y edad de retiro normal



Nota: La edad efectiva de retiro se muestra por un periodo de cinco años 2004-09; la edad de retiro que se expone corresponde al 2010.

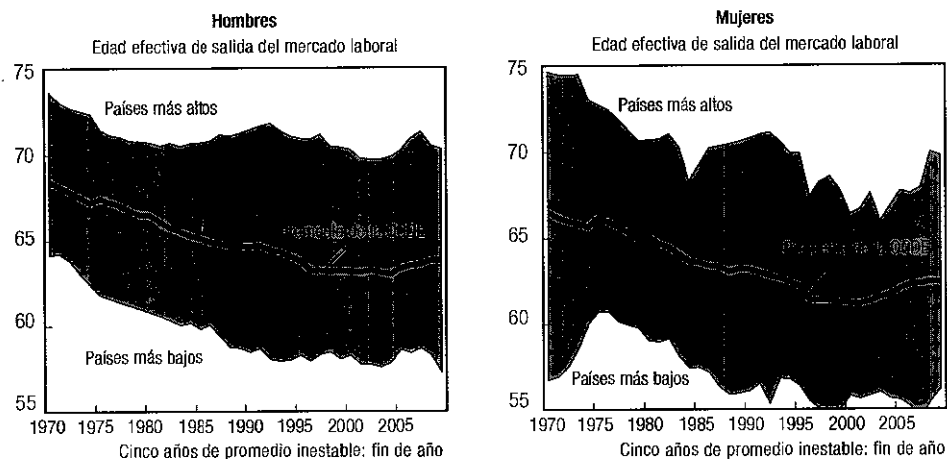
Fuente: OCDE, actualizado de la OCDE (2006).

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370341>

Islandia, Japón, Corea y México han estado entre los países con la mayor edad de retiro efectiva. Los países que han tendido a tener la menor edad de retiro efectiva del período analizado incluyen a Bélgica, Francia, Hungría y la República Eslovaca.

Los cambios en la edad efectiva de retiro han ocurrido en la mayoría de los casos en paralelo tanto para hombres como para mujeres, a pesar de la tendencia al aumento de las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo y los incrementos mayores en la edad de retiro normal para las mujeres que para los hombres (véase Capítulo 1 en la Parte I en “Edad de retiro y esperanza de vida 1950-2050”).

Gráfico 2.4. Promedio de edad de salida del mercado laboral en los países de la OCDE, 1965-2007



Fuente: OCDE, actualizado de la OCDE (2006)

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370360>

2.3. Vías hacia el retiro

Un análisis detallado de las formas en que las personas abandonan el mercado del trabajo (Gráfico 2.5) revela que más de la mitad de los hombres utiliza vías distintas al retiro en 11 de los 20 países para los que existen datos disponibles. Los datos comprenden a todas las personas de edades 50-64 años que perdieron un empleo en el años anterior. Las tres principales vías de salida del empleo consideradas son retiro, discapacidad o beneficios del desempleo.

El retiro considera más de la mitad de las salidas del mercado del trabajo para los hombres en nueve países que antes tuvieron edades de retiro relativamente bajas o un rango de opciones de retiro anticipada (Bélgica, la República Checa, Francia, Grecia, Hungría, Italia), o tienen programas ocupacionales de retiro anticipada fuera de la provisión de pensión por vejez principal (Países Bajos y Noruega). En contraste, más de la mitad de los trabajadores mayores abandonan sus empleos a través ya sea del desempleo o de la discapacidad en cinco países: Finlandia, la República Eslovaca, España, Suecia y el Reino Unido.

Para las mujeres, la ruta de retiro del mercado del trabajo considera la mayoría de las salidas del mercado del trabajo solo en cinco de los veinte países. Las diferencia más grande con el patrón de los hombres es la prevalencia de aquellas que salen hacia otra categoría "inactiva". Esto es, con una alta proba-

bilidad, una indicación de que las mujeres dejan el trabajo remunerado para cuidar de otros miembros de la familia.

2.4. Imperativos fiscales y retiro a futuro

Se espera que el gasto público en pensiones continúe creciendo más rápido que el ingreso nacional por los próximos 40 años en la mayoría de los países de la OCDE de los que se tienen datos. Solo en dos de ellos se espera que el gasto caiga en proporción al producto interno bruto (PIB), aunque en otros países se mantendrá más o menos estable. (Para más detalles ver el indicador en “Proyecciones de largo plazo del gasto público en pensiones” en la Parte II.4).

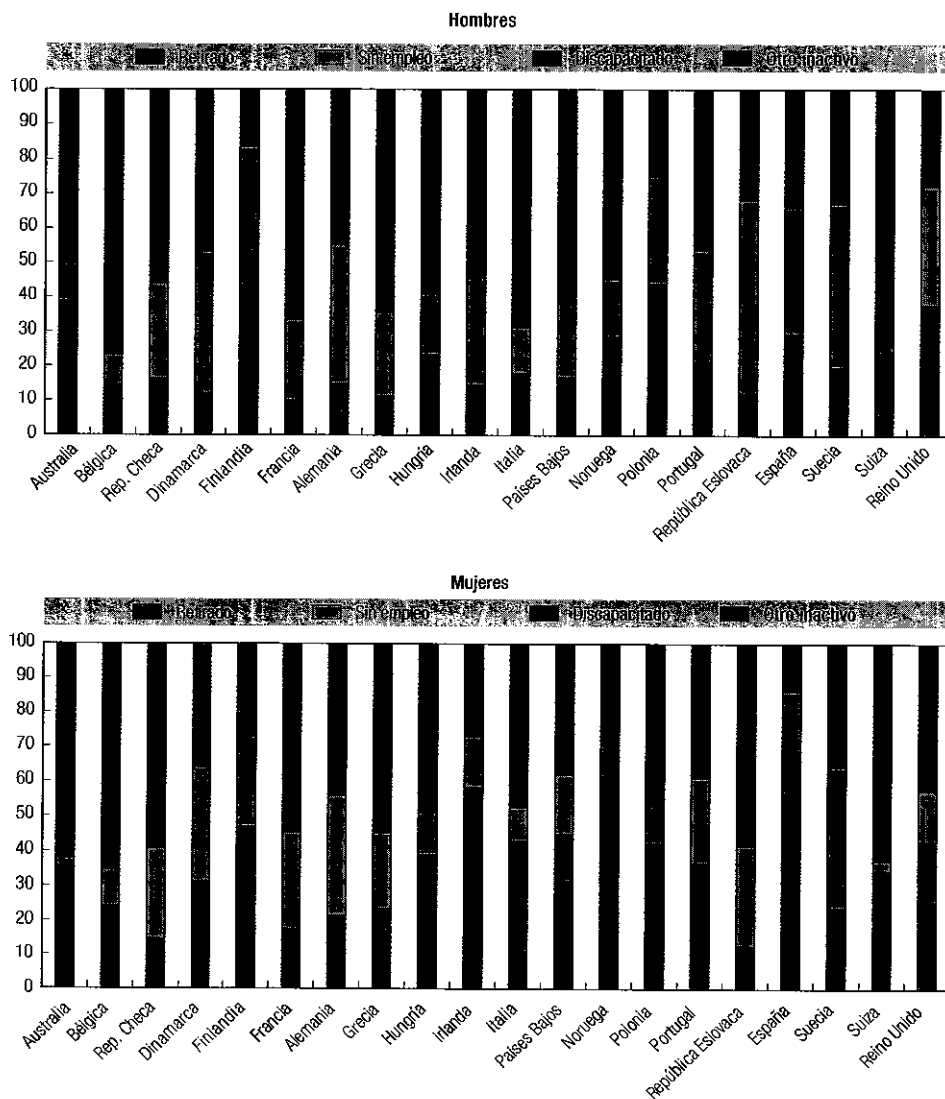
Es posible descomponer el cambio proyectado del gasto en varios distintos factores para 23 países de la OCDE. Los resultados del análisis se muestran en el Gráfico 2.6, que entrega proyecciones de gasto en pensiones para el 2060. La suma de las diferentes barras muestra lo que ocurriría como resultado del cambio demográfico por sí solo, con todo lo demás (el sistema de pensiones, el comportamiento de retiro, etc.) constante. En promedio, para los 23 países, se espera que el gasto en pensiones crezca de un 9,2% del PIB en 2007 a un 18,0% del PIB en 2060, como resultado del envejecimiento de la población. (El cambio demográfico se mide por el cambio en la razón de dependencia, esto es, la población de 65 años y más sobre la población de 15-64 años). Sin embargo, las proyecciones actuales muestran un aumento mucho más lento del gasto público en pensiones, de 9,2% del PIB en 2007 a 12,7% del PIB en 2060. Estas proyecciones se muestran en las barras negras en el Gráfico 2.6.

Las barras descomponen los distintos factores que afectan el gasto esperado. El impacto del supuesto de vidas laborales más largas es de la mayor relevancia. Este combina dos elementos. El primero se denomina efecto de la “razón de cobertura” en la Comisión Europea (2009). La razón de cobertura es el número de beneficiarios de pensiones dividido por el número de población de 65 años y más. El segundo, llamado efecto “tasa de empleo”, está medido por la relación entre el número de personas empleadas de 15-64 años y la población de esa edad. Mientras más vivan los trabajadores, mejoran estas dos mediciones.

El ahorro en el gasto en pensiones derivado de vidas laborales más largas se muestra por las barras gris claro en el Gráfico 2.6. El gráfico clasifica los países: aquellos con mayor confianza en vidas laborales más largas que compensen las presiones demográficas están en la parte superior. En términos

absolutos, se espera que vidas laborales más largas ahorren un 5% del PIB en gasto público o más, en Dinamarca, Hungría y Polonia, con cifras entre el 4% y el 5% en las repúblicas Checa y Eslovaca y Finlandia.

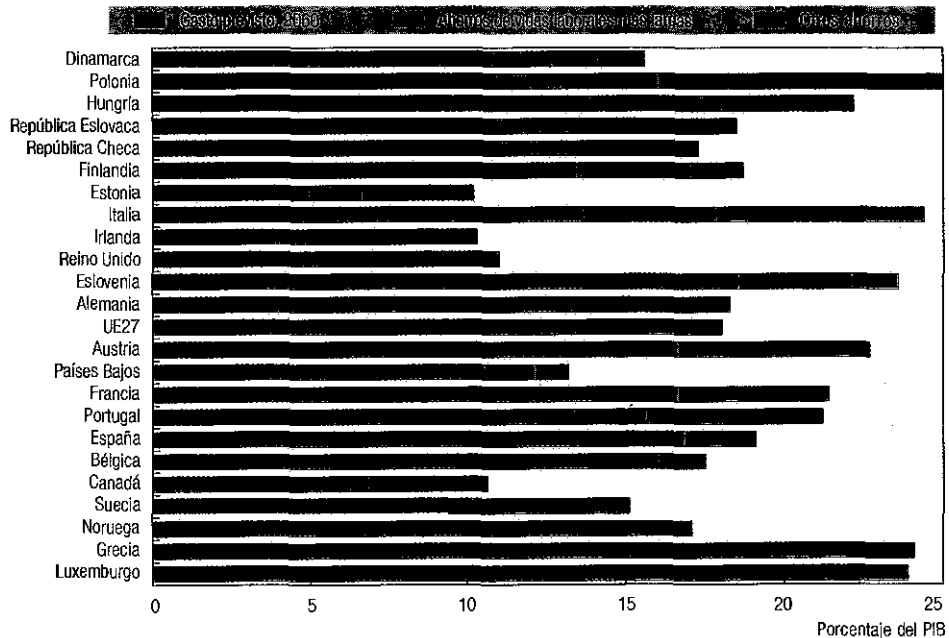
Gráfico 2.5. Vías de salida del trabajo para trabajadores de mayor edad



Fuente: OCDE (2006). Gráfico 2.12.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370379>

Gráfico 2.6. Descomposición de los distintos efectos sobre el gasto en pensiones esperado en 2060



Nota: Solo Luxemburgo muestra un gasto incrementado como resultado de los efectos razón de cobertura y tasa de empleo. Grecia, Irlanda, Luxemburgo y el Reino Unido muestran un gasto incrementado como resultado del efecto razón beneficio.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la Comisión Europea (2009) e información entregada por la Oficina del Actuario en Jefe, Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras, Canadá.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370398>

Las vidas laborales más largas entregan la mitad de los ahorros esperados en el gasto en pensiones en 2060. El resto, que se muestra con las barras azul oscuro como “otros ahorros” en el Gráfico 2.6, viene principalmente de menores beneficios en relación a los ingresos, lo que se conoce como efecto “razón de beneficio”. Existe también un término residual que refleja la interacción entre los diferentes efectos.

Los cambios en el comportamiento en el retiro que se suponen aquí, son en muchos casos muy grandes. Por ejemplo, se espera que la participación en la fuerza laboral de las personas de 55-64 años se incremente en más de 25 puntos porcentuales entre 2007 y 2060 en dos países: de 35% a 64% en Italia y de 48% a 74% en España⁴. Se suponen también grandes aumentos en las tasas

de participación –entre 15 y 20 puntos porcentuales– en Austria, la República Checa, Alemania y Hungría. El supuesto promedio para los 27 países en un aumento de 10 puntos en la actividad económica de las personas de 55-64 años.

2.5. Resumen y conclusiones

La tendencia de un retiro anticipado terminó para los hombres en la mitad de la década de los 90 y para las mujeres un poco después. La edad promedio de salida del mercado del trabajo se mantuvo relativamente constante por unos años, pero ha habido una tendencia notable a postergar el retiro en los últimos años. A los trabajadores mayores no les fue mal durante la recesión económica de la mayoría de los países de la OCDE después de la crisis financiera global. La proporción de trabajadores de 55-64 años en el empleo fue constante entre 2007 y 2009, comparada con una caída de 1,7 puntos porcentuales en la proporción de trabajadores empleados de 25-54 años y 3,6 puntos para los trabajadores empleados de 20-24 años. De hecho, la proporción de trabajadores de 65-69 años se incrementó un poco, de 21,1% en 2007 a 22,0% en 2009.

Las proyecciones de gasto público de largo plazo de los gobiernos dependen mucho del supuesto de que las personas jubilarán más tarde en el futuro. Pero es importante tener en mente la magnitud del desafío de realizar tal cambio. La edad de salida del mercado del trabajo promedio para los hombres en los países de la OCDE es 63,5 años en la última estimación y para las mujeres es 62,3 años. Si la esperanza de vida continúa creciendo como la mayoría de las evaluaciones muestran, entonces se necesitarán aumentos importantes en la edad efectiva de retiro para mantener el control de los costos de las pensiones. En 2050, solo una edad de retiro efectiva de 66,6 años para los hombres y 65,8 años para las mujeres mantendrá el nivel de duración del retiro igual como ahora (basado en las proyecciones de población de las Naciones Unidas).

Los dos próximos capítulos especiales de *Panorama de las pensiones 2011* estudian las políticas que los gobiernos pueden seguir para extender las vidas laborales. El primero mira el “lado de la oferta”, presentando información sobre los incentivos al trabajo y al retiro involucrados en el sistema de pensiones. El segundo mira “el lado de la demanda”, examinando formas de asegurar que existan empleos para trabajadores mayores.

Notas

1. Ver el indicador de “Razones de apoyo a la tercera edad” en Parte II.5.

2. Ver el indicador de “Proyecciones a largo plazo del gasto público en pensiones” en la Parte II.4.
3. La edad de salida efectiva promedio del mercado del trabajo se obtiene de los datos de encuestas del mercado del trabajo. Es el promedio ponderado de la edad de salida de cada grupo de edad de cinco años, empezando con edades de 40-44 años y utilizando cambios absolutos de cinco años en la tasa de participación en la fuerza de trabajo de cada grupo como ponderación. Se supone que la edad de salida para cada grupo es el punto medio entre los grupos de edad, por ejemplo, la edad de salida para el grupo 55-59 años en 2004 y 60-64 años en 2009 se toma como 60 años. El cambio de cinco años en las tasas de participación es simplemente la diferencia entre la tasa para cada grupo de edad (digamos 55-59 años) al principio del período menos la tasa para el correspondiente grupo de edad, esto es, cinco años mayor (60-64 años) al final del período.
4. Comisión Europea (2009), Cuadro A31.

Referencias

- D’Addio, A.C., M. Keese and E. Whitehouse (2010), “Population Ageing and Labour Market”, *Oxford Review of Economic Policy*, forthcoming.
- European Commission (2009), “The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060)”, *European Economy*, No. 2/2009.
- OECD (2006), *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.

PARTE I

Capítulo 3

Incentivos en las pensiones para el retiro

Las decisiones de los individuos sobre trabajar y retirarse dependen de los incentivos financieros que están en los sistemas de ingresos de retiro. Este capítulo presenta medidas de los incentivos en las pensiones para retirarse, mostrando cómo el sistema de ingresos del retiro puede actuar como un impuesto implícito o un subsidio para permanecer en el trabajo. El análisis observa la principal "ventana" de retiro en los países de la OCDE, entre las edades de 60 a 65 años.

Adicionalmente a los aumentos en las edades de retiro (presentadas en el Capítulo 1), las reformas a las pensiones recientes en la mayoría de los países han involucrado políticas para reducir los incentivos al retiro anticipado y aumentar los incentivos al retiro después de la edad normal.

Sin embargo, el incentivo al retiro anticipado aún es fuerte en una minoría de los países de la OCDE. Y existen formas en que la mayoría de los países pueden mejorar en el futuro su sistema de pensiones. El capítulo termina con nueve conclusiones de política que recompensarán a las personas trabajar por más tiempo.

Existe evidencia abrumadora de que los incentivos financieros que están en los sistemas de pensiones afectan el comportamiento de retiro. Esta base de evidencia comprende estudios tanto nacionales como entre países. Entonces, recibir los incentivo al retiro de manera “correcta” es una preocupación central de la política de pensiones. De hecho, la mayoría de los paquetes de reforma a las pensiones en los países de la OCDE a través de las dos últimas décadas han incluido ya sea incrementos en las edades de retiro u otras medidas para motivar a las personas a trabajar por más tiempo.

Los incentivos al retiro importan tanto por razones de eficiencia económica como por razones de equidad. Por supuesto, los incentivos al retiro no constituyen la única explicación para la participación de trabajadores mayores en el mercado del trabajo. Los factores del “lado de la demanda” –como las condiciones macroeconómicas y el estado del mercado del trabajo, la discriminación por edad y la organización industrial– importan también. Estas se discuten en el Capítulo 4 en la Parte I en “Ayudando a otros trabajadores a encontrar y mantener empleos”. Por lo tanto, los incentivos apropiados para mantenerse trabajando raramente son una solución suficiente para el problema del retiro anticipada, pero son casi con certeza una parte necesaria para la solución.

Los incentivos al retiro importan también por razones de equidad. Las personas que trabajan y cotizan más deberían tener mejores pensiones. De igual manera, quienes se ven forzados a salir del empleo anticipadamente, tal vez no por culpa de ellos, necesitan tener un nivel de vida razonable. El objetivo debe apuntar a tener un sistema de pensiones que no subsidie ni penalice en exceso al retiro anticipado.

Este capítulo especial utiliza una extensión de los modelos de pensiones de la OCDE para observar los derechos de los trabajadores que retiran a distintas edades. La Sección 3.1 discute cómo puede medirse el incentivo al retiro en las pensiones. La Sección 3.2 revisa brevemente la investigación que muestra que los incentivos en las pensiones tienen un efecto significativo sobre el comportamiento de retiro. Las Secciones 3.3 a la 3.7 presentan los resultados empíricos del artículo. Esto comienza con el análisis del cambio en la riqueza de las pensiones a partir de trabajar más como una medida de los incentivos del retiro, y luego observa cómo varía este con las ganancias individuales (Sección 3.4). En las Secciones 3.5 y 3.6 se extiende el análisis para traer, primero, el rol de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social y luego el nivel de riqueza de las pensiones como una segunda medida de incentivos. La Sección

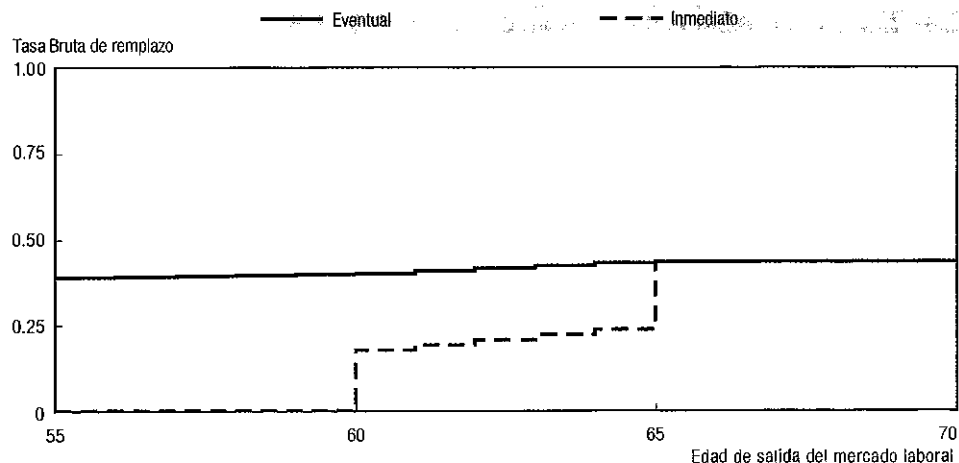
3.7 resume estos resultados empíricos, mientras que la Sección 3.8 expone algunas conclusiones de política.

3.1 Midiendo los incentivos al retiro en las pensiones

La mayoría de los estudios sobre incentivos a trabajar utilizan un simple indicador –la tasa de reemplazo– que mide la relación entre los ingresos dentro y fuera del trabajo. Esto se ha utilizado ampliamente para observar los efectos de los beneficios del desempleo y la asistencia social sobre el comportamiento de las personas en el mercado laboral¹.

El Gráfico 3.1 muestra este indicador para pensiones utilizando el ejemplo de Canadá (En D’Addio y Whitehouse, 2011, se ilustran los 34 países de la OCDE). En el eje horizontal, el gráfico muestra la edad a la que un individuo deja el mercado del trabajo, cubriendo un amplio rango entre los 55 y los 70 años. En el eje vertical está la tasa de reemplazo de pensiones. Estos resultados son para un empleado promedio. Se supone que el individuo del ejemplo trabajó y cotizó cada año desde la edad de 20 años hasta la edad de salida del mercado del trabajo indicada en el gráfico.

Gráfico 3.1. Tasas de reemplazo de pensiones brutas por edad de la salida del mercado del trabajo: Canadá



Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370417>

La línea punteada muestra la tasa de reemplazo del sistema público de pensiones que está disponible inmediatamente cuando el individuo deja el mercado del trabajo. No es posible reclamar ninguna pensión laboral hasta la edad de 60 años, de manera que la tasa de reemplazo inmediata antes de ese punto es cero. A la edad de 60 años ya es posible reclamar la pensión relacionada al ingreso. La tasa de reemplazo a esta edad es baja: alrededor de 20%. Esto es porque el nivel de beneficios se ve automáticamente reducido para compensar el período más largo sobre el que se pagará la pensión (ver el indicador de “Retiro Normal, anticipado y postergado” en la Parte II.1, abajo). Entre los 60 y los 65 años la tasa de reemplazo aumenta porque la disminución del beneficio es menos por cada año extra que se permanece en el trabajo. A la edad de 65 años, existe un gran salto en la tasa de reemplazo porque el individuo se convierte en elegible para los beneficios básicos y testeados.

Sin embargo, la tasa de reemplazo inmediata no cuenta la historia completa de cómo los sistemas de pensiones afectan las decisiones laborales de las personas. Aun cuando no existe un beneficio de pensión inmediato disponible entre las edades de 55 y 60 años en Canadá, un año extra de trabajo se suma al beneficio de pensión total. Esto se muestra con la línea sólida en el Gráfico 3.1. Esta línea muestra el beneficio total a reclamarse a partir de los 65 años, condicional a los retiros del mercado del trabajo a distintas edades.

Debe estar claro que el análisis simple de las tasas de reemplazo a distintas edades falla en capturar el impacto total del sistema de pensiones sobre los incentivos para retirarse o mantenerse en el empleo. La comparación entre los ingresos dentro y fuera del empleo presentada antes es estática. Pero las decisiones laborales tomadas en un punto afectan los derechos de pensión futuros: el análisis debe ser dinámico. A diferencia del análisis de desempleo y los beneficios de la asistencia social sobre los incentivos a trabajar, debe tomarse en cuenta el impacto de las decisiones laborales sobre los derechos de pensión en el futuro. Más formalmente, el sistema de ingresos del retiro afecta la “restricción de presupuesto intertemporal” del individuo. Más aún, también el período a través del cual se pagan las pensiones cambia claramente a medida que las personas se retiran del mercado del trabajo a distintas edades.


Por lo tanto, las medidas más completas de incentivos al retiro se basan en el concepto de “riqueza de la pensión”: el valor presente de un flujo de por vida de los beneficios de las pensiones. (En la Parte II.2, en los dos indicadores “Riqueza de pensión bruta” y “Riqueza de pensión neta” se presenta una discu-

sión más detallada de este concepto, junto con los cálculos del bienestar de la pensión a la edad normal de retiro).

El cambio en el derecho de pensión por trabajar un año adicional (así como el nivel de riqueza de pensión) es importante para los incentivos al trabajo. El Cuadro 3.1 muestra los factores principales que pueden afectar el incentivo en las pensiones para abandonar el mercado del trabajo, mirando el efecto de trabajar un año adicional sobre los derechos de pensión. En cada caso, se supone que los trabajadores postergan el reclamo de la pensión. Si con capaces de combinar trabajo con recepción de pensión, entonces no existe efecto sobre los incentivos al retiro. Los efectos sobre los incentivos en las pensiones se agruparon en tres tipos de cambios.

Cuadro 3.1. Incentivos en las pensiones para retirarse en destinos tipos de planes de pensión

	Beneficio definido	Puntos	Cuentas nocionales	Contribución definida
Período trabajado más largo	Derecho de año adicional. Año adicional para calificar. Valorización de ganancias de años anteriores	Derecho de año adicional. Año adicional a las condiciones para calificar. Aumento del calor punto pensión	Derecho de año adicional. Año adicional a las condiciones para calificar. Intereses ficticios del capital nocional acumulado.	Derecho de año adicional. Rendimiento de las inversiones en el saldo acumulado
	Mayores ingresos reemplazan antes, tal vez en menor grado, las ganancias del beneficio de la fórmula	Mayores ingresos reemplazan antes, tal vez en menor grado, las ganancias del beneficio de la fórmula	—	—
Duración menor del retiro	Privan de los beneficios de un año. "Ajuste" actuarial.	Privan de los beneficios de un año. "Ajuste" actuarial.	Privan de los beneficios de un año. Bajo factor de anuidad.	Privan de los beneficios de un año. Bajo factor de anuidad.
Demora en el cobro	Probabilidad de muerte. Descuento.	Probabilidad de muerte. Descuento.	Probabilidad de muerte. Descuento.	Probabilidad de muerte. Descuento.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372165>

Se muestra el impacto de los cuatro tipos de plan de pensión más comunes diseñados para entregar tasa de reemplazo de ingreso en el retiro, el segundo nivel de la taxonomía utilizada en *Panorama de las Pensiones*: véase el indicador de "Arquitectura de los sistemas nacionales de pensión" en la Parte II.1. Brevemente, los derechos de pensión, en un esquema de beneficios definido

(BD), dependen del número de años de cotizaciones y de alguna medida de ganancias individuales. En los esquemas de puntos, las cotizaciones a la pensión “compran” un cierto número de puntos de pensión. En el momento del retiro, el número de puntos acumulados se multiplica por un valor de punto de pensión para determinar el derecho. Las cuentas de noción –“noción” en el sentido de que no hay dinero en ellas– reciben cotizaciones cada año y el saldo gana una tasa de interés de noción, generalmente vinculada a alguna variable macroeconómica tal como el PIB o el crecimiento de los salarios. El capital acumulado de noción al momento del retiro se convierte entonces en un derecho de pensión utilizando un cálculo de anualidad. En los esquemas contribuciones definidas (CD), el proceso es similar al de cuentas de noción, con la excepción que existe dinero real en las cuentas y que la tasa de interés depende del desempeño financiero de los activos subyacentes².

El primer par de efectos en el Cuadro 3.1, vienen de un **período de trabajo más largo**. Estos cambian los derechos de pensión en muchas formas distintas. En todos los tipos de esquemas de pensiones, un año extra de cotización usualmente trae consigo algunos derechos de pensión adicionales. En la mayoría de los planes BD y de puntos (y ocasionalmente con las cuentas de noción), el derecho a retirarse depende del número de años de cotización. De manera que los años adicionales de cotizaciones pueden ayudar al individuo a cumplir las condiciones para calificar. Estos dos primeros factores –que se muestran en las dos primeras filas del Cuadro 3.1– se relacionan con el derecho adicional de pensión ganado durante el primer año.

En contraste, los dos factores siguientes, si bien están afectados por un período de trabajo más largo, resultan de cambios en el valor de los derechos de pensión ya acumulados. En los planes BD, las ganancias de los primeros años generalmente son valorizadas para permitir cambios en los costos y niveles de vida a partir del momento en que se ganaron los derechos hasta el momento en que se reclaman las pensiones³. El efecto paralelo en un esquema CD es que el saldo en la cuenta del individuo ha construido al principio del año retornos de la inversión de ganancias durante el año. En las cuentas de noción pasa lo mismo, pero utilizando la tasa de interés de noción. En los esquemas de punto, el resultado es el aumento de la capacidad del valor del punto de pensión, que se incrementa anteriormente a los derechos acumulados. Estos factores se muestran en la tercera fila del Cuadro 3.1.

Finalmente, algunos BD y esquemas de punto calculan el derecho sobre un subconjunto de años de ganancias (el “mejor” pago o el pago “final”, por

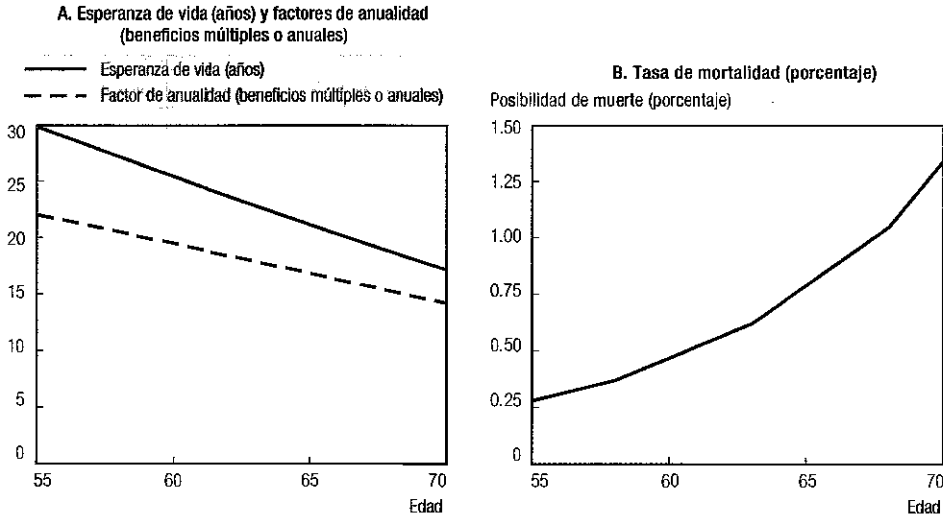
ejemplo⁴). En estos casos, puede ser que las ganancias individuales sean (incluso después de la valorización o mejoras del punto de costo) mayores que en un año anterior. De forma similar, algunos países tienen un número máximo de años de acumulación. De manera que un año adicional de trabajo puede no traer consigo ningún derecho adicional, pero un año anterior con ganancias menores puede salirse de la fórmula de pensiones. Estos efectos se muestran en la cuarta fila del Cuadro 3.1.

El segundo tipo de cambio en las pensiones de trabajar un año más viene de una **menor duración del retiro**. En todos los esquemas de pensiones, los individuos deben, por supuesto, privarse de un año de beneficios si se retiran un año más tarde. Sin embargo, frecuentemente existen ajustes en el valor de los beneficios para reflejar esto. En los BD y esquemas de punto, esto viene de ajustes “actuariales” para un retiro adelantado o postergado. En los esquemas CD y de cuentas de noción, la vía es a través del cálculo de la anualidad, de manera que el saldo acumulado se convierte en un flujo de ingresos del retiro⁵. Este cálculo refleja la duración esperada del retiro. En el Gráfico 3.2, Panel A, se entregan algunos números. Basado en proyecciones de tasas de mortalidad a distintas edades en 2050, el gráfico muestra que la esperanza de vida adicional a la edad de 55 años será en promedio de cerca de 30 años, cayendo a alrededor de 17 años adicionales a la edad de 70 años. La manera en que se refleja en el cálculo del beneficio se demuestra por el “factor de anualidad”: el valor presente de una pensión de una unidad pagable cada año hasta la muerte. En una pensión de cotizaciones definidas, por ejemplo, el valor de la anualidad será el saldo acumulado del plan dividido por el factor de anualidad.

Los elementos finales de los incentivos en las pensiones reflejan futuros costos para los trabajadores en el **retraso del cobro de la pensión**. Esto no se toma en cuenta en los esquemas CD ni en la mayoría de los de cuentas de noción, ya que los cálculos de las anualidades se realizan el retiro y por lo tanto suponen que el trabajador todavía estará vivo para reclamar su pensión. Las tasas de mortalidad aumentan con la edad, como se muestra en las proyecciones de tasas de mortalidad para el 2050 para los países de la OCDE en el Gráfico 3.2, Panel B. A la edad de 55 años, la probabilidad de morir el año siguiente es menos de 0,3%, comparada con más del 1,3% a la edad de 70 años.


Los derechos de pensión también deben descontarse; el dinero en el futuro vale menos que el dinero hoy por el costo de oportunidad de dejar de consumir hoy. El impacto del descuento puede verse desde la diferencia entre la esperanza de vida y el factor de anualidad en el Gráfico 3.2, Panel A.

Gráfico 3.2. Esperanza de vida, factores de anualidad y tasas de mortalidad por edad



Nota: Factor de anualidad calculado utilizando una tasa real de descuento del 2% y suponiendo beneficios indexados por precio.

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE basados en la Base de Datos de la División de Población de las Naciones Unidas, *Perspectivas de Población Mundial*- Revisión de 2008.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370436>

Tomando en cuenta todos los múltiples factores que afectan a los derechos de pensión mostrados en el Cuadro 3.1, el cambio en la riqueza de las pensiones se normaliza, luego, para las ganancias brutas del individuo. Esto se utiliza para ilustrar los incentivos en las pensiones para retirarse. El cambio en la riqueza de la pensión de trabajar un año adicional se puede interpretar como un impuesto o subsidio implícito sobre continuar en el empleo. Esta medición compara directamente dos flujos de ingresos: uno, de retirarse inmediatamente, y el otro de trabajar un año adicional y entonces reclamar la pensión. La diferencia entre los dos flujos de ingreso son ganancias durante el año, más el impuesto o subsidio implícito al sistema de pensión, dado que esto se mide en relación a las ganancias del individuo⁶.

3.2 Importancia de incentivos

Un grupo de expertos nacionales de 11 países de la OCDE, coordinados por Gruber y Wise (1998,1999), compararon las tasas de retiro de la fuerza de traba-

jo entre las edades de 60 y 64 años con el “impuesto implícito” de permanecer en el empleo del sistema de pensiones. También, observaron vías alternativas de salir del empleo, tales como beneficios por desempleo y discapacidad. Encontraron una elasticidad del retiro de la fuerza de trabajo con un impuesto implícito del 0,41. Japón tuvo tanto la menor tasa de retiro –con un 75% de las personas de 60-64 que permanecen en el empleo– como el menor impuesto implícito de continuar trabajando. En contraste, Bélgica, Italia y Países Bajos tuvieron las más altas tasas de retiro, con solo alrededor del 20% de las personas de 60-64 años permaneciendo en el empleo, y entre los mayores impuestos implícitos de continuar trabajando a esas edades. Estos hallazgos generales fueron confirmados por estudios posteriores de la OCDE (Blóndal and Scarpetta, 1999 y Duval 2003)^{7,8}.

3.3. Cambios en la riqueza de las pensiones por trabajar por más tiempo

Los cambios en la riqueza de las pensiones de trabajar un año adicional se han calculado utilizando los modelos de pensión de la OCDE, como se describen en *Panorama a las Pensiones*.

Este análisis difiere de los estudios previos citados (Gruber y Wise, 1998, 1999, Blóndal y Scarpetta, 1998, y Duval, 2003), ya que estos están en prospectiva. No ven los incentivos que enfrentan los trabajadores mayores hoy, que dependen del pasado tanto como de las políticas de pensión actuales. En vez de eso, apuntan a evaluar la política de pensiones actual y cómo afecta a los trabajadores que jubilarán en el futuro. Tal como en los indicadores de derechos de pensión en la Parte II.2, los beneficios se calculan para trabajadores que entraron al empleo a la edad de 20 años y cotizaron al sistema de pensiones cada año hasta la edad de salida variante del mercado del trabajo. Los cambios de las reglas que ya han sido legislados, pero se están implementando de manera gradual –aumentos en la edad de retiro, por ejemplo–, son, por lo tanto, tomados en cuenta. Los valores de los parámetros son para 2008⁹.

El Gráfico 3.3 muestra el primer conjunto de resultados. Estos observan el rango de edad de 60 a 65 años (como en estudios previos) porque es la principal “ventana” de retiro en los países de la OCDE. Entre las edades de 55 y 59 años, alrededor del 77% de las personas participan en el mercado del trabajo, comparados con el 23% de las personas de entre 65 y 69 años. En el rango de edad de 60-64 años las tasas de participación en la fuerza de trabajo son de alrededor

de 50% (Véase Capítulo 2, Parte I, en “Tendencias en el retiro y en trabajar a edades mayores”). Se calcula y luego analiza el cambio agregado en el rango de edad de 60-65 años.

Los resultados que se presentan en este capítulo especial son para hombres, por razones de espacio. Debido a que las medidas están basadas en riqueza de las pensiones, los incentivos al retiro para las mujeres –con tasas de mortalidad menores y esperanza de vida mayores–, son distintos. Cálculos para las mujeres se publicaron en D’Addio y Whitehouse (2011).

El cambio en la riqueza de las pensiones es positivo en 22 países, negativo en 11 y cero en Nueva Zelanda. Los valores negativos muy grandes en Grecia y Luxemburgo dominan el panorama. Esto es por la capacidad para retirarse a partir de los 65 años sin disminución actuarial en los beneficios. Hay efectos similares en el trabajo en Bélgica, mientras que en Eslovenia y Portugal los ajustes actuariales para el retiro a distintas edades pueden ser relativamente pequeños.

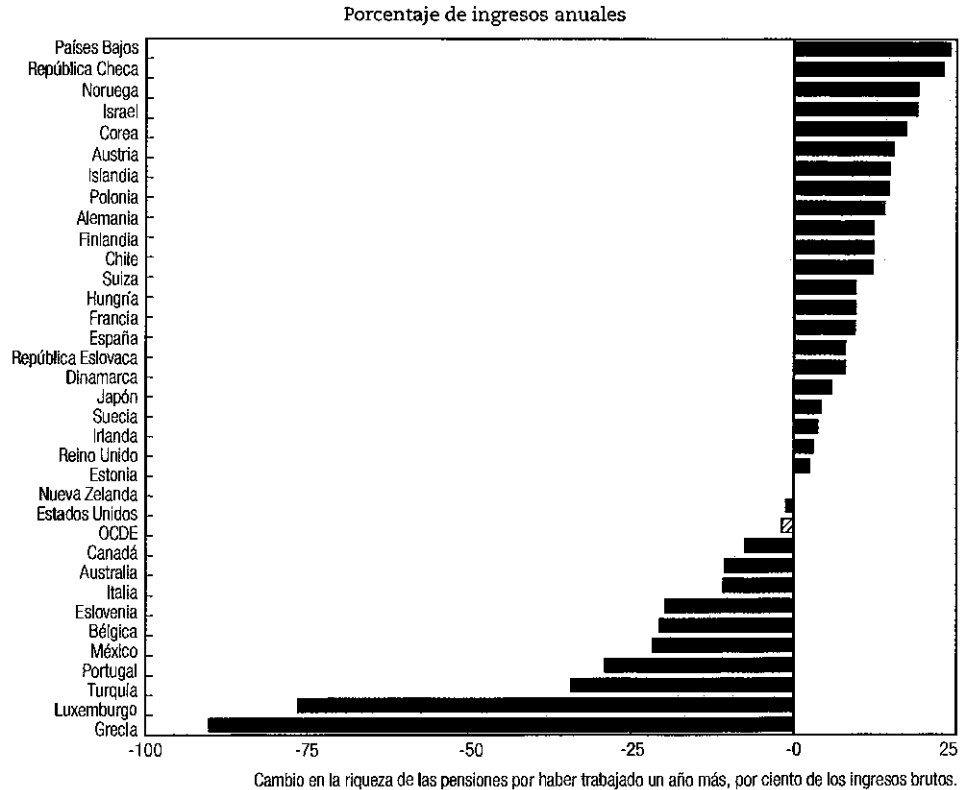
Otros casos de cambios negativos en la riqueza de las pensiones surgen debido a límites en el número de años que aumentan el derecho de pensión: esto es 25 años en los Estados Unidos y 40 años en Canadá. En este ejemplo de una carrera completa de empleo desde los 20 años, el beneficio completo se alcanza ya a la edad de 60 años o antes, lo que limita el seguir trabajando en relación a otros países.

Las reglas de valorización de las ganancias en el cálculo de los beneficios también tienen un efecto. (La valorización es el proceso mediante el cual las ganancias de años anteriores se ajustan al período de retiro para reflejar cambios en los costos o calidades de vida). La mayoría de los países de la OCDE valorizan en línea con el crecimiento de las ganancias promedio. Pero algunos no. En los Estados Unidos, por ejemplo, la valorización es con las ganancias promedio hasta la edad de 60 años, sin ajustes de los 60 a los 62 años, y con precios de ahí en adelante. Dado que los cálculos se basan en el supuesto de que las ganancias crecen más rápido que los precios, los derechos de pensión acumulados crecen más lentamente que las ganancias después de la edad de 62 años en los Estados Unidos que en los países con valorización de las ganancias. Este efecto se ve también en Bélgica –con la valorización por precio– y Portugal, donde la valorización en 75% con inflación y 25% con crecimiento de ganancias promedio.

En Canadá y Australia, existen significativos beneficios con recursos probados. Estos limitan los retornos a trabajar por más tiempo debido a una pensión mayor bajo esquemas relacionados con las ganancias o con cotizaciones

definidas (respectivamente) se compensa en parte por un menor beneficio de recursos probado.

Gráfico 3.3 Cambios en la riqueza bruta de las pensiones para edad de trabajo entre 60-65, hombres con ingresos promedios



Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370455>

En donde existe un incremento pequeño de la riqueza de las pensiones por trabajar más tiempo, el tamaño pequeño se explica muchas veces por el hecho de que los beneficios de pensión obligatoria son relativamente bajos. Irlanda, Japón, el Reino Unido, por ejemplo, tienen entre las cuatro menores tasas de reemplazo de la pensión para trabajadores de carrera completa. En Estonia y Francia, también, las tasas de reemplazo son significativamente más bajas que el promedio de la OCDE.

Los países bajos están al tope de la escala, con un incremento en la riqueza de las pensiones que alcanza el 24% de los ingresos por un año adicional de trabajo. Esto es porque la abolición de los programas de retiro anticipada que entregaban beneficios entre los 60 y los 65 años, se emparejaron con el hecho de que la tasa de reemplazo de una carrera completa es una de las más altas de la OCDE. Las marcas de la República Checa son altas debido a los ajustes actuariales relativamente altos para el retiro anticipado. Ambos efectos están en Islandia. En otros casos, tales como Dinamarca y Polonia, el crecimiento relativamente grande de la riqueza de las pensiones se debe en parte al hecho de que no es posible reclamar beneficios antes de los 65 años.

3.4. Ingresos individuales y cambios en la riqueza de las pensiones

Hasta ahora, los resultados han observado el caso de un empleado promedio. Sin embargo, la mayoría de los sistemas de pensiones de los países de la OCDE resultan en distintos incentivos al empleo para trabajadores de todo el rango de ingresos. En el Cuadro 3.2 se presenta la evidencia que muestra el cambio en la riqueza de las pensiones de trabajar un año adicional para personas con 50%, 100% y 150% del amplio promedio de ingresos de la economía,

En el lado izquierdo del cuadro están 20 países de la OCDE en donde hay una variación significativa de los incentivos al retiro con los ingresos individuales. En los 14 países del lado derecho, los incentivos al retiro son exactamente los mismos para los distintos trabajadores en la mitad de ellos, y casi lo mismo en la otra mitad.

En el grupo estrictamente constante, Grecia, Hungría, Italia, Polonia y España tienen sistemas de pensiones con un fuerte vínculo entre ingresos individuales y beneficios de la pensión¹⁰. En Nueva Zelanda el esquema de pensiones básico universal significa que el cambio en la riqueza de las pensiones es cero para todos.

Los siete países en el grupo prácticamente constante (en la parte inferior derecha del Cuadro 3.2) tienen, principalmente, sistemas de pensiones progresivos, en contraste con la provisión ingreso-retiro en la mayoría del grupo estrictamente constante. El incentivo a permanecer en el empleo es un poco mejor, los menores ingresos individuales están en Austria, Dinamarca y el Reino Unido. Lo contrario –los incentivos al trabajo son un poco más fuertes para ingresos mayores– en Canadá, Estonia, Japón y los Estados Unidos.

Los países donde el vínculo entre ingresos del individuo e incentivos al retiro son más fuertes (lado izquierdo del Cuadro 3.2), también se dividen en dos grupos. La principal razón por la que los ocho países en la parte superior del cuadro tienen más fuertes incentivos al trabajo para ingresos menores o medios es la progresividad de los beneficios de las pensiones. La progresividad resulta de características bastante diferentes del esquema nacional: la pensión básica en Islandia e Irlanda, créditos mínimos para los ingresos menores en la República Eslovaca y una fórmula de beneficios progresivos para las pensiones relacionadas a los ingresos en la República Checa y Corea.

Los incentivos al retiro son más fuertes para ingresos menores que para ingresos medios y mayores en los 12 países de la OCDE en la parte inferior derecha del Cuadro 3.2. En casi todos los casos, esto deriva de la red de protección de las provisiones en los sistemas de retiro-ingreso. En Bélgica, Luxemburgo y Portugal, por ejemplo, la progresividad acentúa lo negativo más que lo positivo (comparado con los países de la parte superior izquierda del Cuadro 3.2). En Finlandia, Alemania, Noruega y Suecia los trabajadores de bajos ingresos que tendrán derecho a pensiones mínimas o a beneficios de recursos probados tienen incentivos a retirarse antes, que no son compartidos por los ingresos promedio y mayores. En México, la pensión mínima significa que los incentivos al retiro anticipado son especialmente fuertes para los ingresos menores.

Cuadro 3.2. Cambios en la riqueza bruta de las pensiones para trabajadores entre las edades 60-65 años, hombres con distintos niveles de ingreso

	Ingresos individuales (% de promedio)			Ingresos individuales (% de promedio)			
	Bajo (50%)	Promedio (100%)	Alto (150%)	Bajo (50%)	Promedio (100%)	Alto (150%)	
Mejores incentivos para asalariados de ingresos menores y promedios para permanecer en el trabajo				Incentivos de retiro estrictamente constantes con los ingresos			
República Checa	30.3	22.9	18.3	Australia	-10.6	-10.6	-10.6
Francia	8.3	9.5	-0.1	Grecia	-90.2	-90.2	-90.2
Corea	26.2	17.2	13.1	Hungría	9.5	9.5	9.5
Islandia	47.7	14.7	12.2	Italia	-10.8	-10.8	-10.8
Irlanda	7.3	3.6	2.4	Nueva Zelanda	0	0	0
Israel	23.1	18.9	12.6	Polonia	14.6	14.6	14.6
República Eslovaca	24.1	7.9	7.9	España	9.4	9.4	9.4
Suiza	13.4	12.1	8.5				
Peores incentivos para asalariados de ingresos menores y promedios para permanecer en el trabajo				Incentivos de retiro generalmente constantes con los ingresos			
Bélgica	-25.2	-20.5	-16.5	Austria	14.9	15.3	14.2
Chile	12.2	12.2	17.3	Canadá	-7	-7.5	-6.4
Finlandia	0.8	12.2	12.2	Dinamarca	8.7	7.9	7.6
Alemania	-16.3	13.9	13.9	Estonia	2.3	2.4	2.4
Luxemburgo	-88.1	-76.4	-72.5	Japón	5.2	5.8	6
México	-56.5	-21.6	0.4	Reino Unido	3.5	2.9	1.9
Países Bajos	14.1	24	27.3	Estados Unidos	-1.2	-1	0.4
Noruega	-26.9	19.1	14.5				
Portugal	-61.8	-29	-28.6				
Eslovenia	-59.4	-19.7	-19.7				
Suecia	-10.5	4.2	4.3				
Turquía	-78.9	-34.1	-34.1				

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372184>

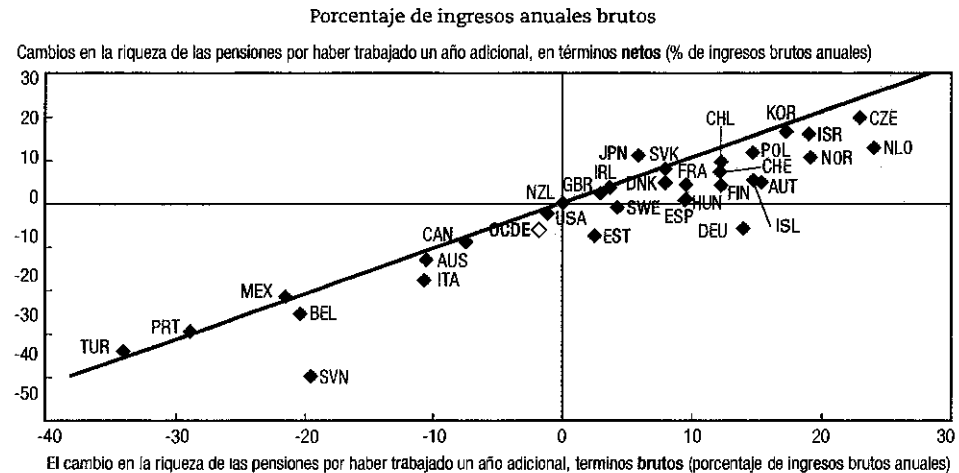
3.5. El rol de los impuestos: cambios en la riqueza neta de las pensiones por trabajar por más tiempo

Los pagos de las pensiones son tributables en prácticamente todos sistemas de impuesto personal de los países de la OCDE, las pensiones están sujetas a las cotizaciones a la seguridad social (usualmente para salud o protección de largo plazo), aunque a una tasa menor que a la aplicada a los ingresos. Tomando en cuenta estos impuestos y cotizaciones –establecidos en el indicador de “Tratamiento tributario de las pensiones y los retirados” en la Parte II.2– se obtiene el cambio neto en la riqueza de las pensiones de trabajar por más tiempo.

Para ilustrar el impacto de los impuestos y las cotizaciones de las pensiones en el pago, el Gráfico 3.4 muestra cambios en la riqueza bruta de las pensiones en el eje horizontal y la siguiente medición en el eje vertical. Para hacer más fácil de leer el gráfico, los puntos que quedan fuera de la curva de Grecia y Luxemburgo no se muestran. Se ha añadido una línea de 45° al gráfico para mostrar los casos donde los cambios en la riqueza bruta y neta de las pensiones son iguales. Esto ocurre en dos países en que los pagos de pensiones no tributan –la República Eslovaca y Turquía– y en varios donde las pensiones forman parte de el ingreso tributable, pero el derecho de pensión de un ingreso promedio estará por debajo del nivel en que se comienza a pagar impuesto al ingreso. Este último grupo comprende Australia, Hungría, Irlanda, México y Portugal.

Los impuestos y las cotizaciones a las pensiones hacen una diferencia significativa en el pago en otros casos. Por ejemplo, Países Bajos tienen el mayor cambio en la riqueza bruta de las pensiones en términos brutos cuando se trabaja por más tiempo, pero cae por debajo de la República Checa, Israel y Corea en términos netos. Cambios positivos en la riqueza bruta de las pensiones en Estonia, Alemania, Japón, España y Suecia se convierten en negativos cuando se miden en términos netos. En promedio, para todos los países de la OCDE, el cambio en la riqueza neta de las pensiones de trabajar entre las edades de 60 y 65 años es de -7,9%, en términos brutos es de -1,8%.

Gráfico 3.4. Cambios en la riqueza bruta de las pensiones para trabajadores entre 60-65 años de edad, hombres de ingresos promedio, en términos brutos y netos



Nota: Dos valores que no ajustan a la curva –Grecia y Luxemburgo– no se muestran por razones de claridad.

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370470>

3.6. Agregando una dimensión al análisis: niveles de riqueza de las pensiones

Los estudios previos sobre incentivos al retiro (Gruber y Wise, 1998, 1999, Blöndal y Scarpetta, 1999, y Duval, 2003) han enfatizado todos el cambio en la riqueza de las pensiones como la medida clave de los incentivos al retiro. Pero a estos les falta un punto bastante obvio que es que el nivel de la riqueza de las pensiones también importa. El cambio en la riqueza de las pensiones puede pensarse como un “efecto sustitución”: el ocio se vuelve más atractivo a medida que el subsidio implícito a continuar trabajando cae o se convierte en un impuesto implícito. El nivel de la riqueza de las pensiones es similar a un “efecto ingreso”. Si las personas ya tienen un nivel de riqueza de las pensiones alto a la edad de 60 años, puede que no deseen aumentarlo trabajando un año adicional, aun cuando esto resulte en un gran incremento en sus derechos de pensión. Puesto de otra manera, si dos individuos de distintos países tienen el mismo cambio en la riqueza de las pensiones por trabajar por más tiempo, pero uno tiene un nivel de riqueza de las pensiones más alto ya ganado que el otro, entonces el incentivo de las pensiones para retirarse será mayor en el país con la mayor pensión.

En esta sección se observan los niveles de la riqueza de las pensiones, utilizando nuevamente la ventana base de retiro de las edades entre 60 y 65 años. La riqueza de las pensiones se calcula a la edad de 60 años. La edad normal de retiro para los hombres está por sobre los 60 años en todos los países de la OCDE, de manera que la riqueza de las pensiones que se muestra aquí es menos que en el indicador de “Riqueza bruta de las pensiones” en la Parte II.2 para los empleados con carrera completa. Esto se debe al sistema de pensiones. Las personas pueden no tener una historia de cotizaciones completa a la edad de 60 años: la riqueza de las pensiones depende de la tasa de reemplazo, la elegibilidad de la edad de retiro y las reglas de indexación. También existen efectos actuariales: La riqueza de las pensiones depende de la esperanza de vida nacional. Más aún, las personas no pueden reclamar su pensión a la edad de 60 años en la mayoría de los países. Los cálculos en estos casos permiten la probabilidad de que las personas mueran entre los 60 años y la edad a la que la pensión pueda ser retirada por primera vez.

El Gráfico 3.5 muestra el nivel de riqueza de las pensiones a la que un hombre tiene derecho por trabajar desde la edad de 20 años hasta los 60 años a distintos niveles de ingreso. El promedio de la OCDE para una persona con

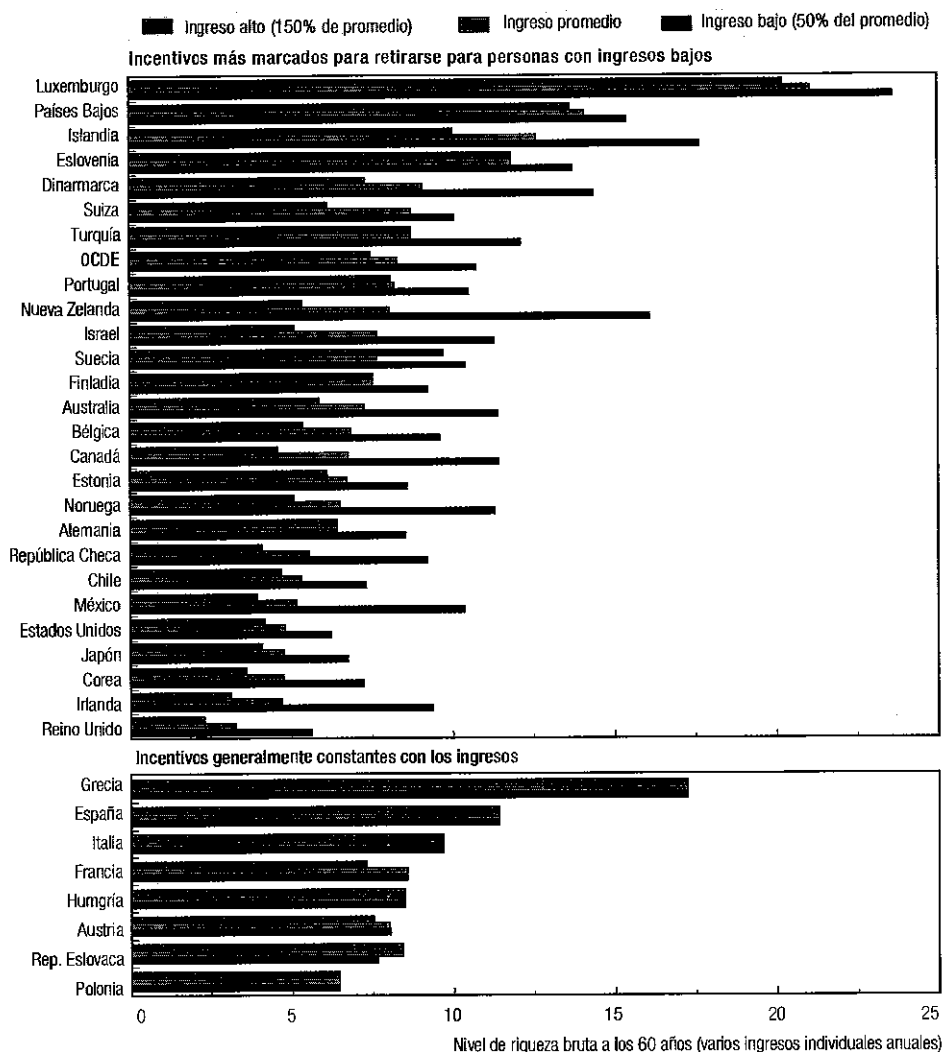
ingreso promedio está solo un poco sobre ocho veces su pago anual. La riqueza de las pensiones es mayor para empleados de menores ingresos (con 50% del ingreso promedio) en los 26 países del panel superior del Gráfico 3.5. Debido a que la riqueza de las pensiones se normaliza a los ingresos brutos anuales del individuo, los sistemas de ingresos del retiro que se redistribuyen entregan un tasa de reemplazo mayor para empleados de menores ingresos y, por lo tanto, mayores niveles de riqueza de las pensiones. La riqueza de las pensiones es más o menos constante con los ingresos en los ocho países del panel inferior.

Los niveles de riqueza de las pensiones ya ganada a la edad de 60 años que se muestran son mayores en Luxemburgo y Grecia, independientemente de los niveles de ingreso. En ambos casos, las tasas de reemplazo son relativamente mayores y un empleado con carrera completa cotizando desde los 20 años tendrá ya un derecho completo de pensión a la edad de 60 años. La riqueza de las pensiones es diez veces mayor a los ingresos anuales para empleados promedio en Irlanda, Países Bajos, Eslovenia y España.

En promedio, la riqueza de las pensiones para empleados de bajos ingresos es 10,4 veces los ingresos anuales, significativamente mayor que la cifra de 8,1 para empleados de ingresos promedio. Las diferencias entre los resultados para ingresos bajos y promedio son especialmente grandes en los países con pensiones más redistributivas: los esquemas básicos de Irlanda y Nueva Zelanda, por ejemplo.

La riqueza de las pensiones es generalmente menor para empleados de altos ingresos (con un 150% del pago promedio), de nuevo, debido a elementos redistributivos, pero en algunos casos también como resultado de techos en los ingresos de pensión. La riqueza promedio de la OCDE para ingresos mayores es 7,3 veces su ingreso anual.

**Gráfico 3.5. Nivel de riqueza bruta de pensiones ya acumulada a los 60.
Por niveles de ingresos, hombres**
Varios ingresos brutos anuales



Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370493>

3.7. Resumen de resultados por edad 60-64

Los incentivos en las pensiones para retirarse, basados en los niveles y los cambios en la riqueza de las pensiones discutidos anteriormente, se resumen

en los Cuadros 3.3 y 3.4. Ambos consideran la principal ventana de retiro entre las edades de 60 y 65 años. En cada medida, los 34 países de la OCDE se dividen en tres grupos, bajo, medios y altos. Tanto los cambios como los niveles se presentan en términos netos, después de permitir las recaudaciones por impuestos y cotizaciones en los ingresos de pensión. Las tres columnas de los cuadros muestran el cambio en la riqueza de las pensiones a partir de un empleo continuo entre los 60 y 65 años. Las tres filas presentan los niveles de riqueza de pensiones ya alcanzados a la edad de 65 años. Existen importantes diferencias entre los grupos. El nivel de riqueza de las pensiones es más del doble en los países “altos” así como en el grupo con los resultados más bajos. De forma similar, el cambio en la riqueza de las pensiones promedia alrededor de 32% en el grupo bajo, +1% en el medio y +11% en el grupo alto.

El incentivo en las pensiones para el retiro es, por lo tanto, más fuerte en la parte inferior izquierda, donde los niveles de riqueza de pensiones ya son altos a la edad de 60 años y el cambio en la riqueza de pensión por continuar trabajando hasta la edad de 65 años es bajo o negativo. En contraste, en la parte superior derecha, los niveles de riqueza de las pensiones son bajos, pero el incremento en la riqueza de las pensiones por trabajar hasta los 65 años es alto.

Partiendo con el caso de los empleados de ingresos medios, en el Cuadro 3.3, Chile, la República Checa, Japón, Corea y Polonia tienen una combinación de bajo nivel con gran cambio en la riqueza de las pensiones que hace que las personas permanezcan en sus empleos. Sin embargo, también hay incentivos bastante buenos en Alemania, Irlanda, Suecia el Reino Unido y los Estados Unidos. Aunque el incremento en la riqueza de las pensiones no es alto, los bajos niveles de riqueza de las pensiones hace poco atractivo el retiro anticipado desde un punto de vista financiero. En Austria, Israel, Noruega y Suiza el nivel de riqueza de las pensiones a los 60 años se acerca a la mitad del rango de los países de la OCDE. Pero grandes incrementos en la riqueza de las pensiones pueden motivar a las personas a continuar empleados hasta los 65 años.

En Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Eslovenia y Turquía, tanto el “efecto ingreso” que viene de un alto nivel de riqueza de las pensiones, como “el efecto sustitución” derivado de las disminuciones en la riqueza de las pensiones por trabajar hasta los 65 años, pueden hacer que las personas dejen el mercado del trabajo bastante antes de la edad de 65 años.

Este panorama es menos claro en los 16 países que aún no se han discutido. En Islandia, Países Bajos y la República Eslovaca, por ejemplo, tanto los

niveles como los cambios en la riqueza de las pensiones son altos. El impacto de los sistemas de pensiones sobre el retiro va, por lo tanto, a depender de las fuerzas relativas ejercidas por los efectos de ingreso y de sustitución. En México, el nivel de riqueza de las pensiones es bajo, pero el cambio en la riqueza de las pensiones es negativo. De nuevo, no es seguro qué efecto será el que predomine.

El Cuadro 3.4 muestra el mismo análisis para empleados de ingresos bajos, con un pago igual a la mitad del promedio. El nivel de riqueza de las pensiones es generalmente mayor para empleados de bajos ingresos. El promedio del grupo con riqueza de las pensiones “alta” es cercano al doble que para el grupo “bajo”. Los cambios en la riqueza de las pensiones promedian alrededor de un -50% en el grupo bajo, cero en el medio y +17% en el alto.

Grecia, Luxemburgo, Portugal, Eslovenia y Turquía de nuevo tienen entre los mayores niveles de riqueza de las pensiones a la edad de 60 años y cambios negativos en la riqueza de las pensiones por trabajar entre los 60 y los 65 años. Sin embargo, los empleados de ingresos bajos en Noruega también están en este grupo, mientras que los empleados de ingresos medios tienen fuertes incentivos al empleo en ambas mediciones. Esto es debido a la pensión garantizada en el sistema de ingresos de retiro reformado. Italia se mueve una celda arriba observando más bien a los empleados de ingresos bajos que a los de ingresos medios. Esto es porque los niveles de riqueza de las pensiones para los empleados de bajos ingresos están en la mitad del rango de los países de la OCDE: otros sistemas de pensiones han redistribuido elementos que empujan a la riqueza de pensiones a ser mayor para los empleados de bajos ingresos, mientras que Italia tiene un fuerte vínculo entre pensiones e ingresos.

Chile, Japón, Corea y Polonia aparecen en la parte superior derecha en ambos cuadros. Para trabajadores de bajos ingresos, el nivel de riqueza de las pensiones es también relativamente bajo y el cambio en la riqueza de las pensiones es relativamente alto en Austria y la República Eslovaca.

Cuadro 3.3. Niveles de cambios en la riqueza neta de las pensiones a las edades de 60-65, hombres con ingresos promedio

<i>Cambios</i> en la riqueza de pensiones por haber trabajado a los 60-65			
	Tercio más bajo	Tercio medio	Tercio más alto
<i>Nivel</i> de riqueza de pensiones a los 60	Tercio más bajo	México	Alemania, Irlanda, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos
	Tercio medio	Australia, Bélgica, Canadá, Estonia	Dinamarca, Finlandia, Nueva Zelanda
	Tercio más alto	Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Eslovenia, Turquía	Francia, Hungría, España
			Chile, República Checa, Japón, Corea, Polonia
			Australia, Israel, Noruega, Suiza
			Islandia, Países Bajos, República Eslovaca

Nota: Los países están agrupados en los tercios de la distribución tanto de cambio y de nivel de riqueza de pensiones. El nivel promedio de la riqueza de pensiones es de 4,9 veces los ingresos anuales individuales del grupo bajo, 6,6 para el de medio y 10,2 para el más alto. El cambio promedio en la riqueza de pensiones para trabajar a partir de los 60-64 es -31,7% de las ganancias anuales para el grupo bajo, +1,0% para el grupo intermedio y +11,0% para el grupo alto.

Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE: ver D'Addio y Whitehouse (2011), para los resultados completos.


StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372203>

Tabla 3.4. Niveles de y cambios en la riqueza neta de las pensiones a las edades de 60-65, hombres con ingresos bajos (50% de los hombres)

<i>Cambios</i> en la riqueza de pensiones por haber trabajado a los 60-65			
	Tercio más bajo	Tercio medio	Tercio más alto
<i>Nivel</i> de riqueza de pensiones a los 60	Tercio más bajo	Alemania	Francia, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos
	Tercio medio	Bélgica, Italia, México, Portugal	Dinamarca, Estonia, Finlandia, Hungría
	Tercio más alto	Australia, Suecia, Luxemburgo, Noruega, Eslovenia, Turquía	Canadá, Nueva Zelanda, España
			Australia, Chile, Japón, Corea, Polonia, República Eslovaca
			República Checa, Irlanda, Suiza
			Islandia, Israel, Países Bajos

Nota: Los países están agrupados en los tercios de la distribución tanto de cambio y de nivel de riqueza de pensiones. El nivel promedio de la riqueza de pensiones es de 7 veces los ingresos anuales para el grupo de bajos ingresos, 9 para el de medio y 13 para el más alto. El cambio promedio en la riqueza de pensiones para trabajar a partir de los 60-64 es -49,8% para el grupo más bajo, -0,9% para el grupo intermedio y +16,5% para el grupo más alto.

Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE: ver D'Addio y Whitehouse (2011), para los resultados completos.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372222>

3.8. Implicancias de política

Si es que los trabajadores mayores pueden jubilar anticipadamente con ingresos altos en relación a lo que ganan, entonces no se les puede culpar por ello. Por lo tanto, los incentivos a trabajar por más tiempo han sido un motivo de las reformas a las pensiones en los países de la OCDE por las últimas dos décadas.

El elemento más obvio de las reformas a las pensiones han sido los incrementos en las edades de retiro, ya en práctica o planeados para el futuro, como se establece en la Parte II.1 de este libro¹¹. Dado que las edades de retiro promedio alcanzaron un punto bajo a principios de los 90, 14 países de la OCDE ya han aumentado, o planean hacerlo, las edades de retiro para lo hombre y 18 para las mujeres.

Adicionalmente, alrededor de la mitad de los países de la OCDE han tomado otras medidas para motivar a las personas a trabajar por más tiempo¹². Primeramente, un rango de países –Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Hungría, Italia y Polonia (para algunos tipos de trabajadores)– han endurecido las condiciones de calificación para el retiro anticipado. Estas condiciones cubren el número de años que se requieren de cotizaciones, la edad de elegibilidad para el retiro anticipado o ambos. Los Países Bajos quitaron los incentivos tributarios para los esquemas ocupacionales privados de retiro anticipado. Austria, Alemania, Italia y Portugal introdujeron o aumentaron los niveles de disminución en los beneficios para quienes se retiren anticipadamente. En Bélgica, España y el Reino Unido se incrementaron los beneficios del retiro postergado. Cinco países –Canadá, la República Checa, Finlandia, Francia y los Estados Unidos– ajustaron sus incentivos tanto para el retiro anticipado como postergado. En Australia se hizo más fácil combinar el trabajo y la recepción de pensión.

También es importante notar que muchas de las reformas a las pensiones significarán que los beneficios de los trabajadores que están entrando al mercado del trabajo hoy serán significativamente menores que aquellos para los trabajadores con las misma historia de carrera que se estén retirando hoy. Los análisis anteriores mostraron que 14 de las 20 principales reformas a las pensiones en los países de la OCDE reducirán los beneficios para los empleados de ingresos medios, en un promedio de 20%¹³. Este capítulo ha enfatizado que tanto el nivel como el cambio en la riqueza de las pensiones afectan los incentivos. Por lo tanto, estas reducciones más generales de los beneficios entregan un incentivo a las personas a mantenerse en el trabajo por más tiempo y hacen el retiro financieramente menos atractivo.

En este capítulo se ha evaluado los incentivos al retiro en los sistemas de pensiones de que esas reformas estén totalmente en funcionamiento. Es claro que la mayoría de los países de la OCDE han fijado cualquier problema importante de incentivos para el retiro anticipado. El régimen de ingresos del retiro es relativamente neutral con la edad de retiro. Sin embargo, algunas veces los sistemas de pensiones aun entregan un incentivo potente a dejar el trabajo a la primera oportunidad. Esto es más obvio en Grecia y Portugal, aunque en Italia, Portugal, Eslovenia y Turquía también se entregan incentivos bastante fuertes para el retiro anticipado. Aun en algunos países con cambios pequeños en la riqueza de la pensión producto de permanecer mayor tiempo trabajando.

Los modelos de pensiones de la OCDE permiten que las mediciones de riqueza de las pensiones se descompongan en las distintas partes del sistema de ingresos del retiro¹⁴. Esto hace posible identificar las características particulares de los sistemas de pensión que reducen los incentivos al trabajo.

- En Bélgica, Francia, Grecia y Luxemburgo es posible retirarse a los 60 (o incluso antes en algunos casos) sin reducciones en los beneficios que reflejen la mayor duración del pago. La disminución promedio en los beneficios en los esquemas de ganancias relativas para cada año de retiro es alrededor de 4,5%. Esto es más bajo que el nivel neutral actuarial de alrededor de 6-8%¹⁵. Estas reducciones actuariales son más bajas en Austria, Hungría, Italia, Noruega y Eslovenia. Sin embargo, están cerca del nivel actualmente neutro de Canadá, República Checa y República Eslovaca, Finlandia, Islandia, Japón, Corea y España.
- Durante el tiempo de retiro anticipado, la valorización de los derechos de pensiones acumulados con la inflación de precios o una mezcla entre crecimiento de precios e ingresos disminuye los incentivos a permanecer en el trabajo. Esto se aplica en Bélgica, Finlandia, Francia, Portugal y los Estados Unidos. Sin embargo, en Finlandia y Francia otros elementos del tratamiento de los retirados anticipados compensan este efecto.
- Estonia, la República Eslovaca y Eslovenia son los únicos países de la OCDE que no están incrementando la edad normal de retiro para los hombres hasta al menos los 65 años. De hecho, ocho países están yendo más allá de los 65 años, incluso hasta los 67 ó 68. Las edades de retiro más tempranas para las mujeres que para los hombres en Chile, Italia, Polonia (todos a la edad de 60 años) y Suiza (64 años) se ve anacrónico.

- Los incrementos en los beneficios de las pensiones para las personas que retrasan el reclamo de su pensión para después de la edad de retiro normal son cercanos al 5% en promedio, aun bajo la neutralidad actuarial. No existen incrementos pagables en Bélgica e Italia, y estos son pequeños en las pensiones ocupacionales de Austria, Polonia España y Suiza. Sin embargo, un grupo de países –como Canadá, la República Checa, Japón, el Reino Unido y los Estados Unidos– ofrecen atractivos términos para atrasar las pensiones.
- En muchos casos, la ausencia de un incremento del retiro tardío no importa porque la gente puede combinar el trabajo y la recepción de pensiones. En algunos países, sin embargo, todavía funcionan las pruebas de ingresos que significa que esto no es posible: Bélgica, Irlanda y Grecia, por ejemplo.
- Los esquemas de pruebas de recursos pueden tener efectos negativos sobre los incentivos al trabajo para empleados de bajos ingresos. Sin embargo, tales esquemas apuntan los beneficios en quienes más lo necesitan y, por lo tanto, disminuyen la necesidad de mayores impuestos y cotizaciones en la economía. Aun así, algunos países se las han arreglado para combinar sistemas de pensiones redistributivos con incentivos para permanecer en el empleo –Chile, la República Checa, Islandia, Irlanda, Nueva Zelanda y Suiza, por ejemplo–, mientras otros –tales como Portugal y Eslovenia– no lo han hecho.
- El esquema de relación de ingresos público de España tiene mayores tasas acumuladas a menores edades: 3,33% por los primeros años de cotización y 2% a partir de ahí. Una estructura acumulada uniforme mejoraría los incentivos para los trabajadores mayores.
- Muchos países de la OCDE calculaban los beneficios de las pensiones basándose en un subconjunto limitado de ingresos “mejores” o “finales”. Esto incentiva a las personas a retirarse una vez que los ingresos han llegado a un punto alto: de hecho, en algunos casos, continuar trabajando pero en un empleo de bajo salario puede reducir los beneficios. La mayoría de los países –Austria, Finlandia, Italia, Países Bajos, Polonia, la República Eslovaca, Suecia y el Reino Unido– han arreglado el problema y basarán los beneficios en los ingresos a lo largo de la carrera. Sin embargo, Grecia aún basa los beneficios en el ingreso pagado los últimos cinco años y España en los último 15 años.
- Un pequeño número de países tienen límites en el número de años que pueden acumular beneficios de pensión en los esquemas relacionados con

los ingresos. En Grecia, por ejemplo, la tasa de reemplazo de la pensión máxima se alcanza después de 35 años de contribuciones: solo trabajando después de los 65 años se acumula un beneficio adicional. El derecho de pensión en Grecia puede incrementarse con trabajo adicional, pero solo si los ingresos mayores reemplazan a los menores en la fórmula de beneficio. De manera similar, el esquema público de pensiones de los Estados Unidos paga un beneficio completo con 35 años de cotizaciones. Existe un castigo si se reclama la pensión antes, pero tal como en Grecia, las cotizaciones por años adicionales aumentan los beneficios solamente a través de sacar los ingresos menores de la fórmula de beneficios. En España el acumulado máximo se alcanza también después de 35 años. Estas políticas desincentivan el trabajo una vez que se ha alcanzado el número máximo de años: son económicamente ineficientes. También son “injustos” en cierto sentido: se recaudan las cotizaciones pero no se gana ningún beneficio adicional. Dos países de la OCDE –Bélgica y Suecia– han arreglado este tipo de problemas en las reformas a las pensiones.

Estas nueve conclusiones de política son, sin duda, técnicas. Pero también son descaradas: los detalles importan realmente. En el cuadro general, determinan si el sistema de pensiones trata de manera justa a los individuos que se retiran a distintas edades y cuánto más o menos las decisiones de los individuos sobre el empleo y el retiro se distorsionan por el sistema de pensiones.

Este capítulo especial se ha focalizado en el sistema de ingresos de retiro. Como se muestra en el Capítulo 2, en la Parte I, “Tendencias en el retiro y el trabajo a mayor edad”, sin embargo, muchos trabajadores escogen vías alternativas para el retiro anticipado, tales como los beneficios por discapacidad y desempleo. La discapacidad y el desempleo no tienen que ver solo con incentivos financieros, y por lo tanto son difíciles de evaluar utilizando el marco que se adoptó aquí. Es particularmente importante la forma en que los beneficios se llevan a políticas a través de análisis de estado de salud y requerimientos para buscar empleo. Estas políticas se presentan en las revisiones de discapacidad de la OCDE (véase OCDE 2010) y en los reportes de “Políticas de envejecimiento y empleo” (OCDE 2006).

Notas

1. Para un ejemplo, véase el informe de la OCDE (2007) “Beneficios y salarios”.
2. Se puede encontrar un análisis más detallado de estos diferentes tipos de esquemas en Withehouse (2010).

3. El problema de la valorización se discute más detalladamente en el indicador de “Pensiones reemplazando ingreso”.
4. Véase el indicador de “Pensiones reemplazando Ingreso” en la Parte II.a. Whitehouse (2010) y Whitehouse et al. (2009), para una discusión más detallada.
5. Ver el indicador de “Retiro normal, anticipado y tardío” en la Parte II.1 para obtener información sobre estos ajustes y un análisis de su importancia. Queisser y Whitehouse (2006) proporcionan una discusión más detallada.
6. Esta medición está vinculada estrechamente con el concepto de “neutralidad actuarial”, que requiere que el valor presente de los beneficios de pensión acumulados por trabajar un año adicional sea el mismo que en el año anterior. Véase Queisser y Whitehouse (2006), para una rigurosa discusión sobre el concepto y su aplicación a distintos tipos de esquemas de pensiones. Esto significa que los beneficios se incrementan solo por el derecho adicional ganado en ese año. Contrariamente, retirarse un año antes debería reducir el beneficio de pensión tanto por el derecho que se hubiera ganado durante ese año como por un monto que refleje la mayor duración por la cual debe pagarse la pensión. Para los propósitos presentes, un sistema de pensiones “actuarialmente neutro” no significa que el cambio en la riqueza de las pensiones (o el impuesto/subsidio implícito) debería ser cero.
7. Blöndal y Scarpetta (1999) encontraron una elasticidad menos que Gruber y Wise (1998, 1999) de 0,28 en su estudio para 20 países. (Los cálculos de las elasticidades para permitir la comparación directa entre estos dos estudios fue realizada por Burtless, 2004). El tamaño diferente del efecto no refleja las diferencias en los países que se incluyen en los dos estudios. En vez de eso, la causa es que las estimaciones del “impuesto implícito de permanecer en el trabajo” varía entre los dos estudios, en parte porque ellos consideran años distintos. Sin embargo, existe todavía una relación fuerte y estadísticamente significativa entre los incentivos al retiro y el comportamiento de retiro.
8. Las actualizaciones regulares de este trabajo han sido publicadas en *Las Reformas de Política Económica de la OCDE: Por el Crecimiento informe* (2005-10).
9. En D’Addio, Keese y Whitehouse (2010) se publicaron resultados anteriores utilizando reglas y parámetros de 2006.
10. Ver los indicadores de la “Progresividad de las fórmulas de pensiones y beneficios” y el “vínculo de pensiones, los ingresos” en la Parte II.2.
11. Véase también Chomik y Whitehouse (2010), para más detalles.
12. Whitehouse et al. (2010) ofrecen una descripción de estos cambios: ver también los capítulos sobre las reformas a las pensiones en la OCDE (2007, 2009).
13. Véase OCDE (2009), Capítulo I.2, sobre todo la Tabla 2.3 y la discusión al respecto, y Whitehouse et al. (2010), en particular la Figura 3 y la discusión de los mismos.
14. Estos cálculos detallados se publicarán en D’Addio y Whitehouse (2011).
15. El indicador de “Retiro normal, temprana y tardía” en la Parte II.1 y Whitehouse (2010) presenta y discute estos ajustes. Queisser y Whitehouse (2006) analizan el concepto de neutralidad actuarial y postulan cálculos para los países de la OCDE acerca de ajustes neutrales.

Referencias

- Blöndal, S and S. Scarpetta (1999), "The Retirement Decision in OECD Countries", *Economics Department Working Paper*, No. 202, OECD Publishing, Paris.
- Burtless, G. (2004), "Pension Reform and Labour-Force Exit: Cross-National Evidence", mimeo, Brookings Institution, Washington DC.
- Chomik, R. and E.R. Whitehouse (2010), "Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 105, OECD Publishing, Paris.
- D'Addio, A.C. and E.R. Whitehouse (2011), "Financial Incentives to Retire", *Social, Employment and Migration Working Paper*, OECD Publishing, forthcoming.
- D'Addio, A.C., M. Keese and E.R. Whitehouse (2010), "Population Ageing and Labour Markets", *Oxford Review of Economic Policy*, forthcoming.
- Duval, R. (2003), "The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", *Economics Department Working Paper*, No. 370, OECD Publishing, Paris.
- European Commission (2009), "The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060)", *European Economy*, No. 2/2009.
- Gruber, J. and D.A. Wise (1998) "Social Security and Retirement: An International Comparison", *American Economic Review*, Vol. 88, No. 2.
- Gruber, J. and D.A. Wise (1999), *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- OECD (2006), *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2005-10), *Economic Policy Reforms: Going for Growth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007a), *Pensions at a Glance 2007: Public Policies across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007b), *Benefits and Wages*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, OECD Publishing, Paris.
- Queisser, M. and E. Whitehouse (2006), "Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 40, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), "Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 109, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik and A. Reilly (2009), "Two Decades of Pension Reform: What Has Been Achieved and What Remains To Be Done?", *Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 34, pp. 515-535.

PARTE I

Capítulo 4

Ayudando a los trabajadores de mayor edad a encontrar y conservar trabajos

Los incentivos financieros en los sistemas de pensiones, analizados en el Capítulo 3, sin duda juegan un papel importante en las decisiones de retiro. Pero si existen barreras para trabajar por más tiempo por el lado de la demanda, las reformas a las pensiones diseñadas para mejorar los incentivos al trabajo pueden ser menos efectivas.

En algunos países los trabajadores de mayor edad son muy costosos y el retiro anticipado entrega una forma conveniente para todos de ajustar el tamaño de la fuerza de trabajo. En algunos países, los trabajadores mayores son muy costosos y el retiro temprano proporciona una manera muy conveniente de ajustar el tamaño de la fuerza laboral. La estricta legislación de protección del empleo puede hacer que resulte costoso contratar a trabajadores de mayor edad.

Las oportunidades de empleo de los trabajadores pueden ser limitadas debido a que sus habilidades han perdido valor o que reciben poca ayuda en la búsqueda de nuevos puestos de trabajo. Las oportunidades disponibles de empleo pueden ser poco atractivas debido a las malas condiciones de trabajo o inadecuadas y los arreglos inflexibles de los horarios de trabajo.

Por último, este capítulo trata el tema del empleo para trabajadores jóvenes y mayores. Encuentra que no hay evidencia de que los trabajadores mayores priven a los jóvenes de puestos de trabajo. De hecho, le ocurre lo contrario.

El tamaño de la población en edad de trabajar –20-64 años– llegará a su punto máximo en los países de la OCDE alrededor de 2015. Luego, se reducirá en un poco más del 10% en 2050¹. Esta perspectiva plantea la pregunta dónde se encontrarán trabajadores para mantener el crecimiento económico y financiar los crecientes costos de las pensiones públicas y la salud. Aún queda mucho por hacer para aumentar la productividad y movilizar todos los recursos disponibles en el mercado laboral, incluidos los trabajadores de mayor edad.

El debate sobre aumentar las edades de retiro –las políticas estudiadas en el Capítulo 1 en la Parte I en “Edad de retiro y esperanza de vida 1950-2050”– a menudo giran alrededor de la pregunta de si existen empleos para personas de mayor edad. Una preocupación similar se aplica a las reformas de pensiones que han mejorado los incentivos para los trabajadores mayores: Ellos pueden ser menos efectivos para motivar el retiro postergado si aún existen barreras al trabajo por el lado de la demanda.

Por el lado de los empleadores, la demanda de trabajadores de mayor edad puede ser restringida por actitudes discriminatorias por la edad, ya que los trabajadores mayores cuestan mucho más o por que el retiro anticipado proporciona una forma conveniente de reducir el tamaño de su fuerza de trabajo. Por el lado de los trabajadores de edad, sus oportunidades de empleo pueden ser limitadas o poco atractivas debido a que sus habilidades se han devaluado, reciben poca ayuda en la búsqueda de nuevos puestos de trabajo o enfrentan condiciones no deseadas en el trabajo y una organización inadecuada de horarios de trabajo.

4.1. Una fuerza de trabajo más gris

La fuerza de trabajo ha ido envejeciendo por algún tiempo. En 1966, la mitad de los empleados tenían menos de 35 años; hoy, esta cifra cubre solo un poco más de un tercio (Gráfico 4.1). Si los patrones actuales de empleo continúan a distintas edades, la edad media de los empleados aumentará desde un poco más de 40 años ahora hasta 42 años en 2050. A mediados de los 60, la edad media era 34 años.

Sin embargo, es poco probable que el patrón de edad del empleo siga siendo el mismo: el envejecimiento significaría que el número de empleados bajaría aún más rápidamente que la población en edad de trabajar. Simplemente mantener el tamaño de la fuerza de trabajo en el empleo en los países de la OCDE requeriría que las tasas de empleo para las personas de entre 50 y 64 años crecieran sustancialmente: hasta el mismo nivel de las personas entre

40 y 49 años. Las tasas de empleo para personas de 65 a 69 años necesitarían aumentar de un poco más del 20% de hoy hasta un 40%. La edad media de los empleados en tal escenario subiría de un poco más de 40 años hoy, a 45 años.

El resto de este capítulo especial establece la forma en que este cambio necesariamente radical en el mercado de trabajo se puede lograr. En él se establecen las barreras que enfrentan los trabajadores de mayor edad y evalúa las medidas que los países han tomado para hacerles frente.

4.2. Discriminación por edad

No hay duda de que al menos algunos empleadores discriminan a los trabajadores mayores. Casi la totalidad de los 21 países analizados en la serie de la OCDE de *Políticas de Envejecimiento y Empleo* encontró evidencia para mostrar que los empresarios a menudo tienen percepciones negativas sobre los trabajadores de mayor edad, especialmente sobre su capacidad para adaptarse al cambio tecnológico y organizacional². Alrededor del 6% de la población adulta en la Unión Europea informó que en los últimos 12 meses personalmente se han sentido discriminados o acosados debido a su edad.

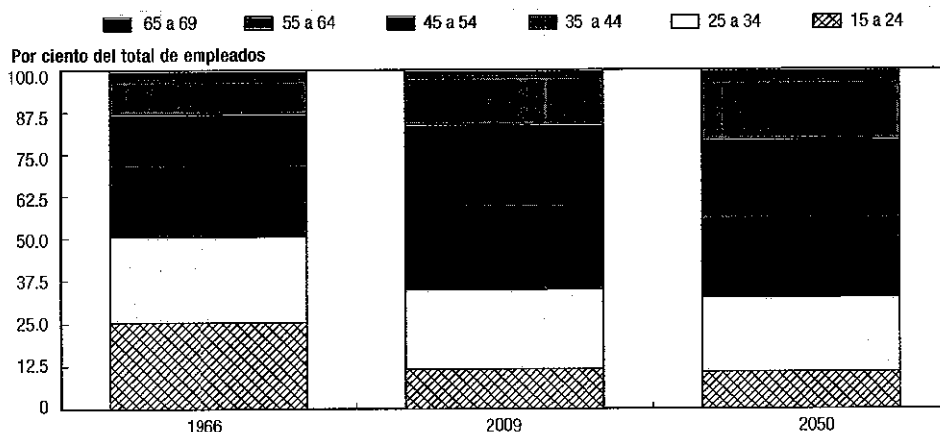
Esto se ve en un 11% en la República Checa³. Sin embargo, un examen detallado de estos datos de la encuesta (Cuadro 4.1) muestra una correlación muy débil entre los diferentes aspectos de las actitudes de discriminación por edad. Las diferentes medidas dan un vistazo a la percepción general de su prevalencia, la experiencia personal de ver o ser objeto de discriminación por la edad y la lucha contra la discriminación por edad. Más importante son las actitudes y percepciones de la discriminación por edad, en el mejor de los casos, de manera positiva en lugar de una correlación negativa con la tasa de empleo de las personas mayores.

Se ha obtenido evidencia más directa de la discriminación por edad de varios estudios de campo experimentales en los cuales se enviaron CVs “adecuados” a los empleadores. Las características y calificaciones inventadas de los candidatos son las mismas, las únicas diferencias son su edad y la magnitud de la experiencia laboral. Los resultados de estos estudios muestran que, en general, los candidatos de mayor edad tendían a recibir ofertas de una entrevista de trabajo en menor cantidad⁴.

Prácticamente todos los países de la OCDE ya cuentan con algún tipo de legislación que prohíbe la discriminación por edad en el empleo. Japón es una

excepción notable: ha puesto más énfasis en las directrices administrativas. Estados Unidos fue uno de los primeros en legislar (en 1967). Muchos países europeos tomaron medidas mucho más recientemente, en muchos casos impulsados por una directiva de la Unión Europea en 2000 que requiere que lo hagan en 2006.

Gráfico 4.1. Estructura-edad de empleo, 1966, 2009 y 2050



Nota: La estructura de edad calculada para 2050 supone que las tasas de empleo por edad siguen siendo las mismas que eran en 2009.

Fuente: Base de datos de Empleos de la OCDE; cálculos de la OCDE usados en la Naciones Unidas, *Perspectivas de Población Mundial* – Revisión de 2008.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370512>

Varios países han tenido campañas de información pública para hacer frente a la discriminación por edad en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos son Australia, Finlandia, Francia, Países Bajos, Noruega y Reino Unido. A los empleadores no solo se les dice que no pueden discriminar en contra de los trabajadores de edad a través de la ley. También se les proporcionan herramientas e información para la administración de los trabajadores mayores. En algunos casos ha habido un fuerte énfasis en la administración de la diversidad de edad en el lugar de trabajo para evitar la estigmatización de los trabajadores mayores.

La pregunta importante es, por supuesto, ¿son estas mediciones legislativas y de información pública efectivas? El análisis económico demuestra que el impacto de la legislación antidiscriminación no necesita ser positivo. Motiva la retención de trabajadores en el grupo protegido, porque hace más costoso

despedirlos. Sin embargo, puede haber consecuencias no deseadas: los empleadores pueden estar desmotivados a contratar empleados protegidos precisamente por este costo⁵. Existe alguna evidencia, la mayoría en los Estados Unidos, que este último efecto es significativo. El impacto general sobre las tasas de empleo para personas de mayor edad es menos claro (véase, por ejemplo, Adams, 2006, Lahey, 2006, y Neumark, 2008).

La percepción de discriminación por edad ha declinado en solo la mitad de los países para los que se dispone de datos completos entre 1995 y 2005 (Cuadro 4.2). Entre los países que han adoptado una fuerte postura en contra de la discriminación por edad (a través de la legislación o campañas de información pública o ambas), hubo menos denuncias de discriminación en el empleo en Finlandia y el Reino Unido en 2005 que antes, pero en los Países Bajos se registró un aumento. Similarmente, ha habido disminuciones significativas en la percepción de discriminación por edad en España y Portugal a pesar del hecho de que la acción del gobierno para el período en cuestión fue limitada.

Cuadro 4.1. Correlación entre medidas subjetivas de la discriminación por edad y el empleo para personas mayores¹

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	e5064	c5064
Medidas de discriminación²										
D1	1.0000									
D2	0.7930***	1.0000								
D3	0.4701**	0.6858***	1.0000							
D4	0.3633*	0.5500***	0.8891***	1.0000						
D5	0.1841	0.3235*	0.2856	0.3732*	1.0000					
D6	0.2671	0.3396*	0.3572*	0.2647	0.2075	1.0000				
D7	0.4798**	0.5195***	0.3733**	0.4805**	0.6024***	0.104	1.0000			
D8	0.2611	0.161	-0.0573***	0.1003	0.097	0.0625	0.2177	1.0000		
Medidas de empleo³										
e5064	0.0533	0.0156	0.2679	0.4165**	0.201	0.0061	0.4722**	-0.0867	1.0000	
c5064	0.0724	0.3359*	0.2837	0.3706*	0.2483	-0.0808	0.4673**	0.0855	0.1349	1.0000

1. El valor indicado en la tabla se refiere a la correlación Pearson, coeficientes entre medidas en el nivel nacional agregado para los países del UE27. Las correlaciones estadísticamente significativas se muestran en negrita y el nivel de significancia se muestra como *, **, ***= significativo, a niveles del 10%, 5% y 1% respectivamente.

2. Cada medida de discriminación de refiere a la proporción (ponderada) de encuestados en cada país en un estudio Eurobarómetro en 2009, el cual arroja que:

D1. Discriminación en la base de que la edad es muy extendida o bastante extendida.

D2. Comparado con la situación de hace cinco años, la discriminación por edad es mucho más común.

D3. En los últimos 12 meses se han sentido personalmente discriminados o acosados en base a la edad.

D4. En los últimos 12 meses han sido testigos de alguna discriminación o acoso en base a la edad.

D5. La edad puede ser una desventaja para un postulante cuando una compañía busca contratar a alguien y tiene la opción entre dos candidatos con las mismas habilidades y destrezas.

D6. No es suficiente el esfuerzo realizado a nivel nacional para combatir todas las formas de discriminación.

D7. La crisis económica contribuirá a un incremento de la discriminación en base a la edad en el mercado laboral.


D8. No es suficiente lo que se ha hecho para incrementar la diversidad en sus puestos de trabajo mientras la edad siga siendo considerada.

3. Las medidas de empleo se refieren a:

e50-64 = Tasa de empleo en 2008 para la población de edad entre 50-64 años.

C50-64 = Cambios en la tasa de empleo entre 2003 y 2008 para la población de edad entre 50-64 años.

Fuente: D'Addio et al. (2010), basado en Eurobarómetro (2009) para las medidas de discriminación; y en la Encuesta de Fuerza Laboral de la Unión Europea.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372241>

4.3. Costos laborales y trabajadores de mayor edad

Las actitudes negativas pueden explicar en parte la renuencia del empleador para contratar o retener a los trabajadores de mayor edad, una serie de más factores objetivos también impulsan el comportamiento del empleador. Uno de los más importantes es el costo de emplear trabajadores de mayor edad. Si este costo se eleva de forma más pronunciada con la edad que la productividad, entonces la retención y contratación de los trabajadores de edad se verá afectada negativamente.

El elemento más importante de los costos laborales es, por supuesto, los ingresos del trabajador. El Cuadro 4.2 muestra cómo varían los ingresos con la edad. De los 12 países que se presentan, el perfil de ingresos-edad está incrementándose continuamente en Bélgica, Francia y Países Bajos. En muchos de los otros, el patrón tiene forma de U invertida. Esto es más pronunciado en Irlanda, Japón y los Estados Unidos. El análisis de datos anteriores para un rango más amplio de países muestra un fuerte vínculo entre ingresos y edad en unos pocos otros países, tales como Austria y Alemania⁶.

El Gráfico 4.3 explora cómo estos “salarios de antigüedad” afectan el mercado del trabajo para los trabajadores de más edad. El grado en que se vinculan los ingresos con la edad se mide con la razón de ingresos de trabajadores de 55-59 años a aquellos de trabajadores de 25-29 años. Esto tiene la esperada correlación negativa con la tasa de empleo para trabajadores de 50-64 años. Sin embargo, el vínculo es débil la línea de la regresión ajustada tiene una pendiente solo medianamente negativa y estadísticamente no significativa. Sin embargo, la relación entre los salarios de antigüedad y las tasas de contratación de las personas de 50-64 años es fuertemente negativa y significativa al nivel del 1%.


Estos hallazgos se confirman con datos a nivel de empresa. Las compañías con salarios de antigüedad más fuertes tienden menos a contratar a trabajadores de mayor edad (Daniel y Heywood, 2007).

Cuadro 4.2 Proporción de trabajadores que denuncian discriminación por edad en los últimos 12 meses¹

	Porcentaje		
	1995	2000	2005
Austria	6,9	4,3	2,4
Bélgica	1,3	2,5	3,2
República Checa	–	5,5	5,4
Dinamarca	2,4	1,4	2,0
Finlandia	4,0	4,3	3,3
Francia	4,8	3,4	2,6
Alemania	1,9	3,3	3,0
Grecia	3,6	2,8	4,7
Hungría	–	4,8	3,3
Irlanda	2,1	3,2	4,2
Italia	2,0	2,2	3,8
Luxemburgo	2,1	1,2	4,1
Países Bajos	2,6	3,0	3,7
Polonia	–	2,1	2,4
Portugal	3,2	,1	1,9
República Eslovaca	–	5,1	3,8
España	1,9	1,6	0,4
Suecia	3,0	3,9	4,0
Reino	4,7	3,9	2,7
Promedio ponderado	3,1	3,2	3,2
Promedio sin ponderar	3,1	3,2	3,2

1. La información se refiere a la proporción de todos los obreros y empleados en cada país que denunciaron que en los últimos 12 meses habían sido sometidos en el trabajo a discriminación por su edad.

Fuente: D'Addio et al. (2010), basado en Encuesta Europea de Condiciones Laborales.

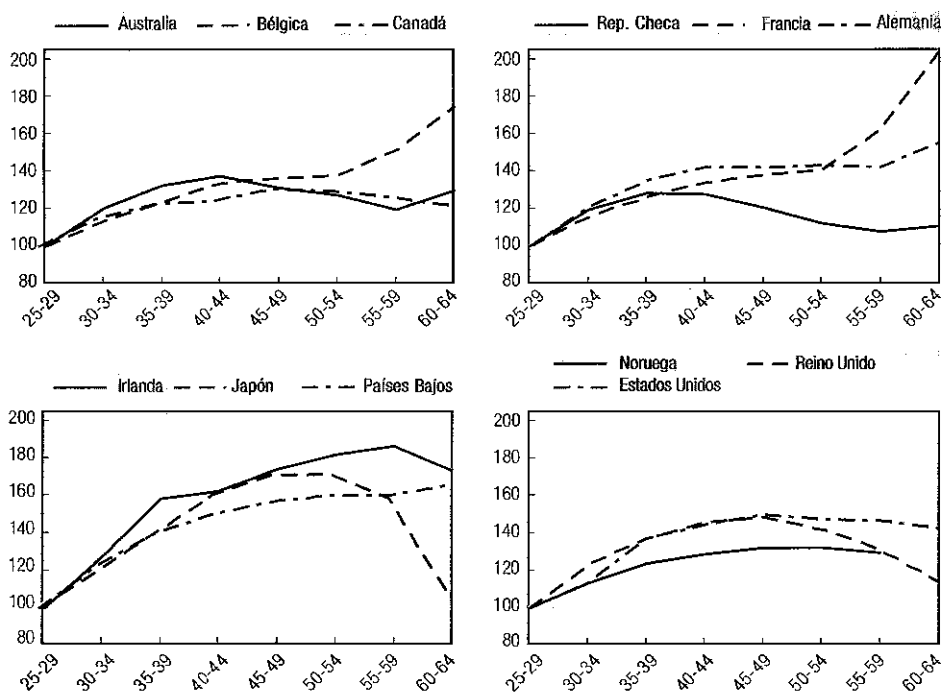
StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372260>

Los economistas han buscado racionalizar la existencia de salarios de antigüedad por mucho tiempo. Pagos más altos para trabajadores de más edad que se justifiquen en la productividad se ven como una forma de atar a los trabajadores a sus empleos. Si la empresa invierte en capacitación para los trabajadores, disminuyendo sus compensaciones financieras, se puede asegurar que cosecha recompensas (véase Lazear, 1981, por ejemplo). Sin embargo, los arre-

glos de pagos por antigüedad probablemente hagan menos sentido económico para los empleadores hoy de lo que hicieron en el pasado⁷. Los trabajadores se mueven más y el concepto de un empleo de por vida con el mismo empleador es crecientemente obsoleto. Más aún, una fuerza de trabajo envejeciendo, como se discute en la Sección 4.1 de este capítulo, significa que los salarios de antigüedad son crecientemente no sustentables. No es posible para los empleadores pagar a un número creciente de trabajadores de más edad más de su aporte en términos de productividad cuando existe un número decreciente de trabajadores más jóvenes a los que se les paga menos que su productividad. Además, la creciente competencia por disminuir el grupo de trabajadores jóvenes tiende a hacer que sus salarios aumenten.

Gráfico 4.2. Ingresos promedio por edad

Índice: Edad 25-29 = 100



Nota: La información se refiere a trabajadores de tiempo completo. Cubrieron varios años durante el periodo 2005-08.

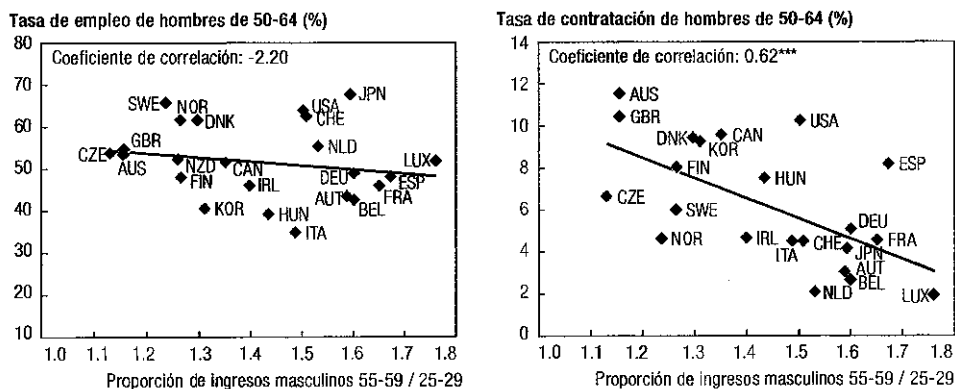
Fuente: D'Addio et al. (2010), basado en la Base de Datos de Ingresos de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370531>

Existe alguna evidencia que el establecer sueldos basados en la antigüedad está en decadencia. En Suecia, por ejemplo, las cláusulas de arreglos de pago de antigüedad en el sector público han sido reemplazadas por cláusulas de desempeño. Similarmente en Japón, existe un énfasis creciente en el sector privado en el pago relacionado al desempeño, aunque el pago por antigüedad aún permanece atrincherado para trabajadores “regulares”, hombres de hasta un poco más de 50 años.

Varios países han tomado acción directa para reducir los costos de emplear a trabajadores mayores a través de subsidios al salario o la disminución de las cotizaciones a la seguridad social. Algunos de estos esquemas apuntan simplemente a la edad, mientras otros también toman en cuenta otras características de los trabajadores de más edad. Pero se requiere cautela cuando se adoptan estas políticas. Claramente, no todos los trabajadores de más edad tienen baja productividad y requieren subsidios al salario para mantenerse en sus empleos. Por lo tanto, tiende a existir un gran costo muerto para las finanzas públicas. Existe también el riesgo de estigmatizar a los trabajadores de más edad más generalmente.

Gráfico 4.3. Salarios de antigüedad y los resultados del mercado laboral para los trabajadores mayores varones



Nota: La tasa de empleo es la proporción de empleados a la población en 2004. La tasa de contratación es el número de empleados con menos de un año de antigüedad en relación con el total de empleados. Los datos son de 2004, a excepción de Corea (2000). Los datos de los ingresos cubren a trabajadores a tiempo completo. Solo durante varios años en el periodo 1998-2003.

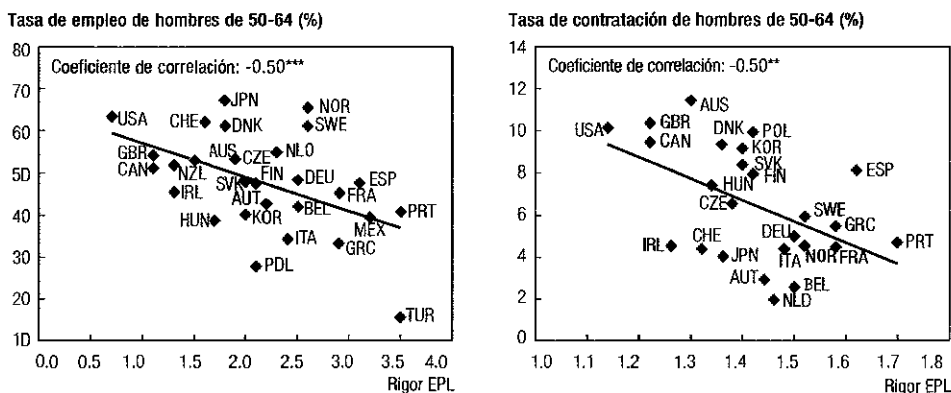
Fuente: D'Addio et al. (2010), basado en la Base de Datos de Ingresos de la OCDE para la información de ingresos y estimaciones de la OCDE basado en la Encuesta de Fuerza Laboral de la Unión Europea y otras encuestas nacionales de población activa para los otros indicadores.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370550>

4.4. Regulación del mercado laboral

Los reglamentos de protección del empleo –como leyes contra la discriminación– pueden tener efectos tanto positivos como negativos en los trabajadores más antiguos⁶. Por un lado, la legislación estricta de protección del empleo protege a los trabajadores titulares –que tienden a ser mayores– a expensas de los “forasteros”, como mujeres y jóvenes. Por otro lado, esta protección puede alentar a los empleadores a utilizar las vías de retiro anticipado para ajustar su fuerza laboral. A menudo, esto se lleva a cabo con la complicidad de los sindicatos y el gobierno. Si bien esto puede ser una política óptima de los recursos humanos para una empresa particular, es poco probable que sea lo mejor para la economía y la sociedad.

Gráfico 4.4. Protección al empleo y resultados del mercado del trabajo para trabajadores hombres de más edad.



Nota: La tasa de empleo es la proporción de empleados a la población en 2004. La tasa de contratación es el número de empleados con menos de un año de antigüedad en relación con el total de empleados. Los datos son de 2004, a excepción de Corea (2000). El rigor de la legislación de protección de empleo (EPL) es un índice que cubre los despidos individuales y colectivos y el empleo temporal: ver OCDE (2004b) para más detalles.

Fuente: OCDE (2004b) cálculos de la OCDE basados en Encuesta de Fuerza Laboral de la Unión Europea y otras encuestas nacionales de fuerza laboral.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370569>

El Gráfico 4.4 utiliza el índice de rigor de la legislación de protección al empleo de la OCDE, tal como se establece en OCDE (2004b). A lo largo de las líneas del Gráfico 4.3, este compara luego esto con los resultados del mercado del trabajo para hombres de 50-64 años. Existe una fuerte relación negativa entre la protección al empleo y las tasas de empleo de personas mayores como las

tasas de contratación de trabajadores mayores. Las correlaciones son estadísticamente significativas a los niveles del 15 y del 5% respectivamente. Sin embargo, estudios empíricos más rigurosos, que controlan por otros factores que afectan las tasas de empleo de trabajadores de más edad, tienen resultados mixtos, con algunos mostrando una relación mucho más débil entre protección al empleo y resultados del mercado del trabajo para trabajadores mayores (véase, *inter alia*, OCDE 2006b y Dorn y Sousa-Poza, 2007).

4.5. Capacidades y capacitación

Las demandas por trabajadores con distintas capacitaciones están cambiando constantemente en respuesta a la globalización, los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y los patrones de consumo. Los trabajadores de más edad especialmente tienden a ver depreciado su capital humano al enfrentar dicho flujo. Renovar su capital humano requiere inversión continua, a través de capacitación, por ejemplo.

Desafortunadamente, los trabajadores de más edad tienden a capacitarse menos que sus colegas más jóvenes en los 21 países de la OCDE para los que se dispone de datos (Gráfico 4.5). La brecha de edad en la capacitación es particularmente grande en Austria y Países Bajos en términos relativos y en Australia, Finlandia y el Reino Unido en términos absolutos (véase Capítulo 5 de OCDE, 2003). Este hallazgo se confirma con otros estudios, y la brecha permanece siendo significativa aun cuando se tomen en cuenta otros factores. Sin embargo, debe señalarse que existen también grandes diferencias entre países en la incidencia general de la capacitación. Por ejemplo, ya sean jóvenes o mayores, una proporción de trabajadores mucho menor participa en la capacitación en los casos de Hungría, Italia y Portugal, que en Suiza y los países nórdicos⁹.

La disminución de la capacitación con la edad puede venir del lado de la oferta –los empleadores y los servicios del empleo público tienden a ofrecer menos capacitación a trabajadores de más edad– o del lado de la demanda: los trabajadores de más edad están menos dispuestos a tomar las oportunidades de capacitación. El detallado estudio de la OCDE (2003) sugiere que el lado de la demanda importa más. Los trabajadores de más edad pueden estar menos dispuestos a participar en la capacitación porque el período de retribución de su inversión en actividades de capacitación es más corto que para los trabajadores más jóvenes.

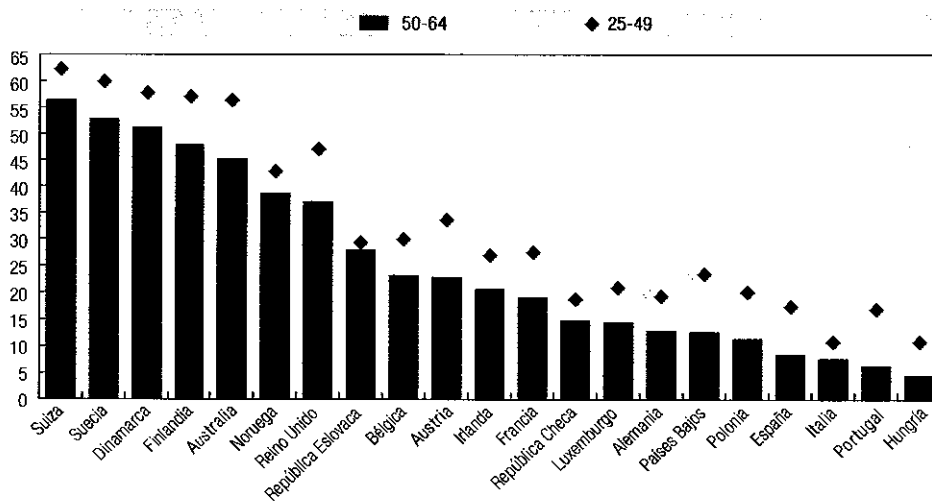
La brecha de edad en la incidencia de la capacitación está relacionada negativamente tanto con la edad promedio del mercado del trabajo como con la

retención de trabajadores de más edad en relación a los más jóvenes¹⁰. Existe también evidencia de una relación negativa entre la participación en capacitación de los trabajadores de más edad y el impuesto implícito de continuar trabajando a edades mayores¹¹. Existe un fuerte vínculo positivo entre la capacitación y los logros educacionales (véase OCDE, 2003 y Bassanini et al., 2007).

Dado que el logro educacional de los grupos sucesivos es mayor, esto debería conducir a un estrechamiento de la brecha de edad en la capacitación. Más aún, vidas laborales más largas tienden a generar inversión en capacitación mayor debido al período de recuperación más largo.

Gráfico 4.5. Capacitación para trabajadores de más edad y más jóvenes

Porcentaje de empleados que participaron en educación o formación durante los últimos 12 meses



Nota: La información es de 2003, excepto para Australia (2001).

Fuente: D'Addio et al. (2010) based on European Union Labour Force Survey lifelong learning module and Australian Survey of Education and Training.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370588>

4.6. Condiciones de trabajo

La salud de los trabajadores de más edad, las condiciones laborales y los arreglos de tiempo de trabajo juegan un rol importante en las decisiones de retiro. Varios trabajos indican que los obreros y trabajadores menos calificados tienen una probabilidad mayor de retirarse antes que los ejecutivos y trabajadores menos calificados. Las restricciones a reducir las horas de trabajo pueden estar también “empujando” a los trabajadores a retirarse.

Una serie de medidas han sido adoptadas por los países de la OCDE para mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores mayores. Finlandia es líder en la gama de programas para aumentar la “capacidad laboral” de los trabajadores de mayor edad: a través de la rehabilitación, capacitación, mejoras en la salud ocupacional y la sensibilización de las necesidades laborales de los trabajadores mayores (OCDE, 2004a, 2006). Del mismo modo, la “Nueva Calidad de la Iniciativa de Trabajo” de Alemania (INQA), promueve la empleabilidad de todas las edades con su campaña “30, 40, 50 o más –Trabajando de forma saludable a medida que sean mayores” (OCDE, 2005).

4.7. Ayuda para encontrar empleo

El desempleo de largo plazo es un problema mayor para los trabajadores de más edad que para los más jóvenes. A las personas mayores les cuesta más encontrar un nuevo empleo. Pero a menudo existe tanto falta de ayuda como de presión para que ellos busquen trabajo. Por ejemplo, los requerimientos de búsqueda de trabajo para recibir beneficios no existen para trabajadores de más edad en algunos países, tales como Bélgica y Francia.

La prestación de asistencia a las personas de mayor edad no es siempre una prioridad para las agencias de empleo ni públicas ni privadas. Pero esto está cambiando. Algunos países, tales como el Reino Unido, han introducido programas específicos para trabajadores de más edad. Otros, como Canadá, han experimentado con proyectos piloto para determinar qué es lo que sirve más para los trabajadores de más edad y quienes buscan empleo. Australia ha entregado incentivos especiales a las agencias de empleo privado para ubicar a las personas de más edad en empleos.

Cada vez será más importante preparar a los trabajadores de edad para una mayor movilidad laboral en el final de sus carreras. Estas transiciones requieren mayores recursos para las agencias públicas y privadas de empleo, para brindar asesoramiento profesional, ayuda para buscar empleo y ayuda para las personas mayores en la creación de sus propios negocios.

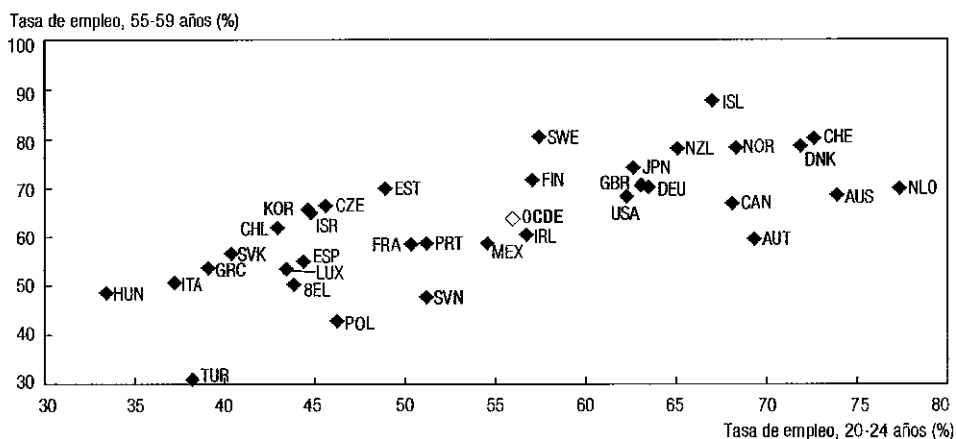
4.8. Trabajos para empleados jóvenes y de mayor edad

Una de las preocupaciones expresadas a menudo en el debate acerca de animar a la gente a trabajar más tiempo y aplazar su retiro, es que esto priva a los jóvenes de puestos de trabajo. Los economistas llaman a esto la “Falacia

de la escasez de trabajo”. La idea de que la política pública puede volver a barajar un número fijo de puestos de trabajo entre los trabajadores de diferentes edades, no es cierta. Esto queda claramente demostrado en el Gráfico 4.6, que compara las tasas de empleo de mayor edad (55-59 años) y jóvenes (20-24 años). La relación entre las dos es positiva y altamente significativa en términos estadísticos. La hipótesis de la escasez de trabajo es de hecho una falacia.

Gráfico 4.6 Tasas de empleo: trabajadores jóvenes y mayores

Porcentaje de 55-59 años y 20-24 años en el empleo, 2009



Nota: La línea regresiva que se muestra (en paréntesis errores estándar de heterocedasticidad ajustada) es la tasa de empleabilidad de 55-59 años = $36,64 (6,671) + 0,4565 (0,1402) \times$ tasa de empleo de 20-24 años. El R^2 de la regresión es 0,2381

Fuente: Cálculos de la OCDE usando información Eurostat.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370607>

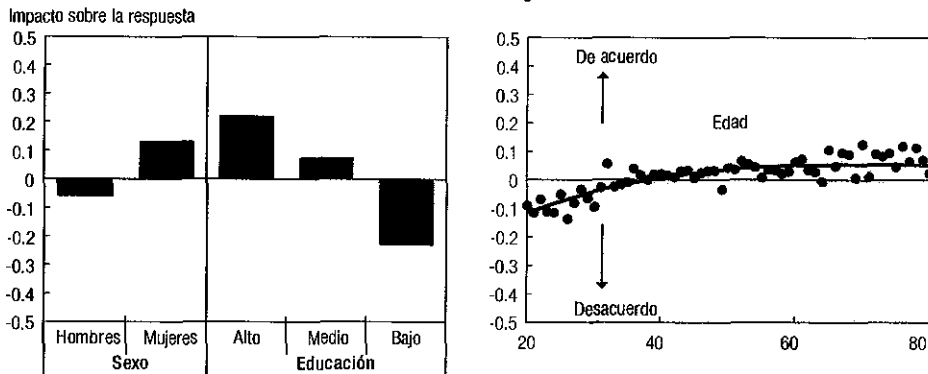
Sin embargo, las percepciones públicas del intercambio entre el empleo de trabajadores jóvenes y mayores son significativas, especialmente cuando ejercen influencia en las mentes de quienes hacen las políticas. El Gráfico 4.7 explora visiones en la hipótesis: “Mientras las personas de mayor edad trabajen hasta una edad más avanzada, menos empleos habrá para las personas más jóvenes”. Esto se basa en datos del Eurobarometer, de forma de que cubre solo a Estados miembros de la Unión Europea que también están en la OCDE.

Los resultados son instructivos. Las mujeres tienden significativamente más que los hombres a creer que los trabajadores mayores niegan puestos de trabajo a las personas más jóvenes. Las personas de más edad y quienes tienen

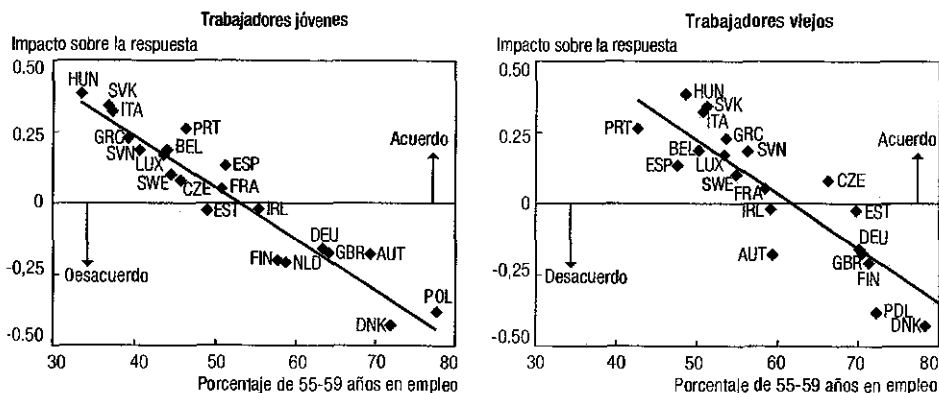
poca educación también tienden más a estar de acuerdo con que mientras más se trabaje, habrá menos empleos para los más jóvenes.

Gráfico 4.7. “A medida que las personas mayores trabajan hasta una edad más avanzada, menos puestos laborales disponibles habrá para los más jóvenes”: el impacto de diferentes factores sobre las respuestas

A. Características demográficas



B. Condiciones del mercado laboral



Note: Cálculos basados en una indexación con respuestas de una tasa de completo desacuerdo de -2 casi en desacuerdo de -1, algo de acuerdo de 1, y totalmente de acuerdo de 2. Además de las variables demostradas, el análisis controlado por región (Metropolitana y otra urbana y rural) y por actividad económica (retirado, otro desempleado, empleado, autoempleado). Los resultados demostrados muestran valores que toman en cuenta todos estos factores en una sola cuenta. Todas las variables incluidas en el modelo econométrico importantes fueron al nivel de 1%.

Fuente: OECD analysis of Eurobarometer survey of 27 113 people in the European Union, of which 21 133 are in OECD member countries; OECD Employment Database for employment rates.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370626>

Sin embargo, el efecto más poderoso sobre las percepciones de las personas viene del estado de los mercados del trabajo en los distintos países, como se demuestra en los dos gráficos de la parte inferior del Gráfico 4.7. Los ciudadanos de Hungría, Italia y la República Eslovaca tienden más a estar de acuerdo con la hipótesis de la escasez de trabajo, aunque estos son países en que la tasa de empleo tanto para personas de más edad como para jóvenes es baja. En contraste, los daneses y los polacos, por ejemplo, tienden a creer menos que los trabajadores mayores nieguen empleos a los más jóvenes. Ellos tienen una alta tasa de empleo, tanto para las personas de 20-24 años, como para quienes tienen 55-59 años.

4.9. Conclusiones de política

La fuerza de trabajo potencial es significativamente mayor de lo que era hace 30 años. Y va a envejecer aún más en las décadas venideras. Los empleadores, que compiten por un grupo de trabajadores jóvenes siempre disminuyendo, simplemente se tendrán que ajustar a una fuerza de trabajo de más edad. Existe, sin embargo, un papel importante para la política pública. La discriminación por edad todavía está, a pesar de los esfuerzos legislativos para combatirla. Los trabajadores mayores necesitan ayuda para preservar y aumentar su capital humano para hacerlos más atractivos de emplear. Las estructuras de salario basadas en la antigüedad, que hace caro emplear a trabajadores mayores, necesita ser reconsiderada. Las regulaciones a la protección del empleo fuertes pueden tener una consecuencia no deseada: menor contratación de trabajadores mayores y hacer más atractiva el retiro anticipado.

Notas

1. Basado en las proyecciones de variantes medias de la división de población de las Naciones Unidas.
2. Para un resumen de estos hallazgos para distintos países, véase OCDE (2006a). Los empleadores, sin embargo, también expresan a menudo actitudes positivas acerca de los trabajadores de mayor edad respecto de atributos tales como lealtad o puntualidad.
3. Esta información ha sido extraída desde una encuesta Eurobarómetro 2009: ver la Tabla 4.1 para más detalles.
4. Fuente: Riach and Rich (2006, 2007a, 2007b). Hubo una excepción para el patrón general: en el caso de los CVs calificados enviados para trabajos de retail en Reino Unido, los empleadores prefirieron postulantes más viejos.

5. Acemoglu and Angrist (2001) y Houtenville and Burkhauser (2004) entregan, por ejemplo, un examen al impacto de los Americanos con Discapacidades en empleos para discapacitados.
6. Ver OCDE (2006a), Gráfico para información de 20 países en el periodo 1998-2003.
7. Siempre ha habido conflicto entre los intereses de la empresa y aquellos de la economía general y la sociedad. Lazear (1979, 1981, 1986) postula que la conclusión de estos arreglos de pagos y una edad de retiro obligatoria o esquemas de pensiones auspiciados por las empresas para desincentivar el trabajo más allá de una edad dada. Esto limita el período en el que los trabajadores pueden obtener ventajas de ser pagados en más de su productividad marginal. Pero esto puede llevar a trabajadores de más edad a retirarse antes de lo que lo haría de otra manera. Aun cuando encuentren empleos en otra parte, estos empleos pueden ser menos productivos (y con menor paga) debido a la pérdida de las capacidades específicas a la empresa.
8. Para un repaso de la teoría y los hallazgos empíricos del impacto de las regulaciones al mercado del trabajo sobre el empleo, véase Addison y Teixeira (2003).
9. El volumen, tanto como la incidencia de la capacitación también importa. La capacitación en el Reino Unido, por ejemplo, tiende a ser corta en relación a otros países europeos. Sin embargo, las comparaciones del volumen de capacitación todavía apuntan a grandes diferencias entre países y a una brecha de edad importante (OCDE, 2003, Capítulo 5).
10. En el Capítulo 2 de la Parte I, en "Tendencias en el retiro y el trabajo a mayor edad", se discute la medida de la edad promedio de salida del mercado laboral. La tasa de retención es medida en proporción a todos los empleados que aún estaban con el mismo empleador cinco años después. Ver OCDE (2006a).
11. Bassanini et al. (2007). El impuesto implícito para continuar trabajando se analiza en detalle arriba, en el Capítulo 3 de la Parte I.

Referencias

- Adams, S. (2004), "Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers", *Labour Economics*, Vol. 11, No. 2, pp. 219-241.
- Addison, J. and P. Teixeira (2003), "The Economics of Employment Protection", *Journal of Labor Research*, Vol. 24, No. 1, pp. 85-129.
- Acemoglu, D. and J.D. Angrist (2001), "Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act", *Journal of Political Economy*, Vol. 109, No. 5, pp. 915-957.
- Bassanini, A., A.L. Booth, G. Brunello, M. De Paola and E. Leuven (2007), "Workplace Training in Europe", in G. Brunello, P. Garibaldi and E. Wasmer (eds.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press.
- D'Addio, A.C., M. Keese and E. Whitehouse (2010), "Population Ageing and Labour Market", *Oxford Review of Economic Policy*, forthcoming.
- Daniel, K. and J. Heywood (2007), "The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence", *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 35-51.
- Dom, D. and A. Sousa-Poza (2007), "'Voluntary' and 'Involuntary' Early Retirement: An International Analysis", *IZA Discussion Paper*, No. 2714, Bonn.

- Houtenville, A.J. and R.V. Burkhauser (2004), "Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA Responsible? A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist", Research Brief, Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University.
- Lahey, J. (2006), "State Age Protection Laws and the Age Discrimination in Employment Act", *Working Paper*, No. 12 048, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- Lazear, E.P. (1979), "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-1284.
- Lazear, E.P. (1981), "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions", *American Economic Review*, Vol. 71, No. 4, pp. 606-620.
- Lazear, E.P. (1986), "Retirement From the Labour Force", in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labour Economics*, North Holland, Amsterdam, pp. 305-355.
- Neumark, D. (2008), "The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging", *Working Paper*, No. 14 317, NBER, Cambridge, Massachusetts.
- OECD (2003), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2004-06), *Ageing and Employment Policies*, a series of 21 country reviews, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2004a), *Ageing and Employment Policies: Finland*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2004b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Germany*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2006a), *Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2006b), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris.
- Riach, P. and J. Rich (2006), "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market", *IZA Discussion Paper*, No. 2522, Bonn.
- Riach, P. and J. Rich (2007a), "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market", *IZA Discussion Paper*, No. 2654, Bonn.
- Riach, P. and J. Rich (2007b), "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market", *IZA Discussion Paper*, No. 3029, Bonn.

PARTE I

Capítulo 5

Vinculando las pensiones a la esperanza de vida

Los aumentos en la edad de retiro, descritos en el Capítulo 1, son solo una respuesta de política al hecho de que las personas están viviendo más. Alrededor de la mitad de los países de la OCDE tienen elementos en sus provisiones de ingreso del retiro obligatorio que entregan un vínculo automático entre las pensiones y los cambios en la esperanza de vida. Esto es un resultado de:

i) esquemas de contribución definida obligatorios que sustituyen o aumentan la provisión de pensiones pública; ii) transformación de planes públicos relacionados a los ingresos en esquemas de cuentas de nóción; y iii) un vínculo entre niveles de beneficios o condiciones de calificación para pensiones y esperanza de vida. Más aún, ha habido un marcado cambio en las provisiones de beneficios definidos a cotizaciones definidas en las pensiones voluntarios privadas.

Estos cambios tienen implicancias importantes por la forma en que el costo de entregar pensiones a medida que aumenta la esperanza de vida se comparte. Crecientemente, este será absorbido por los retirados individuales en la forma de beneficios menores. Este capítulo mide el grado de incertidumbre inherente a las proyecciones de esperanza de vida. Por ejemplo, los derechos de pensiones para los individuos se calculan bajo distintos escenarios en los 34 países de la OCDE –de lentos a rápidos incrementos en la longevidad. Estos cálculos se utilizan luego para evaluar el grado en que el costo adicional de vidas más largas se ha traspasado a las generaciones futuras de retirados con mayor esperanza de vida.

Las personas de mayor edad hoy viven más y en mejores condiciones que las generaciones previas. Cuando se establecieron por primera vez los sistemas de pensiones públicos, las personas, en general, podrían esperar solo unos pocos años en el retiro (si tenían la suerte suficiente de llegar a la edad de retiro). Pero en 2010, la esperanza de vida a los 65 años es cercana a 17 años para los hombres y 21 años para las mujeres en los países de la OCDE. La probabilidad de que un niño recién nacido viva hasta la edad de 65 años es más de 80%, y esta cifra es más de 90% para una niña.

El impresionante aumento de la esperanza de vida en el curso del siglo pasado es sin duda motivo de celebración. El envejecimiento de la población es un problema “de clase alta”, dijo Bill Clinton, presidente de Estados Unidos, en su discurso de 1999 del estado de la Unión. “Es el resultado de algo maravilloso: el hecho de que estamos viviendo desde hace mucho tiempo”.

Sin embargo, el envejecimiento de la población plantea retos enormes para las políticas de desarrollo económico, social y de salud en general, y los sistemas de pensiones en particular. Ha sido evidente por algún tiempo que muchos sistemas de pensiones necesitaban o todavía necesitan reformas para garantizar una asequibilidad a largo plazo. Es mucho menos claro cómo la carga de los ajustes se debe dividir entre los contribuyentes de hoy, los contribuyentes y los retirados y futuros retirados. Además, las estimaciones de los aumentos de la esperanza de vida en las que se han basado decisiones de pensiones, lamentablemente, han resultado ser erróneas. El crecimiento de la esperanza de vida, especialmente a la edad de retiro, siempre ha sido subestimado (véase el Recuadro 5.1).

El efecto desconcertante en la formulación de políticas de pensiones ha sido la necesidad de repetidas reformas, ya que los cambios en los parámetros y las reglas tuvieron éxito en estabilizar la situación financiera solo por períodos cortos. Sin embargo, muchas de las reformas de los 10-15 años pasados significan que las pensiones en el futuro tomarán en cuenta tanto los incrementos proyectados en la esperanza de vida como la incertidumbre que rodea las estimaciones. De hecho, el rápido esparcimiento de tales ajustes a la esperanza de vida se ha considerado como la innovación más importante dentro de las políticas de pensiones en los años recientes¹.

Esta política es atractiva desde el punto de vista económico y político. El que los ajustes sean automáticos, significa que los gobiernos no enfrentan más sorpresas desagradables en el financiamiento de las pensiones cuando las pro-

yecciones de esperanza de vida cambian. El aumentar la esperanza de vida entrega una justificación lógica y clara para reducir los beneficios futuros que pueden ser más atractivos que reformas alternativas que además reducirían las pensiones.

En este capítulo especial se investigan las reformas a la provisión de ingreso de retiro obligatorias que han introducido algún tipo de ajuste automático a los incrementos en la esperanza de vida. Estudia cómo ha cambiado la forma en que se distribuye el riesgo financiero de aumentar la esperanza de vida. El objetivo es medir el grado en que los retirados individuales soportan la carga adicional de una mayor esperanza de vida en el sistema de pensiones, o si el costo se asume solo por quienes proveen las pensiones (y, por lo tanto, por los contribuyentes y cotizantes más jóvenes).

5.1 Esperanza de vida y las recientes reformas a las pensiones

El panorama de pensiones estuvo dominado por gran parte del siglo XX por esquemas de *beneficio definido*, donde las pensiones generalmente dependen del número de años de contribución y una medida de ingresos individuales. Esto fue cierto tanto para las provisiones públicas de ingresos del retiro, como para los planes de pensión privados provistos por el empleador. A lo largo de las dos décadas pasadas, sin embargo, este paradigma de beneficios definidos se ha diluido. Los sistemas de pensiones alrededor del mundo son mucho más diversos ahora. El cuadro 5.1 muestra los principales cambios relevantes en este capítulo especial: estos involucran un vínculo automático entre pensiones y esperanza de vida.

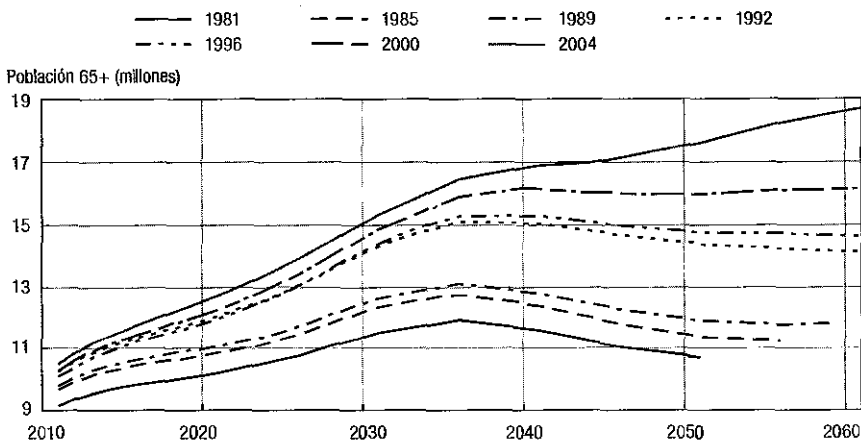
Recuadro 5.1. Cómo han cambiado con el tiempo las proyecciones de población para el Reino Unido

Las proyecciones de esperanza de vida pasadas han resultado estar erróneas. Dadas las dificultades de cualquier tipo de predicción –particularmente sobre horizontes de largo plazo–, esto no resulta sorprendente. Sin embargo, las proyecciones de esperanza de vida han subestimado constantemente las mejoras en la mortalidad, a menudo en grados importantes.

El Departamento del Actuario del Gobierno es responsable de la proyección de la población del Reino Unido, el cual, entre otras muchas cosas, es la base para las previsiones de gastos futuros en pensiones públicas. El número futuro de personas mayores de 65 años es una parte fácil de entender de estas proyecciones que se encuentran directamente relacionadas con la esperanza de vida.

El Gráfico 5.1 muestra el número de personas mayores en el futuro consideradas desde 2011 hasta 2061. Las diferentes líneas muestran los diferentes años en que las proyecciones se han publicado. En 1981, por ejemplo, el número de mayores de 65 años se esperaba que fuera algo más de 9 millones en 2011, llegando a un máximo de poco más de 12 millones en 2036 y una disminución a partir de entonces. En 1985 y 1989, las proyecciones tenían un patrón similar, aunque con la mitad de los pensionados adicionales en 2011 y un millón más en 2036 de lo que previó.

Gráfico 5.1. Proyecciones oficiales de población mayor de 65 años para el 2011-61, Reino Unido, por año de publicación



Fuente: Departamento Actuarial Gubernamental, Reino Unido.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370645>

Las proyecciones de 1992 y 1996 involucraron una revisión sustancial: el punto más alto de la población de más de 65 años fue 15 millones en el último, comparado con los 12 millones que se esperaban en 1981. En contraste, las últimas estimaciones alteraron el patrón en el tiempo del número de personas de más edad. En la proyección del 2000, en vez de una caída en el número de personas de 65 años y más, se esperaba que se mantuviera constante después del 2036. La proyección del 2004, en otro contraste, mostró un crecimiento continuo de la población de más de 65 años desde 2011 hasta 2061.

El tamaño de estos cambios en las proyecciones es muy grande. Para el 2036, por ejemplo, las primeras estimaciones (cuando los retirados futuros tenían 10 años y más) se ha incrementado en 36%: desde alrededor de 12 millones a 16,5 millones. Para 2051, el incremento en las estimaciones a través del tiempo ha sido aun mayor, 65%.

Tal vez sea un poco injusto escoger al Reino Unido: sin duda, otros países de la OCDE han visto subestimaciones similares. Por ejemplo, la Academia Nacional de Ciencias, en un estudio de las proyecciones de población de las NU, mostró subestimaciones de la población de edades mayores en Europa y América del Norte de alrededor de 10% solo 15 años hacia adelante (Consejo Nacional de Investigación, 2000). Un problema ha sido repetir el supuesto de que la humanidad está alcanzando algo así como un límite "biológico" de esperanza de vida, de forma que solo las mejoras en la mortalidad superarán sus proyecciones, a veces entre cinco años o menos. Este efecto se ilustra claramente en Oeppen y Vaupel (2002).


La reforma más significativa ha sido la expansión de los esquemas de pensiones privados de cotizaciones definidas. En algunos países —como Chile, Estonia, Hungría, México, Polonia, República Eslovaca y Suecia— estas han reemplazado ya sea todo el sistema público de beneficio definido o parte de él. En otros, se añadió un requerimiento de cotizar en un plan de contribución definida en las pensiones estatales existentes, son ejemplos de esto Australia, Israel y Noruega.

Entonces, 10 países de la OCDE tienen esquemas de contribución definida actualmente. También Dinamarca tiene una amplia cobertura de planes ocupacionales cuasi obligatorios que son del tipo de contribución definida.

Cuadro 5.1. Distintas formas de vincular las pensiones a la esperanza de vida

	Plan obligatorio de contribución definida	Esquemas de cuentas nacionales	Beneficios ligados a la expectativa de vida	Condiciones de calificación ligadas a la expectativa de vida	Cambio BD a CD en ahorro privado voluntario
Australia	•				
Austria					
Bélgica					
Canadá					•
Chile	•				
República Checa					
Dinamarca				•	
Estonia	•				
Finlandia			•		
Francia				•	
Alemania			•		•
Grecia					
Hungría	•				
Islandia					
Irlanda					•
Israel	•				
Italia		•			
Japón					
Corea					
Luxemburgo					
México	•				
Países Bajos					
Nueva Zelanda					
Noruega	•	•			
Polonia	•	•			
Portugal			•		
República Eslovaca	•				
Eslovenia					
España					
Suecia	•	•			•
Suiza					
Turquía					
Reino Unido					•
Estados Unidos					•

Nota: Véase perfil países en la parte III, para más detalles de los sistemas nacionales.
BD = Beneficio definido; CD = Contribución definida.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372279>

En los países con muchas pensiones ocupacionales voluntarias, los empleadores han tendido a cambiarse de beneficios definidos a cotizaciones definidas (o una mezcla de ambos). Esta tendencia comenzó a principios de los 70 en los Estados Unidos, con Canadá, el Reino Unido e Irlanda siguiendo el mismo patrón³. Los dos esquemas ocupacionales cuasi obligatorios para trabajadores del sector privado en Suecia también se convirtieron en totalmente definidos por cotizaciones a partir de 2006. Una motivación para estos cambios es el incremento en los costos de los planes de beneficios definidos ya que los retirados viven más en comparación con el costo relativamente estable y predecible de la tasa de contribución para empleador en el esquema de cotizaciones definidas. En Alemania, las nuevas pensiones de “Riester” significan que el esquema de cotizaciones definidas se ha convertido en más prominente para la provisión privada voluntaria del ingreso de retiro.

En los planes de *contribución definida*, la carga de los cambios en la esperanza de vida la llevan los retirados en la forma de menores pensiones. Cuando las personas se jubilan bajo un plan de cotizaciones definidas, las cotizaciones acumuladas y los retornos a la inversión se deben convertir de una suma alzada a un pago regular de la pensión, conocido como “anualidad”. El cálculo de la anualidad se basará en la esperanza de vida proyectada de los retirados al momento del retiro. De manera que las tasas de reemplazo de la pensión serán automáticamente más bajas a medida que las personas vivan más.

Las personas no siempre convierten sus sumas alzadas en rentas vitalicias. Pero aun si retiran dinero periódicamente de sus cuentas de pensiones, el monto que pueden retirar sustentablemente cada período es menor mientras mayor es la esperanza de vida. La suma alzada acumulada en el momento del retiro es la misma, pero debe repartirse en un período más largo ya sea que se retire como anualidad o de otra forma.

Los planes de *cuentas de noción* también incluyen el cálculo de anualidades. Al momento del retiro, las cotizaciones acumuladas y el interés de noción se convierten en un pago periódico. Tanto la tasa de conversión como la de anualidad dependen de la esperanza de vida. Esta similitud entre los esquemas de cotizaciones definidas y cuentas de noción es la razón de que a las cuentas de noción se las conoce como esquemas de “cotizaciones definidas de noción”⁴. Cuatro países de la OCDE han adoptado las cuentas de noción: Italia, Polonia, Noruega y Suecia.

El cambio de planes de beneficios definidos a esquemas de cotizaciones definidas o cuentas de nómina, muchas veces se llama “sistémico” ya que altera la arquitectura del sistema nacional de pensiones. En contraste, algunos países han llevado a cabo reformas “paramétricas” que han introducido un vínculo con la esperanza de vida. Por ejemplo, Finlandia y Portugal han retenido sus planes públicos de beneficios definidos. En el futuro, los beneficios serán reducidos por un factor directamente relacionado con la esperanza de vida.

En Alemania, el vínculo a la esperanza de vida es más complejo. Alemania tiene un esquema de puntos, donde las cotizaciones de un año de ingresos promedio cubiertos por el sistema de pensiones gana un punto. Los puntos acumulados al momento del retiro se convierten en un flujo de pagos de pensiones basados en el valor de un punto de pensión. El ajuste del valor del punto de pensión a lo largo del tiempo refleja la sustentabilidad financiera del esquema. Esto se mide principalmente por la razón de dependencia del sistema: el número de personas retiradas relativo al número de trabajadores.

Para ayudar a definir los tipos de reforma a las pensiones que se analizan en este capítulo especial, es útil contrastar estos ajustes automáticos de los beneficios a la esperanza de vida con estrategias de reforma alternativas. La reforma de 2004 de Japón introdujo un ajuste a los beneficios relacionado con la esperanza de vida. Los beneficios de pensión pública se redujeron en 0,9% al año para los nuevos retirados, este proceso continuará hasta 2023. Estos ajustes se diseñaron para estabilizar las finanzas del sistema de pensiones al enfrentar el rápido envejecimiento de la población. Se basan en el supuesto de un incremento constante de la esperanza de vida de 0,3% al año. Pero no existen mecanismos mediante los cuales estos ajustes varíen si la esperanza de vida crece a una tasa distinta a la anticipada. No hay vínculo automático entre las pensiones y la esperanza de vida.

Es, quizás, sorprendente que unos pocos países de la OCDE hayan adoptado formalmente la forma más obvia de vincular las pensiones a la esperanza de vida: incrementar la edad de retiro a medida que las personas viven más. Este vínculo estará en Dinamarca una vez que la edad de retiro complete su incremento de los 65 a los 67 años en 2027. Italia y Grecia vincularán la edad de retiro con la esperanza de vida a partir de 2015 y 2020 respectivamente. Sin embargo, aun será posible reclamar la pensión a cualquier edad con 40 años de cotizaciones en ambos casos.

La Comisión de Pensiones del Reino Unido, liderada por Lord Turner, propuso un incremento en la elegibilidad de la edad de retiro a partir de 2020, que

dejará constante la esperanza de vida a la edad de retiro. La Comisión también sugirió que algunos de los cambios por los incrementos pasados en la esperanza de vida no han sido tomados en cuenta, con un incremento adicional en la edad de retiro para el 2050 de hasta dos años. Sin embargo, los gobiernos previos propusieron, en vez de eso, un calendario preanunciado de incrementos en la edad de retiro de 65 a 66 años, comenzando en 2024, hasta 67 años en 2034 y a 68 años en 2044 (aplicado a lo largo de un período de dos años en cada caso)⁵. Como se muestra en la Parte I, Capítulo 1, en “Tendencia de las edades de retiro y esperanza de vida 1950-2050”, esto estabilizará ampliamente el tiempo de retiro esperado en el Reino Unido. De nuevo, sin embargo, no existe un vínculo *automático* con la esperanza de vida.

Francia ha adoptado una política de vincular el número de años de contribución requerido para un pensión completa a los cambios en la esperanza de vida⁶. Como resultado, esta condición es incrementar gradualmente la contribución de 40 años (2003-08) a 41,5 años en 2013. El vínculo no es tan fuerte como el vínculo implícito de muchos otros ajustes, tales con los planes de contribuciones definidas, los de las cuentas de nóción o los de beneficios. El objetivo es mantener la razón de la duración esperada del retiro a la duración esperada del período de trabajo. Entonces, años adicionales de esperanza de vida incrementarán parcialmente la duración del retiro.

En resumen, los gobiernos comúnmente utilizan los incrementos en la esperanza de vida para justificar reformas a las pensiones, tales como aumentar las edades de retiro o disminuir los beneficios. Los que distingue las reformas analizadas en este capítulo especial, es el vínculo automático a la esperanza de vida. El Cuadro 5.1 muestra que ha habido cinco desarrollos importantes en la generación de un vínculo automático. La mayoría de los países de la OCDE –24 de los 34– han visto uno o más de estos cambios en las dos décadas pasadas, y podría decirse que los efectos van de alguna manera mucho más allá de esto⁷.

5.2. ¿Qué tan incierta es la esperanza de vida?

La experiencia no deseada de errores en las proyecciones de la esperanza de vida (como se presenta en el Recuadro 5.1) ha favorecido el desarrollo de nuevas técnicas. Un objetivo fundamental de este esfuerzo en mejorar la información en que se basan las decisiones de política de pensiones. Lee y Carter (1992) formalizaron y popularizaron “métodos de extrapolación” que ilustran su técnica a través de la proyección de las tendencias pasadas en la mortalidad

en tasas futuras de mortalidad en los Estados Unidos hasta 2065⁸. El argumento para extrapolar del pasado, es que se ha probado repetidamente que las proyecciones que suponen una disminución en las mejoras de la mortalidad es incorrecta. Esta técnica se ha aplicado ampliamente y ha sido adoptada por muchos analistas oficiales.

La base para las proyecciones son las tasas de mortalidad por género y edad en 2010. Lo que estas muestran para la esperanza de vida a la edad de 65 años –la edad más relevante para la política de pensiones– se muestra al lado izquierdo del Cuadro 5.2. La segunda columna muestra las proyecciones de la base de datos de las Naciones Unidas para 2050 para la misma variable. Entre 2010 y 2050, la esperanza de vida para los hombres a la edad de 65 años se espera que aumente entre 3 y 20 años (esto es una vida total de 85 años, condicional a haber sobrevivido hasta la edad de 65 años). Para las mujeres, el incremento esperado es de 3,5 años para alcanzar los 24 años en 2050.

Las cinco columnas de la derecha muestran una serie de diferentes proyecciones realizadas por la OCDE. (Estos utilizan un tipo de método de extrapolación como se mencionó anteriormente, ver Whitehouse (2007) para una presentación detallada de las técnicas empleadas.) Estas presentan diferentes escenarios para los cambios de las tasas de mortalidad, representado aquí por los percentiles de la distribución resultante de 2.000 simulaciones⁹. El final optimista del rango es de, 1% de la esperanza de vida aumenta en cerca de 6,5 años entre 2010 y 2050 (la columna del 1^{er} percentil). Una vez más, el 1% del tiempo, se espera que la esperanza de vida aumente en 2,4 años para las mujeres y 2,0 años para los hombres (la columna del percentil 99^o). El aumento medio en los pronósticos es más de cuatro años para ambos, hombres y mujeres, alrededor de un año mayor que en las proyecciones de las Naciones Unidas.

El grado de incertidumbre en las proyecciones es central en este capítulo especial. La esperanza de vida a los 65 años es distinta en 4-4,5 años entre el mejor y el peor de los escenarios para cambios en las tasas de mortalidad en los próximos 40 años.

El panel inferior del Cuadro 5.2 explora las implicancias financieras de estos cambios. El análisis hace uso de los “factores de anualidad”: el valor de por vida del flujo de una pensión de una unidad por período¹⁰. Por ejemplo, el factor de anualidad unisex base de 2010 es 14,8. Esto significa que el valor de por vida de una pensión de USD 10.000, indexado a los precios, sería de USD 148.000.

Cuadro 5.2. Esperanza de vida y factores de renta vitalicia: datos de referencia para el año 2010 y otras proyecciones para el año 2050

	Linea base	Proyección ONU	Proyección de la OCDE para el año 2050 por porcentaje de distribución de las tasas de mortalidad proyectadas				
	2010	2050	1°	25°	50°	75°	99°
Expectativas de vida a los 65 (años)							
Hombres	16.9	20.0	23.2	21.6	21.0	20.4	18.9
Mujeres	20.5	24.0	26.9	25.5	24.9	24.3	22.9
Cambios desde la línea base de 2010 (años)							
Hombres	0.0	+3.1	+6.3	+4.7	+4.1	+3.5	+2.0
Mujeres	0.0	+3.5	+6.4	+5.0	+4.4	+3.8	+2.4
Factor de anualidad a los 65							
Hombres	13.7	15.7	17.7	16.8	16.4	16.0	15.1
Mujeres	16.1	18.3	20.0	19.2	18.8	18.5	17.7
Unisex	14.8	16.9	18.8	17.9	17.5	17.1	16.2
Cambios desde la línea base 2010 (%)							
Hombres	0.0	+14.6	+29.4	+22.4	+19.4	+16.6	+9.9
Mujeres	0.0	+13.7	+24.4	+19.3	+17.0	+14.9	+9.7
Unisex	0.0	+14.2	+27.0	+20.9	+18.2	+15.7	+9.7

Nota: Todas las proyecciones están basadas en un promedio sin ponderar de tasas de mortalidad para los 34 países de la OCDE. Los factores de anualidad están pasados en un pago indexado de precios usando una tasa de descuento real de 2% por año.

Fuente: United Nations, World Population Prospects – The 2008 Revision; OECD projections based on these data: see Whitehouse (2007) for the detailed methodology.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372298>

(Nótese que este cálculo está en “valor presente”: los pagos futuros están descontados a una tasa del 2% al año). Observando las proyecciones de la OCDE para 2050, el factor de anualidad unisex es 17,9, bajo la proyección de la tasa de mortalidad media. Esto es alrededor de un 20% mayor que el nivel en 2010: una medición del costo adicional de entregar una pensión por un período más largo a medida que la esperanza de vida aumenta. La diferencia de costos bajo distintos escenarios de esperanza de vida también es instructiva: 1% del tiempo, el factor de anualidad es al menos 18,8, y nuevamente, 1% del tiempo, a lo más 16,2. El rango es equivalente al incremento en el costo de entregar pensiones entre 2010 y 2050 del 10% al 27%.

5.3. Dos planes de pensiones de referencia

En más de la mitad de los países de la OCDE ha habido cambios en la política y la práctica que vinculan automáticamente los beneficios de las pensiones a la esperanza de vida (Sección 5.1). Para explorar el impacto de estos cambios, es útil empezar con dos mediciones de los derechos de pensión. La primera es la *tasa de reemplazo*: el valor anual del beneficio en relación a los ingresos del individuo cuando trabajaba. El segundo es la *riqueza de las pensiones*: el valor presente (o stock) del flujo vitalicio de los beneficios de pensión. La riqueza de las pensiones se calcula multiplicando la tasa de reemplazo por los factores de anualidad discutidos en la Sección 5.2. (Tanto la tasa de reemplazo con la riqueza de las pensiones se discuten en detalle en los indicadores de derechos de pensión en la Parte II.2 de este informe).

El segundo elemento de esta ilustración son dos tipos de esquemas de pensiones genéricos, que entregan una referencia para poder evaluar las características de los sistemas de pensiones del mundo real.

- Bajo un esquema de pensiones de *beneficios definidos* puro, se entrega un nivel de beneficios sin importar lo que pase con la esperanza de vida. Esto significa que la tasa de reemplazo es constante en distintos escenarios de tasas de mortalidad. Sin embargo, la riqueza de las pensiones cambia con la esperanza de vida: una duración del retiro mayor significa que los beneficios de por vida son mayores y viceversa.
- Bajo un plan de *cotizaciones definidas* puro, la acumulación de cotizaciones y retornos a la inversión al momento del retiro es la riqueza de las pensiones, es lo mismo sin importar qué pase con la esperanza de vida. Sin embargo, como las personas viven más la riqueza de las pensiones, debe dividirse en un período de retiro más largo. El caso más claro es el de los individuos que compran una renta vitalicia en el punto de retiro. El proveedor de rentas vitalicias ofrecerá una proporción menor a la suma alzada en la pensión si la esperanza de vida se incrementa. Pero también es cierto que las personas no compran una renta vitalicia, no pueden gastar por período tanto de su pensión acumulada como las personas a través del tiempo. Los esquemas de cuentas de nóción tienen efectos similares: Es solo que atraen interés y su capital de nóción que se convierte en un pago periódico en el momento del retiro.

Es importante recordar que estas son referencias teóricas, como con todas las referencias, es necesario imponer la regla de *ceteris paribus*, mantener

todo lo demás igual. En el mundo real, los resultados pueden variar. Primero, los beneficios definidos muchas veces resultan ser no tan definidos. El costo adicional de una esperanza de vida más larga es inicialmente absorbido por el proveedor de pensión. Pero esto puede traspasarse a los cotizantes y contribuyentes en el caso de esquemas públicos y a los cotizantes y accionistas en el caso de planes auspiciados por privados. Algo de costo adicional ha sido compensado a menudo por cambios en los parámetros y reglas de los sistemas de pensiones: mayores edades de retiro, menores beneficios o cambio en pensiones indexadas, por ejemplo¹¹. El resultado depende, sin embargo, del proceso político y no de alguna regla automática.

En segundo lugar, el proceso político puede intervenir también en esquemas más cercanos a la referencia de contribución definida pura. Los gobiernos, por ejemplo, pueden fallar al implementar cambios en los beneficios que se especifican en las reglas. Esto puede traer una carga adicional –temporal o permanente– para los cotizantes y contribuyentes.

El comportamiento individual también responde al sistema de pensiones. Por ejemplo, las personas pueden escoger trabajar más cuando las tasas de reemplazo caen debido a una mayor esperanza de vida en el caso de contribuciones definidas puro (véase también la discusión de la Sección 5.7). Esto aumentará los beneficios a través de cotizaciones adicionales, retornos sobre el capital acumulado y una duración del retiro menor. Pero el incremento en las tasas de reemplazo por trabajar un año adicional también cae cuando aumenta la esperanza de vida en esquemas vinculados a la esperanza de vida. (Estos distintos efectos se discuten en “Incentivos en las pensiones para el retiro”, Parte I, Capítulo 4 de este informe). Por lo tanto, la respuesta de comportamiento no está clara. Más aún, cualquier efecto conductual se va a aplicar de igual manera sobre las rebajas en los beneficios que no son resultado de los vínculos con la esperanza de vida en los sistemas de pensiones.

5.4. Derechos de pensión y esperanza de vida incierta

Los derechos de pensión se han calculado para todos los países de la OCDE bajo cinco escenarios distintos para el desarrollo de las tasas nacionales de mortalidad entre 2010 y 2050. Los cinco escenarios son la media de la distribución de los resultados, los cuartiles superior e inferior y los percentiles 1° y 99°. (Las implicancias de estos escenarios de tasas de mortalidad para esperanza

de vida se ilustraron en el Cuadro 5.2 arriba). Las dos mediciones clave para los derechos son las tasas de reemplazo y la riqueza de las pensiones.

Se utilizan cuatro países de ejemplo, representando distintos tipos de provisiones de ingreso del retiro para ilustrar los resultados. Chile tiene un esquema de cotizaciones definidas obligatorio e Italia tiene cuentas de nóción. Los otros dos países tienen esquemas públicos de beneficios definidos con ajustes por esperanza de vida en Finlandia y sin ellos en Eslovenia.

La parte de la izquierda del Gráfico 5.2 muestra la tasa de reemplazo bajo los distintos escenarios de mortalidad. Todos los resultados son para un hombre de ingreso promedio. Con el plan de beneficios definidos de Eslovenia, la tasa de reemplazo es constante al 62%. Pero en los otros tres casos, las tasas de reemplazo son más bajas cuando la esperanza de vida es más alta (1° percentil de la distribución) de lo que son con baja esperanza de vida (percentil 99°). En Finlandia, por ejemplo, la tasa de reemplazo es 56% con las tasas de mortalidad menores y 66% con las más altas.

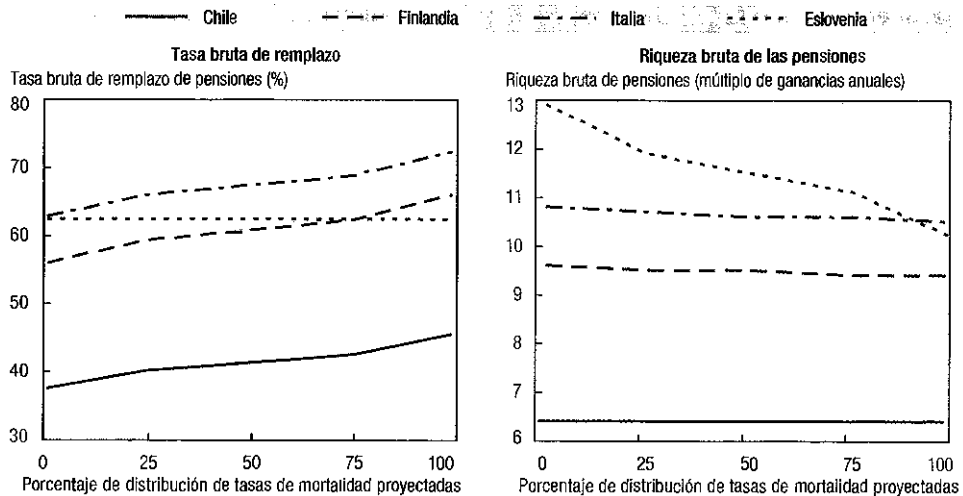
La riqueza de las pensiones se muestra en el lado derecho del Gráfico 5.2. En Eslovenia, la riqueza de las pensiones es cerca de 13 veces las ganancias anuales en el escenario de alta esperanza de vida, pero solo un poco más de 10 veces con esperanza de vida baja. En Chile, la riqueza de las pensiones es constante para los distintos escenarios de tasas de mortalidad. Hay una pequeña reducción en la riqueza de las pensiones cuando aumentan las tasas de mortalidad en Finlandia e Italia, pero mucho menos importante que para Eslovenia. Por ejemplo, la riqueza de las pensiones es mayor en Eslovenia que en Italia en la mayoría de los casos, pero si las mejoras en la mortalidad fueran especialmente lentas, Italia mostraría mayor riqueza de las pensiones que Eslovenia.

Recordando las dos referencias de la Sección 5.3, bajo un plan de beneficios definidos puro, las tasas de reemplazo son constantes, mientras que la riqueza de las pensiones cambia con la esperanza de vida. Esto se ilustra en el caso de Eslovenia. Bajo un plan de cotizaciones definidas, lo inverso es cierto. La riqueza de las pensiones es constante, pero la tasa de reemplazo cambia con la esperanza de vida. Esto se ilustra exactamente por el caso de Chile y se acerca a los casos de Finlandia e Italia.

Las limitaciones de espacio impiden ilustrar los sistemas de pensión para todos los países de la OCDE de esta manera. En vez de eso, los Gráficos 5.3 y 5.4 combinan la información de tasas de reemplazo y de riqueza de las pensiones bajo distintos escenarios para tasas de mortalidad futuras. Los gráficos mues-

tran la tasa de reemplazo en el eje vertical y la riqueza de las pensiones en el eje horizontal. Entonces, en el caso de la primera referencia de un esquema de beneficios definidos puro, la curva que vincula los resultados para los distintos escenarios de mortalidad debería ser horizontal: una tasa de reemplazo constante y una riqueza de las pensiones variante. Una curva vertical sería el resultado para la segunda referencia, de cotizaciones definidas: Una tasa de reemplazo variante y una riqueza de las pensiones constante.

Gráfico 5.2. Derechos de pensión bajos distintos escenarios de esperanza de vida: hombre de ingreso medio



Fuente: Modelo de pensiones de OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370664>

En el Gráfico 5.3 se ven cuatro grupos de países, agrupados por la vinculación con la esperanza de vida en las partes obligatorias o cuasi obligatorias de los sistemas de pensiones. En la parte superior izquierda están los países con esquemas de cotizaciones definidas obligatorias (incluyendo los planes cuasi obligatorios de Dinamarca). Estos países se diferencian mucho en el tamaño de la obligación de entregar ingresos de retiro. Dinamarca, Hungría e Israel tienen tasas de reemplazo y riqueza de las pensiones altas, mientras que Chile y México tienen sistemas obligatorios mucho más pequeños.

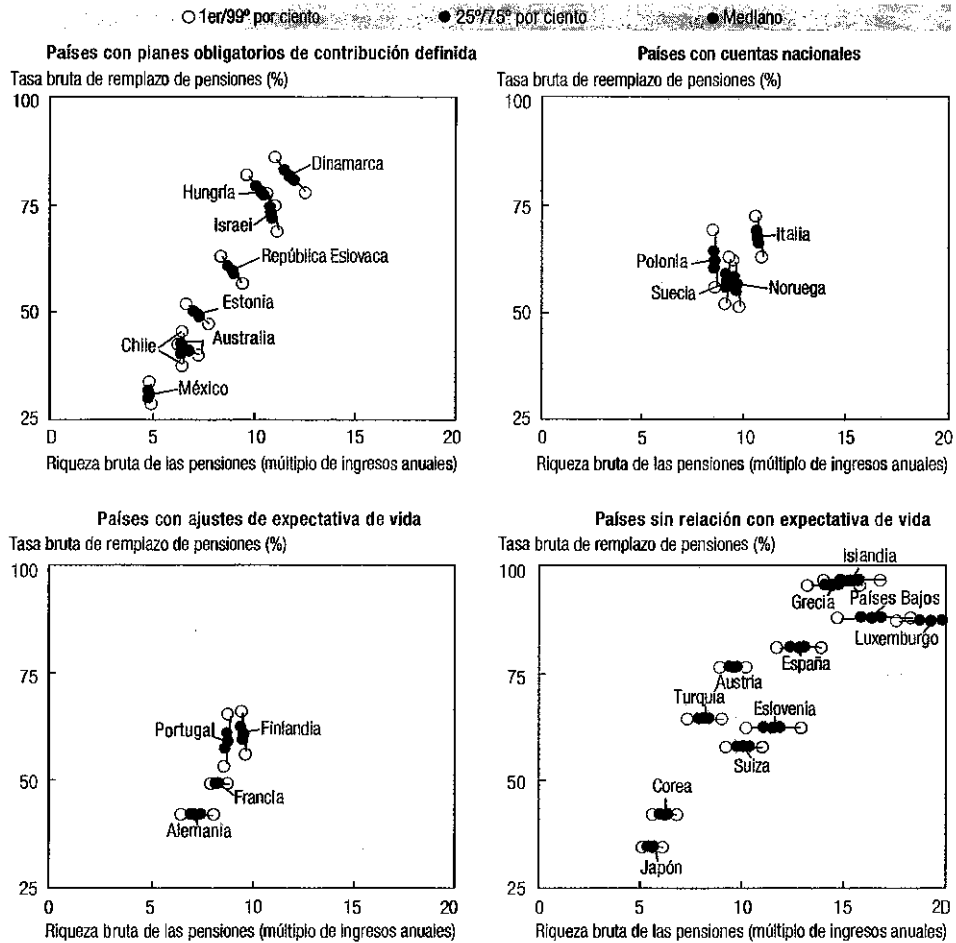
Estos países difieren también en la estructura del paquete de ingresos de retiro. En Estonia, Hungría y la República Eslovaca, los esquemas públicos relacionados con los ingresos entregan un parte significativa de los ingresos de

retiro. Y ninguno de estos planes tiene un vínculo con la esperanza de vida. En Australia y Dinamarca, la mayoría de los retirados recibe beneficios públicos con recursos probados. Entonces, aumentos en la esperanza de vida reducen el pago de los planes de cotizaciones definidas, el gobierno entrega parte de la diferencia con mayores beneficios públicos. En Chile y México, por el contrario, las pensiones mínimas no afectan el ingreso de retiro de un trabajador de ingresos medios.

Estas diferencias en los paquetes de ingreso de retiro se muestran claramente en los resultados. Chile y México están muy cerca de la referencia de cotizaciones definidas pura: una línea vertical indica que la tasa de reemplazo varía con la esperanza de vida, pero que la riqueza de las pensiones es constante. La curva de Israel es cercana a una vertical: la mayoría de los ingresos de retiro proviene de un sistema obligatorio de contribuciones definidas, pero adicionalmente existe un pensión básica. Pero los otros cinco países tienen curvas con pendiente. Una esperanza de vida mayor significa tasas de reemplazo menores, pero, también, una riqueza de las pensiones mayor debido a los beneficios públicos. Pero los otros cinco países tienen curvas con pendiente. Alta esperanza de vida significa no solo un reemplazo menor de las tasas, sino que también, riqueza de un rango más alto de pensiones debido a los beneficios públicos.

Los cuatro países con cuentas de nóminas se muestran en el panel superior derecho del Gráfico 5.3. Tres de ellos –Noruega, Polonia y Suecia– tienen también pensiones con cotizaciones definidas obligatorias. Adicionalmente, los cálculos para Suecia incluyen beneficios ocupacionales y cotizaciones definidas cuasi obligatorias. En los cuatro casos, un trabajador de ingreso promedio no sería elegible para pensiones mínimas ni para beneficios de recursos probados, por lo tanto, todos sus derechos de pensión se vinculan a la esperanza de vida.

Gráfico 5.3. Derechos de pensiones bajo distintos escenarios de esperanza de vida: hombre de ingreso promedio

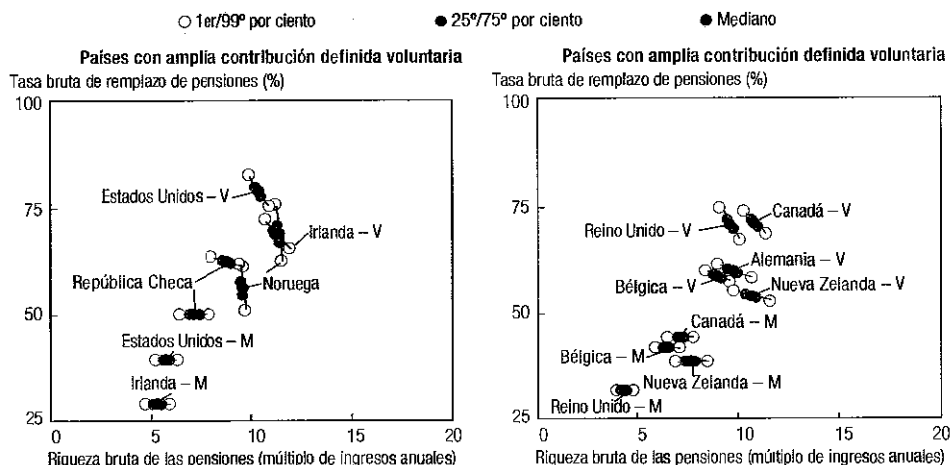


Nota: El impacto del ajuste de la sostenibilidad para Alemania es demasiado complejo para ser amoldado. De hecho las tasas de sustitución variarán bajo diferentes escenarios de esperanza de vida. Los cálculos para Noruega en esta figura incluye la pensión mínima (garantía), cuentas nacionales y el plan obligatorio de contribución definida.

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370683>

Gráfico 5.4. Derechos de pensión bajo distintos escenarios de esperanza de vida: hombre de ingreso promedio



Nota: Véase gráfico 5.3 para análisis único-obligatorio de Alemania y Noruega.
M = Provisión obligatoria; mientras V = Sistemas privados obligatorios más los voluntarios.
Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370702>

Las curvas son cercanas a una vertical, lo que indica que ellos se ajustan bastante a la referencia de cotizaciones definidas pura. Las curvas no son precisamente verticales por varias razones técnicas. La explicación principal es que la tasa de descuento real estándar utilizada en los cálculos actuariales en *Panorama de las Pensiones* es 2% al año. Los beneficios en Polonia se calculan utilizando una tasa de descuento de cero, mientras que en Italia es de 1,5% y en Suecia 1,6%.

Los países con ajusten en la esperanza de vida en beneficios definidos o esquemas de puntos se muestran en la parte inferior derecha del Gráfico 5.3. En Finlandia y Portugal, todos los beneficios para un trabajador de ingreso promedio se vinculan a los cambios en la esperanza de vida: no existen derechos a este nivel de ingresos a pensiones mínimas o beneficios de recursos probados. Los resultados para estos países se acercan a la referencia de contribución definida pura.

El caso francés plantea algunas dificultades de modelación. Recapitulando, la política es mantener la razón entre el número de años de contribución y la duración del retiro constante. A partir del plan actual para incrementar los

requerimientos de contribución a 41 años desde el 2012, el escenario medio para las tasas de mortalidad implica un incremento a 43,75 años en 2050¹².

En el percentil mayor de mejoras de la mortalidad, el número de años que se requiere sería de 44,5 y en el menor, 42,5. El reemplazo es casi constante en los escenarios de mortalidad. La riqueza de las pensiones es mayor, mientras menor es la tasa de mortalidad. Esto parece ajustarse al modelo de beneficios definidos puro. Sin embargo, la edad a la que puede ser retirada la pensión, aumenta con el número de años de contribución a medida que la esperanza de vida se hace más larga. La implicancia es que alrededor de un tercio de la diferencia en la pensión vitalicia entre los escenarios es asumida por los retirados al tener que reclamar su pensión más tarde, y lo que queda se cubre con riqueza de pensiones¹³.

También existen diferencias en el modelo alemán. El ajuste de sustentabilidad depende del ratio de dependencia del sistema. Pero para la OCDE no es posible utilizar esta razón bajo distintos escenarios de tasas de mortalidad. Los datos para Alemania, por lo tanto, toman en cuenta la sustentabilidad solo en la proyección demográfica central de las autoridades alemanas: en la práctica, la tasa de reemplazo variará con la esperanza de vida.

Los resultados para países sin un vínculo con la esperanza de vida se presentan en el panel final del Gráfico 5.3. Entre este grupo están los cinco países de la OCDE con las tasas de reemplazo más altas para trabajadores de carrera completa de ingresos promedio: Grecia, Islandia, Luxemburgo, Países Bajos y España. Pero también incluye países –Japón y Corea– con tasas de reemplazo relativamente bajas. En ocho países los derechos de pensión derivan principalmente de planes públicos relacionados con los ingresos. Sin embargo, Islandia y Suiza tienen planes de beneficios definidos obligatorios privados, y en Países Bajos, los esquemas ocupacionales cuasi obligatorios son mayoritariamente del tipo de beneficios definidos. Naturalmente, estos países muestran el patrón característico de la referencia de beneficios definidos pura, las tasas de reemplazo son constantes en los distintos escenarios de tasas de mortalidad, pero la riqueza de las pensiones aumenta cuando la esperanza de vida se alarga.

El último par de paneles (Gráfico 5.4) cubre nueve países donde la cobertura de pensiones voluntarias privadas está muy extendida (40% o más de la fuerza de trabajo). Se modela un plan de cotizaciones definidas. Aunque aún existe alguna provisión de beneficios definidos en algunos de estos países, se concentra generalmente entre los trabajadores del sector público y en el sector

privado se está eliminando gradualmente ya que los planes de beneficios definidos están cerrados para nuevos miembros. *Panorama de las Pensiones* trata con trabajadores del sector privado y los nuevos entrantes al mercado del trabajo, entre los cuales la cobertura de beneficios definidos es baja en las mayorías de los casos.

En todos los países que se muestran en el Gráfico 5.4, la parte obligatoria de los sistemas de pensiones (marcado en general con una “M”), conlleva que los derechos estén en línea con el modelo de beneficios definidos puro: una tasa de reemplazo constante pero una riqueza de las pensiones variable bajo distintos escenarios de mortalidad, el mismo patrón que en el panel de la parte inferior derecha del Gráfico 5.3. (Los resultados solo para planes obligatorios en Alemania y Noruega se mostraron en el Gráfico 5.3 y no se repiten aquí).

Una vez que se tiene en cuenta provisiones voluntarias de contribución definida (marcadas principalmente con una “V”), las tasas de reemplazo varían con la edad de retiro, Sin embargo, solo en Noruega –con una mezcla de cuentas de nóminas, planes de contribución voluntaria obligatorios y provisiones voluntarias de cotizaciones definidas– esta curva se acerca a la vertical. En otros casos, las tasas de reemplazo son algo menores con una esperanza de vida mayor. Pero los beneficios de pensión públicos significan que la riqueza de las pensiones aumenta con la esperanza de vida. Cuando se toman en cuenta los esquemas voluntarios, el patrón es similar a muchos de los países con pensiones privadas voluntarias en el panel superior derecho del Gráfico 5.3 (con la excepción de Chile y México).

5.5 Un indicador de vínculos automáticos con la esperanza de vida en los sistemas de pensiones

Los sistemas de ingresos de retiro generalmente se componen de más de un esquema. Existen diferentes esquemas que entregan un vínculo automático a la esperanza de vida y otros que no lo hacen. Existen también programas de ingresos de retiro de medios probados que pueden compensar algo o todas las reducciones de los esquemas vinculados con la esperanza de vida. Parecen evidentes a partir de las ilustraciones de los Gráficos 5.3 y 5.4, pero estas son complejas. Esta sección resume estos resultados, calculando un índice resumen simple del grado en el cual los beneficios de pensión dentro de todos los componentes del sistema nacional se vinculan con la esperanza de vida.

La indexación está calibrada de manera que la referencia de cotizaciones definidas (introducida en la Sección 5.3) será una cifra de 100%: todos los beneficios de retiro están vinculados a la esperanza de vida y el vínculo es completo¹⁴. La segunda referencia –un sistema de beneficios definidos puro– registraría cero.

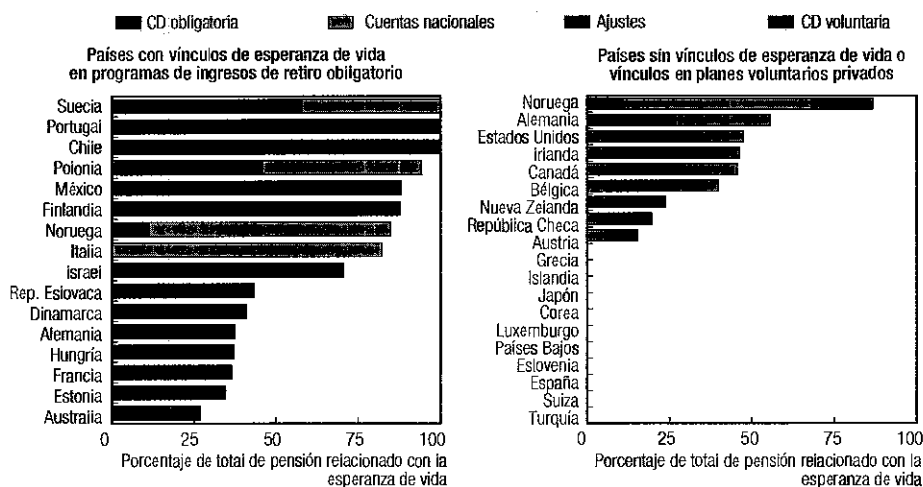
El Gráfico 5.5 presenta los resultados. El panel del lado izquierdo muestra países con un vínculo a la esperanza de vida entre las partes obligatorias o cuasi obligatorias de sus sistemas de ingresos de retiro. El 100% de los derechos de pensión de un trabajador de ingreso medio se vincula a la esperanza de vida en tres países. Pero esto se alcanza a través de distintos medios: un ajuste al esquema de beneficios definidos en Portugal, un plan de cotizaciones definidas en Chile y una mezcla de cuentas de nómin y dos planes de cotizaciones definidas en Suecia. El vínculo con la esperanza de vida también es fuerte (75%-100%) en Finlandia, Italia, México y Noruega.

En el otro extremo del espectro, la proporción de ingresos que van a planes de contribución definida es relativamente pequeña en Estonia y Hungría. En Australia y Dinamarca, la mayoría de los retirados recibe pagos de retiro de medios probados. Beneficios menores de los planes de contribución definida se compensan en parte con mayores derechos a beneficios de medios probados, reduciendo significativamente el vínculo efectivo entre las pensiones y la esperanza de vida. En Alemania, la fórmula detrás de los ajustes de sustentabilidad significa que solo algo del costo de una mayor esperanza de vida se absorbe en la forma de menores beneficios.

La mayoría de los países en el panel de la derecha del Gráfico 5.5 no tienen ningún vínculo con la esperanza de vida en la parte obligatoria de su sistema de pensiones: por lo tanto, los países de Austria hasta Turquía se muestran como cero. Lo mismo puede decirse de los regímenes obligatorios de Bélgica, Canadá, República Checa, Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido y los Estados Unidos. Sin embargo, para estos países las barras muestran el grado de vínculo con la esperanza de vida de las personas cubiertas por un plan voluntario de cotizaciones definidas, que suma entre un 40% y un 60% de la fuerza de trabajo. La diferencia clave aquí es el tamaño de la contribución promedio a los planes de pensión privados típica. Además, con el Reino Unido aumentando la edad de retiro a 68 años y los Estados Unidos a 67 años, se supone que las personas coticen por más tiempo en estos países y acumulen retornos a la inversión por un período más largo de tiempo. Aun así, en ninguno de estos casos hay más del 50% de los beneficios del retiro totales vinculados a la esperanza de vida

debido a que los esquemas públicos (que no tienen vínculos) son una fuente importante de ingresos en edades mayores.

Gráfico 5.5. Porcentaje de derechos de pensión vinculados a la esperanza de vida: hombre de ingreso medio



Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370721>

Para completar, los cálculos de este gráfico muestran también el efecto de sumar los planes voluntarios de contribución definida a los vínculos con la esperanza de vida en Alemania y Noruega. La proporción total de pensiones –obligatorias más voluntarias– vinculada a la esperanza de vida es alrededor de 55% y 85% respectivamente.

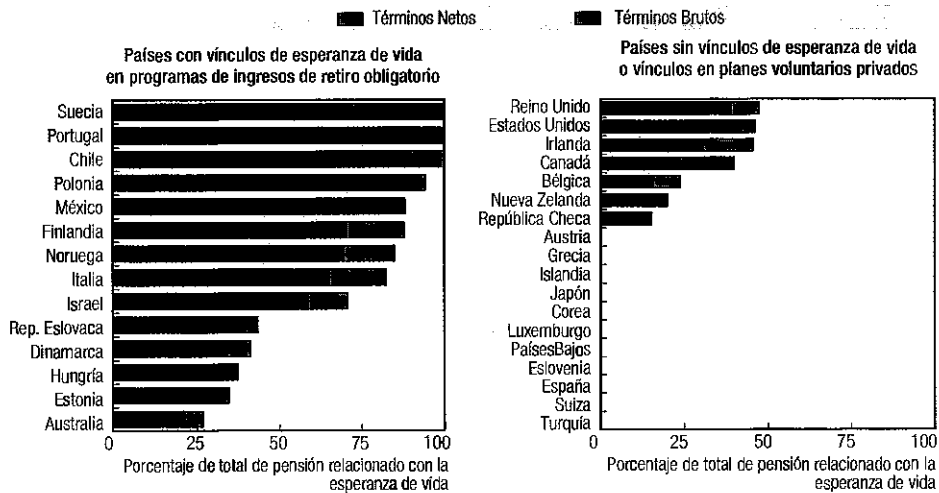
5.6. El impacto de los impuestos

La mayoría de los países de la OCDE gravan a las pensiones en el pago. Todos los países de la OCDE tienen impuestos al ingreso “progresivos”, lo que significa que la proporción del ingreso que se paga en impuestos crece con los ingresos. A su vez, esto significa que la tasa marginal de impuesto (el impuesto adicional sobre una unidad adiciones de ingreso) es mayor que la tasa promedio de impuesto (la proporción de ingreso que se paga en impuesto). Si una esperanza de vida más larga recude el valor de los derechos de pensión, entonces el pasivo de los impuestos cae en la tasa marginal y la tasa promedio. Por lo tanto, los derechos de pensión netos de impuestos son menos sensibles

a cambios en la esperanza de vida (donde hay un vínculo con las pensiones) que los beneficios brutos.

El gráfico 5.6 muestra los resultados. De nuevo, en el lado derecho, están los países con esquemas de cotizaciones definidas obligatorias o cuentas de noción, así como aquellos con vínculos a la esperanza de vida en los planes públicos de beneficios definidos. En el lado derecho están los países que no tienen esos vínculos. Pero los cálculos se han hecho sobre la misma base para los esquemas privados voluntarios típicos en siete países donde esto tiene amplia cobertura. Los impuestos hacen una diferencia en la mayoría de los casos: esto es particularmente grande en Finlandia, Irlanda, Israel, Italia y Noruega¹⁵. La República Eslovaca no grava las pensiones en el pago, mientras que los derechos en Canadá, la República Checa, Hungría, México y Nueva Zelanda están por debajo del ingreso básico libre de impuesto (véase “Tratamiento tributario de las pensiones y los retirados” en la Parte II.2).

Gráfico 5.6. Porcentaje de los derechos de pensión vinculados a la esperanza de vida: antes y después de impuestos y cotizaciones



Nota: Debido a la compleja naturaleza del vínculo entre las pensiones y la esperanza de vida en Francia y Alemania, no ha sido posible calcular la información neta para estos países.

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370740>

5.7. El impacto de los ingresos individuales

Los resultados mostrados hasta el momento han analizado el caso de un asalariado promedio. Sin embargo, la estructura de los paquetes de ingresos

de retiro, varía en muchos países entre individuos con diferentes niveles de ingresos. Las personas de bajos ingresos, por ejemplo, dependen mucho más de las pensiones básicas con medios probados o de las mínimas. El Gráfico 5.7 muestra cómo cambia el índice de fuerza del vínculo entre pensiones y esperanza de vida con los ingresos individuales

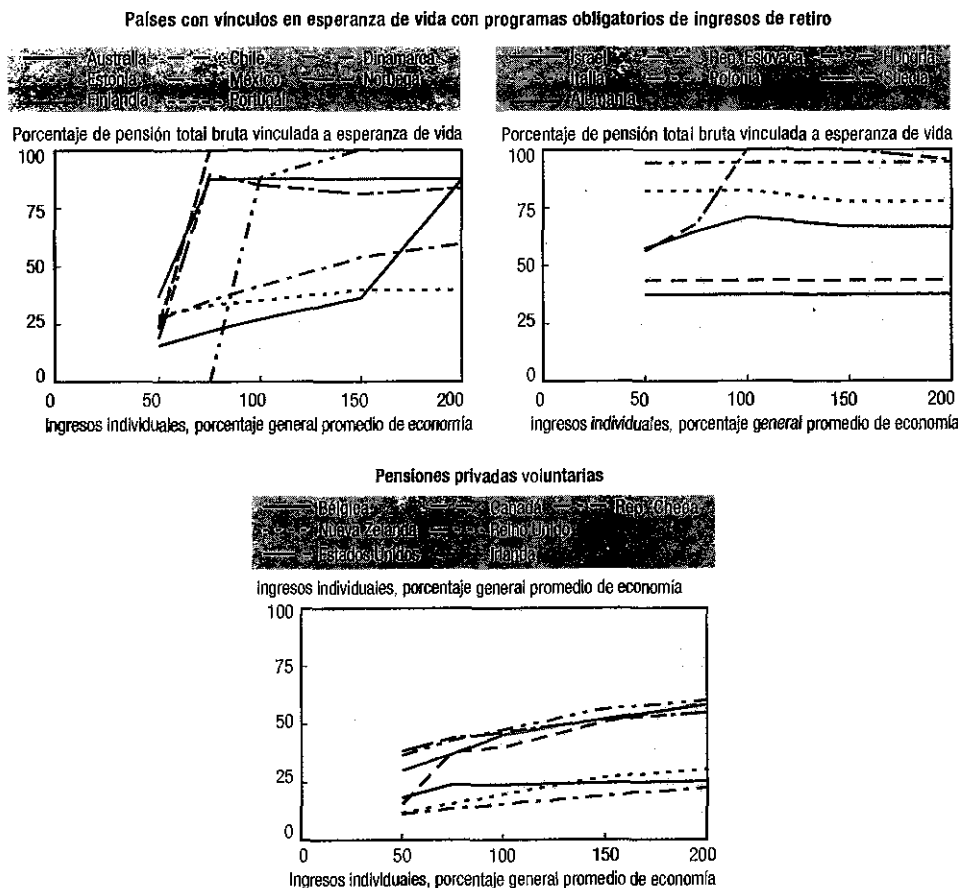
Empezando con los países con un vínculo en la provisión de ingreso de retiro obligatorio, el panel superior izquierdo muestra casos donde el vínculo es más fuerte para quienes tienen ingresos mayores. Los patrones en Chile, Finlandia, Noruega y Portugal son muy similares. Las personas que ganan un 50% del ingreso promedio tienen pensiones que casi no varían con cambios en la esperanza de vida, debido a que como los beneficios de los esquemas de cotizaciones definidas o relacionados con el ingreso se ajustan, algo o toda la pérdida se compensa con el derecho a un mayor beneficio neto de seguridad social. México muestra un panorama similar, aunque la pensión mínima afecta a los trabajadores con un 75%, así como a los con un 50% de los ingresos promedio. Los otros tres países muestran un cambio mucho más gradual hacia vínculos más fuertes entre pensiones y esperanza de vida a medida que los ingresos aumentan. Esto es porque los esquemas de recursos probados en Australia y Dinamarca cubren una mayoría de retirados desde los ingresos menores hacia arriba. Sin embargo, los retirados de altos ingresos en Australia no tendrán derecho a su beneficio, y por lo tanto, hay un gran salto en la curva entre el 150% y 200% de los ingresos promedio. Ambos significan que los beneficios públicos, no vinculados a la esperanza de vida, entregan una mayor proporción de ingreso en edades mayores para quienes tienen ingresos menores. Para quienes ganan mayores ingresos, el esquema de cotizaciones definidas tiene un rol mucho mayor.

Dinamarca y Estonia hay pensiones básicas. Ambos significan que los beneficios públicos, no ligado a la vida esperanza de vida, proporcionar una mayor proporción de ingresos en la vejez para personas de bajos ingresos. Para personas con salarios altos, el esquema de contribución definida desempeña un papel mucho mayor.

En la mayoría de los países en el panel de la derecha, la proporción del total de pensiones vinculados a la esperanza de vida es más o menos constante con las ganancias. La pensión básica en Israel y la pensión garantizada en Suecia afectan el patrón de una manera similar a los países en el panel de la izquierda. El ligero descenso en Italia para ingresos más altos refleja la política de "indexación progresiva", donde las pensiones menores son indexadas por

precio, mientras que los beneficios mayores se aumentan en solo el 75% de la inflación de precios.

Gráfico 5.7. Porcentaje de derechos de pensión vinculados a la esperanza de vida: impacto de los ingresos individuales



Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370759>

Los países con amplia cobertura de pensiones voluntarias privadas se muestran al final del Gráfico 5.7. La mayoría de ellos –Canadá, la República Checa, Irlanda Nueva Zelanda y el Reino Unido, tienen esquemas básicos. En Bélgica, la pensión mínima entrega un parte significativa de los ingresos de retiro de quienes tienen ingresos bajos. La República Checa, el Reino Unido y los Estados Unidos tienen una fórmula progresiva en sus esquemas públicos

de beneficios definidos. Como resultado, quienes tienen ingresos bajos reciben una tasa de reemplazo mucho mayor que la de quienes tienen ingresos altos de los programas públicos obligatorios. El patrón del gráfico es, por lo tanto, muy similar a Dinamarca y Estonia en el gráfico de arriba.

5.8. ¿Vivir más, trabajar más?

En las reformas a las pensiones que se analizan en este capítulo predomina el vínculo entre el nivel de beneficios y la esperanza de vida. Los defensores de estas reformas argumentan que los individuos responderán trabajando más como cohortes sucesivas vivirán más y los beneficios para una edad de retiro dada son, en consecuencia, menores¹⁶.

El Cuadro 5.3 entrega cierta indicación de cuánto más deberá durar el período de trabajo para los países seleccionados¹⁷ con un vínculo a la esperanza de vida en sus provisiones obligatorias de ingreso de retiro. Muestra la edad normal de retiro actual y, utilizando distintas proyecciones para la esperanza de vida en 2050, la edad de reclamo de la pensión que entregará los mismos beneficios.

En Chile, por ejemplo, la edad actual normal de retiro es 65 años. Bajo el escenario de mortalidad medio, un individuo debería trabajar hasta la edad de 66,4 años. El trabajo adicional suma a los beneficios anuales en tres formas: cotizaciones adicionales, retornos a la inversión del capital acumulado adicionales y una duración de retiro menor. En el escenario de menor mortalidad, sin embargo, se necesitaría trabajar hasta la edad de 68 años para mantener los beneficios, mientras que una edad de retiro de 65,9 años sería suficiente en el escenario de alta mortalidad. Este patrón se aplica ampliamente en otros países, como Finlandia, Italia, México, Polonia y Suecia. Los años adicionales que se necesitan entre 2010 y 2050 de la edad normal de retiro actual de 67 años también son similares. Típicamente, solo con un año adicional de trabajo se alcanza el mismo beneficio que en 2010 bajo un escenario de mortalidad alta, 1,5 años en el caso medio y alrededor de tres años con las mejoras de la mortalidad más rápidas.

En Estonia y la República Eslovaca, los años adicionales de trabajo son menos, lo que refleja la importancia de los elementos del paquete de pensión no vinculados a la esperanza de vida, como se ilustra en el Gráfico 5.5. En Portugal, los años de trabajo adicionales necesarios para compensar las reducciones relacionadas con la esperanza de vida en los beneficios también son pocos. Esto refleja el alto incremento en los beneficios acumulados de las personas de tra-

bajar después de la edad normal de pensión. Esto puede ser tanto como 12,0%, muy por encima del promedio de la OCDE de 4,8%¹⁸.

Cuadro 5.3. Edades de retiro necesarias para igualar los beneficios en 2010 y 2050 bajo distintos escenarios de mortalidad: hombre de ingreso medio, países seleccionados

	Edad normal de pensión actualmente	Tasa de reemplazo equivalente a la edad de entrega de la pensión en 2005		
		Baja mortalidad	Mediana mortalidad	Alta mortalidad
Chile	65	68.0	66.4	65.9
Estonia	63	64.0	63.5	63.3
Finlandia	65	68.0	66.3	65.9
Italia	65	67.7	66.2	65.9
México	65	67.9	66.2	65.9
Noruega	67	69.8	68.3	67.9
Polonia	65	67.9	66.3	65.9
Portugal	65	66.8	65.5	65.5
República Eslovaca	62	63.4	62.7	62.4
Suecia	65	68.2	66.4	66.0

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372317>

5.9. Conclusiones e implicancias de política

El retiro era un lujo que disfrutaban solo unos pocos, ahora es una expectativa para la mayoría. El gran aumento de la esperanza de vida en el siglo XX es un logro maravilloso. La primera década del siglo XXI ha visto continuas ganancias en la longevidad de las personas en la mayor parte del mundo. Sin embargo, cuando esto se suma a la caída de la tasa de natalidad, el resultado es un rápido envejecimiento de la población y un crecimiento rápido del pago de pensiones. Como resultado, los gastos en pensiones crecieron 15% más rápido que el ingreso nacional entre 1990 y 2030.

Este capítulo explora los vínculos automáticos entre pensiones y esperanza de vida, que tienen lugar ahora en al menos 20 de los 34 países de la OCDE. Estos pueden actuar como un mecanismo de dispersión del costo de pensión generado a partir de vidas más largas entre generaciones y ayudar a la sostenibilidad financiera del sistema de ingreso del retiro en el largo plazo.

Es difícil ver por qué las personas que se acercan a la edad de retiro no asumen al menos algo del costo de que su generación viva más que las genera-

ciones anteriores. Después de todo, vivir más es deseable. Una vida más larga y un pago vitalicio de retiro debido al aumento de la esperanza de vida es una doble ventaja. Por lo tanto, algunos vínculos entre las pensiones y la esperanza de vida resultan óptimos.

Entonces la pregunta es: ¿Debería ser todo el costo de vivir más tiempo derivado a los nuevos retirados en la forma de beneficios menores o un requerimiento de trabajar más para el mismo beneficio? El problema es importante porque cada individuo tiene un ciclo de vida que incluye períodos de cotizante y de beneficiario. Existe un intercambio: mayor certidumbre sobre la edad de retiro y/o los beneficios *versus* mayor certidumbre sobre el monto de las cotizaciones o impuestos que se pagan mientras se trabaja. Por lo tanto, es poco probable que el óptimo sea un vínculo de 100% entre las pensiones y la esperanza de vida. En cinco países con vínculos entre esperanza de vida y sus sistemas obligatorios de pensiones, existen también beneficios sin tales vínculos. En Australia, Dinamarca, Estonia, Hungría y la República Eslovaca, menos de la mitad del paquete de ingresos del retiro está vinculado a la esperanza de vida para la mayoría de los trabajadores.

Este problema es particularmente relevante para trabajadores de bajos ingresos. Reducir sus ya bajos beneficios a medida que aumenta la esperanza de vida podría correr el riesgo de un resurgimiento de la pobreza en la vejez. El análisis ha demostrado que personas de bajos ingresos en Chile, Finlandia, México, Noruega, Portugal y Suecia están protegidas por los beneficios de la red de seguridad. Sin embargo, los vínculos con la esperanza de vida son constantes en todo el rango de ingresos en Alemania, Hungría, Italia, Polonia y la República Eslovaca, aunque solo en Italia y Polonia los vínculos son muy fuertes.

Esto demuestra que la vinculación de los niveles de beneficios con la esperanza de vida debe tener límites. Si los recortes en los beneficios empuja a quienes tienen bajos ingresos a la seguridad social y otros programas de la red de asistencia en su retiro, esto compensará algo o todos los ahorros del vínculo con la esperanza de vida en los beneficios públicos relacionados con los ingresos (cuentas de nóminas, beneficios definidos o puntos). Esto significará gasto público adicional con los planes privados de cotizaciones definidas. La estabilidad financiera puede mejorar en parte el sistema de pensiones, pero no mejora la provisión de ingreso del retiro completa.

Vale la pena regresar a la pregunta planteada en la Sección 5.1: ¿por qué los países han mayoritariamente elegido vincular niveles de beneficios a la

esperanza de vida más que la edad de retiro? Si la gente simplemente sigue retirándose a la misma edad como en el presente, entonces los beneficios caerán cuando la esperanza de vida crece. La idea es que la gente va a trabajar más para compensar el déficit. (Las implicaciones de este se estudian en la Sección 5.8.) Sin embargo, no existe un mecanismo puesto en marcha en su lugar para asegurarse de que lo hagan.

Un enlace de la edad de retiro con la esperanza de vida debería, sin duda, hacer tanto sentido intuitivo o más para los votantes que un vínculo con los beneficios. También es mucho más adecuado para los países con programas de pensión públicos redistributivos, tales como Bélgica, la República Checa, Canadá, Irlanda, Corea, Suiza y el Reino Unido. Las Encuestas Económicas periódicas de la OCDE de los países miembros recomendaron un vínculo entre la edad de retiro y la esperanza de vida en 10 de los 17 países que dirigieron una política de ingresos del retiro (incluyendo Bélgica, la República Checa, Hungría, Países Bajos, Eslovenia y los Estados Unidos). En reflejo de las preocupaciones expresadas, Polonia y Suecia –con cuentas nocionales y esquemas de cotizaciones definidas– fueron aconsejados además de aumentar las edades de retiro en línea con la esperanza de vida. Solo se propuso a la República Eslovaca y a Eslovenia que tuvieran ya sea la edad de retiro o el nivel de beneficios vinculados a la esperanza de vida.

En resumen, una política de vínculo entre las edades de retiro y la esperanza de vida en vez de con los niveles de beneficio es mejor. Esto puede, sin embargo, actuar junto con un vínculo con los beneficios en los planes de cuentas de noción y cotizaciones definidas y a través de ajustes en otros esquemas relacionados con ingresos. La política es más necesitada en los países con pensiones públicas relativamente altas, donde los niveles de beneficios no están vinculados a la esperanza de vida y no existen planes para aumentar las edades de retiro por el momento. Esto se aplica particularmente a Austria, Grecia, Luxemburgo, Eslovenia y España. En otros casos –como el de la República Checa, Hungría y los Estados Unidos– esto puede adoptarse una vez que los incrementos planeados en las edades de retiro tengan lugar.

Notas

1. Este capítulo especial de basa en un trabajo anterior, publicado como Whitehouse (2007, 2010). El análisis aquí ha sido actualizado con nueva información sobre tasas de mortalidad para 2010, para reflejar las reformas sistémicas a las pensiones –tales como la introducción de cuentas de noción en Noruega– y cambios en los parámetros y regulación en otros países entre 2004 y 2008. El análisis también ha sido extendido

sustancialmente. Primero, incluye los cuatro nuevos países de la OCDE, tres de los cuales tienen planes de contribución definida obligatorios de relevancia para este capítulo. Segundo, ahora cubre los esquemas privados voluntarios en siete países de la OCDE con amplia cobertura de estos planes. Tercero, se ha medido el impacto de los impuestos y cotizaciones sobre los resultados.

2. Las reformas en Europa Central y del Este han enfrentado una presión considerable para ser revertidas en los últimos dos años. Esto es principalmente por razones fiscales, ya que las crisis financieras y económicas han empeorado significativamente las finanzas públicas.

Estonia desvió las cotizaciones desde los planes de contribución definida hacia el presupuesto de gobierno parte de 2009 y todo el 2010. El plan actual es que las cotizaciones serán reasumidas en algún momento de 2011 y que la compensación será pagada a las cuentas individuales por las cotizaciones desviadas en el período 2014-17.

Hungría ha promulgado una suspensión de 14 meses de las cotizaciones a las cuentas individuales para fines de 2010 y todo el 2011. Sin embargo, el gobierno ha propuesto recientemente desviar los saldos de las cuentas individuales y destinarlas permanentemente al sector público (con la opción de retener una cuenta individual que esté disponible solo cuando haya condiciones extremadamente desfavorables.

El gobierno anterior de la República Eslovaca trató en 2008 y 2009 de motivar a las personas a volver voluntariamente al esquema público, pero solo unos pocos escogieron hacerlo. La nueva administración está menos entusiasmada en revertir la reforma. Ha habido varias propuestas para revertirlas en Polonia, incluyendo un desvío temporal de las cotizaciones desde las cuentas individuales al gobierno. Sin embargo, aún no ha habido acción.

Los cálculos de este capítulo suponen que las reformas no se han revertido y que los desvíos temporales de las cotizaciones a los gobiernos se han revertido.

3. Véase el recuadro 1.1 en la OCDE (2009) para información detallada sobre esta tendencia.
4. Véase Whitehouse (2010) para un análisis detallado de las cuentas de nóción comparadas con otras formas de provisión pública relacionada con los ingresos (esto es, esquemas de beneficios definidos y de puntos).
5. Véase Departamento para el Trabajo y las Pensiones (2006). Nótese que el nuevo gobierno electo en mayo 2010 está conduciendo una revisión de esta política y ha planteado la idea de volver al aumento de las edades de retiro. Pero no se ha hecho mención a un vínculo automático entre la edad de retiro y la esperanza de vida.
6. Tenga en cuenta que este se legisló en 2003 y no forma parte de la reciente reforma de las pensiones.
7. Por ejemplo, tanto la República Checa y Nueva Zelanda han visto una importante expansión de los planes voluntarios de contribución definida: Véase el indicador de "Cobertura de pensiones privadas" en la Parte II.6. La política de indexación condicional y valorización en los planes ocupacionales cuasi obligatorios en Países Bajos introduce un importante "elemento de contribución definida" en este predominantemente esquema de beneficios definidos. Los ajustes a los derechos de pensión acumulados y los pagos de pensiones dependen ahora del desempeño financiero de las inversiones en los fondos de pensiones. Véase la discusión en el Recuadro 1.1 de OCDE (2009), Bikker y Vlaar (2006) y Banco Central de Holanda (2997, 2010).
8. Sin embargo, los métodos estocásticos en la demografía no son realmente nuevas: se han utilizado desde a finales de los 60 (Sykes, 1969, por ejemplo). Además, al mis-

mo tiempo, como Lee y Carter estaban desarrollando su enfoque, McNown y Rogers (1989) idearon una técnica estocástica diferente.

9. Las simulaciones se llevaron a cabo utilizando el método estándar de “Monte Carlo”, que entrega soluciones aproximadas para una variedad de problemas matemáticos a través del desarrollo de experimentos estadísticos de muestra. Utiliza distribuciones de probabilidad predefinidas de las variables de riesgo y muestras de una secuencia aleatoria para desarrollar el modelo de muchas simulaciones y ensayos. En este caso, los datos importantes son las tasas de mortalidad en bandas de cinco años para los países del G7 desde 1950 al 2002. Después de 2.000 ensayos, los resultados convergieron.
10. Véase el Recuadro 3 en Whitehouse (2007) o el Cuadro 2 en Queisser y Whitehouse (2006), para una descripción detallada y explicación de cómo calcular los factores de anualidad.
11. Ver Whitehouse (2009) sobre las diferencias entre la política y la práctica de indexación. Partes I.2 y I.3 de la OCDE (2009) y Whitehouse et al. (2009) analizan el impacto de las reformas de pensiones en los últimos beneficios para los futuros retirados.
12. El requisito de la contribución se expresa en el número de semestres (trimestres) de las contribuciones, para 43,75 años es posible dentro de la configuración actual. La naturaleza exacta del cálculo es claro: estas estimaciones se basan en el estándar de Panorama de las Pensiones bajo un supuesto de carrera completa empezando a los 20 años en un supuesto mirada de una carrera llena de partida a los 20 años. La duración prevista del retiro se incrementaría en más de cuatro años sin del ajuste: con los ajustes, el aumento varía entre aproximadamente 0,5 y 2,0 años en los escenarios de mortalidad diferentes. Tenga en cuenta, también, que los modelos de pensiones de la OCDE se han diseñado para calcular los derechos de pensión solo en una base anual. Por lo tanto, los cálculos de año parcial valores son aproximados.
13. La figura de un tercio tiene un sentido intuitivo, ya que la esperanza de vida a la edad de retiro es de aproximadamente la mitad del requisito de contribución de 41 años en la actualidad. La esperanza de vida es de tres años adicionales, por lo tanto (aproximadamente), dividido en dos años de contribución adicional y un año más en el retiro.
14. Nótese que los valores tienen un tope de 100%. Los resultados para Portugal y Suecia serían mayores que 100% en la fórmula del índice. Las curvas para estos dos países en el Grafico 5.3 van más allá de la vertical del modelo de contribución definida puro. Tienen una leve pendiente hacia arriba moviéndose de izquierda a derecha, indicando que la riqueza de las pensiones es levemente superior con menor esperanza de vida (en vez de la misma, como en la referencia de contribución definida pura). Las razones de esto son muy tecnológicas. La principal es que se debe a la tasa de descuento utilizada en el cálculo de los beneficios. El ajuste de Portugal se basa solo en la esperanza de vida, lo que implica una tasa de descuento de cero en cálculo del factor de anualidad. Suecia utiliza una tasa de descuento de 1,6%. Esto significa que hay una leve sobrecompensación para los cambios en la esperanza de vida comparada con la tasa de descuento estándar de la OCDE de 2% (que de ninguna manera implica que 3% es la tasa “correcta”).
15. Como se explica en la nota anterior, el índice real de Portugal y Suecia, en términos brutos, excede 100%, mientras que el índice de términos netos, es exactamente el 100% para Suecia y un poco por encima del 100% para Portugal.
16. La frase “vivir más, trabajar más tiempo” es un préstamo del título de la OCDE (2006).

17. No existe regulación para los incrementos en las edades de retiro para hombres en los países que se ilustran en el Cuadro 5.2. Otros países con vínculos a la esperanza de vida en los programas obligatorios de ingreso de retiro planean incrementar las edades de retiro. Australia, Dinamarca y Alemania cambiarán la edad de retiro normal de 65 a 67 años (véanse “Tendencias en las edades de retiro y esperanza de vida 1950-2050, en la Parte I, Capítulo 1, “Retiro normal, adelantada y postergada”, en la Parte II, y Chomik y Whitehouse 2010). El análisis que se presenta en el Cuadro 5.2 solo hace sentido en los casos donde no hay planes de aumentar las edades de retiro normales, Tampoco es relevante en donde son los niveles de beneficio en vez de las condiciones de calificación los que están vinculados con la esperanza A de vida (Dinamarca y Francia).
18. Consulte la sección “Retiro normal, anticipado y postergado” en la Parte II.2.

Referencias

- Bikker, J.A. and P.J.G. Vlaar (2006), “Conditional Indexation in Defined Benefit Pension Plans”, *Working Paper*, No. 86, De Nederlandsche Bank, Amsterdam.
- Chomik, R. and E.R. Whitehouse (2010), “Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 105, OECD Publishing, Paris.
- Department for Work and Pensions, United Kingdom (2006), *Security in Retirement: Towards a New Pensions System*, Cm 6841, The Stationery Office, London.
- Dutch Central Bank (De Nederlandsche Bank) (2007), “Pension Contributions Stabilished, Indexation of Pensions Resumed”, *Statistical Bulletin*, pp. 19-22, March.
- Dutch Central Bank (De Nederlandsche Bank) (2010), “Pension Indexation Lags Behind Rising Wages and Prices”, *Statistical Bulletin*, pp. 24-29, March.
- Lee, R.D. and L. Carter (1992), “Modeling and Forecasting the Time Series of US Mortality”, *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 419, pp. 659-671.
- McNown, R. and A. Rogers (1989), “Forecasting Mortality: A Parameterized Time Series Approach”, *Demography*, Vol. 26, No. 4, pp. 645-660.
- National Research Council (2000), *Beyond Six Billion: Forecasting the World's Population*, Panel on Population Projections, in John Bongaarts and Rodolfo A. Butatao (eds.), *Committee on Population, Commission on Behavioural and Social Sciences and Education*, National Academy Press, Washington, D.C.
- OECD (2006), *Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Pensions at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- Oeppen, J. and J.W. Vaupel (2002), “Enhanced: Broken Limits to Life Expectancy”, *Science*, Vol. 296, pp. 1029-1031.
- Queisser, M. and E. Whitehouse (2006), “Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 40, OECD Publishing, Paris.
- Sykes, Z.M. (1969), “Some Stochastic Versions of the Matrix Model for Population Dynamics”, *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 44, pp. 111-130.

- Whitehouse, E.R. (2007), "Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 60, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2009), "Pensions, Purchasing-Power Risk, Inflation and Indexation", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 70, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), "Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 109, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik and A. Reilly (2009), "Two Decades of Pension Reform: What Has Been Achieved and What Remains To Be Done?", *Geneva Papers on Risk and Insurance*, Vol. 34, pp. 515-535.

Indicadores de las Políticas de Pensiones

La Parte II actualiza los indicadores de los sistemas de ingresos del retiro desarrollados para las tres primeras ediciones de *Un Vistazo a la Pensiones*. Ofrece también un rango ampliado de indicadores: 18 más en comparación con la edición previa. Esta información –que se presenta en un claro estilo “de vistazo”– entrega un marco consistente y comprensivo para evaluar las provisiones y las políticas de pensiones.

Los 35 indicadores se dividen en tres categorías. La primera observa el diseño de los sistemas de ingreso del retiro, presentando los parámetros y reglas principales en una forma que permite comparar fácilmente entre países. El segundo grupo comprende indicadores de derecho de pensión individuales bajo los regímenes de pensiones de todos los países miembros de la OCDE y otros con economías importantes que son miembros de G20. Junto con la medición familiar de las tasas de reemplazo de las pensiones, existen indicadores de riqueza de las pensiones, la progresividad de los sistemas de ingreso del retiro y el saldo entre las provisiones pública y privada.

El análisis de los derechos de pensión es con una visión de futuro, en el sentido de que considera el valor de los beneficios de los trabajadores que están entrando al mercado del trabajo hoy. El tercer tipo de indicadores observa la posición financiera de las personas en edad de retiro actualmente: Con ingresos promedio, fuentes de ingreso y riesgo de pobreza.

Una vez analizada la posición de los individuos, el cuarto grupo de indicadores observa las finanzas de los sistemas de ingresos de retiro, como un todo. Esto comprende datos de gasto en pensiones públicos y privados, tasas de contribución de pensiones obligatorias y retornos agregados de las contribuciones para

los esquemas de pensión públicos. La quinta categoría de indicadores se relaciona con el fondo y el contexto en el cual deben operar los sistemas de ingresos del retiro. Esto incluye mediciones demográficas clave –tales como esperanza de vida y fertilidad– e ingresos promedio. Los indicadores en el sexto y último conjunto de indicadores ofrecen información especialmente sobre pensiones privadas y fondos públicos de reserva de pensiones.

PARTE II

Capítulo 2

Diseño del sistema de pensiones

Los cuatro indicadores de esta sección observan en detalle el diseño de los sistemas nacionales de ingresos del retiro de los países de la OCDE y otras economías importantes. El primer indicador establece una taxonomía de los distintos tipos de programas de ingresos del retiro en el mundo. Utiliza este marco para describir la arquitectura de los sistemas de pensiones de 42 países.

Los otros tres indicadores establecen los parámetros y las reglas de los sistemas de pensiones. La descripción comienza con las pensiones básicas, específicas y mínimas, que muestra el valor de estos beneficios y la proporción de personas mayores cubiertas por estos programas. El siguiente ve las pensiones de reemplazo de ingresos: ingresos relacionados y esquemas de contribución definida. Se muestra cómo los beneficios se determinan en estos esquemas y el rango de ingresos que está cubierto por el sistema de pensiones. El indicador final muestra la elegibilidad de las edades de retiro tanto para un retiro normal como para uno anticipado. También establece el tratamiento por parte del sistema de pensión de los retirados anticipados y postergados.

Resultados clave

Los regímenes de ingreso del retiro son diversos y a menudo involucran varios programas diferentes. La clasificación de los sistemas de pensiones y los distintos esquemas de ingreso del retiro es, en consecuencia, difícil. La taxonomía de las pensiones que se utiliza aquí consiste en dos niveles obligatorios: Una parte redistributiva y una parte de ahorro. La provisión voluntaria, ya sea individual o provista por el empleador, constituye el tercer nivel.

El marco que se muestra en el gráfico, se basa en el rol y el objetivo de cada parte del sistema. El redistributivo, el primer nivel, comprende programas diseñados para asegurar que los retirados alcancen algún estándar de vida mínimo absoluto. El segundo nivel, constituido por los componentes del ahorro, está diseñado para alcanzar un estándar de vida objetivo en el retiro que se compara con el de la edad laboral. Dentro de estos niveles los esquemas se clasifican después por proveedor (público o privado) y la forma en que se determinan los beneficios. *Panorama de las Pensiones* se focaliza principalmente en estas partes obligatorias del sistema de pensiones, aunque entrega mucha información sobre los esquemas privados voluntarios.

Utilizando este marco, en el cuadro se muestran los esquemas nacionales. Programas que apuntan a prevenir la pobreza en la tercera edad –el primer nivel, los esquemas redistributivos– son entregados por el sector público y son de tres tipos principales

Recursos probados o planes que apuntan a pagar un beneficio mayor a los retirados más pobres y a reducir los beneficios para los retirados en mejor situación. En estos planes, el valor de los beneficios depende ya sea del ingreso de otras fuentes o tanto de los ingresos como de los activos. Todos los países tienen redes de seguridad social de este tipo, pero en algunos casos estas cubren solo a algunas pocas personas de la tercera edad que han tenido muchas interrupciones en sus carreras. En vez de marcar a todos los países, en el cuadro se marcan solo 12 países de la OCDE en esta columna. Los trabajadores con carrera completa de bajos ingresos (39% del promedio) tendrían derecho a los beneficios de recursos probados en estos países.

Los esquemas **básicos** pagan ya sea beneficios de tasas planas (el mismo monto para cada retirado) o su valor depende solo de los años de trabajo, no de los ingresos pasados. Un ingreso de retiro adicional no cambia el derecho. Trece países de la OCDE tienen un esquema de pensión básica u otros proveedores con un efecto similar.

Las pensiones *mínimas*, que comparten muchas características de los planes de recursos probados, se encuentran en 18 países de la OCDE. El valor de los derechos considera solo el ingreso del retiro. A diferencia de los esquemas de recursos probados, no se ve afectado por los ingresos del ahorro, etc. Los créditos mínimos en los esquemas relacionados con los ingresos tales como los de Bélgica y el Reino Unido, tienen un efecto similar: Los beneficios de los trabajadores con ingresos muy bajos se calculan como si el trabajador hubiera ganado a un nivel más alto.

De los países de la OCDE, solo Irlanda y Nueva Zelanda no tienen provisiones de segundo nivel obligatorias. En los otros 32 países existen cuatro tipos de esquemas.

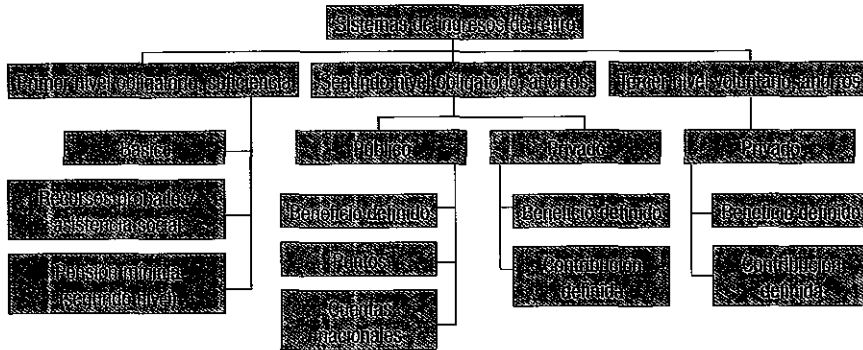
El sector público entrega los planes de *beneficio definido* (BD) en 18 países de la OCDE. Los esquemas privados (ocupacionales) son obligatorios o cuasi obligatorios en tres países de la OCDE (Irlanda, Países Bajos y Suiza). El ingreso del retiro depende del número de años de contribuciones y de los ingresos individuales.

Existen esquemas de *puntos* en cuatro países de la OCDE: Los planes ocupacionales franceses (operados por el sector público) y los esquemas públicos de Estonia, Alemania y la República Eslovaca. Los trabajadores ganan puntos basados en sus ingresos cada año. En el momento del retiro, la suma de los puntos de pensión se multiplica por un valor de punto de pensión para convertirlos en un pago de pensión regular.


Los planes de *contribución definida* (CD) son obligatorios en 11 países de la OCDE. En estos esquemas, las contribuciones van a una cuenta individual. La acumulación de contribuciones y los retornos a la inversión generalmente se convierten en un flujo de ingresos en el retiro. En Dinamarca y Suecia existen esquemas ocupacionales CD obligatorios además de planes obligatorios más pequeños.

Existen esquemas de cuentas de *noción* en cuatro países de la OCDE (Italia, Noruega, Polonia y Suecia). Estos registran las contribuciones en una cuenta individual y aplican una tasa de retorno a los saldos. Las cuentas son de "noción" ya que los saldos existen solo en los libros de la institución administradora. En el momento del retiro, el capital de *noción* acumulado se convierte en un flujo de pagos de pensión utilizando una fórmula que se basa en la esperanza de vida. Dado que esto ha sido diseñado para imitar los esquemas de CD, a menudo son llamados planes de contribuciones definidas de *noción* (CDN).

Taxonomía: Distintos tipos de provisiones de ingresos de retiro



Nota: Véase Capítulo I de Panorama de las Pensiones: Políticas Públicas en todos los países de la OCDE y en la OCDE (2004), clasificación y glosario de la OCDE de Pensiones Privadas para un detalle más minucioso de asuntos de clasificación.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370778>

Estructura de la provisión de ingresos de retiro

	Público			Público	Privado		Público			Público	Privado
	Recursos a prueba	Básico	Mínimo	Tipo	Tipo		Recursos a prueba	Básico	Mínimo	Tipo	Tipo
Países de la OCDE						Países de la OCDE (cont.)					
Australia	✓				CD	Nueva Zelanda		✓			
Austria				BD		Noruega			✓	NCD	CD
Bélgica	✓		✓	BD		Polonia			✓	NCD	CD
Canadá	✓	✓		BD		Portugal			✓	bd	
Chile	✓		✓		CD	Rep. Eslovaca			✓	Puntos	CD
Rep. Checa		✓	✓			Eslovenia			✓	BD	
Dinamarca	✓	✓			CD	España			✓	BD	
Estonia		✓		Puntos	CD	Suecia			✓	NCD	CD
Finlandia			✓	BD		Suiza	✓		✓	BD	BD
Francia			✓	BD+Puntos		Turquía			✓	BD	
Alemania	✓			Puntos		Reino Unido	✓	✓	✓	BD	
Grecia			✓	BD		Estados Unidos				BD	
Hungría				BD	CD						
Islandia	✓	✓			BD	Otras economías mayores					
Irlanda		✓				Argentina		✓		BD	
Israel		✓			CD	Brasil				BD	
Italia	✓			NCD		China		✓		NCD/CD	
Japón		✓		BD		India				BD+CD	
Corea	✓	✓		BD		Indonesia				NCD	CD
Luxemburgo	✓	✓	✓	BD		Fed. Rusa		✓	✓	BD	
México			✓		CD	Arabia Saudita					
Países Bajos		✓			BD	Sudáfrica	✓				

Nota: En Islandia y Suiza, el gobierno establece tasas de contribución, tasas mínimas de retorno y tasa de anualidad en la cual la acumulación se transforma en una pensión de planes obligatorios ocupacionales. Estos sistemas por lo tanto están implícitos en el beneficio definido.

BD = Beneficio Definido; CD = Contribución Definida; NDC = Cuentas Nocionales.

Fuente: Véase "Perfil de Países" en la Parte III de este reporte.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370778>

Resultados clave

Los programas de ingreso de retiro, diseñados para asegurar que los ingresos de la tercera edad sean suficientes, conforman el primer nivel de la taxonomía de los sistemas de pensiones de la OCDE, que se estableció en el indicador anterior de la arquitectura de los esquemas nacionales de pensiones.

Los beneficios de la red de seguridad social tienen un valor del 21,6% de los ingresos de la economía en promedio. Once países entregan una pensión mínima por sobre este nivel de la red de seguridad social. Para los trabajadores con carrera completa, el ingreso de retiro promedio –incluyendo esta contribución de pensión mínima– es 24,4% de los ingresos promedio de la economía.

Alrededor de un tercio de las personas de la tercera edad reciben algún apoyo de las pensiones básicas, específicas o mínimas, en promedio.

Existen tres formas principales en las que los países de la OCDE entregan ingresos de retiro que son suficientes para alcanzar un estándar de vida mínimo en la tercera edad. La parte izquierda del cuadro muestra el valor de los beneficios que se entregan bajo estos tres tipos de esquemas. Los valores se presentan en términos absolutos –unidades de circulante nacional– para permitir un vínculo directo con la información detallada en los perfiles de países de la Parte III de este informe. Se entregan también en términos relativos –como porcentaje del ingreso nacional promedio– para facilitar la comparación entre países. (Véase el indicador de “Ingresos: Promedio y distribución” en la Parte II.5.)

Los valores de los beneficios se muestran para una sola persona. En algunos casos –generalmente con pensiones mínimas– cada persona de una pareja recibe un derecho individual. En otros casos –especialmente bajos esquemas específicos– se trata a la pareja con la unidad de evaluación y recibe menos que el doble del derecho de una sola persona. (Véase el indicador de “Tasas de reemplazo de pensión: Parejas” en la Parte II.2.)

El análisis de los valores del beneficio es complicado por la existencia de múltiples programas en muchos países. En algunos casos, los beneficios bajo estos esquemas son aditivos. En otros, existe un grado de sustitución entre ellos. Los valores de los beneficios, por lo tanto, se resumen en el gráfico del lado izquierdo para dos casos. Las barras oscuras muestran el valor total de los beneficios no contributivos. Esto puede verse con un ingreso mínimo absoluto de la red de seguridad social. Las barras más claras muestran beneficios mínimos contributivos. Los derechos que se muestran son el máximo para un

trabajador que ha cotizado cada año desde la edad de 20 años hasta la edad de retiro estándar. Esto puede verse como el ingreso mínimo de un trabajador con carrera completa de bajos ingresos.

En 20 países solo los beneficios no contributivos son relevantes. Este grupo incluye los casos en donde las pensiones básicas son con residencia probada, tales como los Países Bajos y Nueva Zelanda. En Canadá, Dinamarca e Irlanda los derechos son una combinación de beneficios básicos y de recursos probados. Finalmente, en países que incluyen a Austria, Finlandia Alemania, Italia y los Estados Unidos, esto se refiere solo a esquemas de recursos probados, incluyendo la asistencia social.

En 11 países el panorama es más complejo, existe un ingreso de la red de seguridad social a un nivel bajo y un mínimo de contribución a un nivel mayor. En Irlanda y Corea, por ejemplo, las pensiones básicas contributivas tienen más valor que los esquemas de recursos probados. En Grecia, Portugal, España, Suecia y Turquía las pensiones contributivas mínimas se establecen a un nivel significativamente mayor que el ingreso a la red de seguridad social.

En total, el beneficio no contributivo es de alrededor de 21,6% de los ingresos promedio de la economía, mientras que los beneficios contributivos promedian un 24,5%.

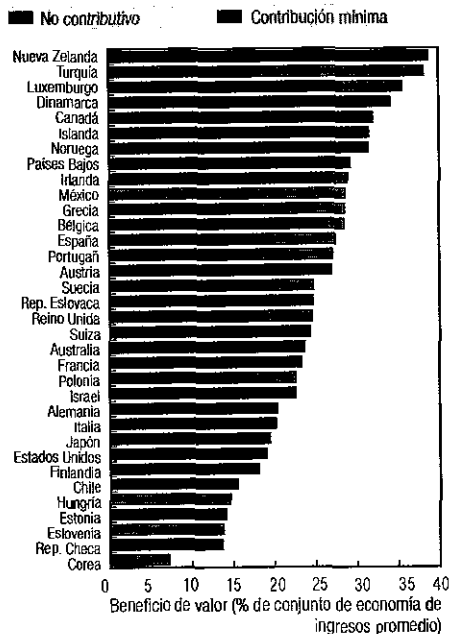
Cobertura

El porcentaje de personas de más de 65 años que reciben beneficios del primer nivel se muestra en las dos columnas finales del cuadro y en gráfico del lado derecho. Se presentan datos solo para los beneficios no contributivos de la red de seguridad social y las pensiones contributivas mínimas. La importancia de estos beneficios varía muchísimo. En Grecia, por ejemplo, alrededor del 60% de las personas de la tercera edad tienen una pensión contributiva mínima y un 19% beneficios de la red de seguridad social, con proporciones levemente más bajas para ambos tipos de esquemas en Portugal. Cerca del 80% de los australianos reciben al menos algún pago del esquema de recursos probados y cerca del 70% lo hacen en Dinamarca. En Finlandia, Francia y Suecia son los beneficios contributivos mínimos los que tienen mayor importancia, cubriendo al 35-55% de los retirados.

En el otro extremo del espectro, el 2% o menos de pensionados reciben los beneficios de protección social en Alemania y Japón. Lo mismo puede decirse de las repúblicas Checa y Eslovaca, pero muchos de los pensionados reciben hoy en día las pensiones mínimas contributivas para los que se no está disponible en la cobertura.

Valor de las pensiones básicas, dirigidas y mínimas

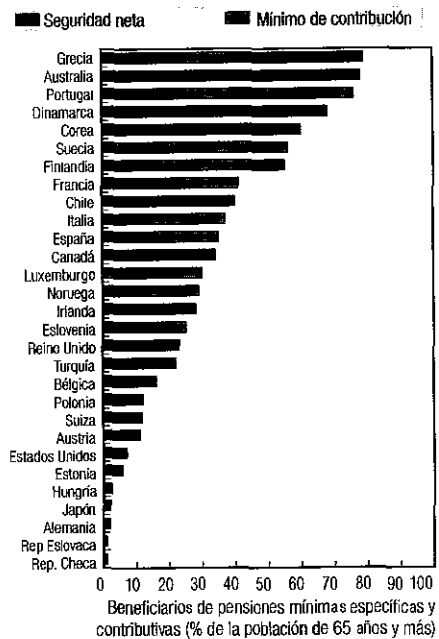
(% de toda la economía, ingresos promedio)



StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370797>

Cobertura de las pensiones dirigidas y mínimas

(% sobre 65 años)



StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370797>

Pensiones Básicas, dirigidas y mínimas

Valor relativo del beneficio (% de ingresos promedio)			Valor absoluto (unidades de moneda nacional por año)			Cobertura (% de recepción sobre los 65 años)		Valor relativo del beneficio (% de ingresos promedio)			Valor absoluto (unidades de moneda nacional por año)			Cobertura (% de recepción sobre los 65 años)		
Básica	Dirigido	Mínimo	Básica	Dirigido	Mínimo	Dirigido	Mínimo	Básica	Dirigido	Mínimo	Básica	Dirigido	Mínimo	Dirigido	Mínimo	
Australia	23.7			14313		78		Japón	15.8	19.4		792100	969810		2	
Austria	26.9			10458		11		Corea	7.1	3.0		2263760	1008000		60	
Bélgica	26.5	28.5		10533		5	11	Luxemburgo	9.3	28.5	35.6	4500	13764	17232	1	
Canadá	14.2	17.9		6082	7677	34		México			28.7			21836	n.a.	
Chile	15.4	14.4		900000	840000		-40	Países Bajos	29.2			12718				
Rep. Checa	8.3	13.7	11.7	22750	37512	31990	1	n.a.	Nueva Zelanda	38.7			18084			
Dinamarca	17.0	17.1		61152	61560		68	Noruega			31.4			138216	29	
Estonia	12.4	14.2		19150	21939		6	Polonia	17.0	22.6		5724	7635	12	n.a.	
Finlandia	18.0			6702		2	53	Portugal		13.6	27.1	2183	4366	17	59	
Francia	23.1	23.3		7537	7624	5	36	Rep. Eslovaca		24.7		65293		1		
Alemania	20.3			8424		2		Eslovenia		32.1	13.8	5066	2173	22	3	
Grecia	11.5	28.6		2760	6843	19	60	España		17.0	27.4	3941	6368	7	28	
Hungría		14.6			342000	<1	2	Suecia		16.3	24.8	57432	87330	1	55	
Islandia	7.6	23.9		308400	973200	n.a.		Suiza		24.4	17.8	18140	13269	12	n.a.	
Irlanda	29.0	27.5		11835	11236	28		Turquía		5.9	38.2	1113	7194		-22-	
Israel	13.0	22.6		14557	25409	n.a.		Reino Unido	14.0	19.2	10.5	4716	6451	3528	23	n.a.
Italia	20.2	19.9		5311	5234	5	32	Estados Unidos		19.0			7644		7	

Nota: Datos de cobertura disponibles para el año más reciente.

n.a.: Sin datos disponibles.

Las celdas en blanco indican que no corresponde.

Los datos de cobertura para Chile y Turquía constituyen programas diferentes.

Fuente: Valor de beneficios de Perfiles de Países de la Parte III. Datos sobre la cobertura de prestaciones de funcionarios nacionales; Comité de Política Social de la Unión Europea, (2006), "Provisión de Renta Mínima para Personas Mayores y su Contribución a la Adecuación en el Retiro", Estudio Especial de Pensiones, Bruselas; Pearson y Whitehouse (2009), "Pensiones Sociales en Países con Ingresos Altos", en R. Holzmann y N. Takayama (eds.), Acortando la brecha de cobertura: El papel de las Pensiones Sociales, Banco Mundial, Washington, D.C. European Union, Social Policy Committee (2006), "Minimum Income Provision for Older People and their Contribution to Adequacy in Retirement", Special Pensions Study, Brussels; Pearson and Whitehouse (2009), "Social Pensions in High-Income Countries", in R. Holzmann and N. Takayama (eds.), Closing the Coverage Gap: The Role of Social Pensions, World Bank, Washington, D.C.

Resultados clave

El segundo nivel de taxonomía de provisión de ingresos del retiro de la OCDE comprende el ingreso de pensiones de reemplazo. El resumen muestra los parámetros clave y las reglas que determinan el valor de los derechos de estos esquemas, incluyendo el efecto de largo plazo de las reformas a las pensiones que ya se han legislado.

Los esquemas relacionados con los ingresos pueden ser de tres tipos distintos: De beneficios definidos (BD), de puntos o cuentas de nóción (CDN). La *tasa de acumulación* muestra la tasa a la cual se construyen los derechos de beneficios para cada año de cobertura. La tasa de acumulación se expresa como un porcentaje de los ingresos que están “cubiertos” por el esquema de pensión.

Para los sistemas de puntos, la tasa efectiva de acumulación se calcula como la razón entre el costo de un punto de pensión al valor del punto de pensión. En los esquemas de cuentas de nóción, la tasa de acumulación efectiva se calcula de una forma similar; depende de la tasa de contribución, la tasa de interés de nóción y de los factores de anualidad.

En poco menos de la mitad de los países con planes relacionados a los ingresos (de los tres tipos), las tasas de acumulación son lineales. En los otros, el beneficio que se gana por cada año de cobertura varía, ya sea con los ingresos individuales, la edad o los años de contribución.

De los siete casos en donde las tasas de acumulación varían con los ingresos, los esquemas públicos de la República Checa, Portugal, Suiza y los Estados Unidos son “progresivos”. Pagan tasas de reemplazo más altas a trabajadores de menores ingresos. En el Reino Unido, las tasas de acumulación tiene forma de U: Mayores para menores ingresos, después más pequeñas y luego mayores de nuevo. Los planes ocupacionales de Francia y Suecia están diseñados para compensar la redistribución del esquema público, pagando una tasa de reemplazo mayor a los ingresos mayores sobre su pago sobre el tope del plan público. En los planes ocupacionales de Suiza y Finlandia las tasas de acumulación aumentan con la edad.

Las tasas de acumulación varían con el servicio en dos países; en Luxemburgo, creciendo con una historia de contribución más larga. En España se hace lo inverso: Mayores acumulaciones para los primeros años de cobertura y menores después.

Las medidas de ingresos que se utilizan para calcular los beneficios también difieren. Unos 20 países de la OCDE utilizan ingresos de por vida para calcular

los beneficios, y en Canadá, República Checa y Estados Unidos se utiliza la gran mayoría de las carreras (30-35 años). Su utilizan los salarios finales para calcular los beneficios en Grecia y España, y los beneficios públicos en Francia se basan en el mejor ingreso de 25 años.

La valorización está estrechamente vinculada con la medida de ingresos, ya que los ingresos pasados se ajustan para tomar en cuenta los cambios en la calidad de vida entre el momento en que los derechos de pensión se acumularon y el momento en que se reclaman (algunas veces llamada indexación prerretiro). Si el beneficio está basado en el salario del último año, entonces la valorización no es necesaria. Pero sí es necesaria para proteger el valor de los derechos de pensión cuando los beneficios se basan en los ingresos de un período más largo. El ajuste del valor del punto de pensión y la tasa de interés de noción en los sistemas de puntos y cuentas de noción, respectivamente, son el resumen exacto de la valorización el los planes BD.

La práctica más común es revalorizar los pagos de años anteriores con el crecimiento de los ingresos promedio. Bélgica, Francia y España, sin embargo, revalorizan los ingresos solo con la inflación de precios, aunque el efecto en España es relativamente pequeño ya que solo entran en la fórmula de beneficio los salarios de los 15 años finales, comparado con los 25 años en el esquema público de Francia y el promedio de toda la vida en Bélgica y los planes ocupacionales franceses. Finlandia, Portugal y Turquía revalorizan los ingresos de años anteriores con una mezcla de inflación de salarios y precios.

El parámetro clave para planes de contribución definida (CD) es la proporción de ingresos que deben ser pagados en la cuenta individual. La tasa de contribución promedio para los 11 países mostrados, incluyendo los esquemas ocupacionales obligatorios CD de Dinamarca y Suecia, es de 8,3%.

La mayoría de los países establecen un límite en los ingresos utilizados para calcular tanto los pasivos de las contribuciones como los beneficios de pensión. El *tope* promedio en las pensiones públicas de 21 países es de 185% de los ingresos promedio de la economía, excluyendo cuatro países que no tienen tope en las pensiones públicas. Los topes son generalmente más altos para las pensiones privadas obligatorias.

La *indexación* se refiere al ajuste de las pensiones en su pago. La indexación de precios es la más común, pero seis países ajustan los beneficios con una combinación de inflación y crecimiento de salarios. Algunos países tienen indexación progresiva entregando incrementos mayores a las pensiones menores.

Parámetros y reglas de ingresos de reemplazos en pensiones

	Esquemas de ingresos relativos					Esquemas CD	Topes de ingresos de pensiones (% de ingresos prom.)	
	Tipo	Tasa de acumulación (%)	Medida de ingresos	Valorización	Indexación	Tasa de contribución (%)	Público	Privado
Australia	Ninguno					9		244
Austria	BD	1,78	40	w ¹	d		142	
Bélgica	BD	1,33	L	p	p		11B	
Canadá	BD	D,63	b34	w	p [c]		104	
Chile	Ninguno					10,0		291
Rep. Checa	BD	D.45 [w] ²	f30	w	33w/67p		Ninguno	
Dinamarca	Ninguno					10.8 ³		
Estonia	Puntos	1,0	L	w	50w/50p	6,0	Ninguno	Ninguno
Finlandia	BD	1.5 [a] ⁴	L	80w/20p	20w/80p		Ninguno	
Francia	BD/puntos	1.75 [w] ^{5,6}	b25/L	p/p	p/p		102/305 ⁷	
Alemania	Puntos	1,00	L	w [c]	w [c]		154	
Grecia	BD	2.57 ⁵	f5	w8	d		309 ⁹	
Hungría	BD	1,22	L	w	50w/50p	8,0	217	217
Islandia	BD	1,40	L	fr	p			Ninguno
Irlanda	Ninguno							
Israel	Ninguno					15,0		10D
Italia	NDC	1,75	L	GDP	p ¹⁰		337	
Japón	BD	0,55	L	w	p		149	
Corea	BD	0,89	L	w	p		129	
Luxemburgo	BD	1.85 [y] ¹¹	L	w	w		195	
México	Ninguno					6.5 ¹²		623
Países Bajos	BD	1.75 ¹³	L ¹⁴	w [c]	w [c]			Ninguno
Nueva Zelanda	Ninguno							
Noruega	NDC	0,98	L	w	w-0.75	2,0	188	
Polonia	NDC	0,67	L	w ¹⁵	p ¹⁵	7,3	250	
Portugal	BD	2.25 [w] ²	L	25w/75p	p/GDP ¹⁶		Ninguno	
Rep. Eslovaca	Puntos	1,25	L	w	50w/50p	9,0	300	
Eslovenia	BD	1,81	b18	w (d)	w		157	
España	BD	3.0 [y] ¹⁷	f15	p	p		159	
Suecia	NDC	1.21 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5 ¹⁸	110	110/Ninguno ¹⁸
Suiza	BD	[w/a]	L	fr	50w/50p		104	104
Turquía	BD	2,00	L	p+30%GDP	p		288	
Reino Unido	BD	0.89 [w] ¹⁹	L	w	p		119	
Estados Unidos	BD	0.91 [w] ²	b35	w ²⁰	p		253	

Nota: Los parámetros son para el año 2008, pero incluye todos los cambios que por ley entrarán en vigor en el futuro: por ejemplo, algunos países están ampliando el período de los ingresos cubiertos para el cálculo de los beneficios. Las celdas vacías indican que el parámetro no es relevante.

Parámetros y reglas de ingresos de reemplazos en pensiones (cont.)

[a] = varía con la edad; b = Número de años mejores; [c] = Valorización/indexación condicionada a la sostenibilidad financiera; d = indexación discrecional; BD = beneficios definidos; DC = contribuciones definidas; f = Número de años finales; fr = tasa de valorización fija; PIB = Crecimiento del producto interno bruto; L = vida media; NDC = cuentas de nócion, p = Valorización/indexación con los precios; w = Valorización/indexación con ingresos medios; [w] = Varía con los ingresos; [y] = Varía con los años de servicio.

1. Austria: la valorización supuesta desplaza las ganancias a un período promedio para que la medida de las ganancias se extienda.
2. República Checa, Portugal, Estados Unidos: mayores tasas de acumulación para ingresos más bajos, acumulaciones menores para ingresos mayores.
3. Dinamarca: tasa de contribución típica para planes ocupacionales cuasi obligatorios.
4. Finlandia: mayores tasas de acumulación a edades más avanzadas.
5. Francia y Grecia: los datos mostrados combinan dos programas diferentes.
6. Francia: la mayor tasa de acumulación para ingresos más altos en los planes ocupacionales.
7. Francia: el primer tope se relaciona con el esquema de pensión nacional, el segundo con el plan ocupacional obligatorio modelado aquí (ARRCO).
8. Grecia: la valorización en función de los incrementos de pensiones para trabajadores del sector público.
9. Grecia: límite efectivo calculado a partir de pensión máxima.
10. Italia: la indexación es totalmente a precios para las pensiones bajas, 90% o 75% de los precios para pensiones mayores.
11. Luxemburgo: mayor tasa de acumulación para períodos de contribución más largos.
12. México: contribución adicional de 5,5% del salario mínimo se muestra anteriormente como una pensión básica.
13. Países Bajos: tasa de acumulación varía entre los esquemas ocupacionales.
14. Países Bajos: medida de los ingresos es el salario promedio de alrededor de dos tercios de los planes ocupacionales y sueldo final para un tercio.
15. Polonia: valorización de acuerdo al crecimiento de la liquidación de sueldo, pero alcanza al menos a la indexación por precios.
16. Portugal: la indexación será mayor en relación con los precios para las pensiones bajas y viceversa. Indexación será más generosa cuanto más alto es el crecimiento del PIB.
17. España: mayor tasa de acumulación en los primeros años de servicio y la más baja en años posteriores.
18. Suecia: la tasa de contribución es 2,5% para los planes personales hasta el techo para los esquemas públicos. Para los planes ocupacionales cuasi obligatorios las tasas de contribución con 4,5% para los ingresos más bajos y 30% para los más altos sin techo (en el esquema más grande para los trabajadores del sector privado).
19. Reino Unido: tasa de acumulación mayor para ingresos más bajos, después menor y luego alta nuevamente.
20. Estados Unidos: valorización de ingresos hasta la edad de 60 años, sin ajuste de los 60 a los 62 años; valorización por precio de los 62 a los 67 años.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372336>

Resultados clave

Las reglas para la elegibilidad de retirarse y cobrar una pensión son muy complejas, frecuentemente reflejando objetivos de gobiernos conflictivos. Por un lado, motivar a las personas a trabajar por más tiempo ya que el envejecimiento de la población ha sido una característica importante de muchas reformas a las pensiones. Por otro lado, los gobiernos a menudo han estado preocupados de proteger a los trabajadores que perciben como vulnerables e incapaces de continuar en sus empleos en una edad mayor.

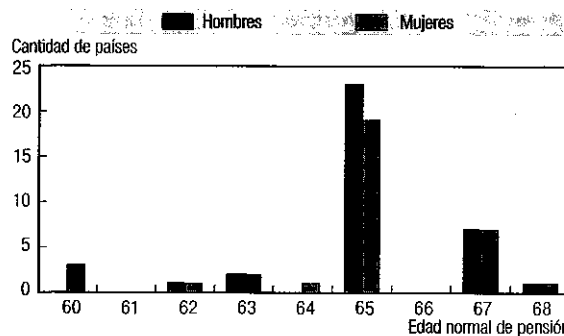
La tabla adjunta muestra las reglas para un retiro normal, anticipado y postergado bajo los parámetros de largo plazo del sistema de pensiones, incluyendo cambios que han sido legislados pero aún no entran en vigor. Estos parámetros sustentan la modelación de los derechos de pensión en la Parte II.2 de este informe y también el análisis detallado de “Los incentivos de las pensiones para retirarse”, el capítulo especial en la Parte I.3. En 15 de los 34 países se aplican distintas reglas a los distintos componentes del paquete total de ingresos del retiro y, por lo tanto, se muestran separadamente.

Edad de retiro normal

Dos tercios de los países de la OCDE ya cuentan con una edad de retiro normal de 65 o un plan para llegar a ese nivel en el futuro. En cuatro de ellos la edad de retiro normal de las mujeres serán más bajas: 60 en Chile, Italia y Polonia y 64 en Suiza. Solo tres países tienen previsto edades de los hombres de pensiones por debajo de 65 años: Estonia, la República Eslovaca y Eslovenia.

Ocho países tienen edades normales de retiro de hombres y mujeres por sobre los 65 años de edad. Solo Islandia y Noruega se encuentran actualmente en 67 años, pero Australia, Dinamarca, Alemania y Estados Unidos planean llegar a ese nivel en el futuro, con el Reino Unido yendo más allá de los 68 años.

Edades normales de pensión por sexo: términos a largo plazo



Fuente: *Perfiles de Países en la Parte III*.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370816>

El retiro anticipado

Siete países no permitirán el retiro anticipado en cualquier parte obligatoria del sistema de pensiones: Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Nueva Zelanda, Polonia, Turquía y el Reino Unido. En otros casos, el retiro anticipado se limita a determinados esquemas: en Australia, Chile e Islandia, para las pensiones privadas obligatorias, y en Canadá y Suecia no hay retiro anticipado bajo los programas básicos o específicos.

Los beneficios para el retiro anticipado usualmente se cortan para reflejar el período más largo por el que se pagará la pensión. Solo en tres casos no existe reducción en los beneficios para el retiro anticipado (si es que se cumplen ciertas condiciones para calificar). En otros tres, el retiro anticipado sin reducción es posible.

En la mayoría de los esquemas de beneficios definidos y de puntos, el ajuste no es más que un parámetro del sistema de pensiones: El beneficio se reduce permanentemente en un por ciento por cada año de retiro anticipado. El ajuste por retiro anticipado y postergado en los esquemas de cuentas de nóminas de Italia y Suecia no se observa directamente. (Polonia no permite el retiro anticipado.) Sin embargo se puede calcular a partir de las distintas tasas de anualidad o factores utilizados para convertir el capital de nóminas acumulado, que a su vez se basa en proyecciones de las tasas de mortalidad a distintas edades y las tasas de descuento que se emplean en el cálculo de la anualidad.

El tamaño de los ajustes varía significativamente. Las reducciones estándar más grandes están en Canadá –que es incrementar la tasa de 6,0 a 7,2%– y Finlandia. Sin embargo, son posibles ajustes más grandes en la República Checa (para personas que se retiran a la menor edad posible) y España (para perso-

nas con el menor número de años de contribución). En algunos casos –Bélgica, Francia, Alemania, Grecia y Luxemburgo– no hay reducción de los beneficios si existe cierto número de años de contribuciones pagadas. La disminución promedio es de 4,4% por cada año de retiro anticipado (cifras promedio nacionales, donde corresponde, por distintas circunstancias).

Retiro postergado

Es posible diferir el cobro de la pensión hasta después de la edad normal de retiro en casi todos los países. Generalmente se entrega un aumento en los beneficios acumulados a un promedio de 4,6% por año de postergación. Sin embargo, es común la posibilidad de combinar trabajo con recepción de pensión después de la edad normal de retiro y, por lo tanto, el tamaño del aumento no va a tener mucha influencia en los incentivos financieros de las personas para permanecer en el trabajo.

Referencias

- Queisser, M. and E.R. Whitehouse (2006), “Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 40, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), “Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries’ Reforms”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 109, OECD Publishing, Paris.

Edades de retiro y el tratamiento del retiro anticipado y postergado, reglas de largo plazo, todos los esquemas obligatorios y cuasi obligatorios, por tipo de esquema

País	Esquema	Edad temprana	Reducción (%)	Edad normal	Incremento (%)
Australia	T	n.a.		67	0.6-3.6 ¹
	CD	60	—	67	—
Austria	BD	62M/60F	4.2D	65	4.2
Bélgica	BD	60 ²	0	65	0.0
Canadá	Básico/T	n.a.		65	
	BD	60	7.20	65	8.40
Chile	Básico/T	n.a.		65	
	CD	cualquier edad ³	—	65/60	—
Rep. Checa	BD	60M/ 59-60F ⁴	5.3/8.9 ⁵	65M/ 62-65F ⁴	8.95
Dinamarca	Básico/T	n.a.		67	5.6 ⁶
	CD	n.a.		67	—
Estonia	Puntos	60 ⁷	4.80	63	10.80
	DC	60	—	63	—
Finlandia	T	62	4.80	65	7.20
	BD	62	7.2/0 ⁷	65	0/4.8 ⁸
Francia	BD	56-60 ⁹	0/5.0	65	5.00
	BD (Dcc)	55	4.0-7.0 ¹⁰	60	0.0
Alemania	P	63	3.6/0 ¹¹	67	6.00
Grecia	BD	cualquier edad/55/60 ¹²	0/6.0 ¹³	65	0.0 ¹³
Hungria	BD	63	3.6/4.8 ¹⁴	65	6.00
	CD	63	—	65	—
Islandia	Básico/T	n.a.		67	
	BD (Dcc)	62	7.0 ¹⁵	67	6.0 ¹⁵
Irlanda	Básico/T	n.a.		66/65	n.a.
Israel	Básico/T	62 ¹⁶		67	
	CD			67	—
Italia	NCD	cualquier edad/61 ¹⁷	2.3-2.9 ¹⁸	65M/60F	0/2.6-2.9 ¹⁸
Japón	Básico/BD	60	6.0	65	8.40
Corea	BD	60	6.0	65	6.0
Luxemburgo	BD	57/60 ¹⁹	0.0	65	n.a.
México	Min.	60 ²⁰	0.0	65	0.0
	CD	cualquier edad/60 ²⁰	—	65	—
Países Bajos	Básico	n.a.		65	n.a.
Nueva Zelanda	Básico	n.a.		65	n.a.
Noruega	BD	62	3.8-4.7 ²¹	67	4.9-5.4 ²¹
	CD	n.a. ²²		67	—
Polonia	NCD	n.a.		65M/ 60F	4.3-4.8M/ 3.7-4.2F ²³
	CD	n.a.		65M/60F	—

Edades de retiro y el tratamiento del retiro anticipado y postergado, reglas de largo plazo, todos los esquemas obligatorios y cuasi obligatorios, por tipo de esquema (cont.)

País	Esquema	Edad temprana	Reducción (%)	Edad normal	Incremento (%)
Portugal	BD	55	4.0-6.0 ²⁴	65	4.0-12.0 ²⁵
Rep. Eslovaca	P	60 ²⁶	6.50	62	6.50
	CD	60	—	62	—
Eslovenia	BD	58 ^{27,29}	1.2-3.6	63/28	0.0 ²⁹
España	BD	61	6-7.5 ³⁰	65	2.0/3.0 ³¹
Suecia	T	n.a.	—	65	—
	NCD	61	4.1-4.7 ³²	65	4.9-6.1 ³²
Suiza	CD	55/61 ³³	—	65	—
	BD	63M/62F	4.5 ³⁴	65M/64F	5.2-6.5
	B0 (Dcc)	60M/59F ³⁵	2.9 ³⁶	65/64	2.9 ³⁶
Turquía	BD	n.a.	—	65	0.0
Reino Unido	Básico/ BD	n.a.	—	68	10.4 ³⁷
Estados Unidos	BD	62	5.0/6.7 ³⁸	67	8.0

Nota: Los datos están redondeados a un decimal. Los cálculos para el retiro postergado suponen una edad máxima de retiro de 70 años. BD= Beneficios definidos; CD= Contribuciones Definidas; n.a.= Retiro anticipado o postergado no está disponible; OCC= Ocupacional; T= Específico. Cuando las edades de retiro para hombres y mujeres difieren, se muestran con M/F. = Beneficios ajustados automáticamente para retiro anticipado o postergado en esquemas CD.

1. El bono de pensión es una sola suma alzada de 9,4% del derecho de pensión multiplicada por el número de años de postergación al cuadrado. Para comparar con otros países, se expresa como porcentaje del flujo de beneficios de la edad de retiro. Los valores se muestran anualizados para una postergación de uno y cinco años respectivamente. Reformas recientes reemplazaron esto por un "bono de trabajo" haciendo más fácil para las personas combinar trabajo con recepción de pensión.
2. El retiro anticipado sin reducción actuarial es posible una vez que se han hecho 35 años de contribuciones.
3. Requiere un beneficio de CD de al menos el 80% del máximo beneficio específico y una tasa de reemplazo de por lo menos 70%.
4. Edad de retiro de las mujeres varía con la cantidad de niños que han tenido.
5. Una reducción de 3,6% del total acumulado del factor de acumulación total por los primeros 2 años de retiro anticipado y 6% después. Un incremento de 6% en el factor de acumulación total por año de postergación del retiro. Las cifras mostradas están calculadas para un trabajador con carrera completa, que tendría un factor de acumulación total de 67,5% a la edad de 65 años.
6. El ajuste se basa en la reciprocidad de la esperanza de vida en la edad a la que se retira la pensión. La esperanza de vida proyectada a los 68 años de edad para 2040 es de 17,9 años.
7. La pensión pública puede ser reclamada hasta tres años antes de la edad estándar (es decir, desde los 60 años en el largo plazo) si es que las personas se retiran y cumplen con requerimiento de calificación de 15 años.
8. El Ajuste se aplica a partir de los 62 años a los 63. En lugar de ajustes, hay un devengo acelerado relacionado con ingresos del 4,5% del total de ingresos anuales de las contribuciones entre las edades de 63 y 68 frente al 1,5% en la mayoría de edad. Por retiro tardío, el ajuste indicado se aplicará a partir de 68 años de edad en adelante.
9. La pensión completa va a requerir de 41 años de contribuciones. El retiro a la edad de 60 años sin reducción está sujeta a esta condición de contribución. El retiro antes de los 60 años sin reducción para rangos de carrera largos desde retirarse a los 56 años para personas con 42 años de contribuciones y una entrada al mercado del trabajo antes de los 16 años para retirarse a los 59 con 40 años de contribuciones y una entrada al mercado del trabajo antes de los 17 años.
10. Beneficio completo requiere la contribución de 40 años. Beneficio reducido en un 4% para los primeros tres años perdidos y 5% para los dos siguientes. La reducción de beneficios por retirarse antes de los 60 años depende de los años de contribución.

Edades de retiro y el tratamiento del retiro anticipado y postergado, reglas de largo plazo, todos los esquemas obligatorios y cuasi obligatorios, por tipo de esquema (cont.)

11. El retiro a los 63 años requiere 35 años de contribuciones sujeto a un 3,6% de reducción. El retiro anticipado a los 65 años (en vez de a los 67 años) con reducción actuarial con 45 años de contribuciones.
12. Retiro a los 60 con 15 años de aporte y 55 años con 35 años de contribuciones sujetas a reducción del 6% al año anterior de 65 años. Retiro sin reducción a cualquier edad, requiere de contribuciones 37 años. La reforma ha anunciado recientemente que restringen el retiro a los 60 años de edad.
13. Acumulación acelerada (3,3% anual frente al 2% en edades más jóvenes), durante el aplazamiento, pero no para incrementar los beneficios acumulados.
14. Retiro anticipado requiere de contribuciones 37 años.
15. Ajuste varía entre los regímenes de: las tasas típicas de muestra.
16. Pensión por retiro anticipado en hasta 5 años antes de la edad normal si el número de años de contribuciones supera el mínimo para calificar en al menos 10 años. Se puede pagar una pensión anticipado en hasta cinco años antes de la edad normal de retiro si el número de años de contribuciones excede el requerimiento para una pensión completa en menos de 10 años.
17. El retiro a cualquier edad es posible con 40 años de contribuciones y a partir de los 61 años con 35 años de contribuciones.
18. Los ajustes para el retiro anticipado se calculan a partir de los coeficientes de transformación del gobierno proyectados para 2048. Después de los 65 años el coeficiente de transformación es constante de manera que los beneficios no aumentan para un hombre que posterga el retiro.
19. Retiro a los 57 años requiere 40 años de contribuciones reales (obligatoria o voluntaria). Con la contribución real de 40 años o años acreditados, el retiro anticipado es posible a los 60 años.
20. El retiro anticipado a los 60 años esta condicionado a 1 250 contribuciones semanales (aproximadamente 25 años). CD disponibles a cualquier edad si la pensión es de al menos un 30% por encima del mínimo.
21. Calculado a partir de cifras proporcionadas por el gobierno de divisores la esperanza de vida. Este cálculo se traduce en mayores incrementos después de 70 años de edad.
22. El debate está en marcha en cuanto a si se debe permitir el acceso desde los 62 años.
23. Calculado a partir de la esperanza de vida proyectada (unisex) a las edades de 66-70 para los hombres y 60-65 para las mujeres.
24. Ajuste del retiro anticipado es de 6% anual, pero con contribuciones de más de 30 años, el número de años que la pensión se ajusta es cortado por un año para completar las contribuciones de cada tres años más allá de 30 años. La tasa de 4% es un promedio de tres años para una persona con las contribuciones de por lo menos 30 años.
25. Incremento depende del número de años de contribución, que van desde un 4% con 15-24 años y el 12% con más de 40 años de contribuciones.
26. El retiro anticipado también está supeditado al derecho a pensión superior a 1,2 veces el salario mínimo de subsistencia.
27. La edad de retiro anticipado es de 58 años condicionada a haber cotizado un mínimo de 40 años. Para el retiro antes de la edad legal de pensión, las reducciones son del 3,6% (un año) a los 58 años, el 3% a los 59 años, 2,4% a los 60, el 1,8% a los 61 años y el 1,2% a los 62 años.
28. Los hombres con contribuciones de al menos 20 años se pueden retirar a los 63 años. Con 15 años de contribuciones, la edad de retiro es 65 años. Para las mujeres la edad de pensión completa será 61 años en 2023, condicional a 20 años de contribuciones.
29. Año adicional de contribuciones hasta y después de la edad de retiro completa atraer a una mayor tasa de acumulación. Desde principios de los años a la pensión normal de edad, la tasa de acumulación anual es del 3% en el primer año, un 2,6% el segundo, un 2,2% en el tercero, un 1,8% en el cuarto año y del 1,5% a partir de entonces. Para aplazamiento del retiro después de la edad de retiro completa la tasa de acumulación es del 3,6% para el primer año, un 2,4% en el segundo y 1,2% en el tercero.
30. El tamaño de la reducción depende del número de años de aportes: 7,5% (30-34 años), el 7% (35-37 años), el 6,5% (38-39 años), y el 6% (+ de 40).
31. Incremento depende del número de años de contribución: 2% para menos de 40 años y un 3% con 40 o más años de aportes.
32. Los ajustes implícitos se calculan a partir de los cálculos de anualidades con tasas proyectadas de mortalidad de 2040, la tasa de descuento del 1,6% especificados en la legislación y la indexación de las pensiones en el pago de los salarios de crecimiento negativo del 1,6%. También tener en

Edades de retiro y el tratamiento del retiro anticipado y postergado, reglas de largo plazo, todos los esquemas obligatorios y cuasi obligatorios, por tipo de esquema (cont.)

- cuenta la distribución de los saldos de las cuentas de personas que mueren antes de reclamar la pensión con la misma tasa de mortalidad.
33. Retiro anticipado a los 61 años bajo el esquema de CD obligatorio (pensión Premium) y de 55 años bajo planes ocupacionales CD cuasi obligatorios.
 34. Una pensión completa requiere de 44 años de contribuciones para los hombres y 43 años para las mujeres. Para un trabajador de carrera completa aproximadamente 2,3 puntos porcentuales del 6,8% de reducción por retiro anticipado refleja un año sin contribución; el ajuste actuarial es el residual.
 35. Retiro anticipado disposiciones varían entre esquemas: estos son los mínimos legales.
 36. Derechos de las personas acumuladas se convierten en una renta vitalicia en el momento del retiro. La tasa de renta a los 65 años se reducirá a 6,8%. Cada año de los resultados del retiro anticipado en una reducción en la tasa de renta de 0,2 puntos porcentuales. Por retiro tardío, los esquemas son libres de establecer sus propias reglas, pero la orientación del gobierno es tener el mismo 0,2 variación porcentual de beneficios por cada año de retiro tardío.
 37. Un pago único de pensión diferida, más los intereses ahora también puede ser reclamado en lugar de un incremento de las pensiones.
 38. La reducción es del 6,67% para los 3 primeros años del retiro anticipado y el 5% a partir de entonces.
- Fuente: Perfiles de países en la Parte III de este informe.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370816>

PARTE II

Capítulo 2

Derechos de pensiones

Los derechos de pensión se calculan utilizando los modelos de pensiones de la OCDE. Los cálculos se basan en los parámetros nacionales y normas aplicables en 2008. Ellos se refieren a los trabajadores que ingresan al mercado laboral en ese año, y así incluyen la totalidad de impacto de las reformas de pensiones que ya han sido legisladas, pero están siendo introducidos progresivamente. Una nota sobre la metodología y los supuestos precede a los indicadores. Este informe incluye cinco nuevos indicadores de los derechos de pensión, además de los nueve presentados en la última edición de Panorama de las pensiones.

Los indicadores comienzan con la tasa de reemplazo familiar: la relación entre la pensión a los ingresos individuales. El primero observa las tasas de reemplazo brutas (antes de impuestos) de todas las fuentes obligatorias, incluyendo las pensiones privadas obligatorias, para una persona soltera. El segundo muestra los esquemas público y privado separadamente, incluyendo datos sobre pensiones privadas voluntarias donde estas tienen una cobertura amplia. Después sigue un análisis del tratamiento tributario de las pensiones y los retirados. Los indicadores cuarto y quinto son tasas de reemplazo en términos netos, tomando en cuenta los impuestos y contribuciones que se pagan sobre los ingresos y las pensiones. El siguiente indicador, nuevo en esta edición, muestra beneficios para parejas casadas tanto en términos brutos como netos. El elemento final de este grupo es una investigación del riesgo de inversión, mostrando cómo tasas de retorno distintas sobre las inversiones de pensión privadas afectan los ingresos totales de retiro. Una vez más, este indicador es nuevo para esta edición.

A continuación se presentan dos indicadores de la «riqueza de pensiones»: el valor por vida del flujo de beneficios de retiro. Esta es una medida más amplia que las tasas de reemplazo porque toma en cuenta la edad de retiro, la indexación de las pensiones a los cambios en salarios o los precios y la esperanza de vida.

El equilibrio entre dos objetivos de política –entregar ingresos de tercera edad adecuados y sustituir un objetivo de repartición de los ingresos– se estudia en el próximo par de indicadores. Ellos resumen la progresividad de la fórmula del beneficio de pensión y el vínculo entre pensiones e ingresos.

Los últimos dos indicadores de derechos promedian entre individuos con distintos niveles de ingreso mostrando niveles de pensión, riqueza de las pensiones y el rol de cada parte del sistema de ingresos del retiro.

Introducción

Los indicadores de derechos de pensiones que siguen en la Parte II.2 y el análisis de las “lagunas de ahorro” en las pensiones en la Parte II.6 usan modelos de pensión de la OCDE. La metodología y los supuestos son comunes para el análisis de todos los países, permitiendo que el diseño de sistemas de pensiones se compare directamente. Derechos futuros bajo los parámetros y reglas actuales.

Los derechos de pensión que se presentan son los que están actualmente legislados en los países de la OCDE. Los cambios en la regulación que ya se han legislado, pero todavía se están implementando en forma gradual, se suponen en pleno funcionamiento desde el principio. Las reformas que se han legislado desde 2008 se incluyen en donde hay información suficiente.

Los valores de los parámetros de todos los sistemas de pensiones reflejan la situación en el año 2008. Donde las reformas han tenido lugar más recientemente, los parámetros han sido recalculados para valores del 2008 suponiendo que el cambio en las reglas ya tuvo lugar.

Los cálculos muestran los derechos de pensión para un trabajador que entra al sistema de pensiones hoy y jubila después de una carrera completa. Los principales resultados se muestran para una persona soltera. Sin embargo, las tasas de reemplazo para parejas casadas se presentan también, aunque se basan en la regulación de 2006.

Duración de la carrera

Se define aquí una carrera completa como entrar al mercado del trabajo a los 20 años y trabajar hasta la edad de retiro estándar. La implicancia es que la duración de la carrera varía con la edad de retiro obligatoria: 40 años si el retiro es a los 60 años, 45 si es a los 65 años, 47 si es a los 67 años, etc. La edad de 20 años es aproximadamente la edad promedio de entrada al mercado del trabajo en los países de la OCDE, aunque obviamente algunos países están por sobre o por debajo de este promedio. (En la edición 2007 de Panorama de las Pensiones se presentó un análisis de sensibilidad para situaciones en donde los trabajadores entraban al mercado laboral a la edad de 25 años en vez de a los 20 años y, por lo tanto, tenían una carrera cinco años menor.)

Aunque los indicadores principales muestran a las personas trabajando hasta la edad de retiro normal, el Capítulo 3 de la Parte I en “Incentivos en las pensiones a el retiro” muestra cálculos para personas retirándose tanto antes como después de la edad de retiro normal.

Las personas frecuentemente pasan períodos fuera del trabajo remunerado en desempleo, educación de tiempo completo, cuidado de niños, de ancianos o de parientes discapacitados, etc. Sin embargo, la mayoría de los países de la OCDE tienen mecanismos para proteger los derechos de pensión de esos períodos. La regulación para períodos de desempleo y cuidado de niños, que son usualmente muy complejas, se establecen en los perfiles de los países en la Parte III de este informe. Los modelos de pensión de la OCDE incluyen esta regulación. Por razones de espacio, los resultados no se muestran aquí.

Cobertura

Los modelos de pensión que se presentan incluyen todos los esquemas obligatorios de pensiones para trabajadores del sector privado, independientemente de si son públicos (es decir, involucran pagos del gobierno o de las instituciones de seguridad social, como se definen en el Sistema de Cuentas Nacionales) o privados. Se modela para cada país el esquema principal nacional para empleados del sector privado. Se excluyen esquemas para trabajadores y funcionarios del sector público en grupos profesionales especiales.

Esquemas con una cobertura casi universal son también incluidos, siempre que abarquen al menos el 85% de los empleados. Tales planes se llaman “cuasi obligatorio” en este informe. Son particularmente importantes en Dinamarca, Países Bajos y en Suecia.

Un número creciente de países de la OCDE tienen amplia cobertura de pensiones ocupacionales voluntarias y estas juegan un importante papel en la provisión de ingresos del retiro. Para estos países, se muestra un segundo conjunto de tasas de reemplazo con derechos de estos planes de pensión voluntarios. Existe también un análisis de las “lagunas de ahorro” de las pensiones: Cuánto deberán ahorrar para la tercera edad las personas en países con pensiones del sector público relativamente pequeñas.

Los beneficios de recursos probados para los que los retirados pueden ser elegibles también se modelan. Estos pueden ser de medios probados, donde tanto los activos como el ingreso se toman en cuenta, solo de ingresos probados o que con retiros solo contra los ingresos de la pensión. Los cálculos suponen que todos los retirados con derechos toman estos beneficios. Cuando hay medios probados más amplios, tomando en cuenta los activos también, se toma la prueba de ingresos como restricción. Se supone que todos los ingresos durante el retiro vienen de los esquemas de pensión obligatorios (o de esquemas obligatorios más voluntarios en aquellos países donde los últimos están modelados.)

Los derechos se comparan entre trabajadores con un rango de distintos niveles de ingreso: Entre 0,5 veces y el doble del promedio de la economía. Este rango permite el análisis de los beneficios de retiro futuros tanto para los trabajadores más pobres como para los más ricos.

Las variables económicas

Las comparaciones se basan en un solo conjunto de supuestos para todos los países de la OCDE y otras economías grandes analizadas. En la práctica, el nivel de pensiones se verá afectado por el crecimiento económico, el crecimiento de los salarios y la inflación, y esto variará entre los países. Un solo conjunto de supuestos, sin embargo, asegura que los resultados de los distintos regímenes de pensiones no se vean afectados por distintas condiciones económicas. De esta forma, las diferencias entre países en los niveles de pensión reflejan solo diferencias en los sistemas de pensiones y las políticas. Los supuestos base se establecen a continuación.

Inflación de los precios se supone que es un 2,5% por año. En la práctica, esta hipótesis tiene poco efecto sobre los resultados debido a la indexación.

Crecimiento de los ingresos reales del 2% por año (dado el supuesto de inflación de precios, esto implica un crecimiento nominal de los salarios de un 4,55%.) Los **ingresos individuales** se supone que crecen en línea con el promedio de la economía. Esto significa que se supone que el individuo permanece en el mismo punto de la **distribución de ingresos**, ganando el mismo porcentaje de los ingresos promedios en cada año de su vida laboral.

Los datos de la distribución de ingresos de la base de datos de la OCDE se utilizan en algunos indicadores compuestos: (Véase el indicador de "Ingresos promedio" en la Parte II.5.)

La **tasa de retorno real** aplicada a gastos en fondos administrativos, supone que las pensiones de contribución definida sean de 3,5% al año.

La tasa de descuento (para cálculos actuariales) se supone en 2% al año. La tasa de descuento se establece igual a la tasa de crecimiento de los ingresos reales, lo que es un hallazgo común en los modelos de crecimiento y otros modelos dinámicos económicos. (Véase Queisser y Whitehouse, 2006 para una discusión de la tasa de descuento.)

El modelo de referencia utiliza proyecciones específicas a la tasa de mortalidad del país de la *Base de Datos de Población de las Naciones Unidas para el año 2050*.

Los cambios en estas supuestas base obviamente afectarán los derechos de pensión resultantes. El impacto de las variaciones en el crecimiento de los

ingresos de la economía global, y en que los ingresos individuales crezcan más rápido o más lento que el promedio, se mostró en la primera edición de Panorama de las pensiones. (OCDE, 2005). (El impacto de las distintas tasas de retorno se muestra en el indicador en “Riesgo de inversión y tasas de reemplazo”.)

Los cálculos suponen que los beneficios de los planes de contribución definida se pagan en la forma de una renta vitalicia indexada por precios a un precio actuarial justo. Esto se calcula a partir de las proyecciones de mortalidad. Si las personas retiran su dinero en una forma alternativa, la suma de capital a la hora del retiro es la misma: Solo cambia la forma en que los beneficios se distribuyen. Similarmente, la tasa de anualidad de noción en los esquemas de cuentas de noción se calcula (en la mayoría de los casos) a partir de los datos de mortalidad utilizando las reglas de indexación y el supuesto de descuento que se emplean en el respectivo país.

Impuestos y contribuciones a la seguridad social

La información sobre el impuesto al ingreso personal y las contribuciones a la seguridad social que pagan lo retirados, que se utilizaron para calcular los derechos de pensión, están disponibles en los perfiles de los países en línea en el sitio web: www.ocde/els/social/pennsion/PAG

El modelo supone que los sistemas tributarios y las contribuciones a la seguridad social permanecen sin cambios en el futuro. Esto significa implícitamente que el “valor” de los parámetros, tales como el calendario de impuestos al ingreso personal y las tasas de contribución a la seguridad social no cambian.

Se pueden encontrar las provisiones generales y el tratamiento tributario de los trabajadores para 2008 en el informe de la OCDE Tributando los sueldos. Aquí se siguen las convenciones que se utilizan en este informe, tales como qué pagos se consideran impuestos.

Referencias

- D’Addio, A., J. Seisdedos and E.R. Whitehouse (2009), “Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 70, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Taxing Wages*, OECD Publishing, Paris.
- Queisser, M. and E.R. Whitehouse (2006), “Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design”, *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 40, OECD Publishing, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D’Addio and A.P. Reilly (2009), “Investment Risk and Pensions: Impact on Individual Retirement Incomes and Government Budgets”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 87, OECD Publishing, Paris.

Resultados clave

La tasa de reemplazo bruta muestra el nivel de las pensiones de retiro en relación con los ingresos cuando se trabaja. Para los trabajadores con ingresos medios, las tasas brutas promedio de reemplazo son de 57% en los 34 países de la OCDE. Pero existe una importante variación entre países. En la parte inferior de la gama, Irlanda, Japón, México y Reino Unido ofrecen futuras tasas de reemplazo de menos del 35% de las personas que inician el trabajo de hoy. Islandia y Grecia, en la parte superior de la gama, ofrece tasas de reemplazo de más del 95%. Otros países con altas tasas de reemplazo proyectadas (entre 70% y 90%) son Austria, Dinamarca, Hungría, Luxemburgo, Países Bajos y España.

La mayoría de los países de la OCDE protegen a los trabajadores de bajos ingresos de la pobreza en la tercera edad entregando tasas de reemplazo mayores para ellos que para los de ingresos promedio. Por ejemplo, los trabajadores que ganan solo la mitad del promedio reciben tasas de reemplazo que promedian más del 72% comparadas con el 57% para los ingresos medios. Sin embargo, las tasas de reemplazo en siete países son la misma para quienes ganan el promedio que para quienes ganan la mitad del promedio: Austria, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, la República Eslovaca y España.

En la parte superior del rango, existen tres países que entregan a quienes ganan bajos ingresos pensiones mayores de lo que ganaban cuando trabajaban: Islandia (tasa de reemplazo de 145%), Dinamarca (121%) e Israel (100%). En el otro extremo de la escala, Alemania y Japón ofrecen tasas de reemplazo de 42% y 48% respectivamente. Algunos países como Canadá y Nueva Zelanda pagan beneficios relativamente bajos a quienes tienen ingresos medios, pero están por sobre la mitad del rango para trabajadores de ingresos bajos.

En promedio, en los 34 países de la OCDE, la tasa de reemplazo bruta para los ingresos que son 1,5 veces el promedio (aquí llamados “altos ingresos”) es 52%, algo más bajo que el 57% de los ingresos promedio. Para quienes tienen altos ingresos, las variaciones entre países son de nuevo amplias. Las tasas de reemplazo superan el 80% en cinco países: Grecia, Islandia, Luxemburgo, los Países Bajos y España. Al otro lado del espectro, Irlanda y Nueva Zelanda (que tienen una tasa plana de pensiones públicas) y el Reino Unido ofrecen tasas de reemplazo de menos de 26%.

En el nivel promedio –donde la mitad de los trabajadores están por sobre y la mitad por debajo– el reemplazo promedio bruto para los 34 países de la OCDE es 60,6%. En general, es muy poco distinto al reemplazo bruto en el ingre-

so promedio. (Los ingresos medianos son entre 75% y 90% de la media, véase en la parte II.5 en "Ingresos promedio y distribución".)

Las tasas de reemplazo de la pensión para las mujeres son distintas (debido a la menor elegibilidad de la edad de retiro para las mujeres que para los hombres) en cinco países: Chile, Israel, Italia, Polonia y Suiza. Las diferencias entre géneros son sustanciales en Chile, Italia y Polonia, con tasas de reemplazo alrededor de un tercio más bajas para las mujeres que para los hombres. En Israel y Suiza las tasas de reemplazo también son más bajas para las mujeres que para los hombres, pero mucho menos que en los tres países que se mencionaron antes. El valor para las mujeres también es menor en Australia y México, pero este se debe a tasas mayores de anualidad más que a diferencias en la edad de retiro.

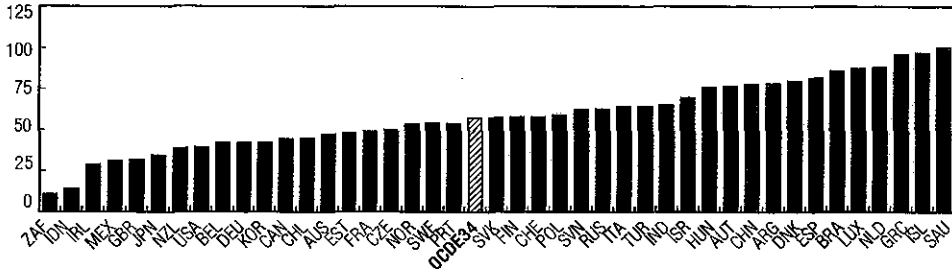
Para los países fuera de la OCDE existe una amplia gama en los cálculos de tasa de reemplazo, con la de Sudáfrica e Indonesia, por debajo del 15% y Arabia Saudita en 100% de los asalariados promedio. El promedio de la UE27 es considerablemente más alto que el de OCDE34 para los asalariados promedios y altos.

Definición y medición

La tasa de reemplazo de la pensión para la tercera edad mide qué tan efectivamente un sistema de pensiones entrega un ingreso de retiro para reemplazar los ingresos, la principal fuente de ingresos antes del retiro. La tasa de reemplazo bruta se define como el derecho de pensión bruto dividido por los ingresos brutos anteriores al retiro.

Frecuentemente, la tasa de reemplazo se expresa como la razón de la pensión a los ingresos finales (justo antes del retiro). Aquí, sin embargo, los beneficios de la pensión se muestran como una proporción de ingresos individuales promedio de la vida (revaluados en línea con el crecimiento de los ingresos de la economía). Bajo los supuestos base, los trabajadores ganan el mismo porcentaje de los ingresos de la economía a lo largo de su carrera. En este caso, los ingresos de por vida revaluados y los ingresos individuales finales son idénticos. Si las personas se mueven hacia arriba en la distribución de ingresos a medida que envejecen, sus ingresos justo antes de jubilarse serán mayores que el promedio de su vida y las tasas de reemplazo calculadas sobre los ingresos individuales finales serán menores.

Tasas de reemplazo de las pensiones brutas: trabajadores de ingresos promedio



Fuente: modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370835>

Tasas de reemplazo de la pensión bruta: trabajadores de bajos ingresos y altos ingresos



Fuente: modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370835>

Tasas de reemplazo de la pensión brutas por ingresos

Ingresos individuales, múltiples de la medida para hombres (diferente en las mujeres)				Ingresos individuales, múltiples de la medida para hombres (diferente en las mujeres)					
Asalariados promedio	0,5	1	1,5	Asalariados promedio	0,5	1	1,5		
Miembros de la OCDE				Miembros de la OCDE (cont.)					
Australia	52,6 (50,1)	73,3 (70,8)	47,3 (44,8)	38,6 (36,1)	Noruega	52,9	63,4	53,1	41,7
Austria	76,6	76,6	76,6	72,3	Polonia	59,0 (43,2)	59,0 (45,3)	59,0 (43,2)	59,0 (43,2)
Bélgica	42,6	60,1	42,0	32,7	Portugal	54,4	63,3	53,9	53,1
Canadá	48,5	76,6	44,4	29,6	República Eslovaca	57,5	57,5	57,5	57,5
Chile	48,4 (37,5)	60,0 (49,2)	44,9 (34)	41,8 (28,9)	Eslovenia	62,4	64,3	62,4	62,4
República Checa	57,3	80,2	50,2	37,4	España	81,2	81,2	81,2	81,2
Dinamarca	84,7	120,6	79,7	66,1	Suecia	58,4	72,9	58,4	72,1
Estonia	50,9	60,2	48,0	44,0	Suiza	59,3 (58,5)	65,2 (64,7)	57,9 (57,1)	40,9 (40,3)
Finlandia	57,8	66,4	57,8	57,8	Turquía	69,5	76,4	64,5	64,5
Francia	49,1	55,9	49,1	41,3	Reino Unido	37,0	53,8	31,9	22,6
Alemania	42,0	42,0	42,0	42,0	Estados Unidos	42,3	51,7	39,4	35,3
Grecia	95,7	95,7	95,7	95,7	OCDE34	60,8	72,3	57,5	52,1
Hungría	75,8	75,8	75,8	75,8	Otras economías mayores				
Islandia	109,1	144,9	96,9	87,0	Argentina	81,1 (73,8)	90,7 (83,4)	78,1 (70,8)	73,9 (66,6)
Irlanda	34,9	57,9	29,0	19,3	Brasil	85,9	85,9	85,9	85,9
Israel	85,3 (75)	100,1 (89,9)	69,6 (61,2)	46,4 (40,8)	China	82,5 (52,2)	97,9 (63,7)	77,9 (48,7)	71,2 (43,7)
Italia	64,5 (50,6)	64,5 (50,6)	64,5 (50,6)	64,5 (50,6)	India	72,4 (68,4)	95,2 (90,9)	65,2 (61,4)	55,0 (51,4)
Japón	36,3	47,9	34,5	30,0	Indonesia	14,1 (12,4)	14,1 (12,4)	14,1 (12,4)	14,1 (12,4)
Corea	46,9	64,1	42,1	31,9	Federación Rusa	65,1 (57,9)	73,0 (65,9)	62,7 (55,5)	59,2 (52,1)
Luxemburgo	90,3	97,9	87,4	83,8	Arabia Saudita	100,0 (87,5)	100,0 (87,5)	100,0 (87,5)	100,0 (87,5)
México	46,3 (46,3)	57,5 (57,5)	30,9 (28,7)	29,6 (26,4)	Sudáfrica	13,1	21,2	10,6	7,1
Paises Bajos	89,1	93,0	88,1	86,5	UE-27	63,1 (61,1)	70,3 (68,3)	61,8 (59,8)	58,4 (56,5)
Nueva Zelanda	47,8	77,5	38,7	25,8					

Fuente: modelos de pension de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370835>

Resultados clave

Las pensiones privadas juegan un rol importante y creciente en proveer para la tercera edad. Esto se ilustra con los cálculos de las tasas de reemplazo brutas que se han separado entre el sector público y el privado. El promedio de la OCDE para las tasas de reemplazo de un trabajador de ingresos promedio en un esquema público solo es 42%, comparada con el 57% con pensiones privadas obligatorias incluidas. Cuando se suman las pensiones privadas voluntarias, bajo la regulación típica, la tasa de reemplazo promedio es 64% para un trabajador de ingresos promedio.

Para los 12 países de la OCDE, donde los cálculos de los derechos obligatorios solo cubren las pensiones públicas, la tasa de reemplazo de una fuente de ingresos estándares es de 64% en promedio. Para los 14 países de la OCDE con datos para la provisión público-privada y obligatoria, la tasa de reemplazo promedio es de 62%. Para todos los países de la OCDE, entre sectores público y privado, obligatorio y pensiones privadas voluntarias, la tasa de reemplazo promedio es de nuevo un 64%.

Esto demuestra sustitución entre los distintos tipos de esquema. Australia, Dinamarca, Islandia e Israel tienen programas públicos muy dirigidos, con tasas de sustitución muy bajas para trabajadores de ingresos promedio y altos se compensan con pensiones privadas obligatorias. En Chile, Hungría, México, Polonia, República Eslovaca y Suecia, la sustitución fue directa: Las reformas reemplazaron parte de la provisión pública con pensiones privadas obligatorias. Canadá, Irlanda, los Estados Unidos y el Reino Unido han tenido pensiones públicas relativamente amplias con provisión voluntaria muy difundida.

De las otras economías grandes, tres tienen solo pensiones públicas que son obligatorias: Argentina, Brasil y Arabia Saudita. Otras tres, India, la Federación Rusa y Sudáfrica tienen esquemas privados voluntarios, siendo la pensión pública de Sudáfrica eliminada para los trabajadores de ingresos promedio y altos, debido a sus componentes de medios probados. El sistema de Indonesia es totalmente privado obligatorio, sin componentes públicos.

Pensiones privadas obligatorias

El primer grupo de 14 países tienen pensiones privadas obligatorias o pensiones privadas que tienen cobertura casi universal, y por lo tanto, se describen como "cuasi obligatorias" (Dinamarca, los Países Bajos y Suecia).

En Islandia, los Países Bajos y Suiza las pensiones privadas son de beneficios definidos, mientras que en otros países son de contribuciones definidas. Las tasas de reemplazo de los esquemas privados obligatorios para trabajadores de ingresos medios están en el rango de 22% a 32% en siete de los 14 países. Pero están significativamente por sobre este rango en Dinamarca, Islandia y los Países Bajos, y mucho menor en Noruega.

En siete países las tasas de reemplazo son las mismas para trabajadores que ganan entre el 50% y el 150% del promedio de la economía. Sin embargo, algunos países tienen pensiones privadas diseñadas para cubrir ingresos por sobre el tope del esquema público. Esta es la razón de que las tasas de reemplazo de los planes privados aumentan con los ingresos en el rango en Chile, los Países Bajos y Noruega. También explica por qué las tasas de reemplazo para trabajadores en el 150% de los ingresos promedio son mucho mayores en Suecia.

El patrón en Suiza es complejo. De nuevo, los trabajadores de bajos ingresos tienen una tasa de reemplazo menor para tomar en cuenta los beneficios públicos. Pero el tope de ingresos que debe ser cubierto por los planes ocupacionales es relativamente bajo.

Pensiones privadas voluntarias

Se muestran las tasas de reemplazo para nueve países donde las pensiones privadas voluntarias están muy difundidas, cubriendo entre el 40% y el 65% de la fuerza de trabajo. (Véase el indicador de “Cobertura de las pensiones privadas”.) Se supone que los trabajadores con pensiones privadas voluntarias están toda su carrera en este esquema.

Las reglas que se han modelado están en “Perfiles de países” en la Parte III. En los nueve países se ha modelado un plan de contribuciones definidas.

En general, los esquemas de contribución definida pagan una tasa de reemplazo constante con los ingresos. (No están disponibles los datos sobre tasas de contribución real por ingresos para la mayoría de los países, por lo que se supone una tasa típica o promedio para el rango de ingresos.) Bélgica es la excepción debido a los topes en los ingresos de retiro que califican para los incentivos tributarios. Alemania cae también dentro de esta categoría, pero el tope es justo por encima del 150% del rango de ingresos. En Noruega, como con los planes de contribución definida, las tasas de reemplazo aumentan con los ingresos porque los esquemas privados están diseñados para compensar algo de la redistribución de los beneficios de retiro públicos.

**Tasas de reemplazo de la pensión brutas de esquemas públicos,
privados obligatorios y privados voluntarios**

Porcentaje de ingresos individuales

	Público			Privado obligatorio			CD voluntaria			Total obligatorio			Total con voluntario		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
Australia	37,9	11,8	3,2	35,4	35,4	35,4				73,3	47,3	38,6			
Austria	76,6	76,6	72,3							76,6	76,6	72,3			
Bélgica	60,1	42,0	32,7				15,6	15,6	12,3	60,1	42,0	32,7	75,7	57,6	45,0
Canadá	61,2	38,9	25,9				30,8	30,8	30,8	61,2	38,9	25,9	92,0	69,7	56,7
Chile	18,8	3,2	0,0	41,3	41,7	41,8				60,0	44,9	41,8			
Rep. Checa	80,2	50,2	37,4				11,3	11,3	11,3	80,2	50,2	37,4	91,5	61,5	48,6
Dinamarca	64,7	28,9	17,0	55,9	50,7	49,0				120,6	79,7	66,1			
Estonia	37,7	25,5	21,5	22,5	22,5	22,5				60,2	48,0	44,0			
Finlandia	66,4	57,8	57,8							66,4	57,8	57,8			
Francia	55,9	49,1	41,3							55,9	49,1	41,3			
Alemania	42,0	42,0	42,0				16,9	16,9	16,9	42,0	42,0	42,0	59,0	59,0	59,0
Grecia	95,7	95,7	95,7							95,7	95,7	95,7			
Hungría	44,4	44,4	44,4	31,4	31,4	31,4				75,8	75,8	75,8			
Islandia	63,0	15,0	5,1	81,9	81,9	81,9				144,9	96,9	87,0			
Irlanda	57,9	29,0	19,3				37,6	37,6	37,6	57,9	29,0	19,3	95,5	66,5	56,9
Israel	38,9	19,4	13,0	61,3	50,2	33,4				100,1	69,6	46,4			
Italia	64,5	64,5	64,5							64,5	64,5	64,5			
Japón	47,9	34,5	30,0							47,9	34,5	30,0			
Corea	64,1	42,1	31,9							64,1	42,1	31,9			
Luxemburgo	97,9	87,4	83,8							97,9	87,4	83,8			
México	30,5	4,0	2,7	26,9	26,9	26,9				57,5	30,9	29,6			
Países Bajos	58,5	29,2	19,5	34,6	58,9	67,0				93,0	88,1	86,5			
Nueva Zelanda	77,5	38,7	25,8				14,6	14,6	14,6	77,5	38,7	25,8	92,1	53,4	40,5
Noruega	57,7	46,1	34,2	5,7	7,0	7,5	8,6	12,0	17,1	63,4	53,1	41,7	72,0	65,0	58,8
Polonia	28,7	28,7	28,7	30,2	30,2	30,2				59,0	59,0	59,0			
Portugal	63,3	53,9	53,1							63,3	53,9	53,1			
Rep. Eslovaca	26,0	26,0	26,0	31,6	31,6	31,6				57,5	57,5	57,5			
Eslovenia	64,3	62,4	62,4							64,3	62,4	62,4			
España	81,2	81,2	81,2							81,2	81,2	81,2			
Suecia	50,2	35,8	26,2	22,7	22,7	45,9				72,9	58,4	72,1			
Suiza	52,3	34,5	23,7	12,8	23,4	17,1				65,2	57,9	40,9			
Turquía	76,4	64,5	64,5							76,4	64,5	64,5			
Reino Unido	53,8	31,9	22,6				36,7	36,7	36,7	53,8	31,9	22,6	90,5	68,6	59,3
Estados Unidos	51,7	39,4	35,3				38,8	38,8	38,8	51,7	39,4	35,3	90,5	78,2	74,1
OCDE34	57,3	42,2	36,6							71,8	57,3	52,0	84,3	64,4	55,4
Otras economías mayores															
Argentina	90,7	78,1	73,9							90,7	78,1	73,9			
Brasil	85,9	85,9	85,9							85,9	85,9	85,9			
China	97,9	77,9	71,2							97,9	77,9	71,2			


**Tasas de reemplazo de la pensión brutas de esquemas públicos,
privados obligatorios y privados voluntarios (Cont.)**

Porcentaje de ingresos individuales

	Público			Privado obligatorio			CD voluntaria			Total obligatorio			Total con voluntario		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
India	95,2	65,2	55,0							95,2	65,2	55,0	95,2	65,2	55,0
Indonesia	14,1	14,1	14,1							14,1	14,1	14,1			
Federación Rusa	35,0	35,0	35,0	17,3	17,3	17,3				52,3	52,3	52,3	35,0	35,0	35,0
Arabia Saudita	100,0	100,0	100,0							100,0	100,0	100,0			
Sudáfrica	15,1	0,0	0,0				33,1	33,1	33,1	15,1	0,0	0,0	48,2	33,1	33,1
UE27	58,4	49,2	44,8							70,3	61,8	58,4			

CD = Contribución Definida.

Fuente: modelos de pensión de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372355>

Resultados clave

El sistema personal de impuestos juega un rol importante en el apoyo a la tercera edad. Los retirados frecuentemente no pagan contribuciones a la seguridad social. Los impuestos al ingreso personal son progresivos y los derechos de pensión usualmente son menores que los ingresos antes del retiro, de manera que la tasa de impuesto promedio es generalmente menor que la tasa de impuesto sobre los ingresos generados. Además, la mayoría de los sistemas de impuesto al ingreso entregan un trato preferencial ya sea a los ingresos de la pensión o a los retirados, otorgando subsidios adicionales o créditos para las personas de la tercera edad.

Un poco más de la mitad de los países de la OCDE (18 de 34) entregan a las personas de la tercera edad ayudas adicionales básicas en cuanto a los impuestos a la renta personal. Generalmente, esto toma la forma de un subsidio extra en los impuestos o crédito tributario. En muchos casos –Canadá y el Reino Unido, por ejemplo– este apoyo adicional se elimina para personas de altos ingresos.

Un número significativo de países ofrecen rebaja tributaria para la fuente particular de ingresos del retiro. En 12 países de la OCDE están disponibles descuentos en los impuestos al ingreso para las pensiones públicas, ya sean totales o parciales. Por ejemplo, en los Estados Unidos, entre el 15% y el 50% del ingreso para pensiones públicas (seguridad social) no tributa, dependiendo del ingreso total del retirado. Otros cuatro países ofrecen descuentos para los ingresos de pensiones privadas. En Australia, por ejemplo, los beneficios derivados de las contribuciones a las pensiones y los retornos a la inversión que han sido tributados son no tributables en los pagos para las personas de más de 60 años. (Esto, por lo tanto, se aplica a los esquemas obligatorios de contribuciones definidas y a las contribuciones voluntarias a esos planes.)

En total, 24 países tienen alguna concesión para la tercera edad o ingreso de pensión bajo sus impuestos al ingreso personal. Solo en diez el tratamiento tributario de las pensiones y los retirados es el mismo que para las personas en edad laboral.

Prácticamente en todos los países de la OCDE los empleados pagan impuestos sobre las contribuciones a la seguridad social: Australia y Nueva Zelanda son las únicas excepciones. Además de estos dos países, en 17 más los retirados no tributan sobre las contribuciones a la seguridad social. La tasa de contribución en los 15 países en donde los retirados sí pagan impuestos sobre las contribuciones a la seguridad social es siempre menor que la de los trabajadores. Generalmente, las personas de la tercera edad no cotizan para las pensiones o

el desempleo (por razones obvias.) Sin embargo, los retirados pueden tributar sobre el pago por salud o asistencia de largo plazo, y en algunos casos, también por contribuciones “solidarias” para financiar un amplio rango de beneficios.

Resultados empíricos

Los gráficos muestran el porcentaje de los ingresos pagados en los impuestos y la contribución de los trabajadores y retirados.

Partiendo con los retirados, los países se han clasificado de acuerdo a la proporción del ingreso pagado en impuesto a la tasa de reemplazo que un trabajador de ingresos promedio vería en el retiro (como se estableció en el indicador “Tasas de reemplazo de las pensiones”, más arriba.) En cinco países de la OCDE y cinco otras economías grandes, un retirado no pagará impuesto a la renta en el retiro. En algunos casos, como en el de la República Eslovaca y Turquía, esto es porque las pensiones no tributan. En otros, como Irlanda, es porque el ingreso de la pensión es menor que el ingreso base liberado de impuestos que se ofrece a las personas de la tercera edad. Los retirados con la tasa de reemplazo bruta para un trabajador de ingresos medios pagarán 11,8% de su ingreso en impuestos y contribuciones.

Las otras dos barras en los gráficos apuntan a mostrar directamente el impacto de los distintos tratamientos de impuestos y contribuciones del ingreso y las pensiones. La barra más larga muestra el monto de estos impuestos y contribuciones pagados por un trabajador de ingresos promedio. Esto promedia 26,4% en los países de la OCDE y 12,8% en otras economías grandes.

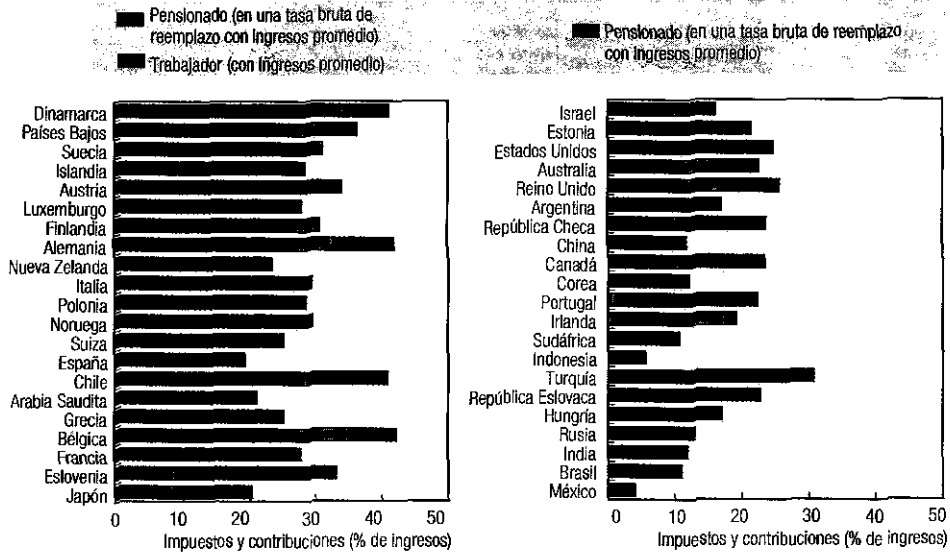
La barra de en medio muestra la cantidad que un retirado pagaría con la misma renta, es decir, una pensión vale lo mismo que los ingresos medios. Esto da un promedio 18,2% en los países de la OCDE, 8,2 puntos porcentuales menos que lo que los trabajadores pagan con el mismo nivel de ingreso que los trabajadores pagan con el mismo nivel de ingresos.

La diferencia entre esta tasa de 18,2% para los retirados con un ingreso igual al salario medio y el 11,8% pagado en impuestos y contribuciones pagados en los ingresos igual a la tasa de reemplazo bruta de una fuente de ingresos promedio ilustra el impacto de la progresividad en los sistemas de impuestos sobre la renta.

Referencias

Keenay, G. and E.R. Whitehouse (2003), “The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries”, *Fiscal Studies*, Vol. 24, No. 1, pp. 1-21.

Impuestos sobre la renta y las contribuciones sociales pagadas por los retirados y los trabajadores




Fuente: modelos de pensiones de la OCDE; modelos de beneficios e impuestos de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370854>

Tratamiento de las pensiones y pensionados con impuesto sobre la renta personal y contribuciones de seguridad social

	Impuesto extra	Alivio total o parcial de los ingresos de pensiones		Contribuciones de seguridad social		Impuesto extra	Alivio total o parcial de los ingresos de pensiones		Contribuciones de seguridad social
	Asignación/ crédito	Esquema público	Esquema privado	Pensiones		Asignación/ crédito	Esquema público	Esquema privado	Pensiones
Miembros de la OCDE					Miembros de la OCDE (cont.)				
Australia	✓	✓	✓	<i>Ninguno</i>	Nueva Zelanda				<i>Ninguno</i>
Austria				<i>Bajo</i>	Noruega				<i>Bajo</i>
Bélgica		✓		<i>Bajo</i>	Polonia	✓	✓		<i>Bajo</i>
Canadá	✓	✓	✓	<i>Ninguno</i>	Portugal	✓			<i>Ninguno</i>
Chile	✓			<i>Ninguno</i>	República Eslovaca		✓		<i>Ninguno</i>
República Checa	✓	✓		<i>Ninguno</i>	Eslovenia	✓			<i>Bajo</i>
Dinamarca				<i>Ninguno</i>	España		✓		<i>Ninguno</i>
Estonia	✓			<i>Ninguno</i>	Suecia				<i>Ninguno</i>
Finlandia		✓		<i>Bajo</i>	Suiza				<i>Bajo</i>
Francia				<i>Bajo</i>	Turquía		✓		<i>Ninguno</i>
Alemania		✓	✓	<i>Bajo</i>	Reino Unido	✓			<i>Ninguno</i>
Grecia				<i>Bajo</i>	Estados Unidos	✓	✓		<i>Ninguno</i>
Hungría				<i>Ninguno</i>					
Islandia				<i>Ninguno</i>	Otras grandes economías				
Irlanda	✓			<i>Bajo</i>	Argentina		✓		<i>Ninguno</i>
Israel	✓			<i>Bajo</i>	Brasil		✓		<i>Ninguno</i>
Italia	✓		✓	<i>Ninguno</i>	China				
Japón	✓			<i>Bajo</i>	India	✓			<i>Ninguno</i>
Corea	✓	✓		<i>Ninguno</i>	Indonesia				<i>Ninguno</i>
Luxemburgo	✓			<i>Bajo</i>	Federación Rusa				<i>Bajo</i>
México	✓			<i>Ninguno</i>	Arabia Saudita				<i>Bajo</i>
Países Bajos	✓			<i>Bajo</i>	Sudáfrica	✓			<i>Ninguno</i>

Fuente: perfiles en línea de los países disponibles en www.oecd.org/els/social/pensiones/PAG.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370854>

Resultados clave

Para los trabajadores de ingresos promedio, la tasa de reemplazo neta en los países de la OCDE promedia 69%, 12 puntos porcentuales mayor que la tasa de reemplazo bruta. Esto refleja los impuestos y contribuciones que las personas pagan de sus ingresos son mayores que los que pagan por sus pensiones cuando se retiran. La tasa de reemplazo neta de nuevo varía en un alto rango, desde menos de 40% en México, Irlanda y Japón hasta más de 100% en Grecia para los trabajadores de ingreso promedio.

Para trabajadores de ingresos bajos (con la mitad de los ingresos medios), la tasa de reemplazo neta promedio de los países de la OCDE es 83%. Para trabajadores de ingresos altos (150% de los ingresos medios) la tasa de reemplazo neta promedio es 63%, menor que la de los trabajadores de ingresos bajos. Igual que con las tasas de reemplazo brutas, las diferencias entre ingresos reflejan las características progresivas de los sistemas de pensiones, tales como beneficios mínimos y topes en los ingresos de pensiones.

El indicador anterior de “Tratamiento tributario de pensiones y retirados” mostró el importante rol que juegan los impuestos personales y las contribuciones al sistema de seguridad social en el apoyo al ingreso de la tercera edad. Los retirados frecuentemente no pagan contribuciones a la seguridad social y reciben un tratamiento preferencial en cuanto al impuesto al ingreso. La progresividad de los impuestos al ingreso junto con tasas de reemplazo brutas de menos de 100% significa también que los retirados pagan menos impuesto al ingreso que los trabajadores. Como resultado, las tasas de reemplazo netas son generalmente mayores que las brutas.

Para los trabajadores de ingresos promedio, el patrón de tasas de reemplazo en los países es distinto en una base neta y en una bruta. Por ejemplo, los sistemas de pensiones de Bélgica y Alemania tienen tasas de reemplazo netas considerablemente más altas que las brutas. Esto se debe, primero, al tratamiento favorable de los ingresos de pensión en cuanto a las contribuciones a la seguridad social. Segundo, porque las tasas de reemplazo son relativamente bajas comparadas con los países de la OCDE y los impuestos al ingreso personal son fuertemente progresivos en estos países, las personas pagan mucho menos impuesto cuando están jubiladas que cuando trabajan. Esto, a pesar del hecho de que el tratamiento tributario del ingreso de pensión en Alemania está siendo retirado gradualmente.

En contraste, Nueva Zelanda y Suecia se mueven hacia abajo en el gráfico bajo una base neta. Esto es porque estos países gravan las pensiones y los

ingresos a una tasa muy similar (aunque Suecia reintrodujo las concesiones tributarias para los retirados en 2009.)

Para los trabajadores de bajos ingresos, el efecto de los impuestos y las contribuciones sobre las tasas de reemplazo netas es más moderado que para los trabajadores de ingresos más altos en la escala. Esto es porque los trabajadores de bajos ingresos generalmente pagan menos en impuestos y contribuciones que aquellos de ingresos promedio. En muchos casos, sus ingresos de retiro están por debajo del nivel de los apoyos estándar de los impuestos al ingreso personal (subsidios, créditos, etc.). Pero frecuentemente no pueden beneficiarse completamente de las concesiones adicionales que se entregan a los retirados y a las pensiones en impuesto al ingreso personal.

La diferencia entre las tasas de reemplazo neta y bruta para trabajadores de bajos ingresos es 10 puntos porcentuales en promedio. Bélgica y Eslovenia tienen tasas de reemplazo mucho mayores para trabajadores de bajos ingresos medidas en una base neta que en términos brutos.

La tasa de reemplazo neta para los trabajadores que ganan 150% sobre el promedio es mayor en Grecia. No es de extrañar que las menores tasas de reemplazo se encuentran en los sistemas de pensiones de tasa plana de Nueva Zelanda e Irlanda. En ambos países los trabajadores que ganan el 150% del promedio reciben pensiones que equivalen a menos de un tercio de sus ganancias netas durante el trabajo.

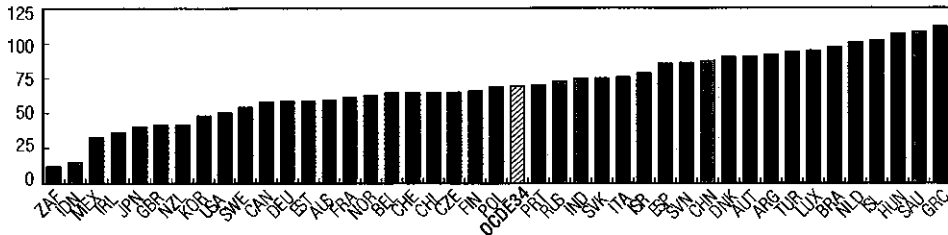
Para los países que no están en la OCDE, existe muy poca variación de las tasas de reemplazo neta en los países a lo largo del rango de ingresos. Sin embargo, hay una variación considerable entre países, yendo desde 12% para los trabajadores de ingresos promedio en Sudáfrica hasta 108% en Arabia Saudita. Así como con las tasas brutas, el promedio de la tasa de reemplazo neta para los UE27 para trabajadores de ingreso promedio es 74%, cifra mucho mayor que la de los OCDE34.

Definición y medición

La tasa de reemplazo neta se define como el derecho de pensión neta individual dividido por los ingresos antes del retiro netos, tomando en cuenta los impuestos al ingreso personal y las contribuciones a la seguridad social que pagan los trabajadores y retirados. De lo contrario, la definición y medición de las tasas de reemplazo netas son las mismas que para la tasa de reemplazo bruta (véase el indicador previo.)

Los detalles de las reglas que los sistemas tributarios nacionales aplican a los retirados pueden encontrarse en los perfiles de los países en línea en www.oecd.org/els/pensions/PAG

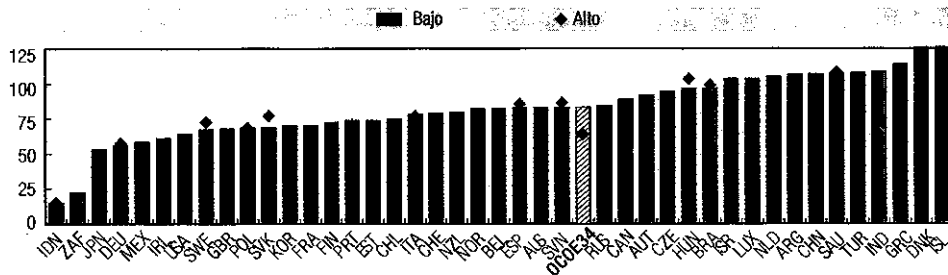
Tasas de reemplazo de pensiones netas: Trabajadores de ingresos promedios



Fuente: modelos de pensiones de la OCDE

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370873>

Tasas de reemplazo de pensiones netas: Trabajadores de altos y bajos ingresos




Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370873>

Tasas de reemplazo de pensión netas por ingresos

	Ingresos individuales, múltiples medidas para hombres (en las mujeres son diferentes)				Ingresos individuales, múltiples medidas para hombres (en las mujeres son diferentes)				
	Pensionado promedio	0.5	1	1.5	Pensionado promedio	0.5	1	1.5	
Miembros de la OCDE					Miembros de la OCDE (cont.)				
Australia	65.9 (63.2)	82.5 (79.7)	58.9 (56.9)	47.1 (45.3)	Noruega	62.3	81.7	62.2	51.4
Austria	89.9	91.3	89.9	84.6	Polonia	68.2 (50.7)	68.1 (53.4)	68.2 (50.6)	68.3 (50.4)
Bélgica	66.0	81.8	64.1	52.0	Portugal	65.5	73.4	69.2	70.5
Canadá	61.5	88.7	57.3	39.7	República Eslovaca	72.9	68.3	74.5	76.7
Chile	66.0 (52.4)	74.4 (61.7)	64.3 (49.9)	62.7 (46.3)	Eslovenia	90.2	82.5	85.4	86.2
República Checa	72.5	94.0	64.4	48.9	España	84.5	82.3	84.9	85.4
Dinamarca	94.5	131.9	89.8	80.8	Suecia	53.3	67.0	53.6	72.6
Estonia	63.1	73.4	58.3	51.4	Suiza	66.4 (65.5)	78.6 (78.1)	64.1 (63.2)	46.2 (45.5)
Finlandia	64.8	72.0	65.2	64.4	Turquía	98.0	107.3	93.1	96.0
Francia	60.8	69.4	60.4	53.1	Reino Unido	48.0	67.5	41.5	30.5
Alemania	58.4	55.6	57.9	57.2	Estados Unidos	53.4	63.8	50.0	46.6
Grecia	110.3	113.6	111.2	106.8	DCDE34	72.0	82.8	68.8	63.4
Hungría	99.5	96.3	106.0	103.2	Otras economías mayores				
Islandia	111.7	139.0	101.1	91.7	Argentina	94.7 (86.2)	106.0 (97.5)	91.3 (82.8)	87.8 (79.1)
Irlanda	40.8	60.8	35.8	26.6	Brasil	96.6	96.6	96.6	98.9
Israel	92.2 (82.3)	103.0 (93.6)	78.2 (69.8)	56.7 (50.6)	China	90.6 (71.5)	106.4 (85.3)	86.8 (69.2)	60.1 (64.7)
Italia	76.2 (63)	76.2 (63.4)	75.3 (62.1)	76.7 (62.1)	India	62.3 (77.8)	108.2 (103.3)	74.1 (69.6)	63.9 (58.6)
Japón	41.4	52.7	39.7	34.9	Indonesia	14.8 (13.1)	14.7 (13)	14.9 (13.2)	14.9 (13.2)
Corea	51.8	69.8	47.5	37.3	Federación Rusa	74.8 (66.6)	83.9 (75.7)	72.0 (63.8)	68.0 (59.8)
Luxemburgo	96.2	103.1	94.0	90.9	Arabia Saudita	107.4 (95.1)	107.2 (94.8)	107.6 (95.2)	108.0 (95.7)
México	46.9 (46.9)	58.2 (58.2)	32.2 (29.9)	33.3 (29.7)	Sudáfrica	14.4	22.0	11.9	8.3
Países Bajos	103.3	104.5	99.8	96.4	UE27	75.7 (73.8)	81.8 (79.7)	74.2 (72.1)	70.6 (68.4)
Nueva Zelanda	49.6	79.4	41.5	29.4					

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370873>

Resultados clave

El promedio de la OCDE para tasas de reemplazo netas de trabajador de ingresos promedio en esquemas públicos solamente es 50% comparada con el 68% cuando se incluyen las pensiones privadas obligatorias. Cuando se suman las pensiones privadas voluntarias, bajo las reglas típicas, la tasa de reemplazo neta promedian para un trabajador de ingresos promedios un 77%.

El sistema de impuestos personal juega un rol importante en el apoyo a las personas de la tercera edad. Los retirados frecuentemente no pagan contribuciones a la seguridad social, y como los impuestos al ingreso personal son progresivos y los derechos de pensión son usualmente menores que los ingresos antes del retiro, la tasa de impuestos promedio a los ingresos de pensión es generalmente menor que la tasa de impuestos al ingreso generado. Además, la mayoría de los sistemas de impuesto al ingreso entregan un tratamiento preferencial ya sea a los ingresos de pensión o a los retirados, a través de entregar subsidios o créditos adicionales a las personas de la tercera edad. Por lo tanto, las tasas de reemplazo netas son usualmente mayores que las brutas.

Para los 12 países de la OCDE donde los cálculos cubren solo las pensiones públicas, la tasa de reemplazo para un trabajador de ingresos estándares es 76% en promedio. Para los 14 países de la OCDE con datos para las provisiones públicas y privadas obligatorias, la tasa de reemplazo promedio es 75%. Las tasas totales de reemplazo netas están entre 10% y 12%, mayores a las correspondientes tasas brutas.

Para las otras grandes economías hay una amplia gama de la variación entre el país y por nivel de ingresos.

La excepción a esta última es la Federación Rusa que tiene tasas netas idénticas de reemplazo en todos los rangos de ingresos.

Pensiones privadas obligatorias

El primer grupo de 14 países tiene pensiones privadas obligatorias o pensiones privadas que tienen cobertura casi universal y, por lo tanto, se describen como “cuasi obligatorias” (Dinamarca, los Países Bajos y Suecia).

En Islandia, los Países Bajos y Suiza las pensiones privadas son de beneficios definidos, mientras que en otros países son de contribuciones definidas. Las tasas de reemplazo netas de los esquemas privados para los trabajadores de ingresos promedio están en el rango de 23% a 41% en seis de los 14 países.

Pero están significativamente por sobre este rango en Chile, Dinamarca, Islandia, Israel y los Países Bajos, y muy por debajo en Noruega.

Entre la combinación de muchos países que tienen pensiones privadas diseñadas para cubrir ingresos por sobre el tope del esquema público y el sistema de impuestos que rige, ningún país tiene la misma tasa de reemplazo entre los niveles de ingreso. Esta es la razón porque las tasas de reemplazo de planes privados aumentan con los ingresos en el rango en Chile, Islandia, México, los Países Bajos, Noruega y la República Eslovaca. También explica por qué las tasas de los trabajadores con ingresos de 150% del promedio son tan altas en Suecia.

El patrón en Suiza es complejo. De nuevo, los trabajadores de bajos ingresos tienen una tasa de reemplazo menor para tomar en cuenta los beneficios públicos. Pero el tope en los ingresos que debe ser cubierto por los planes ocupacionales es relativamente bajo.

Pensiones privadas voluntarias

Se muestran tasas de reemplazo para nueve países donde las pensiones voluntarias privadas están muy difundidas, cubriendo entre 40% y 65% de la fuerza de trabajo (véase el indicador de “Cobertura de las pensiones privadas”).

Las reglas que se han modelado están en “Perfiles de los Países” en la Parte III. En los nueve países se ha modelado un plan de contribuciones definidas.

En general, los esquemas de contribución definida pagan una tasa de reemplazo constante con los ingresos. (Los datos de las tasas de contribución reales por ingresos no están disponibles para la mayoría de los países, por lo tanto, se supone una tasa promedio o típica para el rango de ingresos.) Sin embargo, la diferencia en las reglas tributarias significa que la tasa de reemplazo neta difiere en el rango de ingresos, pero generalmente aumenta cuando los ingresos aumentan. Bélgica es la excepción debido a los topes de los ingresos de pensión que califican para los incentivos tributarios. Alemania también cae dentro de esta categoría, pero el tope está justo por encima del 150% del rango de ingresos.

Tasas netas de pensiones de reemplazo de esquemas públicos, porcentaje de ingresos individuales obligatorios privados y voluntarios privados

Miembros de la OCDE	Público			Obligatorio			CD Voluntaria			Obligatorio total			Total con voluntario		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
Australia	42,6	14,8	3,9	39,9	44,1	43,2				82,5	58,9	47,1			
Austria	91,3	89,9	84,6							91,3	89,9	84,6			
Bélgica	74,9	52,1	42,5				19,4	19,3	15,9	74,9	52,1	42,5	94,3	71,4	58,4
Canadá	70,9	50,4	35,0				35,7	39,9	41,5	70,9	50,4	35,0	106,6	90,3	76,5
Chile	23,2	4,6	0,0	51,1	59,7	62,7				74,4	64,3	62,7			
República Checa	93,5	62,2	47,0				13,1	13,9	14,2	93,5	62,2	47,0	106,7	76,1	61,1
Dinamarca	70,8	32,6	20,8	61,1	57,2	60,0				131,9	89,8	80,8			
Estonia	46,0	31,0	25,1	27,5	27,3	26,3				73,4	58,3	51,4			
Finlandia	72,0	65,2	64,4							72,0	65,2	64,4			
Francia	69,4	60,4	53,1							69,4	60,4	53,1			
Alemania	54,8	56,0	55,6				22,1	22,6	22,4	54,8	56,0	55,6	76,9	78,6	78,0
Grecia	113,6	111,2	106,8							113,6	111,2	106,8			
Hungría	56,4	62,1	60,5	39,9	43,9	42,8				96,3	106,0	103,2			
Islandia	60,5	15,7	5,3	78,6	85,4	86,3				139,0	101,1	91,7			
Irlanda	60,8	31,3	22,5				39,5	40,7	43,8	60,8	31,3	22,5	100,3	72,0	66,4
Israel	40,0	21,9	15,8	63,0	56,4	40,9				103,0	78,2	56,7			
Italia	72,0	71,7	71,8							72,0	71,7	71,8			
Japón	52,7	39,7	34,9							52,7	39,7	34,9			
Corea	69,8	47,5	37,3							69,8	47,5	37,3			
Luxemburgo	103,1	94,0	90,9							103,1	94,0	90,9			
México	30,9	4,2	3,0	27,3	28,0	30,3				58,2	32,2	33,3			
Países Bajos	65,6	33,1	21,7	38,8	66,7	74,7				104,5	99,8	96,4			
Nueva Zelanda	78,9	41,1	29,0				14,9	15,5	16,4	78,9	41,1	29,0	93,9	56,6	45,4
Noruega	66,3	52,4	40,4	6,6	8,0	8,8	9,8	13,6	20,2	72,9	60,3	49,2	82,7	74,0	69,5

Tasas netas de pensiones de reemplazo de esquemas públicos, porcentaje de ingresos individuales obligatorios privados y voluntarios privados (Cont.)

	Público			Obligatorio			CD Voluntaria			Obligatorio total			Total con voluntario		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
Miembros de la OCDE															
Polonia	33,2	33,2	33,3	34,9	35,0	35,0				68,1	68,2	68,3			
Portugal	73,4	69,2	70,5							73,4	69,2	70,5			
República Eslovaca	30,8	33,6	34,6	37,4	40,9	42,1				68,3	74,5	76,7			
Eslovenia	82,5	85,4	86,2							82,5	85,4	86,2			
España	82,3	84,9	85,4							82,3	84,9	85,4			
Suecia	49,0	35,4	27,3	22,1	22,4	47,8				71,1	57,7	75,2			
Suiza	63,2	38,2	26,8	15,5	25,9	19,4				78,6	64,1	46,2			
Turquía	107,3	93,1	96,0							107,3	93,1	96,0			
Reino Unido	62,0	37,4	26,8				42,3	43,1	43,6	62,0	37,4	26,8	104,3	80,5	70,3
Estados Unidos	61,0	47,3	44,1				45,8	46,6	48,4	61,0	47,3	44,1	106,8	93,9	92,5
34 de la OCDE	65,4	50,1	44,2							81,4	67,8	62,4	96,9	77,0	68,7
Otras economías mayores															
Argentina	106,0	91,3	87,8							106,0	91,3	87,8			
Brasil	96,6	96,6	98,9							96,6	96,6	98,9			
China	106,4	86,8	80,1							106,4	86,8	80,1			
India	108,2	74,1	63,9							108,2	74,1	63,9	108,2	74,1	63,9
Indonesia	14,7	14,9	14,9							14,7	14,9	14,9			
Federación Rusa	40,2	40,2	40,2	19,9	19,9	19,9				60,1	60,1	60,1	40,2	40,2	40,2
Arabia Saudita	107,2	107,6	108,0							107,2	107,6	108,0			
Sudáfrica	15,7	0,0	0,0				34,3	37,1	39,0	15,7	0,0	0,0	50,0	37,1	39,0
UE27	67,2	58,1	53,2							81,1	73,2	69,6			

CD = Contribución Definida

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

Resultados clave

La mayoría de los indicadores de derechos de pensión en el presente informe se basan en el análisis de una sola persona. En muchos países, los sistemas de pensiones son efectivamente “individualizados”: la posición de las parejas casadas es la misma que la de dos personas individuales con el mismo nivel de ingresos. En otros, sin embargo, el matrimonio tiene un efecto sobre los derechos de pensión.

Hay dos formas en que el estado marital afecta los derechos de pensión. Primero, algunos sistemas ofrecen derechos “derivados”. Estos son beneficios para las parejas que derivan de la experiencia laboral y las contribuciones de uno de los cónyuges. Segundo, algunos beneficios del retiro, especialmente los de recursos probados y los básicos, se evalúan utilizando la pareja como una “unidad de pensión” en vez de tratar a cada individuo en forma separada.

El cuadro muestra los cálculos de los derechos de pensión para cinco tipos de familia distintos. En los primeros tres, los ingresos totales se mantienen constantes al 100% del promedio de la economía. Se compara a una persona soltera con estos ingresos, primero, con una pareja en donde solo uno de ellos genera ingreso, y segundo, una pareja donde ambos lo generan y ambos tienen el mismo nivel de ingreso. Los otros dos casos comparan a una persona soltera con ingresos del 150% del promedio con una pareja de dos personas que generan ingresos, una con 100% y otra con 50% de los ingresos promedio.

La mayoría de los países de la OCDE entregan una tasa de reemplazo bruta mayor para parejas donde solo uno genera ingreso en oposición a una persona soltera. Las excepciones son Austria, Alemania, Italia, Luxemburgo, España y Turquía.

Existe una significativa variación entre países en términos de la política adoptada para las personas que no trabajan en una pareja. En algunos países, los beneficios son mayores para una pareja que para una persona soltera por los esquemas básicos que pagan una tasa mayor para una pareja que la que pagan para una persona soltera (aunque menos que el derecho de dos personas solteras.) En los Países Bajos, por ejemplo, el derecho a una pensión básica depende efectivamente solo de la residencia en el país.

En Irlanda y el Reino Unido hay beneficios para los esposos en la pensión básica en una pareja que no tiene el derecho a una pensión básica completa por sí sola. En Francia, existen suplementos para los cónyuges para la pensión pública.

En Japón y los Estados Unidos, existen beneficios para los cónyuges en los esquemas públicos relacionados con los ingresos. De nuevo, estos beneficios más altos se pagan a las parejas en donde uno no ha ganado un gran derecho por sí solo.

Los esquemas de recursos probados explican por qué Dinamarca tiene beneficios mayores para parejas donde solo uno genera ingreso que para las personas solteras con ingresos promedios. Aun en los ingresos promedio, ambos serían elegibles para los beneficios de recursos probados. De forma similar, en Bélgica, Finlandia y Suecia una persona soltera con ingresos promedio no tendrá derecho a una pensión mínima. Sin embargo, una pareja donde uno de los cónyuges gana el promedio de la economía, recibirá el tope de las pensiones mínimas.

Para aquellos países con altas tasas de reemplazo la diferencia es más baja en Corea y Francia en 3,1% y 3,2%, respectivamente, mientras que en Irlanda y los Países Bajos el aumento es superior a 30 puntos porcentuales.

Los derechos de pensión para parejas donde solo uno genera ingresos en México, Polonia y la República Eslovaca son menores que para una persona soltera con algún nivel de ingresos. Esto se debe a que los cálculos de la anualidad para pensiones privadas resultan en un beneficio menor para las parejas por la esperanza de vida más larga de una pareja en comparación con una persona soltera.

A niveles más altos de pago –es decir, una persona soltera con 160% del ingreso promedio en comparación con una pareja con el ingreso principal en el nivel promedio de ingresos y el cónyuge al 50%– los resultados pueden afectarse por los techos de los ingresos de las pensiones. Por ejemplo en Alemania, el techo en las contribuciones está justo por debajo del nivel del 150%, lo que explica la menor tasa de reemplazo bruta en el escenario de la soltería. Se aplica lo mismo para Austria, que como Alemania, tiene una tasa de reemplazo bruta constante para todos los niveles de ingreso bajo el tope de las contribuciones.


Definición y medición

Detalles de los parámetros y las reglas del tratamiento de las parejas que se publicará en 2011 en un informe de la OCDE en “Las mujeres y las pensiones”.

Tasas de reemplazo de las pensiones por ingreso, personas solteras y parejas, parámetros y reglas de 2006

	Tasa bruta de reemplazo (porcentaje del total de ganancias brutas)					Tasa neta de reemplazo (porcentaje del total de ganancias netas)				
Ingresos principales (Porcentaje de Ingresos promedio)	100	100	50	100	150	100	100	50	100	150
Ingresos de socios (Porcentaje de Ingresos promedio)	n.a.	0	50	50	n.a.	n.a.	0	50	50	n.a.
Australia	41,6	57,5	57,5	43,3	33,1	53,1	74,5	68,9	50,8	41,8
Austria	80,1	80,1	80,1	80,1	76,4	90,3	90,3	90,5	90,3	86,3
Bélgica	42,0	52,1	58,1	47,4	32,5	63,7	66,9	78,7	63,7	51,7
Canadá	44,5	53,7	53,8	44,1	29,7	57,9	70,0	62,6	51,1	40,0
República Checa	49,7	57,3	79,2	59,6	36,4	64,1	73,8	95,3	64,1	49,4
Dinamarca	80,3	97,4	100,9	78,1	67,5	91,3	116,8	114,2	80,8	82,7
Finlandia	56,2	61,3	61,3	56,2	56,2	62,4	77,0	73,1	62,4	63,8
Francia	53,1	56,3	60,8	56,5	48,2	65,4	74,9	75,0	66,7	59,9
Alemania	43,0	43,0	43,0	43,0	42,6	61,3	75,5	59,2	61,3	60,3
Grecia	95,7	115,7	115,7	115,7	95,7	110,8	127,7	133,6	127,7	106,7
Hungría	76,9	80,2	80,4	80,2	76,9	105,5	108,0	97,8	108,0	99,2
Islandia	90,2	114,0	108,3	96,3	87,5	95,1	128,8	110,1	95,1	92,1
Irlanda	34,2	64,4	68,4	45,6	22,8	40,1	75,5	68,4	40,1	30,3
Italia	67,9	67,9	64,2	65,4	67,9	74,8	73,7	74,8	74,8	77,1
Japón	33,9	52,1	47,1	38,3	29,4	38,7	57,9	51,4	38,7	33,9
Corea	42,1	45,2	66,6	51,9	33,6	46,6	50,0	71,4	49,3	38,7
Luxemburgo	88,1	88,1	99,4	91,9	84,3	96,5	110,4	107,1	96,5	93,5
México	36,1	29,3	55,3	37,9	34,5	38,0	30,8	56,0	30,8	39,6
Países Bajos	88,3	118,6	93,4	90,0	86,6	103,2	146,7	105,0	103,2	98,6
Nueva Zelanda	38,7	58,8	58,8	39,2	25,8	41,1	63,2	61,0	31,6	29,0
Noruega	59,3	62,9	55,4	51,5	49,8	69,3	88,7	71,3	59,8	60,6
Polonia	61,2	60,4	60,4	60,4	61,2	74,9	73,9	73,5	73,9	75,0
Portugal	53,9	53,9	54,8	54,2	53,1	69,6	69,6	63,7	69,6	72,0
República Eslovaca	56,4	55,7	55,7	55,7	56,4	72,7	71,8	65,5	71,8	74,9
España	81,2	81,2	81,2	81,2	81,2	84,7	91,7	82,1	84,7	85,3
Suecia	61,5	82,1	70,3	62,6	75,6	64,1	88,0	73,4	61,6	81,2
Suiza	58,3	76,1	67,8	59,7	40,5	64,5	101,0	79,9	64,5	44,3
Turquía	86,9	86,9	86,9	86,9	86,9	124,7	124,7	124,7	124,7	127,1
Reino Unido	30,8	39,1	50,0	37,2	21,3	40,9	52,3	62,7	40,9	29,2
Estados Unidos	38,7	57,3	49,8	42,1	34,1	44,8	73,9	57,3	44,2	39,5
OCDE 30	59,0	68,3	69,5	61,7	54,3	70,3	84,3	80,3	69,4	85,5

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/88893237239>

Resultados clave

La crisis financiera y económica de 2008 ha significado que el riesgo de inversión ha estado en primer lugar en las mentes de quienes hacen política cuando piensan en las pensiones. Los fondos de pensiones de los países de la OCDE perdieron un 24% de su valor en promedio, llegando a USD 5,4 trillones. Sin embargo, es importante mantener en mente que las pensiones privadas son solo una parte del paquete total de los ingresos del retiro. Un gran parte de los ingresos del retiro generalmente no se afecta por el riesgo de inversión. En algunos países, las pensiones de medios probados protegen a los trabajadores de bajos ingresos de mucho del riesgo de inversión y el sistema tributario puede actuar también como una “estabilizador automático” de los ingresos del retiro.

Midiendo el riesgo de inversión

Se ha analizado la escala de riesgo de inversión utilizando datos históricos para ocho países de la OCDE: Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Suecia, Estados Unidos y el Reino Unido. Se utilizaron resultados econométricos detallados para simular luego una distribución de los resultados y las probabilidades para un horizonte de inversión de 40 años. Se analizaron los dos activos principales en el portafolio del fondo de pensiones, acciones y bonos del Estado. Los resultados para un portafolio dividido por igual entre estos dos activos se muestran en el cuadro de más abajo.

Los resultados preliminares del ejercicio entregan mayores retornos que los que se muestran en el cuadro. Estos se ajustaron a la baja para reflejar, entre otras cosas, los cambios administrativos (sobre los cuales véase en la Parte II.6 el indicador de “Operación de los fondos de pensiones: Costos y tarifas”).

El grado de riesgo de inversión: Implicancias para las pensiones

Distribución de retornos, punto porcentual	10	25	50	75	90
Retorno real anua (%)	2.5	3.3	4.3	5.3	6.0
Tasa de sustitución (%)	26.9	31.9	39.9	50.5	60.0

Nota: Portafolio de 50% de igualdad doméstica y 50% de bonos gubernamentales locales. La tasa de cálculo de sustitución asume un 10% de la tasa de contribución y de las tasas promedio de mortalidad de la OCDE.

Fuente: Modelos de pensión de la OCDE; D’Addio, A.C., J. Seisdedos and E.R. Whitehouse (2009), “Investment Risk and Pensions: Measuring Uncertainty in Returns”, Social, Employment and Migration Working Paper, No. 70, OECD Publishing, Paris.

El cuadro anterior muestra que la mitad del tiempo, los retornos de la inversión serán mayores o menores que 4,3% en términos reales. Esto es mayor

que el supuesto base de este informe de 3,5%. Un 10% del tiempo, se espera que el retorno real sea menos de 2,5% o más de 6,0%. El cuadro muestra que estos retornos generan un amplio rango de tasas de reemplazo, yendo del 27% en el peor de los casos al 60% en el mejor.

Riesgo de la inversión en la práctica

El cuadro adjunto muestra las tasas de reemplazo neta bruta con retornos bajos, medios y altos, los percentiles de la distribución de retornos 10, 50 y 90 respectivamente. En el lado izquierdo del cuadro hay 10 países donde los planes de contribución definida son obligatorios. Los nueve países del lado derecho tienen gran cobertura de planes privados voluntarios (véase el indicador de “Cobertura de las pensiones privadas”).

La forma en que el riesgo de la inversión afecta a los ingresos del retiro depende crucialmente de la estructura del paquete de ingresos del retiro. Primero, muchos beneficios –de esquemas públicos relacionados con los ingresos o pensiones básicas– no se ven afectados por los retornos de la inversión. En Hungría, por ejemplo, la pensión de contribuciones definidas en el mejor de los escenarios vale 2,6 veces, su valor de lo que será en el peor de los casos (véase gráfico también.) Sin embargo, el beneficio total varía solo por un factor de 1,5 veces.


En segundo lugar, los beneficios de medios probados pueden compensar algo del riesgo de la inversión: Una pensión de contribuciones definidas más pequeña resulta en mayores beneficios de los programas específicos. En Australia, por ejemplo, la pensión de contribuciones definidas es 2,4 veces mayor en el mejor en vez del peor escenario de los retornos. El ingreso total, incluyendo el beneficio de medios probados, varía de acuerdo a un factor de solo 1,6. Los beneficios de medios probados también juegan un papel importante en Dinamarca.

El estabilizador final de los ingresos del retiro al enfrentar el riesgo de la inversión es el sistema tributario. Debido a que las tasas de impuesto marginales son generalmente mayores que las tasas promedio (es decir, los impuestos al ingreso personal son progresivos), una caída en el ingreso de las pensiones de contribuciones definidas resulta en una reducción más que proporcional en los pasivos tributarios. El efecto es más fuerte en Dinamarca. Antes de impuestos, la razón de las pensiones totales en los mejores y peores casos es 1,8 comparado con el 1,5 después de tomar en cuenta los impuestos. El impacto de los impuestos también es notable en Polonia, pero las pensiones en Hungría no tributan y, por lo tanto, no existe un estabilizador automático de los ingresos del retiro.

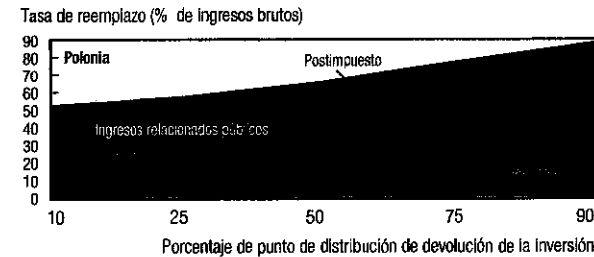
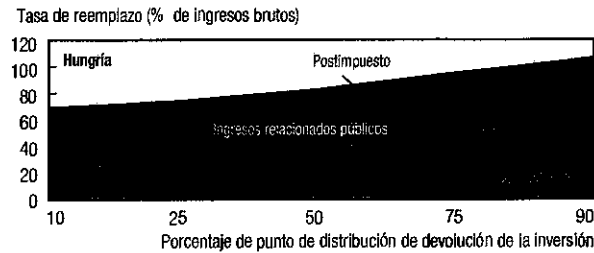
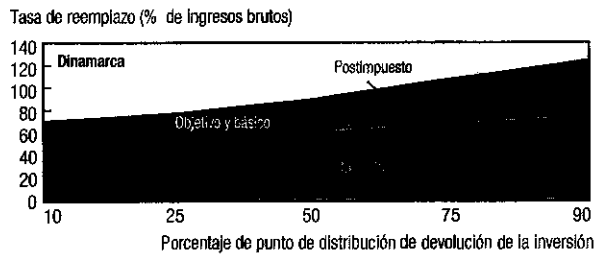
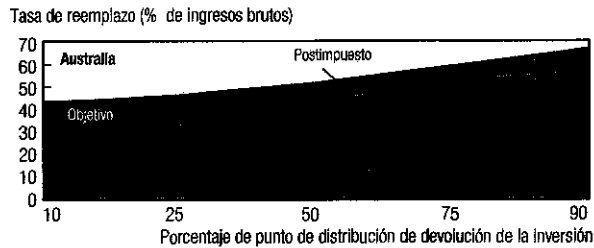
Tasas de reemplazo brutas y netas de pensiones con diferentes tasas de retorno de la inversión

Planes de contribución definida obligatoria y cuasi obligatoria							Contribución definida voluntaria o mayoritariamente voluntaria								
		Tasa de reemplazo bruta (%)			Tasa de reemplazo neta (%)					Tasa de reemplazo bruta (%)			Tasa de reemplazo neta (%)		
Porcentaje de tasa de devolución		10	50	90	10	50	90	Porcentaje de tasa de devolución		10	50	90	10	50	90
Devolución anual real (%)		2,5	4,3	6,0	2,5	4,3	6,0	Devolución anual real (%)		2,5	4,3	6,0	2,5	4,3	6,0
Australia	CD	28,2	43,0	67,0	36,4	51,6	72,4	Bélgica	CD	12,2	19,1	30,6	15,5	23,3	35,2
	Otros	14,7	8,8	0,0	19,0	10,6	0,0		Otros	42,0	42,0	42,0	53,3	51,2	48,3
	Total	43,0	51,8	67,0	55,4	62,2	72,4		Total	54,3	61,2	72,6	68,8	74,5	83,5
Chile	CD	32,6	51,2	82,2	47,4	71,6	104,1	Canadá	CD	24,2	37,6	60,5	31,3	49,0	78,5
	Otros	5,9	0,4	0,0	8,5	0,5	0,0		Otros	36,9	38,9	38,9	50,3	50,4	50,5
	Total	38,5	51,6	62,2	55,9	72,1	104,1		Total	63,0	76,7	99,3	81,6	99,4	129,0
Dinamarca	CD	39,4	63,0	103,2	45,0	69,6	102,8	República Checa	CD	8,8	13,8	22,1	11,0	17,0	26,8
	Otros	30,6	27,1	21,1	35,0	29,9	21,0		Otros	50,2	50,2	50,2	62,6	61,8	60,7
	Total	70,0	90,1	124,3	80,0	99,5	123,7		Total	59,1	64,1	72,4	73,6	78,8	87,5
Estonia	CD	17,9	27,4	42,7	22,2	32,6	48,9	Alemania	CD	13,1	21,0	34,5	17,6	27,8	44,7
	Otros	25,5	25,5	25,5	31,6	30,4	29,2		Otros	42,0	42,0	42,0	56,4	55,7	54,5
	Total	43,4	52,9	68,3	53,8	63,1	78,1		Total	55,2	63,0	76,5	74,0	83,5	99,2
Hungría	CD	24,7	38,6	61,7	35,3	52,2	77,3	Irlanda	CD	29,5	46,1	73,8	34,1	48,5	72,9
	Otros	44,4	44,4	44,4	63,6	60,2	55,7		Otros	29,0	29,0	29,0	33,5	30,5	28,6
	Total	69,1	83,0	106,1	99,0	112,4	133,0		Total	58,5	75,1	102,8	67,6	79,0	101,5
Israel	CD	38,9	62,2	102,0	44,7	68,8	105,5	Nueva Zelanda	CD	11,5	18,0	28,8	12,2	19,0	30,3
	Otros	19,4	19,4	19,4	22,3	21,5	20,1		Otros	38,7	38,7	38,7	41,1	41,0	40,8
	Total	58,4	81,7	121,5	67,0	90,3	125,6		Total	50,2	56,7	67,5	53,3	60,0	71,1
México	CD	21,1	33,1	52,9	22,0	34,4	55,1	Noruega	CD	9,3	14,8	24,3	10,7	16,7	26,8
	Otros	7,6	4,8	7,3	7,9	5,0	7,6		Otros	51,5	54,8	60,3	59,1	61,7	66,4
	Total	28,7	37,9	60,2	29,9	39,4	62,7		Total	60,8	69,6	84,7	69,8	78,4	93,2
Polonia	CD	23,8	37,1	59,4	27,6	42,8	67,9	Reino Unido	CD	28,3	45,6	76,0	33,9	52,5	85,2
	Otros	28,7	28,7	28,7	33,4	33,1	32,8		Otros	31,9	31,9	31,9	38,1	36,6	35,7
	Total	52,5	65,9	88,2	61,0	75,9	100,8		Total	60,3	77,7	107,9	72,0	89,1	120,9
República Eslovaca	CD	25,2	38,2	58,9	32,7	49,4	76,2	Estados Unidos	CD	30,1	48,1	78,9	36,4	57,4	91,4
	Otros	26,0	26,0	26,0	33,6	33,6	33,6		Otros	39,4	39,4	39,4	47,7	47,0	45,7
	Total	51,2	64,1	84,8	66,3	83,1	109,9		Total	69,5	87,5	118,3	84,1	104,4	137,1
Suecia	CD	18,1	27,4	42,2	18,0	26,9	40,7								
	Otros	35,8	35,8	35,8	35,6	35,1	34,5								
	Total	53,9	63,2	78,0	53,7	62,0	75,3								

Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE; véase también Withehouse, D'Addio and Reily (2009.)

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370892>

Tasa de reemplazo de la pensión bruta e impuestos y contribuciones pagadas sobre las pensiones con distintas tasas de retorno de la inversión



Fuente: modelos de pensiones de la OCDE; veáse además Whitehouse, D'Addio and Reilly (2009.)

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370892>

Resultados clave

La riqueza de las pensiones mide el valor total del flujo de por vida de los ingresos del retiro. Para trabajadores de ingresos promedio, la riqueza de las pensiones es 9,6 veces los ingresos anuales en promedio en los países de la OCDE. La cifra es mayor para las mujeres –11,1 veces el ingreso individual– debido a su mayor esperanza de vida.

Las tasas de reemplazo entregan un indicador de la promesa de las pensiones, pero no son medidas integrales, solo consideran el nivel de beneficio en el momento del retiro. Para una mirada completa, también deben tomarse en cuenta la esperanza de vida, la edad de retiro y la indexación de las pensiones. Juntos, estos determinan por cuánto tiempo se paga el beneficio de pensión, y cómo evoluciona su valor a lo largo del tiempo. La riqueza de las pensiones –una medida del stock de los flujos futuros de los beneficios de pensión– toma en cuenta estos factores. Puede pensarse con la suma alzada que se necesita para comprar una anualidad dado el mismo flujo de pagos de pensión que el prometido por los esquemas de ingresos del retiro obligatorios.

La riqueza de las pensiones brutas para los hombres es mayor en Luxemburgo para cada nivel de ingreso, seguido por los Países Bajos, Islandia y Grecia. La riqueza de las pensiones en estos países promedia 17,5 veces los ingresos para trabajadores de ingresos promedio, alrededor de un 18% mayor que la cifra de los OCDE34 de 9,6 veces. La riqueza de las pensiones para trabajadores de ingresos promedio es menor en el Reino Unido, debido a las tasas de reemplazo relativamente bajas y la edad de pensión de largo plazo de 68 años.

Tasas de reemplazo mayores significan que la riqueza de las pensiones tiende a ser mayor para trabajadores de bajos ingresos que para los de ingresos promedio. Para hombres con ingresos de la mitad del promedio la riqueza de las pensiones es 12,2 veces los ingresos individuales en promedio, comparado con las 9,6 veces para personas con ingresos promedio. De manera similar, para mujeres con ingresos bajos, la riqueza de las pensiones de 14,1 el ingreso se compara con las 11,1 veces los ingresos promedio individuales para trabajadoras de ingresos promedio. Para los hombres, en los cuatro países donde la riqueza de las pensiones para trabajadores de bajos ingresos es mayor (Dinamarca, Islandia, Luxemburgo y los Países Bajos), su valor es más de 21,0 veces los ingresos individuales.

Impacto de la esperanza de vida

En países con esperanza de vida más corta, como Hungría, México Polonia, la República Eslovaca y Turquía, la duración esperada del retiro es menor y, por lo tanto, estando todo lo demás igual, la promesa de pensión se vuelve más asequible. El efecto es el inverso en Suiza, y en los países nórdicos, donde las expectativas de vida son altas. A diferencia de las medidas de tasas de reemplazo el vínculo entre la asequibilidad y la esperanza de vida se captura en el indicador de riqueza de las pensiones.

De manera similar, dado que la esperanza de vida de las mujeres es más larga que la de los hombres, la riqueza de las pensiones para las mujeres es relativamente mayor en todos los países. Esto es simplemente porque puede esperarse que los beneficios de la pensión se paguen en un período de retiro más largo. Además, algunos países todavía tienen edades de retiro menores para las mujeres, esto hace que el período de pago se extienda aún más.

La riqueza de las pensiones también se ve afectada por las edades de retiro. Dinamarca, Alemania, Islandia, Noruega, el Reino Unido y los Estados Unidos, por ejemplo, todos tienen o planean tener edades de retiro sobre los 65 años, lo que reduce la riqueza de las pensiones.

Impacto de la indexación

La riqueza de las pensiones también se afecta por las reglas de indexación. Aunque la mayoría de los países de la OCDE indexan sus pagos de pensiones por precio ahora, existen excepciones: Luxemburgo, por ejemplo, vincula las pensiones a los salarios promedio, mientras que cinco países, que comprenden la República Checa, Finlandia, Hungría, la República Eslovaca y Suiza, las indexan según una combinación de la inflación de precios y el crecimiento de los ingresos. En períodos normales, al menos, los ingresos tienden a crecer más rápido que los precios, de manera que la riqueza de las pensiones es mayor con estos procedimientos de indexación más generosa que la indexación por precios.

Distintas políticas de indexación también afectan la riqueza de las pensiones de las mujeres en relación a la de los hombres. La mayor esperanza de vida de las mujeres significa que ellas tienden a beneficiarse más de procedimientos de indexación más generosos (por sobre la inflación de precios, por ejemplo.)

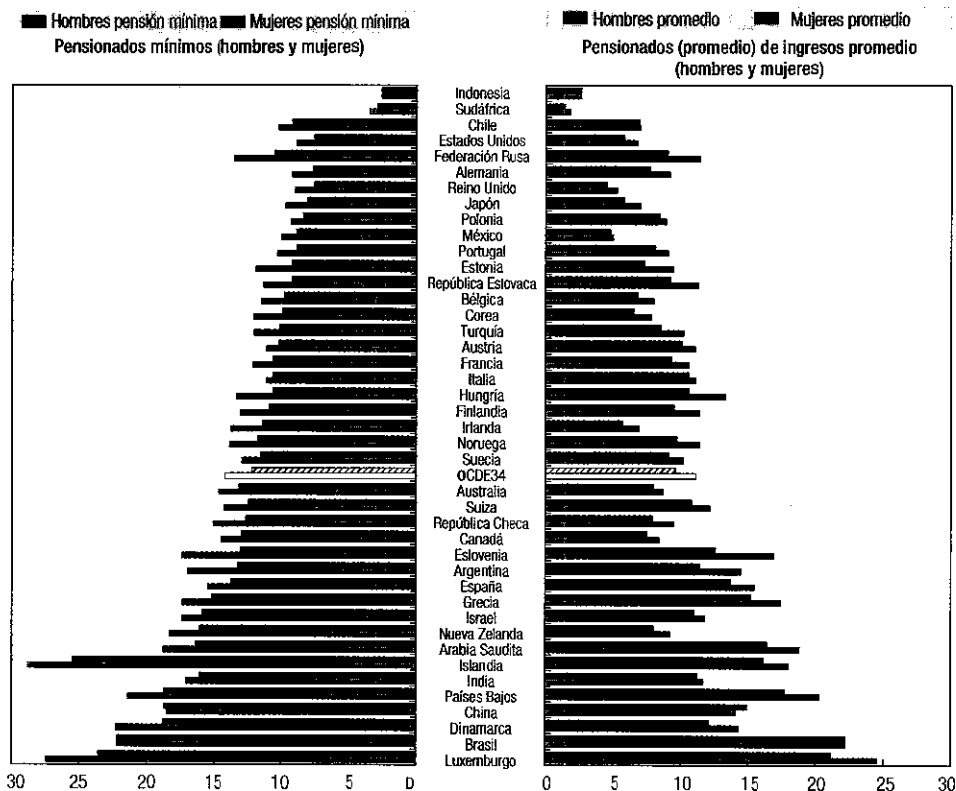
Para los países que no están en la OCDE, existe una gran variación, con Sudáfrica con solo 1,4 veces los ingresos individuales para trabajadores de ingresos promedio y Brasil con 22,2 veces. El bajo valor para Sudáfrica es el re-

sultado de una combinación de una tasa de reemplazo baja y una esperanza de vida más corta.

Definición y medición

El cálculo de la riqueza de las pensiones utiliza una tasa de descuento uniforme de 2%. Dado que las comparaciones se refieren a los derechos de pensiones proyectados, los cálculos utilizan tasas de mortalidad específicas a los países por edad y género proyectada para el año 2050. La riqueza de las pensiones se expresa como un múltiplo de los ingresos anuales individuales brutos.

Riqueza bruta de las pensiones por nivel de ingresos y sexo



Nota: Los países están clasificados de acuerdo a la riqueza bruta de la pensión de los pensionados mínimos (hombres.)


Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370911>

Riqueza bruta de las pensiones por ingresos

	Ingresos individuales, multiplicidad de medios						Ingresos individuales, multiplicidad de medios											
	0,5			1,0			1,5			0,5			1,0			1,5		
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres								
Miembros de la OCDE							Miembros de la OCDE (cont.)											
Australia	13,1	8,0	6,3	14,7	8,7	6,8	Noruega	11,7	9,7	7,6	13,8	11,4	8,9					
Austria	10,2	10,1	9,5	11,1	11,1	10,4	Polonia	8,4	8,4	8,4	9,3	8,9	8,9					
Bélgica	9,8	6,8	5,3	11,5	8,0	6,2	Portugal	8,9	8,1	8,0	10,3	9,1	8,9					
Canadá	12,9	7,5	5,0	14,4	8,4	5,6	República Eslovaca	9,2	9,2	9,2	11,3	11,3	11,3					
Chile	9,2	6,9	6,4	10,2	7,0	6,0	Eslovenia	13,0	12,6	12,6	17,4	16,9	16,9					
República Checa	12,6	7,9	5,9	15,1	9,5	7,0	España	13,7	13,7	13,7	15,5	15,5	15,5					
Dinamarca	18,8	12,1	9,8	22,3	14,3	11,6	Suecia	12,3	9,9	12,1	13,8	11,2	13,6					
Estonia	9,2	7,3	6,7	11,9	9,4	8,5	Suiza	12,4	10,8	7,6	14,2	12,2	8,6					
Finlandia	10,9	9,5	9,5	13,0	11,4	11,4	Turquía	10,1	8,5	8,5	12,0	10,2	10,2					
Francia	10,6	9,3	7,9	12,1	10,6	8,9	Reino Unido	7,6	4,5	3,2	9,0	5,3	3,8					
Alemania	7,7	7,7	7,7	9,2	9,2	9,2	Estados Unidos	7,6	5,8	5,2	8,9	6,8	6,0					
Grecia	15,2	15,2	15,2	17,4	17,4	17,4	OCDE34	12,2	9,6	8,7	14,2	11,1	10,0					
Hungría	10,6	10,6	10,6	13,3	13,3	13,3	Otras economías mayores											
Islandia	25,5	16,1	14,1	28,8	18,0	15,8	Argentina	13,2	11,4	10,8	17,0	14,5	13,6					
Irlanda	11,4	5,7	3,8	13,7	6,9	4,6	Brasil	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2					
Israel	15,9	11,0	7,4	17,4	11,8	7,9	China	18,7	14,9	13,6	18,5	14,1	12,7					
Italia	10,6	10,6	10,6	11,1	11,1	11,1	India	16,1	11,2	9,5	17,1	11,7	9,8					
Japón	8,1	5,8	5,1	9,7	7,0	6,1	Indonesia	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6					
Corea	9,9	6,5	4,9	12,0	7,8	6,0	Federación Rusa	10,5	9,0	8,5	13,5	11,4	10,7					
Luxemburgo	23,6	21,1	20,2	27,4	24,5	23,5	Arabia Saudita	16,4	16,4	16,4	18,8	18,8	18,8					
México	8,9	4,8	4,6	10,0	5,0	4,6	Sudáfrica	2,9	1,4	1,0	3,5	1,8	1,2					
Países Bajos	18,7	17,7	17,4	21,4	20,3	19,9	UE27	11,7	10,2	9,6	13,9	12,2	11,4					
Nueva Zelanda	16,1	8,0	5,4	18,3	9,2	6,1												

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/88893237091>

Resultados clave

La riqueza neta de pensiones, al igual que el indicador equivalente en términos brutos, muestra el valor presente de los flujos a lo largo de la vida. Pero también tiene en cuenta los impuestos y las contribuciones pagadas de los ingresos de retiro. Ambas cifras de la riqueza de pensiones se expresan como un múltiplo de cada uno de los ingresos brutos.

Para los asalariados promedio, la riqueza neta de las pensiones de países de la OCDE promedia 8,2 veces los ingresos individuales brutos para los hombres y 9,6 para las mujeres. Los valores son mayores para las mujeres que los hombres, debido principalmente a diferencias en la esperanza de vida entre ambos sexos.

Debido a que la riqueza de las pensiones se expresa como un múltiplo de los ingresos individuales bruto, es menor que la riqueza de las pensiones bruta (si existe algún pasivo de impuestos durante el retiro) o la misma (si las pensiones no se gravan o los ingresos de la pensión son menores que los límites gravables). Esto está claro en los dos gráficos adjuntos. Por ejemplo, la riqueza de las pensiones es la misma, tanto en términos bruto como neto, en la República Eslovaca y Turquía porque las pensiones no son gravables.

El orden de la riqueza de las pensiones cambia significativamente cuando se mide en bases netas en vez de en bases brutas. Por ejemplo, la República Eslovaca tiene la octava riqueza de la pensión más alta para un trabajador de ingresos promedio comparada con ser la 16ª mayor cuando se mide en términos brutos. La situación en Dinamarca es la inversa, porque grava con los impuestos más altos a los ingresos del retiro para trabajadores de todos los niveles de ingreso. Tiene la séptima riqueza bruta de la pensión más alta pero la 14ª más alta en términos netos.

En cinco países nórdicos, Austria, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, los retirados enfrentan una carga tributaria sustancial. En parte, esto refleja el alto nivel de tasa de reemplazo bruta del sistema obligatorio. Pero también es el resultado de altos niveles de tributación en la economía como un todo.

Impacto de los ingresos individuales

Las personas de bajos ingresos no serán responsables de los impuestos y contribuciones en diez países: Australia, Bélgica y Canadá, además de los siete países donde no hay obligación tributaria sobre las pensiones de los asalariados promedio. En otros cuatro países –Grecia, Hungría, Corea y Reino Unido– la

deuda tributaria de personas de bajos ingresos en el retiro sería muy pequeña: menos del 1% de la pensión.

Para trabajadores de altos ingresos existe menos variación en los resultados, con la mayoría de los países mostrando riqueza de las pensiones netas en el rango de cuatro a siete veces los ingresos anuales. Las principales excepciones a esto son Luxemburgo (en 14 veces los ingresos para los hombres), seguido de Grecia y los Países Bajos, con 12,3 y 11,6 respectivamente. La cifra más baja es para el Reino Unido: 3,1 veces los ingresos para los hombres y 3,5 para las mujeres.

Para las economías que no están en la OCDE, la riqueza de las pensiones bruta y neta es la misma en Brasil, China, India, Indonesia, la Federación Rusa y Sudáfrica. Así como con el cálculo de la riqueza bruta de las pensiones, existe un amplio rango entre estos países, en el caso de Sudáfrica es 1,4 veces los ingresos promedio y Brasil tiene el mayor de todos los países con 22,2 veces los ingresos promedio.

Es importante notar que estos cálculos consideran solo el lado del beneficio del sistema de pensiones. El impacto de los impuestos y las contribuciones pagadas por las personas en edad de trabajar para acceder a un estándar de vida durante el retiro en relación a cuando trabajaban, se discuten en el indicador de “Tasas de reemplazo de las pensiones netas”.

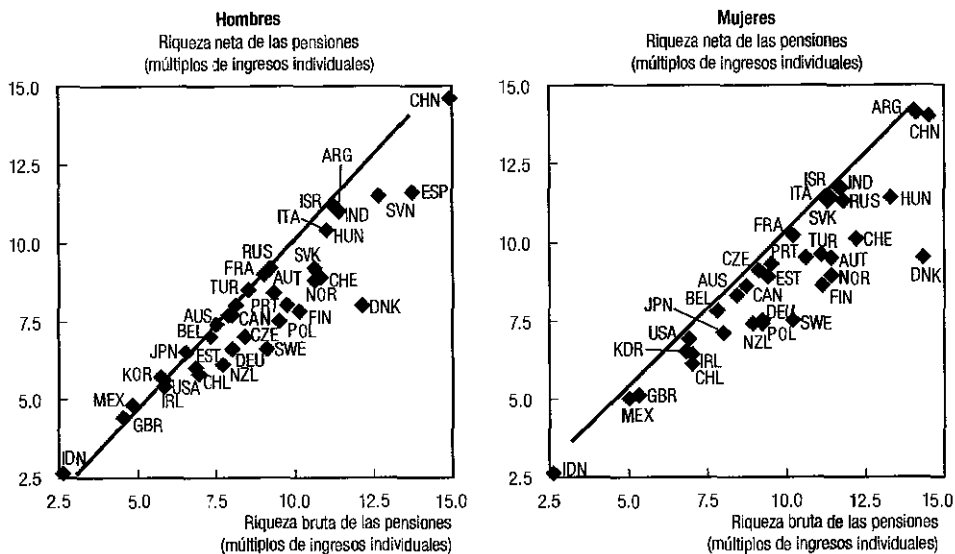
Definición y medición

La riqueza neta de las pensiones es el valor presente del flujo de beneficios de la pensión, tomando en cuenta los impuestos y las contribuciones a la seguridad social que los retirados deben pagar de sus pensiones. Se mide y expresa como múltiplo de los ingresos promedio anuales en el respectivo país. La razón de utilizar los ingresos brutos como punto de comparación es aislar los efectos de los impuestos y las contribuciones pagadas en el retiro de aquellos pagados durante el trabajo. Esta definición significa que la riqueza de las pensiones neta y bruta es la misma donde las personas no son responsables de las contribuciones y los impuestos al ingreso de sus pensiones.

Los impuestos y contribuciones que pagan los retirados se calculan condicionales al beneficio de pensión obligatorio de los individuos a distintos niveles de ingreso. Los cálculos toman en cuenta todas las exenciones y descuentos de impuestos así como las concesiones otorgadas ya sea al ingreso de las pensiones o a las personas en edad de retiro.

Los detalles de las reglas que el sistema nacional de impuestos aplica a los retirados se pueden encontrar en línea en los perfiles de los países en www.oecd.org/els/pensions/PAG

Riqueza de las pensiones bruta versus neta por género, para un trabajador de ingresos promedio



Nota: Las escalas para ambos gráficos han sido limitadas en un nivel de riqueza de pensión 15 veces a los ingresos individuales, lo que excluye a Luxemburgo y Países Bajos en el caso de ambos gráficos y Grecia y Hungría para el gráfico de las mujeres.


Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370930>

Riqueza neta de las pensiones por ingresos

	Múltiples ingresos brutos anuales Individuales						Múltiples ingresos brutos anuales individuales											
	0,5			1,0			1,5			0,5			1,0			1,5		
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres								
Miembros de la OCDE							Miembros de la OCDE (cont.)											
Australia	13,1	7,7	5,8	14,7	8,6	6,2	Noruega	11,7	8,0	6,1	13,8	9,5	7,2					
Austria	9,4	7,8	6,9	10,3	8,6	7,5	Polonia	7,2	7,0	6,9	8,1	7,4	7,3					
Bélgica	9,8	6,0	4,4	11,5	7,1	5,2	Portugal	8,9	8,0	7,6	10,3	9,1	8,6					
Canadá	12,9	7,4	4,9	14,4	8,3	5,5	República Eslovaca	9,2	9,2	9,2	11,3	11,3	11,3					
Chile	8,1	5,8	5,1	9,0	6,1	5,1	Eslovenia	13,0	11,5	10,9	17,4	15,5	14,7					
República Checa	12,6	7,7	5,6	15,1	9,3	6,8	España	12,8	11,6	11,0	14,5	13,1	12,5					
Dinamarca	12,8	8,0	6,2	15,3	9,5	7,4	Suecia	9,4	7,2	8,2	10,5	8,1	9,2					
Estonia	9,2	7,0	8,0	11,9	8,9	7,7	Suiza	11,8	8,9	6,3	13,5	10,1	7,1					
Finlandia	9,5	7,5	6,8	11,3	8,9	8,1	Turquía	10,1	8,5	8,5	12,0	10,2	10,2					
Francia	10,0	8,3	6,8	11,4	9,4	7,8	Reino Unido	7,6	4,4	3,1	9,0	5,1	3,6					
Alemania	6,9	6,1	5,7	8,3	7,4	6,8	Estados Unidos	7,6	5,6	4,9	8,8	6,5	5,6					
Grecia	15,1	13,2	12,3	17,4	15,2	14,1	OCDE34	11,2	8,3	7,1	13,1	9,6	8,2					
Hungría	10,3	9,2	8,0	12,9	11,4	10,1												
Islandia	20,0	12,0	10,2	22,5	13,4	11,3	Otras economías mayores											
Irlanda	11,4	5,7	3,8	13,7	6,9	4,6	Argentina	12,8	11,0	10,4	16,5	14,0	13,2					
Israel	15,8	10,4	6,9	17,3	11,3	7,5	Brasil	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2					
Italia	10,3	8,8	8,3	11,1	9,6	8,9	China	18,7	14,6	12,7	18,5	14,1	12,7					
Japón	7,3	5,4	4,5	8,8	6,4	5,4	India	16,1	11,2	9,5	17,1	11,7	9,8					
Corea	9,9	6,5	4,9	11,9	7,8	5,9	Indonesia	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6					
Luxemburgo	20,7	16,3	14,4	24,1	19,0	16,7	Federación Rusa	10,5	9,0	8,5	13,5	11,4	10,7					
México	8,9	4,8	4,6	10,0	5,0	4,6	Arabia Saudita	14,7	13,9	13,3	17,0	16,2	15,5					
Países Bajos	15,3	12,8	11,6	17,5	14,6	13,3	Sudáfrica	2,9	1,4	1,0	3,5	1,8	1,2					
Nueva Zelanda	13,2	6,6	4,4	15,1	7,5	5,0	UE 27	10,9	8,9	7,9	13,0	10,6	9,4					

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370930>

Resultados clave

El índice de progresividad está diseñado para resumir la relación entre la pensión en el retiro y los ingresos cuando se trabaja en un solo número. Los resultados muestran una variación desde 100 en esquemas básicos puros (como Irlanda y Nueva Zelanda), pasando por cero en Hungría, a un resultado negativo en Suecia, indicando que el sistema de ingresos del retiro total es regresivo. El índice promedio en los países de la OCDE es 37. Las diferencias regionales son notables, con el índice promediando 80 en los países de habla inglesa: Las pensiones públicas son fuertemente progresivas. En los países de Europa del Sur, en contraste, promedia solo 8, indicando un vínculo muy fuerte entre los ingresos y los beneficios de la pensión.

Los sistemas de pensión “básicos puros” pagan el mismo beneficio sin importar ni la historia de ingresos ni otras fuentes de ingreso. El nivel relativo de pensión es independiente de los ingresos y la tasa de reemplazo cae con ellos. Los esquemas de “seguros puros”, en contraste, apuntan a pagar la misma tasa de reemplazo a todos los trabajadores cuando jubilan. Los planes de contribuciones definidas generalmente se ajustan a este modelo de seguros puros tal como lo hacen los esquemas relacionados con los ingresos que ofrecen la misma tasa acumulada independientemente de los ingresos, los años de servicio o la edad.

Estas dos referencias soportan el “índice de progresividad” utilizado para comparaciones entre países de la fórmula de beneficios de la pensión de los esquemas obligatorios. El índice está diseñado de manera que para los sistemas básicos puros es 100 y para lo de seguros puros es 0. El primero es muy progresivo, el último no es progresivo porque la tasa de reemplazo es constante. Un índice mayor no es necesariamente “mejor” que uno menor o viceversa. Los países con un índice alto simplemente tienen distintos objetivos que los con un índice bajo.

El cuadro muestra el coeficiente de Gini para los beneficios brutos de la pensión y el índice de progresividad de la fórmula de beneficio suponiendo una distribución sintética de los ingresos basada en el promedio de la OCDE. Además de los dos países con un índice de 100, Canadá, Israel y el Reino Unido tienen sistemas de pensiones muy progresivos donde el índice es cercano a 70 o mayor. Estos países tienen todas las pensiones específicas o básicas.

En el otro extremo de la escala, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, los Países Bajos, Polonia, Portugal y la República Eslovaca tienen sistemas casi enteramente proporcionales y por lo tanto con progresividad limitada. El índice es

menos que 10. Este grupo incluye dos países con cuentas de nóción, que tienen un vínculo estrecho entre las contribuciones y los beneficios por diseño. Otros países están entre estos dos grupos. El resultado para Suecia aparece con un índice de progresividad negativo. Esta regresividad se puede ver en el gráfico de la tasa bruta de reemplazo en “Perfil de país” en la Parte III, que muestra que tanto los trabajadores de ingresos bajos como altos tienen mayores tasas de reemplazo que los de medios.

Las dos últimas columnas exploran si es que la desigualdad de los derechos de pensión se explica por la desigualdad de la distribución nacional de ingresos o por diferencias en la fórmula de beneficios. De hecho, el índice de progresividad promedia alrededor de 37 con ambas medidas para los 29 países con datos completos.

Es importante notar que el índice de progresividad de la fórmula de beneficios de la pensión mide solo las partes obligatorias de los sistemas de pensión. Algunos países tienen provisiones privadas ocupacionales grandes y pensiones personales (véase el indicador de “Cobertura de pensiones privadas”). Tomar esto en cuenta, hará que la distribución de los ingresos de los retirados sea más ancha.

Definición y medición

Los sistemas de ingresos del retiro de los países de la OCDE entregan distinto énfasis a los roles de los seguros y la redistribución. El índice de progresividad está diseñado de manera que para un esquema básico puro sea 100 y para uno de seguro puro sea cero. Los cálculos se basan en coeficientes de Gini, una medida estándar de la desigualdad. Formalmente, el índice de progresividad es 100 menos la razón del coeficiente de Gini de los derechos de pensión dividido por el coeficiente de Gini de los ingresos, en ambos casos ponderado por la distribución de ingresos. Los cálculos se hicieron tanto con datos nacionales (donde había) como con la distribución de ingresos promedio de la OCDE. El indicador se basa en el análisis de Musgrave y Thin (1948).

Referencia

Musgrave, R.A. and T. Thin (1948), “Income Tax Progression 1924-48”, *Journal of Political Economy*, Vol. 56, pp. 498-514.

Coefficientes de Gini de derechos de pensión e ingresos
Promedio de la OCDE e información de distribución de ingresos nacionales

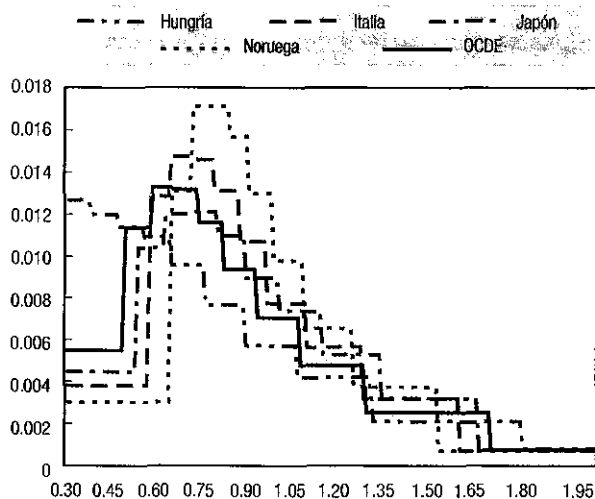
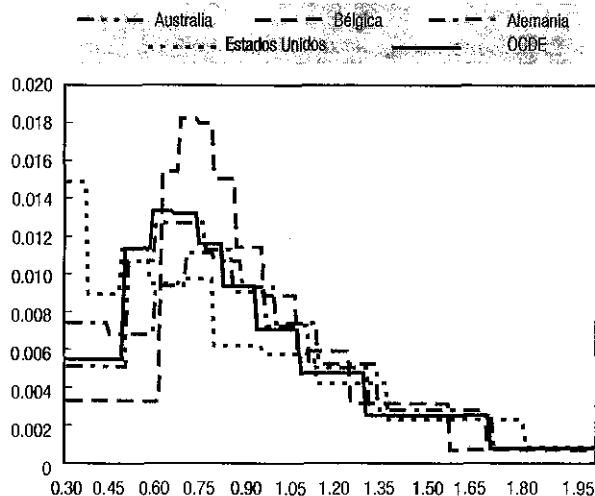
Promedio de distribución de la OCDE			Distribución de ingresos nacionales			Promedio de distribución de la OCDE			Distribución de Ingresos nacionales		
Pensión	Gini	Indexación progresiva	Pensión	Gini	Indexación progresiva	Pensión	Gini	Indexación progresiva	Pensión	Gini	Indexación progresiva
Miembros de la OCDE						Miembros de la OCDE (cont.)					
Australia	10,9	62,2	10,8	61,8	28,3	Polonia	27,9	3,0	30,1	3,7	31,3
Austria	21,5	25,4	21,0	25,5	28,2	Portugal	26,7	7,4	28,9	13,6	33,5
Bélgica	11,4	60,5	10,9	55,9	24,8	República Eslovaca	28,6	0,8	28,6	0,8	28,8
Canadá	3,5	88,0	3,5	87,9	29,0	Eslovenia	21,7	24,7			
Chile	21,0	27,2				España	23,2	19,6	22,6	20,4	28,4
República Checa	9,1	68,4	9,1	68,4	28,8	Suecia	30,9	-7,2	27,5	-13,1	24,3
Dinamarca	12,6	56,1	10,8	55,1	24,0	Suiza	13,5	53,0	11,6	54,4	25,5
Estonia	21,0	27,0				Turquía	25,6	11,1	30,4	16,7	36,5
Finlandia	26,5	7,9	22,6	4,6	23,7	Reino Unido	5,0	82,8	5,0	82,8	28,8
Francia	20,4	29,3	19,2	28,0	26,6	Estados Unidos	17,1	40,6	17,1	40,6	28,8
Alemania	21,8	24,3	21,5	25,1	28,7	Promedio OCDE34	18,0	37,5			
Grecia	27,8	3,4	29,7	3,1	30,6	OCDE 29	18,1	37,1	18,1	37,0	28,7
Hungría	28,8	0,0	33,0	0,0	33,0	Otras economías mayores					
Islandia	15,8	45,1				Argentina	24,1	16,4			
Irlanda	0,0	100,0	0,0	100,0	29,6	Brasil	26,7	7,4			
Israel	7,3	74,5				China	21,3	26,1			
Italia	28,5	1,1	25,6	1,2	25,9	India	16,9	41,5			
Japón	15,3	46,9	14,6	46,0	27,1	Indonesia	28,8	0,0			
Corea	8,9	69,3	9,9	69,1	32,1	Federación Rusa	23,9	16,9			
Luxemburgo	23,5	18,6	23,9	18,6	29,3	Arabia Saudita	28,8	0,0			
México	14,1	51,2	18,0	51,8	37,3	Sudáfrica	0,0	100,0			
Países Bajos	27,2	5,7	25,4	5,6	26,9	UE27	21,6	25,0			
Nueva Zelanda	0,0	100,0	0,0	100,0	28,8						
Noruega	15,5	46,3	13,0	44,5	23,5						

Nota: OCDE 29 se refiere a los países para los cuales se encuentra disponible la información de distribución de ingresos nacionales.


Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE, Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370949>

Distribución de ingresos: promedio de la OCDE y países seleccionados



Fuente: Base de datos de distribución de ingresos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370949>

Resultados clave

En algunos países, como Hungría, Italia y la República Eslovaca, existe un vínculo muy fuerte entre los derechos de pensión y los ingresos prerretiro. En contraste, los beneficios de tasa plana en Irlanda y Nueva Zelanda significan que no existe vínculo entre pensiones e ingresos.

Los gráficos muestran los niveles de pensión relativa en el eje vertical y los ingresos individuales prerretiro en el horizontal. Una curva plana en los gráficos muestra que hoy hay relación entre las pensiones y los ingresos, mientras que una función lineal creciente significa que el vínculo es fuerte.

Los países han sido agrupados por el grado en que las pensiones están relacionadas (o no) a los ingresos individuales prerretiro. La agrupación se basa en la distribución de los beneficios de pensión en relación con la distribución de los ingresos, que figuran en el indicador anterior de “Progresividad de la fórmula de beneficios de pensión”.

El panel A muestra siete países donde existe un vínculo pequeño o nulo entre los derechos de pensión y los ingresos prerretiro. Además de los sistemas de tasa plana de Irlanda, Nueva Zelanda y Sudáfrica, el nivel relativo de pensiones varía poco en Canadá: de 30% para trabajadores de bajos ingresos a 44% para aquellos de ingresos promedio y más. Aunque Canadá tiene un esquema de pensión relacionado a los ingresos, su tasa de reemplazo específica es muy baja, su tope es aproximadamente igual a los ingresos promedio de la economía y se retira una beneficio de recursos probados contra el ingreso de este esquema. En el Reino Unido, el esquema relacionado con los ingresos tiene una fórmula fuertemente progresiva y también existe un programa de pensiones básicas. En Australia, la curva relativamente plana resulta principalmente del programa público de medio probados. También existe un límite a los ingresos por lo que los empleadores deben cotizar al esquema CD.

Al otro lado del espectro están los ocho países con un vínculo muy fuerte entre los derechos de pensión y los ingresos prerretiro (Panel F). En los Países Bajos no hay tope para los ingresos destinados a pensión en los planes ocupacionales cuasi obligatorio. En Hungría, la República Eslovaca e Italia los topes a los ingresos destinados a pensión son tres o más veces los ingresos promedio. En estos países, los niveles relativos de pensión aumentan con los ingresos de manera lineal a lo largo de la mayoría del rango que se muestra.

Las ocho economías del Panel E tienen un vínculo levemente más débil entre los ingresos individuales prerretiro y las pensiones que aquellos del Pa-

nel F. Este grupo incluye el promedio para los países UE27. En Estonia y Polonia existe un fuerte vínculo pensiones. Ingreso de las pensiones de contribuciones definidas y las públicas relacionadas con los ingresos. Pero se espera que los beneficios mínimos jueguen un rol mayor que en los países del Panel F.

Es destacable que la mayoría de los países que no pertenecen a la OCDE que se analizan están en esos dos grupos, con un vínculo entre las pensiones y los ingresos relativamente fuertes: Argentina, Brasil, China, India, la Federación Rusa y Arabia Saudita. Más aún, muchos de estos países tienen grandes sectores informales con trabajadores no cubiertos por el sistema formal de pensiones.

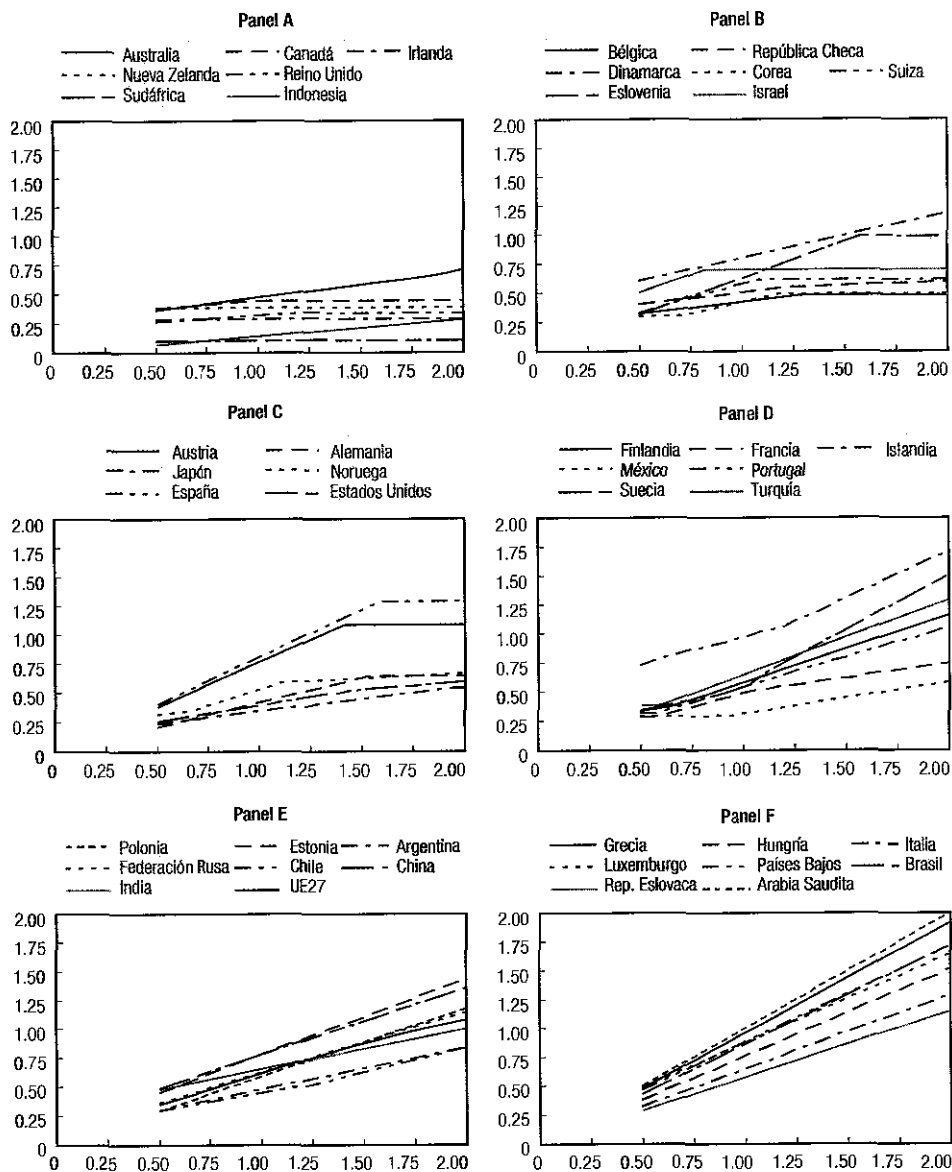
Una explicación es que Luxemburgo y Suecia tienen programas redistributivos dirigidos a ingresos del retiro mínimos relativamente altos, que alcanzan el 38% de los ingresos promedio. En segundo lugar, Suecia tiene un tope relativamente bajo para los ingresos de pensión en su esquema público de 110% de los ingresos promedio de la economía, que debilita el vínculo entre los pagos y las pensiones comparado con los países que se muestran en el Panel F.

Los demás países son casos intermedios. Los trece países de los Paneles B y C muestran vínculos más fuertes entre las pensiones y los ingresos prerretiro que el primer grupo de países (Panel A), pero sus sistemas de pensiones tienen fórmulas mucho más progresivas que aquellas de los ocho países que se muestran en el Panel F. En la República Checa, Corea, Noruega y los Estados Unidos, esta redistribución hacia los trabajadores de ingresos bajos es en primer lugar el resultado de una fórmula de beneficios progresista. Estos esquemas públicos reemplazan una proporción más grande de los ingresos prerretiro para los trabajadores más pobres que para trabajadores de ingresos promedio y altos. En Dinamarca e Islandia, esta progresividad se alcanza a través de programa de ingresos del retiro sustanciales básicos y específicos.

El Panel D muestra seis países que están hacia la mitad de los países de la OCDE en términos del vínculo entre derechos de pensión y los ingresos prerretiro. Francia y Portugal tienen programas de pensiones redistributivos –esquemas mínimos y dirigidos– en rangos de ingresos más bajos. Sin embargo, existe un fuerte vínculo ingresos beneficios en niveles de ingreso mayores.

Vínculo entre ingresos de prerretiro y derechos de pensión

Derechos de pensión bruta como proporción del conjunto de la economía los ingresos promedio



Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370968>

Resultados clave

Los indicadores hasta ahora han mostrado tasas de reemplazo, niveles de pensión relativos y riqueza de las pensiones para las personas en distintos niveles de ingresos. Tomando un promedio ponderado de estos indicadores a través del rango de ingresos, las medidas presentadas muestran el promedio para el nivel de pensiones en el momento del retiro y la riqueza de las pensiones, el valor de la vida laboral en pagos de pensiones.

El primero está diseñado para mostrar el nivel del ingreso de retiro promedio, tomando en cuenta los distintos tratamientos de los trabajadores con los distintos ingresos. El nivel promedio de pensiones es 55,3% de los ingresos promedio de la economía en los países OCDE34.

El segundo apunta a resumir el costo total de entregar ingresos a la tercera edad. El promedio ponderado de la riqueza de pensiones es un promedio de 10,3 veces los ingresos anuales de la economía para hombres y 12,0 para las mujeres.

El nivel del promedio ponderado de las pensiones combina datos de la distribución de ingresos con los cálculos de los derechos de pensión. Esta medida agregada se expresa luego como porcentaje de los ingresos promedio (medios) de la economía. Las tasas de reemplazo son generalmente más altas para trabajadores de bajos ingresos y viceversa. Pero existen muchos más trabajadores de bajos ingresos que de altos ingresos.

Los resultados se muestran en la primera y segunda columna del cuadro para hombres y mujeres respectivamente. En la parte superior del rango, el promedio ponderado del nivel de pensiones en Islandia es 100%, seguido de cerca por los Países Bajos, Luxemburgo y Grecia. En otros tres países –Dinamarca, Hungría y España– el promedio ponderado del nivel de pensiones es más de 70% de los ingresos promedio. En el otro extremo de la escala en diez países de la OCDE (Bélgica, Chile, Alemania, Irlanda, Japón, Corea, México, Nueva Zelanda, el Reino Unido y los Estados Unidos) el promedio ponderado del nivel de pensiones es menos de 40% de los ingresos promedio,

El mismo tipo de procedimiento de ponderación puede aplicarse también a la medida de riqueza de las pensiones. La riqueza de las pensiones es la medida más completa de la promesa de escala de pensiones que se les hace hoy a los trabajadores, ya que permite diferencias entre países en las edades de retiro, la esperanza de vida y las políticas de indexación. El promedio ponderado de la riqueza de las pensiones se expresa como un múltiplo de los ingresos promedio de la economía.

Los resultados se muestran en las columnas tercera y cuarta del cuadro. En Dinamarca, Grecia, Islandia, Luxemburgo, los Países Bajos y España se encuentran valores muy por encima del promedio de los promedios ponderados de la riqueza de las pensiones, entre 13,3 y 21,8 para hombres, y 15,1 y 25,8 de los ingresos promedio para las mujeres. Hungría, Israel, Italia, Eslovenia, Suecia y Suiza están agrupados cercanamente con valores de este indicador de alrededor de 10-12 veces los ingresos promedio.

Cuando se convierten a dólares de los Estados Unidos (a las tasas de cambio de mercado), las promesas de pensión en estos doce países llegan a USD 667.000 para los hombres y USD 766.000 para las mujeres (columnas quinta y sexta del cuadro). Estos números representan el valor presente de las transferencias que las sociedades están prometiendo en promedio a los futuros retirados bajo las actuales reglas del sistema de pensiones.

En el otro extremo del espectro, en tres países (Japón, el Reino Unido y los Estados Unidos) la riqueza de las pensiones está muy por debajo del promedio de la OCDE, a menos de 6,3 veces los ingresos promedio para los hombres y 7,6 veces de los ingresos promedio para las mujeres. La riqueza de las pensiones es relativamente baja también en los países con esperanza de vida más corta, como Polonia.

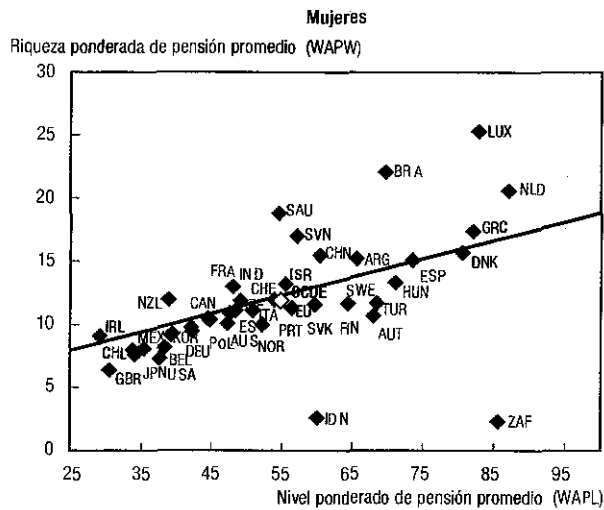
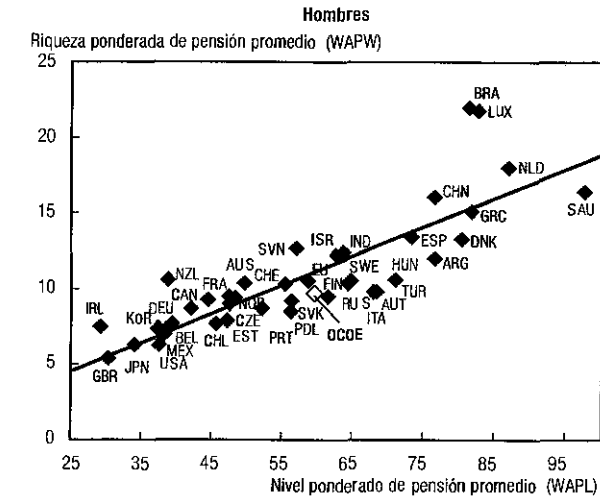
Para los países que no están en la OCDE la promesa de pensión en todos los países está muy por debajo del promedio de OCDE³⁴, con Brasil registrando la cifra más alta de USD 198.000 tanto para hombres como para mujeres. Esto refleja el menor nivel de ingresos.

Definición y medición

Los indicadores se construyen sobre los cálculos de los derechos de pensión (niveles de pensión y riqueza de las pensiones) para personas que ganan entre 0,3 y 3 veces el promedio de la economía.

Se le da una ponderación a cada nivel de ingresos individuales basado en su importancia en la distribución de ingresos. Los cálculos utilizan datos nacionales. (Véase en la Parte II.5 el indicador "Ingresos: Promedios y distribución). La distribución de ingresos está sesgada en todos los países. La moda (o punto más alto) y la mediana (el nivel de ingresos tanto sobre como bajo el cual se sitúa la mitad de los empleados) de la distribución son significativamente menores que la media. Entonces, hay muchas personas con bajos ingresos y pocas con altos ingresos, de manera que los trabajadores de bajos ingresos tienen una mayor ponderación en los cálculos del indicador que los trabajadores de altos ingresos.

Promedios ponderados comparados: Niveles de pensión *versus* riqueza de las pensiones por género



Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932370987>

Promedios ponderados: Niveles de pensión y riqueza de las pensiones

Porcentaje de toda la economía, ingresos promedios

Nivel ponderado de pensión promedio		Riqueza ponderada de pensión promedio		Riqueza de pensión promedio (US\$)		Nivel ponderado de pensión promedio		Riqueza ponderada de pensión promedio		Riqueza de pensión promedio (US\$)			
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Miembros de la OCDE						Miembros de la OCDE (cont.)							
Australia	47,4	44,7	9,5	10,4	479.000	524.000	Noruega	48,3	48,3	9,4	11,1	732.000	865.000
Austria	67,9	67,9	9,8	10,7	557.000	608.000	Polonia	56,2	42,1	8,5	9,5	119.000	133.000
Bélgica	38,2	38,2	7,0	8,2	407.000	476.000	Portugal	52,1	52,1	8,7	10,0	205.000	235.000
Canadá	42,0	42,0	8,7	9,8	350.000	394.000	Rep. Eslovaca	56,3	56,3	9,2	11,3	82.000	101.000
Chile	45,6	33,7	7,7	8,0	86.000	89.000	Eslovenia	57,0	57,0	12,7	17,0	293.000	392.000
Rep. Checa	47,5	47,5	9,0	10,9	145.000	175.000	España	73,4	73,4	13,4	15,1	455.000	513.000
Oliveros	80,4	80,4	13,3	15,7	937.000	1.106.000	Suecia	68,3	68,3	11,1	12,5	593.000	668.000
Estonia	47,2	47,2	7,9	10,1	114.000	146.000	Suiza	49,6	49,0	10,4	11,9	715.000	818.000
Fintlandia	59,6	59,6	9,7	11,6	529.000	632.000	Turquía	68,4	68,4	9,8	11,7	142.000	170.000
Francia	44,4	44,4	9,3	10,5	444.000	501.000	Reino Unido	30,3	30,3	5,4	6,4	332.000	394.000
Alemania	39,3	39,3	7,7	9,3	466.000	563.000	Estados Unidos	37,5	37,5	6,3	7,3	254.000	294.000
Grecia	81,8	81,8	15,1	17,4	528.000	609.000	OCOE 34	55,5	53,9	10,3	12,0	437.000	505.000
Hungría	71,0	71,0	10,6	13,3	144.000	180.000	Otras economías mayores						
Islandia	100,4	100,4	19,4	21,8	897.000	1.008.000	Argentina	76,6	65,5	12,0	15,3	128.000	164.000
Irlanda	29,0	29,0	7,5	9,1	448.000	544.000	Brasil	81,4	69,5	22,0	22,0	198.000	198.000
Israel	62,7	55,4	12,2	13,2	382.000	413.000	China	76,5	60,3	16,1	15,5	67.000	64.000
Italia	64,7	50,8	10,6	11,1	408.000	427.000	India	63,7	47,9	12,4	13,0	44.000	46.000
Japón	34,0	34,0	6,3	7,6	305.000	368.000	Indonesia	13,7	59,9	2,6	2,6	4.000	4.000
Corea	39,1	39,1	7,6	9,2	231.000	280.000	Federación Rusa	61,5	12,2	9,5	12,1	79.000	101.000
Luxemburgo	82,7	82,7	21,8	25,3	1.542.000	1.789.000	Arabia Saudita	97,7	54,5	16,4	18,8	143.000	164.000
México	37,3	35,3	7,4	8,1	50.000	55.000	Sudáfrica	10,6	85,5	1,9	2,3	26.000	32.000
Países Bajos	87,0	87,0	18,0	20,6	1.145.000	1.311.000	UE 27	58,7	54,7	10,5	11,9	380.000	428.000
Nueva Zelanda	38,7	38,7	10,6	12,0	347.000	393.000							

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932370987>

Resultados clave

El paquete de ingresos del retiro se divide en distintos componentes utilizando la taxonomía del indicador de "Arquitectura de los sistemas nacionales de pensiones". Este marco divide los sistemas de pensiones en dos niveles obligatorios. La primera es la parte redistributiva, diseñada para asegurar que los retirados alcancen un estándar de vida absoluto mínimo. La segunda la forma una parte de ahorros, apuntando a alcanzar un ingreso objetivo en el retiro comparado con los ingresos laborales. Este indicador muestra la división de los sistemas nacionales de pensiones entre estos dos niveles y entre las provisiones públicas y privadas, nuevamente demuestra diferencias sustanciales en las políticas nacionales.

Comenzando con el primer nivel es importante notar que los cálculos cubren solo trabajadores de carrera completa. Todos los programas del primer nivel serán mucho más importantes para las personas con historia de contribuciones incompleta. Pero es difícil obtener información sobre la distribución de las historias pasadas de contribuciones para proyectarlas en el futuro.

Existen esquemas básicos en 14 países de la OCDE (incluyendo Corea y México, donde otros componentes del sistema tienen el mismo efecto). El valor de estos beneficios no depende de los ingresos individuales y otros derechos de pensión. Las pensiones obligatorias para trabajadores de carrera completa en Irlanda y Nueva Zelanda son totalmente de esquemas básicos. En Japón, Corea, los Países Bajos y el Reino Unido las pensiones básicas contribuyen con el 41-62% del total de las promesas de pensiones. También son significativos en Canadá, Dinamarca, Estonia e Israel.

Las pensiones mínimas son significativas en 13 países. En Bélgica y el Reino Unido, los créditos de pensiones mínimas tienen un efecto similar, los beneficios para trabajadores con ingresos bajos se calculan como si el trabajador tuviera ingresos a un nivel superior. Estos créditos conforman una parte muy grande de los beneficios totales en el Reino Unido. Las pensiones mínimas también son significativas en México, Portugal, Suecia y Turquía.

Todos los países de la OCDE tienen una red de protección para los retirados de bajos ingresos. Pero en la mayoría de ellos, los trabajadores de carrera completa, aun aquellos de bajos ingresos, no serán elegibles. Existen nueve excepciones. Australia es la más llamativa porque el total de sus pensiones de primer nivel es de medios probados y este esquema es casi la mitad del paquete total de pensiones. En Canadá, Chile, Dinamarca e Islandia, también juegan un rol importante al entregar entre el 17% y el 23% de la promesa de pensión respectivamente.

El saldo entre los esquemas de primer y segundo nivel se muestra en el gráfico del lado izquierdo. El segundo nivel alcanza el 84% o más en la mitad de los países de la OCDE. En algunos países –Austria, Italia, Polonia, España y Turquía– esto refleja altas tasas de reemplazo dirigidas en el segundo nivel. En otros, como Suiza y Estados Unidos, la fórmula de beneficios del esquema público es una redistribución progresiva dada por el primer nivel, en otros países se lleva a cabo por los planes del segundo nivel. En el Reino Unido la mayoría de los planes relacionados con los ingresos van a beneficios de los créditos mínimos.

Esquemas de segundo nivel

El segundo nivel de beneficios obligatorios se divide en el cuadro entre proveedor público y privado y entre contribuciones definidas (CD) y beneficios definidos (BD) en las provisiones relacionadas con ingresos. Existen esquemas públicos relacionados con los ingresos en 25 países de la OCDE. Ellos entregan casi todos los beneficios para trabajadores de carrera completa en nueve países: Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, España y los Estados Unidos.

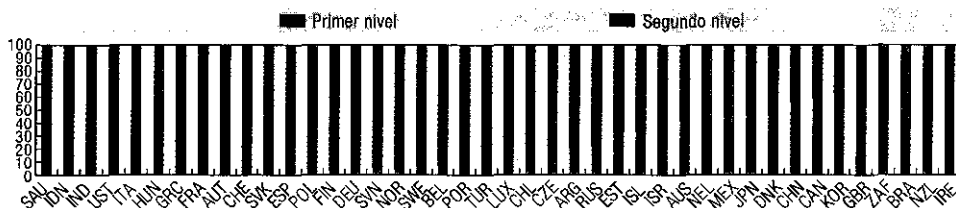
En 14 países de la OCDE, las pensiones privadas con obligatorias o cuasi obligatorias. Existen BD en Islandia, los Países Bajos y Suiza, pero hay CD en la mayoría de los casos. En seis países –Australia, Dinamarca, México, los Países Bajos, Polonia y la República Eslovaca– ellos alcanzan el 50%-60% del total del paquete de pensiones obligatorias. Estos son significativamente más importantes en Chile, Islandia e Israel. El saldo entre provisiones públicas y privadas de beneficios obligatorios se muestra en el lado derecho del gráfico. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las pensiones privadas voluntarias (que no se muestran) son fuentes significativas de ingreso en muchos países, como Canadá, Irlanda, el Reino Unido y los Estados Unidos.

Definición y medición

La estructura del paquete de pensiones se ilustra utilizando el indicador de promedio ponderado de la riqueza de las pensiones anterior, dividido en los distintos componentes. Las ponderaciones se derivan de los datos de distribución de ingresos.

Saldo entre el primer nivel, programas redistributivos, y esquemas de segundo nivel, de reemplazo de ingresos

Porcentaje de la riqueza de pensión ponderada



Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371006>

Saldo entre la provisión pública y privada de las pensiones obligatorias

Porcentaje de la riqueza de las pensiones ponderada promedio



Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371006>

Estructura del paquete de ingresos de retiro

Porcentaje de contribución de los componentes obligatorios del sistema de pensiones a la riqueza de la pensión promedio ponderada

	Primer nivel			Segundo nivel				Total
	Recursos aprobados	Básico	Mínimo	Público IR	Público CD	Privado BD	Privado CO	
Miembros de la OCDE								
Australia	40,6						59,4	100
Austria				100,0				100
Bélgica			6,4	93,6				100
Canadá	22,9	34,9		42,2				100
Chile	17,5						82,5	100
República Checa		18,9		81,1				100
Dinamarca	19,3	25,3					55,5	100
Estonia		32,2		26,7			41,1	100
Finlandia			2,3	97,7				100
Francia				100,0				100
Alemania	3,7			96,3				100
Grecia				100,0				100
Hungría				56,4			43,6	100
Islandia	22,3	10,1				67,6		100

Estructura del paquete de ingresos de retiro (Cont.)

Porcentaje de contribución de los componentes obligatorios del sistema de pensiones a la riqueza de la pensión promedio ponderada

	Primer nivel			Segundo nivel				Total
	Recursos aprobados	Básico	Mínimo	Público IR	Público CD	Privado BD	Privado CD	
Irlanda		100,0						100
Israel		33,1					66,9	100
Italia				100,0				100
Japón		44,6		55,4				100
Corea		62,0		38,0				100
Luxemburgo		15,7	0,1	84,3				100
México		12,8	30,7				56,5	100
Países Bajos		41,4				58,6		100
Nueva Zelanda		100,0						100
Noruega			3,7	85,4			10,9	100
Polonia			1,3	49,0			49,7	100
Portugal			11,1	88,9				100
República Eslovaca			0,4	47,4			52,2	100
Eslovenia	2,9		0,8	96,3				100
España			0,7	99,3				100
Suecia			5,2	51,4			43,4	100
Suiza	0,2			69,3		30,5		100
Turqía			13,2	86,8				100
Reino Unido	0,3	48,2	40,8	10,8				100
Estados Unidos				100,0				100
Otras economías mayores								
Argentina		20,1		79,9				100
Brasil		100,0						100
China		55,0			45,0			100
India				41,1	58,9			100
Indonesia					100,0			100
Federación Rusa		20,7		53,1			26,3	100
Arabia Saudita				100,0				100
Sudáfrica		100,0						100

BD= beneficio definido; CD= contribución definida; IR= ingresos relacionados;

1. Bélgica: incluye ambos pensiones mínimas y créditos mínimos.
2. Dinamarca: los planes privados de DC incluyen tanto a pensiones de trabajo cuasi obligatorio (49,0%) y pensiones especiales (6,5%).
3. Francia: las pensiones públicas incluyen tanto al régimen estatal (78,2%) y al complementario, esquema de trabajo (21,8%).
4. Grecia: las pensiones públicas están hechas de componentes principales (73,0%) y complementarios (27%).
5. Corea: los componentes básicos representan parte de las pensiones públicas basadas en el promedio más que en los ingresos individuales.
6. Luxemburgo: la pensión básica también incluye la bonificación de fin de año.
7. México: el componente básico es calculado a partir de la contribución fija del Gobierno en las cuentas de DC de 5,5% del salario mínimo real en 1997.
8. Suecia: la DC privada incluye ambos sistemas de corriente continua (12,6% y 33,8%).
9. Reino Unido: la pensión mínima se refiere al número mínimo de créditos públicos, esquema de ingresos relacionados.

Fuente: modelos de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371006>

PARTE II

Capítulo 3

Ingresos y la pobreza de personas de la tercera edad

Estos dos conjuntos de indicadores observan la posición financiera de las personas de la tercera edad en los últimos años. El primero examina los ingresos de la tercera edad, comparándolos con la población total. También muestra cómo varían los ingresos con la edad de la personas de la tercera edad y por tipo de hogar y cómo los ingresos han cambiado en el tiempo. También se presentan los datos sobre las fuentes de ingreso –de beneficios entregados públicamente, ingresos de empleo independiente o pensiones privadas y otros ahorros–.

El segundo observa la pobreza en las personas de la tercera edad. Muestra la proporción de personas de la tercera edad viviendo con ingresos de menos que la mitad del promedio nacional y cómo varía esto con la edad, el género y tipo de hogar de las personas de la tercera edad. También compara las tasas de pobreza de las personas de la tercera edad con las de la población como un todo.

Estos indicadores, nuevos en esta edición de Panorama de las Pensiones, son un útil complemento para el análisis de los derechos de pensión de la Parte II.2. Los cálculos de los derechos de pensión entregan un indicador futuro. Observan el valor de los beneficios para trabajadores que están entrando al mercado del trabajo hoy. Estos indicadores de ingreso y pobreza son útiles para evaluar el desempeño del sistema nacional de pensiones del pasado en entregar un ingreso de jubilación adecuado hoy.

Resultados clave

Los ingresos de personas mayores son generalmente más bajos que los de la población, aun cuando las diferencias en tamaño del hogar se tengan en cuenta. En promedio en los países de la OCDE, las personas de más de 65 años tenían ingresos de 82% de la población total en su conjunto a mediados de la década de 2000. Los ingresos de las personas mayores crecieron más rápido que los de la población intermedia a mediados de 1980 y mediados de 2000 en 13 de los 25 países donde hay información disponible. En la mayoría de los países de la OCDE, las transferencias públicas son la principal fuente de ingresos en la vejez.

Personas mayores de 65 años tenían ingresos que fueron el 82,4% de ingresos de la población, en promedio, a mediados de la década de 2000. A las personas de edad les fue mejor en Austria, Francia, Luxemburgo, México y Polonia, con ingresos en torno al 96% del promedio nacional. En Irlanda y Corea, por el contrario, los ingresos de las personas mayores se sitúan en tan solo dos tercios de promedio de la población.

Las personas de 66 a 75 años tienen mayores ingresos relativos, en promedio, que los mayores de 75 años: 86% y 78% de ingresos de la población respectivamente. Los ingresos más bajos para los retirados de mayor edad se explican en parte por el hecho de que el grupo de 75 años y más, consiste en personas con una esperanza de vida superior al promedio, principalmente las mujeres, que tienden a tener menores salarios, menos horas de trabajo y mayores descansos en sus carreras. Solo en tres países las personas de mayor edad tienen más ingresos que los retirados anticipadamente. La reducción del ingreso de retirados mayores se explica en parte por el hecho de que el grupo de 75 y más está formado por personas con más tiempo de lo normal en la esperanza de vida, en su mayoría mujeres, que tienden a tener salarios más bajos, jornadas laborales más cortas y mayores descansos en sus carreras. En solo tres países los más ancianos tienen mayores ingresos que en edad de retiro.

Los hogares encabezados por una persona soltera de más de 65 años tienen ingresos de solo el 73% de aquellos hogares encabezados por alguien del mismo grupo etario pero compuesto de dos o más adultos (a pesar del ajuste por tamaño de hogar en la medida de ingreso). Pero a las personas solteras mayores les va relativamente bien en Luxemburgo, México, Países Bajos y Suiza. Esto se debe a una mezcla de beneficios de supervivencia relativamente generosos y beneficios por cónyuges que no trabajan. Por otro lado, a las personas mayores solteras les va más mal en Japón, Corea, República Eslovaca y Turquía, con ingresos bajo el 60% del de aquellos hogares con dos o más personas.

Los ingresos de las personas de la tercera edad se muestran tanto en términos absolutos (US dólares) como en relativos. Estos promediaron alrededor de USD 18.000 a mediados de la década de 2000.

Tendencias de los ingresos

En 13 de los 25 países para los cuales se dispone de datos, los ingresos de las personas mayores crecieron más rápido que las de la población en su conjunto entre mediados de 1980 y mediados de los años 2000. Los mayores aumentos fueron en Austria, Alemania y Noruega. Las mayores caídas en los ingresos de las personas en estas dos décadas fue en Nueva Zelanda y Turquía.

Las fuentes de ingresos

De las tres fuentes principales de ingresos de donde las personas de la tercera edad pueden retirar fondos, las transferencias públicas (pensiones relacionadas con los ingresos, beneficios de recursos probados, etc.) son las más importantes. Estas suman alrededor del 60% de los ingresos de las personas de la tercera edad en promedio. Las personas de más de 65 años que más dependen de las transferencias públicas viven en Francia y Hungría: El 85% de sus ingresos vienen de esa fuente. En Finlandia, los planes ocupacionales –que son entregados públicamente– se cuentan como ingreso de capital y no como transferencia pública. Las transferencias son una pequeña proporción en Corea, porque los esquemas de pensiones públicas datan solo de 1988.

El trabajo y el capital juntos alcanzan cerca del 20% de los ingresos de las personas de la tercera edad en promedio. El trabajo es especialmente importante en Japón, Corea, México y Turquía, donde alcanza más del 40% del ingreso de las personas de la tercera edad. En otros siete países de la OCDE, el trabajo alcanza un cuarto o más de los ingresos de las personas de la tercera edad. En algunos, como Islandia y Estados Unidos, la edad normal de retiro es más de 65 años. En otros, las personas siguen trabajando para llenar vacíos en sus historiales de contribución. También, los ingresos se miden por hogares, se supone que las personas de tercera edad retiran fondos de los ingresos de las personas más jóvenes que viven con ellos. Es probable que el trabajo sea una fuente de ingreso más importante para las personas de la tercera edad donde muchos de ellos viven en hogares multigeneracionales.

El capital, mayormente de pensiones privadas, representa el 30% o más del ingreso de las personas de la tercera edad, en Australia, Canadá, Dinamarca, Países Bajos, Suiza y Reino Unido (y Finlandia, véase más arriba).

Definición y medición


Son los ingresos del empleo, del empleo independiente, del capital y las transferencias públicas. Los datos que se muestran son para ingresos disponibles (es decir, neto de impuestos a los ingresos personales y de las contribuciones a la seguridad social). Los ingresos se miden sobre una base de hogar y se hacen equivalentes para ajustarse por las diferencias del tamaño del hogar. Véase OCDE (2008), *¿Creciendo en desigualdad?* Para más detalles sobre definiciones y fuentes de datos. El capítulo especial sobre “Ingresos y pobreza para personas de la tercera edad” en OCDE (2009), *Panorama de las Pensiones*, entrega un análisis más detallado. Ingresos derivados del empleo, el autoempleo, de capital y las transferencias públicas. Los datos mostrados son de los ingresos disponibles (es decir, neto de los ingresos personales impuestos y cotizaciones sociales). Los ingresos son medidos sobre una base equivalente a la del hogar y ajustar las diferencias en el tamaño del hogar. Véase OCDE (2008), *¿Crecimiento Desigual?* Para más detalles sobre las definiciones y fuentes de datos. El capítulo especial sobre “Los ingresos y la pobreza de las personas mayores” en la OCDE (2009), *Las pensiones en un vistazo* ofrece un análisis más detallado.

Los ingresos de las personas de la tercera edad, mediados de la década de 2000

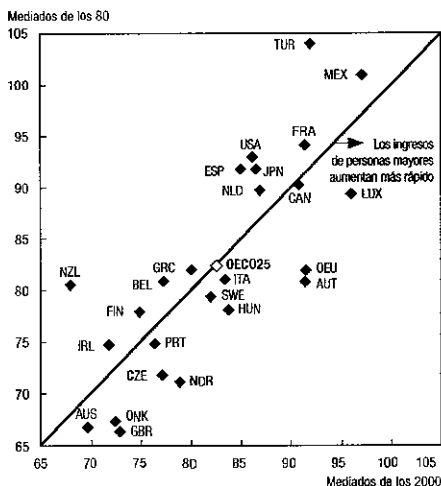
	Ingresos de las personas mayores de 65 años, porcentaje de los ingresos de la población			Ingresos de solteros de más de 65 años comparado a otros también de más de 65	Ingresos promedio sobre 65 años (USD, PPP)	Ingresos de las personas mayores de 65 años, porcentaje de los ingresos de la población			Ingresos de solteros de más de 65 años comparado a otros también de más de 65	Ingresos promedio sobre 65 años (USD, PPP)	
	Todos los mayores de 65	Entre 66-75	Mayores de 75			Todos los mayores de 65	Entre 66-75	Mayores de 75			
Australia	69,7	71,9	66,4	78,1	17.340	Luxemburgo	96,0	94,4	98,3	90,3	37.630
Austria	96,6	100,8	91,5	80,2	26.088	México	97,1	98,1	95,1	90,5	6.470
Bélgica	76,4	80,5	71,0	81,7	18.217	Países Bajos	87,0	89,3	83,8	86,9	26.538
Canadá	90,8	94,8	85,4	73,7	26.510	Nueva Zelanda	68,0	69,7	64,5	75,8	14.921
República Checa	79,1	80,8	76,3	66,1	11.046	Noruega	78,9	88,1	69,2	64,7	23.308
Dinamarca	72,4	76,4	67,6	80,7	17.604	Polonia	94,7	94,8	94,6	69,0	9.393
Finlandia	74,9	78,4	69,6	73,7	17.387	Portugal	79,5	84,1	72,7	69,0	12.507
Francia	94,5	97,6	91,2	84,4	21.922	Rep. Eslovaca	78,0	83,3	68,9	56,4	7.460
Alemania	91,5	96,3	85,5	79,5	22.395	España	79,1	81,1	76,4	78,7	15.505
Grecia	80,0	83,8	74,4	68,3	15.626	Suecia	82,0	91,6	69,8	65,0	18.165
Hungría	83,8	86,8	78,8	70,0	9.597	Suiza	80,2	82,0	76,9	88,6	24.185
Islandia	87,8	95,9	77,5	76,3	21.811	Turquía	91,9	89,5	99,7	47,9	5.829
Irlanda	65,9	70,4	59,8	62,1	16.838	Reino Unido	72,9	76,7	68,2	79,0	22.053
Italia	83,4	88,4	76,0	70,2	16.687	Estados Unidos	86,2	95,7	75,8	69,5	28.437
Japón	86,6	88,5	84,2	57,3	22.425	OCDE 30	82,4	85,9	77,9	73,1	18.271
Corea	66,7	66,3	67,4	59,7	14.238						

Nota: La Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) intercambia tasas basadas en comparaciones transnacionales por consumo de hecho.

Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; véase OCDE (2008), *Growing Unequal?*, Gráfico 2.4 para ingresos relativos por edad y la Tabla 5.A1.1 para ingresos absolutos.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371025>

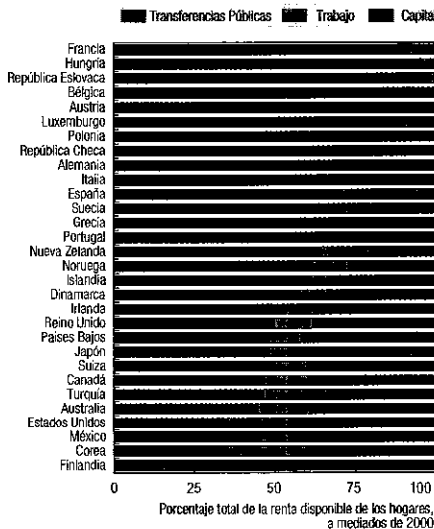
Tendencias de ingresos, desde mediados de los 80 hasta mediados de los 2000



Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; véase OCDE (2008), *Growing Unequal?*, Gráfico 2.6.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371025>

Fuentes de ingresos, mediados de la década de 2000a mediados de 2000



Nota: Las rentas provenientes del trabajo incluyen tanto los ingresos (ingreso-empleo) y los ingresos procedentes del empleo en sí mismo, la rentas del capital incluye las pensiones privadas así como los ingresos”.

Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371025>

Resultados clave

En promedio, el 13,5% de personas mayores de 65 años en países de la OCDE viven en la pobreza de ingresos, definida como un ingreso inferior a la mitad de la media nacional. Hay una gran variación entre países, a partir de dos prácticamente sin pobreza en la tercera edad a cuatro con tasas de pobreza del doble del promedio de la OCDE. Las tasas de pobreza son más altas para las personas mayores que para la población en su conjunto, con un promedio de 10,6%. Una mayor proporción de mujeres mayores viven en la pobreza más que los hombres mayores y la pobreza en la ancianidad aumentan las tasas con la edad.

Las tasas de pobreza a mediados de la década de 2000, de las personas mayores de más de 65 años fueron muy altas en Corea (45%) y alta en Australia, Irlanda y México (por encima del 25%). La República Checa, los Países Bajos y Nueva Zelanda tienen el menor número de ancianos pobres: alrededor del 2%. Las tasas de pobreza están cerca a la media de la OCDE del 13,5% en Bélgica, Finlandia e Italia.

Un factor importante que explica las diferentes incidencias de la pobreza en la vejez es el nivel en el que la red de seguridad de las prestaciones de retiro se establecen. En Australia e Irlanda, por ejemplo, estos beneficios estaban debajo de los umbrales de pobreza a mediados de la década de 2000. Por el contrario, la pensión básica en Nueva Zelanda fue mucho más alta que el umbral de pobreza del país (ver el indicador de “Las pensiones básicas, específicas y mínimo” en la parte II.1). La alta tasa de pobreza de Corea se debe principalmente al hecho de que el esquema de pensión pública se introdujo en 1988, de manera que los retirados de mediados de la década del 2000 tenían muy pocos o ningún derecho.

En 19 de los 30 países, la tasa de pobreza de la población es menor que la tasa de pobreza de las personas de la tercera edad. Las diferencias más grandes entre las dos se encuentran en Australia, Grecia, Irlanda, Corea, México y Suiza. Las personas de la tercera edad tienen menor probabilidad relativa de ser pobres en 11 países. Destaca entre ellos Polonia, donde la tasa de pobreza de la tercera edad es casi 10 puntos porcentuales menor que la tasa total.

La pobreza y la edad

La pobreza entre los “jóvenes viejos” (de 66-75) es, en general, menos frecuentes que entre los “mayores más mayores” de edad (mayores de 75 más), las tasas de pobreza promedio es del 11,7% y 16,1% respectivamente. La diferencia

entre los dos está en dos dígitos en Finlandia, Irlanda y Noruega. Hay muchas explicaciones para este patrón. Lo más significativo, como los ingresos reales tienden a crecer con el tiempo, cada cohorte sucesiva de los retirados tiene un mayor beneficio de partida. Además, las mujeres predominan entre las personas mayores: son el 53% de los años 66-75 y 60% de los mayores de 75 años en promedio. Sin embargo, en cuatro países –Luxemburgo, los Países Bajos, Nueva Zelanda y Polonia– a las personas de más de 75 años les va un poco mejor que a su contraparte más joven. En Islandia no hay diferencia en las tasas de pobreza de los dos grupos. 75 años más de la tarifa, un poco mejor que sus homólogos más jóvenes. Y en Islandia, no hay diferencia en las tasas de pobreza de los dos grupos.

Pobreza y el género

Las mujeres de la tercera edad tienen mayor riesgo de pobreza que los hombres de la tercera edad en 27 de los 30 países. Las tasas promedio de pobreza son 15% para las mujeres y 11% para los hombres. Existen tres excepciones a este patrón –Islandia, Luxemburgo y Nueva Zelanda–, todos los cuales tienen bajas tasas totales de pobreza para las personas de la tercera edad. Sin embargo, en cinco países más –Bélgica, México, los Países Bajos, Portugal y Turquía – a las mujeres de la tercera edad les va relativamente bien con tasas de pobreza solo levemente mayores que las de los hombres.

Las brechas de género más grandes de la pobreza están en Irlanda, Finlandia y Noruega, donde las tasas de pobreza de la mujer superan a los hombres de más de 10 puntos porcentuales. Pero también hay diferencias significativas en Austria, Italia, Japón, la República Eslovaca y los Estados Unidos.

Pobreza en distintos tipos de hogares

Las diferencias más marcadas en el riesgo son por tipo de hogar. Entre los hogares donde el jefe es una persona de más de 65 años, en promedio, alrededor de una entre cuatro personas solteras vive en la pobreza. Esto se compara con menos de una en diez entre las personas que viven en pareja. La gran mayoría de personas de la tercera edad solteras tienen una alta probabilidad de vivir en la pobreza en Irlanda y Corea. Las tasas de ingreso de la pobreza de 40%-50% para las personas de la tercera edad solteras, se encuentran también en Australia, Japón, México y los Estados Unidos. Las más crudas diferencias en el riesgo de pobreza son por tipo de hogar. Entre los hogares encabezados por alguien mayor de 65 años, alrededor de una de cada cuatro personas solteras vive en la pobreza, en promedio. Esto se compara con menos que una de cada diez entre las personas

en la pareja. La gran mayoría de personas solteras mayores están especialmente propensas a vivir en la pobreza en Irlanda y Corea. La tasa de pobreza de ingresos es de 40-50% para las personas solteras mayores y también se encuentran en Australia, Japón, México y los Estados Unidos.

Definición y medición

Para comparaciones internacionales, la OCDE trata a la pobreza como un concepto “relativo”. El criterio de pobreza depende del ingreso mediano de los hogares en un país particular en un momento particular en el tiempo. Aquí, el umbral de la pobreza se establece en 50% de la mediana del ingreso disponible de un hogar ecualizado. Véase OCDE (2008), *¿Creciendo con desigualdad?* Para más detalles sobre las definiciones y las fuentes de los datos. El capítulo especial en “Ingresos y pobreza para las personas de la tercera edad” en OCDE (2009), *Panorama de las Pensiones*, entrega un análisis más detallado.

Tasas de ingresos de la pobreza

Porcentaje con ingresos inferiores al 50% de la renta disponible en los hogares promedio

	Tercera edad (personas mayores de 65 años)							Población completa (todas las edades)
	Todos de 65+	Por edad		Por sexo		Por tipo de hogar		
		66-75	75+	Hombres	Mujeres	Solteros	Casados	
Australia	26,9	26,1	28,3	24,6	28,9	49,9	17,7	12,4
Austria	7,5	5,3	10,2	3,6	10,1	16,4	3,9	6,6
Bélgica	12,8	10,5	16,0	12,7	12,9	16,7	10,0	8,8
Canadá	5,9	5,2	6,8	3,1	8,1	16,2	3,9	12,0
República Checa	2,3	2,0	2,6	1,4	2,9	5,6	2,0	5,8
Dinamarca	10,0	6,9	13,7	8,0	11,5	17,5	3,8	5,3
Finlandia	12,7	8,2	19,5	6,5	16,9	28,0	3,9	7,3
Francia	8,8	7,2	10,6	6,6	10,4	16,2	4,1	7,1
Alemania	8,4	6,5	11,1	5,1	10,8	15,0	4,7	11,0
Grecia	22,7	19,2	27,8	20,4	24,5	34,2	17,6	12,6
Hungría	4,6	4,2	5,5	1,8	6,6	11,1	0,8	7,1
Islandia	5,0	5,0	5,0	5,8	4,3	9,8	2,3	7,1
Irlanda	30,6	25,8	37,1	24,6	35,3	65,4	9,4	14,8
Italia	12,8	11,2	15,2	8,1	16,1	25,0	9,4	11,4
Japón	22,0	19,4	25,4	18,4	24,8	47,7	16,6	14,9
Corea	45,1	43,3	49,8	41,8	47,2	76,6	40,8	14,6
Luxemburgo	3,1	3,4	2,6	4,0	2,4	3,6	2,9	8,1
México	28,0	26,3	31,2	27,6	28,5	44,9	20,9	18,4
Países Bajos	2,1	2,2	2,0	1,7	2,4	2,6	2,3	7,7
Nueva Zelanda	1,5	1,6	1,4	2,1	0,9	3,2	1,1	10,8

Tasas de ingresos de la pobreza (Cont.)

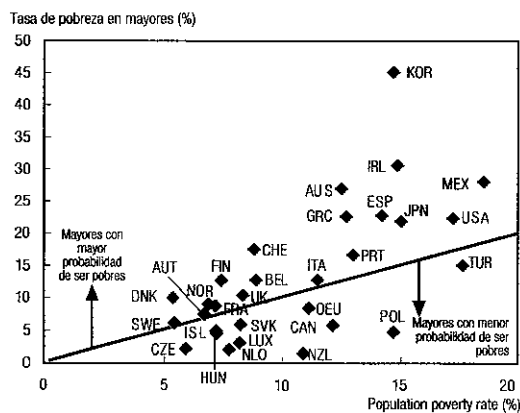
Porcentaje con ingresos inferiores al 50% de la renta disponible en los hogares promedio

	Todos de 65+	Tercera edad (personas mayores de 65 años)						Población completa (todas las edades)
		Por edad		Por sexo		Por tipo de hogar		
		66-75	75+	Hombres	Mujeres	Solteros	Casados	
Noruega	9,1	3,8	14,6	3,5	13,1	20,0	1,2	6,8
Polonia	4,8	5,4	3,8	2,6	6,1	6,0	5,9	14,6
Portugal	16,6	14,4	19,9	16,0	17,0	35,0	15,7	12,9
Rep. Eslovaca	5,9	3,2	10,6	2,0	8,4	10,4	2,9	8,1
España	22,8	20,0	26,4	20,1	24,7	38,6	24,2	14,1
Suecia	6,2	3,4	9,8	4,2	7,7	13,0	1,1	5,3
Suiza	17,6	16,6	19,3	15,2	19,3	24,3	14,6	8,7
Turquía	15,1	14,9	15,6	14,6	15,6	37,8	17,3	17,5
Reino Unido	10,3	8,5	12,6	7,4	12,6	17,5	6,7	8,3
Estados Unidos	22,4	20,0	27,4	18,5	26,8	41,3	17,3	17,1
OCDE 30	13,5	11,7	16,1	11,1	15,2	25,0	9,5	10,6


Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; véase OCDE (2008), *Growing Unequal?*, Tabla 5.3

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371044>

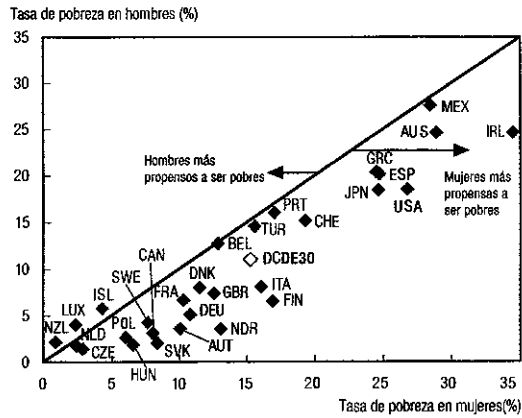
Tasas de pobreza en ingresos por edad




Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; véase OCDE (2008), *Growing Unequal?*, Tablas 5.1 y 5.3

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371044>

Tasas de pobreza de ingresos de las personas mayores por sexo



Fuente: Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; véase OCDE (2008), *Growing Unequal?*, Gráfico 5.6.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371044>

PARTE II

Capítulo 4

Finanzas de los sistemas de ingresos de retiro

Estos indicadores consideran un vistazo al sistema de ingresos del retiro como un todo en lugar de centrarse en los derechos de pensión de las personas y los ingresos de retiro como en las dos secciones anteriores.

Comienzan con un análisis de cómo se financian las pensiones. El primer indicador muestra los tipos de cotización obligatorias para las pensiones públicas y privadas para los países donde estos pueden ser identificados por separado. También proporciona datos sobre los costos del apoyo público para pensiones a través de incentivos contributivos.

El primero de los tres indicadores de gasto en pensiones, da un vistazo al gasto público entre 1990 y 2007. Muestra cuánto del Ingreso Nacional se necesita para pagar beneficios públicos de pensiones. También muestra la importancia de las pensiones públicas en el conjunto de presupuesto del gobierno. Se incluyen datos, cuando es posible, del costo de los beneficios “no monetarios”, “no efectivos” (para la vivienda, por ejemplo). El segundo indicador de gasto se centra en pensiones privadas, que buscan en el gasto en prestaciones de obligatoria, casi obligatorio y los planes privados voluntarios. También se muestra, cuando sea posible, información sobre el costo de apoyo público para las pensiones privadas mediante incentivos fiscales.

El indicador echa un vistazo a proyecciones financieras a largo plazo del gasto en pensiones, muestra cómo el gasto público en pensiones es probable que evolucionen en el período 2007 a 2060. Esto se basa en el segundo informe de la Unión Europea sobre el envejecimiento para la UE-27 más Noruega y los países en fuentes nacionales para algunos países de la OCDE y otras economías importantes.

Resultados clave

Las tasas de contribución de pensiones se han mantenido prácticamente estable desde mediados de la década de los 90. El promedio de la tasa de contribución en los 25 países de la OCDE que recaudan las contribuciones públicas por separado aumentó de 19,2% en 1994 a 19,6% en 2009, alcanzando un máximo del 20,0% en 2004. Esto probablemente refleja las preocupaciones de los gobiernos sobre el efecto en el empleo de los altos impuestos laborales. De hecho, estas preocupaciones parecen haber tomado prioridad sobre la presión en las finanzas del sistema de pensiones, el envejecimiento de la población y la maduración de los planes.

En los 23 países para los cuales hay datos disponibles, los ingresos de estas contribuciones fueron por un valor promedio de 5,1% del ingreso nacional, lo que representa un 14,2% de los ingresos públicos totales obtenidos de los impuestos y contribuciones.

La mayor parte de las medidas presentadas en *Panorama de las Pensiones* consideran ver el lado de los beneficios del sistema de pensiones. Estos indicadores consideran el lado de las cotizaciones. Estos indicadores observan el lado de la contribución.

El lado izquierdo del cuadro observa la evolución de las tasas de cotización. Alrededor de dos tercios de los países con cotizaciones a las pensiones separadas vieron sus tasas sin cambios entre 2004 y 2009: Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Francia, Grecia, Italia, Corea, Luxemburgo, los Países Bajos, Polonia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía y los Estados Unidos. Además, hubo solo cambios muy pequeños en Finlandia, Alemania e Israel. Hubo aumentos significativos en las tasas de cotización en Hungría, con un incremento más pequeño también en Japón. En contraste, hubo recortes en las tasas de cotización en Estonia y la República Eslovaca: Estos fueron motivados frecuentemente por el deseo de reducir los impuestos al trabajo para incrementar el empleo.

El lado derecho del cuadro observa el dinero recaudado de las contribuciones a los esquemas de pensiones públicas. Las cifras de ingresos complementan a aquellas de la tasa de cotización, porque ilustran el efecto de otros parámetros del sistema de pensiones. Por ejemplo, la mayoría de los países de la OCDE tienen techos en las cotizaciones a las pensiones, que van desde alrededor del nivel de los ingresos promedio hasta 3,7 veces en Italia y 6,2 veces en México. Un techo menor reducirá, por supuesto, los ingresos para una tasa de cotización dada. En otros países, existen pisos a las cotizaciones, lo que puede significar que los trabajadores de bajos ingresos pagan cotizaciones bajas o no

lo hacen. Finalmente, los ingresos de algunos países pueden verse afectados por el tamaño del sector informal o la no declaración de ingresos.

Los ingresos de las contribuciones a las pensiones son mayores en Finlandia, llegando al 9,1% del producto interno bruto (PIB). A pesar de que la tasa de cotización en Turquía es cercana a la misma que el promedio de la OCDE, llega solo al 2,2% del ingreso nacional en cotizaciones, reflejando el tamaño del sector informal. Los ingresos de las cotizaciones también son bajos en Canadá -2,8% del PIB- debido a la baja tasa de cotización (la mitad que el promedio de la OCDE) y el bajo techo (alrededor de los ingresos promedio).

En promedio, las contribuciones de los empleados alcanzan un total de 1,8% del PIB, comparado con el 2,9% del PIB para las contribuciones de los empleadores. Los empleados pagan un 35% del total, en promedio, comparado con el 57% del total que pagan los empleadores. (El saldo es principalmente de los trabajadores independientes, aunque también incluye cotizaciones de otros grupos, como los desempleados.) El gran volumen de las cotizaciones se recauda por los empleadores en la República Checa, Finlandia, Hungría, Italia y España. Sin embargo, es importante tener en mente que en varios análisis económicos se ha mostrado que las recaudaciones de los empleadores se traspasan a los empleados, parcial o totalmente. Esto puede tomar la forma de salarios menores o menos empleos. En muchos países las cotizaciones se reparten equitativamente entre empleados y empleadores, incluyendo a Austria, Bélgica, Canadá, Alemania, Japón, Luxemburgo, Suiza, Turquía y los Estados Unidos.

La columna final del cuadro muestra las cotizaciones a las pensiones como porcentaje del ingreso de cotizaciones e impuesto total del gobierno. Esta vez Italia no muestra la cifra más alta. En Grecia y España las cotizaciones a las pensiones alcanzan el 24-25% de los ingresos totales, comparado con el 29,9% en Italia. En Australia, Dinamarca y Nueva Zelanda las pensiones se financian con ingresos generales. Por las razones explicadas más arriba, las cotizaciones a las pensiones son una parte relativamente pequeña de los ingresos del gobierno en Canadá, Corea y Turquía. La última columna de la tabla muestra las contribuciones como porcentaje del total de ingresos del gobierno por impuestos y contribuciones. Esta vez, Italia no presenta la cifra más alta. En Grecia y España la pensión cuenta las contribuciones de 24 a 25% de los ingresos totales, en comparación con un 19,9% en Italia. En Australia, Dinamarca y Nueva Zelanda las pensiones se ha financiado por los ingresos generales. Por los motivos que se han explicado anteriormente, las contribuciones de pensiones son un parte relativamente pequeña de los ingresos del gobierno en Canadá, Corea y Turquía.

Tasas de contribuciones a las pensiones públicas e ingresos

	Tasa de contribución de pensión (porcentaje de ingresos brutos)							Tasa de ingresos de pensión, 2008			
								(porcentaje de PIB)			(porcentaje de impuestos totales)
	1994	1999	2004	2007	2009	Empleado 2009	Empleador 2009	Empleado	Empleador	Total	
Australia	Contribución privada de pensiones solamente							0	0	0	0,0
Austria	22,8	22,8	22,8	22,8	22,8	10,3	12,6	3,5	3,8	8,0	18,9
Bélgica	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	7,5	8,9	2,3	2,0	4,7	10,7
Canadá	5,2	7,0	9,9	9,9	9,9	5,0	5,0	1,3	1,3	2,8	8,3
Chile			29,8	29,8	29,8	28,8	1,0				
República Checa	26,9	26,0	28,0	32,5	28,0	6,5	21,5	1,8	6,0	8,3	22,2
Dinamarca	Contribución privada de pensiones solamente							0,0	0,0	0,0	0,0
Estonia			35,0	22,0	22,0	2,0	20,0				
Finlandia	18,6	21,5	21,4	20,9	21,6	4,5	17,1	1,6	7,1	9,1	21,2
Francia	21,5	16,7	16,7	16,7	16,7	6,8	9,9				
Alemania	19,2	19,7	19,5	19,9	19,9	10,0	10,0	2,6	3,0	6,6	18,2
Grecia	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	6,7	13,3	3,1	3,7	7,9	24,7
Hungría	30,5	30,0	26,5	29,5	33,5	9,5	24,0	1,1	5,8	6,8	17,3
Islandia	Contribución no separada de la pensión										
Irlanda	Contribución no separada de la pensión										
Israel			6,1	6,2	6,9	3,9	3,1				
Italia	28,3	32,7	32,7	32,7	32,7	9,2	23,8	2,1	6,5	8,6	19,9
Japón	16,5	17,4	13,9	14,6	15,4	7,7	7,7	2,9	2,9	5,8	20,4
Corea	6,0	9,0	9,0	9,0	9,0	4,5	4,5	1,5	1,0	2,5	9,3
Luxemburgo	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	8,0	8,0	2,6	2,4	6,0	16,5
México	Contribución privada de pensiones solamente							0,0	0,0	0,0	0,0
Países Bajos	17,9	17,9	17,9	17,9	17,9	17,9	0				
Nueva Zelanda	Sin contribuciones							0,0	0,0	0,0	0,0
Noruega	Contribución no separada de la pensión										
Polonia		19,5	19,5	19,5	19,5	9,8	9,8	3,6	2,7	7,7	22,1
Portugal	Contribución no separada de la pensión										
Rep. Eslovaca	28,5	27,5	26,0	24,0	18,0	4,0	14,0	0,8	2,3	4,1	13,8
Eslovenia			24,4	24,4	24,4	15,5	8,9				
España	29,3	28,3	28,3	28,3	28,3	4,7	23,6	1,3	6,8	9,0	24,2
Suecia	19,1	15,1	18,9	18,9	18,9	7,0	11,9	2,6	3,7	6,4	13,3
Suiza	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8	4,9	4,9	2,7	2,7	5,9	20,3
Turquía	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	9,0	11,0	1,1	1,1	2,2	9,3
Reino Unido	Contribución no separada de la pensión										
Estados Unidos	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	6,2	6,2	2,3	2,3	4,6	16,3
OCDE 34	19,2	19,3	20,0	19,8	19,6	8,4	11,2	1,8	2,9	5,1	14,2

Tasas de contribuciones a las pensiones públicas e ingresos (Cont.)

Tasa de contribución de pensión (porcentaje de ingresos brutos)							Tasa de ingresos de pensión, 2008 (porcentaje de PIB)			(porcentaje de impuestos totales)	
1994	1999	2004	2007	2009	Empleado 2009	Empleador 2009	Empleado	Empleador	Total		
Otras economías mayores											
Argentina		28,0	23,7	23,7	11,0	12,7					
Brasil		31,0	31,0	31,0	11,0	20,0					
China		28,0	28,0	28,0	8,0	20,0					
India		24,0	24,0	24,0	12,0	12,0					
Indonesia		6,0	6,0	6,0	2,0	4,0					
Federación Rusa		28,0	26,0	26,0	0,0	26,0					
Arabia Saudita		18,0	18,0	18,0	9,0	9,0					
Sudáfrica		Sin contribuciones									
UE 27		23,8	23,3	22,5	7,9	14,0					

Nota: Todas las cifras están rodeadas de un decimal. La cifra promedio de la OCDE para las tasas de cotización excluye a aquellos países que no tienen contribución de pensiones o bien que son parte de contribuciones más amplias para programas de seguridad social. La cifra promedio de la OCDE incluye el cero en los ingresos de cotizaciones para países que no tienen cálculo de contribuciones.

En algunos casos los ingresos de contribución de pensiones se han calculado asumiendo que los ingresos se dividen entre programas de seguridad social en la misma proporción que las tasas de contribución, el total de las contribuciones también incluye pagos a personas que no son empleados (principalmente trabajadores independientes).

Finlandia: Ahora las tasas de cotización son más altas para empleados de 53 años y más. Existe también una tasa suplementaria para los empleadores que fluctúa entre el 0.8% y 3.9% de las nómina, en función del capital del empleador. En Francia así como en los Países Bajos, no es posible separar los ingresos por cotizaciones de las pensiones para otros fines. En Polonia, la tasa de cotización de pensiones se redujo en 3 puntos porcentuales durante junio de 2007 lo cual se exhibe en el recuadro.

Fuente: OCDE (varios años), Taxing Wages; OECD (2008), Revenue Statistics; Social Security Administration, United States (various years), Programas de Seguridad Social a través de todo el mundo; modelos de pensiones e impuestos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372412>

Resultados clave

El gasto público en pensiones de la tercera edad y beneficios de supervivencia en la OCDE aumentó un 15% más rápido que el crecimiento del ingreso nacional entre 1990 y 2007, desde un promedio de 6,1% del producto interno bruto (PIB) al 7,0%. Las pensiones públicas frecuentemente son la partida más grande del gasto público, llegando al 17% del gasto público total del gobierno en promedio.

Italia gastó la proporción más grande del ingreso nacional en pensiones entre los países de la OCDE en el 2000: 14,1% (cerca de un séptimo) del PIB. También se encuentran otros países con un alto gasto en pensiones públicas en Europa continental, con Austria, Francia y Grecia con alrededor de un 12% del PIB y Alemania, Polonia y Portugal con cerca del 11%. Las pensiones, generalmente llegan a entre 25% y 30% del gasto público total en estos países. El alto gasto resulta en parte de la demografía: Estos siete países están entre los de más edad de los países de la OCDE.

En el gráfico de la izquierda se compara el gasto en pensiones en 2007 con la tasa de dependencia de vejez para ese año. (La relación de dependencia es el porcentaje de la población adulta –20 años y más– de la población que tiene 65 años y más. Es la inversa de la “relación de apoyo a la vejez”, presentado en el indicador en la parte II.5.) Existe una fuerte relación, pero está lejos de ser determinante: países como Japón, Suecia, Suiza y Reino Unido enfrentan características demográficas similares pero tienen un gasto en pensiones significativamente menor que aquel de los siete países en la parte superior de la escala.

Islandia, Corea y México gastan menos del 2% del PIB en pensiones públicas. Todos son países relativamente jóvenes. Además, el sistema de pensiones de Corea es inmaduro: el esquema público, relacionado con los ingresos solo se estableció en 1988. En México, el bajo gasto también refleja la cobertura relativamente estrecha de las pensiones (solo alrededor del 35% de los empleados). En Islandia, mucho del ingreso del retiro se entrega por los esquemas ocupacionales obligatorios (véase el próximo indicador de “Gastos en beneficios de Pensiones; Público y Privado”), dejando un rol más pequeño para el sector público en la entrega de ingresos a personas de la tercera edad.

Tendencias

El gasto en pensiones era una proporción bastante estable de PIB durante el período 1990-2007 en seis países: Bélgica, Canadá, Irlanda, España, Suecia y

los Estados Unidos. En cinco países, el gasto público en de pensiones creció más lentamente que el ingreso nacional. En Nueva Zelanda, la disminución de más del 40% refleja dos políticas: la congelación el valor de la pensión básica en 1992-1994 y el aumento de pensiones de edad de 60 a 65. Se han introducido importantes caídas en el gasto en pensiones en Islandia, Luxemburgo, los Países Bajos y Noruega, también así.

El gasto público más que duplicó el ingreso nacional en seis países de la OCDE. En Corea, México y (en menor grado) Turquía, esto reflejó el bajo punto de partida en 1990. Pero Polonia y Portugal pasaron de gastar menos del promedio de la OCDE a bastante más. El cambio en Japón resulta del rápido envejecimiento de la población. Gasto público en pensiones en más del doble en relación con los ingresos nacionales en seis países de la OCDE. En Corea, México y (en menor grado) de Turquía, este refleja el punto más bajo a partir de 1990. Pero Polonia y Portugal pasaron de gasto por debajo de la OCDE promedio muy por encima. El cambio en el Japón de rápido envejecimiento.

El gasto bruto y neto

La penúltima columna del cuadro muestra el gasto público en términos netos, después de impuestos y cotizaciones pagados por los beneficiarios. El gráfico de la derecha compara esto con el gasto en pensiones bruto. El gasto neto es significativamente menor que el bruto en tres de los países con mayor gasto. Australia, Francia e Italia –y en los países Nórdicos, donde los impuestos son relativamente altos. Los gasto neto y bruto son similares donde las pensiones no pagan impuestos (República Eslovaca) o los beneficiarios públicos están generalmente por debajo del monto libre de impuestos (Australia, la República Checa, Irlanda y el Reino Unido). La penúltima columna de la tabla muestra el gasto público en términos netos: después de impuestos y contribuciones pago de las prestaciones. El gráfico de la derecha compara este gasto con pensión bruta. El gasto neto es muy por debajo de bruto en tres de las más altas países el gasto –Austria, Francia e Italia– y en los países nórdicos, donde los impuestos son relativamente altos. El gasto bruto y neto son similares en materia de pensiones no son beneficios imponibles (República Eslovaca) o del público están generalmente por debajo de los relieves de impuestos básicas (Australia, el República Checa, Irlanda y el Reino Unido).

Los beneficios no monetarios

La última columna de la tabla muestra el total bruto el gasto público en las personas mayores, incluidos los no monetarios incluidas las de caja beneficiarios.

En seis países, tales beneficios superan el 1% de PIB. Los El más importante de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia son los beneficios de vivienda. Estos se definen como “beneficios no monetarios”, porque son contingentes a gastos particulares en individuos en particular los gastos de los individuos. Australia y Japón también registran altas cifras de beneficios no monetarios.

Gasto Público en prestaciones para tercera edad y sobrevivientes

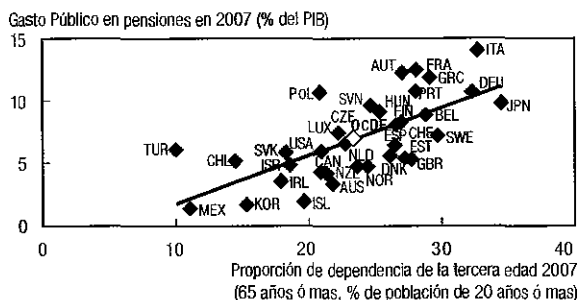
	Gasto Público en prestaciones en efectivo para tercera edad y sobrevivientes									Total de ingresos sin efectivo (% del PIB)
	Nivel (% del PIB)					Cambio (%)	“Nivel (% de total gasto de gobierno)”		“Nivel en términos netos (% del PIB)”	
	1990	1995	2000	2005	2007		1990-2007	1990		
Australia	3,0	3,6	3,8	3,3	3,4	11,2	8,6	10,1	3,3	4,5
Austria	11,4	12,3	12,3	12,5	12,3	7,8	22,1	25,3	10,6	12,7
Bélgica	9,1	9,4	8,9	9,0	8,9	-2,9	17,4	18,3	8,0	9,0
Canadá	4,2	4,7	4,3	4,2	4,2	-1,2	8,5	10,6	3,9	4,2
Chile		6,9	7,5	5,9	5,2					5,2
República Checa	6,1	6,3	7,5	7,3	7,4	21,8		17,5	7,4	7,7
Dinamarca	5,1	6,2	5,3	5,4	5,6	8,6	9,2	10,9	4,1	7,3
Estonia			6,0	5,3	5,2			15,2		5,3
Finlandia	7,3	8,8	7,7	8,4	8,3	13,3	15,1	17,5	6,8	9,2
Francia	10,6	12,0	11,8	12,3	12,5	17,5	21,5	23,9	11,7	12,8
Alemania	9,0	10,7	11,2	11,5	10,7	19,1		24,5	10,4	10,7
Grecia	9,9	9,6	10,7	11,7	11,9	20,9		26,3		12,0
Hungría			7,4	8,6	9,1			18,3		9,6
Islandia	2,2	2,4	2,2	2,0	1,9	-14,7		4,5	1,8	2,3
Irlanda	3,9	3,5	3,1	3,4	3,6	-7,7	9,0	9,7	3,4	3,9
Israel		4,7	4,9	5,1	4,8			10,7		5,0
Italia	10,1	11,3	13,6	14,0	14,1	38,9	19,1	29,4	12,4	14,1
Japón	4,9	6,1	7,4	8,7	8,8	80,5		27,0	8,4	10,1
Corea	0,7	1,2	1,4	1,5	1,7	130,5	3,7	5,7	1,7	1,9
Luxemburgo	8,2	8,8	7,5	7,2	6,5	-19,8	21,6	18,1	5,9	6,6
México	0,5	0,7	0,9	1,2	1,4	202,0		7,2	1,4	1,4
Países Bajos	6,7	5,8	5,0	5,0	4,7	-29,8	12,2	10,4	4,1	5,5
Nueva Zelanda	7,4	5,7	5,0	4,3	4,3	-41,8	14,0	10,9	3,5	4,3
Noruega	5,6	5,5	4,8	4,8	4,7	-16,6		11,4	3,8	6,5
Polonia	5,1	9,4	10,5	11,4	10,6	107,0		25,2	9,7	10,7
Portugal	4,9	7,2	7,9	10,3	10,8	119,8			10,2	10,8
Rep. Eslovaca		6,3	6,3	6,2	5,8			17,0	5,8	6,2

Gasto Público en prestaciones en efectivo para tercera edad y sobrevivientes										Total de ingresos sin efectivo (% del PIB)
Nivel (% del PIB)					Cambio (%)	"Nivel (% de total gasto de gobierno)		"Nivel en términos netos (% del PIB)	2007	
1990	1995	2000	2005	2007		1990-2007	1990			
Eslovenia			10,6	9,9	9,6			22,7		9,7
España	7,9	9,0	8,6	8,1	8,0	1,5		20,5	7,4	8,5
Suecia	7,7	8,2	7,2	7,6	7,2	-6,8		14,1	5,3	9,5
Suiza	5,6	6,7	6,6	6,8	6,4	14,2	18,6	19,9		6,7
Turquía	2,4	2,7	4,9	5,9	6,1	159,2				6,2
Reino Unido	4,8	5,4	5,3	5,6	5,4	11,0	11,6	12,0	5,1	5,9
Estados Unidos	6,1	6,3	5,9	5,9	6,0	-1,5	16,4	16,3	5,6	6,0
OCDE 34	6,1	6,7	6,9	7,1	7,0	14,5		16,5	6,2	7,4

Nota: Véase: Además, W. and M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", Social, Employment and Migration Working Paper, No. 92, OECD Publishing, Paris, for more details on the data, sources and methodology. Fuente: Base de Datos de Gastos de la OCDE (SOCX); Base de Datos de Principales Indicadores Económicos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371063>

Gasto Público en prestaciones para tercera edad y sobrevivientes (Cont.) Presiones demográficas y gastos públicos de pensión

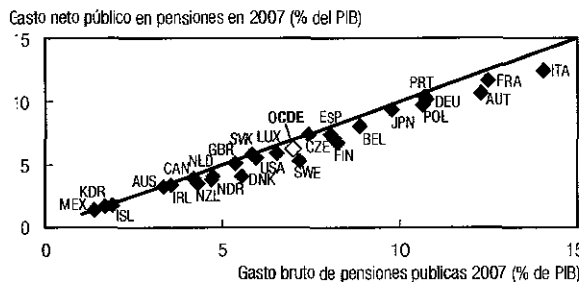


“Nota: La línea de regresión representa el gasto en pensiones, = $-2.091 (1.908) + 0.3835 (0.07814) \times$ Relación de dependencia, donde la heteroscedasticidad se ajusta al estándar de errores que se muestran entre paréntesis. El coeficiente de la relación de dependencia es significativo al nivel del 1% y el R2 corresponde al 0.4670”

“Fuente: Base de Datos de Gastos Sociales de la OCDE (SOCX); Naciones Unidas, World Population Prospects – The 2008 Revision”

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371063>

Gastos neto y bruto en pensiones públicas



Nota: El gráfico muestra una línea de 45°, véase Además, W. and M. Ladaïque(2009), “How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)”, Social, Employment and Migration Working Paper, No. 92, OECD, Paris, para más detalles de esta información, fuentes y metodología.

Fuente: Base de Datos de Gastos Sociales de la OCDE (SOCX).

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371063>

Resultados clave

Los pagos de esquemas privados de pensión alcanzaron el 1,6% del producto interno bruto (PIB) en promedio en 2007 en 25 países de la OCDE para los cuales hay datos disponibles. Esto equivale a un quinto del gasto público promedio en beneficios del retiro. Los pagos de pensión privados aumentaron un 23% más rápido que el PIB entre 1990 y 2007, lo que es más rápido que el gasto en pensiones públicas.

Las pensiones privadas son obligatorias o alcanzan una cobertura cercana a la universal a través de los acuerdos industriales en las relaciones laborales (“cuasi obligatorios”) en 14 de los 34 países de la OCDE. En otros, las pensiones privadas voluntarias –ya sea individuales (“personales”) o entregadas por el empleador (“Ocupacionales”)– tienen amplia cobertura.

El mayor flujo de pagos de pensiones privadas es en Suiza: el 6% del PIB en 2007. Añadido al público el gasto, los beneficios totales son 12,4% del PIB, cifra similar a la similar la figura de gasto público en pensiones en Austria, Francia y Grecia, por ejemplo. Los planes ocupacionales suizos obligatorios, aunque los datos sobre pagos de pensiones privadas incluyen beneficios por encima del nivel mínimo legal.

Los Países Bajos, donde los planes ocupacionales con “cuasi obligatorios”, tienen la siguiente cifra más alta para los beneficios de pensión privados: 5,2% del PIB. Los siguientes tres países –Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos– registran pagos privados de pensión entre el 4% y el 5% del PIB. Las pensiones privadas aquí son voluntarias, pero tanto los planes ocupacionales como los personales tienen amplia cobertura. (En el Reino Unido, hay un pequeño componente obligatorio relacionado con los individuos que lo contratan fuera del esquema público relacionado con los ingresos, véase los perfiles de países en la Parte III). Islandia –donde los esquemas ocupacionales privados son voluntarios) tienen el siguiente gasto en beneficios en pensiones privadas más alto, de alrededor del 3% o más del PIB.

Muchos países introdujeron pensiones privadas obligatorias privado obligatorio las pensiones en la década de 1990: Australia, Estonia, Hungría, México, Polonia, la República Eslovaca y Suecia. En algunos casos –sobre todo en Europa Central y Oriental Europa– estos nuevos esquemas se tomaron principalmente por los trabajadores más jóvenes. Muchos de ellos aún no han comenzado pagar los beneficios. Gran parte de los pagos de beneficios registrados en Australia y Suecia se refieren a esquemas voluntarios y cuasi obligatorios (respectivamente) que ya existían antes de las pensiones privadas se hicieran obliga-

torias. En todos estos casos, pasarán algunas décadas antes de que todos los retirados hayan gastado una carrera completa en planes de pensiones privados obligatorios.

Tendencias

El crecimiento más rápido en los pagos de pensiones privadas ha sido a partir de una base relativamente baja (menos del 0,5% de Del PIB). Pero hay excepciones, como Bélgica, Islandia y Suiza. Las pensiones ocupacionales suizas se convirtieron en obligatorias en 1985, lo que amplió la cobertura de manera significativa. Esto está siendo reflejado en un rápido crecimiento en los derechos de pensión privados, ya que cada generación sucesiva de los retirados ha pasado más tiempo en promedio cubiertos por pensiones privadas.

Exenciones de impuestos

La mayoría de los países de la OCDE ofrecen un tratamiento tributario fiscal favorable de ahorros para el retiro privada a través planes de pensiones. A menudo, las contribuciones individuales son total o parcialmente deducibles de los pasivos de impuesto sobre la renta– y rentabilidad de la inversión está total o parcialmente liberado del impuesto. Algunos países ofrecen desgravaciones fiscales sobre los pagos de pensiones (véase el indicador de tratamiento fiscal “de las pensiones y los pensionados “en la parte II.2).

El costo de estos incentivos fiscales se mide en muchos países de la OCDE utilizando el concepto de “impuesto de los gastos”, desarrollado en la década de 1960. Este es un intento cuantificar el valor del tratamiento tributario fiscal preferencial en relación con un tratamiento tributario fiscal de referencia. La idea es que esta es la cantidad que el gobierno tendría que proporcionar como un subsidio (un a los gastos directos) para lograr el mismo efecto.

Los datos sobre los gastos tributarios fiscales para de ahorro para el retiro están disponibles para 21 países de la OCDE. Más de la mitad de estas cifras son del 0,2% del PIB o menos. Y en solo cinco países –Australia, Canadá, Islandia, Irlanda y el Reino Unido– se reportan los gastos fiscales un valor de 1% del PIB o más.

Cifras del gasto tributario vienen con importantes salvedades: no son comparables entre los países debido a las diferencias en el sistema tributaria fiscal de referencia elegido. A pesar de su nombre, no son equivalentes a gastos directos y por lo tanto no debe añadirse a los números de gasto público en pensiones. Referencia OCDE (2010), los gastos tributarios en los países de la OCDE, la OCDE Edición, París.

Gastos de pensión benéfica pública y privada

Tipo de Esquema	Esquemas de gastos benéficos en pensión privada					Gasto en beneficio público y privado (% del PIB)	Exención tributaria para pensiones privadas (% del PIB)		
	Nivel (% del PIB)							Cambio (%)	
	1990	1995	2000	2005	2007 1	1990-2007	2007		2007 ²
Australia	v		1,8	2,9	1,9	1,9	5,3	2,7	
Austria	v	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	22,4	12,8	0,1
Bélgica	v	1,0	1,7	2,0	3,5	3,7	267,2	12,6	0,1
Canadá	v	2,6	3,5	4,0	4,3	4,1	58,4	8,2	2,0
Chile	m		1,0	1,1	1,3	1,1		6,3	
Rep. Checa	m	a	a	0,2	0,2	0,2		7,7	0,1
	v	a	0,0	0,0	0,0	0,1			
Dinamarca	q/m	1,5	1,8	2,0	2,3	2,2	41,2	7,7	
Estonia								5,2	
Finlandia	v	0,1	0,4	0,3	0,2	0,2	154,3	8,5	0,1
Francia	m	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	10,6	12,8	0,0
	v	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	162,8		
Alemania	v	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	24,1	11,5	0,8
Grecia	v	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	6,9	12,3	
Hungría								9,1	
Islandia	v	1,4	1,8	2,3	2,8	3,0	113,5	4,9	1,0
Irlanda	v	0,9	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	4,5	1,2
Israel								4,8	
Italia	m	2,7	3,1	1,2	1,1	1,2	-57,1	15,5	0,0
	v	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	-22,1		
Japón	m	0,2	0,3	0,5	a	a		11,7	0,7
	v	a	a	3,0	2,3	2,9			
Corea	v	m	0,0	0,0	0,0	0,0		1,7	
Luxemburgo	v	a	a	a	0,6	0,5		7,0	0,5
México								1,4	0,2
Países Bajos	m	a	0,0	0,0	0,0	0,0		10,0	
	q	3,9	4,7	4,8	5,2	5,2	34,8		
Nueva Zelanda								4,3	
Noruega	v	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	2,7	5,3	0,6
Polonia								10,6	0,2
Portugal	v	0,3	0,3	0,4	0,6	0,5	58,8	11,3	0,1
Rep. Eslovaca	v	a	0,1	0,2	0,4	0,5		6,3	0,2
Eslovenia								9,6	
España								8,0	0,2
Suecia	q/m	1,2	1,9	1,8	2,1	2,1	72,8	9,3	

Gastos de pensión benéfica pública y privada (Cont.)

Tipo de Esquema	Esquemas de gastos benéficos en pensión privada						Gasto en beneficio público y privado (% del PIB)	Exención tributaria para pensiones privadas (% del PIB)	
	Nivel (% del PIB)					Cambio (%)			
	1990	1995	2000	2005	2007 ¹	1990-2007	2007	2007 ²	
Suiza	m	3,2	4,9	5,8	6,0	6,0	88,7	12,4	
	v	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,5		
Turquía								6,1	
Reino Unido	v/m	4,3	5,2	6,1	4,8	4,5	6,2	9,9	1,2
Estados Unidos	v	2,7	3,1	3,8	3,8	4,3	61,0	10,3	0,8
OCDE 34		1,3	1,4	1,5	1,6	1,6	23,3	8,4	0,6

Nota: m = Esquema privado obligatorio, q = Cuasi obligatorio; y v = Voluntario.

1. Datos de Australia, Canadá y Chile a contar del 2005.

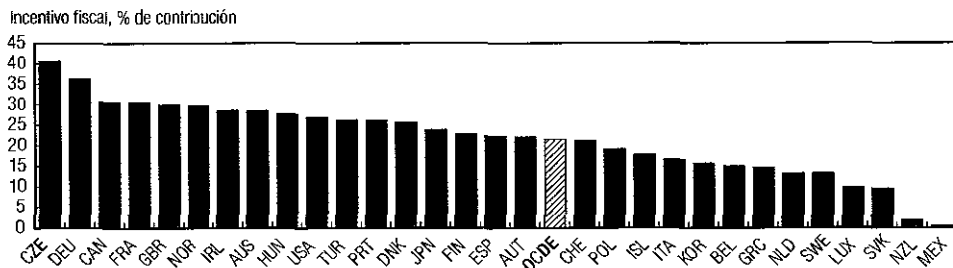
2. Datos de Islandia, Noruega, Polonia y Reino Unido son a partir de 2005 véase, Además, W. and M. Ladaïque (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", Social, Employment and Migration Working Paper, No. 92, OECD Publishing, Paris, para mas detalles de la información, fuentes y metodología.

Fuente: Base de Datos de Gastos Sociales de la OCDE (SOCX) ; Base de Datos de Indicadores de Principales Indicadores Económicos.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371082>

Incentivos tributarios para las pensiones privadas

Parámetros y reglas 2003



Fuente: Yoo, K.Y. and A. De Serres (2004), "Tax Treatment of Private Pension Savings in OECD Countries", Estudios Económicos de la OCDE, Vol. 39, No. 2, OECD.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371082>

Resultados clave

El gasto público en pensiones ha estado en este lugar en la mayoría de los países de la OCDE para las dos últimas décadas, como se muestra por los dos indicadores anteriores. Proyecciones a largo plazo muestran que el gasto en pensiones se espera que siga creciendo en 25 de los 29 países de la OCDE, donde se dispone de datos. Se espera que en promedio el gasto en pensiones crezca de 8,4% del producto interno bruto (PIB) en 2011 hasta un 11,4% del PIB en 2050. El gasto en pensiones promedio es de prevé un crecimiento del 8,4% del producto interno bruto (PIB) en 2010 al 11,4% del PIB en 2050.

El principal motor del crecimiento de los gastos en pensiones es el cambio demográfico. Las proyecciones que muestran lo contrario se derivan ya sea del informe de envejecimiento de la Unión Europea –que cubre a sus 27 miembros más Noruega– o de proyecciones nacionales. En lo principal, se presentan los datos hasta 2060, aunque el horizonte es 2050 para tres países. Las proyecciones de largo plazo son una herramienta vital para planear la política de pensiones: Frecuentemente existe un largo lapso de tiempo entre una reforma a las pensiones y el momento en que se empieza a afectar el gasto público en pensiones.

Hay algunas diferencias en el rango de diferentes programas incluidos en las previsiones, lo que refleja la complejidad y diversidad de la provisión de los ingresos de retiro. Por ejemplo, los datos de una serie de los países no incluyen los regímenes especiales para trabajadores del sector público mientras que en otros lo incluyen. Del mismo modo, las proyecciones pueden incluir o excluir el gasto en beneficios de recursos probados para los retirados. La cobertura de los datos también se diferencia de la Base de Datos de Gastos Sociales de la OCDE (SOCX), de la cual se obtuvieron los dos indicadores previos a partir de los datos sobre las tendencias de los gastos pasados. Los números para el año 2007 pueden ser diferentes entre la base de datos SOCX y las fuentes utilizadas aquí debido a la diversa gama de beneficios cubiertos.

Sin embargo, las cifras ponen de manifiesto las tendencias generales. El gasto en pensiones se prevé que crezca un 40% más rápido que el PIB durante el período 2010 a 2060 en promedio, en tanto las agrupaciones de UE-27 OCDE29. Aunque este es una pieza adicional significativo del ingreso nacional, esta tasa de crecimiento es mucho menor que lo que el cambio demográfico hubiera derivado esta. El indicador de “Razón de apoyo a las personas de la tercera edad” en la Parte II.5 abajo, muestra el número de personas en edad de trabajar al número de personas en edad de retiro entre 2010 y 2050. Esto

implicaría una duplicación en la proporción del ingreso nacional que va a las pensiones públicas.

Las reformas a las pensiones explican por qué tal incremento no se espera que se dé. Los recortes en los beneficios para los futuros retirados e incrementos en la edad de retiro a la que las personas reclaman el retiro por primera vez reducirán el crecimiento del gasto en pensiones públicas. En varios países –Dinamarca, Francia, Italia, Suecia y los Estados Unidos– el gasto en pensiones es bastante estable en el horizonte de proyección. Solo dos países –Estonia y Polonia– esperan una disminución sustancial en el gasto a través del tiempo. Ambos países han introducido planes de cotizaciones definidas obligatorios como sustituto de parte de los beneficios públicos relacionados a los ingresos. Sin embargo, reformas similares en Hungría y la República Eslovaca no se espera que inviertan la tendencia de crecimiento en el gasto en pensiones públicas. Reformas de las pensiones a explicar por qué este aumento es no prevé que tenga lugar. Los recortes en los beneficios para el futuro de los retirados y el aumento de la edad en que los primeros pensiones reclamo reducir el crecimiento de las pensiones públicas gastos. En una serie de países –Dinamarca, Francia, Italia, Suecia y los Estados Unidos– de pensiones gastos en general, estable en el pronóstico horizonte. Solo dos países –Estonia y Polonia– esperar una reducción sustancial en el gasto en el tiempo. Ambos países han introducido obligatoria planes de contribuciones definidas como sustituto de parte del pública, los ingresos relacionados con los beneficios. Sin embargo, de forma similar reformas en Hungría y la República Eslovaca no se espera revertir la tendencia de crecimiento en público gasto en pensiones.

En cinco países, el gasto en pensiones se espera que se duplique o aumente aún más 2010 y 2060. En Grecia y Luxemburgo, el gasto público ya está por encima de la media de la OCDE y se estima que superará el los 20% del PIB para el año 2060. (Sin embargo, estas proyecciones no toman en cuenta el impacto de la reforma griega a las pensiones aprobada en 2010. Sin embargo, estas previsiones no tener en cuenta el impacto de la pensión griego reformas llevadas a cabo en 2010.) Japón, que será el país de la OCDE de más edad en 2060, también verá un rápido incremento, desde justo bajo el promedio de la OCDE hasta bastante arriba. La tasa de cambio también es muy rápida en Irlanda y Corea. Sin embargo, los incrementos son en ambos casos a partir de una base baja, y el gasto en pensiones seguirá siendo muy inferior a la media de la OCDE en 2060. En Corea, este rápido aumento refleja el hecho de que es el país de la OCDE el envejecimiento más rápido y que el plan de pensiones solo se estableció en 1988 y por lo tanto aún no está maduro. En Eslovenia, el gasto aumentará tan rápidamente, desde el 10,1% del PIB en 2010 al 18,6% en el 2060.

La tasa de crecimiento del gasto en pensiones se espera que sea cerca de la media en cinco países. En Australia, Suiza y el Reino Unido, esta es desde el punto de partida bajo, muy por debajo del Promedio de la OCDE. En Bélgica y Noruega, en cambio, la base es bastante más alta que el promedio de la OCDE. (Una vez más, sin embargo, Noruega ha introducido una reforma a las pensiones desde que estas proyecciones se hicieron).

Proyecciones de gasto público de pensiones, 2007-60

	2007	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Miembros de la OCDE												
Australia	3,6	3,6	3,6	3,7		4,3		4,7		4,9		
Austria	12,8	12,7	12,8	13,0	13,4	13,8	13,9	13,9	14,0	14,0	13,9	13,6
Bélgica	10,0	10,3	10,9	11,8	13,0	13,9	14,4	14,6	14,7	14,7	14,8	14,7
Canadá	4,6	5,0	5,4	5,8	6,3	6,6	6,6	6,5	6,4	6,3	6,3	6,2
Chile												
República Checa	7,8	7,1	6,9	6,9	7,0	7,1	7,6	8,4	9,4	10,2	10,8	11,0
Dinamarca	9,1	9,4	10,2	10,6	10,5	10,6	10,5	10,4	10,0	9,6	9,3	9,2
Estonia	5,6	6,4	6,2	5,9	5,8	5,6	5,4	5,4	5,3	5,3	5,2	4,9
Finlandia	10,0	10,7	11,8	12,6	13,4	13,9	13,9	13,6	13,4	13,3	13,3	13,4
Francia	13,0	13,5	13,5	13,6	13,9	14,2	14,5	14,4	14,3	14,2	14,1	14,0
Alemania	10,4	10,2	10,1	10,5	11,0	11,5	11,9	12,1	12,2	12,3	12,5	12,8
Grecia	11,7	11,6	12,2	13,2	14,8	17,1	19,4	21,4	23,0	24,0	24,3	24,1
Hungría	10,9	11,3	10,9	11,0	10,9	11,0	11,4	12,2	12,7	13,2	13,7	13,8
Islandia		4,0								6,9		
Irlanda	4,0	4,1	4,3	4,6	5,0	5,4	5,8	6,4	7,1	8,0	8,4	8,6
Israel												
Italia	14,0	14,0	14,0	14,1	14,3	14,8	15,2	15,6	15,4	14,7	14,2	13,6
Japón												
Corea	0,6	0,9	1,1	1,4	2,0	2,5	3,1	3,9	4,8	5,5	6,0	6,5
Luxemburgo	8,7	8,6	8,9	9,9	12,1	14,2	16,6	18,4	20,7	22,1	23,7	23,9
México		2,4								3,5		
Países Bajos	6,6	6,5	7,2	7,8	8,4	9,3	10,0	10,3	10,3	10,3	10,4	10,5
Nueva Zelanda	4,0	4,7	4,8	5,3	5,9	6,7	7,3	7,7	7,8	8,0		
Noruega	8,9	9,6	10,8	11,5	12,0	12,7	13,2	13,4	13,4	13,3	13,5	13,6
Polonia	11,6	10,8	9,6	9,7	9,7	9,4	9,3	9,2	9,1	9,1	9,0	8,8
Portugal	11,4	11,9	12,1	12,4	12,6	12,6	12,3	12,5	12,8	13,3	13,1	13,4
Rep. Eslovaca	6,8	6,6	6,3	6,3	6,9	7,3	7,8	8,3	8,8	9,4	9,9	10,2
Eslovenia	9,9	10,1	10,6	11,1	12,0	13,3	14,7	16,1	17,3	18,2	18,6	18,6
España	8,4	8,9	9,2	9,5	10,1	10,8	11,9	13,2	14,6	15,5	15,6	15,1
Suecia	9,5	9,6	9,5	9,4	9,4	9,5	9,5	9,4	9,1	9,0	9,2	9,4
Suiza	6,4	6,3	6,6	6,8	7,5	8,1	8,6	8,6	8,8	8,6		
Turquía		7,3								11,4		

Proyecciones de gasto público de pensiones, 2007-60 (Cont.)

Reino Unido	6,6	6,7	6,8	6,9	7,2	7,6	7,8	8,0	7,9	8,1	8,6	9,3
Estados Unidos	4,3	4,6	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8	4,7	4,7
OCDE28		8,4	8,6	8,9		10,0		10,8		11,4		
Otras grandes economías												
Argentina		5,9									8,6	
Brasil		8,5									15,8	
China		2,2									2,6	
India		1,7									0,9	
Indonesia		0,9									2,1	
Federación Rusa	4,6	7,1	8,5	8,9	9,0	9,0	8,7	8,4	8,0	7,5	7,2	6,9
Arabia Saudita		2,2									7,1	
Sudáfrica	1,1	1,3	1,7	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4
UE-27	8,9	9,1	9,2	9,6	10,0	10,6	11,1	11,6	12,1	12,5	12,8	12,9

Nota: La figura OCDE 28 solamente muestra países en los que se encuentra disponible la información completa entre 2010 y 2050. El gráfico UE27 es solamente un promedio de los estados miembros (no es el promedio ponderado publicado por la Comisión Europea). Los esquemas de pensiones para funcionarios públicos y otros trabajadores del sector público están generalmente incluidos en los cálculos de los estados miembros de la UE: véase Comisión Europea, op. cit. En los gastos de estos esquemas no se incluye a Canadá, Japón, Sudáfrica y Estados Unidos. Las proyecciones no están disponibles, en algunos casos, para programas apartados de recursos para retirados. Este es el caso de Estados Unidos y algunos estados miembros de la UE tal como se menciona en la Comisión Europea, op. cit. Parecidamente, la información para Corea cubre el esquema de ingresos relacionados pero no a la pensión básica (recursos testeados).

Fuente: Comisión Europea (2009), "The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU 27 Member States (2008-2060)", en *European Economy* No. 2/2009, Brussels; Commonwealth of Australia (2010), *Australia to 2050: Desafíos Futuros*; cálculos otorgados por la Oficina del Jefe Actuarial, Oficina del Superintendente de Instituciones Financieras, Canadá; National Pensions Research Institute, Corea; Rusia: World Bank staff estimates; Sudáfrica: Los cálculos del Secretario de la OCDE asumen una universalidad de la pensión básica; Social Security Administration (2010), *Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds*, Document 111-137, House of Representatives, Estados Unidos. Standard & Poor's (2010), *Envejecimiento Global 2010: Una Irreversible Verdad para Argentina, Brasil, China, Islandia, India, Indonesia, México, Arabia Saudita, Turquía*.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372431>

PARTE II

Capítulo 5

Demografía y Contexto Económico

El envejecimiento de la población ha sido uno de los principales motores de las políticas de pensiones y reformas en las últimas dos décadas. El envejecimiento es el resultado de dos cambios demográficos.

El primero es una disminución en el número de nacimientos. Las tasas de fecundidad y cómo han cambiado con el tiempo se exploran en el primer indicador de esta sección, junto con un breve análisis de las explicaciones de las tendencias. El segundo factor que empuja el envejecimiento de la población es el aumento de la esperanza de vida. Los cambios en la esperanza de vida –desde el nacimiento y en 65 años de edad– a través del tiempo se muestran. También hay una breve discusión de cómo la esperanza de vida podría cambiar en el futuro.

El envejecimiento de la población en sí se aborda en el tercer indicador. El grado de envejecimiento se mide con la relación de apoyo: el número de personas en edad de trabajar en relación con el número de la edad de retiro. La relación de apoyo a la vejez se muestra durante un siglo: histórico los datos de 1950 y proyecciones a futuro para el año 2050.

El indicador final se muestra el contexto económico. Entrega datos calculados de los ingresos promedio (medios), utilizando la medida de “trabajador promedio” de la OCDE, para 2008. Estos datos se utilizan ampliamente en este informe: Muchos valores para parámetros y resultados de derechos de pensión se entregan como porcentajes de los ingresos promedio nacionales.

También hay información sobre la distribución de ingresos. Los indicadores de derechos de pensión frecuentemente se entregan para ingresos medianos, esto

es, el nivel bajo y sobre el cual está la mitad de la población. Los datos de distribución de ingresos también se incluyen en el cálculo de los indicadores de la estructura del paquete de pensiones, la progresividad de las pensiones y los promedios ponderados de los niveles de pensiones y la riqueza de las pensiones.

Resultados clave

La tasa global de fecundidad está por debajo del nivel de reemplazo –el número de hijos necesarios para mantener el total constante de la población– en 29 de los 34 países de la OCDE para 2005-10. Las únicas excepciones son Israel y México (con 2,8 y 2,2 hijos por mujer, respectivamente) e Islandia, Turquía y los Estados Unidos (en del nivel de reemplazo de 2,1). Sin embargo, en más de dos tercios de los países de la OCDE se ha producido un aumento moderado de las tasas de fecundidad en la última década. Las tasas de fertilidad tienen una implicancia profunda de las pensiones sistemas, ya que, junto con la esperanza de vida, son los motores de envejecimiento de la población.

Las tasas de fecundidad promedio de 1,69 en todos los países de la OCDE en el período 2005-10, muy por debajo del nivel que asegura el reemplazo de la población. La tendencia a un menor número los niños ha estado sucediendo desde la década de 1970. La caída de la las tasas de fecundidad refleja los cambios en las preferencias en el estilo de vida tanto de los individuos como en las restricciones de la vida diaria, tales como inseguridad en el mercado del trabajo, dificultades en encontrar viviendas apropiadas y cuidado de los niños inaccesible.

La brecha positiva (y creciente) entre el número de hijos que las mujeres declaran querer y el que realmente tienen muestran la influencia de estas restricciones. El positivo (y la ampliación) entre número de mujeres que declaran que los niños quieren y el número que tienen realmente muestra la influencia de estas limitaciones.

Otro efecto viene de cambiar de estado civil. La gran proporción de mujeres que no se han casado puede haber deprimido las tasas de fertilidad, particularmente en países donde existe un fuerte vínculo entre matrimonio y maternidad, particularmente Japón y Corea. El vínculo también es significativo en varios países de Europa, como Grecia, Italia, Polonia y Suiza. Sin embargo, el patrón de maternidad de mujeres no casadas también ha cambiado. Por ejemplo, la mita o más de los nacimientos en Francia, Islandia, Noruega y Suecia ocurren fuera del matrimonio. La proporción promedio de nacimientos fuera del matrimonio en países de la OCDE es ahora un tercio del total.

El reciente aumento en las tasas de fertilidad se prevé que continúe, aunque muy lentamente, con incrementos de apenas 0,01 por cada período de cinco años. Se prevé que promedie 1.80 en países de la OCDE para 2045-50.

Las bajas tasas de fertilidad tienen amplias consecuencias sociales y económicas. Primero, la disminución de la población puede convertirse en un auto

refuerzo, a medida que el número de mujeres en edad fértil cae. Segundo, existen menos miembros de la familia que ayuden a las personas de la tercera edad. Tercero, existe una creciente carga tributaria para las personas en edad de trabajar para financiar las pensiones y la asistencia de salud para las personas mayores. Cuarto, la fuerza de trabajo también envejecerá y puede ser menos adaptable al cambio tecnológico, por lo tanto, se reducirá la productividad y el crecimiento económico. Finalmente, el envejecimiento puede resultar en un pozo menor de ahorros para financiar las inversiones en la economía ya que las personas mayores usan sus ahorros para financiar su consumo.

En cuarto lugar, la mano de obra también la edad y por lo tanto podría ser menos adaptables a los cambios tecnológicos, reduciendo así la productividad y el crecimiento económico. Por último, el envejecimiento puede resultar en una piscina más pequeña de los ahorros para financiar inversión en la economía como las personas mayores el uso de sus ahorro para apoyar su consumo.

La tendencia hacia una tasa de fertilidad menor ha sido acompañada por (y en parte se explica por) el crecimiento gradual del promedio de la edad de maternidad: Desde los 28 años en 1995-2000, se proyecta que supere los 30 años en 2045. Posponer la maternidad tiene consecuencias de largo plazo. Primero, aumenta la probabilidad de que las mujeres no tengan hijos o tengan menos de los que desean. Segundo, aumenta el riesgo de morbilidad tanto para las madres como para sus hijos.

Entre las grandes economías, Argentina, Indonesia, Arabia Saudita y Sudáfrica tienen actualmente tasas de fertilidad muy por sobre el nivel de sustitución de 2,1. Sin embargo, la tendencia es que los países de la OCDE tengan en su mayoría tasas decrecientes o bajo el nivel de reemplazo para 2025-30. La edad promedio de maternidad también es considerablemente menor que en la mayoría de los países de la OCDE, generalmente por lo menos en dos años.

Definición y medición

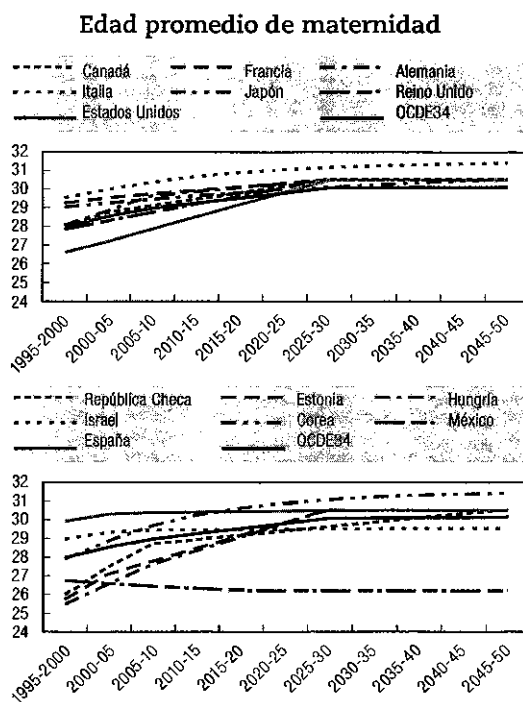
La tasa de fertilidad total es el número de hijos que nacerían si cada mujer viviera hasta el final de su edad fértil y si la probabilidad de que tenga hijos en cada fuera la que actualmente corresponde a la edad específica de las tasas de fertilidad. Generalmente se calcula sumando la tasa de fertilidad de edad específica definida en intervalos de cinco años. Una tasa de fertilidad total de 2,1 hijos por mujer asegura una estabilidad de la población, bajo el supuesto de que no hay flujo migratorio y no cambian las tasas de mortalidad.

Referencias

D'Addio, A.C. and M. Mira d'Ercole (2005), "Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries:

The Role of Policies", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 27, OECD Publishing, Paris.

OECD (2009), *Society at a Glance*, OECD Publishing, Paris.




Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371101>

Tasas de fertilidad totales, 1975-2050

	1975-80	1985-90	1995-00	2005-10	2015-20	2025-30	2035-40	2045-50
Miembros de la OCDE								
Australia	1,99	1,86	1,78	1,83	1,85	1,85	1,85	1,85
Austria	1,65	1,44	1,37	1,38	1,46	1,56	1,66	1,76
Bélgica	1,71	1,56	1,60	1,77	1,84	1,85	1,85	1,85
Canadá	1,73	1,62	1,56	1,57	1,67	1,77	1,85	1,85
Chile	2,80	2,65	2,21	1,94	1,85	1,85	1,85	1,85
Rep. Checa	2,31	1,92	1,17	1,41	1,57	1,67	1,77	1,85
Dinamarca	1,68	1,54	1,76	1,84	1,85	1,85	1,85	1,85
Estonia	2,06	2,20	1,33	1,64	1,84	1,85	1,85	1,85
Finlandia	1,66	1,66	1,74	1,83	1,85	1,85	1,85	1,85
Francia	1,86	1,81	1,76	1,89	1,85	1,85	1,85	1,85
Alemania	1,52	1,43	1,34	1,32	1,39	1,49	1,59	1,69
Grecia	2,32	1,53	1,30	1,38	1,46	1,56	1,66	1,76
Hungría	2,12	1,82	1,38	1,35	1,47	1,57	1,67	1,77
Islandia	2,29	2,12	2,06	2,10	1,98	1,86	1,85	1,85
Irlanda	3,48	2,29	1,90	1,96	1,87	1,85	1,85	1,85
Israel	3,41	3,05	2,94	2,81	2,46	2,22	2,04	1,90
Italia	1,94	1,34	1,22	1,38	1,44	1,54	1,64	1,74
Japón	1,83	1,66	1,37	1,27	1,30	1,40	1,50	1,60
Corea	2,92	1,60	1,51	1,22	1,29	1,39	1,49	1,59
Luxemburgo	1,49	1,47	1,72	1,66	1,74	1,84	1,85	1,85
México	5,25	3,63	2,67	2,21	1,89	1,85	1,85	1,85
Países Bajos	1,60	1,56	1,60	1,74	1,81	1,85	1,85	1,85
Nueva Zelanda	2,18	2,03	1,95	2,02	1,95	1,85	1,85	1,85
Noruega	1,81	1,80	1,85	1,89	1,85	1,85	1,85	1,85
Polonia	2,26	2,15	1,48	1,27	1,34	1,44	1,54	1,64
Portugal	2,41	1,62	1,46	1,38	1,44	1,54	1,64	1,74
República Eslovaca	2,47	2,15	1,40	1,28	1,40	1,50	1,60	1,70
Eslovenia	2,20	1,66	1,25	1,36	1,52	1,62	1,72	1,82
España	2,57	1,46	1,18	1,43	1,65	1,75	1,84	1,85
Suecia	1,66	1,91	1,56	1,87	1,85	1,85	1,85	1,85
Suiza	1,53	1,53	1,47	1,45	1,54	1,64	1,74	1,83
Turquía	4,72	3,28	2,57	2,13	1,97	1,85	1,85	1,85
Reino Unido	1,72	1,81	1,70	1,84	1,85	1,85	1,85	1,85
Estados Unidos	1,79	1,92	1,99	2,09	1,95	1,85	1,85	1,85
OCDE 34	2,26	1,91	1,68	1,69	1,71	1,73	1,77	1,80
Otras economías mayores								
Argentina	3,44	3,05	2,63	2,25	2,08	1,92	1,85	1,85
Brasil	4,31	3,10	2,45	1,90	1,60	1,50	1,60	1,75
China	2,93	2,63	1,80	1,77	1,84	1,85	1,85	1,85
India	4,89	4,15	3,46	2,76	2,30	1,96	1,85	1,85
Indonesia	4,73	3,40	2,55	2,19	1,88	1,85	1,85	1,85
Federación Rusa	1,94	2,12	1,25	1,37	1,53	1,63	1,73	1,83
Arabia Saudita	7,28	6,22	4,62	3,17	2,56	2,15	1,86	1,85
Sudáfrica	5,00	4,00	2,95	2,55	2,30	2,10	1,94	1,85
UE 27	2,07	1,82	1,49	1,53	1,61	1,67	1,74	1,79

Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects – The 2008 Revision.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371101>

Resultados clave

El notable aumento de la esperanza de vida es uno de los mayores logros del siglo pasado. La vida continúa alargándose, y se espera que esta tendencia continúe. En 2005-10, la esperanza de vida al nacer promediaba 76,1 años para los hombres y 81,8 años para las mujeres. Entre las mujeres, la cifra más alta estaba en Japón (86,2 años) seguida de Francia, Suiza, Italia y España. Para los hombres, la esperanza de vida al nacer era mayor en Islandia (80,2 años), seguida de Suiza, Australia, Japón y Suecia. En 2005-10, la esperanza de vida al nacer promedio 76,1 años para los hombres y 81,8 para las mujeres. Entre las mujeres, la cifra fue más alta en Japón (86,2 años), seguido por Francia, Suiza, Italia y España. Para los hombres, la esperanza de vida al nacer fue mayor en Islandia (80,2 años) seguida de Suiza, Australia, Japón y Suecia.

La esperanza de vida en edades avanzadas es especialmente importante para las finanzas de los sistemas de ingresos de jubilación. Y las personas de la tercera edad están viviendo cada vez por más tiempo. En 2005-10, en los países de la OCDE, en promedio, las mujeres de 65 años podían esperar vivir 19,9 años adicionales, lo que se espera que aumente a 23,5 años para 2040-50. Se espera que los hombres de la misma edad vivan 16,4 años más en 2005-10, con un incremento esperado de 3,1 años para 2045-50 para alcanzar 19,5 años. Las brechas de género en la longevidad de las personas de la tercera edad, se espera que permanezca bastante constante en términos relativos, pero que se incremente en términos absolutos (de 3,5 a 4,0 años en promedio en los países de la OCDE). El pago de una pensión a partir de los 65 años se volverá alrededor de un 20% más caro bajo estas proyecciones.

Existe una variación considerable entre los países de la OCDE en la esperanza de vida a edades mayores. Se espera que las mujeres en Japón vivan 27,3 años más una vez que alcancen la edad de 65 años en 2040-50. En contraste, se espera que las mujeres en Turquía vivan 19,2 años adicionales a partir de la edad de 65 años en 2040-50. La cifra es considerablemente superior para Japón que para cualquier otro país, siendo Francia el que lo sigue con 25,5 años.

Para los hombres existe menos variación entre los países que para las mujeres. Suiza tiene la esperanza de vida más larga a la edad de 65 años, de 22,0 años en 2045-50, seguido por Islandia con 21,4 años. De nuevo, Turquía tiene la esperanza de vida más corta para las personas de 65 años de edad: 15,4 años.

La brecha entre géneros en la esperanza de vida a la edad de 65 años se espera que sea entre tres y cinco años a favor de las mujeres para virtualmente todos los países de la OCDE en 2045-50. La principal excepción a esto es Japón,

con un diferencial de más de seis años, como resultado de una esperanza de vida de las mujeres particularmente larga.

Dada esta tendencia, muchos países de la OCDE han incrementado o planean incrementar las edades de retiro: Véase el Capítulo 1 en “Edad de retiro y esperanza de vida 1950-2050” en la Parte I. Otros han introducido elementos en su provisión de ingresos para la jubilación que ajustarán automáticamente el nivel de pensiones a medida que las personas vivan más tiempo: Véase el Capítulo 5 en “Vinculando las pensiones a la esperanza de vida” en la Parte I.

Como era de esperarse, la esperanza de vida también es más alta en Japón, para las mujeres, 86,2 años, comparada con el promedio de la OCDE de 81,8 años en 2005-10. Para los hombres Japón registra una de los valores más altos. Pero, en 79,0 años, está por debajo de Islandia (80,2 años), Suiza (79,3 años) y Australia (79,1 años).

Los beneficios totales de la longevidad se deben a un aumento en los estándares de vida, pero también a un mayor acceso a servicios de salud de calidad. Sin embargo las ganancias en esperanza de vida han sido menores entre las personas de grupos socio económicos más bajos. Las diferencias socio económicas en las tasas de mortalidad son menores a la edad de retiro (sobre los 65 años) de lo que son para las personas en edad de trabajar.

En relación a las economías grandes que no están en la OCDE, la esperanza de vida es generalmente menor. La esperanza de vida al nacer es 53,2 años para las mujeres y 49,9 años para los hombres en Sudáfrica. Ambas cifras son por lo menos 10 años menores que las de cualquier país cubierto, reflejando entonces, el predominio de VIH/SIDA. La Federación Rusa es también un país fuera de la OCDE que tiene la mayor brecha de género en la esperanza de vida al nacer de 12,9 años, comparada con el promedio de la OCDE de 6,7 años.

Definición y medición

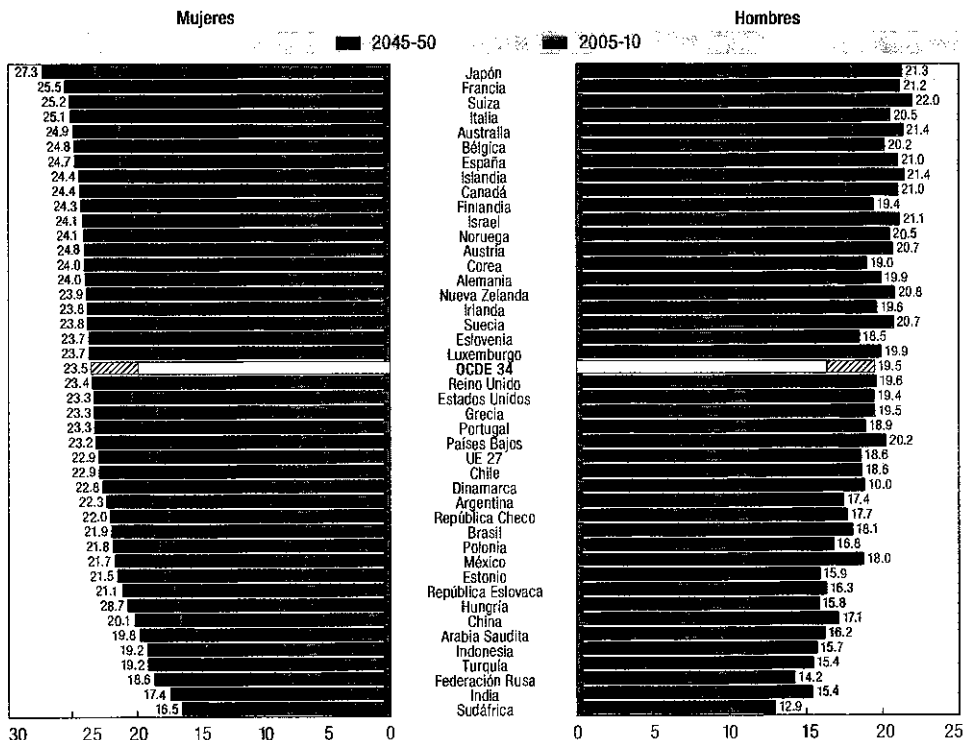
La esperanza de vida se define como el número promedio de años que las personas de una edad particular puede esperar vivir si tienen la edad y sexo específicos a las tasas de mortalidad predominantes en un país dado en un año particular: En este caso, 2005-10 y 2040-50. Dado que los determinantes de la longevidad cambian lentamente, la esperanza de vida se analiza mejor a lo largo de un horizonte de tiempo largo.

Referencias

Whitehouse, E.R. (2007), “Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 60, OECD Publishing, Paris.

Whitehouse, E.R. and A. Zaidi (2008), "Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy", *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 71, OECD Publishing, Paris.

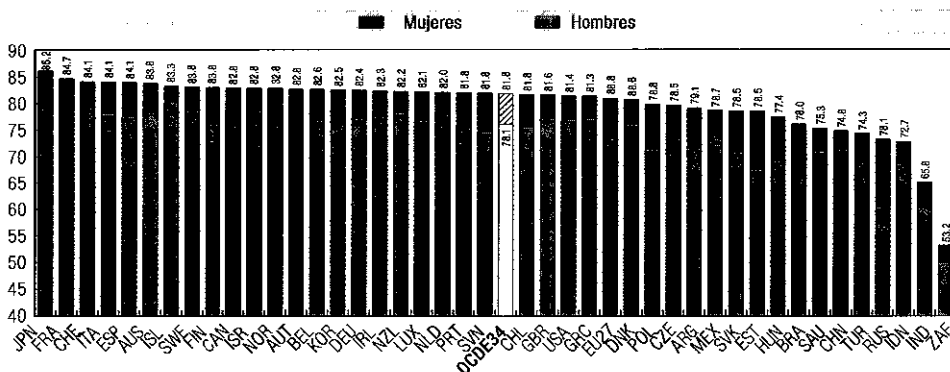
Esperanza de vida adicional a los 65 años, en años, hombres y mujeres, 2005-10 y 2045-50



Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects - The 2008 Revision.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371120>

Esperanza de vida al nacer, en años, hombres y mujeres, 2005-10



Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects - The 2008 Revision.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371120>

Resultados clave

El envejecimiento de la población es una de las principales fuerzas detrás de la ola de reformas a las pensiones en los años recientes. La razón de apoyo a las personas de la tercera edad es un indicador importante de las presiones demográficas para los sistemas de pensiones. Mide cuántas personas están en edad de trabajar (20-64 años) en relación al número de personas en edad de retiro (65 años u más). Por el momento, existen solo un poco más de cuatro personas en edad de trabajar por cada persona en edad de retiro en promedio.

Los países de la OCDE han estado envejeciendo por algún tiempo: Entre 1950 y 1980, la razón de apoyo promedio bajó de 7,2 a 5,1. Sin embargo, la reducción en el período más reciente ha sido más lenta, con una caída de 5,1 a 4,1 tomado 30 años. A partir de 2010, el envejecimiento de la población se espera que se acelere. Para 2025, se espera que la razón de apoyo alcance a tres y luego caiga a solo un poco más de dos en 2050.

En 2010, el país de la OCDE demográficamente de mayor edad era Japón, con una razón de apoyo de solo 2,6. Alemania e Italia también tienen bajas razones de apoyo 3,0.

Los países más jóvenes fueron Turquía y México, con razones de apoyo de 9,8 y 8,6 respectivamente, seguidos de Chile con 6,5. Cuatro de los cinco miembros de habla inglesa principalmente –Australia, Canadá, Irlanda y Estados Unidos– tienen una situación demográfica relativamente favorable. Las razones de apoyo están entre 4,4 y 5,3. Esto se debe en parte a la inmigración de trabajadores, aunque Irlanda y los Estados Unidos tienen tasas de fertilidad que actualmente están justo debajo del nivel de reemplazo. Otros países que actualmente son demográficamente jóvenes son la República Eslovaca y Polonia, con razones de apoyo de 5,4 y 4,9 respectivamente.

La evolución de las tasas de dependencia depende de la mortalidad, la fecundidad y la migración. Como se muestra en los dos indicadores, los países de la OCDE han experimentado un aumento continuo de la esperanza de vida, que mayoría de los analistas prevé que continúe en el futuro. Este aumenta el número de personas mayores y por tanto el número de pensionados.

También ha habido una disminución sustancial en la fertilidad, que, por supuesto, reducirá el número de los trabajadores que ingresan al mercado laboral. Dado que los bebés ya han nacido, sabemos la magnitud de la cambio en el número de personas en edad de trabajar para las próximas dos décadas. Por ejemplo, las tasas de fecundidad cayeron por debajo de del nivel de reemplazo en promedio en los países de la OCDE alrededor de 1980, lo que significa que

cada nueva generación será menor que la de sus padres. En el año 2000, por ejemplo, el número de nacimientos significa que la cohorte de “bebés del milenio” será de un 20-25% más pequeños que la generación de sus padres”. En el futuro, sin embargo, hay una gran cantidad de la incertidumbre sobre cómo van a evolucionar las tasas de fertilidad.

Para la OCDE como un todo, se espera que la razón de apoyo continúe su disminución a una tasa razonablemente constante en el futuro. Sin embargo, se espera que haya una convergencia considerable entre los países de la OCDE, con los países demográficamente más jóvenes envejeciendo más rápido. La población que envejecerá más rápido entre los países de la OCDE será, por mucho, Corea. Se proyecta que la tasa de apoyo caiga de 6,1 en 2009 a 1,5 para 2050. Corea se moverá de ser el cuarto país más joven de la OCDE al segundo de mayor edad, después de Japón.

Los otros países que son actualmente demográficamente jóvenes –Chile, México y Turquía– también envejecerán relativamente rápido. Sin embargo, al contrario de Corea, se mantendrán entre los países más jóvenes de la OCDE en 2050, con tasas de apoyo de 2,5 en Chile y México y 3,2 en Turquía.

El patrón de la UE-27 sigue en líneas generales el Promedio de la OCDE. Los países europeos ya son mayores que el promedio de la OCDE: una relación de apoyo de 3,5 para el UE-27 en 2010 se compara con una cifra de la OCDE de 4,1.

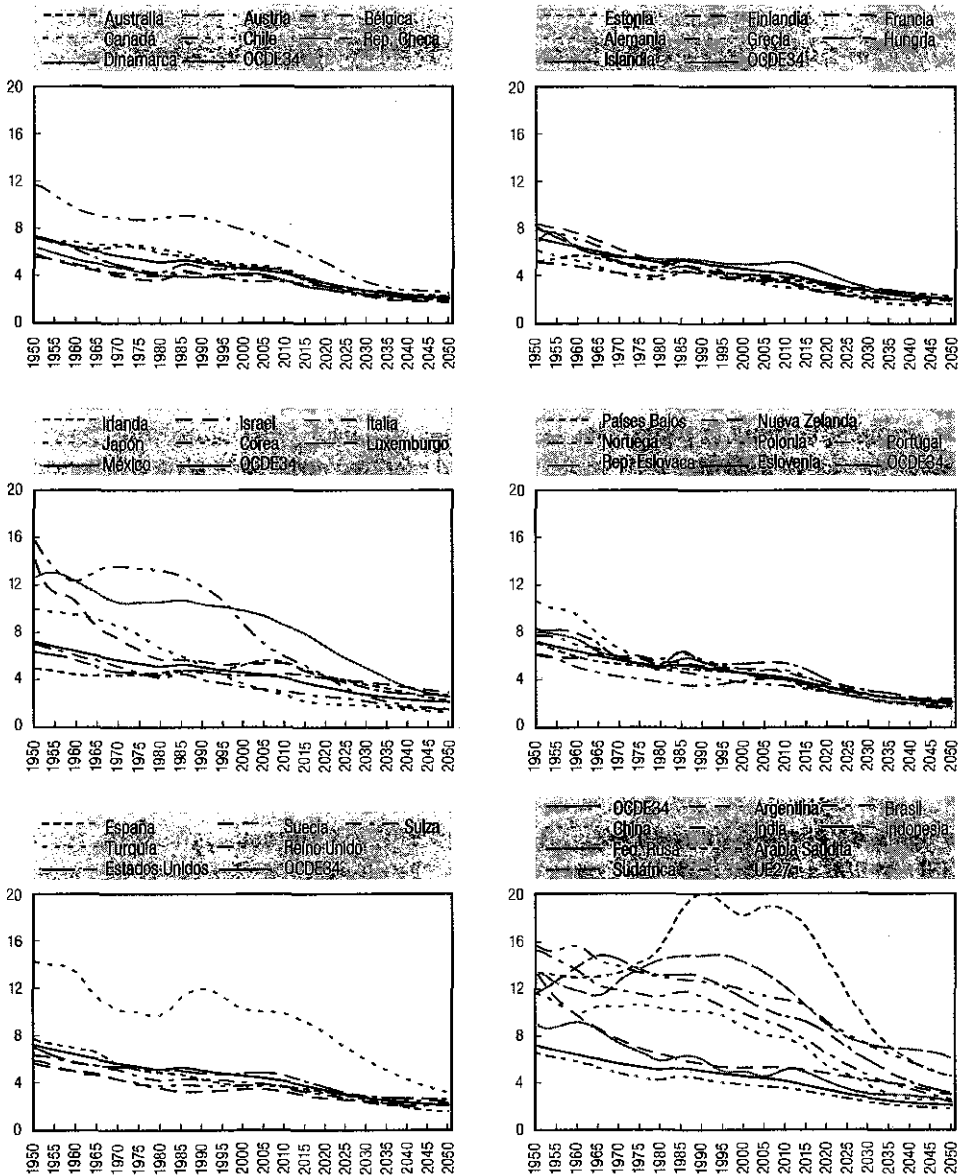
En 2050, la relación de apoyo a la UE es 1,8.

Todas las otras economías grandes tienen una razón de apoyo por sobre el promedio de la OCDE. Sin embargo, muchos enfrentan un rápido envejecimiento de la población en las próximas décadas. En Brasil y China, por ejemplo, la razón de apoyo caerá desde alrededor de ocho ahora hasta 2,5 en 2050. Hacia el final del horizonte de proyección, solo India, Arabia Saudita y Sudáfrica serán demográficamente más jóvenes que la situación promedio de la OCDE hoy, con razones de apoyo de 4,5, 4,6 y 6,1 respectivamente.

Definición y medición

Las proyecciones para las tasas de dependencia de vejez utilizada aquí se basan en la más reciente “variante media” de las proyecciones de población. Son el resultado de las Naciones Unidas, World Population Prospects - The 2008 Revision.

Tasas de dependencia de la Tercera edad: valores históricos y proyectados, 1950-2050



Fuente: Naciones Unidas, World Population Prospects - The 2008 Revision.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371139>

Resultados clave

“Los ingresos medios” son una medida importante detrás la presentación de los parámetros del sistema y los resultados de los modelos de pensiones. La distribución de los ingresos se utiliza para calcular los indicadores compuestos, tales como la progresividad de los sistemas de pensiones, la estructura del paquete de ingresos de retiro y los promedios ponderados.

El cuadro presenta los niveles de ingresos medios, según los salarios promedio de la OCDE (AW) medidos para el año 2008. (Solo un país, Turquía, todavía no es capaz para suministrar datos sobre los ingresos sobre la base más amplia y por lo tanto el modelo se basa en la antigua, APW medida de ingresos promedio). Los ingresos se definen como el salario bruto antes de cualquier deducción (incluyendo impuestos sobre la renta y las cotizaciones sociales), pero incluyendo pago de horas extras y cualquier otro suplemento en efectivo entregado a los empleados.

Los ingresos se muestran en moneda nacional y dólares de Estados Unidos (ambos a las tasas de cambio de mercado y a la paridad del poder de compra, PPP). La tasa de cambio del PPP se ajusta por el hecho de que el poder de compra de un dólar varía entre países, permitiendo diferencias en el precio de una canasta de bienes y servicios entre países. The Economist entrega regularmente una versión de la PPP popular y fácil de entender –el índice “Big-Mac”– que muestra cómo difieren las monedas del nivel que significaría el costo de una hamburguesa en el mundo (véase www.economist.com/markets/bigmac).

Los ingresos en los países de la OCDE promediaron USD 40 600 en 2008 a tasas de cambio de mercado. Medidos en PPP, los ingresos promedio fueron USD 34 900. La cifra más baja para ingresos PPP sugiere que las tasas de cambio con el dólar de muchos países de la OCDE eran mayores que la tasa que igualaría el costo de una canasta estándar de bienes y servicios.

Los ingresos promedio para las otras economías grandes no se basan en el AW u otra base consistente ya que desafortunadamente esas series no están disponibles. Los datos se han recogido de fuentes nacionales y por lo tanto, varían entre ingreso individual promedio, salario promedio cubierto y salario promedio para un grupo particular de trabajadores, según la disponibilidad.

Ingresos promedio y medianos

La mayor parte de los resultados que se presentan en este informe se basan en ingresos medios. Sin embargo, muchos de los indicadores clave se

muestran también utilizando estimaciones de los ingresos “medianos”, es decir, el nivel por sobre y bajo el cual se encuentra la mitad de los trabajadores. El cuadro muestra también, de la *Base de Datos de Distribución de Ingresos* de la OCDE, ingresos medianos como un porcentaje de los ingresos medios. Existe una variación significativa entre países. La amplia distribución de ingresos en Turquía y México significa que la mediana es solo alrededor de tres quintos de los ingresos medios. En contraste, la mediana en Canadá, Dinamarca, Finlandia y Suecia es cerca del 90% de la media y llega al 95% en Islandia.

En el cuadro también se ve en los extremos superior e inferior la distribución de los ingresos. Para el decil más bajo de los ingresos (10% de los trabajadores ganan menos de esto), el promedio de la OCDE29 es inferior al 50% de los ingresos medios, un nivel que se utiliza como el caso de una «fuente de ingresos bajos» en los principales indicadores. El decil más alto –10% de los trabajadores gana más que esto– un promedio de 166% para OCDE29. En los principales resultados, una «fuente de ingresos altos» se supone que es un individuo con 150% de la renta promedia.

Definición y medición

Las series de “trabajador promedio” (AW) se adoptó de la segunda edición de *Panorama de las Pensiones* (OCDE, 2007). Este concepto es más amplio que la referencia anterior de “trabajador de producción manual promedio” (APW) ya que cubre más sectores económicos e incluye tanto a trabajadores manuales como no manuales. La nueva medida de AW se introdujo en el informe de la OCDE *Gravando los Salarios* y también sirvió de referencia a *Beneficios y Salarios*. La tercera edición de *Panorama de las Pensiones* (OCDE 2009) también incluyó una comparación de las tasas de reemplazo bajo las medidas nueva y antigua de ingresos para ocho países en donde los resultados fueron significativamente diferentes.

Referencias

- D’Addio, A.C. and H. Immervoll (2010), “Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax-Benefit Modelling”, *Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 108, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007), *Benefits and Wages*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2007), *Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Pensions at a Glance: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Taxing Wages 2007-2008*, OECD Publishing, Paris.

Ingresos promedio y puntos de distribución de los ingresos, 2008

Moneda nacional y dólares a precios de mercado y tasas de cambio del poder

	Medidas de la OCDE de ingresos promedio			Tipo de cambio respecto del dólar		Puntos de distribución de ingresos (% de ingresos promedio)		
	Moneda nacional (AW)	Dólar, tasa de cambio en el mercado	USD, PPP	Tasa de cambio	PPP	Decil más bajo	Medio	Decil más alto
Miembros de la OCDE								
Australia	60.400	50.400	40.900	1,20	1,48	49,5	83,3	167,5
Austria	38.800	56.800	45.600	0,68	0,85	48,1	82,7	164,0
Bélgica	39.700	58.100	45.600	0,68	0,87	60,4	84,5	153,4
Canadá	43.000	40.200	34.800	1,07	1,23	44,6	89,1	166,9
Chile	5.826.000	11.200	15.900	522,46	365,73			
República Checa	274.500	16.100	20.000	17,08	13,70	49,3	85,2	153,1
Dinamarca	359.300	70.500	43.800	5,10	8,20	60,9	89,0	150,4
Estonia	157.000	14.700	18.100	10,69	8,67			
Finlandia	37.300	54.500	40.400	0,68	0,92	62,3	89,5	147,9
Francia	32.700	47.800	37.200	0,68	0,88	55,1	81,2	159,5
Alemania	41.400	60.500	50.600	0,68	0,82	43,4	87,0	165,7
Grecia	23.900	35.000	34.100	0,68	0,70	42,8	68,0	147,7
Hungría	2.338.800	13.600	18.300	172,47	127,86	37,8	74,3	176,0
Islandia	4.068.000	46.200	34.100	88,00	119,34		95,5	
Irlanda	40.900	59.700	43.400	0,68	0,94	45,2	82,7	169,0
Israel	112.400	31.300	31.300	3,59	3,59			
Italia	26.300	38.500	32.800	0,68	0,80	56,1	85,1	156,6
Japón	5.000.500	48.400	42.700	103,39	117,03	52,4	87,6	162,7
Corea	33.500.000	30.400	42.600	1.100,86	785,78	39,9	81,7	181,7
Luxemburgo	48.400	70.700	53.300	0,68	0,91	48,9	77,9	167,3
México	76.000	6.800	10.200	11,15	7,45	27,4	62,2	216,7
Países Bajos	43.500	63.600	51.700	0,68	0,84	51,7	84,0	158,8
Nueva Zelanda	46.700	32.800	31.300	1,43	1,49	51,2	87,2	160,6
Noruega	440.000	77.900	50.700	5,65	8,68	63,2	88,9	149,0
Polonia	33.700	14.000	18.300	2,41	1,84	39,2	80,3	169,3
Portugal	16.100	23.500	25.100	0,68	0,64	40,9	69,3	189,2
República Eslovaca	8.700	12.700	16.200	0,68	0,54	45,1	78,7	163,5
Eslovenia	15.800	23.100	25.100	0,68	0,63			
España	23.200	33.900	32.100	0,68	0,72	52,3	78,2	171,2
Suecia	352.500	53.400	39.900	6,60	8,84	56,0	89,8	150,9
Suiza	74.500	68.700	47.500	1,08	1,57	56,6	84,9	153,4
Turquía	18.800	14.500	20.600	1,30	0,91	42,0	55,2	203,7
Reino Unido	33.600	61.500	53.100	0,55	0,63	39,6	75,5	165,9
Estados Unidos	40.300	40.300	40.300	1,00	1,00	36,7	77,1	177,6
OCDE 34		40.600	34.900			48,2	81,2	166,2
Otras economías mayores								
Argentina	33.700	10.600	18.600	3,17	1,81			
Brasil	16.500	9.000	11.300	1,83	1,46			

Ingresos promedio y puntos de distribución de los ingresos, 2008 (Cont.)
 Moneda nacional y dólares a precios de mercado y tasas de cambio del poder

	Medidas de la OCDE de ingresos promedio			Tipo de cambio respecto del dólar		Puntos de distribución de ingresos (% de ingresos promedio)		
	Moneda nacional (AW)	Dólar, tasa de cambio en el mercado	USD, PPP	Tasa de cambio	PPP	Decil más bajo	Medio	Decil más alto
China	28.900	4.200	7.600	6,95	3,80			
India	154.400	3.500	9.600	43,51	16,01			
Indonesia	13.100.000	1.400	2.400	9.698,96	5.454,52			
Federación Rusa	207.500	8.300	14.500	24,85	14,33			
Arabia Saudita	32.600	8.700	10.700	3,76	3,04			
Sudáfrica	114.300	13.800	24.700	8,26	4,64			
UE 27		7.300	31.100					

Nota: Los ingresos promedio no están disponibles en la medida AW para Turquía, para el cual se usa la definición APW (trabajador de producción promedio). Los ingresos promedio están alrededor de 100 y las tasas de intercambio alrededor de lugares decimales.

AW = medida promedio. PPP = poder paritario adquisitivo.

Fuente: OCDE (2009), *Taxing Wages 2007-2008*; OECD Main Economic Indicators; Base de Datos de Distribución de Ingresos de la OCDE; (véase D'Addio, A.C. and H. Immervoll (2010), "Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax-Benefit Modelling", Social, Employment and Migration Working Paper No. 108, OECD Publishing, Paris.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372450>

PARTE II

Capítulo 6

Reservas Públicas y Privadas de Pensiones

El rango de indicadores de reservas de pensiones privadas y públicas está ampliamente expandido en esta edición de Panorama de las Pensiones.

El primero de estos ocho indicadores observa la proporción de población en edad de trabajar cubierta por las pensiones privadas. Distingue entre esquemas obligatorios, cuasi obligatorios y voluntarios y entre provisión ocupacional, a través de un esquema en que el empleador provee o uno de la industria y una provisión personal arreglada por un individuo con un proveedor de pensión.

A continuación se examina la estructura institucional de las pensiones privadas. Esto muestra el tipo conductor que se utiliza para entregar pensiones, distinguiendo entre fondos de pensiones privadas, reservas de libros y contratos de seguros. Este indicador examina también los tipos de pensión, dividida entre de beneficios definidos, de contribuciones definidas y esquemas mixtos o híbridos.

La estructura institucional de las pensiones privadas se examina a continuación. Esto demuestra la tipo de vehículo que se utiliza para proporcionar pensiones, distinguiendo entre lo privado los fondos de pensiones, provisiones y los contratos de seguros. Este indicador también se examina tipos de pensiones, dividida entre beneficio definido, de contribución definida y mixta o esquemas híbridos.

Luego sigue un análisis de las lagunas de pensiones. Esto ilustra la cantidad que individuos tendría que ahorrar en pensiones privadas voluntarias para lograr un determinado nivel de ingresos durante el retiro.

El cuarto indicador informa sobre los activos de las pensiones privadas y reservas públicas para el año 2009. La forma en que estos activos sean invertidos se explora en el quinto indicador. No se sigue un análisis de la rentabilidad de las inversiones de las pensiones públicas y privadas reservas de las pensiones en 2008 y 2009.

El séptimo indicador analiza los gastos de funcionamiento de los planes de pensiones privados y las tarifas cobradas a los miembros de pensiones obligatorias en planes de contribuciones definidas.

El indicador final se focaliza en los esquemas de pensión ocupacional de beneficios definidos. Examina cómo los activos de estos esquemas se comparan con sus pasivos corrientes y futuros en la forma de pagos de pensiones. Se presentan para 2007, 2008 y 2009 razones de financiamiento para 2 100 esquemas de compañías, desagregadas por el país de domicilio de la compañía.

Resultados clave

Los acuerdos de pensiones privadas han ido creciendo en importancia en los años recientes a medida que las reformas a las pensiones han disminuido los derechos públicos de pensión. En 17 países de la OCDE, las pensiones privadas son obligatorias o cuasi obligatorias (esto es, alcanzan casi cobertura universal a los empleados a través de acuerdos de negociación colectiva). En otros seis países de la OCDE, las pensiones privadas voluntarias (ocupacionales y personales) cubren una parte significativa de la población en edad de trabajar, más del 40%.

Dieciséis de los treinta y cuatro países de la OCDE tienen alguna forma de sistema de pensiones privado obligatorio o cuasi obligatorio en curso, asegurando una alta cobertura de la población en edad de trabajar. En Finlandia, Islandia, Noruega y Suiza, las pensiones ocupacionales con obligatorias y cubren entre el 70% y el 80% de la población en edad de trabajar. Los empleadores deben operar un esquema y las tasas de contribución se fijan por el gobierno. Islandia tiene la tasa de cobertura más alta de cualquier país de la OCDE, un 82,5% de la población en edad de trabajar. Otros sistemas de pensión ocupacionales pueden clasificarse como cuasi obligatorios a través de la industria o de la nación con acuerdos de negociación colectiva, los empleadores establecen esquemas a los que los empleados se deben unir. Como puede que no todos los sectores sean cubiertos por estos acuerdos, estos sistemas no se clasifican como obligatorios. Dinamarca, los Países Bajos y Suecia son ejemplos de los sistemas de pensiones ocupacionales. En estos países la cobertura es cercana a la de los países con sistemas obligatorios, con un 60% o más de la población en edad de trabajar cubierta.

Sistemas obligatorios de las cuentas personales han sido introducidos recientemente en América Latina y Central y Europa del Este para sustituir parte de las prestaciones de seguridad social. Tales planes se pueden encontrar en Estonia, Hungría, México, Polonia y la República Eslovaca, así como en Dinamarca y Suecia. Mientras que la cobertura es casi universal en Dinamarca y Suecia, este todavía no es el caso de otros países, donde los trabajadores mayores tienden a no ser cubiertos por los nuevos sistemas. La tasa de cobertura es de alrededor del 30-50% por lo tanto, se incrementará con el tiempo a medida que los trabajadores se incorporan nuevos planes de pensiones personales. Algunos de estos países también tienen una alta incidencia de empleos informales, lo que limita los niveles de cobertura.

La cobertura de planes de pensión ocupacional voluntarios varía según los países. Estos planes se denominan voluntarios en el sentido de que los

empleadores, en algunos los países en forma conjunta con los empleados, son libres de establecer un plan de trabajo. Los Planes de pensiones personales son voluntarios cuando los individuos pueden decidir libremente si unirse a ellos o no. La cobertura de planes de pensiones voluntarios (tanto ocupacionales como personales) está por encima de 50% en Canadá, la República Checa y Reino Unido y cerca del 50% en Eslovenia. Por otro lado, la cobertura de los planes de pensiones voluntarios es muy baja (inferior al 5%) en países como Grecia, Luxemburgo, Portugal y Turquía. En estos países la generosidad de las pensiones públicas puede explicar la baja cobertura de las pensiones privadas. La cobertura de las pensiones personales también es baja en México (1,6%), que tiene un sistema obligatorio de pensiones privadas.

Dos países, Italia y Nueva Zelanda, han introducido inscripción automática (con una cláusula de salirse cuando quieran) en los planes de pensiones privados a nivel nacional. Los resultados han sido mixtos. Nueva Zelanda ha logrado una tasa de cobertura del 43% en el nuevo régimen "KiwiSaver". En Italia, en 2007, la provisión de indemnización por despido (los llamados *Trattamento di Belle Rappporto - TGR*) era pagado de forma automática en un plan de pensiones si el empleado no hizo una elección explícita a permanecer en el TFR. A pesar de esta regla, solo el 12,8% de la población en edad de trabajar está cubierto por un plan de pensiones voluntarias en Italia.

La cobertura de las pensiones privadas voluntarias tiene una relación cercana con la edad, alcanzando el nivel máximo a edades privilegiadas, es decir, 35-44 años o 45-54 años, dependiendo del país, y tiende a incrementarse con los ingresos. Cobertura de las pensiones privadas tiene un en forma de joroba relación con la edad, alcanzando un pico en la primera edad de trabajar, es decir, 35-44 o 45-54, dependiendo en el país, y tiende a aumentar con las ganancias.

Definición y medición

Varias medidas de cobertura de las pensiones privadas coexisten. Los individuos pueden considerarse cubiertos por un plan de pensiones privado ya sea si tienen activos en un plan de pensiones privado, cotizan en un plan o se hacen contribuciones en su nombre. Para ser un miembro de un plan privado de pensiones desde la perspectiva que se propone aquí, una persona debe tener activos o beneficios acumulados en un plan. Por lo tanto, un individuo que no contribuye (por diversos motivos, entre ellos desempleo), o en nombre del cuales las contribuciones no se hacen durante un año seguiría siendo considerado como un miembro del plan, si él / ella tiene bienes o ha acumulado beneficios en el plan. Una gran diferencia entre las dos medidas de cobertura se presenta en países con grandes sectores informales.

Cuando se utilizan datos administrativos puede darse la contabilización de un individuo más de una vez, ya que los individuos pueden ser miembros tanto de planes de pensión ocupacionales como personales voluntarios. Por lo tanto, la cobertura total de los planes de pensión voluntarios no puede obtenerse sumando los datos de cobertura ocupacional y personal. Por ejemplo, en el caso de Canadá, el 33,9% de la población en edad de trabajar es miembro de planes ocupacionales y el 35,1% tiene pensiones personales, mientras que la cobertura total de las pensiones voluntarias es 52,6%. Esto implica que el 48% de las personas con planes ocupacionales tiene también un plan personal. Conteo de personas más de una vez pueda surgir cuando se utilizan datos administrativos como los individuos pueden ser los miembros de ambos profesionales y personal voluntario planes de pensiones. Plan voluntario de pensiones por lo tanto total la cobertura no puede ser obtenida sumando el trabajo y los datos personales de cobertura. Por ejemplo, en el caso de Canadá, el 33,9% de la población en edad de trabajar son miembros de los planes de trabajo y el 35,1% tienen personal las pensiones, mientras que la cobertura general de pensiones voluntarias es del 52,6%. Esto implica que el 48% de las personas con planes de pensiones también tienen un plan personal.

Cobertura de los planes privados de pensiones por tipo de plan, 2009

Como % de la población en edad laboral (16-64 años)

	Obligatorio / Cuasi obligatorio	Voluntario			Obligatorio / Cuasi obligatorio	Voluntario		
		Activo	Personal	Total		Activo	Personal	Total
Miembros de la OCDE				Miembros de la OCDE Cont.				
Australia ^{1,2,3}	68,5	Noruega
Austria	n.a.	12,1	25,7	..	Polonia	53,0	1,2	..
Bélgica ²	n.a.	38,5	Portugal	n.a.	4,3	..
Canadá ²	n.a.	33,9	35,1	52,60	República Eslovaca	36,5	n.a.	21,8
Chile	74,8	Eslovenia ⁶	n.a.	..	48,2
República Checa	n.a.	n.a.	47,2	47,2	España	n.a.	7,0	28,1
Dinamarca	"ATP: ~70 QMO: ~59"	n.a.	Suecia ³	"PPM: ~76 QMO: ~68"	n.a.	..
Estonia	65,0	n.a.	Suiza ²	70,1	n.a.	..
Finlandia	~100	7,4	21,3	28,8	Turquía	4,2
Francia ⁴	n.a.	3,5	7,0	..	Reino Unido ⁷	n.a.	52,1	18,1
Alemania ⁵	n.a.	..	29,9	..	Estados Unidos ³	n.a.	32,8	24,7
Grecia	n.a.	0,2	Otras economías mayores			
Hungría	43,6	n.a.	19,2	19,2	Argentina	..	n.a.	..
Islandia ³	82,5	n.a.	Brasil ⁸	n.a.	2,0	6,1
Irlanda	n.a.	28,6	10,5	37,6	UE 27
Israel	35,2	China
Italia	n.a.	7,7	6,1	12,90	India
Japón	n.a.	Indonesia
Corea	n.a.	18,8	12,2	..	Federación Rusa ³	..	5,4	..
Luxemburgo	n.a.	3,4	Arabia Saudita
México	50,2	1,5	0,1	1,6	Sudáfrica ⁸	n.a.	23,4	..
Países Bajos	69,3	n.a.				
Nueva Zelanda	..	9,1	42,9	..				

..: Significa que no esta disponible.

n.a.: Significa que no aplica

1. Información se refiere al total de obligatorio y voluntario.

2. La información se refiere al 2008.

3. Cálculos de la OCDE basados en información otorgada por autoridades nacionales así como el % del total de empleo. La información otorgada ha sido adaptada por total de empleo a la edad laboral de la población. Esta implicidad asume que los individuos fuera de la edad laboral no están cubiertos.

4. La información se refiere al 2006.

5. La cobertura de las pensiones ocupacionales se refiere al 2007 e incluye todas las pensiones secundarias. La cobertura de las pensiones personales se refiere al 2008 e incluye planes de pensiones Riester y Rürup.

6. La información puede incluir múltiples cuentas para una persona que puede ser miembros de más de un solo tipo de plan en cualquier momento, particularmente si la persona tiene una cantidad de empleados en el año.

7. La información puede incluir múltiples cuentas entre miembros activos y diferidos de esquemas ocupacionales, y pensiones ocupacionales y personales. Los porcentajes están basados en una vida de trabajo de 16-64 para hombres y de 16-59 para mujeres.

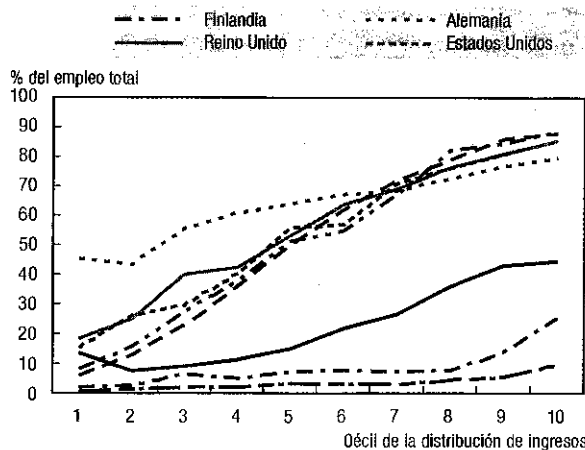
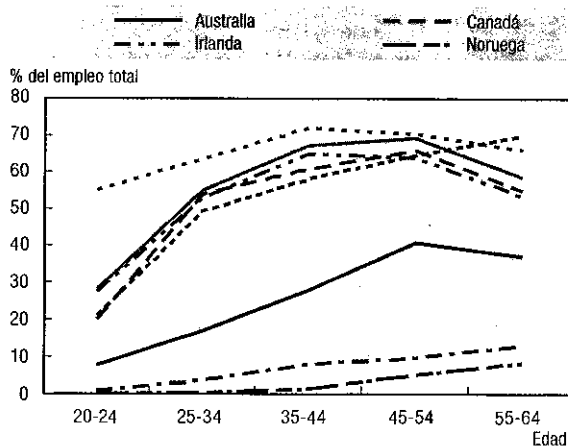
8. La información se refiere al 2007.

Fuente: Estadísticas globales de pensiones de la OCDE y cálculos de autoridades supervisoras nacionales.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371158>

Cobertura de los planes de pensiones privadas voluntarias por edad e ingresos

Como % del empleo total



Fuente: Antolín, P. and E.R. Whitehouse (2009), "Filling the Pension Gap: Coverage and Value of Voluntary Retirement Savings", Social, Employment and Migration Working Paper No. 69, OECD Publishing, Paris; análisis de base de datos nacional de la OCDE (Finlandia y Noruega); fuentes nacionales.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371158>

Resultados clave

Los planes privados de pensiones se pueden financiar a través de vehículos financieros diversos. En 2009, los países de la OCDE en donde hay datos disponibles, en promedio, el 74% de los activos privados de pensiones de la OCDE estaban en manos de fondos de pensiones, 19% fueron efectuados en contratos de seguros de pensiones dirigidos por compañías de seguros de vida y pensiones, el 4% estaban en productos para retiro que ofrecen los bancos o empresas de gestión de inversiones, y el 3% eran reservas contables.

Dentro de los fondos de pensiones, planes de CD están desempeñando un papel cada vez mayor, aun cuando los planes BD todavía dominan los fondos de activos de pensiones en algunos países, debido en su mayor parte a su preponderancia histórica así como a los arreglos favorables para las pensiones ocupacionales (del lugar de trabajo) en muchos países.

Las pensiones ocupacionales están financiadas abrumadoramente por fondos de pensión en la mayoría de los países de la OCDE, siendo la principal excepción países como Bélgica, Dinamarca, Francia, Noruega y Suecia, donde los contratos de seguros de pensiones juegan un amplio rol, y Alemania donde las reservas de libro .provisiones auspiciando las hojas de saldo de los empleados son el principal vehículo de financiamiento de los planes de pensión ocupacionales. Los Planes de pensiones personales son a menudo financiados a través de contratos de seguro de pensiones o productos financieros proporcionados por los bancos y administradores de activos. La principal excepción a esta tendencia general son los planes obligatorios personales de pensiones establecidos en países como Chile, Hungría, México, Polonia y República Eslovaca. Estos sistemas solo pueden ser financiados a través de los fondos de pensiones durante la etapa de acumulación de activos (Antes del retiro). Al jubilarse, los activos acumulados pueden (o en algunos casos tienen que) ser convertidos en una renta vitalicia, que se clasifica como un producto de seguro de pensión.

En 2009, para los países que cuentan con datos disponibles, el 74% de los mercados de pensiones privadas de la OCDE están en fondos de pensiones, 19% en contratos de seguros de pensiones administrados por compañías de seguros de vida y de pensiones, el 4% estaban en productos de retiro ofrecidos por bancos o compañías administradoras de inversiones y 3% en reservas contables.

En términos generales, y dependiendo de cómo se calculan los beneficios y quién carga el riesgo inherente, los planes de pensión pueden ser de benefi-

cios definidos (BD) o de contribuciones definidas (CD) por su naturaleza. En los planes DC, los participantes cargan con la mayor parte del riesgo, mientras que en los planes tradicionales BD los empleadores auspiciantes asumen la mayoría del riesgo. Los empleadores, en algunos países han introducido planes BD híbridos y mixtos, que tienen distintas formas, pero efectivamente involucran algún grado de riesgo que se comparte entre empleadores y empleados. En Canadá y los Países Bajos, los niveles de beneficios están condicionados al estado de solvencia de los fondos. Los planes de saldo monetario (otro tipo de plan BD híbrido) ofrecen beneficios basados en una tasa de contribución fija y una tasa de retorno garantizada (la garantía la entrega el empleador auspiciante, por lo tanto estos planes se clasifican como BD). Estos planes son crecientemente populares en Bélgica (donde, por ley, los empleadores deben ofrecer un retorno mínimo garantizado), Alemania, Japón y Estados Unidos. Los planes mixtos son aquellos donde el plan tiene dos componentes separados de CD y BD que se tratan como parte del mismo plan. Por ejemplo, el plan puede calcular los beneficios bajo una fórmula DC hasta cierta edad antes del retiro y aplicar una fórmula BD de ahí en adelante. También existen planes DC como estos en Dinamarca, Islandia y Suiza que ofrecen beneficios o retornos garantizados y en los que los riesgos se cargan de manera colectiva por los miembros del plan. Se clasifican como DC siempre que no haya auspicio del empleador en caso de falta de fondos. Estos planes, sin embargo, entregan un grado de predictibilidad sobre los beneficios futuros similar a los planes BD.

Los planes ocupacionales en los países de la OCDE tradicionalmente han sido BD. Sin embargo, en los años recientes, los auspiciadores de los planes de pensión ocupacionales han mostrado en muchos países gran interés en los planes DC, como se demuestra por el número de empleadores que han cerrado sus planes BD a nuevos entrantes y han motivado a los empleados a unirse a planes DC (y en algunos casos también han congelado los beneficios acumulados para los empleados existentes). Los planes BD, sin embargo, aún juegan un papel importante, debido principalmente a su importancia histórica así como a los acuerdos favorables para las pensiones ocupacionales (del lugar de trabajo) en muchos países. En 2009, los activos tradicionales BD eran la mayoría de los fondos de pensión en países como Canadá, Finlandia, Francia, Alemania, Corea, Luxemburgo, Noruega, Portugal, el Reino Unido y los Estados Unidos, donde los fondos de pensión del sector público sobrepasaban los BD. En el otro extremo, todos los fondos de pensión se clasifican como DC en Chile, la República Checa, Grecia, Hungría, Polonia, la República Eslovaca y Suiza. En otros países de la OCDE el cambio BD-DC varía.

Definición y medición

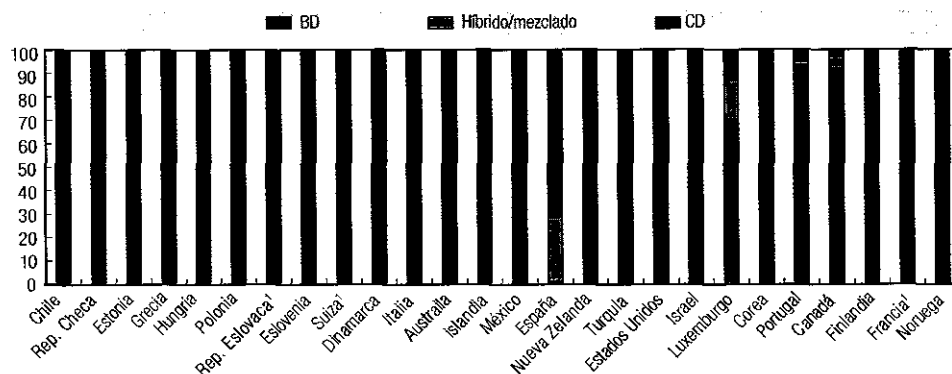
La OCDE ha establecido un conjunto de directrices para clasificar las pensiones privadas (véase OCDE, 2005). El análisis utiliza este marco. Los datos ya están disponibles para los fondos de pensiones. Por otro lado, no todos los países recolectan y reportan información sobre los contratos de seguro de pensiones o productos de ahorro para el retiro, ofrecidos por bancos o compañías de administración de inversiones. La información de reservas contables, que se refiere a las provisiones contables que se han hecho por los auspiciadores de los planes en sus balances (sin separación legal de activos), también está disponible para unos pocos países.

Referencias

OECD (2005), *Private Pensions: OECD Classification and Glossary*, OECD Publishing, Paris. The OECD classification is available at www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf.

Participaciones relativas de BD, DC y activos de fondo de pensión híbridos en países seleccionados de la OCDE, 2009

Como % del total de activos

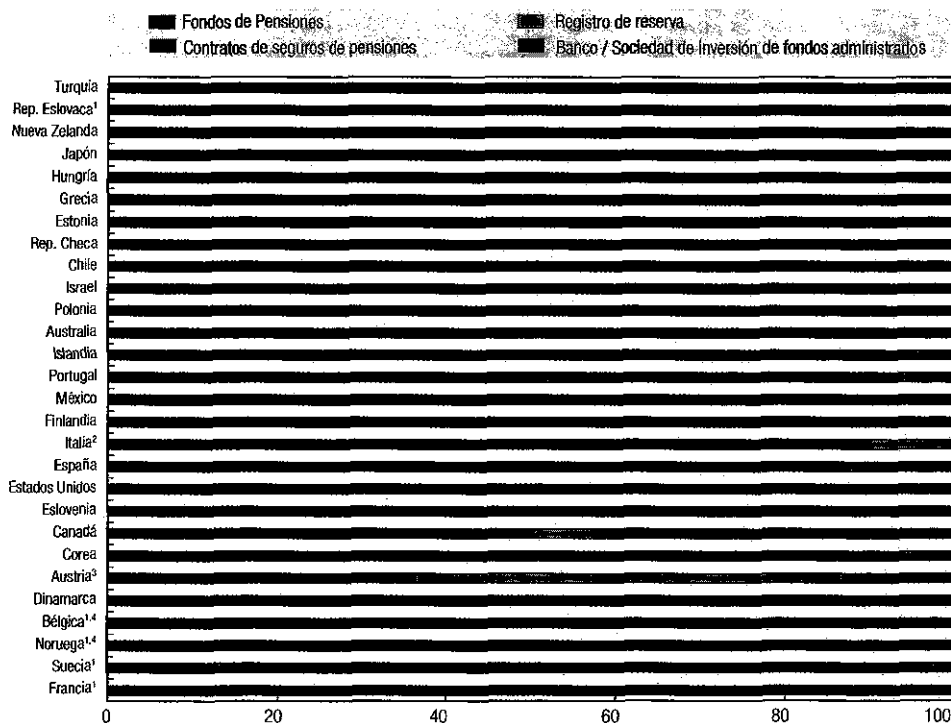


1. La información se refiere al 2005
Fuente: Estadísticas Globales de pensiones de la OCDE.


StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371177>

Activos de pensiones privadas por tipo de vía de financiamiento en países seleccionados de la OCDE, 2009

Como % del total de activos



1. La información se refiere al 2008.
 2. La información relacionada a planes de registro de reserva hace referencia a provisiones técnicas netas de los planes.
 3. La información relacionada a planes de registro de reserva y contratos de seguro de pensión son cálculos de la OCDE.
 4. La información relacionada a contratos de pensiones son cálculos de la OCDE.
- Fuente: Estadísticas globales de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371177>

Resultados clave

Existen 18 países con un esquema de pensiones obligatorio entregando una tasa de reemplazo bajo el promedio para los 34 países de la OCDE. Esta "brecha de pensiones" es más del 28% del pago para un trabajador promedio en Irlanda y para las mujeres en México. También excede el 25% en el Reino Unido y para los hombres en México.

Las contribuciones a las pensiones necesarias para llenar la brecha de las pensiones y llevar la tasa de reemplazo total hasta el promedio de la OCDE puede ser de hasta 7,5% de las ganancias si las contribuciones se hacen por toda la carrera. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores no empieza a pagar a las pensiones privadas voluntarias hasta bastante avanzadas sus carreras. Como resultado, se requerirán tasas de contribución de 10-15% en seis países para trabajadores con una laguna de 20 años en sus registros de contribuciones.

Los cálculos incluyen todos los programas obligatorios que entregan ingresos de retiro, que pueden incluir pensiones privadas obligatorias y esquemas de asistencia social amplia. Este grupo de 18 países incluye a todos los seis países de habla inglesa miembros de la OCDE: Australia, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda, Reino Unido y Estados Unidos. También incluye a los dos miembros del Este asiático –Japón y Corea– y a un grupo de países continentales europeos, incluyendo a Bélgica y Alemania.

En Reino Unido, los esquemas de pensión privados necesitarían tener una tasa de reemplazo de 25,4% para llevar la pensión total de un trabajador de ingresos promedio al nivel promedio de la OCDE. Suecia y Portugal tienen la menor brecha de pensiones de los 18 países analizados a un 3,5% y 3,4% de los ingresos respectivamente. Para los 18 países como un todo, la tasa de reemplazo de las pensiones obligatorias es 43,1% para los trabajadores de ingresos medios (hombres). Esto implica una brecha en las pensiones de 14,3% en promedio. Para México los resultados para hombres y mujeres son distintos debido a que las rentas vitalicias se calculan sobre una base específica al género de manera que las mujeres deben dividir su acumulación en un período de retiro más largo.

Los países en el vacío del gráfico de la brecha de pensión están listados en el mismo orden que en el primer gráfico con fines comparativos. Los resultados se afectan por diferencias entre países en las edades de retiro: Una edad de retiro menor (como en Estonia y Francia, por ejemplo), significa un período de contribución más corto y un período de retiro más largo. En Alemania, el Reino Unido y los Estados Unidos, las tasas de contribución son menores de lo que

serían, dado que las edades de retiro normales se están incrementando a 67 años y 68 años en el largo plazo.

Las diferencias en la esperanza de vida también tienen un efecto. En México, por ejemplo, se espera que las personas de 65 años vivan 20,3 años adicionales, mientras que esta cifra es 25,3 años en Japón. Una esperanza de vida más larga, por supuesto, incrementa la tasa de contribución requerida dado que la pensión que financia debe ser pagada por un período más largo. Las diferencias en la esperanza de vida también tienen un efecto. En México, por ejemplo, de 65 años se prevé que vivir un extra de 20,3 años, mientras que esta cifra es 25,3 años en Japón. Mayor esperanza de vida, por supuesto, aumenta la tasa de contribución necesaria porque la pensión que las finanzas se debe pagar por un período más largo.

Con un historial de contribuciones completo, la proporción de los ingresos que se necesitaría pagar en ahorros para el retiro para llenar la laguna de pensiones es generalmente no tan grande: alrededor de 6 % en Japón y el Reino Unido y más del 7% en Irlanda. En muchos otros países –Australia, Bélgica, Canadá, Alemania, Corea y los Estados Unidos– la tasa de contribución requerida es 2,5%-4,1%.

Sin embargo, los trabajadores no siempre tendrán una carrera completa y pueden tener varios años en que no se han hecho contribuciones. Los ejemplos aquí son para individuos que atrasan el comienzo de su carrera en 10 y 20 años. Para los países que se muestran el promedio de tasa de contribución que se necesita aumenta de 3,8% con una carrera completa a 5,3% con 10 años faltantes y a 8,0% con 20 años faltantes. Con una laguna de 20 años, el nivel de contribución que se necesitará será 15,6% en Irlanda y 13,4% en Japón, más del doble del nivel requerido con una carrera completa. Sin embargo los trabajadores no siempre van a tener una carrera completa y podría haber varios años, cuando las contribuciones no se están realizando. Los ejemplos aquí son para individuos retrasar el inicio de su carrera por 10 y 20 años. Para los países que se muestran, el promedio de los tasa de contribución requerida se incrementa de 3,8% con un carrera completa hasta el 5,3%, con diez años que faltan y al 8,0% con 20 años desaparecido. Con 20 años perdiendo la nivel requerido contribución sería del 15,6% en Irlanda y el 13,4% en Japón, más del doble del nivel de necesarios para una carrera completa.

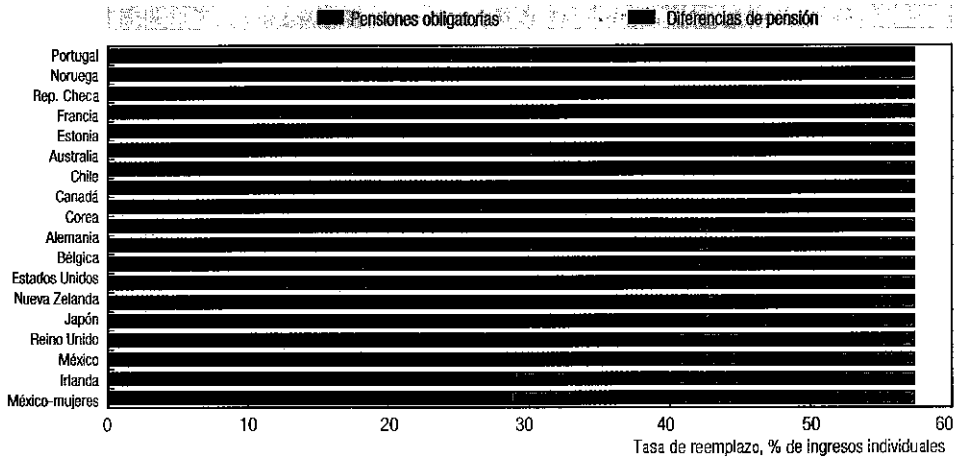
Definición y Medición

La brecha en las pensiones mide cuánto deberían contribuir las personas en pensiones privadas, voluntarias para hacer subir las tasas de reemplazo totales del nivel nacional obligatorio al promedio para los países de la OCDE. Por

simplicidad y comparabilidad, los cálculos suponen que las personas con pensiones voluntarias tienen planes de contribuciones definidas, donde el valor de los beneficios depende de las contribuciones y los retornos a la inversión. El modelo hace los mismos supuestos generales que con los cálculos para los otros indicadores. En particular, asume una tasa anual de retorno de 3,5% para los ahorros para pensiones, neto de cobros administrativos.

La diferencia de pensión

Tasa de sustitución bruta de una fuente de ingresos promedio de los planes de pensiones obligatorios y la diferencia de tasa de reemplazo promedio de la OCDE.

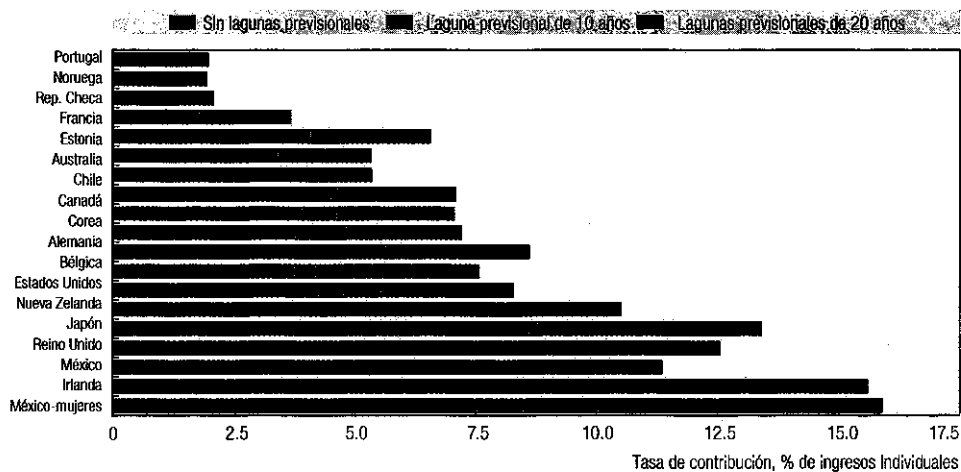


Fuente: Modelos de pensiones de la OCDE; Base de Datos de Distribución de ingresos de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371196>

Acortando la brecha de pensiones

Tasa de cotización necesaria para fuente de ingresos promedio para llegar a promedio de la tasa de sustitución bruta de la OCDE



Fuente: Base de Datos de Distribución de ingresos de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371196>

Resultados clave

Activos sustanciales se han acumulado en la mayoría de los países de la OCDE para ayudar a cumplir las obligaciones futuras de pensiones. Los activos de los fondos totales de pensiones eran el equivalente a casi el 68% del producto interno bruto (PIB) en 2009. En la mitad de países de la OCDE se han acumulado reservas de las pensiones públicas para ayudar a pagar las pensiones estatales. En estos países, las reservas públicas de pensiones ascendieron aproximadamente a 20% del PIB.

Los activos de pensiones de la OCDE alcanzaron los USD 16,8 trillones en 2009. Los Estados Unidos tenían el mercado de fondos de pensiones más grande entre los países de la OCDE con activos que alcanzan los USD 9,6 trillones, representando el 57,1% del total. Otros países de la OCDE con grandes sistemas de fondos de pensiones incluyen al Reino Unido con activos de USD 1,6 trillones y una proporción del 9,5% del mercado de fondos de pensiones de la OCDE, Japón, USD 1,0 trillones, 6,2%; los Países Bajos, USD 0,8 trillones y 4,8% y Canadá, USD 0,8 trillones y 4,8%.

En 2009, solo tres países alcanzaron una razón activos a PIB superior al 100% –los Países Bajos (129,8%), Islandia (118,3%) y Suiza (101,2%). Además de estos países, Australia (82,3%), el Reino Unido (70,3%) y los Estados Unidos (67,6%) superaron el promedio ponderado de la razón activos a PIB de la OCDE de 67,6%. En estos países, las pensiones financiadas han tenido lugar por largo tiempo y, con la excepción del Reino Unido y de los Estados Unidos, tienen sistemas de pensión privados obligatorios o cuasi obligatorios. Los activos de fondos de pensión tuvieron importancia relativa al PIB variante en los otros países.

Solo 13 de los 34 países tienen razones de activos a PIB superiores a 20%. Otros países han introducido sistemas de pensiones financiadas obligatorias en los años recientes. De estos, Chile tiene la historia más larga y su acumulación de activos es cercana al promedio de la OCDE (65,1%). Las proyecciones de crecimiento también son muy positivas en países como Hungría, México, Polonia y la República Eslovaca, que introdujeron pensiones privadas obligatorias a fines de los 90 y principios de los 2000. Los activos han crecido rápidamente desde ese momento, alcanzando alrededor del 13% del PIB en Hungría y Polonia. Estas cifras continuarán creciendo en los próximos años y décadas ya que muchas personas se unen al nuevo sistema de ingresos del retiro y los miembros existentes hacen más contribuciones.

Se espera que las reservas de fondos públicos de pensiones (PPFRs) jueguen un papel importante en el financiamiento de los sistemas públicos de pensiones, aliviando el impacto del envejecimiento de la población sobre la cartera pública. Para fines de 2009, los montos totales de los activos PPRFs equivalían a USD 4,6 trillones para los 16 países en que existen datos. La mayor reserva era del fondo de seguridad social de Estados Unidos con USD 2,5 trillones, que alcanzaba un 54,7% del total de los activos de la OCDE, aunque los activos consisten en los no transables por el Tesoro de Estados Unidos para el fondo de seguridad social. El fondo de inversión gubernamental de Japón estaba en segundo lugar con USD 1,3 trillones –28,2% del total de la OCDE–. De los países restantes, Corea, Suecia y Canadá también han acumulado grandes reservas, alcanzando respectivamente 4,7%, 2,3% y 2,3% del total.

En términos de los activos totales en relación a la economía nacional, en promedio los activos PPRF alcanzaron el 19,6% del PIB en el área de la OCDE en 2009. Se observó la razón más alta en los fondos AP suecos con un 27,2% del PIB. Otros países en donde la razón fue de un tamaño significativo incluyen Corea con un 26,1% y Japón con un 25%. Los PPRFs en Australia, Nueva Zelanda y Polonia se han establecido relativamente recientemente (entre 2002 y 2006), lo que explica el bajo nivel de activos acumulados hasta ahora. Estos deberían crecer en los próximos años.

Definición y Medición

Un fondo de pensión es un conjunto de activos que forman una entidad legal que se compra con las contribuciones a un plan de pensiones con el propósito exclusivo de financiar los beneficios del plan de pensiones. Los miembros del fondo/plan tienen el derecho legal o beneficiario o algún otro derecho contractual de retirar estos activos del fondo de pensiones.

Los PPRFs son reservas establecidas por los gobiernos o las instituciones de seguridad social para alcanzar el gasto público en pensiones. Los activos de estos fondos de reserva forman parte del sector de gobierno, definido ampliamente.

Activos en fondos de pensiones y los fondos públicos de reserva de pensiones en países de la OCDE de 2009

Como % del PIB y en millones de dólares

	Fondos de pensiones		Fondos de reserva pública de pensiones		Fondos de pensiones		Fondos de reserva pública de pensiones		
	% del PIB	Dólares	% del PIB	Dólares	% del PIB	Dólares	% del PIB	Dólares	
Miembros de la OCDE					Miembros de la OCDE (Cont.)				
Australia	82,3	808.224	5,9	51.629	Noruega ⁷	7,3	27.852	5,0	18.963
Austria	4,9	18.987	n.a.	n.a.	Polonia	13,5	58.143	0,5	2.343
Bélgica ¹	3,3	16.677	5,0	23.480	Portugal	13,4	30.441	5,7	13.068
Canadá	62,9	806.350	8,5	108.627	Rep. Eslovaca ¹	4,7	4.640	n.a.	n.a.
Chile	65,1	106.596	2,1	3420,8	Eslovenia	2,6	1.266	n.a.	n.a.
Rep. Checa	4,6	11.332	n.a.	n.a.	España	8,1	118.056	5,7	83.387
Dinamarca ²	43,3	133.980	n.a.	n.a.	Suecia ^{1,8}	7,4	35.307	27,2	108.785
Estonia	6,9	1.371	n.a.	n.a.	Suiza ¹	101,2	496.957	n.a.	n.a.
Finlandia	76,8	182.286	n.a.	n.a.	Turquía	2,3	14.017	n.a.	n.a.
Francia ^{1,3}	0,8	21.930	4,3	118.669	Reino Unido ⁹	73,0	1.589.409	3,8	83078,9
Alemania ⁴	5,2	173.810	n.a.	n.a.	Estados Unidos	67,6	9.583.968	17,9	2.540.348
Grecia	0,0	63	n.a.	n.a.	OCDE 34	67,6	16.777.792	18,4	4.554.222
Hungría	13,1	16.886	n.a.	n.a.	Otras economías mayores				
Islandia	118,3	14.351	n.a.	n.a.	Argentina ¹⁰	11,5	30.105	n.a.	n.a.
Irlanda	44,1	100.278	13,7	31.049	Brasil ¹⁸	17,1	224.218	n.a.	n.a.
Israel	46,9	95.257	n.a.	n.a.	UE-27	n.a.	n.a.
Italia	4,1	86.818	n.a.	n.a.	China ¹⁰	0,6	19.980	n.a.	n.a.
Japón ⁵	25,2	1.042.770	23,2	1.137.737	India	5,4	61.971	n.a.	n.a.
Corea	2,2	29.632	26,1	217.768	Indonesia	2,2	9.614	n.a.	n.a.
Luxemburgo	2,2	1.171	n.a.	n.a.	Federación Rusa ¹¹	1,5	14.987	n.a.	n.a.
México	7,5	107.135	0,3	3.605	Arabia Saudita	n.a.	n.a.
Países Bajos	129,8	1.028.077	n.a.	n.a.	Sudáfrica ¹⁸	58,4	165.630	n.a.	n.a.
Nueva Zelanda ⁶	11,8	13.755	7,1	8.265					

"Nota: ""Total de la OCDE"" representa el promedio ponderado de los fondos de los activos como% del PIB total de los fondos o los activos en millones de USD para los países para los que se muestran."

"n.a.": significa no aplicable

1. Datos de los fondos de pensiones "se refieren a 2DD8.
2. Datos de los fondos de pensiones "se refieren a autónomos fondos de pensiones profesionales solamente. Además de estos planes, los activos totales gestionados por ocupacional contratos de seguros de pensiones ascendieron a 99,3% del PIB.
3. Datos de los fondos públicos de reserva de pensiones "se refieren a 2008.
4. Datos de los fondos de pensiones "se refieren a autónomos fondos de pensiones profesionales solamente. Además de estos planes, los activos totales gestionados por ocupacional contratos de seguros de pensiones ascendieron a 13,3% del PIB en 2008.
5. Datos de los fondos de pensiones son datos del Banco de Japón
6. Datos de los fondos públicos de reserva de pensiones "se refieren a junio de 2009.
7. El Fondo de Pensiones del Gobierno - Global, el cual era un fondo de riqueza soberana denominado Fondo de Petróleo del Gobierno, se basa sus fondos de los ingresos del petróleo y tiene un mandato que va más allá de financiación de los gastos de pensiones, por lo que no está clasificado como un Estado soberano Reserva de Pensiones. La figura de esta mesa, por lo tanto, solo se refiere al Fondo de Pensiones del Gobierno - Noruega, antes de la Nacional Fondo del Seguro del

Activos en fondos de pensiones y los fondos públicos de reserva de pensiones en países de la OCDE de 2009 (Cont.)

Como % del PIB y en millones de dólares

Plan (5,0%). En cambio, el total de activos del Fondo de Pensiones más grande - Global, ascendería a 109,6% del PIB.

8. Datos de los fondos de pensiones "se refieren a autónomos fondos de pensiones profesionales solamente. Además de estos planes, los activos totales gestionados por el sistema de primas de pensiones ascendieron a 8,9% del PIB y los activos administrados por profesionales de contratos de seguro de pensiones al 38,9% del PIB en el 2008.
9. Datos de los fondos de pensiones son una estimación de la OCDE.
10. Los datos se refieren a 2007.
11. Los datos se refieren a 2006.

Fuente: Estadísticas Globales de Pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372469>

Resultados clave

A finales de 2009, las clases de activos tradicionales (principalmente bonos y acciones) siguen siendo el tipo más común de inversión en fondos de pensiones públicos y carteras de reservas de fondos de pensiones. Las proporciones de renta variable y bonos varían considerablemente entre países, pero hay, en general, una mayor preferencia por los bonos.

En la mayoría de los países de la OCDE para los que existen datos disponibles, los bonos y las acciones siguen siendo las clases de activos más importantes, alcanzando el 80% del total de la cartera de los fondos de pensiones a fines de 2009 en nueve países de la OCDE. En Austria, por ejemplo, el 54,9% del total de los activos de los fondos de pensiones se invirtieron en bonos, mientras que el 26,8% se invirtieron en acciones, dando a los fondos de pensiones de Austria una ponderación en el promedio agregado de 81,7% para acciones y bonos. La proporción combinada de bonos y acciones en relación a la cartera total de fondos de pensiones en 2009 fue 96,7% en Polonia, 95,4% en México, 93,8% en Chile, 89,7% en Noruega, 88,4% en Dinamarca, 85,2% en Israel, 84,7% en la República Checa y 82,2% en Hungría. En el otro extremo, esta proporción estuvo por debajo del 50% en Estonia (37,9%), Corea (36,5%) y Luxemburgo (44%).

Las Proporciones de acciones y bonos varían considerablemente en la cartera de los fondos de pensiones entre los países. Aunque existe, en general, una mayor preferencia por los bonos, a fines de 2009, lo contrario es cierto en algunos Países de la OCDE, a saber, Australia, donde las acciones superan a los bonos por 54,4% a 12,8%, Finlandia un 40,6% a 37,5%, y los Estados Unidos un 45,4% al 31,4%. Acciones y los bonos se encontraban en el mismo rango que los bonos en Canadá y Chile, con más de un tercio de todas las inversiones de los fondos de pensiones.

Dentro de la categoría de "bonos", los bonos del sector público, a diferencia de los bonos corporativos, comprenden una proporción significativa de los valores mantenidos en bonos combinados de los fondos de pensiones en muchos países. Por ejemplo, los bonos del sector público comprenden el 100% de los bonos totales en Grecia y Turquía, 96,6% en Polonia, 85,8% en Israel y 85,5% en Hungría, pero solo 30,7% en Noruega, 26,7% en Chile y 8,9% en Alemania.

El efectivo y los depósitos también representan una importante proporción de la cartera de fondos de pensiones en algunos países de la OCDE. Por ejemplo, la proporción de dinero en efectivo y depósitos en la cartera total en

2009 fue tan alta como 20,7% para Eslovenia, 27,8% para Turquía, del 32,1% en Grecia, el 40,2% de Corea, y el 42,6% de Luxemburgo.

En la mayoría de países de la OCDE, préstamos, bienes raíces (terrenos y los edificios), los contratos de seguros sin asignar y fondos de inversión privados solo representan relativamente pequeñas cantidades de activos de los fondos de pensiones, aunque existen algunas excepciones. Inmobiliarios, por ejemplo, es un componente importante de las carteras de fondos de pensiones en Suiza, Portugal, Finlandia, Canadá y Australia (En el rango de 5 a 10% del total de activos). La evidencia anecdótica muestra que la presión para disminuir las brechas de financiamiento de los BD y aumentar los retornos está resultando en cambiarse hacia inversiones alternativas con los fondos de pensiones utilizando cada vez más los derivados para cubrir riesgos y como una alternativa a la inversión directa en los mercados subyacentes.

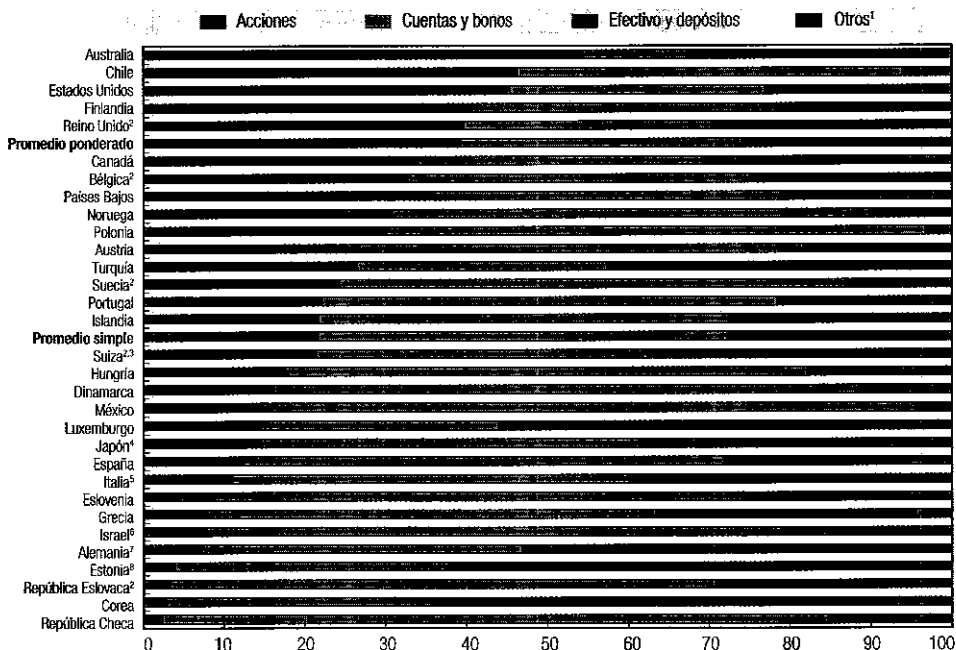
Los bonos y las acciones también fueron la clase de activo predominante entre los portafolios PPRF a fines de 2009. Existía también un fuerte sesgo a las acciones en algunos fondos de reserva, lo que refleja su mirada de inversión de largo plazo y generalmente mayor autonomía de inversión. Por ejemplo, en 2009, en fondo de reserva nacional de pensiones de Irlanda invirtió un 72,0% de sus activos en acciones y un 5,5% en bonos, mientras que estas cifras para Noruega fueron 61,4% y 33,9%, para Suecia (fondo AP3) 50,2% y 35,6% y 44,2% y 23,7% para Australia. Por otro lado, los fondos de reserva en Japón, Portugal, Polonia y México invirtieron mucho más en bonos que en acciones en 2009.

Los casos extremos son los de los belgas, español y PPRFs EE.UU., que son por ley invertido en su totalidad en bonos del gobierno (excepto el 3,3% del total de activos invertidos en efectivo y depósitos para el fondo español).

Algunos PPRFs también comenzaron a invertir en bienes raíces y clases de activos no tradicionales como acciones privadas y fondos de cobertura. Por ejemplo, los fondos con mayor asignación de acciones privadas y fondos de cobertura fueron Nueva Zelanda (26,7% del total en 2009), Canadá (17,1%) y Australia (12,7%).

Asignación de los fondos de pensiones de los activos de las categorías de inversión seleccionados en algunos países de la OCDE, 2009

Como % de la inversión total



Nota: La base de datos GPS proporciona información sobre las inversiones en fondos de inversión y la mirada a través de inversiones de fondos de inversión en efectivo y depósitos, letras y bonos, acciones y otros. Cuando la mirada a través no fue proporcionada por los países, las estimaciones se realizaron en función en los datos de asignación de activos para empresas de extremo abierto (fondos de inversión) de la base de datos de la OCDE, los inversores institucionales ". Por lo tanto, la asignación de activos los datos de esta figura incluyen tanto la inversión directa en acciones, letras, bonos y dinero en efectivo e inversiones indirectas a través de los fondos de inversión.

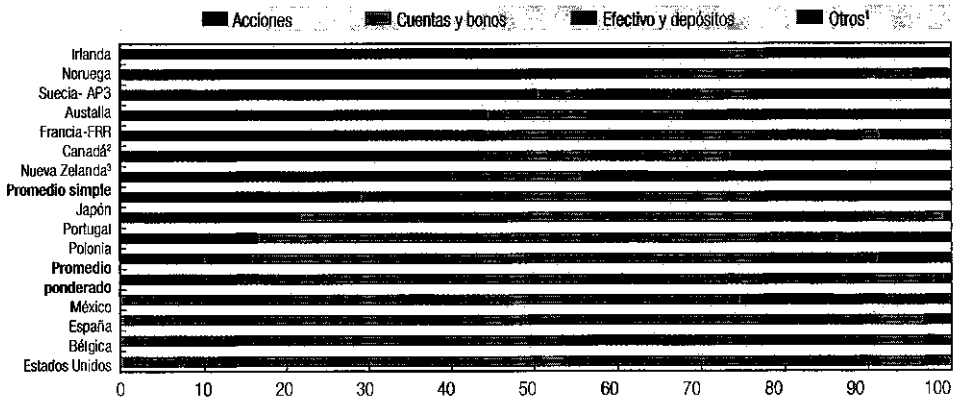
1. La categoría "Otros" incluye los préstamos, terrenos y edificios, contratos asignados de seguros, fondos de inversión privados, otros fondos mutuos (es decir, no se invierte en dinero en efectivo, billetes y bonos o acciones) y otras inversiones.
2. Los datos se refieren a 2008
3. El alto valor para la categoría "Otros" se debe principalmente a terrenos y edificios (11%) y otros fondos de inversión (8%).
4. Datos del Banco de Japón. El alto valor para la categoría "Otros" se debe principalmente a inversiones en el exterior en valores (26%), para lo cual la división entre los diferentes títulos no está disponible.
5. El alto valor de la categoría "Otros" se debe principalmente a los contratos de seguros no asignados (22%).
6. Las "Acciones" incluye todas las inversiones de los fondos mutuos, como la división entre los diferentes títulos no está disponible
7. El alto valor para la categoría "Otros" se debe principalmente a los préstamos (30%) y otros fondos de inversión (16%).
8. El alto valor para la categoría "Otros" se debe principalmente a los fondos de inversión privados (46%).

Fuente: Estadística Mundial de la OCDE de Pensiones.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371215>

Asignación de los fondos públicos de reserva de pensiones de activos para las categorías de inversión seleccionados en algunos países de la OCDE de 2009

Como % de la inversión total



1. La "Otra" categoría incluye productos estructurados, terrenos y edificios, fondos de inversión privada, préstamos, contratos de seguro sin locación, y otras inversiones.
2. El alto valor de la "Otra" categoría se maneja principalmente con fondos de inversionistas privados (17%).
3. La información se refiere a Junio de 2009. El alto valor de la "Otra" categoría es que esta principalmente manejada por fondos de inversionistas privados (27%).

Fuente: Estadísticas globales de Pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371215>

Resultados clave

Durante 2009, los fondos de pensión tuvieron una tasa de retorno a la inversión real positiva de 6,5% en promedio. A pesar de esta recuperación, para el 31 de Diciembre de 2009 el valor de sus activos era todavía 9% más bajo que sus niveles en 2007. En 2009, los fondos de reserva de las pensiones públicas volvieron a ganar el terreno perdido durante la crisis de 2008. Para fines de 2009, el monto total de activos PPRF era en promedio 7,3% mayor que a fines de 2008, y 13,9% mayor que en Diciembre de 2007.

En 2008, los fondos de pensiones de la OCDE experimentaron en promedio un rendimiento negativo del 22,5% en términos reales. Durante el año 2009, los fondos de pensiones en la OCDE se recuperaron alrededor de USD 1,5 billones de dólares de los USD 3,5 billones de dólares en el mercado valor que perdieron en 2008 (de USD 18,7 billones de dólares en Diciembre de 2007 a USD 15.3 billón en diciembre de 2008).

Los fondos de pensiones tuvieron una tasa de retorno a la inversión positiva de 6,5% en términos reales hasta fines de 2009. El desempeño de los fondos de pensión en 2009 está en el rango de 10-15% en la mayoría de los países de la OCDE. El mejor desempeño de los fondos de pensión entre los países de la OCDE en 2009 fue en Chile (23%), Hungría (17%), los Países Bajos (16%) y Luxemburgo (14%). Por otro lado, en países como la República Checa y Corea, los fondos de pensión tuvieron, en promedio, una tasa de retorno a la inversión baja y positiva (bajo el 5%). Los fondos de pensiones en Islandia incluso tuvieron un desempeño negativo en 2009 (-10%).

A pesar de esta recuperación, los activos de los fondos de pensiones en la mayoría de los países de la OCDE no han vuelto a alcanzar el nivel que tuvieron a fines de 2007 y pasará algún tiempo antes de que las pérdidas de 2008 estén totalmente recuperadas. Para los países de los que se dispone información, en promedio, los activos de los fondos de inversión fueron, a Diciembre de 2009, 9% bajo su nivel en Diciembre de 2007. Algunos países, sin embargo, ya se recuperaron completamente de las pérdidas de 2008. Este es el caso de Austria (los activos a fines de 2009 estuvieron 4,0% sobre el nivel de Diciembre de 2007), Chile (8,4%), Estonia (34,4%), Hungría (23,3%), Islandia (3,5%), Israel (60,9%), Nueva Zelanda (11,3%), Noruega (9,2%), Polonia (28,3%) y Eslovenia (45,2%).

El impacto de la crisis de los retornos a la inversión PPRFs varía ampliamente entre los países, ya que algunos fondos tuvieron retornos fuertemente negativos en 2008, bajo el -20% (Irlanda, Noruega, el fondo de reserva de pen-

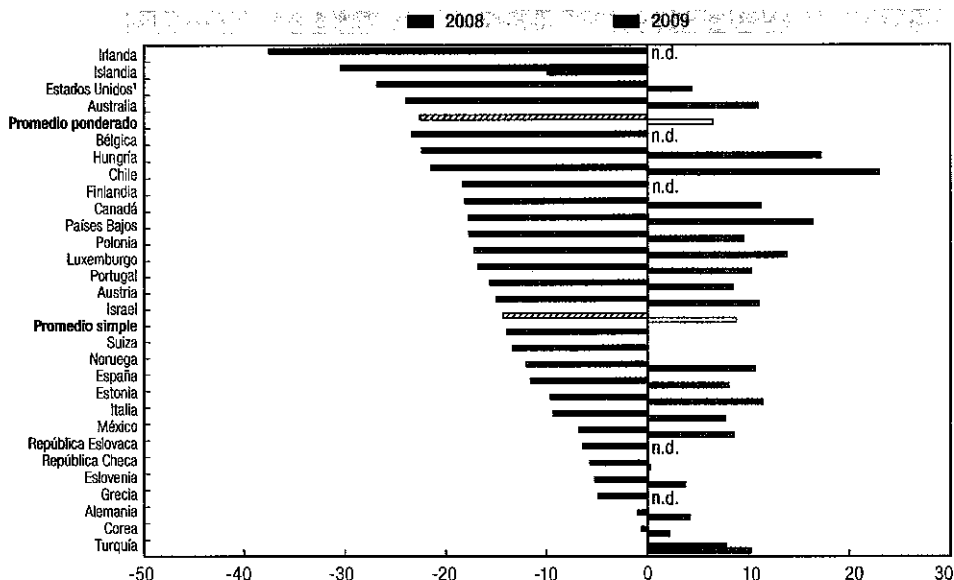
siones francés y Suecia), mientras que otros tuvieron retornos positivos (Bélgica España, los Estados Unidos y México). A fines de 2009, todos los fondos para lo que existen datos disponibles tuvieron retornos a la inversión reales, netos positivos, yendo del 1,3% en México al 30,7% en Noruega. En promedio, los retornos a la inversión fueron levemente negativos en 2008 y positivos en 2009 (cuando se ponderan por los activos totales), y aumentaron de -2,0% en 2008 a 6,2% en 2009, el monto total de activos PPRF fue en promedio 7,3% mayor que al fines de 2008, y 13,9% mayor que en Diciembre de 2007.

La recuperación de 2009 representa un paso importante hacia la corrección de los daños causados por el estallido de dos burbujas importantes dentro de la misma década. Cuando se mide durante un período de inversión más largos, el rendimiento luce más saludable, aunque aún por debajo de las tendencias de largo plazo. La tasa media anual de rendimiento real sobre el últimos cinco años oscila entre el -0,6% en Irlanda al 4,1% en Suecia (el sexto fondo de AP). Para los países que tienen series de datos más largas, las cifras de rendimiento parecen un poco más brillantes. Por ejemplo, en los últimos 10 años, el IMSS de reserva en México tuvo una rentabilidad real promedio de 3,4% anual, el retorno de la reserva demográfica de Polonia fue del 5,9% y la de pensiones del gobierno fondo -4,6% de Noruega.

Definición y medición

Los retornos reales (después de inflación) se calculan utilizando metodologías nacionales de valoración.

Retorno a la inversión de los fondos de pensiones real neto en países seleccionados de la OCDE, 2008-09 (%)

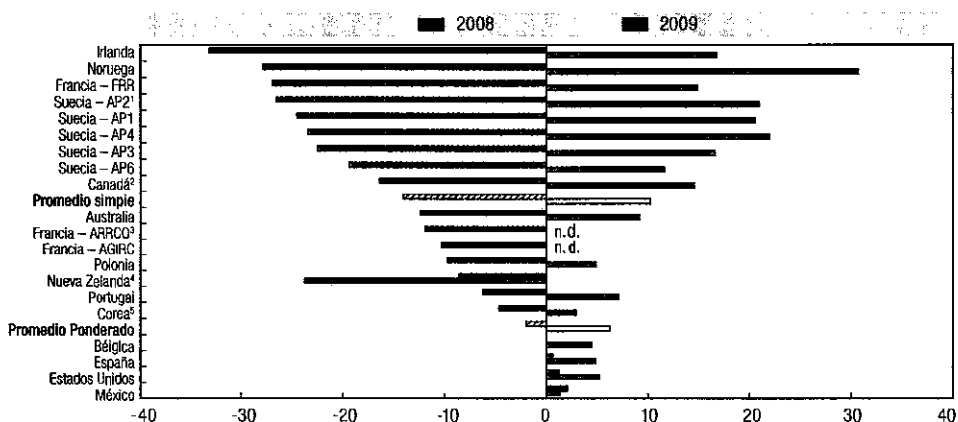


1. La información de 2009 se refiere al período de Enero-Junio de 2009.

Fuente: Estadísticas globales de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371234>

Retorno de PPRFs reales de la inversión neta en algunos países de la OCDE, 2008-09 (%)



1. Hay cinco Fondos Nacionales Suecos de Pensiones (AP1-AP4 y AP6).

2. La información de 2009 se refiere al año fiscal 2010 terminando el 31 de Marzo, 2010.

Retorno de PPRFs reales de la inversión neta en algunos países de la OCDE, 2008-09 (%) (Cont.)

3. AGIRC y ARRCO no están fundidos en los planes suplementarios obligatorios para trabajadores de cuello blanco y de cuello azul respectivamente, con reservas. Más información acerca de estos planes se puede encontrar en "OECD Private Pensions Outlook 2008".
 4. La información se refiere a junio de cada año.
 5. La información de 2009 se refiere al período de Enero-Marzo de 2010.
- Fuente: Estadísticas globales de pensiones de la OCDE.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371234>

Resultados clave

La eficiencia de los sistemas privados de pensión, cuando se mide por los costos operativos totales en relación a los activos administrados, varía considerablemente entre países, estando en el rango de 0,1% de los activos bajo administración a 1,2%. Los cobros hechos a los miembros para cubrir estos costos varían considerablemente en estructura y nivel entre países.

La eficiencia de los sistemas de pensiones privados puede ser juzgada al considerar los costos totales de explotación en relación con los activos administrados. Los costos totales de operación sistemas privados de pensiones incluyen todos los costos de administración y gestión de las inversiones involucradas en el proceso de transformación de las contribuciones de pensiones en beneficios de retiro.

El gráfico muestra los costos de operación de los fondos de pensión de la industria reportados por los países de la OCDE en 2009. En general, los países con sistemas de contribución definida y aquellos con un gran número de pequeños fondos parecen tener costos de operación más altos que los países con solo unos pocos fondos ofreciendo beneficios definidos, híbridos o arreglos colectivos de contribuciones definidas. Por ejemplo, los costos de operación alcanzaron un 1,2% de los activos bajo administración en México, 1,1% en España, 0,9% en Eslovenia, 0,8% en Chile y Nueva Zelanda y 0,7% en República Eslovaca y Hungría. Por otro lado, estos alcanzaron menos del 0,3% del total de activos en Austria (0,2%), Grecia (0,2%), Dinamarca (0,1%), Islandia (0,1%) y Luxemburgo (0,1%).

En los sistemas de pensiones privados de contribución definida, los proveedores cubren sus costos de operación a través de montos que cobran a los miembros de los planes. La estructura de los cobros entre los países es bastante compleja. El análisis considera cobros solo en los sistemas DC obligatorios.

Se encuentran tarifas fijas en Australia, Dinamarca, México y Polonia. En Dinamarca, estas tarifas cubren la administración de las inversiones y la administración de la parte de seguros del sistema ATP. En México, solo dos Afores (de 16) cobraban tarifas planas en 2009 por saldos adicionales del estado de cuenta y reemplazo de documentos. En Polonia, existe una tarifa fija por transferir de un fondo a otro, basada en la duración de la membresía (PLN 60 por menos de un año, PLN 80 por menos de dos años, sin tarifas por más de dos años).

Las tarifas variables (expresadas como porcentajes de los salarios o porcentajes de las contribuciones) son las más comunes y se encuentran en la

mayoría de los países del cuadro. Las excepciones son Dinamarca, donde solo se cobran tarifas fijas para los ATP, Estonia, México y Suecia. En México, a partir de Marzo de 2008, las Afores solo pueden cobrar una tarifa sobre los activos, mientras que antes de esa fecha podían cobrar tarifas sobre los activos y las contribuciones.

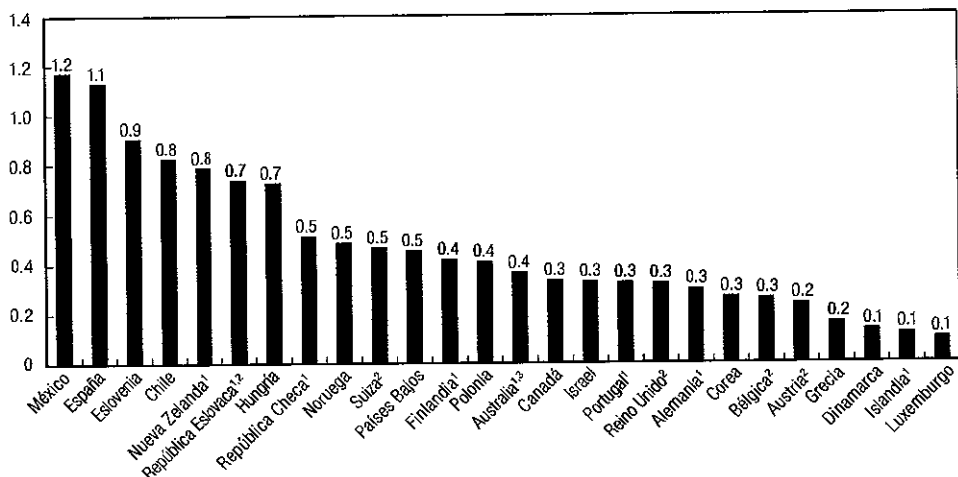
Se puede recaudar una tarifa variable sobre los valores, ya sea sobre el valor del fondo o sobre los retornos. Estas tarifas pueden motivar a las compañías de pensiones a buscar mayores retornos a la inversión. Australia, Estonia, Hungría, Israel, México y Suecia solo cobran tarifas sobre los activos, mientras que Polonia y la República Eslovaca, cobran tarifas tanto sobre los activos como sobre los retornos.

Definición y medición

Los costos de operación incluyen la comercialización del plan con los potenciales participantes, la recaudación de las contribuciones, el envío de las contribuciones a los administradores de los fondos de inversión, la mantención de los registros de las cuentas, el envío de los reportes a los participantes, la inversión en activos, y la conversión de los saldos en anualidades y el pago de las rentas vitalicias.

Algunos cobros pueden no ser totalmente informados, Por ejemplo, en Chile los fondos de pensiones que invierten en fondos mutuos internacionales deducen los cobros de administración directamente del fondo. Estos cobros no se informan separadamente por los administradores de los fondos de pensiones.

Gastos de operación de los fondos de pensiones como proporción de las inversiones totales en países seleccionados de la OCDE 2009 (%)



1. La información se refiere al 2008.
 2. La información no incluye costos de manejo de investigación.
 3. La información no incluye fondos automanejados por la superanualidad.
- Fuente: Estadísticas globales de pensiones de la OCDE.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371253>

Comisión de administración promedio en los sistemas obligatorios de CD en algunos países de la OCDE, 2009

	Pago neto de contribuciones (% del salario)	Costo de los activos (% de los balances de cuentas individuales)	Gasto en reembolso (% de ingreso de inversión)	Tarifa Fija (en moneda local)
Australia	0-4.5% de contribuciones	0.7-2.53%		38 (anual)
Chile	1,50%			
Dinamarca				362
Estonia		1,54%		
Hungría	0,44%	0,57%		
Israel	4.3% de contribuciones	0,39%		
México		1,70%		Desde 13.02 a 21.70
Polonia	0,44%	0,41%	0.023% de activos	Desde 80 a 160 (pago de transferencia)
República Eslovaca	1% de contribución (pago por mantener una cuenta de retiro personal)	Max. 0.025 % Promedio de valor neto mensual de fondos de pensiones de activos.	Max. 5.6% de una sexta parte de reembolso alcanzado durante los últimos seis meses.	
Suecia		0.42-1.21%		

Fuente: Cálculos de autoridades supervisoras nacionales.

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371253>

Resultados clave

Las razones de cambio de financiamiento de las empresas consideradas de los planes con beneficios fueron todavía significativamente menores a fines de 2009 en comparación con aquellas de fines de 2007.

Alrededor del 60% de los activos de pensiones de la OCDE están en planes de beneficios definidos y otros que ofrecen retornos o garantía de beneficios. Mientras que los mercados comenzaron su recuperación durante 2009, los niveles de financiamiento de los planes de beneficios definidos se mantuvieron muy bajos en algunos países de la OCDE. Las pérdidas mayores de activos en 2008 de los fondos de pensión de beneficios definidos se compensaron en parte en algunos países por las disminuciones en el nivel de las obligaciones de los planes de beneficios definidos como resultado de incrementos en los bonos corporativos que se utilizaron con propósitos de valorización. En 2009, los países experimentaron el efecto opuesto, con grandes ganancias de inversión que se compensaron en algún grado en varios países por los incrementos en las obligaciones de beneficios definidos debido a la disminución en los rendimientos de los bonos corporativos. Más aún, algunos países como Australia, experimentaron una reducción en los retornos a la inversión debido a movimientos adversos en las tasas de cambio.

El gráfico muestra la mediana estimada del nivel de financiamiento de las obligaciones de beneficios definidos agregadas de 2.100 empresas transables públicamente de acuerdo a lo que publicaron en sus estados financieros de los años 2009, 2008 y 2007. Por lo tanto, muestra el porcentaje de la mediana estimada por el que los activos del fondo de pensiones de una empresa excede (o no excede) la obligación de beneficios definidos de la empresa como esta definido en las cuentas estándar internacionales. Las empresas se agrupan por el país al que pertenecen.

De las empresas incluidas en el índice utilizado, las que se encuentran en Sudáfrica y Brasil, tienen, en promedio, el mejor estado de financiamiento de las empresas en estudio. Estos fueron los únicos países cuyas empresas tuvieron, en promedio, activos de planes de pensión que excedieron las obligaciones de pensión asociadas sobre una base contable. El resto de los países están en promedio sub financiados en algún grado. Las empresas de Noruega, Bélgica, Suecia y Japón tienen en promedio el estado de financiamiento más bajo sobre una base contable.

El nivel promedio de financiamiento de las empresas incluidas en el índice cayó de un déficit de 13% a fines del año fiscal 2007 a un déficit de 23% a fines del año fiscal 2008. Para fines del año fiscal 2009, el nivel mediano de financiamiento bajó levemente a un déficit de 26%. El nivel de financiamiento empeoró en 2009 en comparación con 2008 en empresas de Sudáfrica, Canadá, Portugal, el Reino Unido, Australia, Irlanda y Japón. Mejoró en empresas de Suiza, los Países Bajos, Finlandia, los Estados Unidos, Noruega, Bélgica y Suecia.

Definición y medición

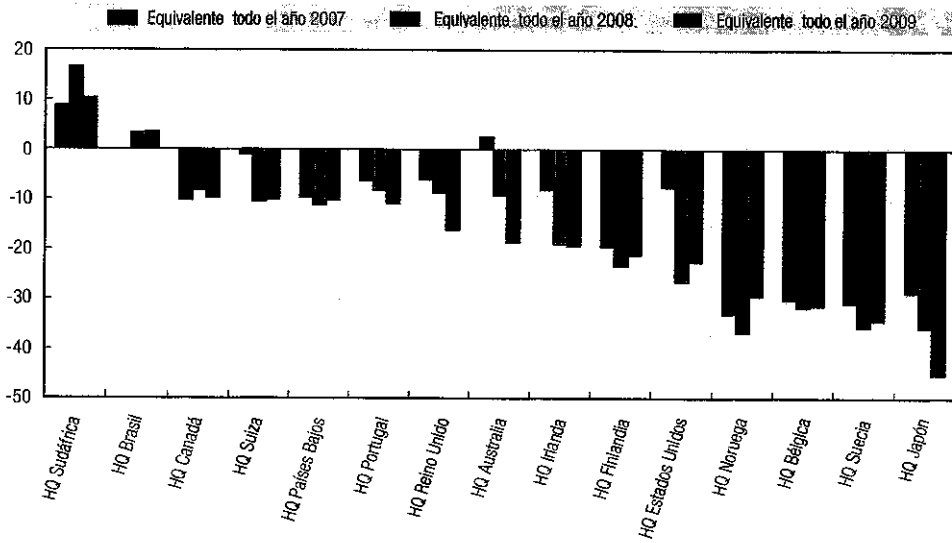
El nivel de financiamiento, esto es, la razón de los activos de los planes de pensiones a los pasivos, se estima utilizando datos contables de los auspiciadores de los planes de pensión. Existen requerimientos exhaustivos para la información sobre las obligaciones de pensiones para las empresas listadas que auspician planes de beneficios definidos.

El nivel de financiamiento se calculó utilizando una muestra de empresas y un índice global, cubriendo 2.100 empresas que informaron un obligación de beneficios definidos debido a las pensiones a fines del los años fiscales 2007, 2008 y 2009. Este índice global es un índice total de equidad de mercado creado por Thomson Financial Limited que cubre a 50 países y todos los sectores.


Las empresas se agrupan por país. Por o tanto, los datos representan los planes de pensión administrados por la sede central de las empresas y no los planes de pensión del país de origen. También es importante notar que los niveles de financiamiento que se encuentran en los estados financieros corporativos se muestran más a menudo en una base agregada global y solo pueden servir como una indicación general de lo que puede estar pasando en un nivel de plan específico o en una base de financiamiento reguladora de país.

El porcentaje medio de superávit estimado o el déficit de 2100, figuran entre las empresas que cotizan prestaciones obligatorias definidas

En porcentaje, por países de domicilio¹



1. Solamente se incluyeron compañías del índice que reportaron una contribución definida en 2009. El fin del año fiscal 2007 no esta disponible para Brasil.
Fuente: Thomson Reuters Datastream.

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371272>

PARTE III

Perfil de los Países

Esta sección de Panorama de las Pensiones expone perfiles de sistemas nacionales de pensión. Cada perfil de país resume la arquitectura de los sistemas nacionales y entrega indicadores clave acerca de los derechos de pensiones y muestra los principales resultados.

Primero, háy una breve guía sobre los contenidos de perfiles nacionales, los cuales se presentan, en primer lugar para los 34 países de la OCDE y, en segundo lugar, para las otras ocho mayores economías que son miembros del G20.

Guía al Perfil de los Países

Los perfiles de los países utilizan un marco común. Primero, hay un breve resumen del sistema nacional de ingresos del retiro y un cuadro con los indicadores clave. Este cuadro de antecedentes comprende ingresos promedio, gastos en pensiones públicas, esperanza de vida y la razón de dependencia (el número de retirados por cada 100 trabajadores). Se presentan datos tanto para el país en cuestión como el promedio de la OCDE como un todo.

- Condiciones de calificación: elegibilidad de edad de pensionarse (o “retirarse”) y años de contribución necesarios para recibir una pensión.
- Cálculo de beneficios: las reglas para la formación de cada esquema de sistema de pensiones, tales como pensiones básicas, de recursos probados, y mínimas, tanto como planes públicos, relacionados con los ingresos y privados obligatorios.
- Pensiones privadas voluntarias: se entregan los parámetros de los planes voluntarios típicos para los países para los cuales se modelaron las tasas de reemplazo bajo estos esquemas en el indicador de “Tasas de reemplazo brutas de pensiones públicas y privadas” en la Parte II.
- Carreras variantes 1: las reglas y condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden retirarse anticipadamente o continuar trabajando bajo la edad de retiro estándar y el impacto sobre los derechos de pensión.
- Carreras variantes 2: reglas para la protección de las pensiones para las personas que están fuera del trabajo remunerado debido al cuidado de los hijos o al desempleo.

El tratamiento de los retirados bajo los impuestos personales al ingreso y las cotizaciones a la seguridad social, por razones de espacio, no se describe en esta edición (para todos los países de la OCDE, los impuestos y las cotiza-

ciones a la seguridad social pagadas por los trabajadores son aquellas vigentes en el año 2008). Sin embargo, la versión en línea de los perfiles de los países, disponible en www.OCDE.org/els/social/pensions/PAG, incluye esta información. Para detalles de impuestos y cotizaciones a la seguridad social pagados por los trabajadores, véase OCDE (2009), *Taxing Wages*.

Los valores de todos los parámetros de pensiones y otras cifras relevantes como el salario mínimo se dan en moneda nacional y como proporción del salario medio. (Vea el indicador de “Ganancias: promedios y la distribución” en la parte II.5).

En cada perfil de país, un cuadro entrega los valores de pensión relativos esperados, tasas de reemplazo y riqueza de las pensiones a distintos niveles individuales de ingresos para esquemas de pensiones obligatorias. (Véase la Parte II.1 de este informe para una definición y medición de los distintos indicadores). Estos se entregan tanto en términos brutos como netos (éstos últimos tomando en cuenta los impuestos y cotizaciones pagadas cuando se trabajaba y cuando se cobra pensión).

Los Gráficos de resumen muestran el desglose del valor bruto de las pensiones en relación a los diferentes componentes del sistema de pensiones (la primera fila de los cuadros). En la medida de lo posible, se utiliza la misma terminología para describir estos esquemas. El esquema nacional en particular que se describe se puede encontrar en el texto del estudio de país. Algunas abreviaciones estándar se utilizan en las leyendas de los gráficos:

- AS: Asistencia Social.
- Específicos: esquemas separados de recursos probados para las personas de la tercera edad.
- Mínimo: una pensión mínima dentro de un esquema relacionado con los ingresos.
- Básica: una pensión basada solo en el número de años de cobertura o de residencia.
- Relacionado con los ingresos: todos los programas públicos relacionados con los ingresos, incluyendo las cuentas de nómin y los esquemas de puntos así como los planes de beneficios definidos tradicionales.
- CD: contribución definida, planes obligatorios privados.
- Ocupacional: pensiones obligatorias o cuasi obligatorias, que pueden ser entregadas por los empleadores, esquemas a nivel industrial (los Países Bajos), esquemas basados en la profesión (Suecia) o Públicamente (Finlandia, Francia).

La segunda fila de gráficos de países muestra el efecto de los impuestos a los ingresos personales y las cotizaciones a la seguridad social sobre los valores de pensión relativos y las tasas de reemplazo, entregando valores brutos y netos.

Los gráficos utilizan una escala estándar para facilitar las comparaciones entre países: la escala de las tasas de reemplazo funciona al 125%, mientras que para los valores de las pensiones relativos funciona a 2,5 veces los ingresos medios. Los gráficos Muestran los derechos de pensión para las personas que ganan entre un 50% y el 200% de los ingresos medios de toda la economía.

Australia

Australia: el sistema de pensiones en 2008

El sistema de ingresos de la retiro de Australia tiene tres componentes: una Pensión a la Edad de medios probados financiado a través de los retornos de la tributación general; la garantía de la súper renta vitalicia, una contribución obligatoria del empleador a los ahorros de la súper renta vitalicia privada; y cotizaciones voluntarias a la súper renta vitalicia y otros ahorros privados, que son motivados a apoyar la provisión propia durante la retiro.

Indicadores Clave

		Australia	OCDE
Ingresos Promedio	AUD	60.400	48.600
	USD	50.400	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	3,3	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,5	78,9
	A los 65	84,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	22,1	23,6

Condiciones de Calificación

La Pensión por Edad¹ se paga a partir de los 65 años para los hombres. La edad de retiro de las mujeres –actualmente 63,5 años– se aumentará gradualmente hasta los 65 años para 2014. La edad de retiro será entonces aumentada en seis meses cada dos años a partir de 2017 hasta que alcance los 67 años en 2023. La edad mínima para retirar la garantía de beneficios de la súper renta vitalicia es actualmente 55 años, pero se aumentará gradualmente hasta los 60 años para 2025.

Cálculo del Beneficio

Contribución Definida

La garantía² de retiro se introdujo en 1992. Se compone de un sistema obligatorio de contribución del empleador a un plan privado de pensiones. Los planes de pensiones pueden ser operados por el empleador, las asociaciones industriales, empresas de servicios financieros o incluso por individuos sí mis-

mos. La tasa de contribución obligatoria ha sido del 9% de los ingresos de los empleados a partir del año fiscal 2002-03.

Los empleadores no tienen que contribuir para los trabajadores que ganan menos de US \$ 450 por mes (equivalente a US \$ 5.400 al año), pero pueden optar por contribuir a estos trabajadores (Nota que este mínimo no se ha planteado en el pasado). También hay un límite a las ganancias cubiertos por la garantía de pensiones: los empleadores no tienen que contribuir para que los empleados “pagar por encima de este umbral. Para cada trimestre del ejercicio 2006-07, esta cantidad fue AUD 35.240 y para cada trimestre del curso 2007-08, que es de AUD 36.470. Este límite es un valor alrededor de 2,5 veces el salario medio y está indexada a una medida de los ingresos promedio.

La etapa del retiro de la garantía de retiro complica los cálculos. Aunque hay algunos planes de trabajo de beneficio definido, la mayoría de los empleados son miembros de regímenes de contribución definida. Los miembros pueden sacar el capital acumulado como una suma alzada global o algún tipo de flujo de ingresos. En la actualidad, la mayoría de los beneficios que se tienen como suma alzada. Por comparación con otros países (donde predominan los planes de beneficios definidos), la capital de la garantía de retiro se supone que es convertido a una anualidad con precios indexados. El cálculo de la anualidad se basa en datos de mortalidad de Australia.

Objetivo

La Pensión por Edad está diseñada para proporcionar una red de seguridad para aquellos que no pueden ahorrar lo suficiente a través de su vida útil y para complementar el ahorro para el retiro de los demás. Los ingresos y las pruebas de los activos (prueba de medios) se utilizan para orientar los pagos a los necesitados.

El valor de la Pensión por Edad se ajusta dos veces al año y se paga cada dos semanas. En Septiembre de 2007, la tasa máxima individual de pensiones fue de AUD 538 a quince días, aumentando a AUD 547 en marzo de 2008 y AUD 562 en septiembre de 2008. (Todos los valores se han redondeado al dólar más cercano.) Esto da un promedio para el año fiscal de un beneficio anual de US \$ 14.313.

Valor de la Pensión por Edad se incrementa en línea con los aumentos de precios, medida por el índice de precios al consumidor (IPC). Cuando sea necesario, un nuevo aumento se hace para asegurarse de que no inferior al 25% de los ingresos promedio de los hombres antes de impuestos de acuerdo a la definición nacional (que es ligeramente diferente de la medida de los ingresos utilizados en el análisis de la OCDE).

La Pensión por Edad comienza a reducirse cuando los ingresos anuales provenientes de otras fuentes exceden un umbral conocido como el “área libre”. Esto se ajusta anualmente en el mes de julio. Las cantidades para el año 2008 fueron US \$ 132 en la primera mitad y AUD 138 en la segunda mitad del año (una vez más calculan cada dos semanas). Una prueba de los activos también se aplica. Casi el 44% de todos los retirados tienen su reducción de los beneficios por los medios de prueba y por lo tanto en la Pensión por Edad parte de cambio. Dentro de este grupo 82% son ingresos a prueba y el 18% son activos probados. Un poco más de 56% de los pensionistas están en la tasa máxima de Pensión por Edad.

Carreras variantes

Retiro Anticipado

El acceso a los beneficios de anualidad (incluyendo los beneficios garantizados de la súper renta vitalicia) es posible en la actualidad para la retiro a los 55 años o después (aumentando a la edad de 60 años). Los individuos que estén aun trabajando también pueden acceder a sus beneficios a partir de al edad de 55 años, pero solo en la forma de un flujo de ingresos inconvertible. La Pensión por Edad no se paga antes de la edad de calificación para los hombres (65 años) y las mujeres (63,5 años, aumentando a 65 años para 2014).

Retiro Postergado

Es posible diferir solicitar el retiro después de 65 años. Los empleadores están obligados a hacer contribuciones de retiro en el régimen de garantía de retiro para sus empleados elegibles hasta la edad de 70 años.

También es posible aplazar solicitar la Pensión por Edad a los 65 años. El plan de bono de pensión paga una sola vez, una suma alzada libre de impuestos a los miembros elegibles que reclamen y reciban su Pensión por Edad y continúen trabajando. El bono se paga cuando el miembro elegible reclama y recibe la Pensión por Edad. Una persona debe registrarse y trabajar un mínimo de 12 meses a partir de fecha de registro, y debe completar por lo menos 960 horas de trabajo remunerado al año. El bono puede ser acumulado hasta por cinco años. El monto del bono depende de la tasa de la Pensión por Edad a la que una persona califica para cuando ellos eventualmente la reclamen y reciban. El bono es El 9,4% del derecho de pensión de vejez básica para el primer año de aplazamiento. Durante dos años, el bono es de cuatro veces esa cantidad, nueve veces durante tres años, 16 veces por cuatro años y 25 veces durante cinco años. El máximo de cinco años de bonificación es equivalente a 2,35 veces un año de edad el derecho a pensión máxima.

Cuidado de los niños

No existe una protección específica para los períodos fuera del trabajo en la garantía de la súper renta vitalicia. Las cotizaciones voluntarias son posibles para los períodos fuera del trabajo.

La estructura de medios probados de la Pensión por edad entrega alguna protección para las personas con períodos fuera de la fuerza de trabajo, así entrega una red de protección y suplementa el ingreso de la retiro para aquellos que no son capaces de ahorrar lo suficiente durante su vida laboral.

Desempleo

No existe una protección específica en la garantía de pensiones por períodos fuera del trabajo. Las contribuciones voluntarias son posibles para los períodos fuera del de trabajo remunerado.

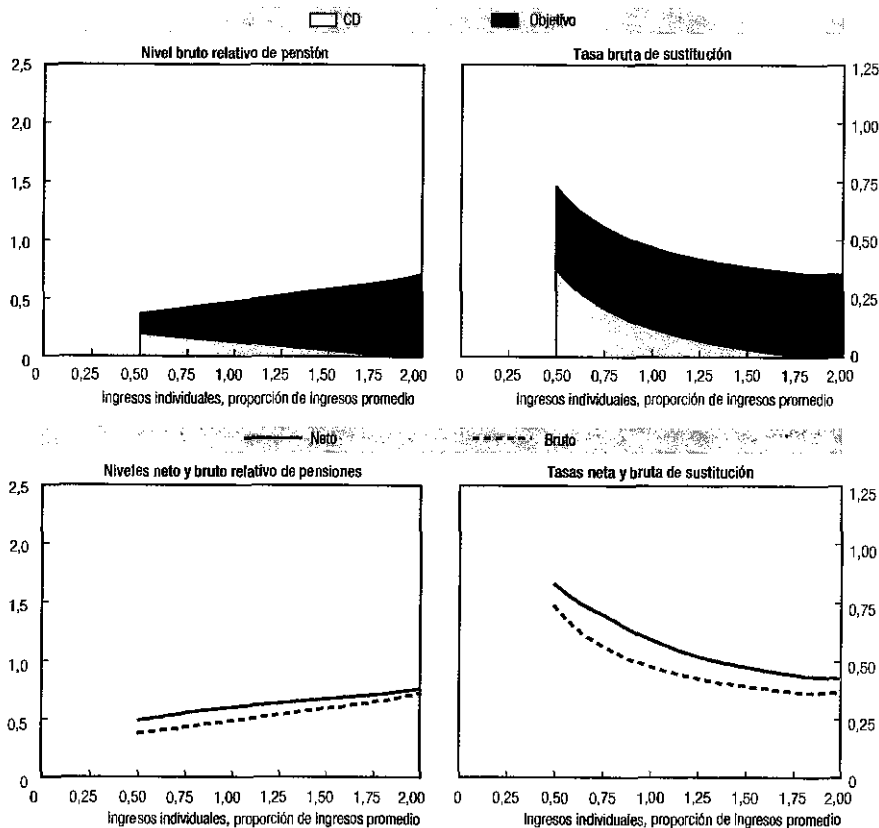
No hay créditos en el plan de retiro para los períodos de desempleo.

La estructura de medios probados de la Pensión por Edad proporciona una cierta protección para las personas con períodos fuera del mercado laboral, ya que proporciona una red de seguridad y complementa la las pensiones de retiro de aquellos que no pueden ahorrar lo suficiente durante su vida laboral.

Notas

1. *Nota del Gobierno de Australia:* Pensiones de edad no pueden ser comparados directamente con los beneficios para la tercera edad proporcionada por otros países de la OCDE, que se dirigen principalmente a la sustitución de ingresos. La Pensión por Edad de Australia es de medios probados, no contributiva y se financia de los retornos de la tributación general. Además de los pagos en efectivo proporcionado por la Pensión por Edad, las personas mayores de Australia puede ser elegibles para un sistema integral de concesiones para la salud y productos farmacéuticos y otros los gastos de subsistencia.
2. *Nota del Gobierno de Australia:* El sistema de Australia también incluye (apoyado por el gobierno) súper renta vitalicia. Los cálculos de la OCDE incluyen súper renta vitalicia pero difieren de aquella del gobierno nacional.

Resultados de modelo de pensión: Australia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	43,7	36,7	42,0	47,3	57,9	70,9
(% ingresos promedio brutos)	41,6	35,4	40,1	44,8	54,2	63,6
Nivel neto relativo de pensión	56,0	47,3	54,2	58,9	66,3	75,0
(% Ingresos promedio netos)	53,7	45,7	51,8	56,9	63,8	70,1
Tasa de sustitución bruta	52,6	73,3	56,0	47,3	38,6	35,4
(% ingresos individuales brutos)	50,1	70,8	53,5	44,8	36,1	31,8
Tasa de sustitución neta	65,9	82,5	69,3	58,9	47,1	42,0
(% ingresos individuales netos)	63,2	79,7	66,2	56,9	45,3	39,2
Riqueza bruta de la pensión	9,0	13,1	9,7	8,0	6,3	5,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,0	14,7	10,7	8,7	6,8	5,8
Riqueza neta de la pensión	9,0	13,1	9,7	7,7	5,6	4,6
(multiplicidad de Ingresos brutos individuales)	10,0	14,7	10,7	8,6	6,2	4,9

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371310>

Austria

Austria: sistema de pensiones en 2008

El sistema de pensiones consiste en un esquema público de beneficios definidos con un nivelador de ingresos probados para retirados de bajos ingresos.

Indicadores Clave

		Austria	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	38.800	27.800
	USD	56.800	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	12,3	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,9	78,9
	A los 65	83,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	27,6	23,6

Condiciones de calificación

La Edad de retiro normal es de 65 para los hombres. Para las mujeres, la edad de retiro es actualmente de 60 años, pero se incrementará a 65 entre 2024 y 2033. Hay una condición de cobertura: 180 meses (15 años) en los últimos 30 años o 300 meses (25 años) durante toda la vida útil. Por otra parte, 180 meses de cotizaciones efectivamente pagadas (a diferencia de la sola cobertura) son suficientes. Meses asegurados son meses contributivos (de empleo o cotizaciones voluntarias) o complementarios (es decir, mes acreditado, conocido como Ersatzzeiten) para los que solo limitadas contribuciones se pagan. Dentro de la reforma a las pensiones de 2005, el número de años de cotizaciones necesario para la pensión por edad se ha reducido de 15 a 7 años. El período restante de seguro mínimo de ocho años se puede alcanzar, por ejemplo a través de períodos de crianza de los hijos.

Cálculo del Beneficio

Vinculado los ingresos

El beneficio de pensión acumula actualmente el 1,80% de los ingresos de cada año de cotizaciones, pero esto caerá gradualmente hasta alcanzar el 1,78 para 2009.

La medida de ingresos es actualmente los mejores 20 años de ingresos. El proceso de valorización es complejo a pesar de que en la práctica los ajustes han sido más cercanos a la inflación de precios que al crecimiento de los ingresos. El período de promedio se ha extendido, alcanzará 40 años a partir de 2028. La valorización bajo este nuevo procedimiento todavía esta en discusión. El modelo toma una medida de carrera completa y supone que los ingresos de los primeros años se revalorizan en línea con el crecimiento de los ingresos, a pesar de que el año final no se ajusta.

Las cotizaciones se pagan hasta un techo de EUR 55.020, correspondiente a un 142% de los ingresos promedio.

En 2008, las pensiones en pago se ajustaron en cuatro pasos dependiendo del monto mensual de la pensión. Las pensiones de EUR 747 en 1,7%, las pensiones entre EUR 747 y EUR 1.050 en un monto de EUR 21, las pensiones entre EUR 1.050 y EUR 1.700 en 2,0%, las pensiones entre EUR 1.700 y EUR 2.161,50 en forma decreciente desde 2,0% hasta 1,7% y las pensiones sobre los EUR 2.161,50 por un monto de EUR 36,75.

Objetivo

Existe un nivelador de medios probados (Ausgleichszulage) que asegura un ingreso de retiro mínimo de EUR 747 al mes para las personas solteras y EUR 1.120 para una pareja. Hay 14 pagos anuales. De nuevo, el ajuste del ingreso de la red de seguridad es discrecional, el modelo supone implícitamente que aumentará con el promedio de ingresos.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro actualmente es posible a partir de los 62 años para los hombres y de los 57 años para las mujeres, sujeto a 37,5 años de cotizaciones o créditos. A partir de 2017 en adelante, la edad de retiro anticipado para las mujeres será 60 años. Las pensiones tomadas antes de la edad de 65 años se reducen en un 4,2% por cada año en que la pensión se reclame anticipada.

Retiro postergado

Para los retiros entre las edades de 65 años y 68 años la pensión aumenta en un 4,2% por año y no existe incremento después de los 68 años. Los trabajadores que posterguen su retiro continúan cotizando, por lo tanto incrementan sus derechos de pensión.

La combinación de trabajo y pensiones es posible, pero existe un límite de ingresos. Si los retirados de menos de 65 años ganan más de EUR 349,1, se retira la pensión completa. Después de la edad de 65 años, se permite recibir ingresos del trabajo y las pensiones ilimitados.

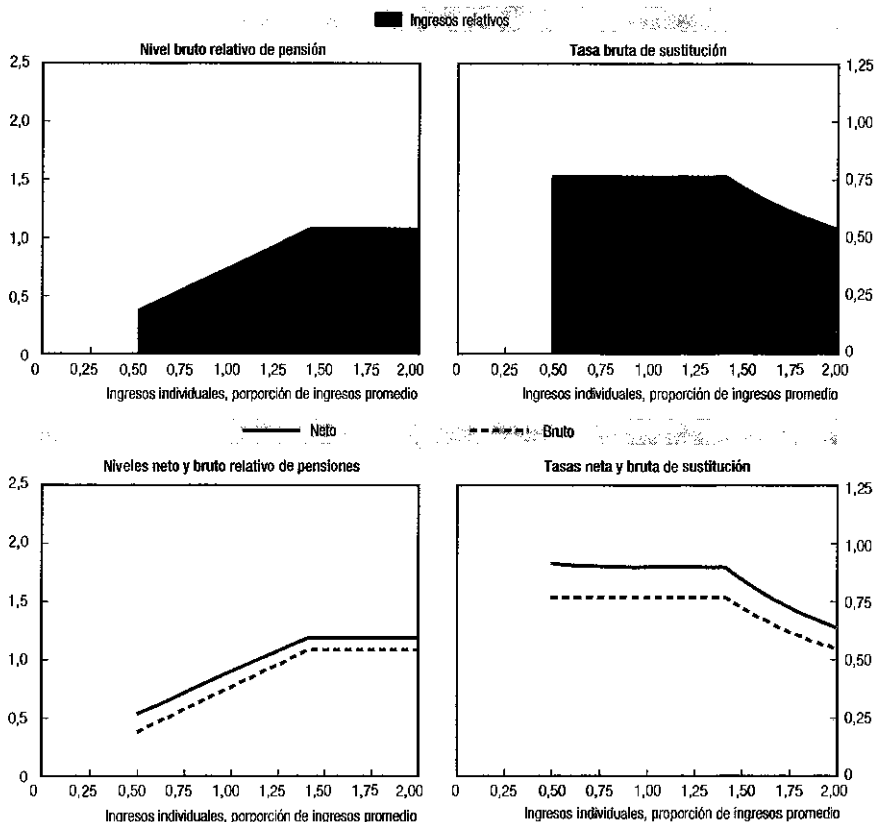
Cuidado de los niños

Los períodos fuera del trabajo destinado al cuidados de los niños se toman en cuenta de dos formas distintas, Los períodos de cuidado de niños de hasta cuatro años por niño se acreditan sobre una base de salario pensionable ficticio de EUR 1.350 al mes. Pero solo se considera dos años por niños como años cubiertos y tomados en cuenta para el período de calificación para derechos de pensión.

Desempleo

Períodos de recibir los beneficios del seguro de desempleo y asistencia a los desempleados (el 70% de la base imponible) cuentan como años de contribución.

Resultados de modelo de pensión: Austria



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	63,6	38,3	57,5	76,6	108,5	108,5
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	77,4	53,5	71,5	89,9	118,8	118,8
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	76,6	76,6	76,6	76,6	72,3	54,3
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	89,9	91,3	90,1	89,9	84,6	63,7
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,2	10,2	10,2	10,1	9,5	7,1
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,2	9,4	8,3	7,8	6,9	5,2
	9,0	10,3	9,2	8,6	7,5	5,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371329>

Bélgica

Bélgica: sistemas de pensiones en 2008

El sistema de pensiones tiene dos componentes: un esquema público relacionado con los ingresos con una pensión mínima y una red de seguridad de medios probados.

Indicadores Clave

		Bélgica	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	39.700	27.800
	USD	58.100	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	8,9	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,6	78,9
	A los 65	83,4	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	28,8	23,6

Condiciones de calificación

La edad normal de retiro es 65 años para los hombres. Para las mujeres, la edad de retiro es de 64 años desde 1 de enero 2006. Aumentó a 65 el 1 de enero de 2009. Siguiendo las normas legales en Bélgica una carrera total requiere 45 años para los hombres y 44 años para las mujeres (desde el 1 de enero de 2006). Desde 01 de enero 2009 una carrera completa también requiere 45 años para las mujeres.

Cálculo de Beneficios

Relacionado con los ingresos

La tasa para el cálculo de la pensión de un retirado soltero es del 60% y para las personas con cónyuge a cargo, el 75%. La tasa estimada de acumulación anual es por lo tanto, $60\% / 45 = 1,33\%$ para los hombres (ya partir de 2009, para las mujeres). La medida de los ingresos es el promedio del pago de por vida (bajo los supuestos simplificadores del modelo). Las ganancias de años anteriores se han revalorizado en línea con los precios y al mismo tiempo, un coeficiente de revalorización se aplica con el fin de revalorizar los salarios mayores en línea con el aumento del nivel de vida (coeficiente diferente para cada año). La aplicación de estas revalorizaciones de los salarios mayores para el cálculo de la pensión de retiro no es modelado.

La totalidad de la pensión se paga siempre que las condiciones de calificación, se cumplan. Para más cortas historias de contribución, la pensión será entregada, pero calculada sobre el menor número de años de carrera.

Existe un techo para los ingresos de retiro anuales de EUR 46.895,18 para 2008.

Las pensiones en pago aumentan en línea con un índice de precios al consumidor (llamado “índice de Salud” que excluye algunos bienes). Ha habido también aumentos discrecionales reales (llamados “adaptación al bienestar”). Sin embargo, estos incrementos recientemente se han dirigido a las pensiones menores o de más largo plazo. A partir de 2008, la legislación obliga al gobierno a tomar decisiones sobre el incremento de las pensiones cada dos años, basado en el consejo de sus socios sociales.

Hay pagos adicionales («vacaciones» y los subsidios «complementarias»), a pagar una vez al año. Estos son iguales al valor de la pensión mensual hasta un máximo de 585,83 euros para una sola persona y 731,92 euros para los pensionistas con cónyuge a cargo (cantidades a pagar en mayo de 2008).

Crédito mínimo anual

En el caso de retirados de bajos ingresos o con trabajo de medio tiempo a lo largo de su carrera, existe un crédito mínimo anual diseñado para aumentar los derechos de pensión atribuidos a ellos. Los ingresos anuales de menos de EUR 18.389 (nivel aplicable partiendo del 1 de Enero de 2008) (EUR 18.756,44 en Mayo 1, 2008 y EUR 19.131,53 en Septiembre 1, 2008) se inflan hasta este nivel. Para calificar para los créditos mínimos, se requiere un seguro de al menos 15 años, por un equivalente de al menos un tercio de un empleo de tiempo completo. (Esto entrega una pensión mínima efectiva para un trabajador de carrera completa soltero con una historia de cotizaciones de 45 años llevada a este nivel para cada año de carrera). La aplicación de este crédito mínimo anual no puede llevar a la atribución de una pensión superior a EUR 15.864,90 (EUR 16.181,74 en Mayo 1 de 2008 y EUR 16.505,35 en Septiembre 1 de 2008) para una pensión a una tasa de “persona sola”. Si el cálculo de la pensión resultara en una pensión como esa, la el “crédito anual mínimo” no será aplicado para todos los años de carrera, hasta que la pensión pase por debajo de este techo.

Pensiones mínimas relacionadas con el ingreso

Existe también una pensión mínima relacionada con los ingresos que corresponde a EUR 11.032,28 para retirados que cumplan con la condición de con-

tribución completa (45 años) (EUR 11.252,61 desde Mayo 1, 2008 y EUR 11.707,19 en septiembre 1, 2008) para una persona soltera o EUR 13.786,01 (EUR 14.061,33 desde Mayo 1, 2008 y EUR 14.629,39 desde Septiembre 1,2008 en adelante) con un cónyuge como carga. El beneficio será una proporción de este mínimo en el caso de carreras no completas, si el beneficiario tiene al menos dos tercios del número total de años. En el otro caso, el valor del beneficio se obtendrá simplemente a través de la aplicación de la fórmula de beneficio (no habrá “nivelación hacia arriba” en el beneficio en línea con las pensiones mínimas).

La pensión mínima está indexada a los precios, excluyendo ciertos bienes, Los beneficios aumentan en 2% cada vez que la inflación acumulada excede un determinado umbral (2%) desde el último ajuste.

Los retirados recibirán el mayor entre la pensión mínima descrita aquí y la pensión calculada (eventualmente con la aplicación del “crédito mínimo anual” para aquellos cuyos años de carrera cumplan las condiciones).

Bono de pensión

Para las pensiones a partir del 1 de enero de 2007 y antes de 2013, el trabajo después de la edad de 62 o más allá de 44 años de contribuciones será acreditada con un bono de 2 euros por cada día trabajado, se limita a 624 euros (no indexadas) por cada año completo de trabajo, después del “pacto de generación”.

El Trabajo después de la edad normal de retiro también se puede utilizar para llenar las lagunas de carrera para obtener una pensión completa o se puede mejorar el monto de la pensión, ya que solo los 45 últimos años se utilizan en el cálculo.

Ingreso de la red de seguridad social: Dirigido

En el caso de las personas de la tercera edad que no tienen derechos de pensión basados en una actividad profesional que cuyos derechos de pensión son muy bajos, se les puede atribuir un ingreso de la red de seguridad social de medios probados. Este llamado “GRAPA” (Garantie de revenue aux personner agées) es parte de las medidas de asistencia social, que son complementarias a las provisiones de seguridad social (por ejemplo, la pensión legal para trabajadores del sector privado como modelo).

El ingreso de medios probados de la red de seguridad para las personas de la tercera edad es EUR 10.380,47 (EUR 10.587,77 desde Mayo 1, 2008 y EUR 10.630,83 desde Septiembre, 2008) para una persona de la tercera edad viviendo sola y EUR 7.785,49 (EUR 7.490,97 desde Mayo 1, 2008 y EUR 8.099,78 desde Septiembre 1,

2008) para una persona de la tercera edad viviendo con otros. La indexación es nuevamente a los precios excluyendo algunos bienes. Para los medios probados, el ingreso de pensión se toma en cuenta en solo el 90% de su monto real.

Los límites de edad corresponden a la edad legal: 65 años. Durante un período de transición (para los GRAPA atribuidos entre Junio 1, 2006 y Diciembre 31, 2008) es posible postular al GRAPA a la edad de 64 años (para las mujeres). A partir de Enero 1, 2009, el límite de edad es 65 años en todos los casos.

Pensiones privadas voluntarias

Un esquema sectorial de pensiones complementarias se introdujo en 2003 para ampliar aún más el segundo pilar del sistema de pensiones. Los tipos de contribución se fijan a través de (sectorial) convenios colectivos de trabajo, y puede variar entre los sectores económicos. (El modelo tasa de contribución es el 4,25%).

Carreras variantes

Retiro Anticipado

Desde 2005, el retiro anticipado es posible a partir de 60 años de edad, sujetos a 35 años de contribución. No hay reducción en el cálculo actuarial de pensiones en el régimen de los asalariados. La pensión sin embargo, puede ser incompleta, debido a lo incompleto posible de la carrera (Menos de 45 años). Hay un límite de ganancias limitando la posibilidad de combinar uno de los primeros pensión de retiro con el trabajo. Esto es más estricta que la comprobación de los ingresos aplicados después de lo normal pensión de vejez.

Retiro Postergado

Es posible postergar el retiro para después de la edad de retiro normal. Para las personas que continúan trabajando después de la edad normal de retiro, esto puede permitirles llenar las brechas en su carrera para obtener una pensión completa (o más completa) o puede mejorar el monto de la pensión, ya que en el cálculo del beneficio de pensión se utilizan solo los últimos 45 años (44 para las mujeres).

De lo contrario, es posible combinar las pensiones y los ingresos (después de la edad de retiro normal) dentro de los límites. De los ingresos anuales de EUR 21.436,50 (soltero) o EUR 26.075,00 (con un hijo dependiente), las pensiones no se reducirán. Por encima de este límite, la pensión será reducirá en la cuantía que los ingresos superan estos límites. Si los ingresos reales son

superiores al 15% los límites anteriores, entonces la pensión será retirado por completo (durante el tiempo que los ingresos supere el techo).

Antes de la edad legal de retiro (normal), los límites de acumulación de las pensiones y los ingresos están limitados a EUR 7.421,57 o EUR 11.132,37 7 respectivamente, con la misma restricción de 15% de los ingresos.

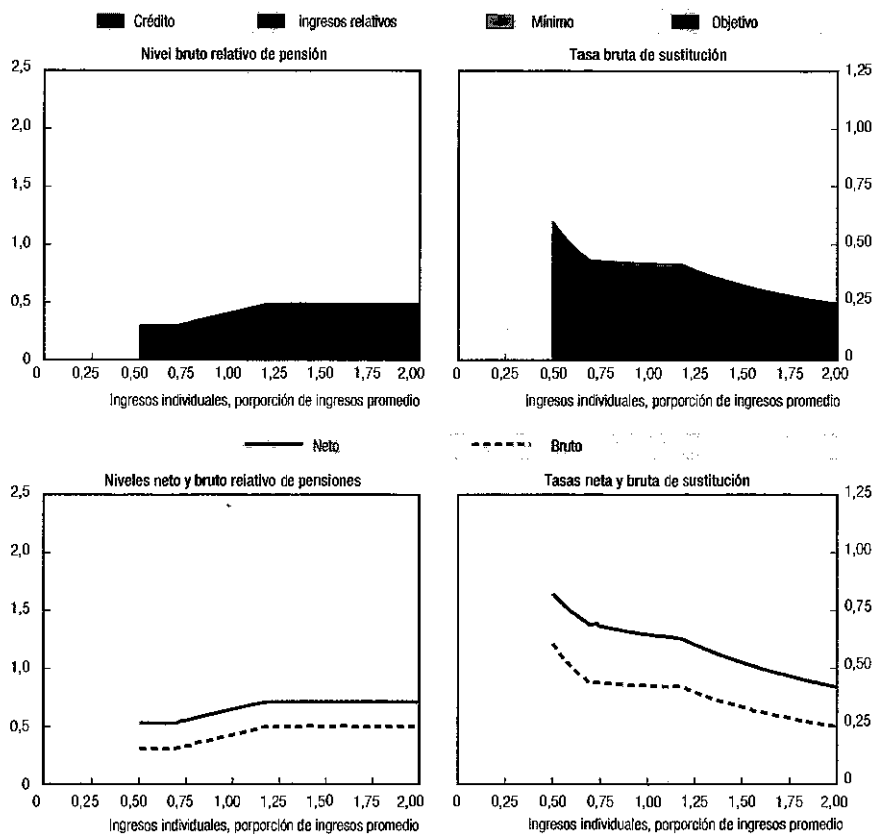
Cuidado de los niños

Un máximo de tres años en el cuidado total de los niños se pueden considerar como un empleo remunerado, si la persona se beneficia de la llamada "tijdskrediet". Tijdskrediet es un derecho para todos los empleados en el sector privado y que podrían beneficiarse de una suspensión total de actividades de trabajo o de una reducción de media hora de tiempo de trabajo si hubieran trabajado más de tres cuartas partes de tiempo completo durante al menos 12 meses anteriores al comienzo de la "tijdskrediet". Ellos también necesitan haber trabajado para el mismo empleador por más de un año, durante los 15 meses antes de la solicitud de inicio del periodo "tijdskrediet". Cuando una persona se retira totalmente del mercado laboral, no percibe ninguna compensación. Estos años cuentan en el numerador de la fórmula de beneficios. El valor de las ganancias en la fórmula es la última ganancia antes de la ausencia del mercado laboral.


Desempleo

Períodos en los beneficios del seguro de desempleo se abonan en el sistema de pensiones. Los años de desempleo cuentan en el numerador de la fórmula de beneficios, y las ganancias antes del período de desempleo se utilizan en la base de cálculo para todo el período de desempleo. No hay límite al número de años acreditados. La aplicación de esta acreditación sin embargo, dará lugar a una pensión ligeramente menor que en el caso de una carrera activa completa ya que este monto de crédito no necesariamente sigue completamente el crecimiento de los salarios reales en el período de crédito. El desempleo por encima de la edad de 62 años o después de 42 años de la carrera no permite la aplicación del "bono de pensión" de estos años.

Resultados de modelo de pensión: Bélgica



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	36,2	30,1	32,3	42,0	49,1	49,1
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	58,3	52,0	54,5	64,1	70,3	70,3
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	42,6	60,1	43,0	42,0	32,7	24,5
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	66,0	81,8	67,6	64,1		
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,9	9,8	7,0	6,8		
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,5	11,5	8,2	8,0		
	7,6	11,5	8,0	7,1		

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371348>

Canadá

Canadá: sistema de pensiones en 2008

El sistema de pensiones ofrece un beneficio de tasa plana universal, que puede nivelarse con esquemas de beneficio de ingresos probados, y público relacionado al ingreso.

Indicadores Clave

		Canadá	OCDE
Ingresos Promedio	CAD	43.000	43.400
	USD	40.200	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	4,2	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,6	78,9
	A los 65	84,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	21,6	23,6

Condiciones de calificación

La pensión básica de seguridad de la tercera edad (OAS) está sujeta a una prueba de residencia, con 1/40° parte de la pensión máxima ganada por cada año de residencia después de los 18 años con un máximo de 40 años. Se requiere un mínimo de 10 años de residencia para recibir cualquier beneficio, Se paga a partir de los 65 años.

Para el esquema relacionado con los ingresos, una pensión completa requiere unos 40 años de cotizaciones, pero una sola contribución válida es suficiente para generar un título. La edad normal de retiro es de 65 años, pero se puede reclamar una pensión anticipada a partir de los 60 años.

Cálculo del Beneficio

Básico

El nivel de pensión completa de 2008 para la pensión OAS fue de CAD 6.082,23. El valor de la pensión básica está indexado por precio.

Esta pensión está sujeta a una prueba de ingresos operado a través del sistema tributario (una "devolución"). Para ingresos superiores a CAD 64.718 al

año, la pensión básica en 2008 fue retirado con una tasa del 15%. También está indexada a precios.

Dirigida

El suplemento de ingreso garantizado (GIS) se añade a la pensión básica de la OEA. La combinación dio un beneficio máximo de CAD 13.759,26 en 2008 para un retirado soltero. Este GIS se reduce con el ingreso más que la pensión básica a una tasa de 50%. El nivel de beneficio dirigido está indexado por precio.

Vinculado a los ingresos

Los beneficios y pensiones relacionadas con los ingresos son entregados por el Plan de Pensiones de Canadá (PPC), Plan de Pensiones de Quebec (PPQ). Los PPC y PPQ ofrecen beneficios bastante similares. El esquema dirige una tasa de reemplazo del 25% de los ingresos, basada en el salario de vida promedio (excluyendo el 15% de los años con menores ingresos). El ingreso de los primeros años se revaloriza en línea con los ingresos de la economía. Como se anotó antes, el beneficio total requiere de unos 40 años de cotizaciones con reducciones proporcionales para historias de trabajo más cortas. La pensión de retiro máxima relacionada con los ingresos para 2009 fue CAD 884,58 al mes.

Las personas que ganan menos de CAD 3.500 al año no están obligadas a contribuir. Hubo un techo a las cotizaciones de CAD 44.900 en 2008. El techo esta indexado a los incrementos en el promedio de ingresos, mientras que el piso congela la contribución en términos nominales. El valor de la pensión relacionada con los ingresos tras la retiro se aumenta en línea con los precios.

Pensiones privadas voluntarias

Existe una pensión voluntaria privada que se supone de cotizaciones definidas. La tasa de contribución se supone que es 8,5%.

Carreras variantes

Retiro Anticipado

Es posible que el retiro comience a los 60 años en el esquema relacionado con los ingresos sujetos a una reducción de beneficios del 6% al año. El retiro anticipado no es posible en los otros dos esquemas públicos (básico y de medios probados).

Retiro postergado

La pensión relacionada con los ingresos puede diferirse, ganando un incremento de 6% por cada año después de los 65 años, con un máximo de cinco años. Los beneficios básicos y de ingresos probados no pueden diferirse. La prueba de ingreso para este último incluye los ingresos, mientras que para el primero hay una devolución contra los ingresos, nuevamente incluyendo ingresos.

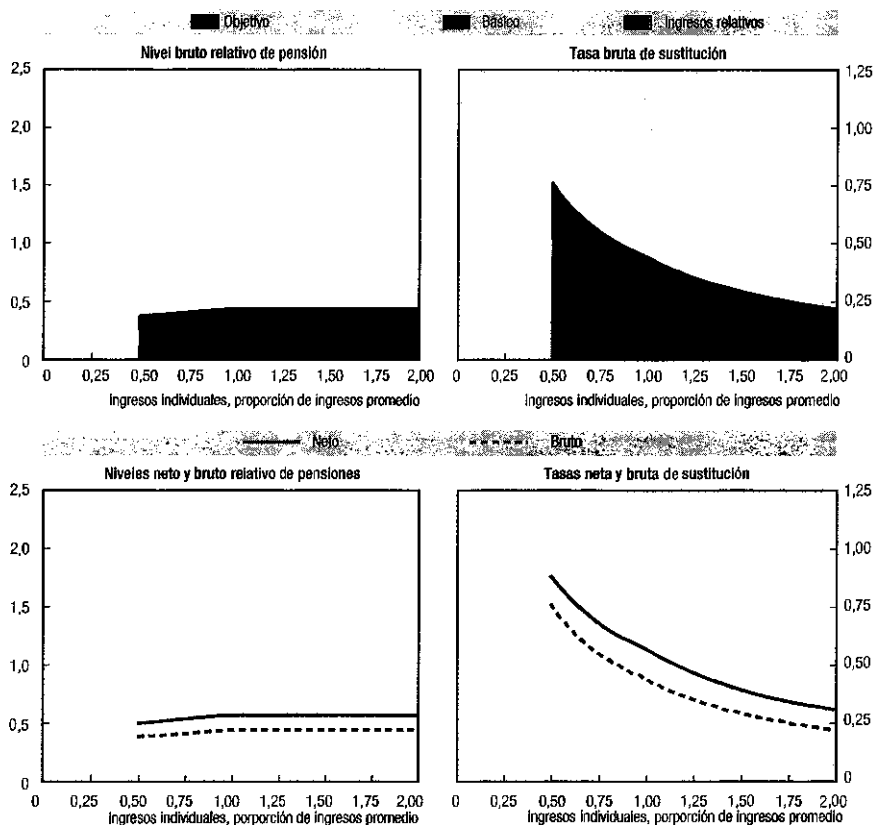
Cuidado de los niños

Los años dedicados a cuidar niños de menos de 7 años se excluyen del período que se promedia en el cálculo de la pensión y estos años se excluyen del período de contribución bajo el esquema relacionado con los ingresos.

Desempleo

Se puede excluir hasta un 15% del período de contribución en el cálculo de los ingresos promedio en el esquema relacionado con los ingresos. Esta reducción es para compensar los períodos de desempleo, enfermedad, escolaridad, etc. No hay créditos para períodos de desempleo.

Resultados de Modelo de pensión: Canadá



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	43,2	38,3	41,4	44,4	44,4	44,4
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	55,9	50,0	54,1	57,3	57,3	57,3
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	48,5	76,6	55,2	44,4	29,6	22,2
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	61,5	88,7	68,3	57,3	39,7	31,1
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,1	12,9	9,3	7,5	5,0	3,7
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,1	14,4	10,4	8,4	5,6	4,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,1	12,9	9,3	7,4	4,9	3,7
	9,1	14,4	10,4	8,3	5,5	4,1

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371386>

Chile

Chile: el sistema de pensiones en 2008

El sistema de pensiones tiene tres componentes: un primer nivel de redistribución, un segundo nivel de cuentas individuales obligatorias y un tercer nivel voluntario. Las cuentas individuales, fueron introducidas en 1981, son del tipo de contribución definida. El primer nivel de redistribución, se extendió considerablemente en una reforma de las pensiones en 2008.

Indicadores Clave

		Chile	OCDE
Ingresos Promedio	CLP (millón)	5,3	21,21
	USD	11.200	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	5,2	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	78,6	78,9
	A los 65	83,7	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	14,8	23,6

Condiciones de calificación

Contribución Definida

La edad normal de retiro es 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. Los beneficios de pensión se pueden cobrar en cualquier punto a partir de esa edad. Las personas no están obligadas a dejar de trabajar para cobrar una pensión.

Esquemas básicos y complementarios

La Pensión Básica Solidaria (PBS) se paga a partir de los 65 años de edad con la condición de que la gente haya vivido en el país durante al menos 20 años y al menos cuatro de los cinco años anteriores a la reclamación. Las condiciones requeridas para la pensión complementaria de bienestar son las mismas.

Cálculo de Beneficio

Contribución definida

La tasa de contribución para las cuentas individuales es de 10% de los ingresos. Se cobran cargos administrativos por sobre esta contribución (no fuera de la contribución obligatoria).

Hay un límite a las contribuciones, que en 2008 se fijó en 60 “Unidad de Fomento” (unidades, que se ajustan a la inflación, reales), que es CLP 1.287.283 por mes, equivalente a ocho veces el salario mínimo en Diciembre de 2008 y 291% del salario promedio. A partir de 2009 en adelante, el techo será indexado a los ingresos promedio.

En el retiro, el capital acumulado se puede utilizar para comprar una renta vitalicia inmediata, para obtener una renta temporal con renta vitalicia diferida, a hacer retiros programados, o para comprar una renta vitalicia inmediata con retiro programado. El retiro de 15 “Unidad de Fomento” (UF) se hace de la cuenta individual para cubrir los gastos del funeral. Por comparación con otros países, las tasas de sustitución se han calculado asumiendo una renta vitalicia actuarialmente justa, utilizando tasas de anualidad específicas al género.

Básica

La pensión básica solidaria (PBS) es CLP 60.000 en 2008-09. Se incrementó a 75.000 CLP el 1 de julio de 2008, como resultado de la reforma de 2008. El modelo utiliza el valor más alto para la pensión básica y asume que está indexado a los salarios.

Suplementario

La reforma de 2008 también introdujo una pensión de ingresos probados como reemplazo de la pensión mínima anterior. Esta es pagable a todos los individuos cuya pensión de contribuciones definidas sea menos a un monto específico: el umbral máximo de la pensión de bienestar (PMaS). Este umbral se incrementará en el tiempo a medida que el nuevo sistema se instale:

	Pensión de aporte solidario máximo (PMaS, CLP)	Cobertura dirigida personas mayores (%)
Julio 2008 - Junio 2009	70.000	40
Julio - Agosto 2009	120.000	45
Septiembre 2009 - Junio 2010	150.000	50
Julio 2010 - Junio 2011	200.000	55
Julio 2011 en adelante	255.000	60

El beneficio complementario aumenta, al principio, con el ingreso individual del esquema de contribuciones definidas. El aumento es 1- el valor de la pensión básica (PBS) dividido por la pensión de bienestar máxima (PMaS), es decir 14,3% para el período Julio 2008-Junio 2009, cuando la PBS es CLP 60.000 y la PMaS es CLP 70.000. A partir de 2011, la PBS será de CLP 75.000 y la PMaS CLP

255.000. Por lo tanto el incremento en los beneficios será de 70,6% de los derechos individuales bajo el plan de contribuciones definidas. Para personas con pensiones de contribución definida sobre el valor de la pensión básica, el valor del suplemento se reduce. El beneficio se define con el valor de la pensión básica (PBS) – la razón de PBS al valor de la pensión de bienestar máxima (PMA_S) multiplicado por el valor de la pensión de contribuciones definidas. El ratio de PBS a PMA_S es 85,7% en 2008-09, cayendo a solo 29,4% a contar de mediados de 2011 en adelante.

El objetivo de esta pensión suplementaria nueva es mejorar el estándar de vida de los trabajadores de bajos ingresos cuando jubilen. El cuadro de arriba muestra que el gobierno espera que el 40% de los retirados se beneficien del programa nuevo en 2008-09, aumentando a 60% a partir de mediados de 2011. El modelo de derechos de pensión utiliza los parámetros que estarán vigentes a partir de 2011 (y por lo tanto serán los aplicables a los nuevos entrantes al mercado del trabajo en 2008). El modelo supone que el valor de la pensión suplementaria se indexará con los salarios a partir de 2011.

Carreras Variantes

Retiro anticipado

Se permite el retiro anticipado a cualquier edad en el esquema de contribuciones definidas, mientras que el capital acumulado en la cuenta sea suficiente para financiar una pensión sobre umbrales particulares. La primera condición es que el beneficio debe valer 150% de la pensión mínima del sistema antiguo. A partir de Julio 2012, esto cambiará a 80% de la pensión de bienestar máxima, PMA_S. La segunda condición es que se alcance cierta tasa de reemplazo, en relación a los ingresos de los diez años previos a retirar la pensión. Este umbral de tasa de reemplazo está aumentando de 64% en 2008-09 a 67% en 2009-10 y 70% a partir de Agosto 2011.

La edad normal de retiro se reduce en uno o dos años por cada cinco años de trabajo en condiciones difíciles en determinadas ocupaciones. La reducción máxima de la edad normal de retiro es de diez años.

Retiro postergado

Es posible postergar el reclamo de la pensión después de la edad normal de retiro.

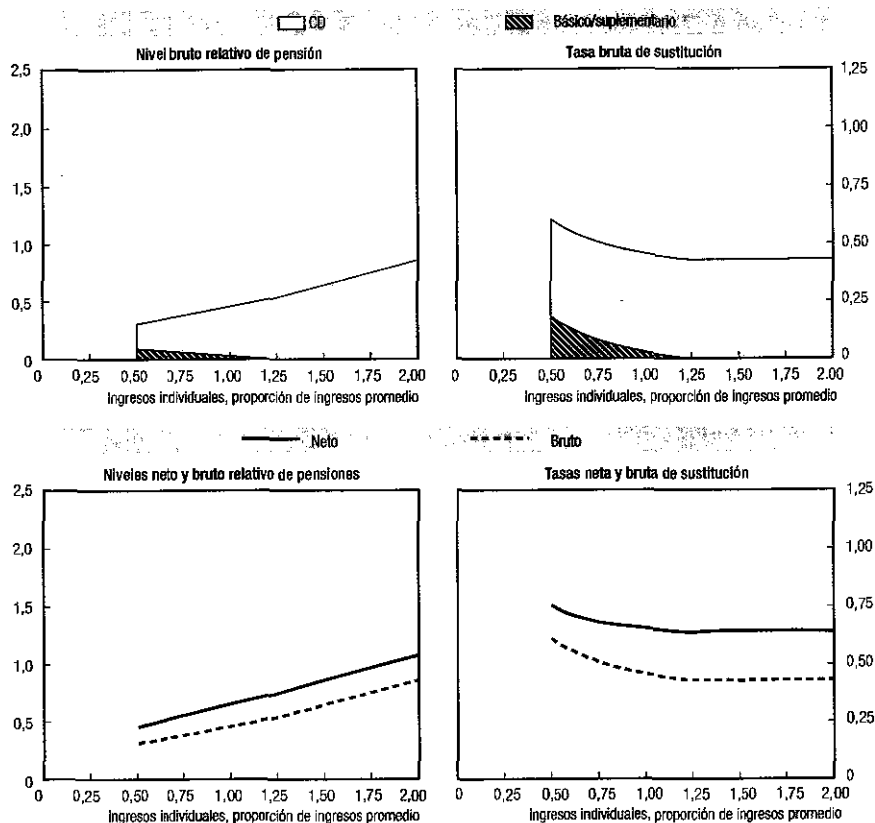
Cuidado de los niños

Se entrega a las mujeres un bono de pensión por cada hijo que tuvieron cuando tengan 65 años de edad. El bono equivale al 10% de 18 meses de salario mínimo al momento del nacimiento más la tasa promedio de retorno neta de los planes de pensión de contribución definida desde el nacimiento hasta que se reclama el bono. La tasa de interés promedio se calcula por el “fondo C” de las pensiones privadas: el fondo medio en términos del intercambio de riesgo-retorno. Esto se transforma en un flujo de pensión cuando la mujer solicita su pensión.

Desempleo

No se dan créditos. Un sistema de seguro de desempleo por separado ha existido desde el año 2002.

Resultados de modelo de pensión: Chile



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	39,2	30,0	37,4	44,9	62,7	83,7
(% ingresos promedio brutos)	30,4	24,6	29,3	34,0	43,3	52,7
Nivel neto relativo de pensión	56,9	44,5	54,5	64,3	84,3	105,5
(% ingresos promedio netos)	45,1	36,9	43,5	49,9	62,3	73,4
Tasa de sustitución bruta	48,4	60,0	49,9	44,9	41,8	41,8
(% ingresos individuales brutos)	37,5	49,2	39,1	34,0	28,9	26,4
Tasa de sustitución neta	66,0	74,4	66,9	64,3	62,7	62,5
(% ingresos individuales netos)	52,4	61,7	53,4	49,9	46,3	43,5
Riqueza bruta de la pensión	7,4	9,2	7,6	6,9	6,4	6,4
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,8	10,2	8,1	7,0	6,0	5,5
Riqueza neta de la pensión	6,3	8,1	6,6	5,8	5,1	4,8
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,8	9,0	7,1	6,1	5,1	4,5

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371405>

República Checa

República Checa: sistema de pensiones en 2008

El sistema público de pensiones tiene un elemento básico y una parte relacionada con los ingresos calculados de acuerdo con una fórmula progresiva.

Indicadores Clave

		República Checa	OCDE
Ingresos Promedio	CZK	274.500	693.400
	USD	16.100	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	7,4	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	76,4	78,9
	A los 65	80,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	22,6	23,6

Condiciones de calificación

La edad normal de retiro se incrementará gradualmente a 65 años para los hombres bajo la fase 1 de la reforma de pensiones. La edad de retiro de pensiones será 62 a 65 años para las mujeres, dependiendo del número de niños que han criado. Un mínimo de 25 años de cobertura se incrementará gradualmente a 35 años, en un año por año a partir de 2010. Sin embargo personas con cobertura de 15 años (aumentando gradualmente a 20 años) pueden recibir una pensión a partir de 65 años (va a cambiar con la edad normal de retiro para los hombres el mismo año de nacimiento y cinco años a partir de 2010).

Beneficio de cálculo

Básico

El valor de la pensión básica es CZK 1.700 mensual (CZK 2.170 a partir de Agosto), equivalente a un 7,4% (9,5%) de los ingresos. No hay requerimiento de indexación obligatoria para el valor del beneficio básico solo. Sin embargo las pensiones totales que se pagan deben incrementarse por al menos los precios más un tercio del crecimiento real de los salarios.

Ingresos Relacionados

La pensión relacionada con los ingresos da un 1,5% de los ingresos por cada año de las contribuciones. La medida de ingresos actualmente promedia todos los años a partir de 1985, pero alcanzará gradualmente 30 años (en 2015). Las ganancias de años anteriores se valorizan por el crecimiento de los ingresos promedio de toda la economía.

Hay una fórmula de beneficios progresivos, con los primeros 10.500 CZK al mes reemplazado al 100%, el segmento de ingresos entre este límite y CZK 27.000 a 30%, con un 10% reemplazo por encima de este nivel. El primer umbral, por debajo del cual no hay 100% de reemplazo, es equivalente al 45,9% del salario medio, mientras que el segundo umbral es 118,0% del promedio los ingresos. No hay ningún requisito legal para la indexación de estos umbrales, pero ambos estos umbrales se modifican anualmente.

No hay ningún requerimiento de indexación obligatoria para el componente relacionado con los ingresos de las pensiones que se pagan. Sin embargo, el beneficio de pensión combinado total (de tasa plana y los componentes relacionados con los ingresos) se ajusta a la inflación de precios más al menos un tercio del crecimiento real de los salarios.

Mínimo

El valor total de la pensión mínima mensual de beneficios de nueva concesión es 2.470 coronas checas (CZK 2.940), que se compone de un mínimo de ingresos relacionados con las pensiones de CZK 770, más el componente básico de 1.700 coronas checas (CZK 2.170). Éste alcanza el 10,8% (12,9%) de los ingresos promedio.

La asistencia social

Desde el 1 de Enero de 2007, el mínimo vital se compone de un componente y se crea por la subsistencia asegurada mínima de vida y otras necesidades personales. El mínimo vital del individuo (y por lo tanto, también del retirado que vive solo) alcanzó CZK 3.126 al mes. A partir del 1 de Enero de 2007, la parte que expresa la necesidad de las fuentes de financiamiento que se requieren para cubrir los costos comunes de un hogar, esto es, los costos relacionados con el hogar y los servicios, se retiró de la estructura del mínimo vital. La protección social de vivienda se resuelve dentro del marco del sistema de beneficios sociales estatales, que entrega beneficios de vivienda y en el sistema de asistencia social en lo relacionado con el material necesario para suplementar la vivienda.

Pensiones privadas voluntarias

Existe una pensión voluntaria adicional que se supone que es de contribución definida. Se supone que la tasa de contribución es 2,8%.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Es posible retirar tres años antes de las edades de retiro estándares (incrementándose a cinco años, pero no antes de los 60 años de edad), es decir, a los 60 años para los hombres y a los 50-60 años para las mujeres sujeto a 25 años de cobertura, incrementándose en línea con las condiciones de calificación generales a 35 años. El factor de acumulación total (es decir, el número de años de contribuciones multiplicado por la tasa de acumulación) es permanentemente reducido en 0,9% por cada 90 días por los primeros 720 días de retiro anticipada (3,6% año), y 1,5% por cada 90 días de ahí en adelante (6% por año desde 2010). Para un trabajador de carrera completa, esto equivale a una disminución en el nivel de pensión (más que en la tasa de reemplazo) por retiro anticipada de $3,6/64,5$ (1,5% veces 43 años)= 5,6%.

Retiro postergado

Es posible postergar el reclamo de la pensión más allá de la edad de retiro normal. El factor de acumulación total se incrementa en 1,5% por cada período de 90 días de postergación (60% al año). No hay acumulación de pensión adicional por retiro postergada. También es posible combinar el recibir pensión con continuar trabajando (desde 2010, la pensión que se otorga (factor de acumulación total) se incrementará en 0,4% por cada 360 días de trabajo mientras se reciba pensión completa). La primera fase de la reforma a las pensiones también introducirá la posibilidad de recibir la mita de la pensión de la tercera edad. La combinación de la mitad de la pensión de la tercera edad con trabajo aumentará el factor total de acumulación en 1,5% por cada 180 días de trabajo.

Cuidado de los niños

Las mujeres tienen derecho a retirarse antes, dependiendo del número de hijos que han tenido:

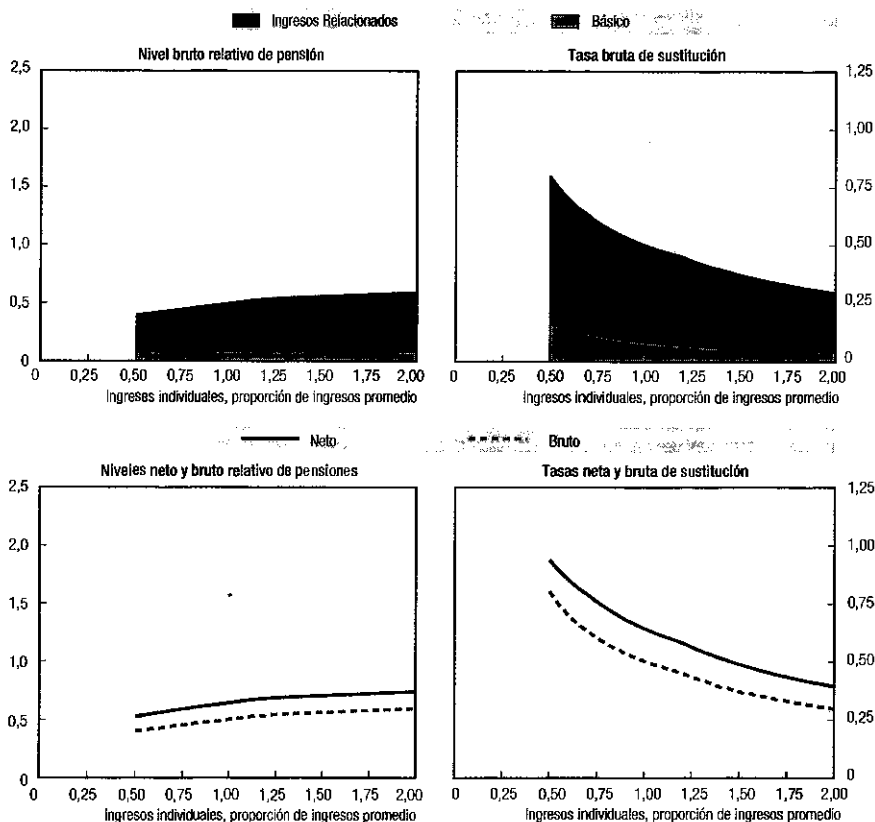
Cantidad de niños	1	2	3	4+
Retiro anticipado (años)	0	1	2	3

Además, hay créditos para las ausencias del mercado laboral durante los períodos de cuidado de niños de hasta cuatro años de edad (o mayores en el caso de discapacidad severa). Estos años luego se ignoran en el cálculo de ingreso con propósitos de pensión de manera que estas ausencias no disminuyan la base de valoración. (Esto se utiliza para todos los períodos sin contribución).

Desempleo

Los períodos de ingresos relacionados con seguro de desempleo se acreditan en el sistema de pensión. La duración del derecho a seguro de desempleo varía con la edad: seis meses hasta los 50 años, nueve meses de los 50 a los 55 años y 12 meses de los 55 años en adelante. Además, hasta tres años de desempleo sin derecho a seguro de desempleo también se acreditan (desde 2009 se acreditará solo un año de desempleo sin beneficios antes de los 55 años). El período de desempleo que se utiliza en el cálculo de pensión se disminuyó a 80% lo que significa que si un individuo tuvo cinco años de desempleo a lo largo de su carrera, este contará como cuatro años para propósitos de pensión. Si el período de desempleo está en el período decisivo (de referencia) (los últimos 30 años antes de la retiro a partir de 1986) para el cálculo de la base de valoración promedio, este período se excluye del cálculo y solo se utiliza el ingreso que se paga en la prima.

Resultados de modelo de pensión: República Checa



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	46,4	40,1	45,2	50,2	56,0	59,4
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	60,3	52,6	59,1	64,4	70,4	74,0
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	57,3	80,2	60,2	50,2	37,4	29,7
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	72,5	94,0	75,8	64,4	48,9	39,3
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,0 10,8	12,6 15,1	9,4 11,4	7,9 9,5	5,9 7,0	4,7 5,6
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,9 10,7	12,6 15,1	9,4 11,3	7,7 9,3	5,6 6,8	4,4 5,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371443>

Dinamarca

Dinamarca: el sistema de pensiones en 2008

Existe un esquema básico público. Se paga un beneficio de pensión suplementario de medios probados a los retirados más desaventajados financieramente. Existe también un esquema basado en los registros de contribución de los individuos, a saber, el ATP. Además, los esquemas ocupacionales obligatorios negociados en acuerdos colectivos cubren el 90% de los empleados de tiempo completo.

Indicadores Clave

		Dinamarca	OCDE
Ingresos Promedio	DKK	359.300	207.000
	USD	70.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	5,6	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	78,3	78,9
	A los 65	82,6	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	26,8	23,6

Condiciones de calificación

La edad de retiro normal es en la actualidad 65 años, pero se incrementará gradualmente hasta los 67 años en el período 2024-27. Una pensión de vejez pública completa exige 40 años de residencia. Períodos más cortos califican a un beneficio prorrateado.

Un derecho completo bajo la pensión suplementaria del mercado del trabajo (ATP) requiere una carrera completa de contribuciones. El esquema ATP se estableció en 1964.

Cálculo de beneficio

Básico

El monto de la pensión básica total es de DKK 5.096 al mes o de DKK 61.152 al año, equivalente a alrededor del 17% de los ingresos promedio. Existe un test de ingresos individuales lo que significa que la pensión básica disminuirá si el ingreso del trabajo excede los DKK 259.700 (aproximadamente tres cuartos de los ingresos promedio). Este beneficio disminuye a una tasa de 30% del ingreso ganado sobre este nivel.

Dirigido

El complemento de pensión completa es de DDK 5.130 por mes o DDK 61.560 por año para una sola persona y 28.752 coronas danesas por año para las parejas. Las cantidades reales se compara con todos los fuentes de ingresos personales (incluida la ATP y pensiones de retiro), aparte de la pensión pública. Si los ingresos personales del hogar superan los 57.300 coronas danesas, el suplemento de pensión dirigida se reduce en un 30% del exceso de ingresos para las personas solteras. El ingreso del hogar de las parejas se calcula por ingreso sobre DKK 115.000 a una tasa del 15%.

En 2004, se introdujo un beneficio suplementario de pensión nuevo, conectado con la pensión pública para la tercera edad. El beneficio de pensión suplementario es tributable y se paga una vez al año. El beneficio es de medios probados y dirigido a los retirados más pobres sin ahorros efectivos significativos (ahorros en efectivo máximos de DKK 59.900).

La pensión de vejez pública (el importe básico y específico, más la pensión de suplemento) se ajusta anualmente de acuerdo con los ingresos medios. El ajuste se basa en un índice de aumento de los salarios durante los dos años anteriores. Si las ganancias de un crecimiento nominal superan el 2%, un máximo de 0,3% del aumento de exceso es asignado a una reserva social de gasto. Por lo tanto, la indexación de las pensiones y otras prestaciones sociales se basan en que los salarios aumentan menos que la asignación de la reserva.

En 2008, se introdujo una deducción de impuestos para los trabajadores relacionada con los ingresos para aplazar la salida total del mercado del trabajo. A partir de Julio de 2008 cada retirado bajo el sistema de pensiones para la tercera edad puede sacar hasta DKK 30.000 al año de su ingreso del trabajo del cálculo de las pensiones básicas y dirigidas.

Ocupacional

Estos esquemas son totalmente definidos, financiadas por la contribución de los proyectos aprobados entre los interlocutores sociales. La cobertura de estos planes es casi universal. Las contribuciones son por lo general entre el 9% y 17% de los ingresos. En 2006, el porcentaje para la mayoría de los trabajadores daneses se aumentó a 10,8% y esta tasa de contribución se utiliza para el modelo. Los beneficios son por lo general retirados como una anualidad. El tipo de interés técnico es de 1,5% para las últimas contribuciones o nuevos esquemas. Sin embargo, los planes operan en una base "con fines de lucro", con aumentos de pensiones dependiendo de aumentos en función de la rentabilidad de los activos y la experiencia de mortalidad de los fondos. Muchos regímenes tam-

bién permiten que los retiros de sumas alzadas. Desde 2000, el cálculo de la anualidad debe utilizar tablas de mortalidad unisex.

Contribución Definida

Los ATP (la Pensión Suplementaria del Mercado Laboral Danés), es un esquema obligatorio, totalmente financiado, basado en seguros colectivos y de contribución definida. Los ATP entregan una pensión vitalicia a partir de la edad de 65 años y un beneficio de suma alzada de sobrevivencia para los dependientes en caso de muerte del individuo miembro. Los ATP cubren a todos los trabajadores asalariados y a todos quienes reciben los beneficios de la seguridad social. La membrecía de los ATP es voluntaria para los trabajadores independientes. Los ATP cubren casi la toda la población y son cercanos a la universalidad absoluta.

Técnicamente, la pensión de vejez de la ATP es un garantizado de renta vitalicia diferida. La contribución es una cantidad fija –en lugar de un porcentaje de los ingresos– solo variaba con el número de horas trabajadas. Un empleado de tiempo completo pagará DDK 2.927 en 2008. Contribuciones se dividen, con dos tercios a cargo del empleador y una tercera parte por el trabajador. El programa de contribución (la suma de la contribución de los empleadores y empleados) en contra de horas trabajo se muestra en la siguiente tabla (para los trabajadores con salarios mensuales):

Horas al mes	< 39	39-77	78-116	> 116
Contribución, DKK/meses a contar de 2008	0	81	163	244
Horas al mes	< 39	39-77	78-116	> 116
Contribución, DKK/meses a contar de 2009	0	90	180	270

La contribución se ajusta siempre y cuando los interlocutores sociales así lo deciden, como parte de los convenios colectivos. En los últimos 20 años, la contribución se ha incrementado en pasos más o menos en línea con los ingresos medios. El modelo asume que la contribución aumentará en línea con los ingresos medios. Un aumento de aproximadamente el 10% ha sido acordado para el año 2009.

Hasta 2002, cada DKK 396 de contribución ganaba DKK 100 de beneficios de pensión pagados a partir de los 65 años sin importar la edad a la que se generaron. Esto implicaba una tasa de interés promedio de alrededor de 4,5% (en todos los grupos de acumulación). Desde 2002, se supone una tasa de interés

nominal de 1,5%. En el modelo, se supone que los ATP ganan la misma tasa de interés que la supuesta para los esquemas de contribución definida financiados en otros países de la OCDE.

Los esquemas de ATP aumentan las pensiones que se pagan y los derechos de pensión del mismo modo si su condición financiera lo permite. Esto se hace en la forma de bonos de subsidio. Los aumentos están garantizados ya que son derechos ganados.

El modelo asume que la indexación completa a inflación de precios.

Un sistema totalmente nuevo de acumulación de pensiones ATP se introdujo desde 2008. El modelo se basa en tasas de interés de intercambio en contraste a la tasa de interés nominal fija de, por ejemplo, 1,5%. El nuevo sistema de acumulación de pensión dejará la asignación de diferenciación de edad por la garantía y los fondos comunes y en vez de eso adopta una división uniforme, con un 80% de todas las contribuciones yendo a un fondo común garantizado y un 20% yendo a un fondo común de bonos.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Existe una pensión parcial para el retiro anticipado para trabajadores entre los 60 y 65 años que continúen trabajando de 12 a 30 horas a la semana. Este esquema está siendo eliminado en etapas. Ahora se aplica solo a trabajadores nacidos antes del 1 de Enero de 1959. El beneficiario debe reducir sus horas de trabajo a la semana en al menos siete horas por semana o al menos un cuarto del total de horas trabajadas en una semana promedio. La pensión parcial se calcula con un monto fijo por cada hora que se reduce. El monto es aproximadamente DKK 76 por hora para 2007. Desde 1999 los beneficiarios están sujetos a deducciones de pensión.

Las personas cubiertas por cualquier programa de retiro anticipada pueden volver a la pensión estándar de la tercera edad una vez que alcancen la edad normal de retiro de 65 años (debido a su edad, no se verán afectados por el aumento legislado en la edad de retiro en el período 2024-2027).

Retiro postergado

Es posible postergar la pensión pública para la tercera edad en hasta diez años. El aumento por postergar la pensión por un año es la razón del período de postergación al promedio de la esperanza de vida en el momento en que se cobra la pensión. Por ejemplo, las proyecciones de la población muestran que

la esperanza de vida para las personas de 68 años de edad es 17,1 años. Por lo tanto, el aumento por postergar un año desde la edad de 68 años sería $1/17,1=5,8\%$.

Cuidado de los niños

Para los períodos de maternidad / paternidad / parental, el doble de la cantidad de las contribuciones se pagan para el ATP. El beneficiario deberá abonar un tercio de la contribución, con las dos terceras partes están pagados por el gobierno / municipio. Maternidad / paternidad / parental se pueden pagar beneficios hasta por 52 semanas en total. Las cuatro semanas antes del nacimiento y las primeras 14 semanas después del parto se reservan para la madre. El padre tiene derecho a dos semanas de permiso durante las primeras 14 semanas después del nacimiento (el permiso de paternidad). Las últimas 32 semanas puede ser dividido o compartido entre el padre y la madre (permiso parental).

Quienes están fuera del mercado del trabajo cuidando niños más allá del período de maternidad típico cambian a otro esquema que también tiene una contribución en el ATP. No es común que los padres jóvenes no vuelvan a trabajar cuando termina el período de licencia a menos que el niño este, por ejemplo enfermo o con discapacidad en los casos que normalmente habrá posibilidades para la elaboración de algún tipo de beneficio público con la contribución de la ATP. No hay créditos o aportaciones de planes de pensiones por períodos de cuidar el trabajo remunerado para los niños.

Desempleo

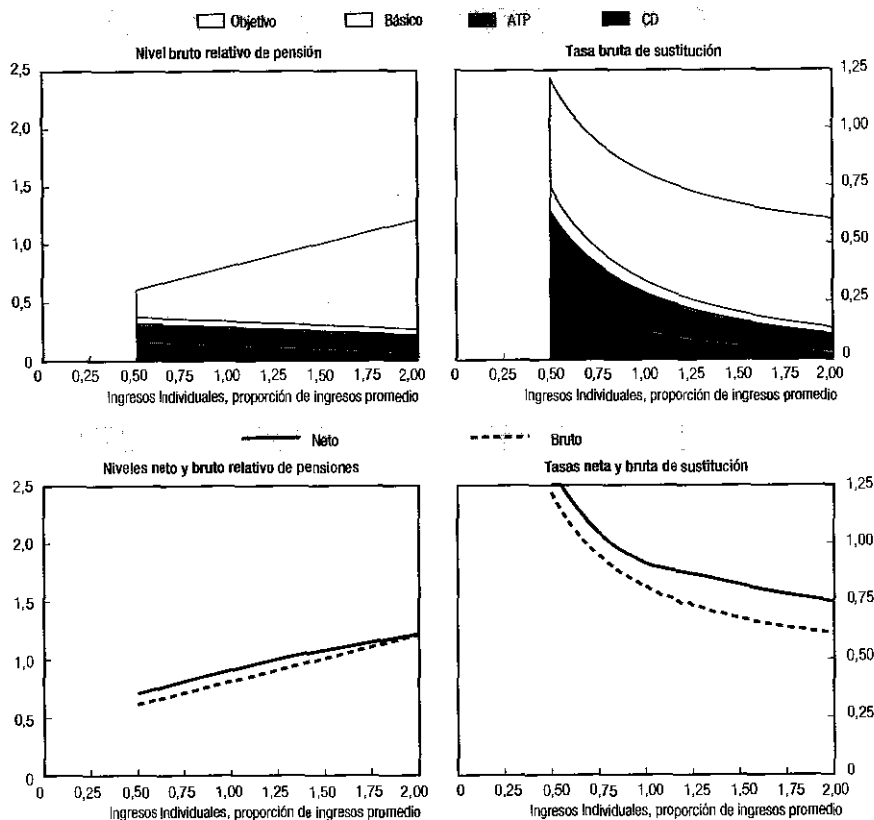
Durante el desempleo, el seguro de desempleo (o la municipalidad, si no está asegurado) toma la obligación de pago del empleador, y las contribuciones a los ATP se pagan por el doble de la tasa cuando se recibe el beneficio del seguro de desempleo (la tasa normal si el beneficio es de la seguridad social). El gobierno para dos tercios del pago cuando el seguro de desempleo se agota y el individuo tiene la asistencia social de desempleo. No hay créditos o contribuciones para los planes de pensión ocupacionales para períodos de desempleo.

También hay un programa de retiro anticipado voluntario relacionada con el seguro de desempleo, que ofrece beneficios entre las edades de 60 años (aumentando gradualmente hasta los 62 años entre 2019 y 2022) y hasta la edad de retiro normal. Para calificar, los individuos deben han sido miembros del fondo de seguro de desempleo durante al menos 25 años en los últimos 30 años y han pagado voluntariamente las contribuciones de retiro anticipado

durante este período. También deberán cumplir las condiciones para tener derecho a las prestaciones por desempleo en el caso de desempleo en el momento de la transición al sistema de retiro anticipado voluntario. El monto del beneficio corresponde a la tasa de beneficios de desempleo, con un límite del 91% de la tarifa máxima del subsidio de desempleo, lo que equivale a 3.110 coronas danesas por semana de trabajadores a tiempo completo y 2.075 coronas danesas para los trabajadores a tiempo parcial (cifras de 2006). No es posible de combinar la recepción de voluntarios de retiro anticipado con beneficios de la pensión social.

Las personas que postergan el acceso a los beneficios de retiro anticipada voluntaria por al menos dos años después de que se han ganado el derecho al beneficio y todavía están trabajando reciben una tasa mayor de beneficio por retiro anticipada que equivale a la tasa máxima de beneficio de desempleo (o DKK 3.415 a la semana en 2006). Por tres años de trabajo de jornada completa cuando un individuo califica para el retiro anticipado voluntario o el equivalente, se paga una suma alzada de una vez por un máximo de DKK 124.860 en 2006.

Resultados de modelo de pensión: Dinamarca



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	75,4	60,3	70,0	79,7	99,1	118,5
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	85,6	69,9	80,0	89,8	106,5	119,8
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	84,7	120,6	93,3	79,7	66,1	59,2
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	94,5	131,9	103,3	89,8	80,8	73,3
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	12,9	18,8	14,3	12,1	9,8	8,7
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,6	15,3	17,0	14,3	11,6	10,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,2	12,8	9,6	8,0	6,2	5,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,2	15,3	11,4	9,5	7,4	6,1

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371462>

Estonia

Estonia: sistema de pensiones en 2008

El sistema combina un esquema público relacionado con el ingreso con contribuciones obligatorias para financiar las pensiones. También existe un elemento básico de tasa plana y una pensión nacional de red de seguridad.

Indicadores Clave

		Estonia	OCDE
Ingresos Promedio	DKK	157.000	434.200
	USD	14.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	5,3	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	73,0	78,9
	A los 65	80,6	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	27,6	23,6

Condiciones de calificación

La edad de retiro de pensiones es de 63 para los hombres y llegará a 63 para las mujeres a partir de 2016. El período de calificación de al menos 15 años de servicio pensionable.

Cálculo de beneficio

Básico

El monto base de tasa plana era EEK 1.699,94 al mes en Abril de 2008 y EKK 1.373,58 en 2007/09 y solo se paga junto con una pensión relacionada con los ingresos.

Relacionada con los Ingresos

Los beneficios de la pensión se calculan sobre el monto de contribuciones pagadas en nombre de un individuo en relación a la contribución promedio pagada. Este es el coeficiente anual de seguro de pensión de una persona. La acumulación de esos coeficientes en la retiro se multiplica por el valor de un año de servicio de pensión para calcular los derechos de pensión. El valor de

un año de servicios de pensión fue EKK 54,43 en Julio de 2007 y EKK 65,01 en abril de 2008.

No hay límite de ingresos para fines de contribución o de beneficio.

Las Pensiones que se pagan están indexadas al promedio aritmético de los precios al consumidor y los ingresos de la contribución anual de cada mes de abril. Esto se aplica a la cantidad base, el valor de una anualidad en el plan relacionado con los ingresos y el valor del beneficio bajo el esquema de destino.

Dirigidas

Un mínimo de ingresos de retiro de garantía es proporcionado por la pensión nacional. Este fue un EEK 573.31 por mes en julio de 2007 y un EEK 913,14 en abril de 2008.

Contribución definida

Los individuos que eligen la opción de financiación deben hacer una contribución adicional de 2% de ganancias en su fondo de pensiones. Cuatro por ciento de la contribución a la seguridad social total es a continuación, también desviado a este fondo. El Nuevo mercado laboral los participantes (es decir, los nacidos en 1983 o después) están obligados a tomar la opción de financiación. La Mayoría de los trabajadores actuales pueden elegir esta opción (es decir, los nacidos en 1942 o después, es decir, hasta la edad de 60). Más de 580.000 personas han sacado las cuentas individuales.

Carreras Variantes

Retiro anticipado

La pensión pública puede reclamarse hasta tres años antes de la edad estándar (es decir, desde los 60 años de edad en el largo plazo) siempre que la persona se jubile y si la condición de un período de calificación de 15 años se cumple. La pensión disminuye en un 4,9% por cada año de anticipación de la retiro de un individuo.

Retiro postergado

La pensión pública puede postergarse después de la edad de retiro normal. Postergar la pensión gana un aumento de 10,8% al año. Durante el período de postergación, el trabajador continúa cotizando y gana derechos adicionales.

También es posible combinar el trabajo con el cobro de la pensión. En este caso, las contribuciones también se pagan y la pensión se recalcula anualmente.

Retiro tardío

El público de pensiones puede ser aplazado después de la edad de retiro normal. De pensiones se aplaza gana un incremento del 10,8% al año. Durante el período de aplazamiento, el trabajador continúa contribuir y ganar el derecho adicional. También es posible combinar el trabajo y las pensiones recibo. En este caso, las contribuciones se pagan una vez más y la pensión se recalcula cada año.

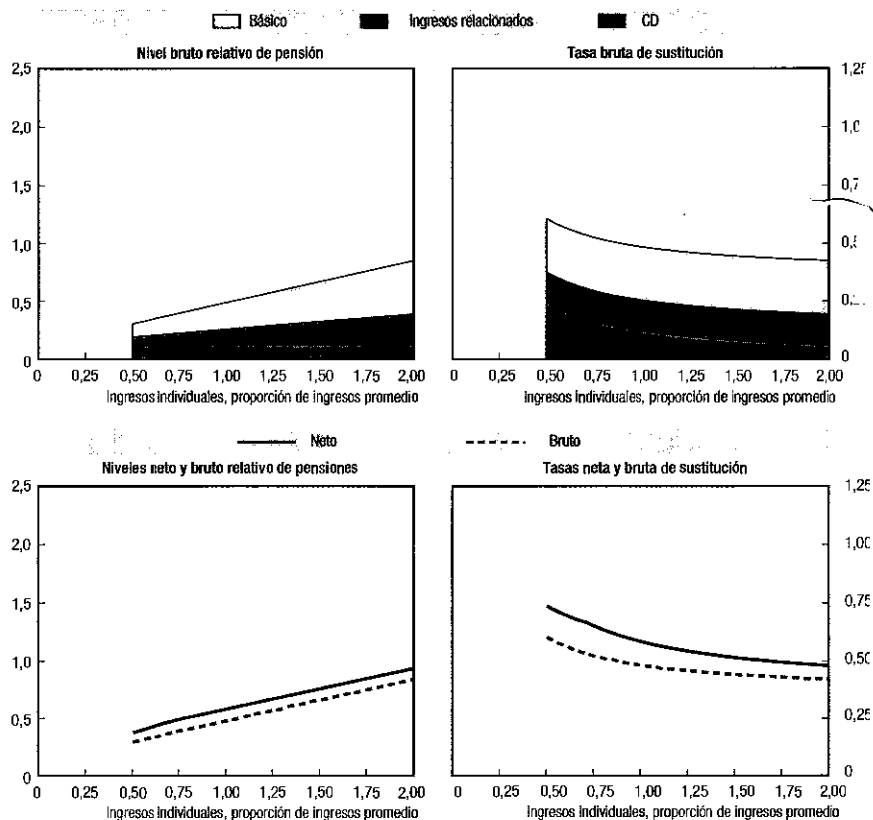
Cuidado de los niños

El Estado paga la contribución del empleador en nombre de quienes reciben subsidio por cuidado de los niños hasta tres años por niño. Esto es 20% sobre un ingreso supuesto de EEK 700. Los individuos que reciben beneficios parentales tienen que pagar la contribución al esquema de contribución definida.

Desempleo

No hay créditos para períodos de desempleo.

Resultados Modelo de Pensión: Estonia



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	41,2	30,1	39,1	48,0	66,0	83,9
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	51,6	38,4	49,5	58,3	75,9	93,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	50,9	60,2	52,1	48,0	44,0	41,9
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	63,1	73,4	65,1	58,3	51,4	47,8
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,8	9,2	8,0	7,3	6,7	6,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,6	9,8	10,2	9,4	8,5	8,1
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,6	9,8	10,1	8,9	7,7	7,1

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371481>

Finlandia

Finlandia: el sistema de pensiones en 2008

Existe una pensión estatal básica (pensión nacional), que es de ingresos probados y un rango de esquemas relacionados con los ingresos obligatorios, con reglas muy similares para distintos grupos. Los esquemas para los empleados del sector privado están parcialmente pre financiados mientras que los esquemas del sector público de financiados cuando salen (con fondos niveladores para emparejar incrementos futuros en las contribuciones de pensiones).

Indicadores Clave

		Finlandia	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	37.300	27.800
	USD	54.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	8,3	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,6	78,9
	A los 65	83,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	27,4	23,6

Condiciones de calificación

La pensión nacional está sujeta a un test de residencia (pero no tiene requerimientos de contribución), se retira contra el ingreso de pensión de los esquemas relacionados con los ingresos. La pensión nacional para la tercera edad se paga a partir de los 65 años de edad. El beneficio total de la pensión nacional para la tercera edad se paga con 40 años de residencia como adulto, con ajustes prorrateados por períodos de residencia más cortos. Es posible retirar por una pensión nacional para la tercera edad anticipada entre las edades de 62 y 65 años.

No hay períodos de espera o límites de euros para obtener un derecho a una pensión relacionada con los ingresos, aunque existen niveles mínimos para los seguros de pensión. La pensión se acumula solo después de los 18 años.

Cálculos de beneficios

Relacionado con los ingresos

Aquí se cubre el esquema para los empleados del sector privado (TEL), entre todos los distintos esquemas relacionados con los ingresos.

Desde 2005, la tasa de acumulación es del 1,5% de los ingresos de retiro a la edad de 18 a 52 años, el 1,9% en edades 53-62 años y el 4,5% en las edades 63-67 años. Para un trabajador a jornada completa carrera profesional de 20 años de edad hasta retiro a los 65 años, la acumulación de tiempo de vida total será del 77,5% de los ingresos de retiro (si los ingresos de retiro se supone que permanecerá constante durante toda la carrera).

Los ingresos de retiro son, desde 2005, con base en los ingresos medios de toda la carrera. Sin embargo, como las pensiones se acumulan de manera diferente en distintos grupos de edad (ver arriba), las ganancias recibidas por los trabajadores de más edad tienen más peso en el total de la pensión. Cuando los ingresos de pensión se calculan la cantidad correspondiente a la contribución de pensiones de los empleados es deducido de las ganancias. En 2008, la contribución del empleado de pensiones fue de 4,1% para los empleados menores de 53 años y 5,2% para los empleados de 53 años de edad o más. Nótese, sin embargo, que las tasas de reemplazo se muestran en relación a los ingresos brutos totales (en comparación con otros países) en lugar de esta medida de los ingresos de retiro.

Las ganancias de años anteriores vuelven a valorarse en consonancia con una mezcla de toda la economía y las ganancias los precios. A partir de 2005, el crecimiento salarial tiene un peso del 80% y la inflación de precios, un 20%. En la línea de base supuestos de precios y el crecimiento de los salarios, esta política reduce el valor de la pensión a la 91,5% en comparación con una política de valorización de los ingresos total del pago de años anteriores. Después de retiro, la pensión relacionada con los ingresos se ha incrementado mediante una fórmula de 20% de los ingresos la inflación y el 80% de la inflación de precios.

A partir de 2010 se reducirán nuevas pensiones relacionadas con los ingresos de acuerdo a los incrementos en la esperanza de vida desde 2009. (Los cálculos utilizan datos de mortalidad diferidos: para 2010, por ejemplo, los datos son el promedio 2004-08 comparado con el año base que se basa en datos de 2003-07). Entre 2002 y 2040, las proyecciones de mortalidad de las Estadísticas de Finlandia implican un incremento en la esperanza de vida a los 65 años de 18,0 años a 24,1 años (calculados a partir de tasas de mortalidad unisex). Los ajustes toman la forma de un cálculo de anualidad utilizando una tasa de descuento de 2% al año. El ajuste esperado en el año 2040, basado en las proyecciones de mortalidad, es reducir los beneficios de 85,2% de su valor bajo las reglas prerreforma. El coeficiente de esperanza de vida se calcula para cada grupo a la edad de 62 años.

No hay piso a las contribuciones y tampoco techo a las contribuciones o los ingresos de retiro, lo que significa que tampoco hay un techo a las pensiones. Sin embargo, ha un límite a los ingresos mínimos para los seguros de pensión.

El Centro Finlandés de Pensiones coordina los planes, resultando en un solo pago de pensiones, incluso para las personas que han sido miembros de los diferentes planes.

Dirigidas (pensiones nacionales)

El beneficio básico mensual total para una persona soltera en 2008 fue de EUR 558,46 (alrededor de un quinto de los ingresos promedio). La pensión nacional se reduce en 50% de la diferencia entre otro ingreso de pensión y un pequeño descuento que en 2008 fue de EUR 591 al año. No se puede pagar ninguna pensión una vez que otro ingreso de pensión exceda EUR 1.154,30 o EUR 1.028,13 al mes.

A partir de 2005, la pensión acumulada después de los 63 años relacionados con los ingresos (empleo) no se tomará en cuenta cuando se calcule el derecho a pensión nacional.

El beneficio de pensión básica, los parámetros de los test de medios y la pensión a pagar se ajustan anualmente en línea con los precios. En la práctica, ha habido incrementos adicionales basados en otras decisiones.

Carreras Variantes

Para carreras no estándar una base de salario se utiliza en el cálculo de las pensiones para pagar períodos. Si la acumulación de pensiones se basa en el salario sobre el que se basa el beneficio no hay deducción de la contribución de pensiones (ver más arriba la sección "Cálculo del Beneficio/ingresos relacionados). Por lo general, el importe correspondiente ya ha sido deducido cuando el salario del cálculo de la prestación se ha calculado.

Retiro anticipado

La pensión nacional para la tercera edad anticipada está disponible desde el principio de mes siguiente al cumpleaños número 62 de la persona. Su monto es reducido permanentemente (en comparación con la pensión para la tercera edad ordinaria) en 0,4% por cada mes que se paga la pensión antes de la edad normal de retiro de 65 años. La pensión no aumenta a su nivel regular cuando el retirado alcanza los 65 años de edad. Estas reglas operan desde 2005.

El retiro anticipado es posible a la edad de 62 años bajo el esquema relacionado con los ingresos, sujeto a una reducción del beneficio de 0,6% por mes de retiro anticipada hasta la edad de 63 años. Después de los 63 años no hay reducción en la pensión, Sin embargo, hay una acumulación más rápida de beneficios relacionados con el ingreso después de esta edad (véase arriba).

Retiro postergado

A partir de 2004 la pensión nacional puede ser diferida después de la edad de 65 años y es la pensión se incrementa en un 0,6% por cada mes por el cual el retiro se retrasa.

A partir de 2005, el incremento por retiro postergado se reduce a 0,4% por cada mes (4,8% por año) en el esquema relacionado con los ingresos después de los 68 años. No hay ningún ajuste entre las edades de 63 y 68 debido a la acumulación acelerada de la pensión en estas edades.

Es posible combinar la recepción de las pensiones y los ingresos del trabajo. Desde 2005, después de tomar la pensión de vejez, las ganancias acumulan pensión adicional y la tasa de acumulación es 1,5% por año hasta la edad de 68 años.

Cuidado de los niños

A partir de 2005, durante los períodos de maternidad, paternidad y subsidio de los padres, las pensiones se acumulan sobre la base de 1,17 veces el salario, en que se basa el beneficio de la familia. El período máximo que se paga el permiso parental es de 11 meses.

Para los períodos no remunerado de cuidado de niños por uno de los padres del niño durante el cual la atención domiciliar asignación se dice, las pensiones se acumulan, como si la persona recibió un salario de 588,54 euros por mes (2008), que es de alrededor de una quinta parte de los ingresos medios. Este es el caso hasta que el niño llega a la edad de tres años.

La gente sobre el permiso parental no se hace responsable de las contribuciones. La pensión resultante para la licencia de paternidad remunerada se paga por el sistema de pensiones relacionadas con los ingresos. Las finanzas del Estado la pensión para los períodos de licencia para el cuidado no remunerado.

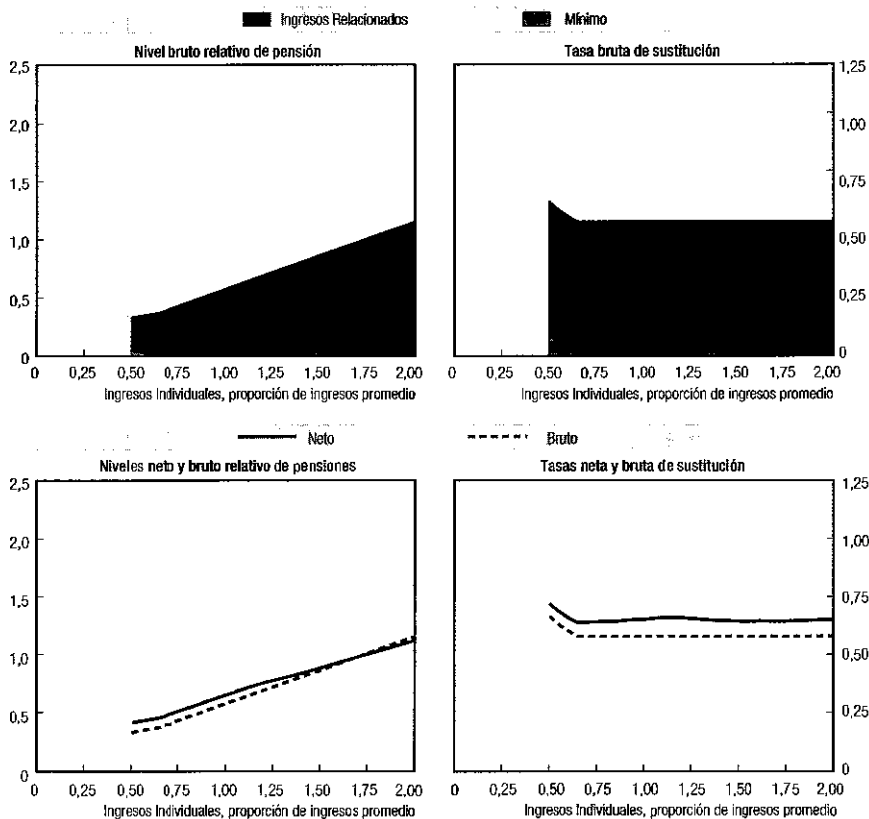
La parte de la pensión que se basa en períodos no remunerado de cuidado de niños (y los estudios) se no incluidos en la prueba de ingresos de la pensión nacional.

Desempleo

Después de la reforma de 2005, los beneficios de desempleo relacionados con el ingreso acumulan derechos de pensión en la proporción del salario (75%) en que se basa el beneficio. Solo el beneficio de desempleo que se recibe antes de los 63 años de edad genera un crédito de pensión.

Los beneficios del seguro de desempleo se pagan por 500 días (alrededor de 23 meses, con un promedio de 21,5 días por mes). Si un desempleado llega a los 59 años antes de los 500 días se han acumulado, los ingresos relacionados con el desempleo pueden ser pagados hasta los 65 años. (Debido a los límites de edad estas normas no se aplicarán antes de 2009.) Las personas que reciben el subsidio después de 500 días tienen derecho a elegir reclamar la pensión de vejez a partir de 62 años de edad. En tales casos, no hay reducción del retiro anticipado y las ganancias relacionadas con el cese de prestaciones por desempleo. Después del período con ganancias relacionadas con las prestaciones por desempleo, a tanto alzado o prueba de ingresos (En diversas condiciones) la asistencia por desempleo podría ser reclamado, pero el período en virtud de estos beneficios no son reconocidos por el derecho a pensión.

Resultados de modelo de pensión: Finlandia



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	52,0	33,2	43,3	57,8	86,7	115,5
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	59,6	41,6	51,2	65,2	88,4	112,1
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	57,8	66,4	57,8	57,8	57,8	57,8
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	64,8	72,0	64,1	65,2	64,4	65,1
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,5	10,9	9,5	9,5	9,5	9,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,6	9,5	7,8	7,5	6,8	6,4
		11,3	9,4	8,9	8,1	7,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371500>

Francia

Francia: sistema de pensiones en 2008

En el sector privado, el sistema de pensiones tiene dos niveles: una pensión pública relacionada con los ingresos y esquemas ocupacionales obligatorios, basados en sistemas de puntos. El esquema público tiene también una pensión de contribución mínima sin medios probados (*minimum contributif*). Además existe un ingreso mínimo dirigido para las personas de la tercera edad (*minimum vieillesse*).

Indicadores Clave

		Francia	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	32.700	27.800
	USD	47.800	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	12,5	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,1	78,9
	A los 65	84,9	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	28,2	23,6

Condiciones de calificación

Una completa primera etapa de pensiones públicos requiere la contribución de 40 años, desde 2003, en comparación con 37,5 años antes. Entre 2008 y 2012, este se prevé aumentar gradualmente a 41 años. Después de 2012, el período mínimo de contribución para llegar a una pensión completa está previsto que se incremente en línea con los aumentos en la esperanza de vida, de modo que la proporción del período de pensiones el pago al período de trabajo se mantiene constante.

La edad de retiro normal para la pensión pública relacionada con los ingresos es desde los 60 años. La pensión mínima de contribución (*minimum contributif*) se paga cuando el retirado alcanza la condición de contribución completa o su edad es 65 años o más. El modelo, la entrada al mercado del trabajo ocurre a los 20 años y se supone un período de contribución completa (41 años). Estos supuestos corresponden a una edad de pensión de 61 años.

Cálculo del Beneficio

Relacionado con los ingresos

Las pensiones públicas dirigen una tasa de reemplazo de 50% después de una carrera completa (que es 40 años de contribuciones y luego se incrementa como se describe arriba). Por cada trimestre faltante, la pensión disminuye de dos maneras:

- La tasa de la pensión se reduce en un 1,25% (o un 5% por cada año que falta), estas tasas (DECOTE) tienen que ver con la gente nacida después de 1952.
- Además, el monto de la pensión se reduce proporcionalmente (0,61% -1 / 164 para la cuarta falta).

La medida de los ingresos se basa en una serie de los mejores años de ingresos, valorizados en línea con la inflación de precios. A partir de 2008, se paga un promedio de más de 25 años, mientras que es más de 24 años en 2007, y fue más de 23 años en 2006.

Debido al número limitado de años incluidos en la medida de los ingresos para el cálculo de las prestaciones de retiro y la política de valorización de acuerdo con los precios, la tasa de reposición en el Sistema público francés es muy sensible a la cronología de los ingresos a lo largo de los años de trabajo carrera. Dado el supuesto de referencia de crecimiento continuo de los ingresos reales del 2% durante la carrera de un trabajador, combinado con el hecho de que los cálculos de la OCDE utilizan los ingresos medios de por vida revalorizados como el salario de referencia, las tasas de reemplazo calculadas son menores que aquellas calculadas utilizando el progresión observada del salario en Francia, donde los incrementos se concentran principalmente en la primera mitad de la carrera.

La reforma de 2003 introdujo un objetivo a partir de 2008 para las personas con una carrera completa en el salario mínimo para recibir una pensión equivalente de por lo menos el 85% del salario mínimo neto. Hay un límite a los ingresos elegibles, que en 2008 ascendió a EUR 33.276. Es aproximadamente igual al salario medio en la medida de la OCDE. Beneficios en el pago se indexan a los precios.

Las pensiones mínimas contributivas (“mínimo contributivo”)

Existe una pensión mínima no dirigida en el “régimen general” sin importar el monto de la pensión recibida de otros esquemas suplementarios básicos. Desde Enero a Agosto, el monto anual fue de EUR 6.958,21 para quienes tenían 65 años con al menos un cuarto de la carrera registrada o de EUR 7.603,41 si

quien la recibe tiene al menos 40 años de contribuciones reales. Desde Septiembre a Diciembre de 2008, los montos fueron EUR 7.013,87 y EUR 7.664,23 respectivamente. Esto equivale al 23,3% de los ingresos promedio en la medida de la OCDE. Para ser elegible para el beneficio completo, se necesita tener 40 años de contribuciones (que está planeado incrementarse a 41 años en 2012), o tener 65 años o más (la pensión mínima se prorratea para períodos menores). El valor de la pensión mínima se indexa por precios.

Ocupacional obligatoria

Aun cuando las contribuciones reales sean mayores, los beneficios se ganan solo en el 6% de los ingresos bajo el techo del esquema público. Entre una y tres veces el techo del esquema público, los beneficios se ganan sobre el 16% del pago. Entonces, el techo ARRCO es tres veces el del esquema público de pensiones: EUR 99.828. (Nótese que no hay techo para el esquema ARRCO para los cuadros)

Cada año, el número de puntos ganados es el valor de las contribuciones, dividido por el costo de un punto de pensiones. Al momento del retiro, el número acumulado de puntos se convierte en un beneficio de pensión multiplicándolos por el valor de un punto de pensiones. El valor del punto de pensión fue de 1.1480 euros entre abril de 2007 abril de 2008 y 1,1648 EUR a partir de abril de 2008, dando una cifra anual para el calendario 2008 de 1,1606 EUR. El costo de la pensión de punto fue de EUR 13.9684 para el año calendario 2008.

Se acordó entre los socios sociales un aumento del costo y valor de los puntos de pensión. El acuerdo actual, válido hasta 2008, es aumentar el costo de los puntos de pensión en línea con los ingresos y el valor de los puntos de pensión en línea con los precios. El modelo supone que esta diferencia en el aumento entre costos y valor de los puntos continuará. De nuevo, esta política de valorización efectiva de los derechos de los primeros años según los precios resulta en un beneficio menor que valorizarlos a los ingresos. En los supuestos base, la reducción es a 69% del derecho de pensión bajo la valorización por ingresos.

Aumento de capacidad del costo y el valor de puntos de pensión previo acuerdo entre los interlocutores sociales. El actual acuerdo, vigente hasta 2008, es aumentar el costo de los puntos de pensión en línea con las ganancias y el valor de los puntos de pensiones en línea con los precios. El modelo asume que este aumento de capacidad diferencial entre el costo y el valor de un punto va a continuar. Una vez más, esta política de valorización eficaz de los derechos de años anteriores con los resultados en los precios más bajos beneficios de la valorización de los ingresos. En los supuestos de base, la reducción es del 69% del derecho a pensión en virtud de la valorización de ganancias.

Es importante señalar que la política de nivelación para estos dos parámetros afecta tanto a el camino de las pensiones en pago (aquí “indexación”) y el cambio en el valor de derechos de pensión entre el momento en que se obtuvo y el tiempo que se retiran (Similar al proceso de “valorización” de los esquemas relacionados con los ingresos).

Pensión mínima dirigida (“minimum vieillesse”)

Existe un beneficio de ingreso de medios probados para las personas de 65 años equivalente a EUR 7.537,30 al año para una persona soltera (EUR 13.521,27 para una pareja) en 2008. Este beneficio equivale al 23% de los ingresos promedio (en la medida de la OCDE) se ajusta en línea con los precios. Los trabajadores de carrera completa raramente serán elegibles para el programa de asistencia a la tercera edad (*minimum vieillesse*), dado que la pensión ocupacional obligatoria suplementa el beneficio de pensión pública

Carreras variantes

Retiro Anticipado

El retiro anticipado opera a través de un programa independiente administrado por el fondo de empleos (FNE). El retiro anticipado es posible desde los 57 años y desde los 56 años bajo ciertas circunstancias relacionadas con las condiciones de trabajo. La tasa de reemplazo es de alrededor de 80%. A la edad de retiro normal (o la edad a la que los trabajadores se vuelven elegibles para la pensión regular para la tercera edad completa, hasta 65 años), los individuos se cambian a la pensión pública. El período de beneficios FNE está totalmente acreditado para la pensión pública.

Retiro anticipado, es decir, antes de los 60, se permite en el sistema público de pensiones, en las siguientes condiciones:

- A los 56 años para las personas que han entrado en la fuerza laboral antes de los 16 y se han validado al menos 42 años, entre ellos al menos 42 años con una contribución efectiva.
- A los 58 años para las personas que han entrado en la fuerza laboral antes de los 16 y se han validado al menos 42 años, entre ellos al menos 41 años, con la contribución efectiva.
- A los 59 años para las personas que han entrado en la fuerza laboral antes del 17 y se han validado al menos 42 años, entre ellos al menos 40 años de contribución efectiva.

Bajo la de pensiones, el retiro anticipado es posible, a menudo objeto de las reducciones correspondientes o bien a la edad de retiro o años de contribución, o ambos. Retiro es posible a los 60 años con una cobertura de 40 años sin reducción. Con menos de 40 años la cobertura, la pensión se ajusta como se muestra en la tabla con el ajuste es que es más favorable: en relación con la edad de retiro o el número de años que faltan. Para el retiro a los 61 años, por ejemplo, la pensión se reduce al 83% del valor total. Sin embargo, si la persona se jubila a los 61 con las contribuciones 39 años, la reducción es solo para 96%, ya que solo hay un año perdido.

Edad retiro	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
Años perdidos						5	4	3	2	1
Coefficiente	0,43	0,50	0,57	0,64	0,71	0,78	0,83	0,88	0,92	0,96

Retiro postergado

Cuando las personas trabajan después de 60 años de edad y han alcanzado las condiciones de calificación para un total de de pensiones (que será la cobertura de 41 años), cada año adicional incrementa el beneficio en el sistema público en un 5%.

Para el período de retiro diferido, las personas siguen acumulando puntos ARRCO.

Trabajo y de cobro de pensión se pueden combinar sujeto a ciertos límites, siempre y cuando la gente dejar su trabajo habitual.

Cuidado de los niños

Una madre que cría a un niño por lo menos durante nueve años (antes de que el niño cumpla los 16) se le atribuye con una cobertura de dos años por niño en el sistema público, ya sea que continuó trabajando o no durante ese tiempo. Ambos padres pueden recibir un aumento del 10% en el pago de pensión final en el plan público si se han criado tres o más hijos por lo menos nueve años antes de los 16 años.

Períodos fuera del trabajo o de trabajo a tiempo parcial para cuidar a un niño de menos de tres también se acredita en los esquemas públicos de pensiones y ocupacional (Garantía vieillesse des padres au Foyer - AVPF). Se otorgan créditos como si el padre hubiera ganado el salario mínimo. La de tres años máximos se aplica a los dos primeros hijos: períodos ficticios son más largos para los hijos posteriores. Para calificar, los padres deben tener derecho a las

prestaciones familiares y tener ingresos por debajo de los umbrales de euros (EUR 21.991 para el primer niño y EUR 5.075 por los hijos posteriores). Este crédito se acumula a los dos años acreditados por niño en el sistema público.

Desempleo

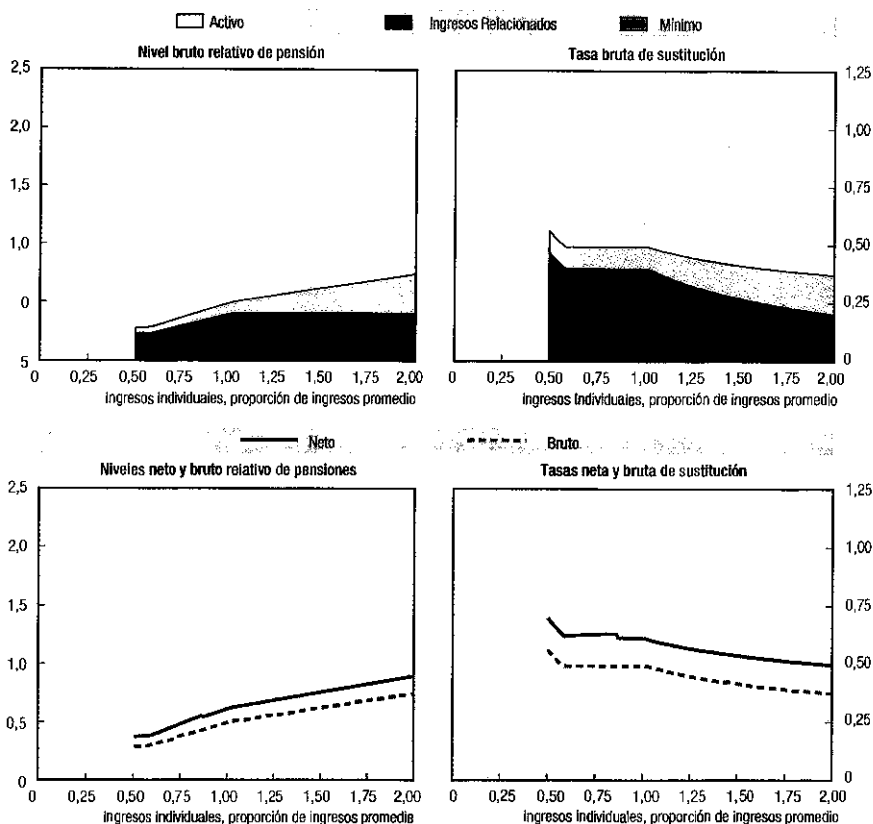
Períodos de desempleo involuntario son totalmente acreditado a la pensión estatal cuando las prestaciones por desempleo se reciben, incluyendo los siguientes programas: asignación decreciente único, *chômeurs* asignación edades, *reclassement* asignación de la formación, la asignación de Solidaridad Spécifique, la asignación de Spécifique d'attente y la inserción de la asignación d'insertion. Por cada 50 días completados de desempleo al año, una cuarta parte de las contribuciones se atribuye (con un máximo de cuatro trimestres por año). Sin embargo, estos períodos no entran en el cálculo del salario promedio de referencia (*saire annuel moyen*) sobre la base de los 25 mejores años de los ingresos y por lo tanto en el cálculo de la pensión.

También existe un crédito por el primer período de desempleo sin pagos de desempleo hasta un máximo de un año para las personas bajo 55 años. Los períodos subsecuentes de desempleo involuntario sin pago de desempleo se acreditan hasta un máximo de un año solo si esto sigue a un período de desempleo con beneficios. No hay crédito pro períodos en que se recibe la asistencia social (*revenue minimum d'insertion*).

También hay un crédito para el primer período de desempleo sin paro pagos a un máximo de un año para las personas menores de 55 años. Los siguientes períodos de desempleo involuntario, sin prestaciones por desempleo se abonan a un máximo de un año, si esto sigue un período de desempleo con las prestaciones por desempleo. No hay crédito para los períodos en los que reciben asistencia social (*revenu d'mínimo d'insertion*).

En los planes ocupacionales obligatorios, los períodos de desempleo permiten la acumulación de puntos de pensión si la persona ha contribuido a uno de estos planes antes del comienzo del desempleo. Estos puntos se calculan de acuerdo a un "salario de referencia de cada día" (*Salaire journalier de référence*), que es el último salario (en base al año) dividido por 365.

Resultados Modelo de Pensión: Francia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	39,8	28,0	36,8	49,1	61,9	74,2
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	49,9	36,6	46,3	60,4	74,7	88,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	49,1	55,9	49,1	49,1	41,3	37,1
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	60,8	69,4	60,6	60,4	53,1	49,0
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,3	10,6	9,3	9,3	7,9	7,1
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,5	10,0	8,5	8,3	6,8	6,1
	9,6	11,4	9,6	9,4	7,8	6,9

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371519>

Alemania

Alemania: el sistema de pensiones en 2008

El sistema legal de pensiones públicas tiene un solo nivel y es un sistema de reparto relacionado con los ingresos. El cálculo de las pensiones se basa en puntos de pensión. Hay una red de asistencia social de seguridad para personas pensionadas de bajos ingresos.

Indicadores Clave

		Alemania	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	41.400	27.800
	USD	60.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	10,7	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,8	78,9
	A los 65	83,4	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	32,8	23,6

Condiciones de calificación

En la actualidad, la pensión regular para la tercera edad se paga desde los 65 años con al menos cinco años de contribuciones. Con contribuciones inferiores a cinco años, no hay beneficio. La edad de retiro obligatoria se aumentará gradualmente a 67 años durante las siguientes dos décadas. Para aquellos nacidos en 1964 o después, la edad de retiro obligatoria será 67 años.

Cálculo de Beneficios

Relacionado con los ingresos

Un año de contribución al ingreso promedio de los contribuyentes gana un punto de pensión. El ingreso promedio relevante es aproximadamente idéntico al promedio de ingresos de las Cuentas Nacionales. Las contribuciones basadas en ingresos mayores o menores ganan proporcionalmente más o menos puntos de pensión. Las contribuciones se recaudan sobre los ingresos promedio hasta EUR 63.600 en 2008. El techo equivale al 208% de los ingresos promedio relevantes. Los ingresos relevantes fueron de EUR 30.625 en 2008. Esto es solamente equivalente al 74% de la medida de ingresos promedio de la OCDE.

En el momento de la retiro, los puntos de pensión de cada año se suman, La suma de los puntos de pensión se multiplica luego por una “valor de puntos de pensión”, que fue EUR 316,98 en 2008. El valor del punto de pensión es válido para los retirados nuevos y para los antiguos. Esto se ajusta anualmente en línea con los salarios brutos como punto de partida pero también depende de otros dos factores. El primer factor incorpora los cambios en las tasas de contribución del esquema de pensiones obligatorio y del voluntario ocupacional subvencionado y de los esquemas de pensión personales. Un incremento en las tasas de contribución reducirá el ajuste del valor del punto de pensión. El segundo, llamado factor de sustentabilidad vincula el ajuste del valor del punto de pensión a los cambios en la tasa de dependencia del sistema, esto es, la razón de los retirados a los contribuyentes.

Estos factores se han integrado en las reglas de indexación con el objetivo de limitar el aumento de la tasa de contribución del 19,9% actual al 22%. El aumento de la tasa de contribución y de la relación de retirado / contribuyente dará lugar a la indexación de menos que los salarios promedio. A largo plazo, el ajuste futuro del valor del punto de pensión se espera que sea un 14% por debajo del incremento de los ingresos promedios.

Los ingresos promedio relevantes para el cálculo de los puntos de pensión, así como el valor del punto de pensión son levemente diferentes en el nuevo Lander. Se supone que esta diferencia desaparecera en el largo plazo ya que los salarios se alinearan.

Asistencia social

Para las personas de bajos ingresos existe una asistencia social que también es aplicable para los retirados. Los montos de la asistencia social, en el Lander del Oeste, en 2008, alcanzaron EUR 8.424 al año incluyendo los beneficios por vivienda y costos de combustible; esto equivale al 26,7% del promedio relevante de los ingresos brutos y al 20,3% de los ingresos promedio de la OCDE.

Voluntario

Existe una pensi3n adicional voluntaria y privada que puede ser proporcionado por los bancos, las compaas de seguros o fondos de inversi3n (los llamados Riester de pensiones). Incentivos estatales son dados para la construcci3n de una pensi3n de Riester.

Carreras variantes

Retiro Anticipado

El retiro anticipado es posible a partir de 63 con las contribuciones de 35 años con reducciones. Si la retiro es antes de la edad de 67 años, los beneficios

se reducen un 3,6% por cada año de retiro anticipado. Además, retirándose a los 63 años en comparación con alguien que lo hace a los 67 años, los derechos de pensión son significativamente más bajo debido al trabajo en cuatro años menos y a no ganar puntos adicionales. Además de esto la pensión de vejez para las personas con discapacidades severas se pueden aplicar. Las personas con un grado determinado de discapacidad de al menos el 50% y al menos 35 años de cobertura actualmente pueden retirarse a los 60 años con una reducción máxima del 10,8%. La edad de retiro de esta pensión se incrementará gradualmente desde la edad de 60 a 62 años.

Una excepción al aumento de la edad legal de retiro a los 67 es la siguiente: las personas todavía pueden retirarse a la edad de 65 años sin reducciones si completan 45 años de asegurados empleo, cuidado de niños o de crianza de los hijos por períodos de hasta 10 años de edad.

Retiro postergado

El aplazamiento de la retiro a después de los 67 años gana un incremento del 6% por cada año de trabajo adicional.

Cuidado de los niños

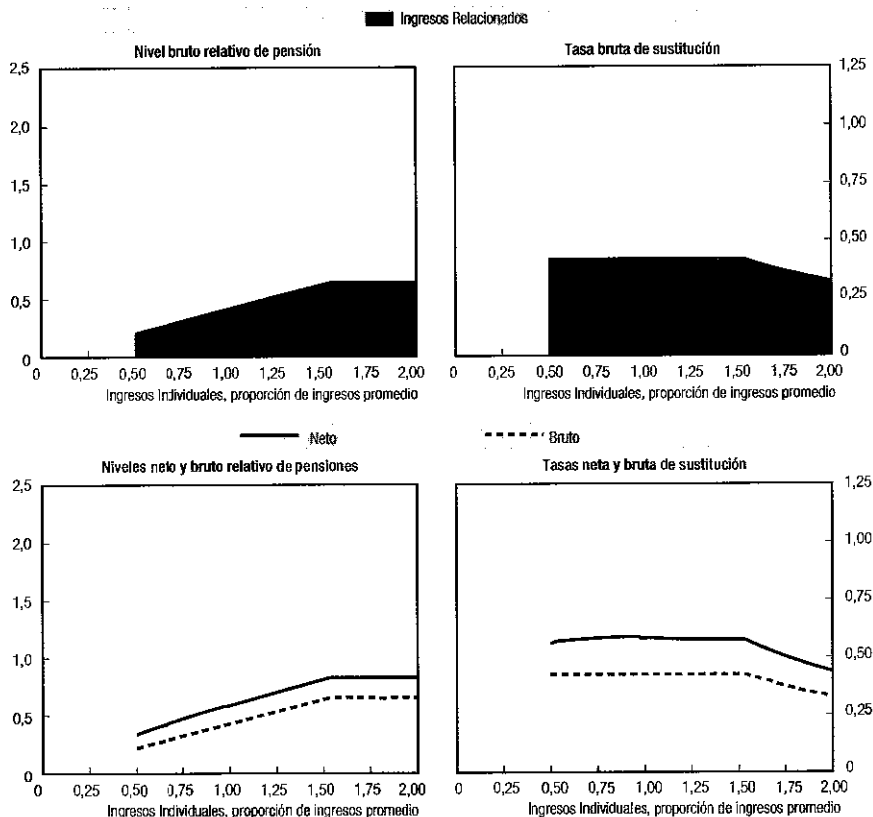
Para los niños nacidos en 1992 o más tarde uno de los padres se acredita por un período de tres años con un punto de pensión por año (equivalente a las contribuciones basadas en los ingresos medios). Para los niños nacidos antes de 1992, solo un punto de pensión se le atribuye. El estado paga las contribuciones correspondientes de estos derechos. Estos derechos se pueden tomar ya sea por una padres empleados o no empleados o pueden ser compartidos entre los padres. También hay créditos para períodos de cuidado de niños hasta la edad de 10. Estos años cuentan para el número de años necesarios para tener derecho a una pensión (*Berücksichtigungszeit*) y además han un efecto sobre el derecho a pensión. Si la gente trabaja mientras sus hijos son menores de 10 años o si al menos dos hijos menores de 10 años se criaron, reciben un bono de hasta 0,33 de pensiones puntos por año. Sin embargo, esto no puede resultar en una acumulación total de más de un punto de pensiones por año.

Desempleo

El seguro de desempleo contribuye al régimen de pensiones en nombre de los desempleados. Durante el primer período de las prestaciones por desempleo (*Arbeitslosengeld I*), las contribuciones se pagan sobre la base del 80% de los anteriores ingresos brutos. El primer período dura entre seis y 24 meses,

dependiendo tanto de la edad y de años de contribución. A partir de entonces, el desempleado se mueve al segundo tipo de prestación por desempleo (Arbeitslosengeld II), que es a la vez pagada a una tasa más baja y es un medio de medios probados. Para este período, el seguro de desempleo paga contribuciones sobre la base de EUR 205 por mes, por lo que 0,0834 puntos de pensión se ganan por cada año durante el segundo período de desempleo.

Resultados de modelo de pensión: Alemania



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	36,6	21,0	31,5	42,0	63,0	64,6
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	52,6	32,7	46,5	57,9	80,5	82,1
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	32,3
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	58,4	55,6	57,9	57,9	57,2	43,4
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	5,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,4	6,9	6,6	6,1	5,7	4,3
	7,7	8,3	7,9	7,4	6,8	5,2

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371538>

Grecia

Grecia: sistema de pensiones en 2008

Las pensiones se proporcionan a través de un sistema público relacionado con los ingresos, con dos componentes más una serie de pensiones mínimas / redes de seguridad social.

Indicadores Clave

		Grecia	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	32.700	27.800
	USD	47.800	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	12,5	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,1	78,9
	A los 65	84,9	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	28,2	23,6

Condiciones de calificación

La edad de retiro normal es de 65 para los hombres y mujeres. Una pensión desde esta edad requiere un mínimo de 4.500 días de contribución (equivalente a 15 años). Los trabajadores con una historial de contribución de 11.100 días de trabajo (37 años) pueden retirarse con beneficio completo, sin importar la edad. Hay concesiones para personas que trabajan en labores difíciles o insalubres y para las mujeres con hijos a cargo o discapacitados.

La pensión social mínimo que exige contribuciones de 15 años.

Cálculo de beneficio

Esquema relacionado con los ingresos: componente principal

Para los participantes del mercado laboral a partir de 1993, la pensión es del 2% de los ingresos por cada año de contribuciones de hasta 35 años. Existe, por lo tanto, una tasa de reemplazo máxima de 70% para las personas que jubilen a la edad normal o antes.

La medida de los ingresos es el promedio en los últimos cinco años antes de retirarse. Estos ingresos (sin el bono de Navidad, Semana Santa o vacacio-

nal) se ajustan, en línea con los aumentos definidos en la política nacional de ingreso y tomada en cuenta para el cálculo del monto final de las pensiones.

Existe una pensión máxima, calculada como cuatro veces el PI per cápita. Para el 2008 PN per cápita se formó de la siguiente manera:

Entre el 1 de Enero de 2008 y 30 de Septiembre de 2008 EUR 679.75, por lo tanto el máximo de pensiones ascendieron a EUR 2.719, y a partir de 1 de Octubre de 2008 al 31 de Diciembre de 2008, EUR 693.35, en consecuencia, la pensión máxima ascendió a EUR 2.773,4.

El ajuste en las pensiones que se pagan es discrecional. Desde 2005, todas las pensiones se aumentan en la misma proporción. Dada la falta de práctica consistente de los ajustes de los beneficios reciente, el cálculo de la riqueza de las pensiones se basa en la indexación por precios.

	2007	2008
Inflación (%)	2,9	4,2
Incremento (%)	4	3% desde 1/1/08 mas 2% desde 1/10/08

Todas las pensiones tienen 14 pagos mensuales.

Esquema relacionado con los ingresos: componente suplementario

La pensión suplementaria completa es 20% de la medida de ingresos bajo el componente principal del esquema relacionado con los ingresos para trabajadores con 35 años de contribuciones. La pensión disminuye proporcionalmente para períodos de contribución menores, implicando una tasa lineal de acumulación de 0,57%. El valor aumenta en 1/35 veces por cada año de contribuciones (300 días) más allá de 35 años.

Pensión mínima

Las cantidades se ajustan anualmente, como parte de la política de ingresos. Para 2008, las pensiones principales eran como sigue:

- a) Pensiones de la tercera edad y de invalidez: Entre el 1 de Enero de 2008 y 30 Septiembre de 2008: EUR 486,02, y a partir del 1 de Octubre de 2008 al 31 de Diciembre de 2008: EUR 495,74.
- b) Pensión de sobrevivencia: Entre el 1 de enero de 2008 y 30 de septiembre 2008: EUR 388,80, y a partir de 1 de octubre 2008 31 de diciembre 2008: EUR 396,58.

Los sistemas complementarios de pensiones mínimas para el mismo año fueron los siguientes:

- a) Pensiones para la tercera edad y de discapacidad: Entre el 1 de enero de 2008 y 30 de septiembre 2008: EUR 119,17, y a partir de 1 de octubre 2008 al 31 de diciembre 2008: EUR 121,55.
- b) Pensión de supervivencia: Entre el 1 de enero de 2008 y 30 de septiembre 2008: EUR 95,33 y de 01 de octubre 2008 al 31 de diciembre 2008: EUR 97,24.

Esquema de ingresos probados: beneficio de seguridad social Este esquema, introducido en 1996, es no contributivo, de beneficio de medios probados pagadero a retirados de bajos ingresos elegibles bajo la mayoría de los esquemas (aparte del programa de pensión de los agricultores).

La elegibilidad para beneficios bajo este esquema, conocido como EKAS, requiere que el total de ingresos netos de todas las fuentes sea menos que EUR 7.750,42 (2008). El ingreso total tributable no debe exceder EUR 9.042,16 y el ingreso total familiar tributable, EUR 14.070,23.

Nivel de ingreso, límite mas bajo (EUR)	0	7.058.42	7.335.25	7.519.75	7.750.43
Beneficio por mes (EUR)	230,00	172,50	115,00	57,50	0

Carreras variantes

Retiro anticipado

La retiro anticipada es posible sujeta a reducciones, como se muestra en el cuadro de abajo. El ajuste es 1/200 por mes de retiro anticipada, lo que equivale a 6% al año.

Cantidad de años	Edad de elección	Condiciones
15	65	Sin reducción
15	60	Con reducción (1/200)
37	Cualquiera	Sin reducción

Retiro postergado

Es posible que retirarse después de la edad de retiro normal de 65 años y un período de contribución de 35 años. Una tasa de acumulación cada vez mayor de 3,3% se aplica en el componente principal hasta los 68 años de edad y por un máximo de tres años adicionales, no hay tasa de acumulación para los

que trabajan después de este período (tasa de reposición máxima del 80%). El componente complementario también se sigue acumulando.

Es posible combinar el trabajo y la recepción de pensiones, siempre y cuando las personas no sean más jóvenes de 55 años de edad. En ese caso, la parte de su pensión mensual que supera los EUR 733 se reduce en un 70%, hay un incremento por hijos a cargo.

Cuidado de los niños

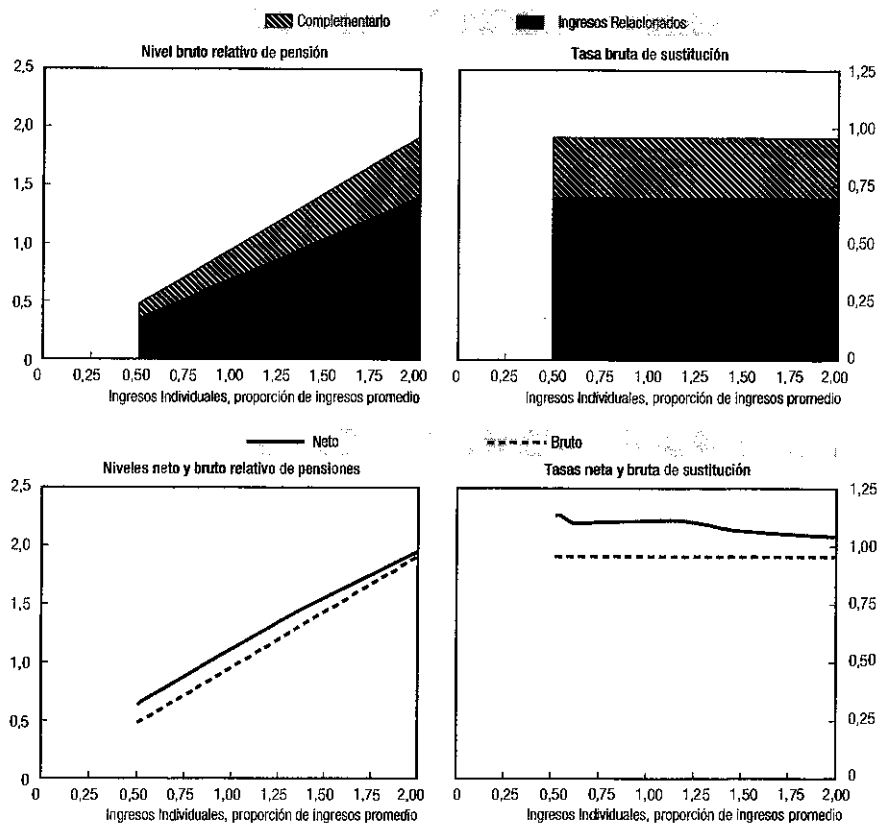
A partir de 2003, hay un crédito para las condiciones de calificación a la pensión de un año para el primer hijo (300 días de seguro) y dos años (600 días de seguro) para cada niño después de un máximo de tres hijos. Este crédito puede ser comprado por cualquiera de los padres y no puede contar para el período de seguro mínimo requerido, o para los casos de 37 años, 4.500 días o 3.500 días de seguro.

Desempleo

Los períodos de desempleo pueden ser acreditado hasta 200 días durante el curso de la vida. Si él se superpone con el período de desempleo de los últimos cinco años utilizado como base para el cálculo de los ingresos de retiro, se omite y se utiliza para calcular el período de retiro las ganancias se extiende hacia atrás.

Los desempleados de largo plazo (es decir, desempleados por al menos 12 meses consecutivos) de edades de la menos 60 años (hombres) o 55 (mujeres) (o 55 y 50 respectivamente, cuando el empleo es difícil o insalubre) a los que les falta hasta 1.500 días para calificar a una pensión para la tercera edad y/o suplementaria por IKA-ETAM, pueden continuar sus seguros opcionalmente hasta que completen los requerimientos de pensión mínimos. Las contribuciones sociales correspondientes se pagan por una cuanta especial de la Oficina de Empleo Laboral (LAEK).

Resultados modelo de pensión: Grecia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	65,1	47,9	71,8	95,7	143,6	191,4
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	81,4	63,7	87,9	111,2	155,3	195,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	95,7	95,7	95,7	95,7	95,7	95,7
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	110,3	113,6	110,5	111,2	106,8	104,2
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	15,2	15,2	15,2	15,2	15,2	15,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	14,2	17,4	17,4	17,4	17,4	17,4
	16,3	15,1	13,9	13,2	12,3	11,6
		17,4	16,0	15,2	14,1	13,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371557>

Hungría

Hungría: sistema de pensiones en 2008

El nuevo sistema combina un esquema de pensiones públicas relacionada con los ingresos con esquemas de contribución definida totalmente financiados. Esto se aplica a los nuevos participantes en el mercado laboral y a personas de 4 años o menos al momento de la reforma. Los trabajadores de mayor edad pueden elegir entre esta mezcla de sistemas ó una pensión pública de reparto. El modelo asume que los trabajadores están cubiertos por el sistema mixto.

Indicadores Clave

		Hungría	OCDE
Ingresos Promedio	HUF (millón)	2,34	7,00
	USD	13.600	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	9,1	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	73,3	78,9
	A los 65	79,9	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	25,6	23,6

Condiciones de calificación

Un incremento gradual de la edad de retiro va a igualar la en 62 años tanto para hombres como para mujeres (de 60 años y 55 años respectivamente). La edad para los hombres alcanzó 62 años en 2000 y alcanzará 62 para las mujeres desde principios de 2009. A partir de 2010, la edad de retiro obligatoria, unisex aumentará gradualmente, alcanzando los 65 años en 2022. El primer grupo de edad afectado son aquellas personas que nacieron en 1952. Además, se requiere 20 años de servicio tanto para la pensión relacionada con los ingresos como para la pensión mínima. Para recibir una pensión parcial se requiere 15 años de servicio.

El sistema reformado se introdujo en enero de 1998. Personas que se cambiaron voluntariamente al nuevo sistema mixto, se les permitió volver a estar solo en el sistema de pensión pública por reparto hasta finales de 2002. La opción de cambiar de nuevo está disponible para unas pocas personas de 52 años y más (solo el 3% del número total de miembros de los fondos) para finales de 2009. Por otra parte, la obligación para los nuevos participantes a unirse a un

fondo privado de pensiones fue suspendida en el año calendario 2002, pero se volvió a introducir en 2003.

Cálculo de beneficio

Relacionado con los ingresos

Para aquellos cubiertos por el sistema mixto, la tasa de acumulación es de 1,22% de los ingresos de cada año de servicio (dentro del límite máximo de contribución, ver más abajo). Esto se compara con una tasa de acumulación del 1,65% de los contemplados en el sistema de reparto solo.

La base de ingresos era neta-bruta (es decir, salario bruto menos contribución del empleado), pagado en todos los años desde 1988, moviéndose hacia toda la vida. Esto se cambió a pago neto desde 2008. Los ingresos de años anteriores se valorizaron con los ingresos promedio de la economía a un punto dos años antes de la retiro en 2006. Los ingresos de los últimos tres años antes de la retiro estaban totalmente desvalorizados. Esto se cambió desde Enero 2008, a valorización total (al año que precedía la retiro, en 2009). El efecto total de los dos cambios será una reducción de alrededor de un 8%.

Un tope para los ingresos de retiro fue introducido en 1992. En términos generales, el techo es aproximadamente tres veces el salario bruto desde 2005, pero se establece de antemano. El techo fue HUF 19.500 por día en 2008.

La pensión en pago ha sido indexada la mita por salarios y la mitad por precios desde 2001 pero se aplicaron otros incrementos *ad hoc*.

A partir de 2010 la indexación estará vinculada al crecimiento del PIB.

Crecimiento PIB	Precio de consumidor (%)	Ingresos promedio netos (%)
X-3%	100	
3-4%	80	20
4-5%	60	40
5% -X	50	60

Hubo una pensión de un mes adicional a partir de 2006. Antes de 2009 todos los pensionistas recibieron la pensión del mes 13. Partir del 1 de enero de 2009 el régimen de elegibilidad para la pensión del mes 13 se ha cambiado de acuerdo a lo siguiente. El límite superior de la importe de la pensión del mes 13 se ha fijado en 80.000 HUF y el criterio de elegibilidad se ha ajustado solo para personas que han alcanzado la edad normal de retiro de 62 años. Los retirados de menor

edad no recibirán este 13° mes de pensión a partir de 2009, mientras que los pensionados por discapacidad de menor edad y los pensionados de supervivencia –con la excepción de las viudas de los retirados– recibirán este beneficio– De acuerdo a la nueva legislación que se adoptó en Mayo 2009, esta opción terminó (no recibirán la segunda mitad del beneficio en Noviembre). A partir de 2010 el 13° mes de pensión será abolido totalmente.

Mínimo

Existe una pensión mínima valorada en HUF 28.500 al mes en 2008 (alrededor de 15% de los ingresos medios brutos y alrededor de 18% de los ingresos mensuales netos). El valor se indexa del mismo modo que los beneficios del esquema relacionado con los ingresos, esto es, la mitad por precios y la mitad por ingresos. Las reglas sobre la pensión mínima también se han modificado de acuerdo a las enmiendas de Diciembre 2008. De acuerdo a la enmienda el gobierno decide sobre el monto mínimo de la pensión para la tercera edad, la de discapacidad y el subsidio a los huérfanos desde 2009. De acuerdo a las reglas previas, el monto de la pensión mínima se incrementaba con el incremento anual de la pensión (Enero); las reglas nuevas dejan la decisión del monto al gobierno. Los montos no cambiaron en 2009.

Contribución definida

A partir de 2008 la tasa de contribución en el caso de los miembros de los fondos de pensiones (sistema mixto):

	Al 1º pilar PAYG, BD (%)	Al 2º pilar fundado, CD (%)	Total (%)
Tasa de contribución de empleadores	24	0	24
Tasa de contribución de trabajadores	1,5	8	9,5
Total	26,5	8	33,5

Un 8% de los ingresos brutos de retiro se desvían para el plan de financiación de 2004 para personas cubiertas por la opción de pensión mixto público-privado (ya sea por elección o por mandato). Esto representa un aumento del 6% (1998-2002) y el 7% (2003). Para 2008, la tasa de contribución a las pensiones total del empleador ha sido subida de 21 a 24%, la parte total de los empleados ha cambiado de 8,5% a 9,5%. La razón del aumento es solo la reordenación de los fondos de salud y de pensiones, el presupuesto del sistema de pensión de invalidez fue trasladado del Fondo de Seguro de Salud a la Caja del Seguro de Pensiones. (La tasa de contribución para la salud de seguro se redujo en el

mismo punto porcentual, por lo que la carga total de la contribución de los empresarios y los trabajadores no han cambiado).

El importe acumulado se debe convertir en una renta vitalicia de retiro. Conforme a la legislación vigente de la anualidad debe proporcionar al menos la misma indexación suiza de la pensión en el pago como el sistema público de pensiones. Tablas unisex vida debe ser utilizado para calcular las tasas de anualidad. En la actualidad (finales de 2009) Hungría está trabajando en la nueva legislación del sistema de pensiones privado en relación a las rentas vitalicias y de aquellas instituciones. Primero los pagos de este pilar es que se prevé a partir de 2013.

Carreras variantes

Retiro anticipado

En 2008 el retiro anticipado es posible para los hombres a la edad de 60 años y a la edad de 57 años para las mujeres sin disminución actuarial. Cuando se igualen las edades de retiro en 62 años en 2009, la retiro anticipada (elegibilidad de pensión avanzada) estará disponible a partir de los 59 años para las mujeres y 60 para los hombres. De acuerdo a la nueva legislación adoptada, la edad de retiro avanzada se incrementará gradualmente a los 63 años.

De acuerdo con la nueva legislación, a partir de 2010 las reglas de pensiones avanzadas también se vuelven más estrictas junto con el aumento de la edad normal de retiro.

Los hombres nacidos después de 31 de Diciembre de 1950 o las mujeres nacidas después del 31 de Diciembre de 1958 teniendo al menos 37 años de servicio y cesando la actividad lucrativa se pueden retirar dos años antes con una reducción en la pensión. La pensión disminuye en 0,3% por mes faltante, si quien reclama es un año menor que su edad de retiro relevante. Si quien reclama es más de un años menor que su edad de retiro relevante el monto se reduce en 3,6% más 0,4% por cada mes faltante adicional.

Retiro postergado

Es posible diferir la pensión relacionada con los ingresos. La pensión se incrementa en 0,5% por cada mes de aplazamiento.

Cuidado de los niños

Los períodos dedicados a la atención infantil se cuentan como crédito en el sistema de reparto entre los años 1988 y de 1998. Todos los ingresos obteni-

dos desde el año 1988 se cuentan en la base de las pensiones y este crédito este no se cuenta en absoluto, ya que disminuiría los ingresos medios de la base de contribución. (Estos beneficios se tienen en cuenta en el cálculo de la base de contribución).

Desde el año 1998 la contribución de pensión tiene que ser pagado después de estos beneficios, y si las cantidades de beneficios de cuidado de los niños son favorables para el asegurado, estos beneficios se cuentan en la base reguladora.

Las personas pueden tomar los siguientes beneficios: el beneficio de confinamiento del embarazo, los honorarios de cuidado de niños, subsidio de cuidado infantil y educación de apoyo a los hijos.

El beneficio por confinamiento de embarazo (terhességi gyermekágyi segély) es para las mujeres en el embarazo o el período de dar a luz, durante 24 semanas (168 días). El beneficio es del 70% del ingreso promedio diario bruto del año anterior. La tarifa del cuidado de niños (gyermekgondozási DIJ) podría ser reclamada por uno de los padres en el día después de la expiración período de reclusión en el embarazo y el derecho corre hacia el segundo cumpleaños del niño (máximo 24 meses). El monto del beneficio es del 70% de los ingresos medios brutos diarios del anterior año hasta un máximo de dos veces el salario mínimo (HUF 96.600 en 2008). Es obligatorio para pagar pensiones de aportación individual, que fue del 9,5% en 2008. Subsidio de cuidado infantil (Gyermekgondozási segély) es uno de los padres de familia que se preocupa por el niño hasta que el niño tercer cumpleaños (máximo 36 meses), o en caso de hijos gemelos hasta el final del año alcanzar la edad escolar, o en caso de un niño enfermo o discapacitado permanentemente en serio hasta que son diez años de edad (máximo de 120 meses). El importe mensual es igual al mínimo de la pensión de vejez de HUF 28.500 en enero de 2008, independientemente del número de los niños en la familia, y en el caso de los gemelos de la cantidad se duplica, con independencia del número de gemelos en la familia. Después del primer cumpleaños del niño, también a los abuelos pueden reclamar el beneficio. Es obligatorio pagar la contribución de pensiones del sistema individual, que fue del 9,5% en el 2008. Crianza de los hijos de soporte (gyermeknevelési támogatás) para uno de los padres de familia que se preocupa para el niño y que se dedique tres o más hijos menores de edad para el período comprendido entre la tercero y el octavo cumpleaños de los niños más pequeños (máximo 60 meses). La revista mensual cantidad es igual al mínimo la pensión de vejez, independientemente del número de hijos.

El monto total de los períodos tomados fuera del trabajo no está maximizado y derechos no se suman, aunque depende de la edad y el número de los hijos y la composición de la familia.

En 2008, la contribución de pensión después de los beneficios de cuidado de niños se paga por:

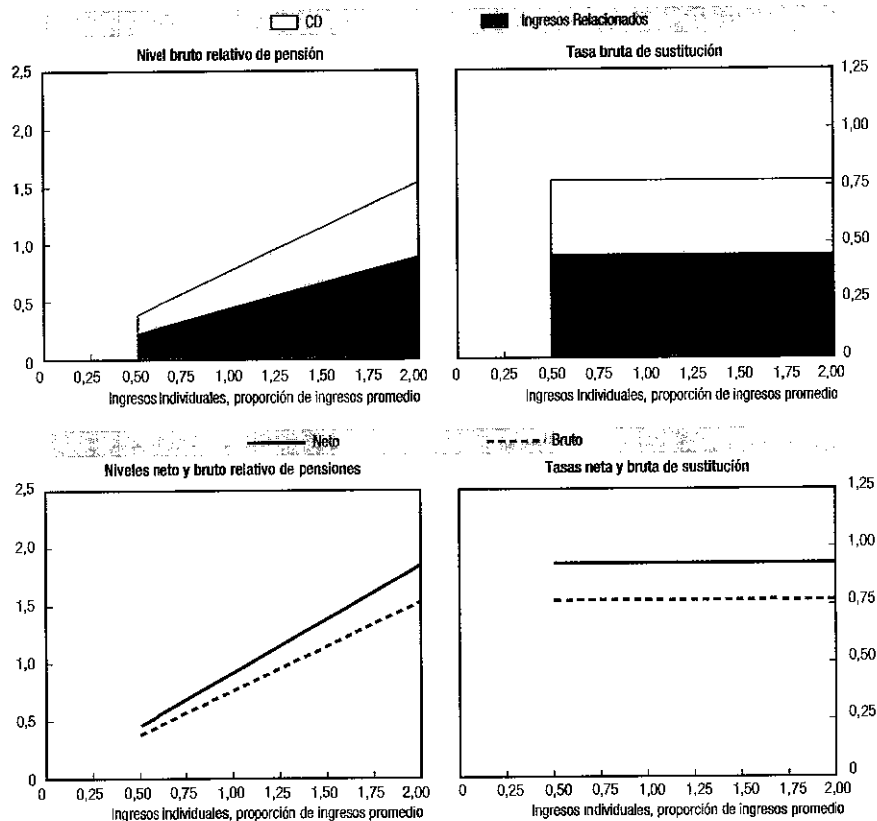
	Individual	Empleador	Gobierno
Beneficio reclusorio de embarazo	–	–	–
Impuesto cuidado de niños	X	–	X
Permiso cuidado de niños	X	–	X
Apoyo cuidado de niños	X	–	X

Desempleo

Los desempleados son cubiertos por el sistema de pensiones relacionadas con los ingresos. En general, en los periodos de desempleo son calificados como un servicio de retiro. La medida de los ingresos el período de desempleo es la más favorable de: i) la cantidad de beneficios del desempleo, o ii) el promedio de las ganancias anteriores y posteriores.

Las personas desempleadas de mayor edad pueden recibir beneficios especiales prerretiro si han recibido beneficios del seguro de desempleo por 140 días, alcanzarán la edad de retiro dentro de los próximos cinco años, han terminado su derecho a beneficio de desempleo en ocho años de su edad de retiro y han cotizado al esquema de pensión por al menos 20 años.

Resultados de modelo de pensión: Hungría



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% <i>ingresos promedio brutos</i>)	56,1	37,9	56,9	75,8	113,8	151,7
Nivel neto relativo de pensión (% <i>ingresos promedio netos</i>)	83,6	59,8	84,5	106,0	139,8	178,5
Tasa de sustitución bruta (% <i>ingresos individuales brutos</i>)	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8
Tasa de sustitución neta (% <i>ingresos individuales netos</i>)	99,5	96,3	99,9	106,0	103,2	102,9
Riqueza bruta de la pensión (<i>multiplicidad de ingresos brutos individuales</i>)	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Riqueza neta de la pensión (<i>multiplicidad de ingresos brutos individuales</i>)	9,8	10,3	9,7	9,2	8,0	7,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371576>

Islandia

Islandia: sistema de pensiones en 2008

La pensión pública tiene tres componentes, incluyendo uno básico y dos esquemas relacionados con los ingresos. También hay pensiones obligatorias de retiro con una fórmula híbrida (aunque principalmente de beneficios definida).

Indicadores Clave

		Islandia	OCDE
Ingresos Promedio	ISK (millón)	4,07	3,57
	USD	46.200	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	1,9	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,7	78,9
	A los 65	84,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	19,5	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro normal es de 67 años. Una pensión básica completa se gana con residencia de 40 años. La pensión se reduce proporcionalmente para períodos más cortos de residencia, con un mínimo de tres años necesarios entre las edades de 16 y 66 años. La edad de retiro también es 67 años para los miembros de los planes ocupacionales del sector privado, pero es 60 años para los hombres de mar que han trabajado en esta ocupación por al menos 25 años.

Cálculo de beneficio

Básico

El valor total de la pensión básica es ISK 25.700 al mes, lo que equivale a alrededor del 8% de los ingresos promedio. Este beneficio es de ingresos probados: el retiro comienza una vez que el ingreso (de otras fuentes que no sean pensión suplementaria) excede los ISK 2.296.222, equivalente al 56% de los ingresos promedio, y termina a los ISK 3.324.111. Esta prueba de ingresos se aplica solo a los ingresos que no vienen de la pensión, como ingresos del trabajo o de la asistencia social así como el 50% de los ingresos del capital.

Dirigido

Un segundo elemento es el complemento de pensión. El valor máximo de este beneficio es ISK 81.100 por mes para una sola persona, alrededor del 24% de los ingresos medios. Este beneficio es retirado a los ingresos por encima de 1.842.000 ISK por año (alrededor del 45% del salario medio). La pensión básica, sin embargo, no afecta el valor de la pensión complementaria. La tasa de retiro de la prueba de ingreso en la pensión complementaria es del 45%.

Los niveles de beneficios se ajustan anualmente de acuerdo con el Presupuesto del Estado actual. Los ajustes son para tener en cuenta de salarios del sector público (que se supone aquí que es igual al supuesto estándar del crecimiento de los ingresos de la economía) y el nivel de precios de conformidad para el índice del costo de vida.

Ocupacional obligatorio

Los esquemas de los empleadores son obligatorios. La ley requiere esquemas que apunten a una tasa de reemplazo de 56% con 40 años de contribuciones, entregando una tasa de acumulación de 1,4% por cada año de servicio. La cobertura es obligatoria para las personas de entre 16 y 70 años. La de ingresos en este cálculo es el salario promedio de por vida por cada año de membresía. No existe techo a los ingresos de pensión. Los ingresos pasados se valorizan en línea con la inflación de precios más una tasa de interés de 3,5%.

Los pensiones ocupacionales en pago deben por ley aumentar en línea con la inflación de precios al consumidor.

En la práctica, muchos esquemas pagan más que el mínimo legal explicado arriba, típicamente introduciendo un elemento híbrido de contribución definida/beneficio definido al sistema. Existe una contribución mínima la los esquemas ocupacionales del 12% de los ingresos. El empleado paga 4% y el empleador 8%. Las contribuciones sobre el nivel necesario para incrementar los derechos de beneficio definido o desviadas a una pensión de contribuciones definidas. Sin embargo, el modelo cubre solo el componente obligatorio y no estos beneficios no obligatorios ya que estos no están garantizados.

Carreras variantes

Retiro Anticipado

Bajo el esquema ocupacional obligatorio de trabajo obligatorio, las normas de retiro anticipado varían entre fondos, en función de la estructura de la membresía del fondo. En el sector privado, la edad normal de retiro es de 67

años y la pensión puede ser reclamada a partir de 65 años. En general, las pensiones se han reducido en un 7% por cada año que las pensiones se reclaman anticipadamente.

No es posible reclamar las pensiones básicas o específicas antes de la edad de retiro normal.

Retiro postergado

Bajo el esquema ocupacional obligatorio, los trabajadores pueden posponer el retiro hasta la edad de 70 años con un aumento de la pensión de 9% por cada año de postergación. Los trabajadores que atrasan su retiro continúan cotizando y ganan derechos de pensión adicionales. En algún caso, el período de contribución total está limitado a 32 años.

Los que comenzaron a recibir una pensión de 1 de enero de 2007 puede diferir la recepción de sus pensión hasta la edad de 72 años, pero el monto de beneficios aumenta en 0,5% por cada mes que se atrasa el pago de la pensión.

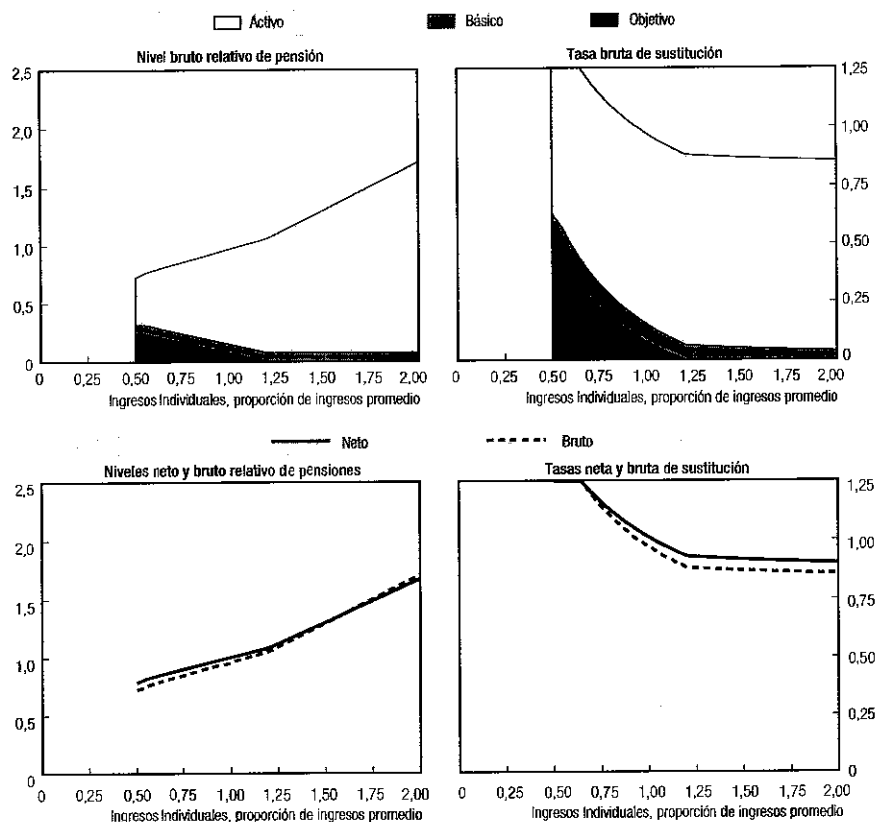
Cuidado de los niños

La pensión básica de residencia probada y los esquemas dirigidos protegen automáticamente a las mujeres que dejan el trabajo remunerado para cuidar a los niños. No hay créditos específicos por ausencias por cuidado de los niños. Los fondos de pensión ocupacional por sí mismos no hacen provisiones para las mujeres que deben dejar su trabajo para encargarse de los niños. Los esquemas de asistencia social de gobierno contienen beneficios para los padres (hombres o mujeres) que deben cuidar a los niños con enfermedades largas o discapacidades. Estos beneficios se entregan también en casos donde las personas deben cuidar a parientes cercanos (por ejemplo, hijos adultos que cuidan a padres ancianos).

Desempleo

La contribución base, donde se recauda el 10% de contribución mínima, incluye los beneficios de seguro de desempleo y los ingresos pero excluye todos los otros beneficios.

Resultados de modelo de pensión: Islandia



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	88,4	72,5	85,7	96,9	130,4	171,4
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	93,4	79,1	91,0	101,1	131,2	168,0
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	109,1	144,9	114,2	96,9	87,0	85,7
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	111,7	139,0	116,0	101,1	91,7	90,2
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	18,5	25,5	19,5	16,1	14,1	13,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	14,0	20,0	14,8	12,0	10,2	9,7
	15,7	22,5	16,6	13,4	11,3	10,9

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371595>

Irlanda

Irlanda: sistema de pensiones en 2008

La pensión pública es un esquema básico que paga una tasa plana a todos quienes cumplan las condiciones de contribución. Existe también una pensión de medios probados para entregar una red de seguridad para las personas de la tercera edad pobres. Los esquemas ocupacionales voluntarios tienen amplia cobertura: más de la mitad de los empleados.

Indicadores Clave

		Irlanda	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	40.900	27.800
	USD	59.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	3,6	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,9	78,9
	A los 65	83,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	18,0	23,6

Condiciones para calificar

La Pensión Estatal (contributiva) se paga a partir de los 66 años, mientras que la Pensión Estatal (de transición) se paga desde los 65 años. El derecho completo a ambos beneficios requiere un promedio de 48 semanas de contribuciones al año por toda la vida laboral. El valor de la pensión se reduce por historias de contribución incompletas. Sin embargo, la Pensión Estatal (contributiva) requiere un promedio mínimo de diez semanas de contribución al año y la Pensión Estatal (de transición) requiere un mínimo de 24 semanas al año. Existe también un período mínimo de contribuciones pagadas (contratadas con las acreditadas) de 260 semanas (equivalente a cinco años de cobertura total).

La pensión de medios probados se paga desde los 66 años.

Cálculos de beneficio

Básico

Los valores máximos de la pensión estatal (contributiva) y la pensión estatal (Transición) son EUR 223,30 semana por (pagado por 53 semanas al año)

para el año 2008, que es 28,9% de los ingresos medios (en la medida de la OCDE de ingresos medios). Hay EUR 148,80 adicionales para un adulto dependiente en edad de trabajar y EUR 200 para un dependiente de más de 66 años. Las pensiones por lo general se aumentan sobre una base anual, decidido por el gobierno en el contexto del presupuesto anual. En los últimos años, los aumentos han sido más que crecimiento de los ingresos.

Los pensionados tienen derecho a muchos beneficios en especies. El gobierno estima que el precio de estos bienes y servicios sería 950 EUR por año, con exclusión de beneficios para la salud. (Tenga en cuenta que el modelo solo cubre prestaciones en dinero y no los beneficios en especie).

Dirigido

El valor máximo del beneficio de medios probados asciende a EUR 212 por semana por una persona soltera con un extra de 140,10 EUR por un adulto dependiente para el año 2008. El beneficio de una persona soltera alcanza el 27% de los ingresos promedio. Existe un descuento pequeño semanal de EUR 30 en los medios probados, y hay un descuento adicional de los ingresos de EUR 200: de otra manera, el beneficio se retira al 100% del ingreso. Existe también un test de activos, con capital de más de EUR 20.000 convertido a ingreso utilizando una fórmula estándar.

Pensiones voluntarias privadas

Existe una pensión adicional voluntaria que se supone es de contribuciones definidas. La tasa de contribución se supone que es 10%.

Carreras variantes

Retiro Anticipado

Las pensiones no pueden ser reclamadas antes de la edad de retiro normal.

Retiro postergado

Trabajo y pensión pueden combinarse sujeto a que los ingresos sean menos de EUR 38 por semana bajo la Pensión Estatal (de transición), que se paga por un año. Sin embargo, la Pensión Estatal (contributiva) no está sujeta a una prueba de ingresos. No es posible postergar el reclamo de pensión.

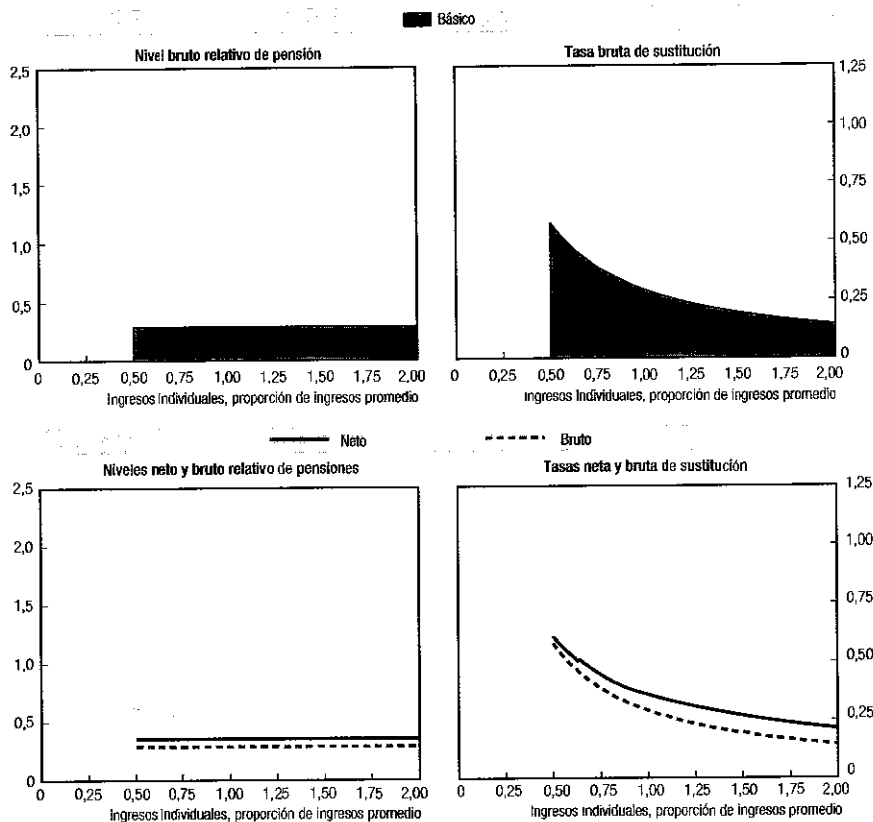
Cuidado de los niños

Derecho eventual público de pensiones no se ve afectado por los períodos fuera del trabajo remunerado con el propósito de cuidar niños.

Desempleo

Derecho eventual público de pensiones no se ve afectado por períodos de desempleo.

Resultado de modelo de pensión: Irlanda



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	35,8	35,8	35,8	35,8	35,8	35,8
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	34,9	57,9	38,6	29,0	19,3	14,5
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	40,8	60,8	44,5	35,8	26,8	21,2
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,8	11,4	7,6	5,7	3,8	2,8
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,3	13,7	9,1	6,9	4,6	3,4
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos netos individuales)	6,8	11,4	7,6	5,7	3,8	2,8
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos netos individuales)	8,3	13,7	9,1	6,9	4,6	3,4

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371652>

Israel

Israel: sistema de pensiones en 2008

La pensión estatal comprende un seguro de pensión universal combinado con un apoyo de ingresos de medios probados. Hasta 2008, el segundo pilar de pensiones era común, pero voluntario. Desde Enero de 2008 se introdujeron contribuciones obligatorias a fondos de pensión de contribuciones definidas.

Indicadores Clave

		Israel	OCDE
Ingresos Promedio	ILS	112.400	145.700
	USD	31.300	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	4,8	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,7	78,9
	A los 65	84,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	18,5	23,6

Condiciones para calificar

Un programa de aumento de la edad del derecho a la pensión de retiro NII comenzó en 2004, con aumentos de 65 a 67 años para los hombres y de 60 a 64 años para las mujeres. A La edad de retiro de los hombres llegó a los 67 años en 2009, mientras que la de la mujer es 62 años y no llegará a 64 años hasta el año 2017. Hay límites en los ingresos del trabajo para tener derecho a la pensión hasta los 70 años para los hombres y a partir de 2009, a los 67 años para las mujeres (esto se incrementó a 70 años).

Cálculo del beneficio

La pensión de vejez

Para aquellos cubiertos por el sistema que contribuyen al 3,5% de ingresos por debajo, más el 12% de los ingresos por encima, el 60% del salario medio nacional, que fue ILS 7.663 desde enero de 2008.

Los ingresos mínimos para fines de contribución son ILS 3.585, igual al mínimo los salarios. Cualquiera que ganen menos de esta cantidad paga contribuciones, como si ganara el mínimo.

Los ingresos máximos para fines de contribución son cinco veces el promedio nacional salarial a partir del 1 de enero de cada año.

Seguro Social

Un retirado soltero recibe un 16,5% del monto básico para la vejez al mes, con una pareja recibiendo el 24,8%. El monto básico para la vejez es de ILS 7.352.

Existe un incremento por antigüedad donde la pensión se aumenta en 2% por cada año de cobertura de segura excediendo los diez años, con un máximo igual al 50% de la pensión.

El suplemento se paga si el ingreso, incluyendo la pensión, es menos que el nivel mínimo de subsistencia. Las tasas varían entre 28,8% y 62,9% del monto básico de la vejez mensual, dependiendo del estado marital y el número de niños. El monto resultante se aumenta en un 7% adicional.

El apoyo a los ingresos se retira a una tasa del 60% ante la presencia de ingreso de pensiones de contribuciones definidas.

Contribución definida

Las contribuciones obligatorias se han aplicado a los ingresos hasta el salario promedio de todos los empleados desde enero de 2008. Inicialmente, las tasas fueron modestas con una contribución total de 2,5% pero está previsto que aumente a 15% (5% de los empleados y el 10% de los empleadores) para el año 2013. La mitad de la contribución de los empleadores también provee seguro de indemnización que, si se utilizan, disminuye la pensión.

Mínimo

El mínimo está cubierto en el seguro social hace referencia más arriba.

Carreras variantes

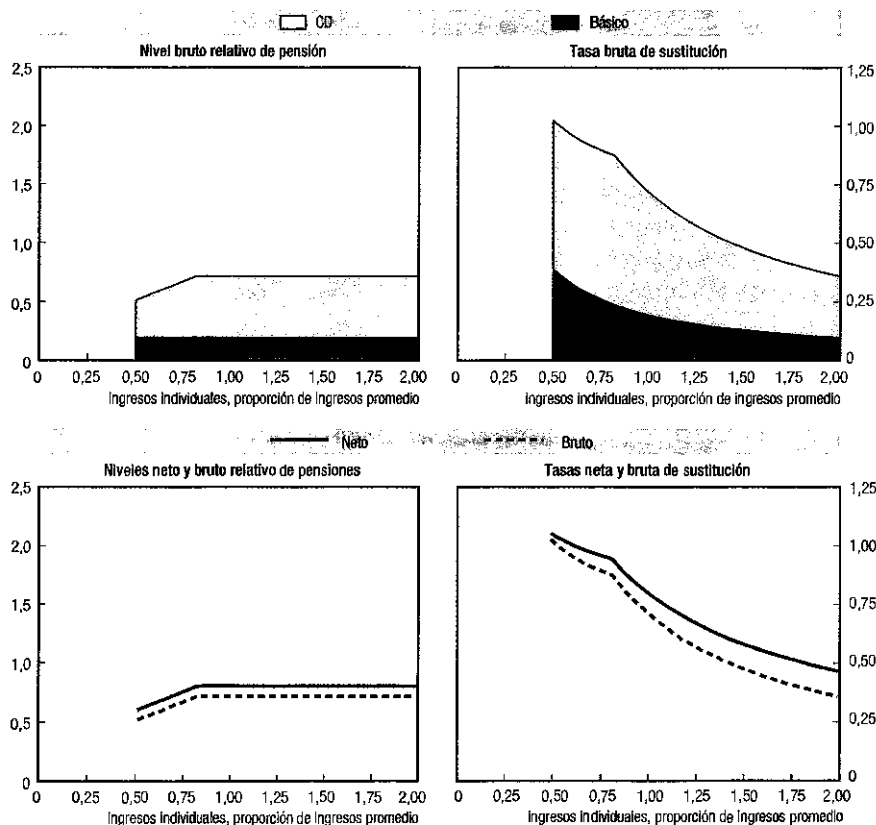
Retiro anticipado

No es posible recibir una pensión antes de la edad de retiro normal.

Retiro postergado

La pensión se incrementa en un 5% por cada año de retiro diferido.

Resultados de modelo de pensión: Israel



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	69,1	50,1	65,4	69,6	69,6	69,6
(% ingresos promedio brutos)	60,7	44,9	57,7	61,2	61,2	61,2
Nivel neto relativo de pensión	77,7	58,7	74,1	78,2	78,2	78,2
(% ingresos promedio netos)	69,4	53,4	66,3	69,8	69,8	69,8
Tasa de sustitución bruta	85,3	100,1	87,2	69,6	46,4	34,8
(% ingresos individuales brutos)	75,0	89,9	76,9	61,2	40,8	30,6
Tasa de sustitución neta	92,2	103,0	93,7	78,2	56,7	45,2
(% ingresos individuales netos)	82,3	93,6	83,9	69,8	50,6	40,4
Riqueza bruta de la pensión	13,5	15,9	13,8	11,0	7,4	5,5
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	14,5	17,4	14,9	11,8	7,9	5,9
Riqueza neta de la pensión	12,8	15,6	13,1	10,4	6,9	5,2
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	13,9	17,3	14,3	11,3	7,5	5,7

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371671>

Italia

Italia: sistema de pensiones en 2008

El nuevo sistema de pensiones italiano se basa en cuentas notacionales. Las contribuciones ganan tasa de rendimiento relacionados con el crecimiento del PIB. En la retiro, el capital de noción acumulado se convierte en una renta vitalicia tomando en cuenta el promedio de esperanza de vida en el momento de la retiro. Esto se aplica totalmente a quienes entran al mercado del trabajo desde 1996 en adelante.

Indicadores Clave

		Italia	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	26.300	27.800
	USD	38.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	14,1	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,1	78,9
	A los 65	84,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	33,0	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro normal, bajo el nuevo sistema será de 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres a partir de 2008.

Cálculo del beneficio

Bajo un régimen basado en las contribuciones, la tasa de contribución de empleados privados y públicos es 33%, de la cual alrededor de un tercio la paga el empleado y dos tercios el empleador. El monto de la pensión se calcula como el producto de dos factores: las contribuciones totales de la vida, capitalizadas con la tasa de crecimiento nominal del PIB (en línea con un promedio móvil de cinco años) y el coeficiente de transformación cuyo cálculo está basado principalmente en las probabilidades de muerte, las probabilidades de dejar una viuda o un viudo y el número de años que se retirará un beneficio de supervivencia. Como consecuencia los beneficios están fuertemente relacionados con la edad de retiro –a menor edad, menor la pensión.

Los coeficientes de transformación se revisan cada tres años. Están disponibles para el grupo de edad 57-65 años, pero los trabajadores no pueden retirarse antes de 65 años a menos que hayan alcanzado los requisitos de elegibilidad establecidos por la legislación vigente y la cuantía de la pensión no menos de 1,2 veces el subsidio de vejez.

El supuesto base al modelar a todos los países es 2% anual de crecimiento real en los salarios. Dada la disminución proyectada en la fuerza de trabajo italiana, un supuesto consistente es que el crecimiento real del PIB sea 1,6% al año.

Para los empleados, en 2008, el pago mínimo para propósitos de contribuciones es EUR 177,42 por semana (35% de los ingresos promedio). Los ingresos máximos por beneficios son EUR 88.669 al año bajo el nuevo esquema, o justo sobre 337% de los ingresos promedio.

La indexación de las pensiones en pago es compleja, ya que las pensiones más pequeñas tienen un trato más generoso que las grandes. En 2008, para los beneficios de hasta cinco veces la pensión mínima existe indexación de precios completa de las pensiones en pago. Este umbral es de EUR 2.180,70 por mes para 2007 (que se utiliza para indexar las pensiones de 2008). Para beneficios entre cinco y ocho veces la pensión mínima, las pensiones en pago aumentaron en un 75% de la inflación de precios. Por encima de este umbral, no hay indexación. Desde Enero de 2009, para los beneficiarios hasta cinco veces la pensión mínima la indexación por precios es completa para pensiones en el pago. Este umbral es de EUR 2.217,80 por mes para 2008 (Que se utiliza para indexar las pensiones de 2009). Por encima de este umbral, las pensiones en pago aumentaron en un 75% de la inflación de precios.

Voluntario

Existe un sistema ocupacional suplementario, voluntario adicional. Este consiste en fondos tanto abiertos como cerrados por acuerdos colectivos.

Los fondos cerrados pueden ser financiados por empleadores y empleados, así como por la Tfr. Los fondos abiertos proporcionan una renta vitalicia basada en las contribuciones. La tasa de Tfr contribución actual es 6,91%. El número de trabajadores inscrito en un fondo privado de pensiones sigue siendo bajo. Por esta razón, la Ley de Presupuestos para 2007 anticipado (con algunos cambios) la reforma de pensiones aprobada recientemente, que introdujo nuevas medidas con el fin de fomentar el desarrollo del segundo pilar: a) el aumento de incentivos fiscales, y b) el silencio –como– consentimiento para la cesión de la indemnización por despido privado (TFR). En particular, esto último significa que la acumulación de la indemnización por despido en curso se supone que

es transferidos a los fondos privados de pensiones, a menos que él / ella se aplica para la comunicación de su / sus negativa. Sin embargo, la matrícula en los fondos privados de pensiones sigue siendo de carácter voluntario.

Asistencia social

La pensión mínima es abolida para las personas cubiertas solo con el nuevo sistema; es decir, entrantes después de 1996. Sin embargo, los pensionados con ingresos por debajo del nivel de asistencia social pueden reclamar un beneficio de medios probados desde la edad de 65 años. Incluidos los suplementos, el valor de 2008 de los beneficios de asistencia social (assegno sociale) se situó en EUR 5.310,63. No es un beneficio más alto de 7.540 EUR para mayores de 70 años. Estos son equivalentes a un 20% y 29% del salario medio, respectivamente.

Carreras variantes

Variables de Carrera

Retiro anticipado Bajo el sistema anterior, los trabajadores podían retirarse a los 57 años si han contribuido al sistema durante 35 años. Desde enero de 2008, la edad mínima ha aumentado a 58 años (59 años si es trabajador independiente). Una reciente reforma, aprobada como parte del proceso de presupuesto de 2008, ha introducido un sistema de cuotas basado en una combinación de edad y antigüedad, por lo que la edad mínima para solicitar el retiro anticipado (las pensiones de antigüedad) pasará de 57 a 61 años de edad en 2013, como se muestra en la tabla.

	Empleados		Auto-empleados	
	Cuota	Edad	Cuota	Edad
Desde 1° Julio 2009 a 31 de Diciembre 2010	95	59	95	60
Desde 1° Julio 2011 a 31 de Diciembre de 2012	96	60	96	61
Desde 1° Julio 2013	97	61	97	62

Sin embargo, seguirá siendo posible retirarse a cualquier edad, con contribuciones de 40 años.

Retiro postergado

Las mujeres tienen derecho a seguir trabajando hasta la edad de retiro normal de los hombres. El retiro no es obligatorio a los 65 años, pero los em-

pleadores tienen el derecho de despedir a los empleados llegar a esa edad. Desde enero de 2009 es totalmente posible combinar el empleo e ingresos por pensiones. En referencia a las pensiones bajo el régimen contributivo: a) es totalmente posible combinar el empleo y el retiro anticipado ingresos por pensiones de los pensionados que tienen 40 o más años de antigüedad, b) es posible combinar totalmente el empleo y los beneficios de la pensión por vejez para los retirados que tienen 65 años o más, si es hombre, y 60 años de edad o más, si es mujer.

Es posible aplazar la solicitud de pensión después de 65 años de edad, sin embargo, el coeficiente de transformación sigue siendo el mismo, e incrementar los beneficios solo a causa de la acumulación de nuevas contribuciones y su capitalización (teórica) de uno o varios años más.

Cuidado de los niños

La pensión se aumenta para las madres entregándoles un coeficiente de transformación más generoso. Para las madres de uno o dos niños este es el coeficiente de transformación de la edad de retiro real más un año. Para tres o más hijos este es el real la edad de retiro más dos años. Por lo tanto, de acuerdo con los coeficientes de transformación proyectados, el efecto es incrementar la pensión en torno al 3% para uno o dos hijos, y 6% por tres o más hijos.

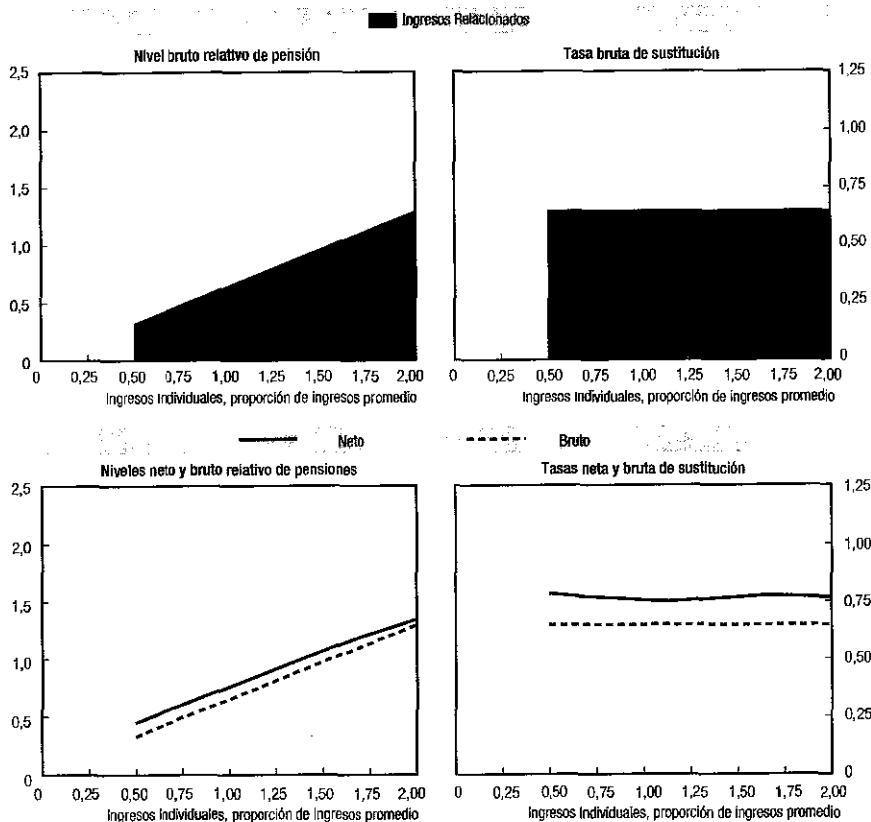
Desempleo

Todos los esquemas de seguro de desempleo –cassa integrazione Guadagni (CIG), *indennità mobilità di* y *di indennità disoccupazione*– dan lugar a contribuciones acreditadas por el tiempo el beneficio que se recibe. Las ganancias anteriores se utilizan como base para el cálculo de las pensiones.

El período máximo de crédito es de cinco años durante la vida útil para las personas que entraron en el mercado de trabajo a partir de 1993. Esto solo afecta el derecho a recibir una pensión de antigüedad. Por otra parte, atribuye las contribuciones de *indennità di disoccupazione* –el esquema general de desempleo– no se puede contar para el requisito de contribución de 35 años a pesar de que se cuentan (por debajo del límite de cinco años) para el requisito de 40 años.

Las contribuciones son normalmente pagados por el gobierno, con la excepción de *indennità di mobilità* en el primer año de la recepción y CIG, que son parcialmente pagados por el empleado a una tasa reducida de 5,54%.

Resultados modelo de pensión: Italia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	54,9	32,3	48,4	64,5	96,8	129,1
(% ingresos promedio brutos)	43,0	25,3	37,9	50,6	75,9	101,2
Nivel neto relativo de pensión	66,3	44,2	60,0	75,3	106,5	134,0
(% ingresos promedio netos)	54,8	35,8	49,8	62,1	86,3	110,7
Tasa de sustitución bruta	64,5	64,5	64,5	64,5	64,5	64,5
(% ingresos individuales brutos)	50,6	50,6	50,6	50,6	50,6	50,6
Tasa de sustitución neta	76,2	78,2	76,7	75,3	76,7	76,7
(% ingresos individuales netos)	63,0	63,4	63,7	62,1	62,1	63,3
Riqueza bruta de la pensión	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,5
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1
Riqueza neta de la pensión	9,1	10,3	9,3	8,8	8,3	7,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,9	11,1	10,3	9,6	8,9	8,5

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371690>

Japón

Japón: sistema de pensiones en 2008

El sistema público de pensiones tiene dos niveles: un esquema básico, de tasa plana y un plan relacionado con los ingresos (esquema de pensión de los empleados)

Indicadores Clave

		Japón	OCDE
Ingresos Promedio	JPY (millón)	5,00	4,20
	USD	48.400	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	9,8	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	82,6	78,9
	A los 65	85,7	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	35,5	23,6

Condiciones para calificar

La pensión básica de vejez se paga a partir de los 65 años con un mínimo de 25 años de contribuciones.

La pensión básica completa requiere 40 años de contribución, con los beneficios ajustados proporcionalmente para períodos de contribución más cortos o más largos.

La pensión relacionada con los ingresos se paga además de la pensión básica, con un mínimo de una contribución de un mes, siempre un titular tiene derecho a la pensión básica. La edad de retiro está siendo gradualmente aumentó de 60 a 65 años (entre 2001 y 2013 para los hombres y entre 2006 y 2018 para las mujeres) para el componente de tasa plana y de 60 años para llegar a 65 años para los hombres en 2025 y para las mujeres en el año 2030 para el componente de los ingresos. El componente relacionado con los ingresos del esquema de pensiones de los empleados se ajusta por período de contribución más largos o más cortos.

Cálculo de beneficio

Básico

La pensión de base completa para el año 2008 fue de JPY 792.100 por año, lo que corresponde al 15,8% de los ingresos medios. La pensión básica es el precio indexado.

Asistencia social

No hay asistencia social, como otro sistema de seguridad de los ingresos. Las personas mayores están cubiertas por el sistema de asistencia social en general. La cantidad de asistencia social para los hogares individuales de 60-69 años en Tokio en 2008 es 969.810 JPY (es decir, el 19% del salario medio) por año, excluyendo subsidio de vivienda y otros beneficios pertinentes.

Ingresos Relacionados

El esquema de pensión de los empleados tiene un componente de tasa plana y otro relacionado con los ingresos, de los que la parte relacionada con los ingresos es la más importante. La tasa de acumulación fue de 0,75% de los ingresos, excluidas las primas hasta el año fiscal 2002. Desde el año fiscal 2003, la base para el cálculo de las pensiones se amplió para incluir bonificaciones. Con la ampliación de la base de cálculo de la pensión, la tasa de acumulación se ha reducido a 0,5481% de los ingresos (incluyendo bonificaciones).

Los ingresos de años anteriores se valorizan en línea con los ingresos netos promedio de la economía.

Hay un límite a los ingresos sujetos a contribuciones de JPY 620.000 al mes equivalente al 149% del salario medio.

La tasa plana depende del año de nacimiento. En 2008, el cual varió entre JPY 1.676 y JPY 3.143 por mes de las contribuciones. Esto solo se paga a los pensionados entre 62 y 64 años y este beneficio se eliminará en 2013 para los hombres.

Las pensiones en pago de los empleados están indexadas por precios.

La contratación

Los empleadores que tienen al menos 1.000 empleados, pueden “contratar” una porción de la pensión relacionada con los ingresos (la parte de sustitución) si cubren a sus empleados ellos mismos. Alrededor del 15% de los empleados participa en estos esquemas, La contratación externa requiere que los empleadores ofrezcan al menos el 150% (antes de 2005: 110%) del beneficio que hubiera entregado el esquema público relacionado con los ingresos. El cálculo de la pensión necesaria para la contratación externa se basa en un promedio de los ingresos nominales de la vida. La indexación de las pensiones en pago y la valorización de los ingresos pasados son financiadas por el gobierno.

La tasa de contribución en los regímenes de contratación externa se determina por el gobierno dependiendo de la estructura de edad de los emplea-

dos cubiertos y los supuestos actuariales. Hasta 1996, sin embargo, la tasa fue uniforme en todos los planes. Desde 2005, la tasa varía entre 2,4% y el 5% de la remuneración total.

Desde 2001, el gobierno ha promovido también esquemas de pensión de contribuciones definidas y ocupacionales de beneficios definidos. Como consecuencia, varios los fondos de los empleados de pensiones se han disuelto.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Hasta el año 2001, una pensión de los empleados “entregada especialmente” estaba disponible a la edad de 60 años. Esto está siendo retirado gradualmente y el retiro con beneficio completo no será posible antes de los 65 años.

El retiro anticipado con un beneficio reducido es posible tanto en los esquemas básicos como relacionados con los ingresos. El beneficio se reduce en 0,5% por mes de retiro anticipado, es decir, 6% por año. Los individuos pueden pedir el componente de tasa plana de la pensión de los empleados entre los 60 años y los 65 años. La pensión en pago está indexada al promedio de ingresos netos hasta que el retirado alcance la edad de 65 años y a los precios después de eso.

Retiro postergado

Es posible diferir la recepción de las pensiones básica y relacionada con los ingresos. La postergación aumenta el beneficio de pensión en 0,7% al mes, es decir, 8,4% al año. Los derechos de pensión continúan acumulándose por cada año de contribuciones después de los 65 años.

A partir de 2006, es posible combinar trabajo y pensión después de los 65 años si es que el ingreso total (del trabajo y de la pensión) no excede los JPY 480.000. Sobre este límite, la mitad del exceso se reducirá del pago de pensión relacionada con los ingresos, pero la pensión básica se pagará completa. A partir de Abril 2007, la disminución se ha aplicado también a trabajadores de más de 70 años pero ellos no tienen que pagar contribuciones.

Cuidado de los niños

Los períodos fuera del trabajo remunerado se acreditan en el esquema relacionado con los ingresos. Desde 2005, el período máximo se ha extendido de uno a tres años. Si nacen más niños cuando se está cuidando a uno, este período se extiende hasta que el último niño nacido tenga 3 años de edad.

Durante este período, las contribuciones se consideran realizadas totalmente basadas en los ingresos de justo antes de salir del trabajo, y en el cálculo de los beneficios y las condiciones de calificación se acredita el período completo. En caso de que los padres trabajen medio tiempo debido a sus responsabilidades del cuidado de los niños, la contribución se hará basándose en los ingresos corrientes, pero los beneficios de pensión se calcularán basándose en sus ingresos de tiempo completo anteriores.

Si la gente se queda fuera del trabajo remunerado después de tres años y cae el nivel de ingresos, la norma según el desempleo, a continuación, también se aplica.

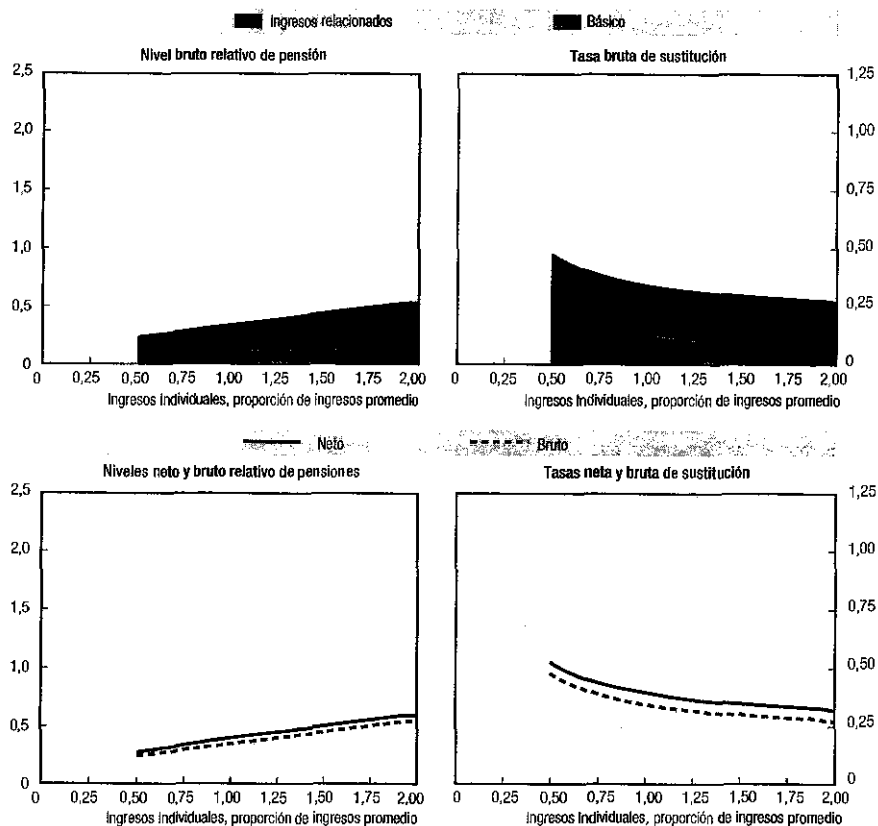
Desempleo

Los trabajadores que se convierten en desempleados o aquellos cuyo ingreso está debajo de cierto nivel no tienen que cotizar al esquema relacionado con los ingresos pero si tienen que hacerlo al esquema básico. Las personas desempleadas pueden eximirse de pagar tres cuartos, la mitad o un cuarto de las contribuciones, dependiendo del nivel de ingreso del hogar. Una persona soltera con un ingreso del año anterior de menos de JPY 570.000 se exime de pagar contribución. Las personas con un ingreso menor que JPY 930.000 tienen derecho a un cuarto de las contribuciones, aquellos con un ingreso menor que JPY 1.410.000 pagan la mitad de las contribuciones y aquellos con un ingreso de menos de JPY 1.890.000 pagan tres cuartos de las contribuciones.

Para los períodos de exención total, las personas tienen derecho a una tercera parte (después de abril de 2009, la mitad) de la pensión básica y por el período con una cuarta parte de la contribución, la mitad (Después de abril de 2009, cinco octavos) de la pensión básica. Para los períodos con la mitad contribución, el aumento de los dos tercios (después de 2009, tres cuartas partes) de la pensión básica y para el período de tres cuartas partes de la contribución, las cinco sextas partes (después de abril de 2009, siete octavos) de la pensión básica se le atribuye. El período de exención se cuenta como período de contribución completo para evaluar las Condiciones para calificar.

Es posible pagar las contribuciones después para recibir una mayor pensión tras su retiro.

Resultados de modelo de pensión: Japón



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	31,9	24,0	29,2	34,5	44,9	54,1
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	36,8	27,2	33,5	39,7	50,2	59,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	36,3	47,9	38,9	34,5	30,0	27,0
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	41,4	52,7	43,9	39,7	34,9	31,7
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,1	8,1	6,6	5,8	5,1	4,6
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	5,6	7,3	6,0	5,4	4,5	4,0

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371709>

Corea

Corea: sistemas de pensiones en 2008

El esquema público de pensiones de Corea fue introducido hace relativamente poco tiempo. Es un esquema relacionado con los ingresos con una fórmula progresiva, ya que los beneficios son basados tanto en los ingresos individuales y los ingresos medios de los asegurados como conjunto.

Indicadores Clave

		Corea	OCDE
Ingresos Promedio	KRW (millón)	33,50	44,70
	USD	30.400	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	1,7	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,2	78,9
	A los 65	83,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	15,8	23,6

Condiciones para calificar

La pensión se encuentra disponible a partir de 60 años de edad siempre y cuando el individuo haya contribuido durante diez años o más. Desde los 55 años, puede obtenerse una pensión reducida.

La edad de retiro normal se está aumentando gradualmente a los 65 años desde 2033. El modelo supone que la edad de retiro de largo plazo es 65 años y que la edad de retiro anticipado se aumentará de 55 años a 60 años.

Cálculo de beneficio

Relacionado con los ingresos

La tasa de reemplazo de los ingresos de la pensión de 40 años de contribución es del 50% en 2008 y se reducirá en 0,5 pt cada año entre 2009 y 2028 hasta alcanzar un 40%. El modelo supone que el 40% se calcula sobre un período de 45 años. La medida de los ingresos es el promedio de cada uno de los ingresos promedio de vida, a la valorización en función del incremento de los salarios, y los ingresos medios de los asegurados de la pensión nacional, medido en los

últimos tres años y tienen un valor en línea con los precios (un valor). Hay un límite a los ingresos de retiro de KRW 3,6 millones por mes, equivalente a 215% del valor de A en 2008.

El nivel máximo de beneficio es del 100% de los ingresos individuales. El beneficio está indexado a los precios después del retiro. Las personas mayores de 60 años no pagan las contribuciones y los beneficios no se acumulan después de esta edad.

Pensión básica de vejez

Alrededor del 60% de las personas de 65 años y más pueden obtener la “pensión básica de vejez” de medios probados desde 2008. Se planeaba que los que iban a ser beneficiarios aumentarían en 70% en 2009. Este beneficio es una tasa plana de 5% de los ingresos promedio de tres años del asegurado de la pensión nacional cada año. El beneficio disminuye en fases de acuerdo a los ingresos y los activos de los ancianos, La tasa de pareja es 80% de cada tasa de soltero.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Cuando a partir de 2013 la edad normal de retiro aumente de 60 a 65 años, se supone que la edad de retiro anticipado aumentará de 55 a 60 años. A los 60 años, la pensión de vejez anticipado será entonces un 70% de la pensión de vejez normal. El beneficio aumenta en 6% cada año, de manera que una persona que jubila a la edad de 64 años tendrá derecho al 94% de la pensión de vejez total.

Retiro postergado

Las personas pueden ganar pensión adicional por retirarse tarde. El beneficio se incrementa en un 6% de todos los años y el aplazamiento máximo es de cinco años hasta los 70 años.

Si los retirados entre 65 y 69 años tienen ingresos mayores que el promedio de ingresos del asegurado como un todo, la pensión que recibirán a los 65 años será el 50% de la pensión de vejez total con el beneficio aumentando en 10% de acuerdo a como aumenta la edad, lo que se conoce como la “pensión activa de la vejez”. Por lo tanto, si el retirado de entre 65 y 69 años está trabajando, puede escoger ya sea la “pensión postergado” o la “pensión activa de la vejez”.

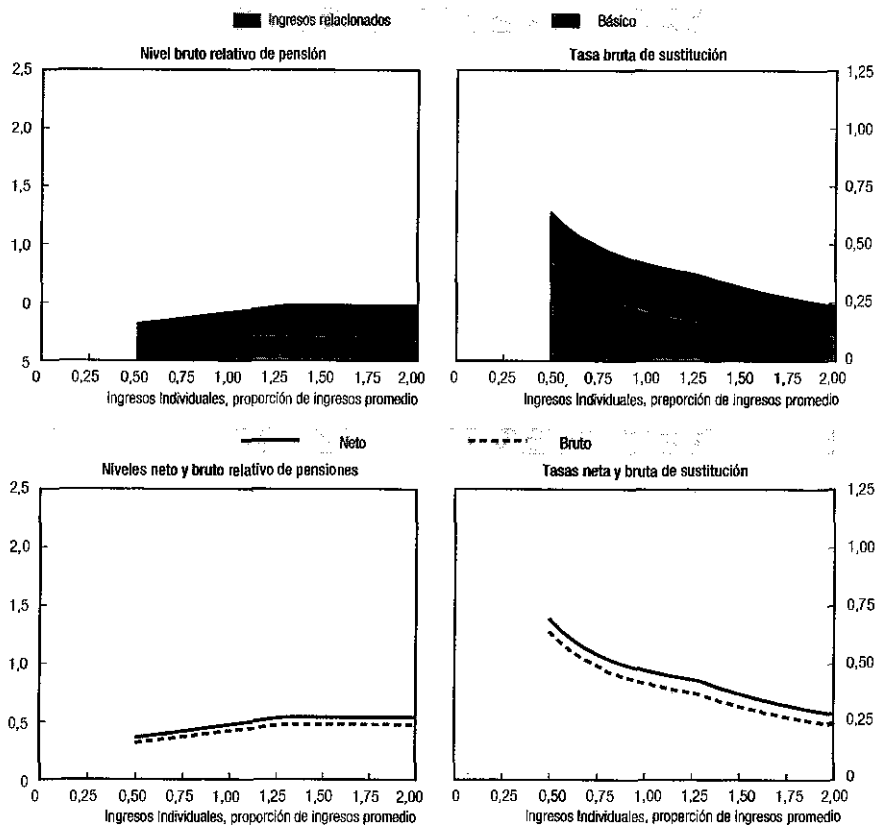
Cuidado de los niños

Una persona que no participe en las actividades del mercado de trabajo por el cuidado de los niños podrían solicitar la exención de la contribución de la exención y exentos del pago de contribuciones durante el período solicitado. Ellos son capaces de aumentar el período asegurado mediante el pago de las contribuciones de ellos mismos después de la reanudación de actividades generadoras de ingresos. El asegurado que da a luz a un niño, a excepción del primer hijo, después de 01 de enero 2008 puede obtener derechos de pensión. Los créditos otorgados son de 12 meses a un máximo de 50 meses en función del número de niños nacidos después de ese tiempo.

Desempleo

Una persona desempleada podría solicitar una exención de contribución y estar exenta de pago de las contribuciones durante el período solicitado. Ellos son capaces de aumentar el período asegurado mediante el pago de los aportes exentos por sí mismos después de la reanudación actividades generadoras de ingresos.

Resultado modelo de pensión: Corea



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	38,5	32,1	37,1	42,1	47,9	47,9
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	43,5	36,3	41,9	47,5	53,9	53,9
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	46,9	64,1	49,4	42,1	31,9	23,9
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	51,8	69,8	54,4	47,5	37,3	28,5
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,3	9,9	7,6	6,5	4,9	3,7
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,7	12,0	9,2	7,8	6,0	4,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,2	9,9	7,6	6,5	4,9	3,7
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,7	11,9	9,2	7,8	5,9	4,4

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371728>

Luxemburgo

Luxemburgo: Sistema de Pensiones en el 2008

El sistema público de pensiones tiene dos componentes: una parte de tasa plana dependiendo de los años de cobertura y una parte relacionada con los ingresos. Existe también una pensión mínima.

Indicadores Clave

		Luxemburgo	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	48.400	27.800
	USD	70.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	6,5	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,4	78,9
	A los 65	83,2	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	22,7	23,6

Condiciones para calificar

Se puede pagar una pensión anticipado desde los 57 años con 40 años de contribuciones (obligatorias o voluntarias). Con 40 años de cobertura de contribuciones obligatorias, voluntarias o acreditadas, se puede pagar la pensión desde los 60 años. Dado que el modelo supone una carrera completa desde los 20 años, se supone en el caso base que los trabajadores se retiran a los 60 años. De otra forma, la edad de retiro normal es 65 años (sujeto a al menos diez años de contribuciones).

Cálculo de beneficio

Básico

Esto valía EUR 375 al mes en 2008, sujeto a la cobertura de 40 años. Es equivalente a alrededor del 10% de los ingresos medios. Para el seguro incompleto, el beneficio es reducirá proporcionalmente. (Formalmente, la pensión básica es de 23,5% del importe de referencia, que asciende a EUR 1.595 en 2008).

Hay también un “subsidio de fin de año”, que añade 51 EUR al mes a la pensión para las contribuciones de 40 años. Esto se reduce proporcionalmente para los períodos de seguro bajo 40 años, lo que implica alrededor de EUR 1,28

por mes para cada año. El subsidio de fin de año está indexado a los salarios nominales (ver más abajo).

Relacionado con los ingresos

La tasa de acumulación para la pensión relacionada con los ingresos es de 1,85%. La medida de los ingresos utilizada en la fórmula es un promedio de ingresos de por vida re valorizados en línea con los ingresos nominales.

La tasa de acumulación es mayor para los trabajadores de mayor edad y aquellos con un período de contribuciones mayor. Por cada año de trabajo después de 55 años de edad, la tasa de acumulación es mayor en 0,01 porcentuales puntos. Además, cada año de contribución más allá de 38 también atrae a un adicional de acumulación de 0,01 puntos porcentuales. La tasa de acumulación máxima es de 2,05% por año. En el marco del supuesto estándar de una carrera completa a partir de 20 años de edad, la tasa de acumulación es del 2,01%.

La pensión máxima en el año 2008 asciende a EUR 6.647 por mes (especificación formal de un 25 / 6 de el importe de referencia). Esto es un poco menos de 165% del salario medio.

Los beneficios son indexados automáticamente a los cambios en el costo de vida (si es acumulativa la inflación es de al menos 2,5%). Además, los ajustes a los aumentos de los salarios reales deben ser considerados cada dos años. La práctica reciente ha experimentado un aumento cercano a los ingresos y el modelo asume que esta práctica continúa.

Mínimo

El mínimo es de EUR 1.436 al mes (que se define como el 90% del importe de referencia), condicionada a la cobertura de 40 años, lo que equivale a alrededor del 36% de los ingresos medios. Esto se reduce proporcionalmente por períodos más cortos con un mínimo de 20 años de servicio períodos (contribuciones obligatorias, voluntarias o acreditados).

Asistencia social

El nivel de la red de asistencia y seguridad social es EUR 1.147 al mes para una persona soltera.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Es posible retirarse a los 57 años con 40 años de contribuciones y de 60 años a 40 años contribuciones pagadas o acreditadas. Los retirados anticipados

pueden trabajar periódicamente siempre que los ingresos no excedan un tercio del ingreso social mínimo. No hay ningún ajuste actuarial de beneficios para el retiro anticipado.

Además, hay una serie de programas de prerretiro. Aquí son relevantes los esquemas de solidaridad prerretiro y de adaptación prerretiro. El primero permite el retiro anticipado con la condición de que el empleador contrate un buscador de empleo asignado por la administración del empleo. El segundo permite el retiro anticipado para trabajadores mayores que pierdan sus trabajos debido a reestructuración o banca rota. Ambos esquemas se aplican a partir de los 57 años y hasta los 60 años. El beneficio prerretiro es 85% de las ganancias anteriores en el primer año, 80% en el segundo año y 75% en el tercero. La medida de ingresos se paga en los tres meses anteriores.

Retiro postergado

La pensión tiene que ser cobrada en la edad de retiro de 65 años. Después de esta edad, es posible combinar el trabajo y las prestaciones de retiro, sin reducción de la pensión.

Cuidado de los niños

Los “años de bebé” (dos años para uno y cuatro años para dos niños) se acreditan como tiempo asegurado. Los ingresos de la pensión se basan en pagos inmediatamente antes de que se cobren los años bebé. Este período cuenta como condiciones de calificación y entra en el componente de tasa plana de la fórmula de pensión.

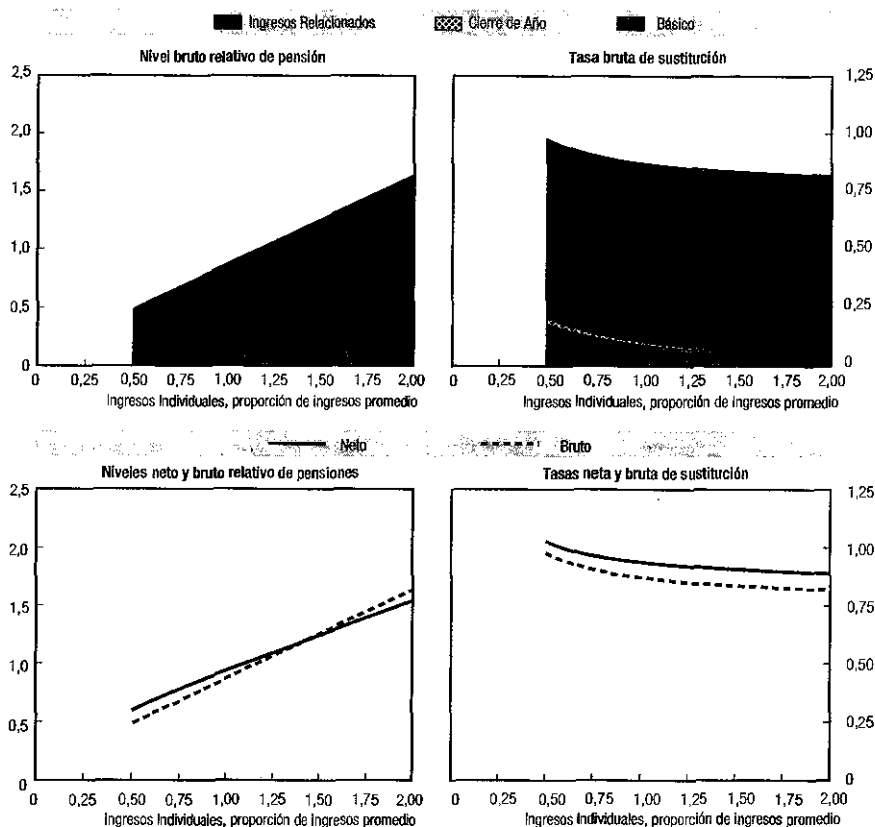
Los empleados que no pueden cobrar sus años bebé debido a un período de contribuciones insuficientes tienen derecho a una asignación especial mensual de retiro de EUR 92 por niño.

Los periodos sin contribuciones por los hijos de menos de 6 años cuentan para las Condiciones para calificar.

Desempleo

Los periodos en que se reciben beneficios del desempleo se acreditan: las contribuciones a las pensiones de los beneficios son pagados por el estado (dos tercios) y el beneficiario (un tercio). El período de desempleo cuenta en las condiciones de calificación y entra en el componente relacionado con los ingresos de la fórmula de pensión. Para este período, la prestación por desempleo se utiliza como una base para el cálculo de la pensión.

Resultados modelo de pensión: Luxemburgo



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	70,5	49,0	68,2	87,4	125,8	164,2
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	80,1	59,6	78,1	94,0	124,4	154,8
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	90,3	97,9	90,9	87,4	83,8	82,1
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	96,2	103,1	96,7	94,0	90,9	89,0
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	21,8	23,6	21,9	21,1	20,2	19,8
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	17,8	20,7	18,1	16,3	14,4	13,5
		20,7	24,1	21,0	19,0	16,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371747>

México

México: sistema de pensiones en 2008

Las pensiones de vejez están cubiertas bajo un esquema de contribución definida obligatorio para los trabajadores del sector privado, administradas privadamente y financiadas. Las contribuciones las hacen los trabajadores, empleadores y el gobierno. Existe una pensión mínima para quienes figuren al menos 24 años.

Indicadores Clave

		México	OCDE
Ingresos Promedio	MXN	76.000	452.800
	USD	6.800	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	1,4	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	76,2	78,9
	A los 65	82,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	11,3	23,6

Condiciones para calificar

La edad normal de retiro es 65 años para hombres y mujeres, sometidos a 1.250 semanas (alrededor de 24 años) de contribución.

Cálculo de beneficio

Esquema financiado

Los trabajadores y los empleadores contribuyen con un total de 6,275% de los ingresos a una cuenta individual, a la que se agrega un aporte del gobierno equivalente al 0,225% de los ingresos. Una contribución adicional del 5% se realiza a una cuenta vivienda individual (un esquema conocido como Infonavit), que vuelve a la cuenta de retiro cuando no se utiliza. Por último, el gobierno contribuye con una cantidad fija indexado a la inflación trimestral en todas las cuentas individuales para la retiro por día de la contribución denominada cuota social o tarifa social. En mayo de 2009, la Ley del Seguro Social fue enmendada a fin de establecer una cuota social progresiva, buscando beneficiar a los trabajadores que ganan los salarios más bajos. El primer canon social progresista publicada fueron los siguientes: para los trabajadores que ganan hasta

un salario mínimo, la cuota social es MXN 3,87077, para los que ganan entre 1,01 y cuatro veces el salario mínimo, MXN 3,70949; para los de la 4.01 a siete veces el soporte de salario mínimo, MXN 3,54820; para los de la 7.01 a diez veces el soporte de salario mínimo, 3.38692 MXN y, por último, para aquellos que ganan entre 10.01 y 15 veces el salario mínimo, MXN 3,22564. La cuota social es indexada a la inflación cada tres meses.

Hay un límite a las contribuciones que es 25 veces el salario mínimo.

Los cálculos suponen que el individuo convierte el saldo de la cuenta acumulada (descontando de un seguro de sobrevivencia que se deben comprar para cubrir las prestaciones de los sobrevivientes) en una anualidad indexada a precios a la edad de retiro normal. Las tasas de anualidad son específicas del sexo.

Pensión mínima

La pensión mínima es equivalente al mismo valor real del salario mínimo de 1997 indexados a la inflación (MXN 21.836,08 en 2008). El vínculo con el salario mínimo real (salario mínimo: MXN 18.932,40 en 2008) significa que la pensión mínima está efectivamente indexada a precios.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro anticipado es posible a partir de los 60 años para hombres y mujeres. Las condiciones son que el trabajador no tiene empleo y que por lo menos 1.250 contribuciones semanales se han hecho.

Los miembros pueden retirarse a cualquier edad si el capital acumulado en su cuenta les permite para comprar una anualidad que es de al menos 30% mayor que la pensión mínima garantizada. En este caso, el miembro no tiene que completar los 1.250 semanas de contribución.

Retiro postergado

Es posible diferir la pensión después de 65 años de edad.

Cuidado de los niños

No hay créditos para períodos pasados fuera del trabajo remunerado debido a las responsabilidades de cuidado infantil.

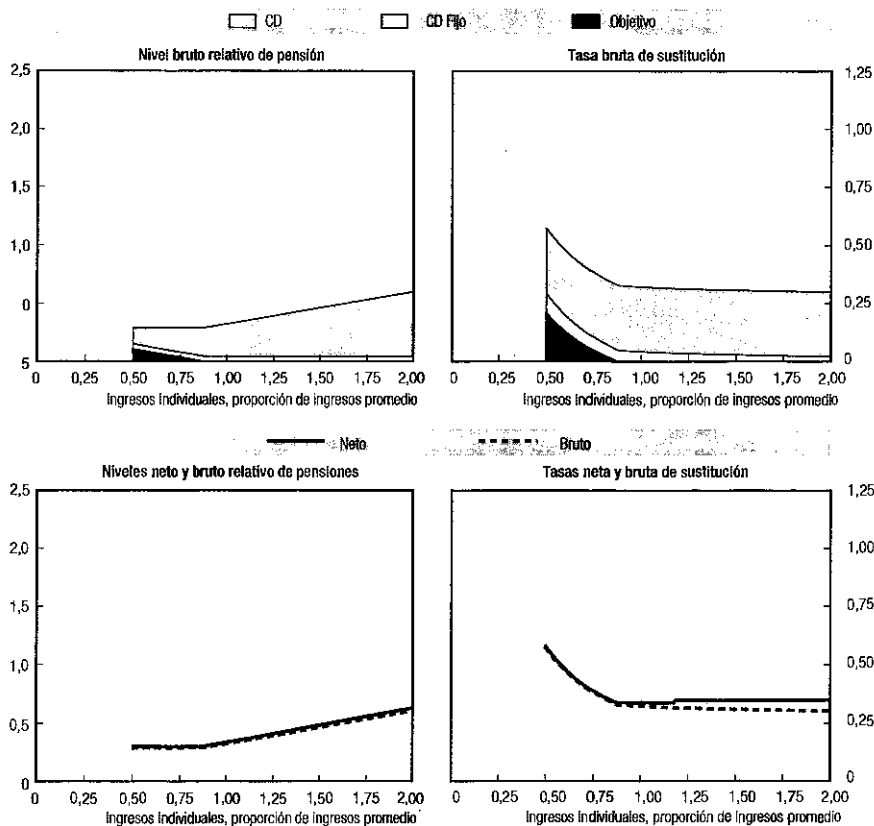
Desempleo

No hay créditos para períodos de desempleo.

Sin embargo, el Artículo 191, fracción II, de la Ley del Seguro Social de México, establece que cuando un trabajador está desempleado, él / ella tendrá el derecho de retirar dinero de su / sus sub cuenta pensión/retiro. Los miembros desempleados cuyas cuentas individuales se ha sido abierto por lo menos cinco años podrán retirar el menor del equivalente a 90 días de su salario o el 11,5% del saldo de su cuenta. Los miembros desempleados cuyas individuales cuenta ha estado abierta durante al menos tres años y han pagado por lo menos dos años de las contribuciones pueden retirar hasta 30 días de su salario con un límite mínimo de diez los salarios mensuales.

Los trabajadores pueden reclamar esta cantidad desde el día natural cuarenta y seis en el que estaban desempleados. Para que el trabajador tenga derecho a este beneficio, deben tener crédito en sus estados de cuenta correspondientes.

Resultados modelo de pensión: México



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	28,7	28,7	28,7	30,9	44,4	57,9
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	29,9	29,9	29,9	32,2	46,3	60,3
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	46,3	57,5	38,3	30,9	29,6	28,9
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	46,9	58,2	38,8	32,2	33,3	33,5
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,2	8,9	5,9	4,8	4,6	4,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,2	8,9	5,9	4,8	4,6	4,5

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371766>

Países Bajos

Países Bajos: sistemas de pensiones en 2008

El sistema de pensiones tiene dos niveles principales que consisten en un esquema público de tasa plana y planes ocupacionales relacionados con los ingresos.

Aunque no hay obligación legal para los empleadores de ofrecer esquema de pensión a sus empleados, los acuerdos de relaciones industriales significan que el 91% de los empleados están cubiertos. Estos esquemas son, por lo tanto, lo más cercano a cuasi obligatorios.

Indicadores Clave

		Países Bajos	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	43.500	27.800
	USD	63.600	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	4,7	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,9	78,9
	A los 65	83,4	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	24,1	23,6

Condiciones para calificar

La pensión básica de vejez se paga a partir de los 65 años. La edad normal de retiro generalmente es 65 años en los planes ocupacionales.

Todos los residentes son elegibles para este beneficio.

Cálculo de beneficio

Básico

Para una persona soltera, el beneficio bruto de pensión en 2008 fue EUR 999,72 al mes por la primera mitad del año y de EUR 1.011,98 al mes por la segunda mitad del año. Hubo un subsidio adicional por feriado de EUR 647,80. Esto da un total anual de EUR 12.718, o el 29% de los ingresos. Para una pareja, el beneficio total anual fue de EUR 17.380,08. El valor del beneficio está vinculado al salario neto mínimo, que se ajusta bianualmente.

El beneficio básico acumula el 2% del valor total de cada año, un trabajador vive o trabaja en el país. También hay un esquema de asistencia social para las personas mayores. Su valor es igual a la pensión básica neta.

Esquemas ocupacionales

Los Países Bajos también tienen un sistema privado de pensiones con cobertura amplia. El sistema consta de 656 fondos de pensiones (finales de 2008), 95 de ellos se refieren los esquemas fondos de toda la industria esquemas. Bajo ciertas condiciones, las empresas holandesas pueden optar por estos planes si ofrecer su propio plan con beneficios equivalentes. Además, hay alrededor de 550 planes para trabajadores individuales planes. Otros 46.000 (en 2005), principalmente los pequeños empleadores ofrecen planes operados por las compañías de seguros.

Aproximadamente el 90% de los empleados en los fondos de pensiones están cubiertos por un esquema de beneficio definido. El resto de empleados de los fondos de pensiones están cubiertos por un esquema de contribución definida.

Para Aproximadamente el 97% de los participantes en planes de prestación definida (alrededor del 87% de todos los empleados en los fondos de pensiones), la medida de los ingresos se basa en los ingresos promedio de por vida, y para alrededor de 1,3% en el salario final. Para el resto o bien es una combinación de los dos (1%) o una cantidad fija (menos del 1%).

La mayor parte de los esquemas de último salario el 1,75% de los ingresos por cada año de servicio, lo que implica una tasa de reemplazo del 70% después de una completa carrera de 40 años. En la mayoría de los esquemas de salario promedio la tasa de acumulación varía de 1,75% a 2% por año de servicio.

No hay requisitos legales para la valorización de pago de años anteriores y la práctica varía entre los sistemas de acuerdo a las normas acordadas por los interlocutores sociales. Para aproximadamente el 85% de los participantes en los planes de salario promedio, los ingresos del pasado son valorizados en línea con el crecimiento de los ingresos medios, mientras que el 15% la tasa de inflación se utiliza. El modelo asume un esquema de promedio de los sueldos con la valorización de los ingresos medios.

Aunque no hay un requerimiento legal, la mayoría de las pensiones en pago se aumentan en una base anual.

Cerca del 60% de las pensiones en pago están indexadas al crecimiento de los salarios en la respectiva industria, mientras que alrededor del 35% de las pensiones están indexadas a los precios.

Los derechos de pensión son totalmente transferibles, cuando la gente cambia de trabajo. Existe un requerimiento legal para indexar los derechos de pensión de las personas que dejan un esquema antes de la retiro en exacta-

mente la misma forma en que las pensiones en pago se indexan. Los períodos de carencia son muy cortos.

No hay límite a los ingresos de retiro.

Las pensiones ocupacionales están integradas al sistema público de pensiones. La reglamentación tributaria actual permite un beneficio máximo del 100% del pago final a los 65 años tanto para el sistema público como para el privado. La mayoría de los esquemas tienen una tasa de reemplazo objetivo de 70% del pago final, de manera que los beneficios privados se disminuyen por un monto de franquicia.

Carreras variantes

Retiro anticipado

La pensión básica no se paga antes de 65 años de edad.

En 2005, la situación favorable tributaria de distintos programas de retiro anticipado (llamada VUT) llevó a que se abolieran los beneficios de pre pensión entre las edades de 60 y 65 años para estimular la participación en el mercado del trabajo de trabajadores mayores.

Retiro postergado

No es posible postergar el esquema básico de pensión a la vejez después de los 65 años. Es posible combinar la recepción de pensiones básicas con el trabajo.

Las reglas sobre el aplazamiento de pensiones varían entre los planes ocupacionales. Es posible combinar el plan de pensiones con el trabajo. De hecho, algunos programas permiten a los miembros a cobrar una pensión y seguir trabajando con el mismo empleador. No hay legislación en esta materia.

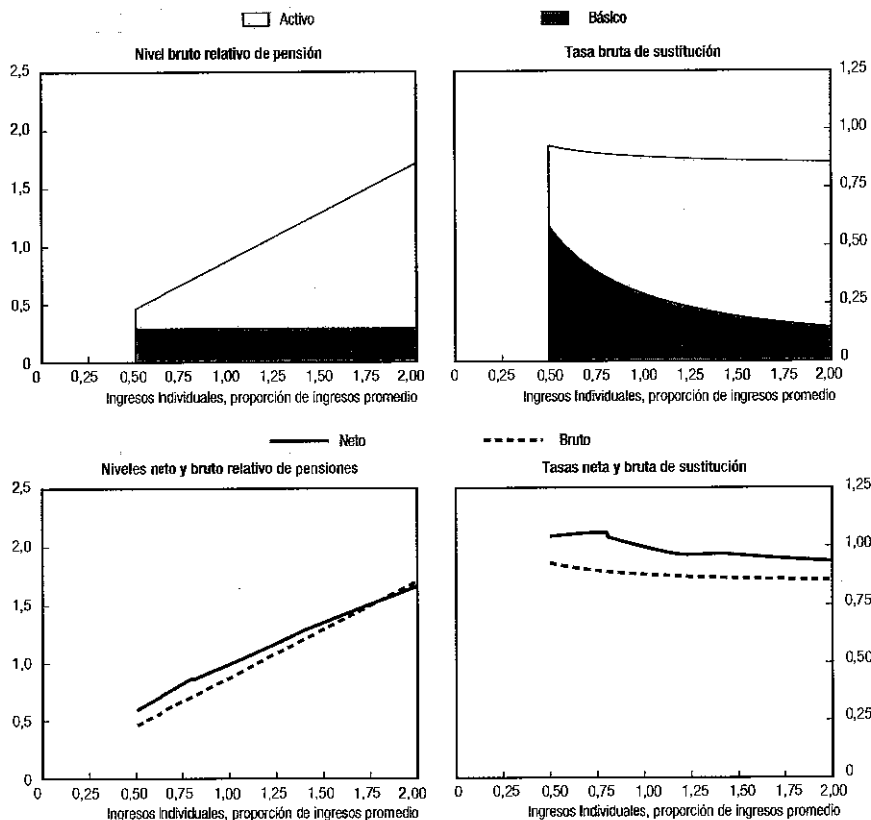
Cuidado de los niños

En el sistema de pensiones básicas de vejez, los períodos fuera del trabajo remunerado son automáticamente cubiertos. En los esquemas ocupacionales, no hay créditos para el cuidado de niños durante períodos que la gente no tiene trabajo remunerado, pero la acumulación de derechos de pensiones continúa a lo largo de los años restantes de trabajo. Sin embargo, muchos sistemas permiten a las contribuciones voluntarias para cubrir los mencionados períodos de ausencia.

Desempleo

No existen créditos en los planes ocupacionales para períodos de desempleo. Nuevamente, el esquema básico para la vejez cubre esos períodos automáticamente. Además, los socios sociales administran un fondo (FVP) que hace posible que los trabajadores de mayor edad extiendan su acumulación de pensión por un cierto período durante el desempleo. El gobierno no tiene relación formal con este fondo.

Resultados modelo de pensión: Países Bajos



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	74,8	46,5	67,3	88,1	129,8	171,4
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	88,8	59,6	82,8	99,8	135,8	167,2
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	89,1	93,0	89,8	88,1	86,5	85,7
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	103,3	104,5	106,1	99,8	96,4	93,6
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	17,9	18,7	18,1	17,7	17,4	17,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	13,5	15,3	14,1	12,8	11,6	10,7
		17,5	16,2	14,6	13,3	12,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371785>

Nueva Zelanda

Nueva Zelanda: Sistema de Pensiones en el 2008

La pensión pública es de tasa plana basada en una prueba de residencia. El KiwiSaver, un esquema de ahorros para la retiro de auto inscripción privado de contribuciones definidas con un tope de subsidios públicos se introdujo en 2007. Los empleados miembros del KiwiSaver se estima que eran más del 30% de la fuerza de trabajo para fines de 2008.

Indicadores Clave

		Nueva Zelanda	OCDE
Ingresos Promedio	NZD	46.700	57.900
	USD	70.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	4,3	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,2	78,9
	A los 65	84,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	21,2	23,6

Condiciones para calificar

Diez años de residencia desde la edad de 20 años (incluyendo cinco años después de la edad de 50 años) les dan derecho a las personas a la pensión pública a los 65 años de edad.

Cálculo del beneficio

Básico

La pensión para una persona soltera viviendo sola era de NZD 347,77 brutos a la semana desde el 1 de Abril de 2008. Para 2006/07, la tasa era de NZD 336,65. Este aumento se debe en parte al proceso de ajuste normal anual, indicado abajo en parte por un compromiso de gobierno, también indicado abajo. Esto entrega una pensión total para el año tributario 2008 de NZD 18.084, equivalente a alrededor del 39% de los ingresos promedio.

Los derechos de pensiones estatales de otros países se tienen en cuenta en el cálculo del total a pagar.

La tasa de la pensión pública está indexada a los precios, pero está sujeto a un piso y el techo vinculado al movimiento de los salarios. Para una pareja, la legislación que regula exige que la tasa neta de impuesto en cada 1 de abril

no debe ser inferior al 65% y no más de 72.5% de una medida de ingresos encuestada semanalmente neta de impuestos. Las tasas netas de impuestos para las personas solteras se establecen el 65% (viviendo sola) y el 60% (alojamiento compartido) de la tasa de pareja neta de impuestos. Si los movimientos de precios se mantienen consistentemente bajo los movimientos de los ingresos netos de impuesto encuestados semanalmente, efectivamente estos últimos se convierten en el índice.

El actual gobierno ha hecho un compromiso de que la tasa neta de impuestos en cada 1 de abril va a ser un mínimo de 66% en vez del 65% de la medida de ingresos neta de impuestos.

Pensiones privadas voluntarias

La Cobertura de los planes de pensiones ha estado cayendo desde hace algún tiempo, y es Actualmente, alrededor del 9%. El esquema de KiwiSaver nuevo, sin embargo, logró una cobertura del 44% en su primer año de funcionamiento (a partir de julio de 2007). La tasa de contribución por defecto para este esquema es de 4% de los ingresos, dividido en partes iguales entre empleados y empleadores.

Carreras variantes

Retiro anticipado

No es posible reclamar la pensión antes de la edad de retiro normal de 65 años.

Retiro postergado

La recepción de la pensión pública no depende del retiro. Por tanto, es posible combinar las pensiones y el empleo.

Dado que las personas no están obligadas a reclamar una pensión pública al llegar a la calificación edad, no hay ninguna ventaja en posponer la reclamación.

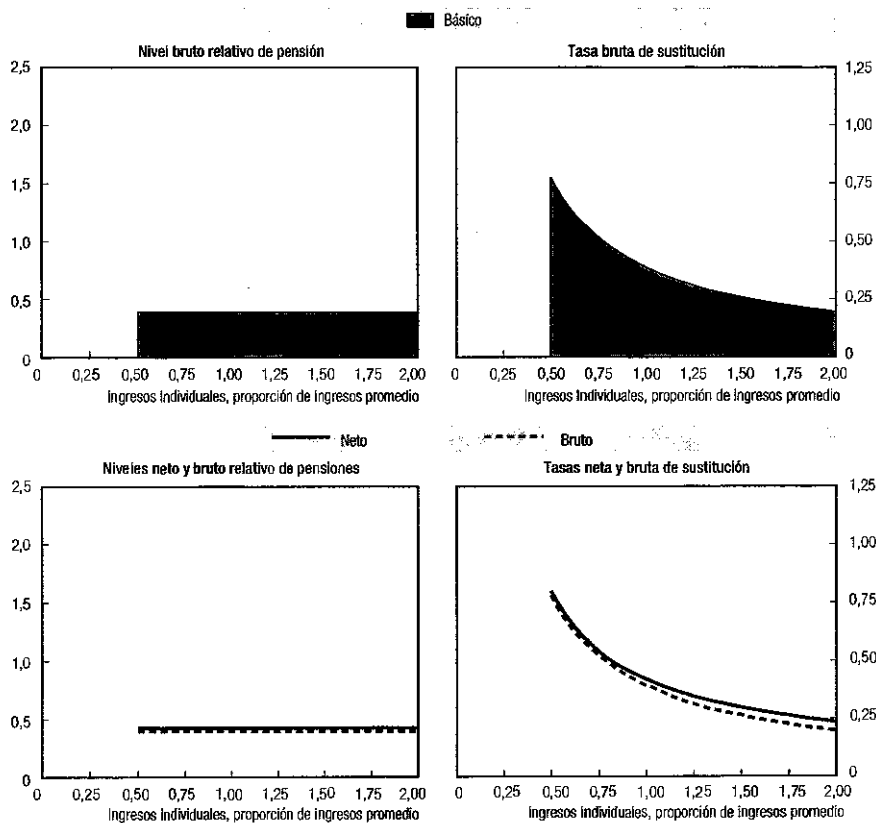
Cuidado de los niños

Derecho eventual público de pensiones no se ve afectada por los períodos fuera del trabajo remunerado para cuidar los propósitos.

Desempleo

El derecho eventual a la pensión pública no se afecta por períodos de desempleo.

Resultados modelo de pensión: Nueva Zelanda



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	38,7	38,7	38,7	38,7	38,7	38,7
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	41,5	41,5	41,5	41,5	41,5	41,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	47,8	77,5	51,7	38,7	25,8	19,4
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	49,6	79,4	53,5	41,5	29,4	23,0
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,9	16,1	10,7	8,0	5,4	4,0
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,3	18,3	12,2	9,2	6,1	4,6
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,2	13,2	8,8	6,6	4,4	3,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,3	15,1	10,0	7,5	5,0	3,8

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371804>

Noruega

Noruega: sistema de pensiones en 2008

El nuevo sistema público de pensión que empieza el 2011, consistirá en un ingreso de pensión, y una pensión garantizada para personas que no tienen un ingreso de pensión o éste es pequeño. La pensión garantizada es de ingresos probados contra los ingresos de pensión. En 2006 se introdujo una pensión ocupacional obligatoria en el sector privado.

Indicadores Clave

		Noruega	OCDE
Ingresos Promedio	NOK	440.000	229.300
	USD	77.900	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	4,7	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,6	78,9
	A los 65	83,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	24,6	23,6

Condiciones para calificar

Las personas con un período de residencia en Noruega por al menos tres años entre las edades de 17 y 67 (inclusive) tienen derecho a la pensión mínima garantizada en el nuevo sistema. Se entrega una pensión garantizada completa después de un período de 40 años de residencia y se reduce proporcionalmente por períodos más cortos.

Cálculo de beneficio

Ingresos de las pensiones

En el nuevo sistema los derechos de pensión se acumulan a través del ingreso del trabajo u otros tipos de ingresos de pensión, entre la edad de 13 y 75 años. El individuo aumentará cada año sus derechos de pensión correspondiente al 18,1% de su ingreso, hasta un techo. Los derechos de pensión se incrementan cada año en línea con el crecimiento del salario.

Muchos de los beneficios bajo el Plan Nacional de Seguros se determinan en relación con el importe de base (G), que fue de NOK 69.108 como promedio

para el año 2008. El techo de los nuevos ingresos de pensión es de 7,1 importes básicos. El salario promedio de un empleado a tiempo completo en Noruega en 2008, con base en estimaciones de la OCDE, fue de aproximadamente NOK 440.000 o unos 6,4 importes básicos. La techo en los ingresos de pensiones es, pues, alrededor de 112% del salario medio.

En la actualidad la edad de retiro está fijada en 67 años en el sistema público de pensiones. A partir de 2011 se decidió introducir el retiro flexible para el grupo de edad 62-75 años, según la neutralidad actuarial. Entonces será posible combinar el trabajo y la pensión completa o parcialmente de la edad de 62 años sin una prueba de ingresos. A partir de 2011 también se decidió introducir un ajuste por esperanza de vida de la pensión para los nuevos retirados. El ajuste por esperanza de vida se determinará para cada grupo, basado principalmente en la esperanza de vida restante. Los factores se determinarán cuando los grupos tengan 61 años y no se ajustarán después. Cada grupo recibirá un factor distinto de esperanza de vida desde los 62 años hasta los 875 años.

En el momento del retiro la pensión anual se calcula dividiendo el los derechos acumulados de pensiones por un divisor de la esperanza de vida.

La pensión de ingresos tras el retiro será indexado a los salarios, pero luego se le restará un factor fijo del 0,75% al año.

Pensión garantizada

La pensión garantizada reemplazará a la pensión mínima del sistema actual de pensiones y será del mismo nivel.

La pensión mínima para un retirado soltero en 2010 será equivalente a dos montos básicos, o alrededor del 31% de los ingresos promedio. La pensión garantizada es de ingresos probados por 80% contra el ingreso de pensión.

La pensión mínima garantizada será indexada en línea con los salarios, pero ajustados por el efecto del factor de esperanza de vida a los 67 años. En las proyecciones a largo plazo de Estadísticas de Noruega la esperanza de vida a los 67 se supone que aumentará en alrededor de 0,5% al año. De acuerdo con la las proyecciones de la pensión de garantía se ajustará a los salarios, pero luego se resta un factor de alrededor del 0,5% al año debido al ajuste de la esperanza de vida.

Esquema de contribución definida

A partir de 2006, los empleadores deben aportar una contribución mínima del 2% de los ingresos de sus empleados a un plan de pensiones de aportación

definida. (Si los empleadores ofrecen un esquema de beneficio definido en lugar, los beneficios deben ser por lo menos el mismo nivel que el beneficio esperado bajo la contribución obligatoria de 2%). Las contribuciones se requieren solo en ingresos entre el monto básico (G) y 12 veces el monto básico.

Los beneficios actualmente solo pueden tomarse a la edad de 67 años, pero se discute como parte de la reforma a las pensiones introducir un retiro flexible desde la edad de 62 años a partir de 2011. Estos deben retirarse en un período mínimo de 10 años. Para compararlo con los resultados de otros países, se supone que el beneficio se toma como una anualidad indexada a los precios calculada utilizando tablas de mortalidad unisex.

Pensiones privadas voluntarias

Existe una pensión voluntaria adicional que se supone que es de contribuciones definidas. La tasa de contribución se supone que es 3% entre 1G y 6G y 6% de los ingresos entre 6G y 12G.

Carreras variantes

Retiro anticipado

Alrededor de dos tercios de los empleados trabajan en empresas que participan en programas de retiro anticipado bajo el Esquema Contractual de Retiro Anticipado (AFP). Este esquema, que se introdujo en 1989, permite el retiro desde los 62 años. El nivel de pensión bajo este esquema es más o menos el mismo que la pensión común de vejez desde los 67 años, es decir, si la persona ha continuado hasta esa edad en su trabajo, esperando el momento de la retiro real.

El cálculo de las pensiones AFP difiere un poco entre los sectores, pero el principio básico es que las pensiones de AFP se calculan de la misma manera que la pensión permanente de discapacidad (entregando puntos de pensión por los años que quedan hasta el 67). Además AFP-pensionados reciben una llamada AFP-suplemento.

Hay algunas condiciones de admisibilidad (la lista no es completa). En primer lugar, el pensionista deben ser empleados en la misma empresa durante los últimos tres años (o bien cubiertos en un esquema AFP los últimos cinco años). En segundo lugar, los ingresos anuales deben ser al menos la cantidad básica (G) en el momento del retiro. El salario anual debe exceder de una cantidad básica (G) durante al menos diez años después de los 50 años. Las ganancias en los diez mejores años en el período a partir de 1967 hasta que el año antes del retiro haya superado al menos el doble del importe de base.

A partir de 2011 el esquema AFP del sector privado se hará un suplemento del esquema público de pensión de vejez. El suplemento serpa equivalente a alrededor del 4,2% del ingreso de pensión, y puede acumularse hasta la edad de 62 años. También, este suplemento se basará en la neutralidad actuarial y puede retirarse entre la edad de 62 años y 70 años. En el sector privado será posible combinar la pensión pública de vejez, el suplemento AFP y el trabajo sin pruebas de ingresos.

En el sector público está determinado continuar con el sistema actual de un esquema AFP especial para el grupo de edad de 62-66 años también después de introducir el retiro flexible desde los 62 años en el esquema de pensión público. En el sector público entonces no será posible combinar trabajo y pensión sin una prueba de ingresos.

Retiro postergado

La gente puede aplazar su retiro después de 67 años de edad y continuar el trabajo y la gente puede combinar el trabajo con la recepción de una pensión. No hay incremento adicional ganado por aplazamiento de pensión después de 67 años.

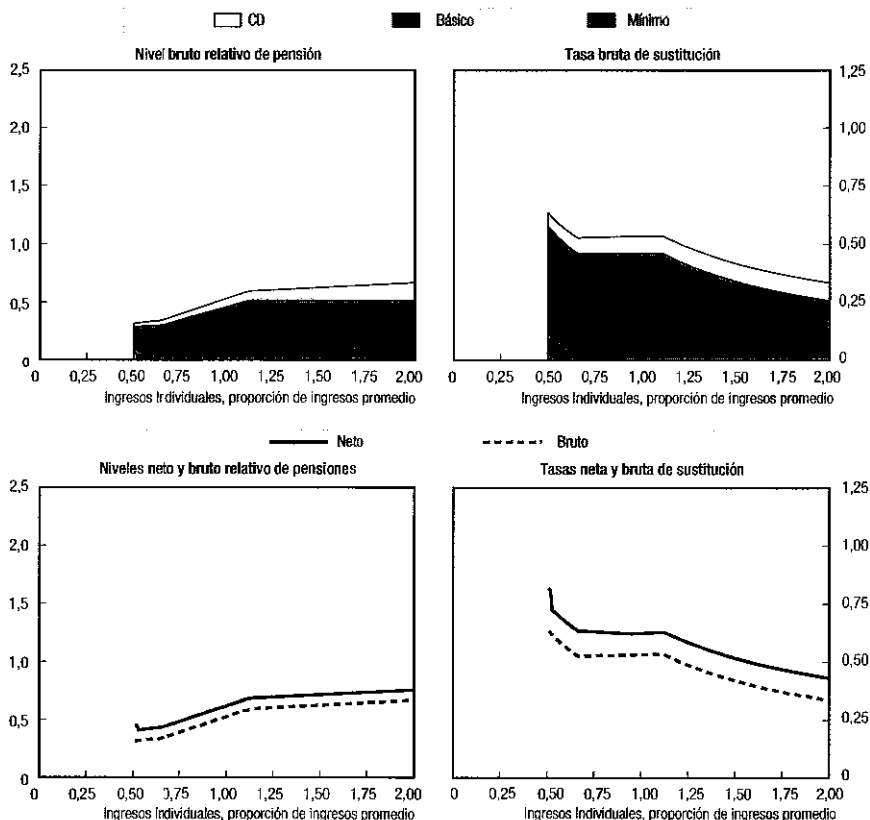
Cuidado de los niños

Los cuidadores se les atribuyen pensión por equivalente a 4,5 importes básicos de un año o de NOK 311.000 en la pensión de ingresos. Esto corresponde a aproximadamente el 71% de un promedio tiempo completo con salario. Cuidadores comprenden a los padres el cuidado de niños menores de 6 años de edad y las personas que toman cuidado no remunerado de las personas discapacitadas, enfermos o ancianos en el hogar.

A los padres con un ingreso anual menor que 4,5 montos básicos se les nivela este ingreso. A los padres con ingresos anuales que exceden los 4,5 montos básicos no se les nivela. La familia puede postular a tener puntos entregados al padre en vez de a la madre, pero solo uno de los padres puede recibir este tipo de ingresos de pensión en cualquier año dado. Para otro grupo, los ingresos de pensión se entregan sobre la base de postulaciones individuales.

Desempleo A Los desempleados se les acreditará los ingresos de pensiones basado en los ingresos que tenía antes de convertirse en desempleados hasta un máximo de 7,1 importes básicos.

Resultado de modelo de pensión: Noruega



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	47,1	31,7	39,5	53,1	62,5	66,7
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	56,4	45,0	48,9	62,2	71,5	75,6
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	52,9	63,4	52,6	53,1	41,7	33,4
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	62,3	81,7	62,9	62,2	51,4	42,9
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,7	11,7	9,7	9,7	7,6	6,0
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,2	11,7	8,4	8,0	6,1	4,8
	9,6	13,8	9,9	9,5	7,2	5,6

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371823>

Polonia

Polonia: el sistema de pensiones en 2008

El esquema se basa en un sistema de cuentas notacionales. Las personas menores de 30 años (nacidos en 1969 y después) en el momento de la reforma también debe participar en el régimen de capitalización, las personas de 30 a 50 (nacidos entre 1949 y 1968) puede elegir la opción de financiamiento. Sin embargo, la elección había que hacerla en 1999 y era irrevocable, con la excepción de aquellos que podían retirarse anticipadamente.

Indicadores Clave

		Polonia	OCDE
Ingresos Promedio	PLN	33.700	97.800
	USD	14.000	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	10,6	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	75,5	78,9
	A los 65	81,2	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	20,6	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro mínima en el nuevo sistema será de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres.

Para la pensión mínima, se requieren 25 y 20 años de contribuciones para hombres y mujeres respectivamente.

Cálculo de beneficio

Relacionado con los ingresos

Se acreditará en cuentas de noción una contribución de 12,22% de los ingresos (o 19,52% para trabajadores nacidos entre 1949 y 1968 que no escogieron el nivel financiado). La tasa de interés de noción de ha definido como 100% del crecimiento de los salarios cubiertos reales y no menos de la inflación de precios. Esta tasa de interés de noción se aplica retrospectivamente a cuentas desde el año 2000.

Al retirarse, el capital acumulado teórico se divide por el "g-valor" para llegar al beneficio de pensión. El valor g es la esperanza de vida promedio a la edad

de retiro: este proceso es equivalente al proceso de anualidad en los sistemas de pensiones financiados. El g-valor se calcula utilizando las tablas de mortalidad publicadas por la Oficina Central de Estadística. En el modelo, se utilizan datos actuariales de la Base de Datos de Población de las Naciones Unidas.

El techo de las contribuciones y los ingresos de retiro se fija en 2,5 veces los ingresos medios proyectados para un año determinado en la ley de presupuesto del Estado. Es PLN 85.290 PLN en 2008 y 95.790 en el 2009.

Entre 1999 y 2004 las pensiones en pago se ajustaban en línea en 80% de precios y 20% de salarios promedio, proyectados para un año dado. Nótese, sin embargo, que desde 2005 la indexación mínima es a precios de años pasados, en años donde la inflación compuesta del año anterior a la indexación previa es sobre el 5%. Desde 2008 las pensiones en pago se ajustan en línea con al menos 80% de precios y 20% de los salarios promedio para un año dado. El factor de indexación actual se negocia con el Comité Tripartito. Hasta 2009, el Comité no alcanzó un acuerdo y se aplicó la indexación mínima.

Pensión mínima

Existe una pensión mínima bajo el esquema de reparto, que es de alrededor del 25% de los ingresos promedio. Desde el 1 de Marzo de 2008, fue PLN 636,29 y desde el 1 de Marzo de 2009, PLN 675,10.

La indexación es la misma que con los sistemas de reparto de las pensiones. Se pagaron montos de suma alzada a quienes recibían bajas pensiones en los años en que no había indexación regular de los beneficios (2005 y 2007). Desde 2008, la pensión mínima se ajusta al 80% de la inflación más el 20% del crecimiento de los salarios, como otras pensiones en pago.

En el nuevo esquema de pensiones, la retiro mínima garantizada se financiará con presupuesto del Estado y se pagará cuando la pensión total obligatoria de vejez sea menor que la mínima.

Contribución definida

Cerca de 7,3 punto porcentuales de la contribución total se desvían hacia el esquema financiado para aquellos cubiertos obligatoriamente o que escogen esta opción.

La ley de anualidades, adoptada por el Parlamento a principios de 2009 supone que los ahorros de pensión se convertirán en una sola anualidad utilizando tablas de vida unisex a la edad de retiro, pero no antes de los 65 años. Las mujeres que retiren antes de ese año recibirán pagos (pensiones de capital

temporales) basadas en retiros programados de sus cuentas individuales hasta que alcancen la edad de 65 años, que son administradas por el Fondo de Pensiones Abierto. Cuando alcancen los 65 años, el saldo de sus cuentas individuales se usará para comprar rentas vitalicias. La pensión temporal se calculará e indexará como pensión del nivel relacionado con los ingresos (usado en el cálculo del modelo).

Al llegar a los 65 años, el equilibrio en sus cuentas individuales se utiliza para comprar la vida anualidades. La pensión temporal se calculará e indexada como la pensión de las relacionadas con los ingresos de nivel (utilizado en el modelo de cálculo).

Aún no hay una regulación sobre las instituciones que pagar anualidades.

Carreras variantes

Retiro anticipado

No existen provisiones para el retiro anticipado en el sistema general de pensiones.

El antiguo sistema de pensiones (aplicable a las personas nacidas antes de 1949) permitió a varias formas de retiro anticipado para grupos específicos, como los mineros, los ferroviarios, los maestros, personas que trabajan en condiciones especiales y las mujeres. La elegibilidad para el retiro anticipado ha sido pospuesta hasta finales de 2008. Además, a partir de 2005 los mineros tenían su sistema de pensiones de retiro anticipado reinstalado de acuerdo a las normas anteriores a 1999.

El sistema de pensiones puente que entrará en vigor a partir de 2009 cubre a las personas que trabajan en condiciones especiales, con base en la nueva lista (médicamente comprobado), con 270.000. Los trabajadores reciben una pensión transitoria hasta por cinco años (diez años para algunas profesiones, tales como: piloto, trabajadores del acero, etc.) antes de la edad de retiro. Este beneficio se financia con cargo al presupuesto del Estado (Desde 2010 también de las contribuciones pagadas por los empleadores). La pensión transitoria está, como la fórmula de pensión del sistema relacionado con los ingresos, basada en la esperanza de vida unisex para la edad de 60 años. .

Por otra parte bajo la nueva ley, los trabajadores que no tienen derecho a recibir el puente de pensiones y han llegado a 15 años en condiciones especiales o con características especiales antes del 1 de enero de 2009 tienen derecho a indemnización. Esta compensación se calculará en el momento del retiro (mujeres –al menos 60 años, los hombres– por lo menos 65 años) y se añade al capital inicial.

Retiro postergado

Es posible postergar tanto la pensión de noCIÓN, como la financiada de contribuciones definidas sin límite de edad. Las personas que postergan el reclamo de la pensión para después de la edad normal de retiro cotizan y ganan pensión extra.

Es posible combinar el trabajo y la recepción de pensiones. Para los retirados de vejez bajo la edad de retiro legal (en el sistema antiguo de pensiones) existen límites al ingreso. Si los ingresos del trabajo están por encima del 70% del salario medio, se reduce la pensión, si es superior a 130% del salario medio, el pago de la pensión se suspende.

Cuidado de los niños

Durante los períodos de licencia por maternidad, las contribuciones al sistema de pensiones se pagan con el presupuesto del Estado sobre la base de la prestación por maternidad, que es el salario promedio de los últimos seis meses, sin incluir las contribuciones de seguridad social. Desde 2004, el período medio ha sido extendido a 12 meses. Desde 01 de enero 2009 período de licencia por maternidad será de 20 semanas para un niño, mientras que tendrá una duración de 31 semanas de dos hijos, de 33 semanas para los tres hijos de 35 semanas para cuatro hijos y 37 semanas de cinco o más hijos, en función del número de niños en una sola entrega.

La licencia parental es posible durante un período de hasta 36 meses por cada niño. Durante este tiempo, contribuciones a las pensiones se pagan a los regímenes en los que una persona es miembro y la cuantía de las prestaciones de bienestar social se utilizó como base (420 PLN) para la pensión, incapacidad y la salud de las contribuciones. Para 2009-11 la base de pago de las contribuciones es el salario mínimo (Aproximadamente el 40% del salario medio) y de 2012 al 60% del salario medio. En ambos casos, la el gobierno paga las contribuciones en nombre de los padres con licencia.

Todos los períodos en los que las contribuciones se pagan derecho a la pensión mínima garantizada.

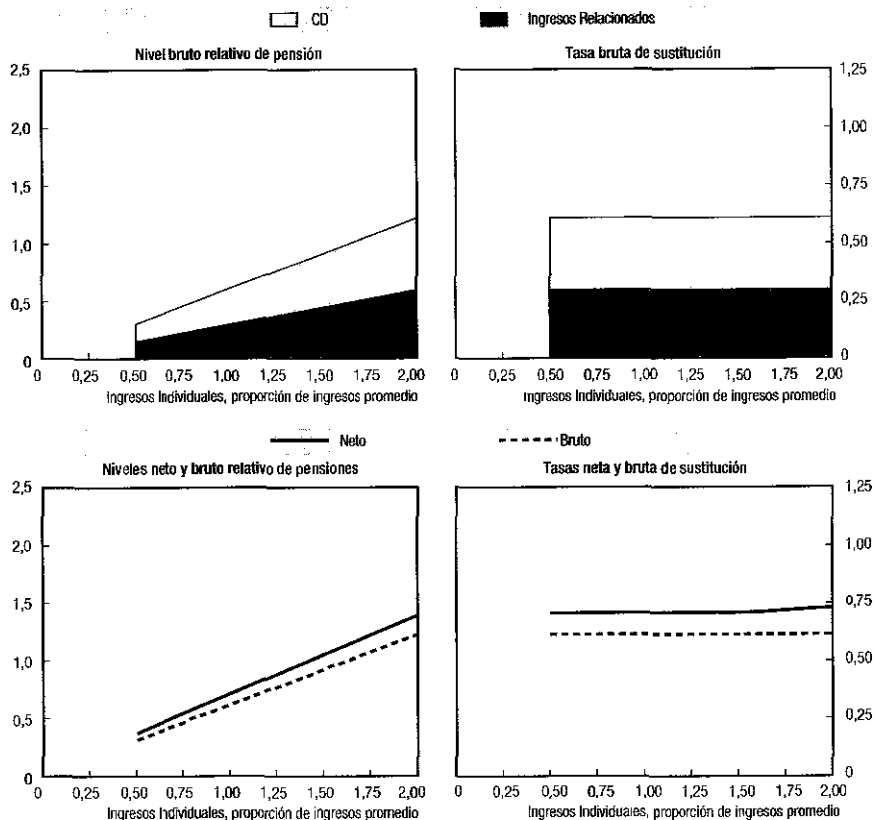
Desempleo

Existe un esquema de subsidios prerretiro disponible para las personas desempleadas que fueron despedidas (por ejemplo, por liquidación, quiebra o reestructuración). Los subsidios prerretiro se pagan del presupuesto del Estado a las mueres desde los 55 años y a los hombres desde los 60 años hasta que alcancen la edad de pensión. Estas reglas están vigentes desde Mayo de 2004.

Los beneficios anterior prerretiro eran dados a las mujeres desde los 50 años y a los hombres desde los 55 años. Los beneficios prerretiro no están sujetos a contribuciones en el esquema de pensiones.

Durante los períodos de recepción de prestaciones por desempleo, el gobierno paga las contribuciones al sistema de pensiones basado en el tamaño de la prestación por desempleo (12,22% del beneficio a la cuenta notional y del 7,3% al esquema de contribución definida). Todos los períodos en que las contribuciones se pagan derecho a la pensión mínima garantizada.

Resultados modelo de Pensión: Polonia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	47,2	29,5	44,2	59,0	88,5	118,0
(% ingresos promedio brutos)	34,6	22,6	32,4	43,2	64,8	86,4
Nivel neto relativo de pensión	55,1	35,3	51,8	68,2	101,1	134,0
(% ingresos promedio netos)	41,0	27,7	38,6	50,6	74,7	98,8
Tasa de sustitución bruta	59,0	59,0	59,0	59,0	59,0	59,0
(% ingresos individuales brutos)	43,2	45,3	43,2	43,2	43,2	43,2
Tasa de sustitución neta	68,2	68,1	68,2	68,2	68,3	70,3
(% ingresos individuales netos)	50,7	53,4	50,8	50,6	50,4	51,8
Riqueza bruta de la pensión	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	8,9	9,3	8,9	8,9	8,9	8,9
Riqueza neta de la pensión	7,0	7,2	7,1	7,0	6,9	6,9
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,5	8,1	7,6	7,4	7,3	7,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371842>

Portugal

Portugal: sistema de pensiones en 2008

Portugal tiene un esquema público de pensiones relacionado con los ingresos con una red de seguridad de medios probados

Indicadores Clave

		Portugal	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	16.100	27.800
	USD	23.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	10,8	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	78,7	78,9
	A los 65	82,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	28,3	23,6

Condiciones para calificar

La edad estándar de retiro es 65 años a pesar de que es retiro anticipado es posible desde los 55 años. Se requiere un mínimo de 15 años relevantes de contribuciones para el retiro a los 65 años. El retiro anticipado es posible con 30 años de contribuciones.

La pensión social se paga a partir de 65 años de edad. Cada año, en julio y diciembre, los pensionados reciben una cantidad adicional igual a su pensión mensual.

Cálculo del beneficio

Relacionado con los ingresos

Los montos de las pensiones se calculan de acuerdo con la siguiente fórmula:

Monto de la pensión = ingresos de referencia × tasa de acumulación × factor de sustentabilidad

Los ingresos anuales registrados en la seguridad social y tomada en cuenta para el cálculo de los Ingresos de Referencia se ajustan de acuerdo al índice de precios al consumidor (IPC), sin tener en cuenta el factor vivienda.

Para el propósito del cálculo de las pensiones de acuerdo a toda la carrera de seguros el monto de los ingresos registrados entre el 1 de Enero de 2002 y el 31 de Diciembre de 2011 se ajustan aplicando un índice que resulta de la ponderación del 75% del IPC y el 25% de la evolución promedio de los ingresos que está bajo las contribuciones establecidas en el seguro social, cuando esta evolución es mayor que el IPC. El índice de ajuste anual puede ser mayor que el IPC más 0,5%

El ajuste se realiza mediante la aplicación del coeficiente, lo que corresponde a cada uno de los años considerados, a los ingresos anuales tomadas en cuenta para los ingresos de referencia cálculo. Los índices para el ajuste de la base de cálculo se volverán a evaluar después de 31 diciembre 2011.

Para el propósito del cálculo de los ingresos de referencia, siempre que el número de años calendario con registro de ingresos sea mayor que 40, se tomará en cuenta los mejores 40 ingresos anuales, después de que se han ajustado.

La pensión acumula en el 2% de la base de ingresos por cada año de contribuciones por 20 o contribuciones de menos años, con un límite inferior de 30%. Para los beneficiarios con 21 o más años de contribución, la tasa de acumulación oscila entre el 2% y 2,3% en función de los ingresos. El calendario para la tasa de acumulación depende de los ingresos individuales en relación con el valor de la NIC (Indexante dos Apoios Sociais - Indexación de Apoyo Social; 407,41 euros en 2008). Cada porción de las ganancias se acumulan las pensiones a un ritmo diferente. Las pensiones se acumulan hasta un máximo de 40 años.

Ingresos de referencia/IAS	≤1.1	> 1.1-2.0	> 2.0-4.0	> 4.0-8.0	> 8.0
Tasa devengada (%)	2.3	2.25	2.2	2.1	2

La medida de los ingresos actualmente es las mejores 10 de los 15 años finales. Sin embargo esta base se está ampliando actualmente, de manera que alcanzará los ingresos promedio de vida desde 2017. Quienes ya pagaban contribuciones para el 31 de Diciembre de 2001 y quienes tienen las condiciones de elegibilidad para la pensión de vejez para esa fecha tendrán su pensión calculada desde la más favorable de tres fórmulas posibles: 1) aplicar las reglas previas (2% de acumulación por cada año de contribuciones y los ingresos siendo aquellos de los mejores diez años de los 15 años finales); 2) aplicar las nuevas reglas descritas arriba para la carrera contributiva completa y 3) una aplicación prorrateada de ambas reglas de acuerdo a la carrera contributiva.

Quienes ya pagaban contribuciones para el 31 de Diciembre de 2001, pero no cumplen las condiciones de elegibilidad para la pensión a la vejez a esa fecha, tendrán su pensión calculada de la forma más favorable de las tres fórmulas posibles, si se retiran entre 2002 y 2016; o por la más favorable de las fórmulas N° 2 y 3 si se retiran después del 31 de Diciembre de 2016. Las personas que se unen al sistema después de 2002 estarán totalmente cubiertas por las nuevas reglas. Para personas con más de 40 años de contribuciones solo las mejores 40 contarán en la fórmula de beneficio.

El factor de sustentabilidad es un factor de adecuación del sistema de pensiones a los cambios demográficos, que resulta de la relación entre el promedio de vida esperanza a los 65 años en 2006 y la que se producirá en el año anterior al reclamo de la pensión. El factor de sustentabilidad considerado es el que se verifica en el año de comienzo de la pensión de vejez o en la fecha de la conversión de la pensión de invalidez en una pensión de vejez; este factor se aplica a las pensiones de vejez empezando el 1 de Enero de 2008 y a las pensiones de vejez que resultan de la conversión de las pensiones de invalidez (se aplica en la fecha de conversión, cuando el retirado completa los 65 años de edad).

Este factor de sostenibilidad no se aplica a las pensiones de vejez resultante de la conversión de las pensiones de invalidez a partir el 31 de diciembre de 2007 o invalidez total las pensiones, si la persona asegurada:

- En la fecha en que él / ella complete 65 años de edad, había recibido esta pensión por más de 20 años.
- Se ha registrado en la seguridad social el 1 de junio de 2007 y había recibido esta pensión por un período más largo de la mitad del tiempo transcurrido entre esa fecha y la en la que el él / ella complete 65 años de edad.

El factor de sostenibilidad para el año 2008 fue de 0,56%.

Las Pensiones que se pagan están indexadas a los precios, con aumentos mayores en las pequeñas pensiones. En enero de 2008 los aumentos de las pensiones en curso de pago son: 2,4% para las pensiones no superior a 611,12 euros, el 1,9% para aquellos entre 611,12 euros y 2.444,46 euros, 1,65% para entre los 2.444,46 euros 4.888,92 y 0% para las iguales o superiores a EUR 4.888,92.

Como la ley que establece la NIC determina que las pensiones se deben ajustar anualmente a partir del 1 de enero de cada año, en 2008 las pensiones tendrán un aumento adicional que asciende a 2,14 del aumento regular, como una compensación por el aplazamiento de la Diciembre 2007 el ajuste de enero de 2008. Este aumento adicional no se incluyó en los valores antes expuestos.

En caso de acumulación de ganancias con una pensión de vejez, la cantidad mensual de pensiones se incrementa en 1 / 14 de 2% de los ingresos totales registrados, este aumento es efectivo desde 1 de enero de cada año y se refiere a los ingresos registrados en el año anterior.

Mínimo

Existe una pensión mínima mensual para el esquema contributivo con valores que varían de acuerdo a la longitud de la carrera contributiva, como se muestra en el cuadro. Hay 14 pagos mensuales

No es una pensión mínima mensual para el régimen contributivo, con valores que varían de acuerdo a la longitud de la carrera de contribución, como se muestra en la tabla de abajo. Hay 14 pagos mensuales.

Años de contribución	Incremento (EUR)
<15	236,47
15 a 20	236,76
21 a 30	291,05
31 en adelante	363,81

Cuando el monto de la pensión calculada de acuerdo a las normas generales es menor que la cantidad mínima garantizada, que se incrementará en el suplemento llamado social cuyo valor es igual a la diferencia entre el importe mínimo garantizado y el monto de pensión legal u obligatorio. La entrega del suplemento social no está sujeta a prueba de activos o de residencia.

Dirigido

Para las personas mayores de 65 años o más que no califican para el esquema de ingresos relacionados la pensión social mensual era de 181,91 euros en 2008.

Esto solo se paga si el ingreso total para una sola persona no excede del 30% de la NIC o 50% de la NIC en el caso de las parejas. Una vez más, hay 14 pagos mensuales.

Los retirados de la pensión social tienen derecho a recibir el Suplemento Extra Solidario además de sus pensiones. El monto mensual de este beneficio es EUR 16,83 para quienes tengan menos de 70 años y EUR 33,65 para aquellas personas de al menos 70 años de edad.

El suplemento de solidaridad para las personas mayores (SSE), el principal beneficio destinadas a luchar contra la pobreza entre los ancianos, entró plenamente en vigor en 2008 mediante la ampliación de la elegibilidad para las personas mayores de 65 años. Las condiciones de elegibilidad adicionales para este beneficio son: la recepción de pensión de vejez o supervivencia (los ciudadanos nacionales que no tienen derecho a la pensión social, porque no cumplen con sus medios de prueba también puede ser elegibles), y el cumplimiento de la prueba de medios SSE.

El SSE se asemeja al Ingreso de Inserción Social, ya que es un complemento igual a la diferencia entre los ingresos del beneficiario y de un determinado umbral, que es al mismo tiempo la condición de medios probados. La ESS es por tanto igual a la diferencia entre los ingresos de los beneficiarios y los importes de referencia después de (RA):

- EUR 4.800 al año para los solteros.
- EUR 8.400 al año para las parejas.

El ingreso del beneficiario se compone de: su propio ingreso, el ingreso del cónyuge, parte del ingreso del hogar de sus hijos, denominado “solidaridad familiar”. El componente de “solidaridad familiar” se suma al ingreso del beneficiario para determinar el derecho y el monto del SSE.

Para el cálculo de la “solidaridad familiar”, para cada hijo / a los ingresos totales anuales de su / su casa y se la divide por el número de adultos equivalentes en ese hogar (en una escala de equivalencia: 1 al primer adulto, 0,7 por cada adulto posterior y 0,5 por cada menor de edad) y luego, de acuerdo con la tabla de abajo, la solidaridad familiar se determina como un porcentaje de la renta equivalente del hogar. Las personas para las que el ingreso equivalente del hogar de los hijos esté ubicado en el 4° nivel no son elegibles para el SSE.

Nivel	Ingreso equivalente a sostenedor del hogar	Solidaridad Familia (% del ingreso equivalente)
1 ^{er}	$2.5 \times RA$	0
2 ^o	$> 2.5 \times RA$ y $\leq 3.5 \times RA$	5
3 ^{er}	$> 3.5 \times RA$ y $\leq 5 \times RA$	10
4 ^o	$> 5 \times RA$	Exclusión desde SSE

Carreras variantes

Retiro Anticipado

El retiro anticipado es posible si la persona asegurada tiene al menos 55 años de edad y 30 años calendario con registro de ingreso.

Cuando la persona asegurada reclama la pensión antes de los 65 años de edad bajo el esquema prestación de edad de retiro flexible, se aplica una tasa de disminución de 0,5% por cada mes de anticipo hasta esa edad. Sin embargo, el número de meses de anticipación se reducirá en 12 por cada período de tres años que excedan aquellos 30 años calendario.

El número de meses de anticipación se determina entre la fecha de reclamo de pensión anticipado y la fecha cuando la persona asegurada completa los 65 años de edad. La persona asegurada que recibe una pensión anticipado reducida y ha cesado su actividad puede continuar pagando contribuciones voluntariamente para aumentar el monto de la pensión.

Si la persona asegurada cumple los requisitos para reclamar la pensión de vejez anticipado sin que se aplique ningún factor de reducción y si no la reclama, la pensión aumentará aplicando una tasa de 0,65% al número de meses que se han completado entre el mes que se cumplieron los requerimientos y la fecha en que la persona alcanza los 65 años de edad, o la fecha en que comienza la retiro si esto pasa antes de esa edad.

Retiro postergado

Si el asegurado reclama la pensión de vejez cuando él / ella es mayor de 65 años y tiene por lo menos 15 años calendario con registro de ingresos relevantes para el cálculo de la pensión, el monto de la pensión aumentará aplicando la tasa mensual respectiva por el número de meses completos entre el mes de comienzo del retiro y el mes en que la persona alcance los 65 años de edad. El límite de edad para trabajar es de 70.

La tasa de incremento mensual varía de acuerdo al número de años del calendario con los ingresos de inscripción debidamente cumplimentado por el asegurado hasta la fecha de inicio de pensiones, de la siguiente manera:

Edad	Carrera contributiva (años)	Tasas mensuales de incremento
Mas de 65 años de edad	15 a 24	0,33
	25 a 34	0,5
	35 a 39	0,65
	Mas de 40	1

Al calcular la tasa de aumento global, se tomarán en cuenta los meses con registro de ingresos por trabajo efectivo. El monto de aumento de la pensión no puede ser superior al 92% del mejor ingreso de referencia fuera de los ingresos de referencia en que se basa el cálculo de la pensión legal.

Cuidado de los niños

Los períodos de maternidad (tanto de abandono completo del trabajo como de trabajo de medio tiempo) cuentan en el cálculo de los derechos de pensión. Estos se acreditan en las condiciones de calificación. Los ingresos de pensión para ese período se basan en el pago de seis meses antes del segundo mes del comienzo de la licencia.

De maternidad (tanto salir de pleno y el trabajo a tiempo parcial) cuentan en el cálculo de la pensión derecho. Estos se acreditan en las Condiciones para calificar. Los ingresos de retiro para estos períodos se basan en el pago en los seis meses antes de que el segundo mes del inicio de la licencia.

A partir de 2002, los períodos de hasta tres años de cuidar a los niños menores de 12 años de trabajo a tiempo parcial puede ser tratados como si fueran períodos de trabajo a tiempo completo.

Desempleo

Los períodos con beneficios de desempleo cuentan en el cálculo de los beneficios de pensión. Los ingresos de pensión para estos períodos se basan en el pago de seis meses antes del segundo mes del comienzo del período de desempleo. Esto se aplica tanto al desempleo como a los beneficios sociales del desempleo.

Hay reglas especiales que se aplican a las personas en desempleo de larga duración. Personas 57 años de edad o más, que estén desempleados por largo tiempo pueden retirarse a los 62 años con pensión completa sin decremento. Se requiere que las condiciones de contribución mínima se cumplan y el derecho a beneficio del desempleo se agote.

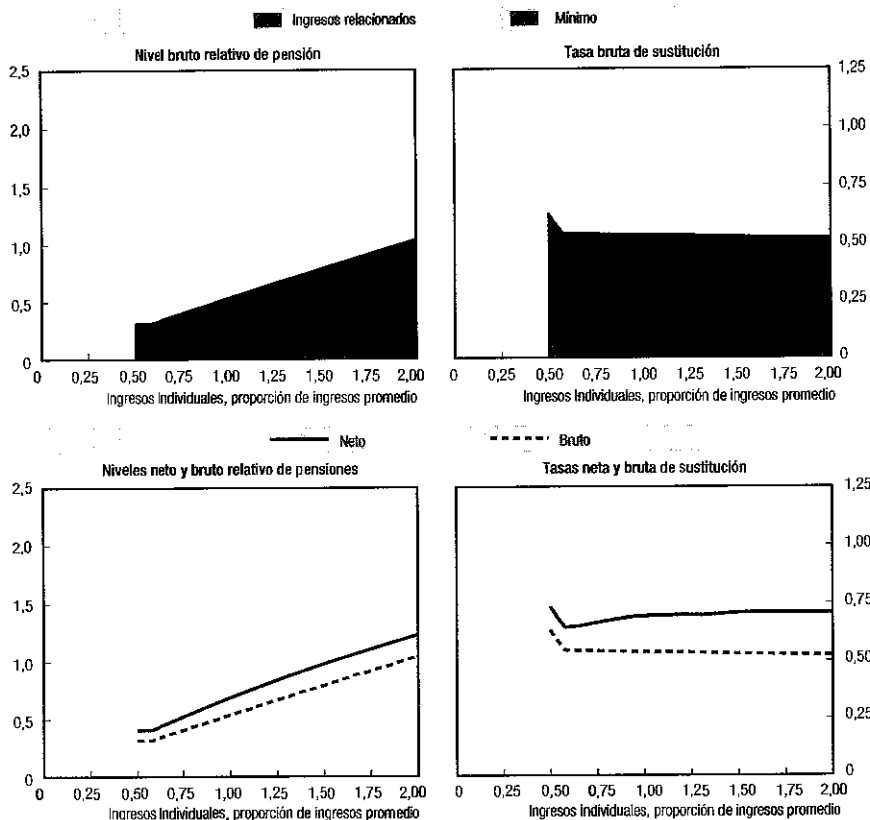
El retiro anticipado es posible a partir de los 57 años con contribuciones de 22 años para las personas que pierden su empleo a los 52 años o más. En estos casos, la pensión se reduce, con una disminución del 6,0% anual, con un máximo de la reducción de cinco años.

La siguiente tabla muestra las normas aplicables a las prestaciones por desempleo solicitado después 01 de enero 2007.

Cada vez que el desempleo se deba a un cese de contrato de trabajo por acuerdo, el monto de la pensión estará sujeto a una tasa de disminución adicional que durará hasta que el retirado tenga 65 años de edad.

El subsidio de asistencia de desempleo de medios probados se entrega si la contribución registrada es de más de 180 días en los 12 meses anteriores al desempleo y los ingresos mensuales antes del desempleo son menos del 80% del salario mínimo. Este subsidio se puede extender hasta que los beneficiarios alcancen las condiciones para un retiro anticipado dado que tienen 50 años de edad.

Resultados de Modelo de Pensión: Portugal



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	37,6	31,6	40,7	53,9	79,7	104,9
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	48,4	40,8	52,5	69,2	98,4	123,5
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	54,4	63,3	54,3	53,9	53,1	52,4
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	65,5	73,4	66,5	69,2	70,5	70,6
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,5	8,9	7,5	8,1	8,0	7,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,5	8,9	7,5	8,0	7,6	7,2

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371861>

República Eslovaca

República Eslovaca: sistema de pensiones en el 2008

El esquema público relacionado con los ingresos es similar a un sistema de puntos, con beneficios que dependen de los ingresos individuales en relación al promedio. Los trabajadores de bajos ingresos están protegidos por un monto mínimo de ingresos sobre el que se calcula la pensión. Todos los retirados son elegibles para los beneficios de la seguridad social. Los planes de contribuciones definidas se introdujeron a principios de 2005.

Indicadores Clave

		República Eslovaca	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	8.700	27.800
	USD	12.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	5,8	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	74,6	78,9
	A los 65	80,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	18,3	23,6

Condiciones para calificar

Desde Enero de 2008, se necesitan 15 años de seguro de pensión para ser elegible para un beneficio. Las edades de retiro se están aumentando gradualmente, para ser igual entre géneros a la edad de 62 años. Para los hombres, la edad de retiro de 62 años se alcanzó en 2006. Para las mujeres, la aumento en la edad de pensión está siendo extendida en el período 2004-14. Todas las mujeres alcanzarán la edad de retiro única de 62 años en realidad en 2024, 2015 es la fecha para el aumento legal de la edad de retiro. Por ejemplo, esto significa que las mujeres que tendrán 53 años en 2014 y han criado a cinco o más hijos tendrán su edad de retiro de 53 años aumentada en 99 meses.

En el plan de ahorro de retiro de vejez se necesita quince años de período de ahorro, además de llegar a la edad de retiro.

Cálculo de beneficio

Ingresos Relacionados

Los cotizantes al esquema de pensión ganan puntos de pensión anuales. Estos se calculan como la razón de los ingresos individuales a los ingresos

promedio de la economía. El derecho de pensión es la suma de los puntos de pensión a lo largo de la carrera multiplicado por el valor del punto de pensión.

Este fue EUR 8.9955 para 2009. El valor del punto de pensión está indexado a los ingresos promedio (de acuerdo al crecimiento del tercer trimestre del año calendario). Los ingresos nacionales promedio en 2008 fueron EUR 723,03 al mes. Dividiendo el valor del punto de pensión por la cifra de ingresos obtenemos el equivalente a la tasa de acumulación en el esquema de beneficios definidos, que es solo 1,25%

Existe un techo para los ingresos de contribuciones, que se establece en cuatro veces los ingresos promedio. Para el cálculo del beneficio el techo se establece por el máximo de Puntos de Pensión en el nivel 3 (tres veces los ingresos promedio). Los datos de ingresos están rezagados, por lo que el techo para la primera mitad de 2009 fue cuatro veces los ingresos promedio de 2007 (EUR 668, 72 al mes). En la segunda mitad, el techo se basó en datos de 2008 para los ingresos promedio (EUR 723,03 al mes). En el supuesto base para el crecimiento de los ingresos y la inflación de precios, el rezago significa que el techo para el pago de contribuciones es levemente menor que cuatro veces los ingresos promedio contemporáneos.

Pensiones que se pagan están indexadas a la media aritmética de crecimiento de los ingresos e inflación de los precios.

Para los trabajadores que se unen a los planes de contribuciones definidas, los beneficios bajo el esquema público relacionado con los ingresos existen proporciones de esos trabajadores que permanecen en el plan público. Se supone que estos trabajadores obtendrán la segunda mitad de su pensión de seguros de vida o una combinación entre seguros de vida y las compañías de pensión de vejez.

Mínimo

No hay pensión mínima. Sin embargo, existe una valorización base mínima para los efectos de la pensión que es igual al salario mínimo. El salario mínimo fue EUR 95,50 desde el inicio de enero de 2009. El salario mínimo es un valor justo por debajo 40% de los ingresos medios.

Contribución Definida

La tasa de contribución para el esquema de contribución definida es 9% de los ingresos. La participación era obligatoria para los trabajadores que entraban al mercado laboral por primera vez a partir de Enero 2005. Todos los demás tenían la posibilidad de escoger en Junio de 2006 permanecer solo bajo el esquema

público o unirse al sistema mixto. Sin embargo, desde Enero 1 de 2008 la participación en el sistema mixto es voluntaria para las personas que se unen al mercado laboral por primera vez. La última enmienda al sistema de ahorro para la pensión de vejez, de ACT No. 43/2005 Coll., que ha sido aprobada por el Parlamento de la República Eslovaca, ha cambiado las condiciones que especifican el comienzo del período para decidir unirse al segundo pilar o no. Esta medida se focaliza solo en entrantes nuevo y es efectiva desde Enero 1 de 2009. Los nuevos entrantes tienen seis meses para tomar su decisión cuando su seguro de pensión dura al menos 150 días. Cuando su seguro de pensión dura menos de 150 días, este período no cuenta en el período de 6 meses. Esto apunta a asegurar a las personas jóvenes (por ejemplo, los estudiantes) que trabajan durante sus estudios solo por cierto período. Los entrantes nuevos no tienen que esperar hasta que alcancen los 150 días de seguro de pensión, pueden tomar su decisión cuando quieran después de haber empezado a pagar las primas. La pensión de contribución definida puede tomarse como una anualidad o como una combinación de retiros programados y anualidad. El modelo supone los retiros en la forma de anualidades indexadas por precio utilizando en tasas de anualidad unisex.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro anticipado es posible, Los beneficios disminuyen en 0,5% por cada 30 días, o parte de los mismos, en que la pensión se reclama anticipadamente (equivalente a 6,5% al año). El retiro anticipado requiere también que la pensión resultante sea mayor que 1,2 veces el nivel de ingreso de subsistencia de un adulto. El nivel de ingreso de subsistencia de un adulto era y todavía es EUR 185,19 en 2009. El mínimo de subsistencia para el año calendario 2008 alcanzaba al 24,7% de los ingresos promedio, lo que significa que la pensión mínima que se requiere para el retiro anticipado debe ser mayor que EUR 222,30 que es un 30% de los ingresos promedio. La pensión por retiro anticipado promedio fue de EUR 327,60 en 2008, lo que es un 45,3% de los ingresos promedio.

En la actualidad existen tres condiciones que son necesarias para alcanzar el retiro anticipado: máximo dos años antes de alcanzar la edad de retiro, haber conseguido quince años de contribuciones y el requerimiento del nivel de beneficio.

Retiro postergado

Es posible diferir reclamar la pensión después de la edad de retiro normal. El beneficio se incrementa en 0,5% por cada mes de aplazamiento (6,5% por

año). Para las personas que reclaman la pensión y siguen trabajando, la pensión se recalcula cuando el individuo finalmente se retira sumando la mitad de los puntos ganados en ese período.

Cuidado de los niños

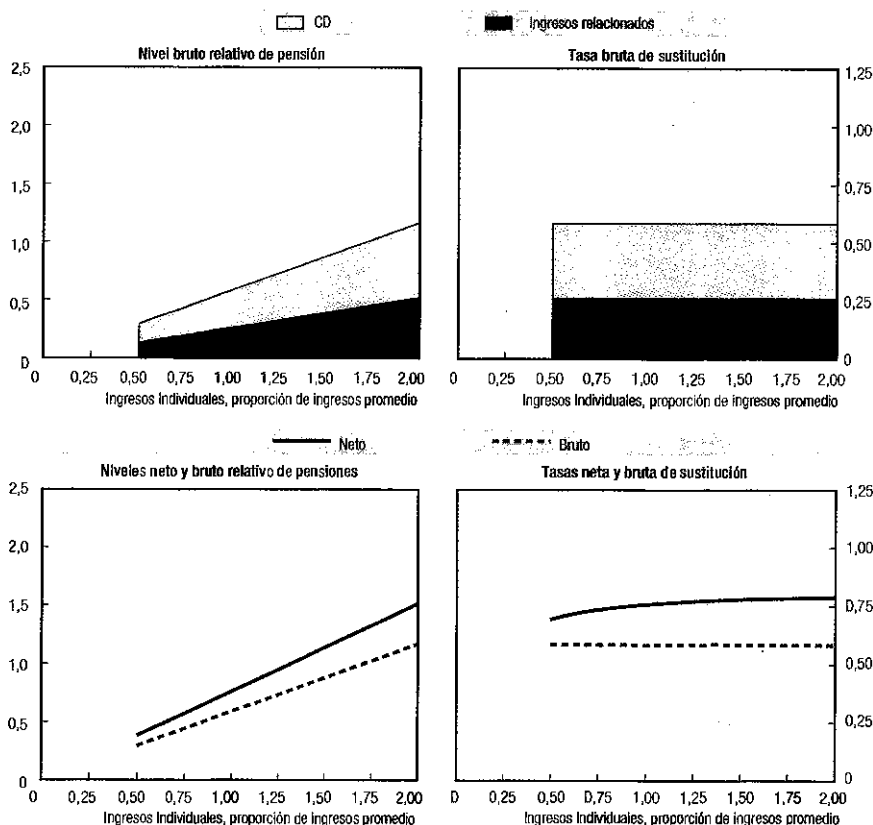
Hay créditos de pensión para personas que cuidan a los niños hasta la edad de 6 años con el estado pagando de las contribuciones correspondientes. La base imponible de las pensiones es de 60% de los ingresos medios antes del periodo dedicado a cuidar a los niños. En el primer semestre de cada año calendario, que se basa en los ingresos promedio de dos años antes de la ausencia comenzó. En la segunda mitad, el cálculo usa los ingresos en el año calendario inmediatamente anterior a la ausencia. Existe una disposición más generosa a los cuidadores de niños con discapacidad (créditos de pensión para personas que cuidan a los niños con discapacidad hasta la edad de 18 años). El cuidador y el niño deben tener domicilio permanente en la República Eslovaca y el cuidador tiene que registrarse para la pensión de seguro por causa de esta atención.

Estas reglas también se aplican para el plan de contribuciones definidas (esquema de pensión de vejez).

Desempleo

Los desempleados no se acreditan en el sistema de pensiones. Sin embargo, pueden hacer uso de las provisiones para el seguro de pensión.

Resultado modelo de pensión: República Eslovaca



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	46,6	28,8	43,1	57,5	86,3	115,1
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	60,4	37,3	55,9	74,5	111,8	149,0
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	57,5	57,5	57,5	57,5	57,5	57,5
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	72,9	68,3	72,3	74,5	76,7	77,7
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,3	11,3	11,3	11,3	11,3	11,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,3	11,3	11,3	11,3	11,3	11,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371918>

Eslovenia

Eslovenia: sistemas de pensiones en 2008

Existe una pensión relacionada con los ingresos con una pensión mínima.
Existe un esquema de asistencia social para retirados de bajos ingresos.

Indicadores Clave

		Eslovenia	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	15.800	27.800
	USD	23.100	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	9,6	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	78,3	78,9
	A los 65	82,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	24,8	23,6

Condiciones para calificar

Las principales Condiciones para calificar se muestran en la tabla. Para las mujeres, el número de años de contribuciones necesarios para retirarse a la edad mínima aumenta a tres meses por año para alcanzar los 38 años a partir de 2013. Al mismo tiempo, la edad de retiro mínima se incrementa por cuatro meses por año para llegar a 58 a partir de 2014. La edad de retiro para las mujeres con historias de contribución más cortas también está aumentando.

Hombres	Años de contribución	15	20	40
	Edad de retiro	65 años	63 años	58 años
Mujeres (2008)	Años de contribución	15	20	36 años 9 meses
	Edad de retiro	63 años	61 años	56 años
Mujeres (2014)	Años de contribución	15	20	38
	Edad de retiro	63 años	61 años	58 años

Una “edad de retiro completa” se ha introducido recientemente, y esto llegará a 63 años para los hombres a partir de 2009 y 61 años para las mujeres a partir de 2023.

Cálculo de beneficio

Relacionado con los ingresos

El esquema relacionado con los ingresos paga el 35% de los ingresos para los hombres y 38% para las mujeres una vez la condición mínima de calificación (las contribuciones de 15 años) se ha cumplido. A partir de entonces, la tasa de acumulación es del 1,5% al año. Esto significa que la tasa de reemplazo con condición de contribución completa (40 años para los hombres, 38 años para las mujeres) es del 72,5% para ambos sexos.

La medida de los ingresos se basa en un período de los mejores años consecutivos desde 1970. El período de evaluación se ha extendido desde 2000 y alcanzado los 18 años a partir de 2008. La pensión se calcula sobre la base de los ingresos netos individuales.

El ajuste de los ingresos de años anteriores para reflejar los cambios en los costos y los niveles de vida actualmente es muy complejo. En primer lugar, los ingresos de años anteriores se valorizan de acuerdo con la el crecimiento de los ingresos medios de toda la economía. Entonces, para igualar el valor de las pensiones entre los retirados en diferentes años, los beneficios de los nuevos retirados se reducen en un factor relacionado al crecimiento de los ingresos en los últimos años. Por ejemplo, los ingresos valorizados por un individuo retirarse en el 2007 se redujeron a 76,3% de su valor total. Para un individuo que se retira en 2008, el factor de reducción fue de 74,9%.

Existe una base de clasificación de pensión mínima que se aplica a los ingresos de pensión. La base mínima tiene tres valores distintos durante el año calendario 2008, promediando EUR 517,40 al mes.

Hay un mínimo de calificación de pensión calificación mínima que se aplica a los ingresos de retiro. La base mínima había tres valores diferentes durante el año calendario 2008, un promedio de EUR 517,40 por mes.

También hay un máximo para los ingresos de retiro, fijado en cuatro veces la base de clasificación de pensión mínima el salario mínimo pensión básica de clasificación. Este promedió EUR 2.069,60 por mes en 2008.

Las pensiones en pago se incrementan en línea con el crecimiento de los ingresos promedio brutos de dos veces al año (febrero y noviembre). La medida de aumento de la pensión es el crecimiento de a base de clasificación de pensión mínima, que no debe superar (con indexaciones en febrero y noviembre), el crecimiento estimado de los ingresos brutos en ese año.

El aumento de la pensión media es menor de acuerdo con el ajuste de la mayoría de las pensiones cada mes de febrero que a cambios en el valor de cada año de calificación desde el año 2000.

Mínimo

La pensión mínima se define como el 35% de la base de clasificación de pensión mínima.

Dirigido

Existe un subsidio de medios probados de la seguridad social para los retirados de bajos ingresos. Su valor depende del número de años de contribuciones. Las personas con 15 años de contribuciones reciben el 60% de la diferencia entre el monto límite de la valorización del subsidio de seguridad social (el nivel de ingreso mínimo objetivo) y su derecho de pensión. Aquellos con 20 años de contribuciones, reciben el 70% y aquellos con una carrera completa reciben el 100%.

El monto límite para la valorización del subsidio de seguridad social fue de EUR 422,20 desde el 1 de febrero de 2008 y es el mismo para todos, independientemente de años de contribución. La regla de indexación de pensión focalizada es la misma que para otras pensiones.

Desde el 1 de Febrero de 2008, un retirado con una pensión menor que el monto límite del subsidio de la seguridad social tenía derecho a este subsidio di su ingreso, junto con el ingreso de los miembros de su familia con los que vivía en el mismo hogar, en 2007, no excedía los EUR 388,86 por miembro al mes, y si la propiedad de todos los miembros de la familia no excedía los EUR 22.407,55

Carreras variantes

Retiro Anticipado

Para el retiro antes de la edad completa de retiro, se reduce la pensión de la siguiente manera:

Edad (límite mas bajo)	58	59	60	61	62
Reducción (mensual) (%)	0.3	0.25	0.2	0.15	0.1
Reducción (anual) (%)	3.6	3	2.4	1.8	1.2

La máxima reducción posible de la pensión de vejez para los hombres asciende a 18,0% y para las mujeres el 10,8%.

Retiro postergado

Si una persona posterga reclamar la pensión de vejez a la edad de pensión mínima (en la actualidad –en 2008– 58 años para los varones y 56 años para las

mujeres, igualada a los 58 años en 2014), los años adicionales de seguro suben hasta que la edad completa de retiro alcanza una mayor tasa de acumulación.

	Años de contribución (límite mas bajo)				
Hombres	41	42	43	44	Después
Mujeres	39	40	41	42	Después
Tasa devengada (%)	3	2.6	2.2	1.8	1.5

También hay un ajuste a los beneficios para las personas que aplazar su solicitud de pensión después de la edad de retiro completa. En el primer año (edad 63 a 64 años para los hombres y la edad de 61 a 62 años para las mujeres), la incremento es del 0,3% al mes. Corresponde al 0,2% mensual en el segundo año y un 0,1% en el tercero. El incremento máximo posible es por lo tanto, un 7,2%.

Cuidado de los niños

Los períodos De maternidad de hasta un año están cubiertos por el sistema de pensiones. Las contribuciones basadas en el valor del salario mínimo son pagadas por el Estado. Los beneficios de este período se calculan sobre la base de las ganancias cuando la madre estaba trabajando.

Además, uno de los padres que cambian a trabajar a tiempo parcial cuando el niño tiene tres años o menos es tratado como si él o ella trabajaron a tiempo completo.

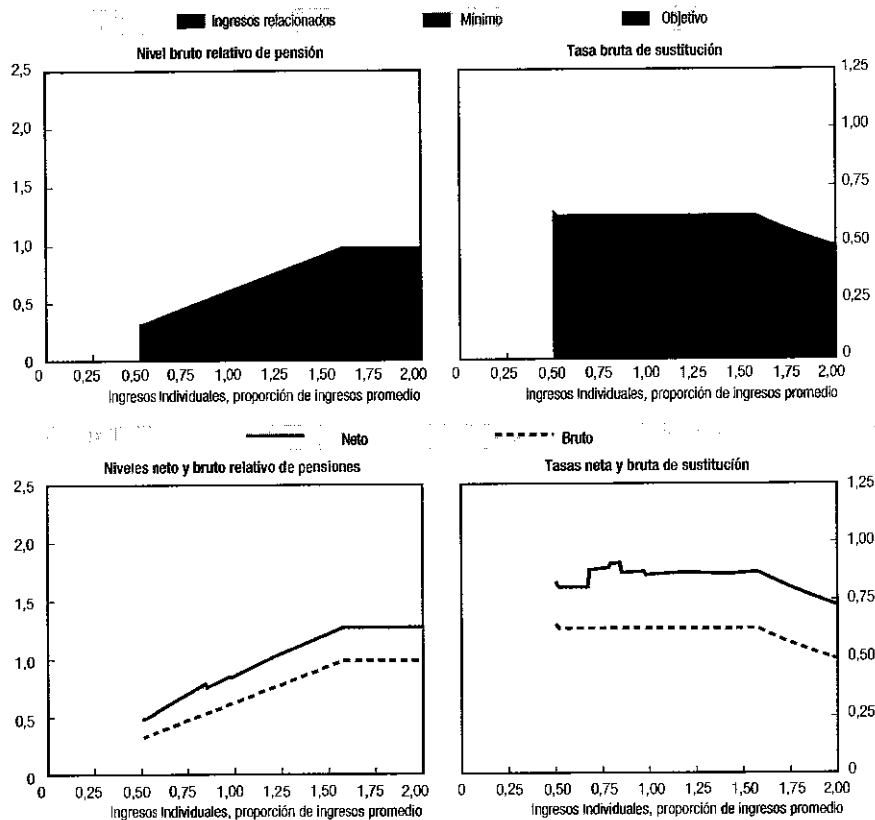
También existe la posibilidad de pagar las contribuciones voluntarias por períodos fuera del mercado laboral cuidando de los niños de hasta 7 años de edad.

Desempleo

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo están cubiertos por el sistema de pensiones, con la Agencia de Empleo pagando de las contribuciones. Las personas mayores de 50 años con 25 años de seguros puede recibir beneficios de desempleo durante 18 meses y los trabajadores de edad (mayores de 55 años) con un seguro de 25 años pueden recibir beneficios de desempleo durante 24 meses. Para las personas con períodos más largos de desempleo que hayan agotado su derecho a seguro de desempleo, el Estado paga la contribución y los créditos de hasta tres años necesarios para cumplir las condiciones exigidas.

El valor de las prestaciones por desempleo (tanto de seguros y pagos de asistencia) se toman en cuenta para el cálculo de las pensiones.

Resultado modelo de pensión: Eslovenia



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	50,5	32,1	46,8	62,4	93,6	98,3
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	75,5	48,0	69,9	85,4	121,5	126,6
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	62,4	64,3	62,4	62,4	62,4	49,1
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	90,2	82,5	88,1	85,4	86,2	72,2
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	12,6	13,0	12,6	12,6	12,6	9,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	16,9	17,4	16,9	16,9	16,9	13,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	12,6	13,0	12,6	11,5	10,9	8,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	16,9	17,4	16,9	15,5	14,7	11,5

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371937>

España

España: sistema de pensiones en 2008

El sistema público de pensiones español consiste de una sola pensión mínima de medios probados, con beneficio relacionado con los ingresos en el nivel de contribución. También existe un nivel de medios probados no de contribuciones, que reemplaza al esquema anterior especial de asistencia social.

Indicadores Clave

		España	OCDE
Ingresos Promedio	EUR	23.200	27.800
	USD	33.900	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	8,0	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,8	78,9
	A los 65	84,3	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	26,8	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro para un beneficio total es de 65 años para los hombres y mujeres. 15 años de contribuciones son necesarios para tener derecho a una pensión.

Cálculo del beneficio

Relacionado con los ingresos

El beneficio se acumula de acuerdo a un calendario. Después de 15 años de contribuciones, es 50% de los ingresos base. Por los diez años siguientes, se acumula un 3% adicional por año, seguido de un 2% por año de ahí en adelante. La acumulación máxima es 100%, alcanzada después de 35 años de contribuciones.

Los ingresos base se pagan a lo largo de los 15 últimos años, ajustado en línea con los precios, aparte de los dos último años. Esto significa que la tasa de reemplazo relativa al salario final es menos de 100%. Con los supuestos estándar para crecimiento de los ingresos e inflación de precios, esto se calcula que sea 81%.

Existe un techo a los ingresos por contribuciones y los propósitos de beneficios de EUR 36.889,2 correspondientes al 159% de los ingresos promedio.

Los beneficios tienen precios indexados.

Mínimos y máximos

Existe una pensión mínima que deberá pagarse a partir de los 65 años que asciende a EUR 530,63 por mes, o el 32,0% de los ingresos medios, a los pensionistas sin cónyuge a cargo, y EUR 661,34 por habitante, o el 39,9% de los ingresos medios, para los pensionistas con un cónyuge dependiente. Hay 14 pagos por año. También existe una nueva pensión mínima que se paga a nombre de viudas que asciende a 651,63 euros al mes para las viudas con hijos a cargo.

Debido a la política específica a partir de 2004, las pensiones mínimas han aumentado por encima del índice de precios en los últimos años. De 2004 a 2008 índice de precios ha aumentado un 13,1% y las pensiones mínimas se han incrementado en un rango entre 34,4% y 27,0% en función del tipo de pensión.

La pensión máxima es de EUR 2.393,87 por mes en 2008 (14 pagos al año).

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro anticipado está disponible a partir de los 61 años para las personas que ingresan al sistema en 1967 o más tarde que no tienen empleo, siempre que hayan cotizado un mínimo de 30 años. La reducción actuarial depende del número de años de contribución: 7,5% (30-34 años), 7% (35-37 años), el 6,5% (38-39 años), y el 6% por más de 40 años de contribución.

Para las personas que ingresaron al sistema antes de 1967, El retiro anticipado es posible a partir de 60 años de edad. Si el retiro es voluntario, la reducción es del 8% por año. Si no es voluntaria las reducciones son las mismas que en el caso de las personas de 61 años o más que ingresaron al sistema en el año 1967 o después.

La pensión mínima a los retirados anticipados asciende a EUR 494,44 o 30% de los ingresos medios de pensionistas sin cónyuge a cargo y 618,08 euros al mes, o 37% de la media los ingresos de los pensionistas con cónyuge a cargo, y después de los 65 que se mueven a un nivel superior.

Entre los 61 y 64 años, es posible combinar la recepción de pensiones parciales y un trabajo de tiempo parcial, si las horas de trabajo se reducen entre un 25% y 75%. Otro empleado debe reemplazar las restantes horas de trabajo

dejada por el retirado parcial. 15 años de contribución es necesario. Los trabajadores retirados parcialmente deben haber estado con el último empleador durante al menos seis años y haber cotizado con 30 años o más en total. Para las personas que ingresan al sistema a partir de 1967, la posibilidad de pensiones parciales se inicia a partir de 60 años.

Retiro postergado

Es posible diferir la pensión después de la edad normal de retiro. Para los trabajadores que han cotizado 15 años o más y continúan trabajando después de los 65 años la pensión aumentará su beneficio en 2% de la base de cálculo por año adicional. El aumento es del 3% con 40 años de contribución. Los retirados con derecho a una pensión máxima entrando a la retiro con 66 años o más recibirán una suma alzada anual (2% de la pensión máxima por año adicional después de los 65 años, 3% con 40 años de contribuciones).

Desde los años también existe la posibilidad de combinar la pensión parcial y trabajo a tiempo parcial. En este caso, no hay obligación de reemplazar las horas de trabajo restantes.

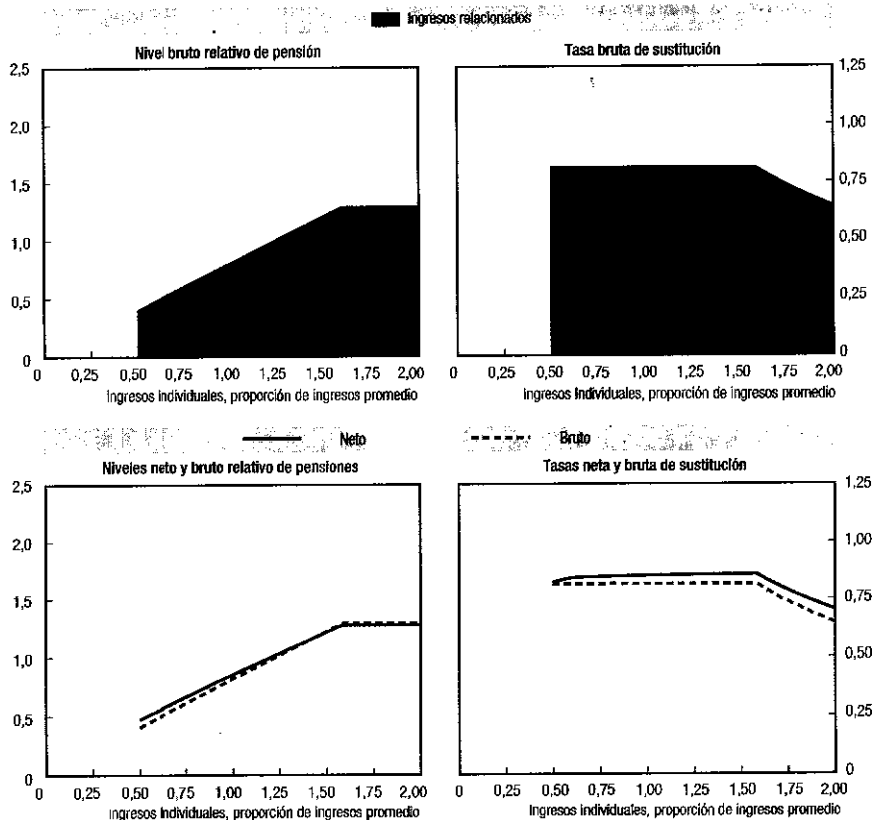
Cuidado de los niños

No hay cobertura para el período de maternidad y paternidad. Dos años fuera del mercado laboral cuidando a los niños cuentan para la elegibilidad del beneficio de pensión.

Desempleo

Durante los períodos de recepción de beneficios de desempleo, el gobierno paga todos los las contribuciones patronales y el 35% de la contribución del empleado al esquema seguro de pensiones. El 65% restante de la contribución del empleado es pagado por el trabajador. El salario base de las contribuciones es el salario promedio en los seis meses anteriores al desempleo. La duración de las prestaciones depende del número de días cotizados dentro de los anteriores seis años, que oscila entre cuatro meses y dos años. La ayuda por desempleo que se paga a partir de entonces no crea derechos de pensión, a excepción de personas de 52 años o más. Para estos las personas, las contribuciones para la pensión de vejez son pagadas por el gobierno hasta la edad de retiro. Estas contribuciones se aplican sobre la base mínima de EUR 699,9 al mes.

Resultados modelo de pensión: España



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	63,3	40,6	60,9	81,2	121,8	129,0
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	68,3	46,9	66,1	84,9	121,1	127,6
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	81,2	81,2	81,2	81,2	81,2	64,5
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	84,5	82,3	84,4	84,9	85,4	70,2
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	13,7	13,7	13,7	13,7	13,7	10,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,9	12,8	12,0	11,6	11,0	8,7
	13,5	14,5	13,6	13,1	12,5	9,8

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371975>

Suecia

Suecia: sistema de pensiones en 2008

La parte relacionada con los ingresos se basa en las cuentas de nóción y existe una pequeña contribución obligatoria para las pensiones financiadas de contribuciones definidas individuales. También existe un nivelador de ingresos probados de la pensiones. Los planes de pensión ocupacionales –con elementos de beneficios definidos y contribuciones definidas– tienen amplia cobertura.

Indicadores Clave

		Suecia	OCDE
Ingresos Promedio	SEK	352.500	267.800
	USD	53.400	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	7,2	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	80,9	78,9
	A los 65	84,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	30,2	23,6

Condiciones para calificar

La pensión del ingreso y la pensión premium pueden recibirse desde la edad de 61 años.

La elegibilidad para obtener la pensión garantizada se ganará con tres años de residencia. Es posible obtener una pensión garantizada desde la edad de 65 años. La pensión máxima garantizada se gana con 40 años de residencia y disminuye proporcionalmente por períodos más cortos.

Cálculo de beneficio

Las contribuciones de 18,5% del pago de pensión se acreditan y luego se ajustan en línea con un promedio móvil de tres años de los ingresos promedio de la economía. El pago para pensión se define como los ingresos menos la contribución de los empleados a sistema de pensión (es decir tanto el sistema de cuentas de nóción como el sistema de pensión Premium) de 17,21%, 14,88% al sistema de cuentas de nóción y 2,33% a las pensiones financiadas de contribuciones definidas. Las contribuciones solo se recaudan cuando los ingresos

anuales exceden un pequeño piso de SEK 17.343 en 2008, justo bajo el 5% de los ingresos promedio, aunque ellos se deben al total de los ingresos para todas las personas que ganaron SEK 360.000 en 2008. Sin embargo, esto se relaciona nuevamente con los ingresos de pensión, entregando un techo efectivo en relación a los ingresos brutos de SEK 387.360 en 2008 (alrededor del 110% de los ingresos promedio). Las contribuciones de los empleadores también se pagan solo en el techo, pero hay un impuesto adicional a los ingresos sobre el techo. Este impuesto tiene el mismo porcentaje que la contribución de pensión pero va directamente al presupuesto gubernamental central. No acumula ningún derecho de pensión.

Relacionado con los ingresos

El nuevo esquema relacionado con los ingresos utiliza las cuentas de noción. Las cuentas de noción se incrementan todos los años por la distribución de los saldos de las pensiones de personas fallecidas de la misma edad que los sobrevivientes (ganancias heredadas). Las ganancias heredadas de personas que mueren antes de la edad de retiro más anticipado (61 años) son relevantes. Después de esta edad, el factor de ganancias heredadas se estima sobre la base de la mortalidad observada para un período anterior (calculado desde las tablas de mortalidad unisex de cinco años)

En el retiro, el capital acumulado de noción se convierte en una renta vitalicia. Este cálculo se utiliza un coeficiente que depende de la edad de retiro individuales y la esperanza de vida contemporáneas (sobre la base de los últimos cinco años las tablas de mortalidad unisex). Una tasa de descuento real del 1,6% al año será supuesta en este cálculo. Valores ilustrativos para el coeficiente de renta a los 65 años son 15,4 para el año 2000 el aumento a 16,8 en 2020 y 17,4 en 2040. El coeficiente de renta vitalicia es actualmente 18,0 por retiro a los 61 y 12,8 a los 70 años para las personas nacido en 1940.

Después del retiro, las pensiones son reforzadas con el incremento en términos nominales los ingresos medios menos la tasa de interés imputada en el divisor anualidad de 1,6%.

También hay un «mecanismo de equilibrio»: si los activos (el fondo de reserva más el valor estimado de los activos en forma de ingresos por contribuciones) caen por debajo de los pasivos (capital de pensiones de noción acumulado y el valor del capital de las pensiones de salida), entonces la indexación de las pensiones en el pago y retornos acreditados a las cuentas nocionales se reducen por la relación de los activos a los pasivos. La relación de equilibrio es ahora 0,9826. La relación de equilibrio para el año t se utiliza para calcular el número del saldo o la necesidad de activar el mecanismo de equilibrio en el año $t + 2$. Un

mecanismo de equilibrio activado que significaría menores tasas de reemplazo del sistema nacional, pero produce mejores resultados cuando el sistema de pensiones se recupera y la cifra equilibrio aumenta (el índice de balance puede ser superior al índice de ingresos durante el período de recuperación).

Para efectos de modelado, los coeficientes de renta se calculan utilizando las reglas anteriores y los datos de mortalidad correspondientes a la Base de Datos de Población de las Naciones Unidas. Se supone que el mecanismo de equilibrio no afecta al aumento de capacidad de los beneficios.

Mínimo

La “pensión garantizada” es un nivelador de ingresos probados para las personas con bajos niveles de beneficios de las cuentas de nóción. Para una persona soltera, el beneficio garantizado completo en 2008 fue de SEK 87.330 para un retirado soltero nacido después de 1938 o el 25% de los ingresos promedio brutos.

La pensión garantizada se retira al 100% contra los primeros SEK 51.660 (2008) de ingreso, para una persona soltera, de las pensiones relacionadas con los ingresos, después de eso al 48%. Este umbral equivale al 15% de los ingresos promedio. Solo cuando la pensión relacionada con los ingresos excede los SEK 125.870 –cercano al 36% de los ingresos promedio– está agotado el derecho a la garantía.

El nivel garantizado está indexado a los precios bajo la legislación vigente. Sin embargo, el supuesto base del modelo para todos los países es que el valor de los beneficios de pensión de la red de seguridad tenderá, a lo largo del tiempo, a seguir a los ingresos promedio más que a caer en relación a los estándares de vida generales.

También hay un subsidio de vivienda que cubre el 93% de los costos de la vivienda hasta un máximo de SEK 5.000 por mes para un retirado soltero. El beneficio es una parte importante del nivel de vida mínimo para los pensionistas suecos. Este beneficio de medios probados no se incluye en los cálculos del modelo.

Contribución definida

Un 2,5% adicional de los ingresos de retiro (que da una tasa de contribución efectiva contra los ingresos brutos de 2,33%) se ingresarán en las cuentas de pensiones individuales: la pensión Premium. Las personas tienen muchas opciones de dónde se invierten estos fondos.

Al retirarse, la gente tiene una opción sobre la forma en que los beneficios se retiran. En primer lugar, la gente puede convertir la pensión en una renta vitalicia para evitar el riesgo de inversión. Por otra parte, la gente puede elegir una anualidad variable, donde los fondos se siguen invirtiendo por su administrador del fondo elegido. Estas anualidades no tienen un valor garantizado. El principio de cálculo de la pensión en este caso es que el valor de la cuenta se divide por un divisor de renta vitalicia (basado en la esperanza de vida promedio estimada) y el beneficio de pensión se acredita con una tasa de interés futura estimada de 3% menos los costos administrativos. Si el retorno excede el 3%, entonces se hace un pago adicional o el saldo de la cuenta se mayor y por lo tanto, es la base para calcular la pensión anual.

Ocupacional cuasi obligatorio

Se estima que los esquemas ocupacionales juntos cubren casi al 90% de los empleados. Existen solo cuatro esquemas ocupacionales principales. El modelo ha utilizado es esquema ITP para trabajadores ejecutivos, que mezcla elementos de beneficios definidos y de contribuciones definidas. El plan antiguo es actualmente el de aquellos nacidos en 1978 o antes con algunos cambios menores y el plan nuevo cobre a aquellos nacidos en 1979 o después.

ITP1

Desde el 1 de enero de 2007, los trabajadores asalariados nacidos en o después de 1979 comenzaron a acumular un pensión de retiro bajo el nuevo plan de ITP1 desde de la edad de 25 años. Se trata de una plan completo de contribución definida. La contribución es de 4,5% de las porciones salario base de ingresos de hasta 7,5 cantidades (SEK 360.000 para 2008). Para porciones salariales por encima de 7,5 veces la cantidad base de ingresos (Dividido por 12 para un mes) la contribución es del 30%. El salario pensiónable se convierte en el salario bruto pagado en efectivo, con exclusión de reembolso de los gastos. Las primas se pagan de la primera SEK de salario.

El empleado puede elegir la forma de los ahorros y el administrador del fondo. Sin embargo, por lo menos la mitad de la contribución se invierte en el seguro de pensiones tradicionales. El empleado puede también elegir una cobertura de reembolso y cobertura de la familia de uno, dos, tres o cuatro montos de precios base por año durante 5 años, 10, 15 o 20. Las contribuciones de los que no especifican una opción que se invierten en los seguros de pensiones tradicionales, sin cubrir el reembolso o la familia cubierta. Esta opción por defecto es el que se modela.

Los empleados cuyo salario anual sea superior a diez veces la cantidad básica de ingresos (480.000 SEK en 2008) pueden optar por estar cubiertos por el nuevo plan previo acuerdo con sus empleador. Esto se aplica independientemente de si el empleado tiene un plan ITP2 tradicional o ha sacado un ITP alternativas.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro es posible a partir de los 61 años en el sistema público de pensiones (tanto de los ingresos pensiones y la pensión Premium). No hay una edad de retiro fijada. Las cuentas nocionales y los cálculos de anualidades ofrecen una reducción actuarial automática en función la edad de retiro.

La pensión de garantía de ingresos a prueba no puede ser reclamada antes de los 65. Si la cuenta nocional de pensiones se retira antes o después de 65 años de edad, la pensión mínima garantizada es todavía calculada como si la pensión se hubiera retirado a los 65 años.

En el nuevo plan de ITP1, las pensiones se pagan normalmente a partir de la edad de 65 años, pero se pueden tomar desde la edad de 55 años. Las pensiones son de por vida, pero puede ser pagado en su totalidad o en parte por un período de tiempo limitado de al menos cinco años. La anualidad se modela como una que da a los pagos toda la vida. El monto de la pensión es determinado por la cantidad de las primas pagadas, el retorno, las tasas y los impuestos, y por cuánto tiempo la pensión ha de ser desembolsada.

Retiro postergado

Es posible aplazar las cuentas nocionales y pensión por prima, sin máximo de edad límite, de nuevo con ajustes automáticos actuariales. También es posible combinar el trabajo y recepción de la pensión. Por último, las pensiones pueden ser retiradas parcialmente (a 25, 50 o 75% del total de pensiones). La pensión de garantía se ajustará contra otras pensiones de la Agencia Sueca de vejez del sistema de pensiones y de pensiones nacionales extranjeras comparables, pero no se reduce por los ingresos salariales, las rentas del capital, de pensiones o seguros privados de pensiones. Por lo tanto, también es posible combinar el trabajo con la recepción de la pensión mínima garantizada.

Es posible diferir la pensión ITP1 ocupacional después de 65 años de edad. No se pueden acumular derechos de pensión adicionales después de los 65 años.

Cuidado de los niños

Los años se acreditan bajo cualquier esquema de pensión pública para cualquier período en que se tengan o se viva con niños de cuatro años o menos. En un hogar con dos padres, los créditos van al padre con el menor ingreso si no se escoge una opción activamente. Los individuos reciben la mejor de tres formas diferentes de calcular el crédito.

En primer lugar, si el ingreso es cero o menor que las ganancias anteriores, entonces los créditos se basan en las ganancias del año antes de que el niño naciera. En segundo lugar, para trabajadores de bajos ingresos o personas que no estaban trabajando antes de las responsabilidades de cuidado infantil comenzaran, los créditos se basan en el 75% de los ingresos medios de toda la economía. En tercer lugar, si los ingresos en realidad aumentan o no disminuye en gran medida, cuando comienzan las responsabilidades del cuidado de los niños, entonces el crédito se fija en una cantidad base de ingresos. En los tres casos, el gobierno hace el total de las contribuciones al sistema de pensiones (que abarca tanto la pensión contributiva y la prima de pensiones). Esta es, sin embargo, hasta el techo los ingresos del sistema de pensiones se definen en la sección de «contribuciones».

Más aun, los beneficios parentales se pagan a las personas con licencia parental también se consideran ingreso de pensión. El beneficiario paga la contribución de pensión del empleado de 7% en beneficio de ingreso. El gobierno hace todas las “contribuciones del empleador” de 10,21% de los ingresos de la seguridad social incluyendo los beneficios parentales.

El subsidio parental se abona por un periodo de 480 días de la siguiente manera:

- 390 días el 80% de los ingresos anuales de los padres hasta un máximo de diez montos con base de precio (Equivalente a un salario mensual de SEK 34.175 en 2008).
- 90 días a una tasa fija de aplicación universal de SEK 180/día.

La prestación parental se calcula diariamente. Los padres con bajos ingresos o ningún ingreso reciben un beneficio garantizado mínimo de SEK 180/día. Los 480 días de prestaciones en efectivo se dividen en partes iguales entre los padres (es decir, 240 días para cada uno de los padres). Los padres también pueden hacer una transferencia de hasta 180 de sus días al el otro padre.

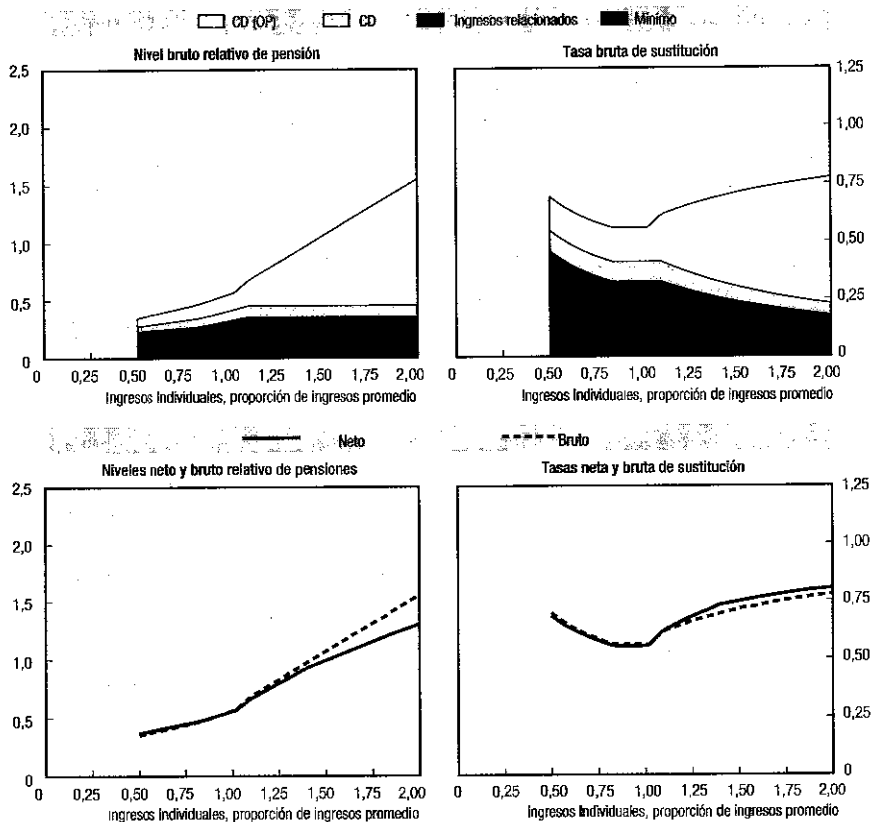
Bajo el plan ocupacional ITP, existe una recomendación de que el empleador contribuya a la pensión del empleado durante períodos de hasta 11 meses por licencia parental (y la mayoría lo hace).

Desempleo

Los beneficios de desempleo y los subsidios de capacitación pagados a personas desempleadas que toman programas del mercado laboral son ingresos de pensión, con el gobierno haciendo la contribución del “empleador”. Los beneficios del desempleo relacionados con el ingreso son el 80% de los ingresos anteriores por los primeros doscientos días. Desde el día 201 hasta el día 300, los beneficios son el 70% de los ingresos anteriores. Después de eso el período de beneficio termina a no ser que se sea el padre de un niño de menos de 18 años para quien el beneficio permanece al nivel de 70% de los ingresos anteriores por un período extendido de 150 días. Los beneficios de desempleo se desembolsan hasta un techo de SEK 680 al día y sujeto a un pago mínimo de SEK 320 al día (aplicable solo si la persona desempleada ha trabajado tiempo completo durante 12 meses anteriores al desempleo)

Después de la recepción de días de desempleo, el beneficiario tiene el derecho a inscribirse en el programa de trabajo y desarrollo garantizado. Un participante en el programa de trabajo y desarrollo garantizado tiene derecho a apoyo a la actividad o beneficios de desarrollo. Si quien busca trabajo ha tenido un beneficio del desempleo antes de inscribirse en el programa de trabajo y desarrollo garantizado, entonces este beneficio igualará al 65% de los ingresos desde el período antes del desempleo (máximo SEK 680 al día). Si quien busca trabajo no ha tenido derecho antes a beneficios del desempleo, recibirá un beneficio diario de 223 al día.

Resultado modelo de pensión: Suecia



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	48,4	34,1	42,6	53,8	103,0	150,1
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	48,8	35,9	43,6	53,6	96,4	127,3
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	53,8	68,3	56,8	53,8	68,7	75,0
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	53,3	67,0	56,3	53,6	72,6	78,3
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,1	11,5	9,6	9,1	11,5	12,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,7	8,9	7,2	6,6	7,9	7,8
	7,5	9,9	8,1	7,5	8,8	8,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371994>

Suiza

Suiza: sistema de pensiones en el 2008

El sistema de pensiones suizo tiene tres partes principales. El esquema público está relacionado con los ingresos, pero tiene una fórmula progresiva. También existe un sistema de pensiones ocupacionales obligatorias y un beneficio suplementario de ingresos probados.

Indicadores Clave

		Suiza	OCDE
Ingresos Promedio	CHF	74.500	44.000
	USD	68.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	6,4	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	81,7	78,0
	A los 65	85,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	27,0	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro en el esquema público y ocupacional obligatorio de pensiones de retiro es de 65 años para los hombres y 64 para las mujeres. Una pensión completa requiere de contribuciones por 44 años para los hombres y 43 para las mujeres.

Cálculo del beneficio

Ingresos relacionados

La pensión pública se basa en los ingresos promedio de vida. Si esta cifra es menor que CHF 39.780, entonces el derecho es de CHF 812,49 más 26% de los ingresos promedio de vida. Para ingresos de por vida por encima del umbral, el derecho es de CHF 13.790,4 más el 16% de la medio ingresos de por vida.

Hay una pensión mínima de CHF 13.260 y una pensión máxima de dos veces ese que nivel. Estos son el equivalente al 18% y 36% del salario medio, respectivamente. La máximo beneficio se alcanza cuando las ganancias promedio de por vida son CHF 79.560, equivalente a 107% de los ingresos medios de toda la economía.

Las Pensiones en pago están indexadas a los precios del 50% y el 50% de los ingresos nominales.

Ocupacional obligatorio

El sistema de pensiones ocupacional obligatorio se introdujo en 1985. Está construido en torno a “créditos definidos” de una cuenta de pensión de una persona. Estos varían según el sexo y la edad:

Hombres, de edad + mujeres desde 2005	25-34	35-44	45-54	55-64
Mujeres, de edad (1987-2004)	25-31	32-41	42-51	52-62/63
Crédito (% de ingresos coordinados)	. 7	10	15	18

El valor de los créditos acumulados en el retiro depende naturalmente de la tasa de interés requerida aplicada a las contribuciones de años anteriores.

Este fue, por un largo período hasta el final de 2002, un 4%, pero se redujo a 3,25% en 2003 y al 2,25% en 2004. La tasa de interés se elevó al 2,5% en 2005 y al 2,75% en 2008. Si la tasa de interés es aproximadamente equivalente a la tasa de crecimiento de los ingresos, entonces una carrera completa en el sistema entregará a un hombre a la edad de 65 años créditos por el 500% de los ingresos. Sin embargo, son posibles resultados mayores (o menores) si la tasa de interés excede (o es menor que) el crecimiento de los ingresos. El modelo supone que la tasa de interés que se aplica a los créditos será equivalente a los ingresos en el largo plazo.

El sistema tiene una tasa de renta mínima de 7,05% para los hombres (65) y 7,1% para las mujeres (64) que se aplica a esta cantidad nocional de capital. Esto da una tasa de reemplazo total de la carrera ($500 \times 7,05 =$) 35,25% (sujeto a la tasa de interés igual al crecimiento de las ganancias). A partir de 2005, la tasa de renta mínima se redujo de 7,20% durante un período de diez años, con el tiempo alcanzar el 6,8%.

Los créditos definidos (y por lo tanto la tasa de reemplazo) se aplican solo a los ingresos “coordinados”. Esto se paga entre tres cuartos de la pensión máxima del esquema público (CHF 19.890) y tres veces la pensión máxima del esquema público (CHF 79.560). Estos umbrales equivalen al 27% y al 107% de los ingresos promedio. La deducción de coordinación es 7/8 de la pensión máxima del esquema público (CHF 23.205). Nótese que el techo para los pagos de pensionables son los mismos en el esquema público y en sector de pensión ocupacional obligatorio. Existe un mínimo para los ingresos coordinados de un

octavo del valor máximo. Los créditos se acumulan a este nivel mínimo para las personas con ingresos coordinados por debajo de este nivel.

Dirigido

El monto del beneficio anual es la proporción del gasto reconocido que excede los determinantes del ingreso. El gasto en necesidades básicas es entregado por ley y alcanza a CHF 18.140 para una persona soltera (CHF 27.210 para parejas), equivalente al 24% y 36% de los ingresos promedio respectivamente. El beneficio suplementario está indexado de la misma manera que las pensiones de vejez públicas, es decir, a un índice mixto de 50% de precios y 50% de salarios. Existen adiciones discrecionales cantonales para retirados de bajos ingresos, que no se consideran en el modelo.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro anticipado en el esquema público es posibles dos años antes de la edad normal de retiro, es decir, desde los 63 años para los hombres y desde los 62 años para las mujeres a partir de 2005. En el caso de retiro anticipado, el valor total se reduce en 6,8% por cada año de cobro anticipado. Esto equivale a un ajuste actuarial de 4,55, debido al cobro anticipado y $q/44=2,3\%$ del ajuste que refleja el año adicional en que el miembro no ha cotizado.

Para las mujeres nacidas en 1947 o antes, la disminución de los beneficios de pensión de su valor total es de 3,4% por año de retiro anticipado.

El retiro anticipado está permitido en los esquemas ocupacionales. En la práctica, los planes pueden permitir la retiro de hasta cinco años antes de la edad normal, aunque los esquemas pueden decidir sobre su propia política. En general, la tasa de renta legal se reduce de 7,05% a los 65 años (a partir de la 7,1% a los 64 años para las mujeres), en 0,2 puntos porcentuales por cada año de retiro anticipado. (Tenga en cuenta que este tipo de cambio caerá gradualmente hasta el 6,8% durante los diez años a partir de 2005.) El 0.2 La reducción de puntos es equivalente a un ajuste actuarial, como se mide convencionalmente, de 2,8 a 2,95% por cada año de retiro anticipado (que aumenta con la extensión de la retiro anticipado). Incluyendo también la pérdida de las contribuciones y los créditos como consecuencia de la retiro anticipado, la beneficio teórico es de 7,6% (un año) -6,6% (cinco años) inferior al año de la retiro anticipado. La pérdida aumenta cuanto antes el retiro se toma. (El rango dado es de 64 años de edad a 60 años de edad.)

Retiro postergado

Tanto las pensiones públicas como las ocupacionales pueden postergarse después de la edad de retiro normal.

Las pensiones se ajustan en la misma forma que para el retiro anticipado. La pensión se puede aplazar de hasta cinco años después de la edad de retiro normal. La pensión se incrementa de acuerdo con el siguiente calendario:

Diferencial	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años
Ajuste (%)	5.2	10.8	17.1	24.0	31.5

También es posible reclamar la pensión pública a los 65 años y seguir trabajando.

No se recaudan contribuciones para personas que trabajen después de los 65 años si los ingresos son menores que CHF 16.800 al año. Para ingresos sobre ese nivel, las contribuciones se recaudan cuando las personas postergan su pensión o la reclaman mientras continúan trabajando pero no pueden ganarse derechos de pensión adicionales.

En los planes ocupacionales, la tasa de anualidad aumenta en 0,2 puntos porcentuales por cada año en que se posterga la retiro de acuerdo a la recomendación de la Oficina Federal Social de Seguros (los fondos de pensiones deciden libremente sobre los puntos porcentuales). Las autoridades, en la práctica, permiten la postergación hasta por cinco años.

En principio, es posible combinar la recepción de pensión ocupacional con continuar trabajando. En la práctica, estos casos son principalmente de personas con carreras incompletas o personas que han retirado anticipadamente más que tarde. Por lo tanto, el modelo supone que las personas postergan su pensión ocupacional si continúan trabajando después de la edad normal de retiro. Las personas no continúan cotizando después de los 65 años bajo el esquema de pensiones público.

Cuidado de los niños

Los años dedicados al cuidado de los niños (para niños menores de 16 años) se acreditan en el esquema público como si los ingresos hubieran alcanzado tres veces la pensión mínima del año en el cual el padre se retira para el cuidado de los niños. Para 2008, esto fue CHF 39.780, que corresponde al 52% de los ingresos promedio de la economía. Si el padre está casado durante el período de cuidado, los créditos se dividen en partes iguales entre los cónyuges.

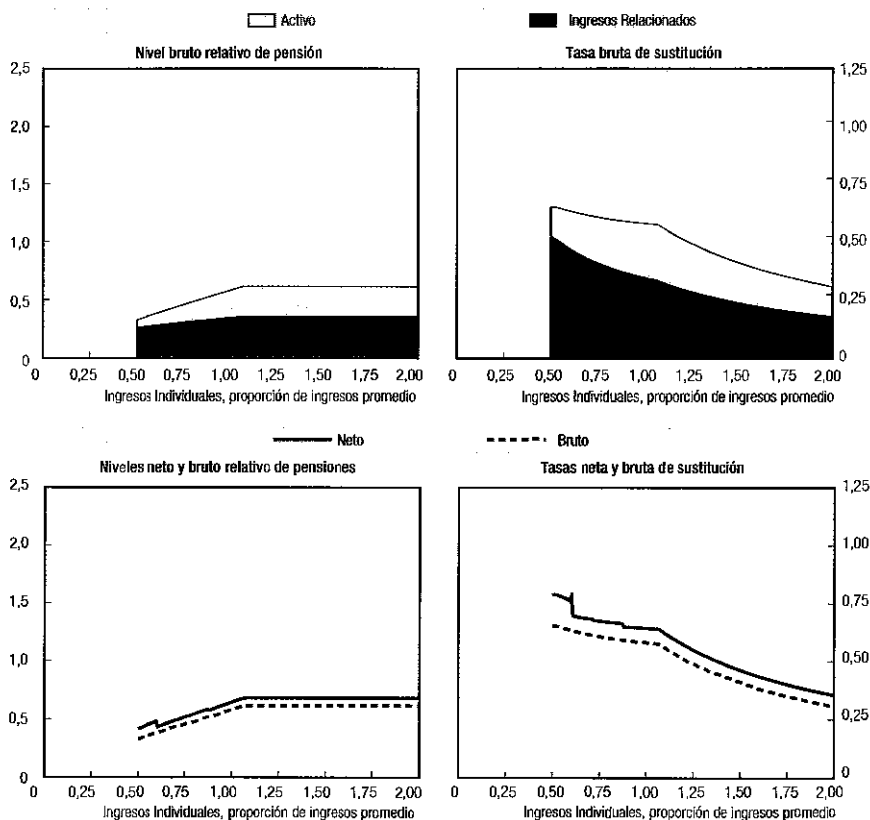
En los esquemas ocupacionales no se requieren créditos por el cuidado de los niños.

Desempleo

Los beneficios de desempleo están sujetos a las contribuciones de seguridad social y por lo tanto cuentan para la pensión pública como si fueran ingresos. El seguro de desempleo paga el 80% de los ingresos previos. Las personas que no mantienen hijos, que reciben un subsidio completo diario de más de CHF 140 o que no están discapacitados, reciben el 70% del salario asegurado. La duración del seguro de desempleo varía entre 260 y 520 días. Una vez que el seguro de desempleo se ha agotado y el antes trabajador está en la asistencia social, no pagan contribuciones. Si el ingreso es muy bajo, las autoridades municipales frecuentemente pagan la contribución mínima.

No hay créditos para los períodos de desempleo en los planes ocupacionales.

Resultado de modelo de pensión: Suiza



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	50,4	32,6	45,4	57,9	61,3	61,3
(% ingresos promedio brutos)	49,8	32,4	44,9	57,1	60,4	60,4
Nivel neto relativo de pensión	57,0	41,4	51,2	64,1	67,9	67,9
(% ingresos promedio netos)	56,2	41,2	50,6	63,2	66,9	66,9
Tasa de sustitución bruta	59,3	65,2	60,6	57,9	40,9	30,7
(% ingresos individuales brutos)	58,5	64,7	59,8	57,1	40,3	30,2
Tasa de sustitución neta	66,4	78,6	67,3	64,1	46,2	35,5
(% ingresos individuales netos)	65,5	78,1	66,5	63,2	45,5	35,0
Riqueza bruta de la pensión	11,1	12,4	11,3	10,8	7,6	5,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	12,6	14,2	13,0	12,2	8,6	6,5
Riqueza neta de la pensión	9,3	11,8	9,6	8,9	6,3	4,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,7	13,5	10,9	10,1	7,1	5,4

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932372013>

Turquía

Turquía: sistema de pensiones en 2008

Un esquema público relacionado con los ingresos con una red de seguridad social de ingresos probados y una pensión suplementaria de tasa plana.

Indicadores Clave

		Turquía	OCDE
Ingresos Promedio	TRY	18.800	52.700
	USD	14.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	6,1	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	71,8	78,9
	A los 65	79,0	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	10,1	23,6

Condiciones para calificar

Los entrantes al sistema entre Septiembre de 1999 y Octubre de 2008 pueden retirar una pensión desde los 60 años (hombres o 58 años (mujeres) con 7.000 días de contribuciones. Una condición de elegibilidad alternativa es 25 años de cobertura de seguro con 4.500 días de contribuciones. Los entrantes al sistema después de Octubre de 2008 pueden retirar una pensión desde la edad de 60-65 años para los hombres (la edad de retiro aumentará gradualmente) y 58-65 años para las mujeres (la edad de retiro aumentará gradualmente) con 7.200 días de contribuciones. Después de Octubre de 2008 una condición de elegibilidad alternativa es 25 años de cobertura de seguro con 5.400 días de contribuciones.

La pensión de medios probados se paga solo a aquellas personas que no tienen otros derechos de seguridad social que son discapacitados o aquellas personas de 65 años o más.

Cálculo del beneficio

Relacionado con los ingresos

Entre septiembre 1999 ss octubre 2008

La pensión bajo el esquema se basa en los ingresos promedio de vida revalorizado en línea con crecimiento del PIB nominal y el cambio del IPC $[(1 + \text{PIB}) \times (1 + \text{IPC})]$. La pensión tiene una fórmula no lineal, con los años de cobertura. Los primeros diez años generan una pensión del 35% del salario, con un 2% por cada año adicional para los próximos 15 años y 1.5% por año.

Después de octubre

La pensión bajo el nuevo esquema se basa en los ingresos promedio de vida revalorizado línea con el crecimiento del PIB nominal y el cambio del IPC $[(1 + IPC + 30\% \text{ del PIB})]$. La fórmula de la pensión es una pensión de 2% por un año de cobertura y no puede exceder al 90% de la pensión.

Existe un piso sobre el cual se requieren contribuciones. Este es TRY 693 para la segunda mitad de 2009.

Hay un techo para los ingresos de retiro, su valor era TRY 4.504,50.

De acuerdo con la ley en acta en 1999 las pensiones eran indexadas mensualmente por el índice de precios al consumidor. Pero a partir de 2003 la indexación de las pensiones en pago se determina una o dos veces al año, ya sea por las Leyes de Presupuesto /Otras Leyes o por el Consejo de Gabinete. Para 2009 las pensiones aumentaron en 3,85% en Enero y en 1,83% en Julio.

Mínimo

Existe una pensión mínima, que en 2009 varió entre 590,7 y TRY 608,3.

Dirigida

La pensión de medios probados se paga trimestralmente. Para la primera mitad de 2009, la pensión fue de TRY 90,7 al mes, para la segunda, es de TRY 94,8 al mes.

Carreras variantes

El retiro anticipado

Los trabajadores en industrias específicas (minería, por ejemplo) y las personas con discapacidad puedan retirarse anticipadamente pero los demás trabajadores no pueden reclamar las pensiones antes de la edad de elegibilidad.

Retiro postergado

Es posible diferir la pensión más allá de la edad de retiro normal.

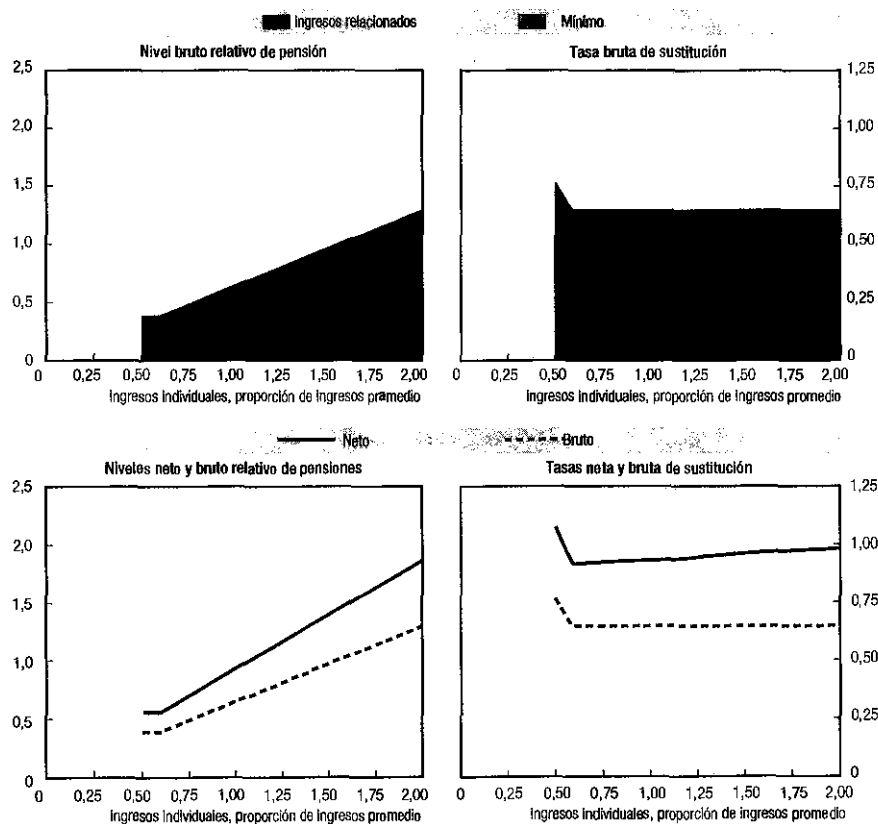
Cuidado de los niños

No existe crédito para los períodos fuera del trabajo remunerado por cuidado de los niños.

Desempleo

No hay crédito para los períodos de desempleo.

Resultados modelo de pensión: Turquía



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	38,2	38,2	48,4	64,5	96,8	129,1
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	55,1	55,1	69,8	93,1	139,6	186,1
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	69,5	76,4	64,5	64,5	64,5	64,5
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	98,0	107,3	92,2	93,1	96,0	98,1
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,2	10,1	8,5	8,5	8,5	8,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,9	12,0	10,2	10,2	10,2	10,2
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	9,2	10,1	8,5	8,5	8,5	8,5
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	10,9	12,0	10,2	10,2	10,2	10,2

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932372032>

Reino Unido

Reino Unido: sistema de pensiones en el 2008

El esquema público tiene dos niveles, (una pensión básica de tasa plana y una pensión adicional de ingresos relacionados), que se complementan con gran sector de pensión privada voluntaria. La mayoría de los empleados que cotizan "contratan" del Estado el segundo nivel por pensiones privadas de distintos tipos. Un beneficio relacionado con los ingresos (crédito de pensión) dirige gasto adicional a los retirados más pobres.

Indicadores Clave

		Reino Unido	OCDE
Ingresos Promedio	GBP	33.600	22.200
	USD	61.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	5,4	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,4	78,9
	A los 65	83,2	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	27,3	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro estatal, que es actualmente 60 años para las mujeres nacidas antes del 5 de Abril de 1950 y 65 años para los hombres, se igualará gradualmente desde 2010 alcanzando los 65 años para 2020. Como resultado del Acta de Pensiones de 2007, la edad estatal de pensión se elevará a 66 años entre 2024 y 2028; a 67 años entre 2034 y 2036 y a 68 años entre 2044 y 2046. La edad de elegibilidad para el elemento de crédito garantizado del crédito de pensión es 60 años, y aumentará en línea con la edad de retiro estatal de las mujeres. El nuevo elemento de pensión de ahorros de crédito solo está disponible desde los 65 años tanto para hombres como para mujeres.

Para calificar para la pensión estatal básica, la gente necesita: i) pagar, o ii) haber sido tratados como si hubieran cotizado a la seguridad social, o iii) tiene créditos por alrededor de nueve décimas partes de su potencial vida laboral (39 años para las mujeres con una edad de retiro estatal de 60 y 44 años para hombres y mujeres con una edad de retiro estatal de 65).

Para las personas que no cumplen la condición completa, está disponible una pensión estatal proporcionalmente disminuida, pero solo hasta un mínimo de 25% (es decir, diez años para las mujeres con edad de pensión estatal de 60 años; 11 años para hombres y mujeres con una edad de pensión estatal de 65 años). Como resultado del Acta de Pensiones de 2007, el número de años de contribuciones o créditos que se requieren para tener derecho a una pensión estatal básica completa disminuirá a 30 con las pensiones estatales reducidas proporcionalmente donde una persona tiene un mínimo de un año de contribuciones o créditos para las personas que alcancen la edad de pensión estatal el 6 de Abril de 2010 o después.

Cálculo de beneficio

Básico

La totalidad de la pensión estatal básica para una persona soltera es EUR 90.70 por semana en 2008/09, equivalente a casi el 14% de los ingresos medios.

Relacionado con los ingresos

Para las ganancias entre el límite inferior de ingresos (EUR 4.680 por año en 2008/09) y la umbral de ingresos bajos (USD 13.500), la tasa de reemplazo es de 40% de la diferencia. El límite inferior de ingresos es un valor de casi 14% del salario medio, mientras que los bajos ingresos umbral son de 40%. Esto también se aplica a las personas cubiertas por los créditos. Esto es equivalente al tratamiento de las personas que ganan por debajo del umbral de ingresos bajos, como si hubieran ganado a este nivel. En el rango de al lado, la tasa de reemplazo es del 10%, poniendo fin a EUR 31.100 en 2008/09. Entre este umbral y el techo, la tasa de reemplazo es del 20%. El techo es de EUR 40.040 en 2008/09. El límite superior es un valor de alrededor del 93% de los ingresos medios y es el techo 119% del salario medio.

El valor del beneficio se calcula sobre el salario promedio de vida, con el pago de los años anteriores ajustado en línea con los ingresos promedio de la economía. El beneficio es entonces indexado a precios después de la retiro.

Como resultado del Acta de Pensiones de 2007, desde 2010 las bandas de ingreso se reducirán a dos. Entre el límite de los ingresos menores y el umbral de los ingresos bajos, la tasa de reemplazo será 40% de la diferencia. Entre el umbral de los ingresos menores y el techo, la tasa de reemplazo será 10%. A partir de una fecha a establecer, el ingreso de la Banda 1 va a entregar un derecho de tasa plana de GBP 1,60 a la semana para cada año de calificación (en términos de ingreso 2008/09). Más aun, desde Abril de 2009, el tope de las acu-

mulaciones (el techo) está congelado a través de la introducción de un punto de acumulación superior de GBP 770 a la semana (GBP 40.040 al año).

Subcontratación

Cerca del 35% de los empleados están “contratados” en la segunda pensión estatal (el elemento adicional de pensión del esquema de Estado), en un esquema de pensión ocupacional (entregado por un empleador), un plan de pensión personal o de las partes interesadas (ambos proporcionados por compañías de servicios financieros). Los esquemas ocupacionales son principalmente de beneficios definidos y mientras hubo un rápido crecimiento de los planes ocupacionales de contribuciones definidas, desde ahí los números han caído. En términos generales, para empleados que dejan el sistema estatal (contratan) por un arreglo de pensión privado, tanto ellos como sus empleadores pagan una tasa menor de contribuciones al Seguro Nacional. Para un plan de pensión de contribuciones definidas contratado, el empleador y el empleado continúan pagando la tasa completa de las contribuciones del Seguro Nacional (aunque hay una disminución pequeña en el caso de planes ocupacionales de contribuciones definidas), pero el Estado hace una contribución al plan, relacionada con la edad del empleado, conocida como el reembolso. Los esquemas que se contratan en una base de beneficios definidos deben cumplir con un beneficio mínimo estándar como se establece en la Prueba de Referencia del Esquema. El Acta de Pensiones de 2007 incluye medidas para abolir la contratación sobre una base de contribuciones definidas, que se espera que ocurra desde 2012.

El gobierno establece los reembolsos de la seguridad social, revisados cada cinco años, con el consejo del Actuario Gubernamental. Los reembolsos se diseñan para reflejar ampliamente el valor de los derechos de pensión estatal no percibidos como un resultado de estar contratado.

Dirigido

El Crédito para la Retiro, presentado en 2003, es un beneficio semanal libre de impuestos para las personas 60 años o más que viven con bajos ingresos y garantiza a todos los retirados un ingreso encima de cierto nivel. El crédito de pensión es un beneficio relacionado con los ingresos y no se basa en Contribuciones a la Seguridad Nacional. Hay dos elementos para el Crédito de Pensiones, la Garantía de crédito y el crédito de ahorro. La garantía de crédito asegura un nivel mínimo de ingreso entregando ayuda financiera para las personas de 60 años y más y cobre aquellos cuyo ingreso está bajo el monto estándar mínimo garantizado. En 2008/09 se trataba de EUR 124,05 para los individuos y EUR 189,35 para

parejas (estas cantidades pueden ser mayores para las personas con discapacidades severas, responsabilidades de cuidar o de ciertos gastos de vivienda).

El crédito de ahorros es un monto adicional para personas de 65 años o más que ha hecho provisiones modestas para su retiro. Está diseñada para reducir la tasa de retiro efectiva de los beneficios de 100% bajo lo que lo precedía hasta 40%. Las personas cuyo ingreso (excluyendo cualquier crédito garantizado) esté bajo su crédito mínimo garantizado y sobre el umbral de ahorros de crédito, GBP 91,20 para individuos y GBP 145,8 para parejas, respectivamente, en 2008/09, reciben el 60% de la diferencia entre su ingreso y el umbral hasta un máximo de GBP 19,71 para individuos y GBP 26,13 para parejas, respectivamente. Para personas con ingresos sobre el crédito mínimo garantizado (esto es que no tengan derecho sobre el crédito garantizado), el crédito de ahorros máximo se reduce en 40% de su ingreso a en su nivel garantizado.

La edad de calificación para el Crédito de Pensión aumentará en línea con el aumento de la edad de pensión estatal entre 2010 y 2020.

Pensiones Privadas voluntarias

El gobierno introducirá también un nuevo esquema nacional de ahorros de pensión. Utilizando los mismos principios del KiwiSaver de Nueva Zelanda, éste tendrá una tasa de contribución por defecto de 8%, que es un poco menor que la tasa de contribución promedio de 9% de los esquemas ocupacionales existentes de contribuciones definidas. El modelo supone una contribución del 8% de los ingresos.

El gobierno también introducirá un nuevo sistema de pensiones nacional de plan de ahorro. Utilizando los mismos principios que KiwiSaver de Nueva Zelanda, este tendrá una tasa de contribución por defecto de 8%, que es un poco inferior a la tasa promedio de la contribución de 9% a los actuales de aportación definida los regímenes profesionales. El modelo supone una contribución del 8% de los ingresos.

Carreras variantes

El retiro anticipado

Una pensión estatal no se pagará antes de la edad de pensión estatal.

Retiro postergado

Hasta Abril de 2005, era posible la postergación de la pensión estatal por hasta cinco años después de la edad estatal de pensión. Esto ganaba un in-

cremento de alrededor de 7,4% por cada año. Desde Abril de 2005, el tiempo límite para postergar se abolió y el incremento aumentó a alrededor de 10,4% para cada año de retraso. También, es posible en vez de eso de tomar una suma alzada tributable si es que la postergación ha sido por un mínimo de 12 meses consecutivos. Esta suma alzada es hace de la pensión estatal no percibida durante el período de postergación, más el interés que se garantiza que sea al menos dos puntos porcentuales sobre la tasa repo (la tasa base del banco de Inglaterra). La opción tiene que tomarse cuando la pensión estatal se reclame eventualmente.

Cuidado de los niños

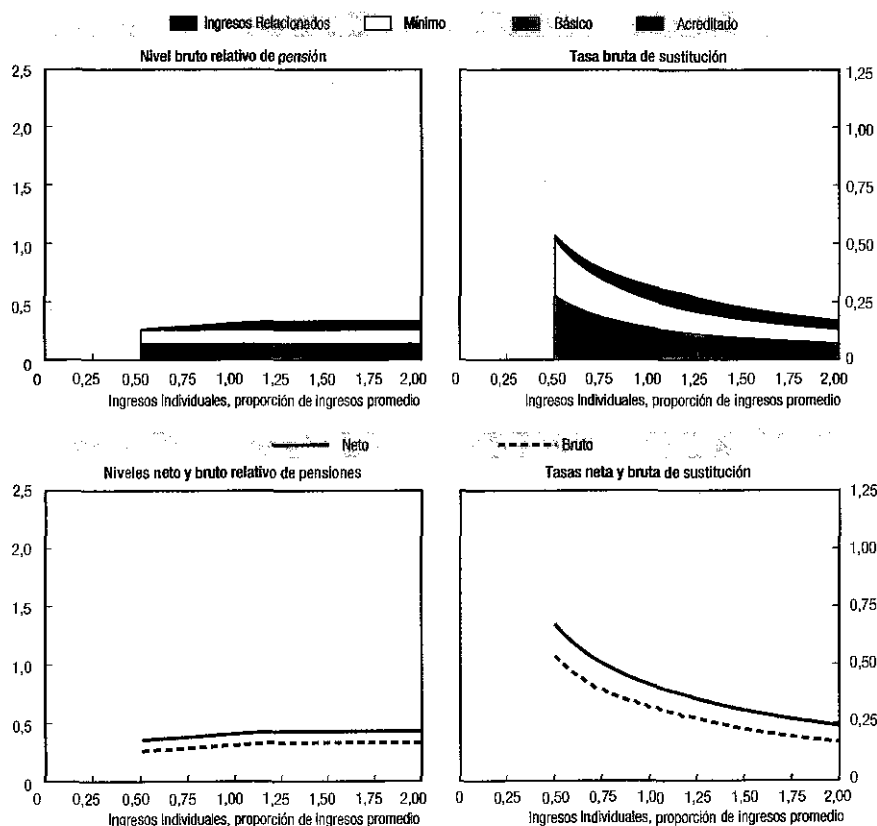
Ambos niveles del sistema público de pensiones (pensión estatal básica y la segunda pensión del Estado) proporcionar protección a los periodos de cuidado de niños. Esto cubre tanto a las personas no tiene un trabajo remunerado y los que trabajan, pero ganan por debajo del límite inferior los ingresos que por lo tanto no contribuyen en el sistema. Para la pensión estatal básica, esto se llama Inicio Protección Responsabilidades (HRP), y cubre años dedicados al cuidado de al menos un hijo menor de 16 años. HRP reduce el número de años necesarios para percibir una pensión completa, para que, con suficiente HRP, el trabajo de solo 20 años (Incluidos los períodos en que las contribuciones nacionales de seguros puede ser acreditado) es necesario para recibir la pensión estatal básica completa. Para la segunda pensión estatal, se acreditan los años cuidando de un niño menor de seis años, los padres que cuidan se considera que tienen ingresos en los bajos ingresos Umbral: GBP 13.500 por año en 2008/09.

Como resultado del Acta de Pensiones de 2007, las personas que alcanzaron la edad de pensión estatal a partir de 2010 se capaces de construir un derecho a una segunda pensión estatal si está cuidando a los niños hasta los 12 años de edad.

Desempleo

Los períodos de desempleo con seguro o beneficios de asistencia se acreditan para la pensión básica estatal. No existen créditos para períodos con estos beneficios para la segunda pensión estatal.

Resultados modelo de pensión: Reino Unido



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	30,0	26,9	29,4	31,9	33,8	33,8
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	39,5	36,2	38,9	41,5	43,6	43,6
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	37,0	53,8	39,2	31,9	22,6	16,9
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	48,0	67,5	50,6	41,5	30,5	23,9
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	5,3	7,6	5,6	4,5	3,2	2,4
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,2	9,0	6,5	5,3	3,8	2,8
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	5,2	7,6	5,5	4,4	3,1	2,3
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,0	9,0	6,4	5,1	3,6	2,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932372051>

Estados Unidos

Estados Unidos: sistema de pensiones en 2008

Los beneficios otorgados para las pensiones públicas, conocidos como seguridad social, tienen una fórmula de beneficio progresivo. También hay un nivelador de medios probados disponible para los retirados de bajos ingresos

Indicadores Clave

		Estados Unidos	OCDE
Ingresos Promedio	USD	40.300	40.600
	USD	40.300	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB	6,0	7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	79,1	78,0
	A los 65	83,9	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	21,1	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro (llamada edad normal de retiro, o la ANR) es de 66 años en 2008, y luego se aumentará a 67 años, en 2022. La elegibilidad para beneficios de retiro depende del número de años en el que las contribuciones se hacen con un requisito mínimo de contribución de diez años.

Cálculo de beneficio

Relacionado con los ingresos

La fórmula de beneficio es progresiva. Los primeros USD 711 al mes de ingresos relevantes atrae a una tasa de reemplazo del 90%. La banda de los ingresos entre USD 711 y USD 4.288 a meses se sustituye en un 32%. Estos umbrales son 21% y 128% del salario medio nacional, respectivamente. Una tasa de reposición del 15% se aplica entre el umbral de esta última y la los ingresos de techo. Además la adición de un dependiente está disponible para parejas casadas donde el segundo ingreso ha generado un pequeño derecho y para un hijo dependiente que califica.

Las ganancias de años anteriores están revalorizadas hasta el año en que el beneficiario cumple 60 años de edad, en línea con el crecimiento de los in-

gresos medios de toda la economía. No hay ningún ajuste de los ingresos de años después de los 60 años. El beneficio básico se computa para el pago a los 62 años. A partir de entonces, el beneficio básico se ajustará en función de los precios. El beneficio se basa en los ingresos promedio de la carrera para los 35 años con mayor ingreso, después de la revalorización incluyendo los años son cero ingreso si es necesario, para totalizar 35.

El techo de los ingresos de contribuciones y beneficios es de USD 102.000 al año, que corresponde al 253% del salario nacional promedio ajustado anualmente en línea con el crecimiento de los ingresos de la economía.

Las pensiones en pago se ajustarán en función de los aumentos de precios.

Mínimo

Existe una pensión mínima bajo la seguridad social. A las personas que ganen menos de un monto de seguro primario mínimo especial se les entrega una pensión mínima que depende de sus años totales de cobertura, varían entre USD 35 por 11 años de cobertura y USD 721 por 20 años de cobertura. El umbral para esta pensión mínima fue de USD 11.385 en 2008 o el 285 del salario nacional promedio (El umbral se define formalmente como el 15% de la contribución y base de beneficio de la "antigua ley"). La pensión mínima no afecta los resultados del modelo porque el rango de ingresos afectado esta bajo el presentado.

Dirigido

Estados Unidos entrega un beneficio de medios probados para los ancianos, conocido como el ingreso de seguridad suplementario. Los individuos que no tienen un cónyuge elegible de más de 65 años pueden ser elegibles para hasta USD 7.644 al año dependiendo de sus activos y su ingreso. La tasa de beneficios para los casos donde ambos miembros de una pareja son elegibles es de USD 11.482 (50% mayor que la tasa para los solteros). Estos beneficios son equivalentes a alrededor del 19% y 29% del salario nacional promedio, respectivamente. El beneficio está indexado a los aumentos de precios.

Las pruebas de activos son estrictas: los individuos sin un cónyuge elegible están limitados a valores de activos de USD 2.000 y las parejas elegibles a USD 3.000, excluyendo las pertenencias personales, un hogar, un auto, un seguro funerario y seguro de vida (los últimos dos con un valor de hasta USD 1.500). Existe un pequeño descuento (USD 20 al mes) en el cálculo del derecho. El beneficio es, por lo tanto, retirado a una tasa de 100% contra el ingreso sobre este nivel.

El análisis se complica por el hecho de que los estados pueden suplementar el mínimo determinado federalmente. Mientras ocho estados pagan solo el mínimo federal, 29 administran su propio sistema, nueve ofrecen suplementos que son operados solo por la Administración de la Seguridad Social (SSA) y seis ofrecen suplementos administrados tanto por el estado como por la SSA. El pago suplementario promedio en 15 estados con administración SSA es 29% del beneficio federal máximo para los retirados solteros y 50% para las parejas. Nótese que el modelo no incluye estos pagos adicionales.

Pensiones voluntarias privadas

Existe una pensión adicional voluntaria que se supone que es de contribuciones definidas.

La tasa de contribución se supone que es del 9%.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El retiro anticipado es posible a partir de 62 años, sujeto a una reducción actuarial. Para cada año de la retiro antes de la edad normal, el beneficio se reduce en un 6,75%. Sin embargo, después de tres años, la reducción es del 5%. Esto se aplica a los retirados con un ANR de más de 65 años.

Retiro postergado

La recepción inicial de la pensión puede postergarse hasta después de la NRA y se entrega crédito por la postergación hasta los 70 años. El aumento actuarial para quienes alcancen la edad de 62 años en 2008 y después es de 8% por cada año de postergación.

También es posible combinar trabajo y recepción de pensión sujeto a una prueba de ingresos. Para los beneficiarios que están recibiendo beneficios en un año anterior al año en que alcanzan su NRA, la pensión disminuye en 50% de los ingresos en exceso de USD 13.560. Para trabajadores que han alcanzado su NRA, no hay disminución de beneficio basada en los ingresos.

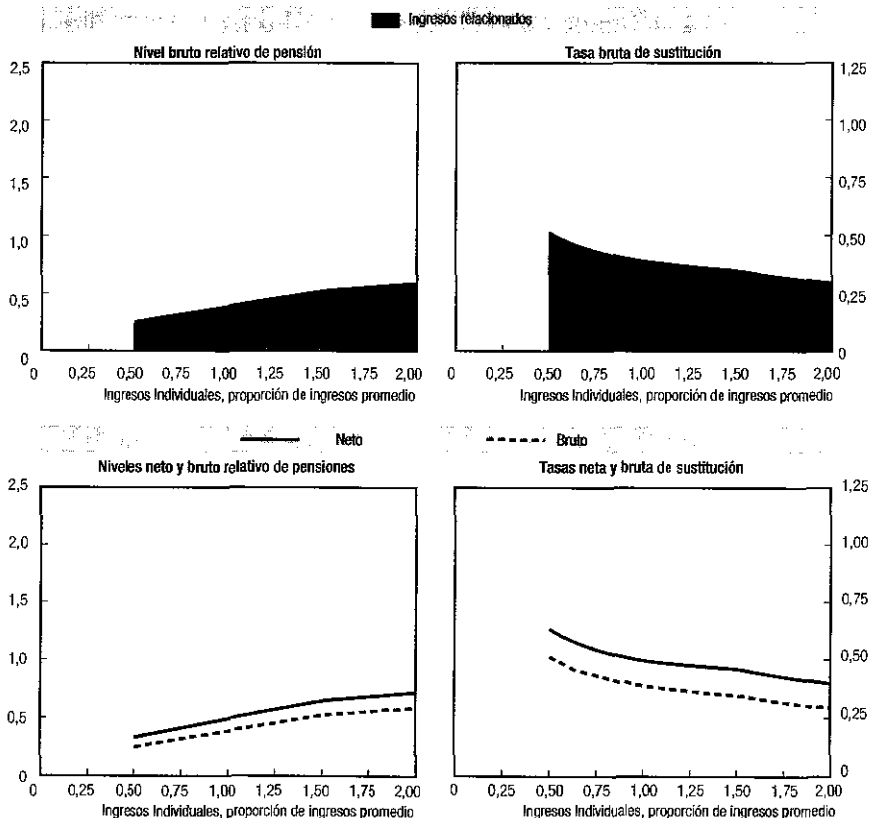
Cuidado de los niños

No existen disposiciones para créditos durante los periodos de cuidado de niños (excepto para los trabajadores que una discapacidad en edades más jóvenes, que pueden disminuir años de cuidado de niños de su cálculo de beneficio).

Desempleo

No existen disposiciones para créditos durante los períodos de desempleo. Sin embargo, los períodos de desempleo pueden ser omitidos en el cálculo de los ingresos para fines de beneficio en muchos casos, ya que solo se consideran los 35 años de mayores ingresos. Los períodos de incapacidad son omitidos de los 35 años de los ingresos en cuenta.

Resultados modelo de pensión: Estados Unidos



Hombres Mujeres (donde aplique)	Pensionado promedio	Ingresos Individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	34,3	25,9	32,6	39,4	53,0	59,5
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	43,9	33,9	41,9	50,0	65,5	72,8
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	42,3	51,7	43,5	39,4	35,3	29,7
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	53,4	63,8	54,7	50,0	46,6	40,3
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,3	7,6	6,4	5,8	5,2	4,4
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,2	8,9	7,5	6,8	6,0	5,1
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	6,0	7,6	6,2	5,6	4,9	4,1
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	7,0	8,8	7,2	6,5	5,6	4,7

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932372070>

Argentina

Argentina: sistema de pensiones en 2008

El sistema de pensiones tiene dos grandes componentes: un componente básico y un componente adicional de seguridad social. Para los mayores de 70 años, existe también un componente adicional de seguro social relacionado con la edad.

Indicadores Clave

		Argentina	OCDE
Ingresos Promedio	ARS	33.700	128.700
	USD	10.600	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	75,3	78,9
	A los 65	81,8	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	18,9	23-6

Condiciones para calificar

La edad de retiro para la pensión básica es 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres con al menos 30 años de servicio. Para cumplir con las condiciones de contribución, el asegurado puede sustituir dos años de edad después de la edad de retiro por uno de contribuciones.

La pensión adicional (seguro social): 65 años (hombres) o 60 años (mujeres) con por lo menos 30 años de servicio.

La pensión de vejez avanzada (seguro social): 70 años o más con al menos diez años de servicio, con las contribuciones pagadas durante el empleo o por cuenta propia, incluidos al menos cinco de los últimos ocho años antes de dejar el empleo. Un trabajador por cuenta propia debe haber sido asegurado por lo menos cinco años.

Pensión no contributiva de vejez (asistencia social): Personas necesitadas de 70 años o más que residan en Argentina.

Cálculo del beneficio

Pensión de vejez

La pensión mensual es de ARS 326.

Pensión adicional (seguridad social)

La pensión mensual es 1,5% del promedio ajustado de los ingresos mensuales del asegurado en los últimos diez años (montos de promedio ponderado ajustados por todos los períodos de empleo independiente de las personas) par cada año de servicio de la vida.

Pensión de vejez avanzada

La pensión mensual es de 70% de la pensión de vejez básica, más la pensión adicional.

La pensión de vejez avanzada mínima mensual es de ARS 770.

La combinación de mínimos mensuales la pensión de vejez (la suma de todos los contribuyentes las pensiones) es ARS 770.

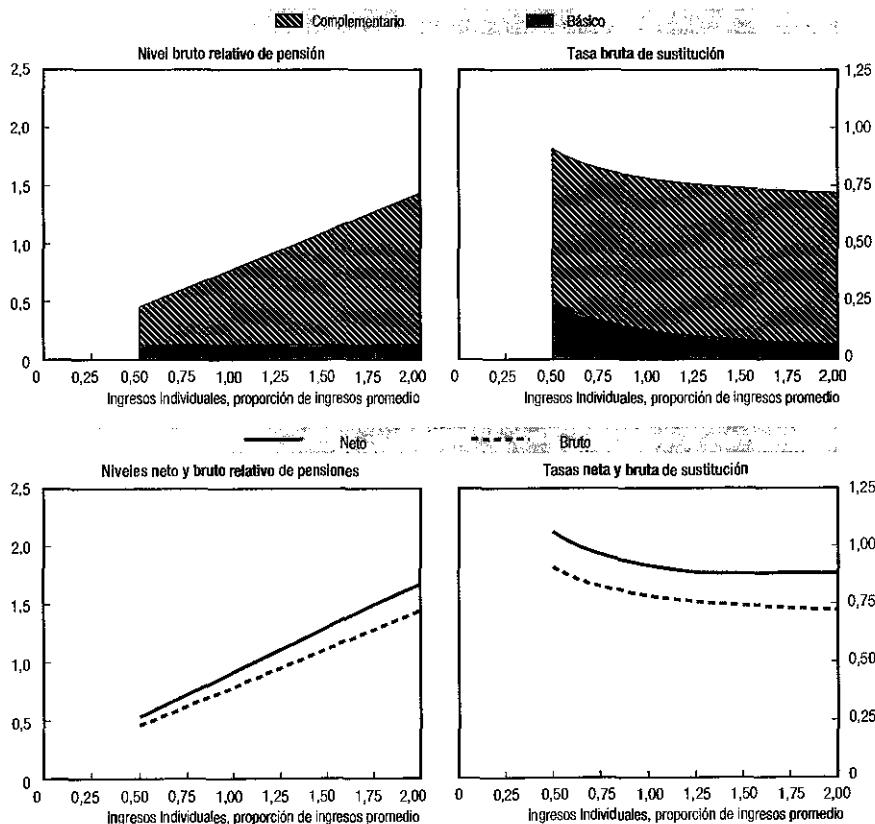
El máximo mensual de la pensión de vejez (suma de los seguros básicos y sociales las pensiones) es ARS 5.646.

Las pensiones se pagan mensualmente con un 13° pago igual al pago mensual regula dividido en la mitad y pagado en Junio y Diciembre. Los beneficios se ajustan automáticamente en Marzo y Septiembre sobre la base de los cambios en la recaudación de impuestos, los salarios indexados y el retorno de la Administración Nacional de Seguridad Social.

Pensión de vejez no contributiva (asistencia social)

La pensión mensual es de ARS 539 (70% de la pensión mínima de ARS 770). Los beneficios adicionales pueden ser pagados por los dependientes menores en Asignaciones Familiares, a continuación.

Resultados modelo de pensión: Argentina



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	65,7	45,3	61,7	78,1	110,9	143,7
(% ingresos promedio brutos)	59,8	41,7	56,3	70,8	100,0	129,1
Nivel neto relativo de pensión	76,7	53,0	72,1	91,3	129,6	166,2
(% ingresos promedio netos)	69,8	48,7	65,8	82,8	116,8	150,8
Tasa de sustitución bruta	81,1	90,7	82,3	78,1	73,9	71,8
(% ingresos individuales brutos)	73,8	83,4	75,0	70,8	66,6	64,5
Tasa de sustitución neta	94,7	106,0	96,2	91,3	87,8	88,0
(% ingresos individuales netos)	86,2	97,5	87,7	82,8	79,1	79,8
Riqueza bruta de la pensión	11,8	13,2	12,0	11,4	10,8	10,5
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	15,1	17,0	15,3	14,5	13,6	13,2
Riqueza neta de la pensión	11,5	12,8	11,6	11,0	10,4	10,0
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	14,6	16,5	14,9	14,0	13,2	12,8

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371291>

Brasil

Brasil: sistema de pensiones en 2008

El *Regime Geral de Previdência Social (RGPS)* cubre la fuerza de trabajo del sector privado. Se financia con impuestos descontados por planilla, que se comparten entre el empleador y el empleado, retornos por impuestos a las ventas y transferencias federales que cubren los déficits del sistema. Es un esquema obligatorio, de reparto financiado de un solo pilar, que está operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

Indicadores Clave

		Brasil	OCDE
Ingresos Promedio	BRL	16.500	74.500
	USD	9.000	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	72,4	78,9
	A los 65	82,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	11,3	23,6

Condiciones para calificar

Empleados del sector privado tienen derecho a retirarse con una pensión completa a los 65 años para los hombres y 60 para las mujeres si tienen un historial de contribución de al menos 15 años. Por otra parte, es posible retirarse después de haber contribuido a la seguridad social durante 35 años para los hombres y 30 años para las mujeres, independientemente de la edad del retirado. Para los modelos que asumen el retiro para los hombres a los 55 y en 50 para las mujeres.

Cálculo del beneficio

Pensión de vejez

Para las personas aseguradas por primera vez después del 28 de Noviembre de 1999 los ingresos promedio para el cálculo del beneficio se basan en e mejor 80% del total de ingresos mensuales, multiplicado por el *Factor Previdenciario*. El *Factor Previdenciario* no se aplica a trabajos muy duros con 15, 20 o 25 años de contribuciones. El *Factor Previdenciario* es un coeficiente actuarial basa-

do en la tasa de contribución del asegurado, el período de contribución, la edad y la esperanza de vida. Los ingresos mensuales mínimos para propósitos de cálculo de beneficios son iguales al salario mínimo legal (BRL 465). Los ingresos mensuales máximos para propósitos de cálculo de beneficios son BRL 2.894,28. La pensión mínima para contribuciones mensuales mínimas es igual al salario mínimo legal mensual.

Las contribuciones varían de acuerdo al nivel de ingresos en un 8% para ingresos mensuales de hasta BRL 965,67, 9% para ingresos de BRL 1.609,45 y 11% para ingresos de BRL 1.609,46 a BRL 3.218,90.

Hay trece pagos al año con beneficios ajustados anualmente de acuerdo con cambios en el índice de precios al consumidor.

Carreras variantes

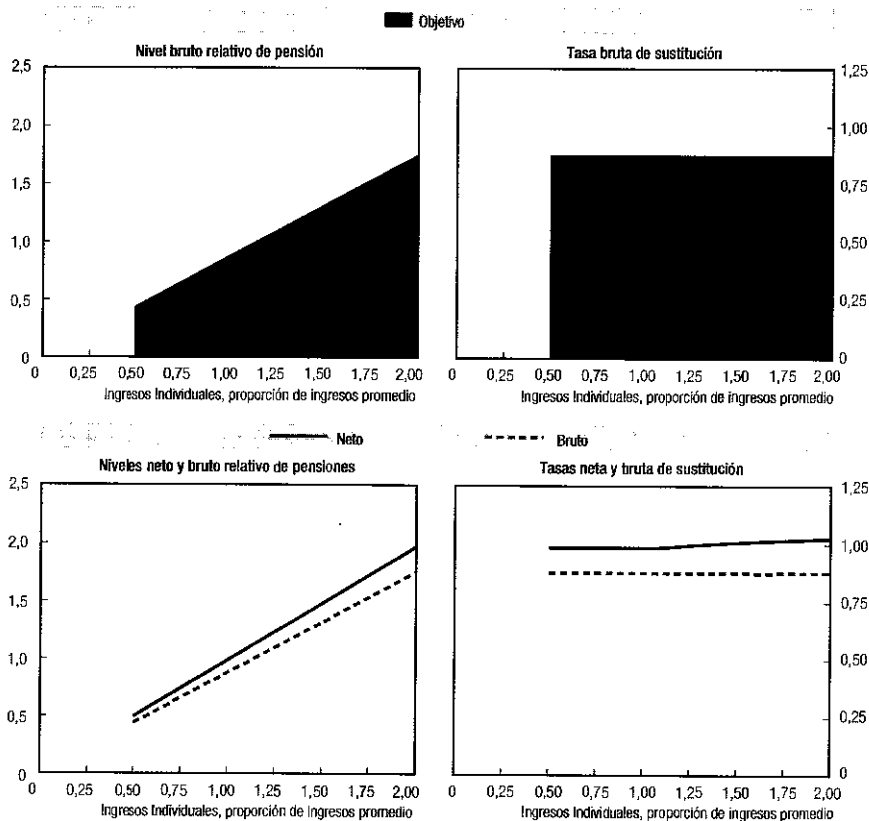
Retiro Anticipado

El retiro anticipado está permitido a los 53 años con al menos 30 años de contribución (hombres) o 48 años de edad con al menos 25 años de contribución (mujeres).

Retiro postergado

Las pensiones pueden ser reclamadas junto con el empleo, y por lo tanto no hay incentivos para retrasar el pago.

Resultados de modelo de pensión: Brasil



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	69,6	43,0	64,5	85,9	128,9	171,9
(% ingresos promedio brutos)	51,6	31,9	47,8	63,7	95,6	127,5
Nivel neto relativo de pensión	78,2	48,3	72,4	96,6	144,9	193,1
(% ingresos promedio netos)	58,0	35,8	53,7	71,6	107,4	143,2
Tasa de sustitución bruta	85,9	85,9	85,9	85,9	85,9	85,9
(% ingresos individuales brutos)	63,7	63,7	63,7	63,7	63,7	63,7
Tasa de sustitución neta	96,6	96,6	96,6	96,6	98,9	100,4
(% ingresos individuales netos)	71,6	71,6	71,6	71,6	73,3	74,5
Riqueza bruta de la pensión	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2
Riqueza neta de la pensión	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2	22,2

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371367>

China

China: sistema de pensiones en 2008

China tiene un sistema de pensiones de dos niveles, consistente en una pensión básica y un plan de segundo nivel de contribución obligatoria del empleado. Este sistema, que se introdujo en 1998, fue revisado significativamente en 2006. Cubre a los trabajadores urbanos y muchos de los parámetros dependen los ingresos promedio de la provincia (más que nacionales).

Indicadores Clave

		China	OCDE
Ingresos Promedio	CNY	28.900	282.100
	USD	4.200	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	73,0	78,9
	A los 65	80,7	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	12,6	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro normal es de 60 para los hombres, 50 para las mujeres de clase obrera, y 55 para las mujeres ejecutivas.

Cálculo de beneficios

Básico

La pensión básica paga el 1% del salario individual indexado y los ingresos promedio de la provincia por cada año de cobertura, sujeto a un mínimo de 15 años de contribución. La pensión en pago está indexada a una mezcla de salarios y precios, que puede estar entre 40% y 60% del crecimiento de los ingresos promedio. El modelo supone un 50% de indexación a los salarios.

Contribución definida (financiado o de cuentas de nóción)

El sistema de segundo nivel comprende las cuentas individuales, Además de las provincias del noreste (Liaoning, Jilin y Heilongjiang), 8 más tienen siste-

mas de cuentas individuales financiados. En otros casos, las cuentas son mayormente de noción y se acreditan con una tasa de interés de noción.

Los empleados pagan el 8% de los salarios al sistema de cuentas individuales. El saldo acumulado en el fondo o la cuenta nocial se convierte en un flujo de pagos de pensiones en el momento de la retiro dividiendo el saldo por un factor de anualidad determinado por el gobierno, dependiendo de la edad de retiro individual y la esperanza media de vida nacional. En todas las provincias, estos factores de anualidad, tanto para hombres y mujeres (para los beneficios mensuales) son los siguientes:

Edad	40	45	50	55	60	65	70
Factor	233	216	195	170	139	101	56

Las pensiones que se pagan están indexadas a una combinación de precios y salarios (véase la descripción de la pensión básica más arriba).

Carreras variantes

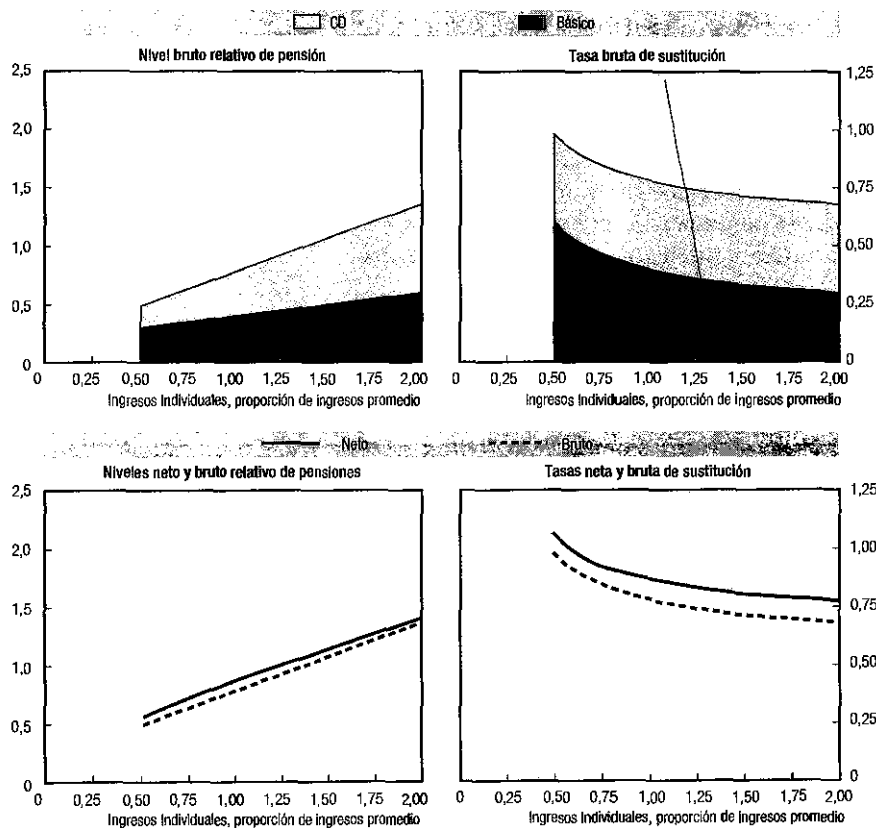
Retiro Anticipado

Es posible reclamar las pensiones en 55 años para los hombres y 50 para las mujeres si el individuo es comprometido en el trabajo físico. Si el individuo está totalmente incapacitado, las pensiones se iniciarán a las 50 para los hombres y 45 para las mujeres sujeto a 15 años de contribución.

Retiro postergado

Es posible aplazar los pagos de pensiones hasta después de la edad de retiro normal, pero la pensión no se valoriza.

Resultados de modelo de pensión: China



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	66,9	48,9	63,4	77,9	106,8	135,7
(% ingresos promedio brutos)	52,7	39,2	50,1	61,0	82,7	104,5
Nivel neto relativo de pensión	75,8	55,5	71,9	86,8	113,4	139,6
(% ingresos promedio netos)	59,8	44,5	56,8	69,2	91,5	111,3
Tasa de sustitución bruta	82,5	97,9	84,5	77,9	71,2	67,9
(% ingresos individuales brutos)	65,1	78,5	66,8	61,0	55,2	52,2
Tasa de sustitución neta	90,6	106,4	92,1	86,8	80,1	77,3
(% ingresos individuales netos)	71,5	85,3	72,8	69,2	64,7	61,6
Riqueza bruta de la pensión	15,8	18,7	16,1	14,9	13,6	13,0
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	16,6	20,0	17,0	15,5	14,0	13,3
Riqueza neta de la pensión	15,8	18,7	16,1	14,6	12,7	11,8
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	16,6	20,0	17,0	15,5	13,7	12,5

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371424>

India

India: sistema de pensiones en 2008

Los trabajadores están cubiertos por el esquema de pensión relacionado con los ingresos del empleado y un fondo de provisión de contribuciones definidas del empleado administrado por el Employees Provident Fund Organisation (EPFO) y otros fondos administrados por los empleadores.

Indicadores Clave

		India	OCDE
Ingresos Promedio	INR	154.400	1.766.300
	USD	3.500	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	63,6	78,9
	A los 65	78,7	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	9,0	23,6

Condiciones para calificar

La edad normal de retiro para los esquemas de pensión relacionados con los ingresos es 58 años con un mínimo de diez años de contribuciones y para los esquemas de fondos de provisión relacionados con los ingresos, es 55 años.

Los ingresos anuales promedio de cobertura de los trabajadores se estimaron en INR 154.418 en 2007.

Cálculo del beneficio

Esquema de fondo de provisión de los empleados

El empleado contribuye con el 12% de su salario mensual para este fondo y el empleador iguala esta contribución. 3,67% de la cuota del empleador se dirige hacia el EPF.

Esto, combinado 15,67% se acumula en forma de suma alzada.

No hay anualidad y las acumulaciones completas se pagan en la retiro por servicio después de alcanzar los 55 años de edad. Para comparación con otros países, para propósitos de tasa de reemplazo, la pensión se muestra como una

anualidad indexada a precios basada en tasas de mortalidad específicas al género.

No hay ninguna renta vitalicia y la acumulación ha pagado la totalidad de retiro del servicio después de alcanzar los 55 años de edad. Por comparación con otros países, a los fines tasa de reemplazo la pensión se muestra como una anualidad de índice de precios basado en las tasas de mortalidad específica por sexo.

Plan de Pensiones de los empleados (EPS)

De la contribución del 12% a cargo del empleador como se mencionó anteriormente, el 8,33% es desviado a EPS y el Gobierno central aporta una subvención de 1,17% del salario en la EPS. Esta acumulación se utiliza para pagar los diversos beneficios de pensión de retiro o terminación anticipado. El tipo de pensión que un miembro obtiene bajo el esquema depende de la edad en la que se jubilan y el número de años de servicio elegibles.

Pensión mensual = (salario pensionable × pensión de retiro) / 70.

La tasa máxima posible reemplazo es de aproximadamente 50%. Para obtener el máximo beneficio, un miembro no solo tendría que estar en el régimen de 35 años, sino que también debe optar por las contribuciones de mayor salario en el momento de adherirse al sistema. Esta opción no se puede ejercer a posteriori. De lo contrario, existe un tope a las contribuciones de INR 6.500.

Carreras variantes

Retiro anticipado

El EPS puede ser reclamado a partir de los 50 con diez años de contribución y los beneficios reducirán en un 3% por cada año de retiro anticipado. Si un miembro deja su trabajo antes de rendir por lo menos diez años de servicio, tiene derecho a un beneficio de retiro. La cantidad que puede retirar un porcentaje de su sueldo mensual en la fecha de salida del empleo. Esta proporción depende del número de años de servicios a los que él ha hecho. No se paga la pensión en los casos en que hay una interrupción en el servicio antes de diez años.

En el caso de la EPF, hay varios escenarios que permiten el acceso temprano a la acumulación. Retiros parciales relacionados con el matrimonio, financiación de la vivienda, póliza de seguro, enfermedad de un miembro / miembros de la familia, los retiros también se permiten un año antes de la retiro, etc. Además de varios retiros parciales permitidos, los empleados pueden cerrar su

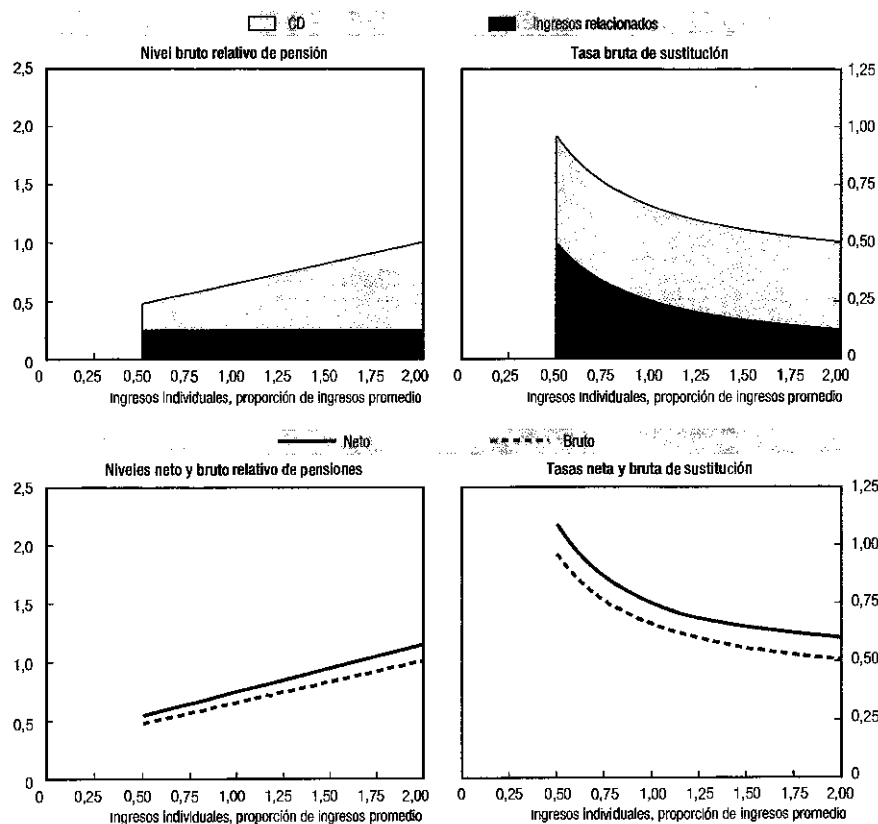
cuenta y retirar el cuerpo completo en el caso de que se cambien de una empresa a otra o decide jubilarse anticipadamente.

No se puede reclamar gratificación antes de cinco años de servicio.

Retiro postergado

No es posible postergar el reclamo de pensión después de la edad normal de retiro.

Resultados de modelo de pensión: India



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	58,7	47,6	56,6	65,2	82,6	99,9
(% ingresos promedio brutos)	55,4	45,4	53,6	61,4	77,0	92,7
Nivel neto relativo de pensión	66,7	54,1	64,3	74,1	93,8	113,5
(% ingresos promedio netos)	63,0	51,6	60,9	69,8	87,5	105,3
Tasa de sustitución bruta	72,4	95,2	75,4	65,2	55,0	49,9
(% ingresos individuales brutos)	68,4	90,9	71,4	61,4	51,4	46,3
Tasa de sustitución neta	82,3	108,2	85,7	74,1	63,9	59,2
(% ingresos individuales netos)	77,8	103,3	81,1	69,8	58,8	54,3
Riqueza bruta de la pensión	12,4	16,1	12,9	11,2	9,5	8,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	13,0	17,1	13,5	11,7	9,8	8,9
Riqueza neta de la pensión	12,4	16,1	12,9	11,2	9,5	8,7
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	13,0	17,1	13,5	11,7	9,8	8,9

StatLinks  <http://dx.doi.org/10.1787/888932371614>

Indonesia

Indonesia: sistema de pensiones en 2008

Empleados en el sector privado están cubiertos por un plan de contribución definida.

Indicadores Clave

		Indonesia	OCDE
Ingresos Promedio	IDR (millón)	13,1D	393,78
	USD	9.000	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	72,4	78,9
	A los 65	82,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	11,3	23,6

Condiciones para calificar

La Edad de retiro normal es de 55.

Cálculo de beneficios

Contribución definida

Los empleados aportan el 2% de los ingresos y los empleadores pagan el 3,7% de la nómina. La pensión se paga en una suma alzada o en pagos mensuales por un máximo de cinco años si el saldo es más de IDR 3 millones. Para comparación con otros países, para propósitos de tasa de reemplazo, la pensión se muestra como una anualidad indexada a precios basada en tablas de mortalidad específicas al género.

Carreras variantes

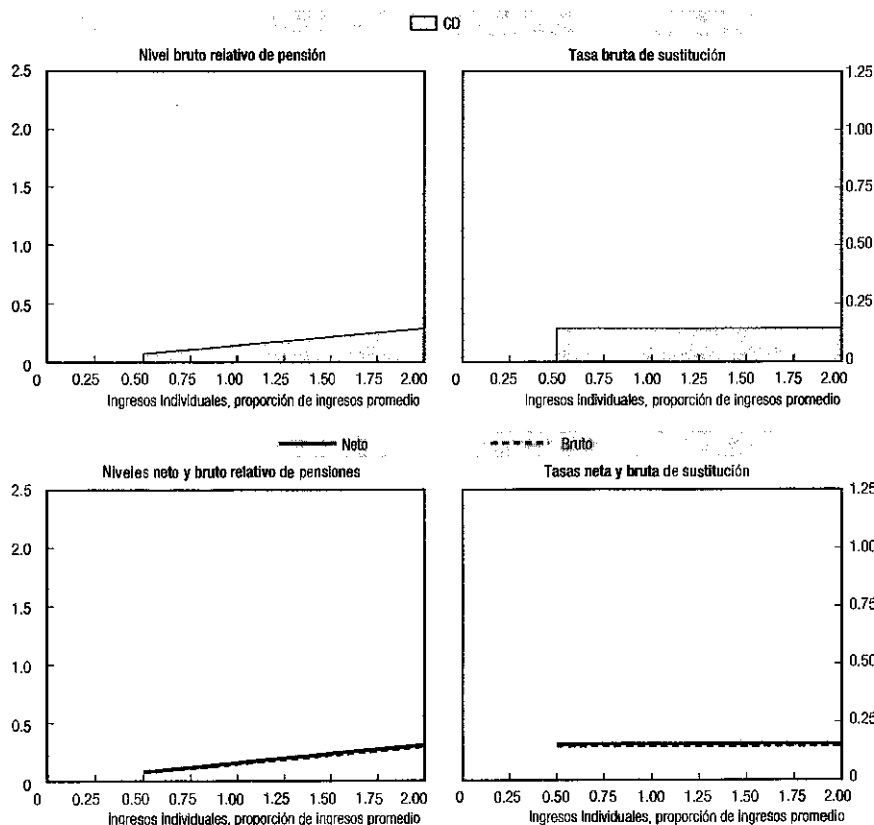
Retiro anticipado

Es posible comenzar a reclamar las pensiones a cualquier edad con un mínimo de cinco años de contribución.

Retiro postergado

No es posible empezar a reclamar pensión después de la edad de retiro normal.

Resultados de modelo de pensión: Indonesia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	11,4	7,0	10,5	14,1	21,1	28,1
(% ingresos promedio brutos)	10,1	6,2	9,3	12,4	18,7	24,9
Nivel neto relativo de pensión	12,1	7,4	11,2	14,9	22,3	29,4
(% ingresos promedio netos)	10,7	6,6	9,9	13,2	19,8	26,2
Tasa de sustitución bruta	14,1	14,1	14,1	14,1	14,1	14,1
(% ingresos individuales brutos)	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4	12,4
Tasa de sustitución neta	14,8	14,7	14,8	14,9	14,9	14,8
(% ingresos individuales netos)	13,1	13,0	13,1	13,2	13,2	13,2
Riqueza bruta de la pensión	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
Riqueza neta de la pensión	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371633>

Federación Rusa

Federación Rusa: sistema de pensiones en 2008

El sistema de pensiones tiene diferentes componentes: las pensiones laborales, pensiones estatales y ahorros de pensión voluntarios en fondos de pensión no estatales (privados)

Indicadores Clave

		Federación Rusa	OCDE
Ingresos Promedio	RUB	207.500	1.009.000
	USD	8.300	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	66,7	78,9
	A los 65	78,6	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	20,4	23,6

Condiciones para calificar

La Edad normal de retiro para la pensión laboral es de 60 para los hombres y 55 para las mujeres y deben tener al menos cinco años de cobertura de seguro. Además de su trabajo, el período de calificación del seguro incluye los períodos de servicio militar, los períodos de recepción del gasto público social seguros durante el período de incapacidad temporal, período de cuidado por uno de los padres por cada niño hasta los 18 meses de edad, pero no más de tres años en total, el período de recepción de prestación por desempleo, período de participación en trabajos públicos pagados y período de viaje si es asignado por el estado en servicio de empleo a otra localidad con el propósito de empleo, la pena de prisión para las personas que más tarde fueron declaradas culpables por error, retenidas equivocadamente y subsecuentemente rehabilitadas, y el período de cumpliendo una condena por estas personas en confinamiento y el exilio, el período de la atención prestada por aptos para una persona a un grupo que hijo inválido, discapacitado o una persona más de 80 años.

La pensión social del Estado se paga a los ciudadanos discapacitados o aquellos que cumplan el requisito de edad de 65 años para los hombres o 60 años para las mujeres.

El retiro no es necesario. No hay prueba de ingresos para un retirado que trabaja.

Cálculo del beneficio

Las pensiones se financian con las contribuciones al seguro de pensiones obligatorias (para pensiones básicas y las partes aseguradas de la pensión laboral), de conformidad con la Ley Federal de Seguro de pensiones obligatorio y también de las transferencias del presupuesto federal para el presupuesto del Fondo de Pensiones de la Federación de Rusia, destinada a financiación de la parte básica de las pensiones laborales, las pensiones estatales y las pensiones sociales. Alrededor del 60% de esas transferencias son financiados por la recaudación del impuesto social único, de acuerdo a los montos puestos en el presupuesto federal.

Pensiones de Trabajo

El beneficio se calcula como la suma de tres componentes:

- Una base de tasa plana de beneficios (parte básica de la pensión laboral, BPLP);
- Un beneficio basado en la cuenta nocional (IPLP), y
- Un beneficio basado en el valor de la cuenta individual (contribuciones más los intereses, FPLP) a pagar en principio general en 2013.

El BPLPs de vejez en 2008 fue de RUB 1.794 para un retirado de 80 años y más jóvenes sin dependientes.

De acuerdo con la Ley de Pensiones Laborales de la Federación Rusa, el IPLP se calcula en base al monto de la llamada pensión de capital acumulada a la fecha de aplicación para la pensión en una cuenta de noción financiada sujeta a indexación anual como se indica en el Gobierno de la FR. A partir del 1 de Abril de 2003, el coeficiente anual para la indexación del capital de pensión es 1,204.

El importe de una pensión mensual se determina como cociente entre el importe de la pensión de capital a cuenta dividido por el período de espera del pago de pensiones en meses. En la actualidad es de 228 meses (19 años). El IPLP asignado también está sujeto a la indexación en el orden establecido por el gobierno.

A partir de hoy, no existe aún una fórmula para el cálculo de la FPLP.

No hay pensiones declarada oficialmente mensual mínimo o máximo.

Carreras variantes

Retiro anticipado

No es posible reclamar la pensión antes de la elegibilidad normal.

Retiro postergado

La pensión laboral de vejez puede ser postergada. Si es así, para el cálculo del IPLP cada año completo de retiro postergado disminuye el período esperado de pago de pensión en un año (12 meses). El período de pago de pensión mínimo esperado es 14 años (168 meses). Se manera que es inconveniente postergar la aplicación para la pensión laboral por más de cinco años.

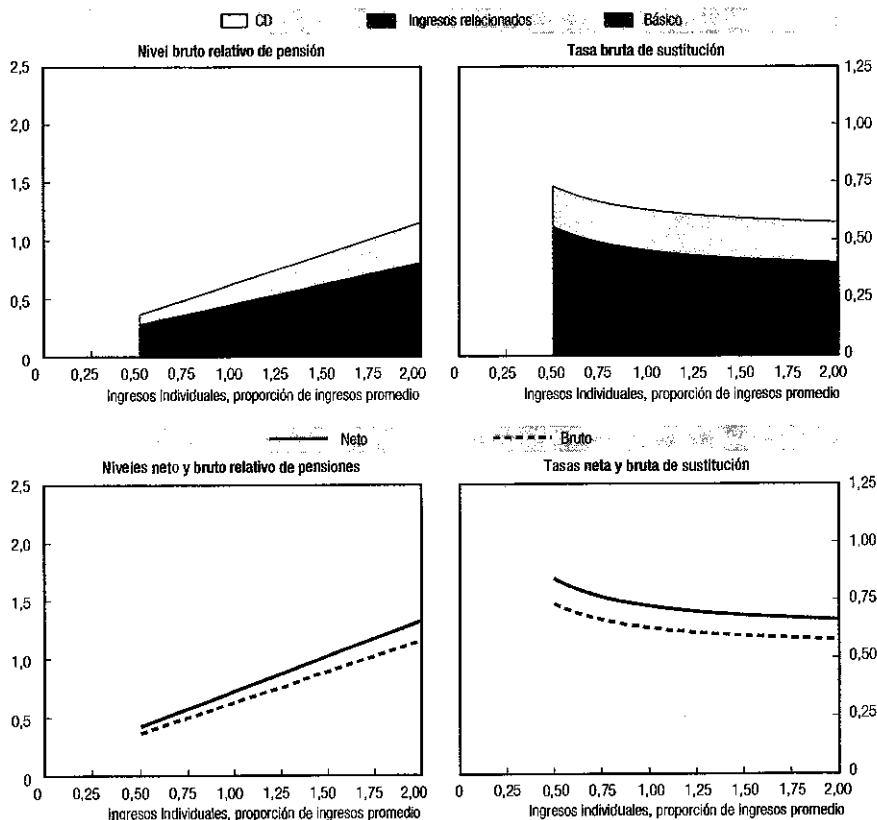
Cuidado de los niños

Los períodos de cuidado de los niños están incluidos en la cobertura de seguro (período de calificación).

Desempleo

Los beneficios de desempleo están sujetos a UST o a contribuciones de pensión obligatorias.

Resultados de modelo de pensión: Federación de Rusia



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	52,7	36,5	49,6	62,7	88,8	114,9
(% ingresos promedio brutos)	46,9	32,9	44,2	55,5	78,1	100,6
Nivel neto relativo de pensión	60,6	42,0	57,0	72,0	102,1	132,1
(% ingresos promedio netos)	53,9	37,9	50,8	63,8	89,7	115,7
Tasa de sustitución bruta	65,1	73,0	66,1	62,7	59,2	57,5
(% ingresos individuales brutos)	57,9	65,9	59,0	55,5	52,1	50,3
Tasa de sustitución neta	74,8	83,9	76,0	72,0	68,0	66,1
(% ingresos individuales netos)	66,6	75,7	67,8	63,8	59,8	57,8
Riqueza bruta de la pensión	9,4	10,5	9,5	9,0	8,5	8,3
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,9	13,5	12,1	11,4	10,7	10,3
Riqueza neta de la pensión	9,4	10,5	9,5	9,0	8,5	8,3
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	11,9	13,5	12,1	11,4	10,7	10,3

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371880>

Arabia Saudita

Arabia Saudita: sistema de pensiones en 2008

Empleados en los sectores público y privado. Cobertura voluntaria para personas con trabajo independiente, que trabajan en el extranjero o que ya no satisfacen las condiciones para la cobertura obligatoria

Indicadores Clave

		Arabia Saudita	OCDE
Ingresos Promedio	SAR	32.600	152.500
	US\$	8.700	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	73,1	78,9
	A los 65	79,5	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	5,3	23,6

Condiciones para calificar

Con 60 años de edad (hombres) o 55 años de edad (mujeres) con al menos 120 meses de contribuciones pagados o acreditados (contribuciones acreditadas no debe exceder de 60 meses).

Con 55 años de edad (hombres) con al menos 120 meses de contribuciones en caso de realizar penosas o de trabajo insalubres.

Cálculo del beneficio

Pensión de vejez

La pensión se basa en el 2,5% de los ingresos mensuales medios del asegurado durante los últimos dos años por cada año de contribución, hasta el 100%.

Los ingresos mínimos mensuales para fines de cálculo de las prestaciones son SAR 1.500 (SAR 1.200 para trabajadores por cuenta propia). El ingreso máximo mensual para el propósito de cálculo de beneficios es de SAR 45.000.

El ingreso mensual promedio para el cálculo de beneficios no debe exceder el 150% de los ingresos mensuales del asegurado al inicio del período de contribución de los últimos cinco años.

Si los ingresos mensuales del asegurado disminuyen durante los últimos dos años antes de la retiro, se aplican provisiones especiales para ajustar los ingresos promedio utilizados con propósitos de cálculo de beneficios.

La pensión mínima es de SAR 1.725.

Acuerdo de Vejez

Una suma fija se paga igual al 10% de los ingresos mensuales medios del asegurado durante los últimos dos años antes de la retiro por cada mes de los primeros cinco años de contribución más 12% por cada mes adicional.

Carreras variantes

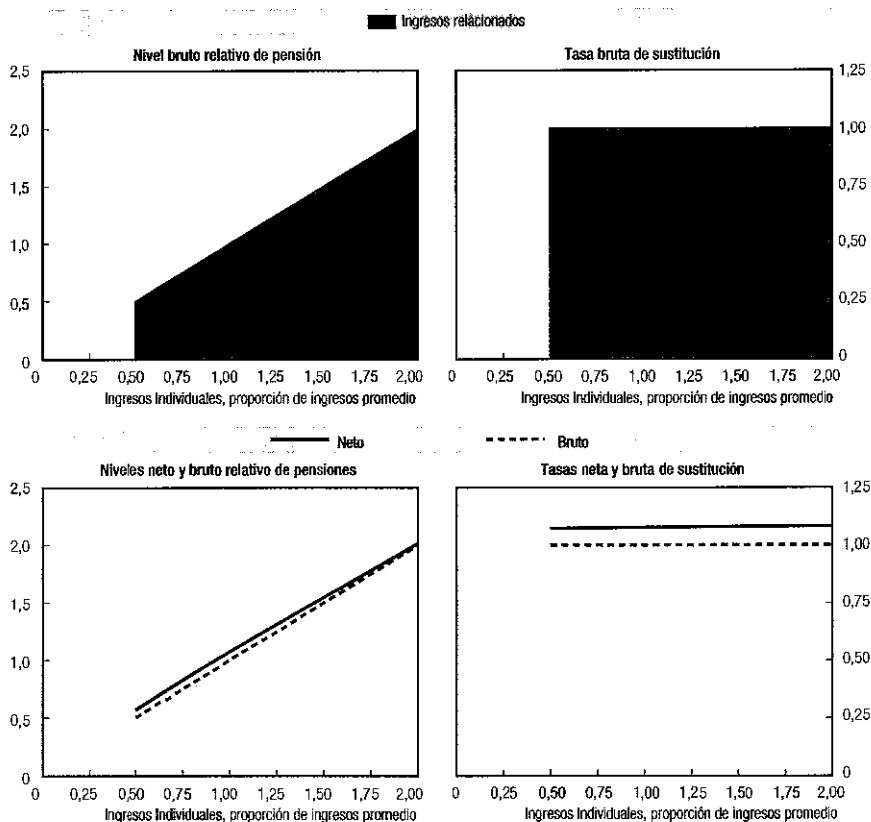
Retiro anticipado

A cualquier edad con al menos 300 meses de contribuciones y si ya no está cubierto por la programa, por lo menos 120 meses de contribución, si condenado a prisión por un año o más.

Retiro tardío

No es posible aplazar la pensión.

Resultados de modelo de pensión: Arabia Saudita



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión	81,0	50,0	75,0	100,0	150,0	200,0
(% ingresos promedio brutos)	70,9	43,8	65,6	87,5	131,3	175,0
Nivel neto relativo de pensión	88,8	56,7	82,9	107,6	154,7	201,4
(% ingresos promedio netos)	78,6	50,1	73,1	95,2	137,1	178,1
Tasa de sustitución bruta	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(% ingresos individuales brutos)	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5
Tasa de sustitución neta	107,4	107,2	107,4	107,6	108,0	108,2
(% ingresos individuales netos)	95,1	94,8	94,7	95,2	95,7	95,7
Riqueza bruta de la pensión	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8
Riqueza neta de la pensión	14,2	14,7	14,3	13,9	13,3	13,0
(multiplicidad de ingresos brutos individuales)	16,5	17,0	16,5	16,2	15,5	15,1

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371899>

Sudáfrica

Sudáfrica: sistema de pensiones en 2008

La pensión pública es de tasa plana basada en una prueba de residencia. También hay esquemas ocupacionales voluntarios pero su cobertura no es alta.

Indicadores Clave

		Sudáfrica	OCDE
Ingresos Promedio	ZAR	114.500	335.400
	USD	13.800	40.600
Gasto público de pensión	% del PIB		7,0
Esperanza de Vida	En el nacimiento	51,5	78,9
	A los 65	77,7	83,1
Población sobre 65	% de la población en edad laboral	8,0	23,6

Condiciones para calificar

La edad de retiro en el año 2008 es de 61 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Sin embargo, la edad requisito para los hombres se ha reducido a 60 de abril de 2010.

Cálculo del beneficio

Pensión de vejez

La pensión es de medios probados con individuos teniendo un ingreso de menos de USD 27.522 para solteros y USD 58.224 para las parejas. El monto del beneficio es de hasta USD 1.010 por mes para solteros y USD 2.020 para las parejas. El salario medio utilizado para 2008 fue de USD 114.324.

Pensiones Privadas Voluntarias

La tasa de contribución por defecto de este plan es de 9% de los ingresos, dividido en partes iguales entre empleados y empleadores.

Carreras variantes

Retiro anticipado

No es posible reclamar la pensión antes de la edad de retiro normal de 60.

Retiro postergado

La recepción de la pensión de vejez no depende de la retiro. Por tanto, es posible para combinar las pensiones y el empleo.

Dado que las personas no están obligadas a reclamar una pensión pública al llegar a la calificación edad, no hay ninguna ventaja en posponer la reclamación.

Cuidado de los niños

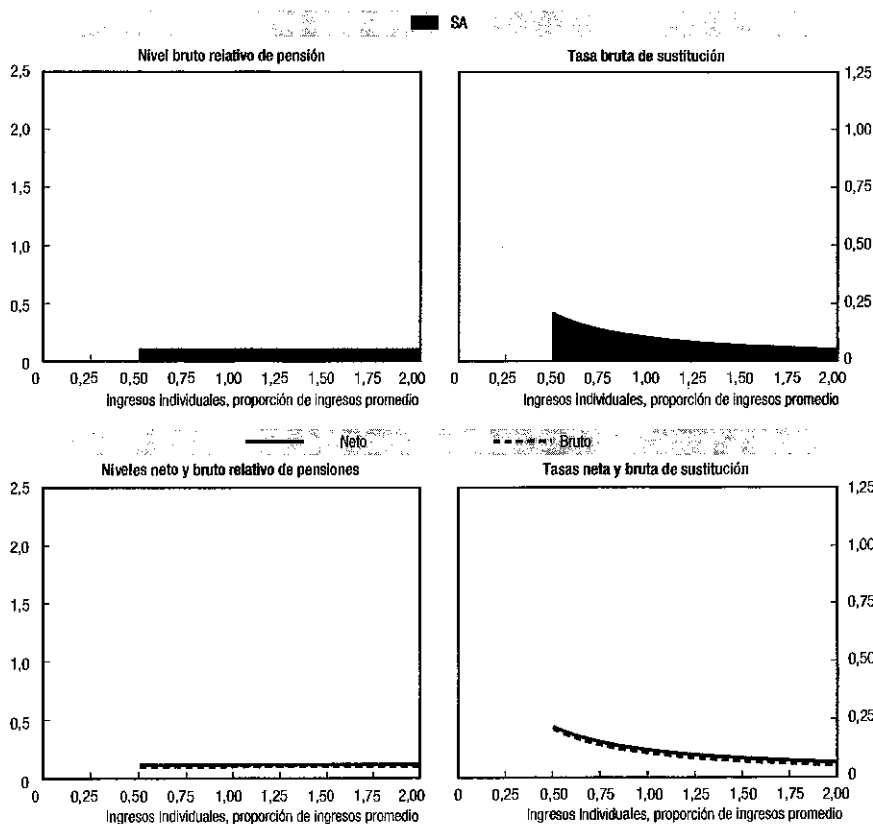
El derecho eventual a pensión pública no se ve afectado por períodos fuera del trabajo remunerado con propósitos de cuidado de niños.

Desempleo

El derecho eventual a pensión pública no se ve afectado por períodos de desempleo.

Derecho eventual público de pensiones no se ve afectada por períodos de desempleo.

Resultados del modelo de pensión: Sudáfrica



Hombres Mujeres (<i>donde aplique</i>)	Pensionado promedio	Ingresos individuales, promedio múltiple				
		0,5	0,75	1	1,5	2
Nivel bruto relativo de pensión (% ingresos promedio brutos)	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6
Nivel neto relativo de pensión (% ingresos promedio netos)	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9
Tasa de sustitución bruta (% ingresos individuales brutos)	13,1	21,2	14,1	10,6	7,1	5,3
Tasa de sustitución neta (% ingresos individuales netos)	14,4	22,0	15,4	11,9	8,3	6,5
Riqueza bruta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	1,8 2,2	2,9 3,5	1,9 2,4	1,4 1,8	1,0 1,2	0,7 0,9
Riqueza neta de la pensión (multiplicidad de ingresos brutos individuales)	1,8 2,2	2,9 3,5	1,9 2,4	1,4 1,8	1,0 1,2	0,7 0,9

StatLinks <http://dx.doi.org/10.1787/888932371956>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO

La OCDE es un foro único donde los gobiernos trabajan juntos para dirigir los desafíos económicos, sociales y ambientales de la globalización. La OCDE está en primer plano en los esfuerzos para entender u ayudar a los gobiernos a responder a los nuevos desarrollos y preocupaciones, tales como gobernanación corporativa, la economía de la información y los desafíos del envejecimiento de la población. La Organización entrega un escenario donde los gobiernos pueden comparar experiencias de política, buscar respuestas a problemas comunes, identificar las buenas prácticas y trabajar para coordinar políticas domésticas e internacionales.

Los países miembros de la OCDE son: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, la República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suevia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. La Comisión Europea toma parte en el trabajo de la OCDE.

Las Publicaciones de la OCDE diseminan ampliamente los resultados de la recopilación de estadísticas e investigación económica de la Organización, aspectos sociales y ambientales, así como convenciones, guías y acuerdos estándar de los miembros.

Panorama de las Pensiones 2011

SISTEMAS DE INGRESOS AL RETIRO EN LOS PAÍSES DE LA OCDE Y DEL G20

El tema de esta cuarta edición de *Panorama de las Pensiones* son las pensiones, el retiro y la esperanza de vida. Muchos países han aumentado las edades de retiro ante el envejecimiento de la población y la prolongación de la vida. Algunos han introducido un vínculo automático entre las pensiones y la esperanza de vida. Mejoras en los incentivos para trabajar en vez de retirarse son también una parte común de la reciente reforma a los paquetes de las pensiones. Sin embargo, asegurar que hay suficientes empleos para los trabajadores de edad sigue siendo un desafío.

Una mirada en profundidad a estos importantes asuntos de política se proporciona en cinco capítulos especiales sobre: edad de retiro, comportamiento del retiro, incentivos de pensión para retirarse, demanda de trabajadores de mayor edad y vínculos de pensiones a la esperanza de vida. Esta edición actualiza la información sobre las principales características de las prestaciones de retiro en los países de la OCDE y ofrecen proyecciones de ingresos de retiro para los trabajadores actuales. Ofrece una gama más amplia de 36 indicadores, cubriendo el diseño de la provisión nacional de ingresos de retiro, derechos de pensión, ingresos de las personas mayores, financiamiento de los sistemas de pensiones, contexto demográfico y económico en el cual operan los sistemas y las pensiones privadas.

Se analizan más países que en ediciones anteriores, entre ellos, cuatro nuevos miembros de la OCDE: Chile, Estonia, Israel y Eslovenia. Siempre que sea posible, se incluyen datos de las otras grandes economías en el G20: Argentina, Brasil, China, India, Indonesia, Rusia, Arabia Saudita y Sudáfrica. Junto con los datos sobre los 27 estados miembros de la Unión Europea, esto lleva a 43 el número de las economías analizadas en este informe.

Acerca de *Panorama de las Pensiones*...

"Una compilación extraordinariamente útil y cuidadosa de la información de pensión para una amplia gama de países se expone en un formato común y siguiendo una estructura reflexiva. Los autores han hecho comparaciones transnacionales de pensiones a un nuevo nivel, y que son dignas de elogio por sus esfuerzos intensivos. Esto representa algunos de los más inteligentes trabajos comparativos realizados en otros lados, por personas íntimamente familiarizadas con los matices –y la complejidad– de los trabajos comparativos de pensiones".

Olivia Mitchell, Directora del Boettner Centre for Pensions and Retirement Research, Wharton School, University of Pennsylvania.

La versión original de esta obra se publicó bajo el título *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries* (ISBN 9789264095236), © 2011, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), París.

Esta traducción se publica por acuerdo con la OCDE. No es una traducción oficial de la OCDE.

www.oecdbookshop.org – Librería en línea de la OCDE

www.oecd-ilibrary.org – Biblioteca en línea de la OCDE

www.oecd.org/oecddirect – Avisos de nuevas publicaciones de la OCDE

ISBN: 978-956-7265-54-1



9 789567 265541