



La Reforma de les Pensions a Andorra

Sostenibilitat, suficiència i equitat

POSITION PAPER

Andorra la Vella

8 de març del 2022

Contingut

1. Introducció.....	4
1.1. La creixent longevitat i el seu assegurament.....	4
1.2. Contingut del Position Paper	5
1.3. Per què és necessari reformar les pensions?.....	5
2. Existeix un “problema de les pensions”?	8
2.1. La “gran edat” avui`	8
2.2 Les pensions en la cruïlla de les generacions.....	10
2.3. El repartiment versus la capitalització	15
2.4. Les pensions en una economia productiva i un mercat de treball eficient	18
3. Panorama internacional.....	21
3.1. Un marc general: mètode financer del sistema i càlcul de la pensió	21
3.2. El segle XXI, tenen sentit els mètodes purs de pensions?.....	23
3.3. Reformes de les pensions, en les últimes dècades, als països avançats	24
3.4. Indicadors de pensions comparats: les tendències discernibles.....	30
3.5. El futur de les pensions i les pensions del futur	44
3.6. Existeix un model ideal de pensions?	45
4. La Reforma de les Pensions a Andorra	46
4.1. Diagnòstic	46
4.1.1. La gestió de les pensions a Andorra	46
4.1.2. Dades bàsiques de les pensions a Andorra	48
4.1.3. Radiografia de les peces clau del sistema de pensions andorrà	57
4.1.4. 4.1.4. La reforma de les pensions el 2014.....	60
4.1.5. Els estudis actuarials	62
4.1.6. Les pensions andorranes en el marc de l’Acord d’Associació amb la UE	66
4.1.7. Els reptes actuals i futurs de les pensions a Andorra.....	67
4.2. Alternatives i opcions de reforma per al Principat d’Andorra.....	69
4.3. Les pensions en una economia productiva i un mercat de treball eficient II. 74	
5. Una proposta de reforma de les pensions	75
5.1. Millors pensions, sostenibles i equitatives	75
5.2. Criteris bàsics de la reforma de les pensions a Andorra.....	76
5.3. Un conjunt integral i coherent de mesures paramètriques i estructurals	77
5.4. El “problema” de la legacy de la CASS.....	87
5.5. Els costos i beneficis de les reformes	90

6. **Conclusió: una reforma necessària, possible i una oportunitat per a la ciutadania** 91

Referències bibliogràfiques..... 94

Annex I. Reformes de les pensions en països seleccionats (detall ampli)..... 98

Annex II. Fonts utilitzades en les Seccions 3.3. i 3.4...... 108

1. Introducció

1.1. La creixent longevitat i el seu assegurament

Per a la major part de treballadors a tot el món, les pensions són el principal suport financer durant l'últim tram del seu cicle vital una vegada iniciada la jubilació. Avui, hi arriba pràcticament la totalitat de persones de cada cohort de població. Aquest tram del cicle vital és cada vegada més prolongat i es viu sense problemes de salut o de discapacitat durant llargs períodes de temps. Hi ha moltes persones per a qui el període de jubilació ha estat igual d'extens que llur vida laboral.¹

La planificació dels recursos financers necessaris per viure durant la jubilació sense problemes de la mateixa manera de com es va fer durant la vida laboral no és un exercici senzill. Especialment, si sobrevivim als nostres recursos, aleshores, arribarà una situació de precarietat.

La suficiència financera durant la jubilació requereix rendes regulars, segures, adequades i vitalícies que només es poden garantir si durant la vida activa s'ha pogut generar suficients estalvis o altres drets equivalents. L'estalvi personal necessita d'una disciplina financera que no tots els treballadors són capaços de practicar i que, a molts, situaria en risc de pobresa durant la jubilació si no existís la Seguretat Social.

La Seguretat Social està present en quasi tots els països del món. Va néixer a Alemanya l'any 1891, fa, exactament, 130 anys. Es va generalitzar a tots els països avançats de l'època durant el primer terç dels segle XX i a la resta del món després de la descolonització dels anys seixanta del segle passat.

Per mitjà d'un sistema obligatori d'assegurança professional o de pensions bàsiques universals, dotat d'importants mecanismes de solidaritat i finançat pel mètode de repartiment, la Seguretat Social és la millor assegurança de vellesa mai inventada.

La longevitat és doncs un "risc" difícil de compensar. Tot i les diferències (gènere i característiques socioeconòmiques dels individus)², els guanys de vida arriben a tots els individus i a totes les edats, i la societat s'enfronta a un formidable repte: la "gestió de la edat"³. Així doncs, una pura lògica d'assegurança, no arribaria a incloure tots els individus en la disciplina de l'estalvi per a un període de jubilació creixent.

La Seguretat Social ho aconsegueix generant enormes economies d'escala (reduint despeses de gestió). Obliga a tots els treballadors a estalviar i recompensa l'estalvi amb una rendibilitat implícita basada en el creixement del PIB i en components de

¹ El 2020, les estimacions del número de centenaris a la UE-27 eren de 110.608 centenaris. A Espanya i França, el número de persones centenàries, amb 35 o més anys de jubilació potencial, era de, respectivament, 12.533 i 20.906. Veure Teixeira et al. (2017) on trobarem una interessant anàlisi de la població de persones centenàries a la UE.

² Veure Ayuso, Bravo i Holzmann (2016)

³ Veure Herce (2016)

transferència motivats per mecanismes de solidaritat i justícia distribuïda. Aquests mecanismes son cada cop més complexos, i van en detriment de les pròpies regles actuàries i de justícia contributiva.

Sobre aquestes bases, les societats busquen preservar els seus sistemes de Seguretat Social. Però, aquest objectiu ha d'enfrontar-se a les persones que pensen que la Seguretat Social ha de realitzar l'impossible... Les bases de la sostenibilitat financera d'un sistema de repartiment són sensibles als canvis demogràfics, polítics, econòmics, laborals i als estils de vida de la població i sense avaluar-ne la dita sostenibilitat no és possible assegurar la qualitat i la suficiència de les pensions.

1.2. Contingut del Position Paper

Aquest Position Paper que es sotmet a la consideració de la Caixa Andorrana de Seguretat Social vol contribuir als treballs de la Comissió d'Estudi designada pel Consell General del Principat d'Andorra per a la reforma de les pensions. Aquestes idees són fruit de la llarga trajectòria de la CASS, d'una reflexió profunda a la vista de la situació actual i les perspectives que revelen els estudis actuàries i els propis debats de la Comissió d'Estudi. En aquest document, no es descuiden les reformes que s'han dut a terme les últimes dècades en els països avançats.

Així, en un to divulgatiu però rigorós, el present document estableix en el Capítol 2 la natura del denominat "problema de les pensions". La seva base és l'assoliment d'una longevitat ascendent enfront a la qual s'acumulen retards d'adaptació que causen demandes excessives al sistema, sense que aquest rebi una contrapartida. En el Capítol 3, s'efectua un recorregut pel panorama internacional, destacant les solucions adoptades en altres països que han sofert problemes similars. Solucions que poden servir d'element de referència. El Capítol 4 és el centre del present document. La Secció 4.1 interpreta el problema genèric de les pensions en les coordenades precises del mercat de treball i la definició de l'actual sistema de pensions del Principat. Prenent com a referència el diagnòstic amb el què conclou aquesta secció i les pràctiques internacionals, en la Secció 4.2 s'exploren les opcions generals per a la reforma del sistema andorrà i es valoren, curosament, les seves avantatges i inconvenients, mentre que la Secció 4.3 identifica aquelles més viables donats els condicionants actuals de l'economia i el mercat de treball al Principat. Una part rellevant d'aquesta secció consistirà, també, en l'anàlisi prospectiu dels canvis que hauria de registrar l'economia andorrana per acompanyar de manera solvent la necessària adaptació del sistema de pensions que es proposa. El Capítol 5, darrer capítol, resumeix de manera motivada una proposta de reforma de pensions que se sotmet al Consell d'Administració per a la seva consideració.

1.3. Per què és necessari reformar les pensions?

No es pot aprofundir en la reforma de les pensions sense tenir en compte el canvis estructurals de la demografia, l'economia i la societat per a les pròximes

generacions. Si no es tenen en compte els dits canvis estructurals, tots ho patirem amb pensions insostenibles i, a més, insuficients i insolidàries.

La demografia és determinant. Vivim cada cop més anys, i el període de vida sembla que continuarà augmentant. Aquest creixement del període de vida global no resulta d'un major nombre de naixements, ja que l'estil de vida de la població determina una natalitat estructural sensiblement més baixa que la de les generacions anteriors. Si cada vint-i-quatre hores l'esperança de vida de la població augmenta entre quatre i cinc hores, aquests guanys de vida van a parar a edats no laborals, ja que la mortalitat en edat laboral o infantil és molt baixa. El temps guanyat en l'allargament de l'esperança de vida seria un recurs pròpiament dit si s'apliqués en temps productiu, en un període durant el qual la vida "porta el pa". Perquè si no el porta, el demana.

L'economia, també, és determinant. El creixement econòmic és necessari per mantenir les rendes suficients, entre elles els salaris, els beneficis empresarials i les pensions, ja que si la renda no creix suficientment, les vides, més llargues, dels pensionistes no podran finançar-se adequadament. La productivitat és la base del creixement, però ningú ha de pensar que amb l'augment de la productivitat els sistemes de pensions, avui, pertorbats per la creixent insuficiència financera a conseqüència de la desproporció entre dret a pensió i cotitzacions realitzades (durada de les vides laborals i intensitat de les cotitzacions anuals), seran més sostenibles. Seran majors, i pot ser que fins i tot guardin proporció amb els salaris, però no seran sostenibles si no es corregeix el desequilibri que hi ha entre el valor present de les pensions i el de les cotitzacions, en el decurs de vides cada vegada més llargues.

I, finalment, la societat. Aquesta, també, determina les polítiques que afecten als sistemes de pensió. No es pot assistir impàvid a la creixent desigualtat de rendes, a la creixent proporció de treballadors afectats per enormes diferències salarials. És evident que s'han descuidat regles bàsiques de formació del capital humà i de control de la concentració del poder econòmic i corporatiu, i ara sol·licitem a la Seguretat Social que resolgui el problema. Correm el risc, aleshores, de desequilibrar-la. Millor faríem resolent els problemes bàsics de la formació i de les fonts de la productivitat (capital humà, defensa de la competència I+D+i).

La reforma de les pensions, en qualsevol país, també a Andorra, requereix resoldre amb eficàcia tècnica, eficiència econòmica i un agut sentit de la justícia (actuarial i distributiva) els dilemes representats en el quadre següent, que és auto explicatiu.

Els dilemes de les pensions		
	Sostenibilitat	Contributivitat
Suficiència	L'augment de les pensions no hauria de fer el sistema menys sostenible	La millora de les pensions no hauria de soscar la contributivitat
	Si les pensions no es poden pagar no seran suficients i perdrà tothom	Si les pensions no recompensen l'esforç contributiu disminuirà la productivitat i no se'n podran pagar de millors
Solidaritat	Que les pensions siguin més solidàries no hauria de fer-les insostenibles	Que les pensions siguin més solidàries no hauria d'afectar la contributivitat
	Els complements de pensions (o de salari, working poors) han d'estar fora del sistema de pensions	Si es desitja un sistema igualitari de pensions de Seguretat Social aquestes hauran de ser pensions bàsiques

El dilema “sostenibilitat-suficiència” és, aparentment, la quadratura del cercle. En un marc normatiu estàtic, el propi augment vegetatiu de les pensions fa el sistema insostenible. La millora del balanç de cada pensionista s’inscriu en un marc d’empitjorament del balanç del sistema, i a l’inrevés. Es necessita, doncs, una “bala de plata” que aconseguixi al mateix temps la millora de tots sense empitjorar la de ningú, i tenint en compte que els recursos pressupostaris que podrien complementar els ingressos per cotitzacions son limitats.

El dilema “solidaritat-contributivitat” és de la mateixa naturalesa aparent que l’anterior: si s’augmenta la solidaritat del sistema de pensions això implica, necessàriament, una minva de la contributivitat que han de mantenir les pensions amb l’esforç contributiu realitzat.

Fins a cert punt, és un contrasentit carregar un excessiu component de solidaritat a la Seguretat Social contributiva, ja que fent-ho s’erosiona la base contributiva. Si arribem a un cert extrem de solidaritat, el pas més natural consisteix en convertir la Seguretat Social en un sistema universal de pensions bàsiques purament solidari i traslladar la contributivitat, per exemple, a un esquema de Previsió Social Complementària de promoció empresarial obligatori o quasi-obligatori.

Preservar un esquema de Seguretat Social fonamentalment contributiu i proporcional requeriria traslladar el complement de solidaritat de les pensions a una instància pressupostària de solidaritat general per a les rendes més baixes (siguin salarials o de jubilació) aliena a la Seguretat Social.

Una bona solució del dilema “solidaritat-contributivitat”, passa per adoptar la direcció apuntada: limitar el component de solidaritat de la seguretat social traslladant-lo a un altre agència del govern. Així es mitigaria considerablement el dilema “sostenibilitat-suficiència” de les pensions ja que crearia marge per a una suficiència compartida amb els possibles complements a les pensions, fent més sostenible el conjunt de la branca jubilació de la CASS.

En aquest punt, és oportú fer-se la pregunta que dona nom a aquesta secció del Position Paper: per què reformar les pensions? Hi ha moltes respostes a aquesta pregunta.

En primer lloc, perquè és necessari restablir i donar coherència a les solucions aportades a cada ú d'aquests dilemes. Això no és fàcil i ha de tenir-se en compte que l'augment de l'esperança de vida en jubilació converteix en obsoletes totes les solucions adoptades amb anterioritat, i ho fa en pocs anys. Hi ha, doncs, una labor d'adaptació permanent que justifica aquestes reformes.

I, en general, perquè canvien de manera rellevant les condicions de l'economia, l'ocupació i els estils de vida. Ens preocupen les pensions dels nostres fills, però no podem llegar als nostres fills el mateix sistema que ens va protegir a nosaltres, en un moment en què els treballs eren fixos, estables i remunerats. Res impedeix que els treballs dels nostres fills siguin millors que els nostres, però això no s'improvisa (veure Secció 2.4). En aquest marc, la reforma de les pensions ha de ser doblement curosa, ja que ha de ser sensible a condicions futures que cal anticipar, mentre es posen les bases a altres reformes estructurals. Aquestes, en la mesura del possible, han d'estar afavorides, no entorpidides, per aquesta mateixa transformació del sistema de pensions.

La reforma que ha de perseguir-se no és una reforma per aquesta o una altra generació, sinó que és una reforma per a les persones que viuen al segle XXI, en les condicions que s'estan creant ara mateix. Tampoc és una reforma que pugui deixar les coses resoltes per sempre, perquè sempre s'haurà de canviar algun element.

2. Existeix un “problema de les pensions”?

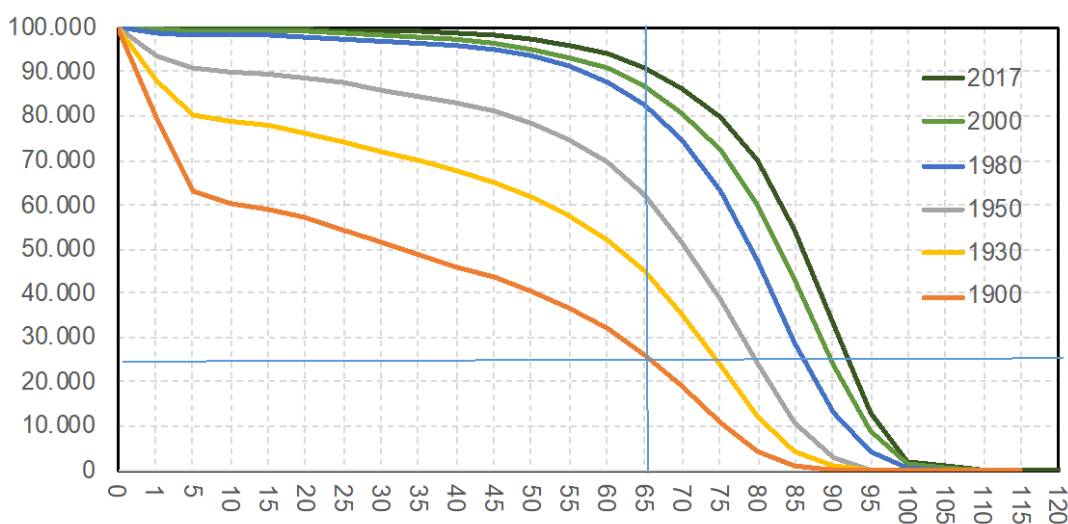
2.1. La “gran edat” avui`

Als països avançats, l'esperança de vida en néixer per al conjunt de la població, que se situava per sota dels 40 anys el 1900, es situa, actualment, per damunt dels 80. Quan s'observa l'esperança de vida als 65 anys, també veiem que els anys restants de vida a aquesta edat, eren 10 en 1900, i ara han passat a 20 anys. Aquests avanços, a més, comporten un desenvolupament d'enorme transcendència per als sistemes de pensions, conseqüència inevitable d'aquests. A diferència del què va passar el 1900, quan només un 30% d'una cohort complia 65 anys, avui superen aquesta edat més del 90% de les persones.

Les condicions demogràfiques anteriors s'han manifestat de manera continua i regular durant el segle llarg que hem descrit. Naturalment, el procés s'ha alenit en les darreres dècades a mesura que els marges de “comprensió de la mortalitat” s'han anat estabilitzant. Encara que, cada vegada, més científics admeten que la durada màxima de la vida humana no té per què ser fixa (al voltant de 120 anys, és la creença més estesa). Però, en l'actualitat, a cada cohort recent la separen 7 o 8 anys de la dels pares, i la probabilitat de què la meitat dels nascuts avui superin els 100 anys de vida és ja superior al 50%.

El següent gràfic mostra eloqüentment com ha anat augmentant la supervivència de cohorts sintètiques representatives en els últims cent vint anys. Quan més s'apropa la corba sintètica de supervivència a la cantonada superior dreta del diagrama més es comprimeix la mortalitat i, per tant, major és l'esperança de vida a totes les edats de la població (les corbes no es fan més petites)⁴.

Corbes de supervivència Espanya 1900 - 2017 (tots dos sexes, efectius per edat, generacions de 100.000 individus)



Font: Elaboració pròpia a partir d'INE

Les línies horitzontal i vertical del diagrama anterior tenen una lectura mecànica molt directa. Aquestes línies, per exemple, tallen la corba sintètica de supervivència de 1900 en l'abscissa (edat) 65 anys i en l'ordenada (taxa de supervivència) 26.200. La interpretació d'aquest punt de creuament és molt senzilla: el 1900, "només" el 26,2% de la cohort sintètica d'aquest any arribava als 65 anys (per desaparèixer pràcticament als 85 anys).

Mentre que, amb la mateixa clau interpretativa, seguint la línia vertical, el 2017, "fins al" 90% de la cohort sintètica d'aquest any arribava als 65 anys (per desaparèixer pràcticament als 100 anys). Si es segueix la línia horitzontal, la interpretació és encara més provocadora: per trobar el 1917 l'edat en què sobrevivia el 26,2% de la cohort sintètica d'aquell any, cal remuntar-se als 91 anys.

En el quadre següent es completa amb més precisió aquesta impressionant evolució incorporant, a més, la mètrica de l'esperança de vida comparada 1900-2017 (dades de les Taules de Mortalitat espanyoles).

⁴ Les expressions "cohorts sintètiques" o "corbes sintètiques" es refereixen a què no estan calculades per a cohorts vertaderes que tracen la vida completa de tots els nascuts en un any qualsevol, sinó que aquestes cohorts es "sintetitzen" agafant la distribució d'edats d'un any qualsevol com si fossin una cohort veritable i a partir d'aquestes dades, molt més abundants que les de cohorts veritables, s'estimen taules de mortalitat habituals, un dels moments més representatius és l'esperança de vida. Aquest mètode subestima de manera rellevant la veritable esperança de vida (veure Ayuso, Bravo i Holzmann, 2017).

Panell 2

EDAT EQUIVALENT AVUI ALS 65 ANYS DE 1900 (*)

	Edat en què sobreviu el 26,18% d'una generació		Edat en què l'esperança de vida és de 9,1 anys	
	1900	2017	1900	2017
Homes	65 anys	89 anys	65 anys	79 anys
Dones	65 anys	93 anys	65 anys	82 anys
Total	65 anys	91 anys	65 anys	81 anys

(*) El 1900, als 65 anys sobrevivia el 26,18% d'una generació i l'esperança de vida era de 9,1 anys (unisex). Edat arrodonida al nombre enter més pròxim.

Font: elaboració pròpia a partir de l'INE.

Si s'hagués de desxifrar d'alguna manera el “problema de les pensions” les mètriques inapel·lables del quadre anterior, perfectament il·lustrades per la figura que les precedeix, són la millor explicació possible.

L'edat equivalent als 65 anys de 1900, es troba avui entre el 81 i el 91 anys, segons la biometria comparada.

En resum, les vides en jubilació són cada vegada més llargues. Avui, la probabilitat d'arribar a complir els 65 anys, edat en què la immensa majoria de treballadors dels països avançats està jubilat, és pràcticament la unitat (el 100%) i el jubilat mig viu més de 20 anys en jubilació. Arrodonint, front a un 25% el 1900, amb una esperança de vida de 10 anys, el primer paràmetre s'ha multiplicat per 4 i el segon s'ha multiplicat per 2.

És a dir, el “problema” de les pensions, si és que el 1900 hagués existit un problema de pensions amb tota la població coberta, ha augmentat avui en un factor de 8. La pregunta immediata és: han augmentat de manera equivalent els recursos disponibles? I aquests recursos continuaran augmentant al mateix ritme que l'increment de l'esperança de vida?

2.2 Les pensions en la cruïlla de les generacions

És freqüent interpretar l'escassetat de naixements, és a dir de futurs cotitzants, com l'origen del problema de les pensions, perquè en un sistema de repartiment, la capacitat del sistema per finançar-se cada any determina la seva posició financera a curt termini. Però no es té en compte la creixent longevitat, tal com s'ha argumentat en la secció anterior.

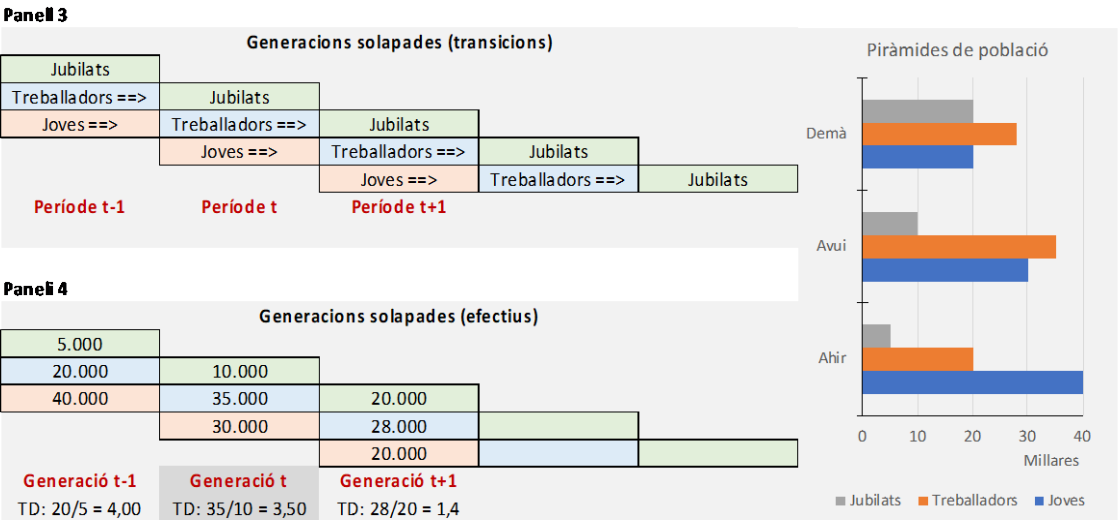
Els diagrames següents ajuden a il·lustrar el problema del sistema de repartiment, però amaguen molts altres aspectes. Aquesta és la visió convencional, però no és, com es veurà a continuació, la més completa. Els números en què es basa el Panell 4 següent són purament il·lustratius, però intenten reflectir la realitat demogràfica de la pràctica totalitat de les societats avançades actuals (“Generació t”, en els

panells i piràmides unisex de població). Les generacions es “solapen” de manera que són possibles una sèrie de transferències inter-generacionals:

- **Transferències de prestacions en espècie de serveis educatius:** des de les generacions adultes i perceptores de rendes d’altre tipus (treballadors, empreses i jubilats) cap als joves, especialment, però també cap a altres grups de població (treballadors, formació continua; universitats de gent gran, etc.) Aquestes transferències es financen amb impostos generals.
- **Transferències de prestacions en espècie de serveis de salut:** des de les generacions actives i/o perceptores de rendes d’altre tipus (treballadors, empreses i jubilats) cap a tota la població, inclosos els joves. Aquestes transferències es financen amb impostos generals (de manera preferent) i/o amb cotitzacions socials.
- **Transferències de prestacions de jubilació i contingències anàlogues (supervivència, i incapacitat):** des de les generacions actives (treballadors i empreses) fins als jubilats i altra població elegible. Aquestes transferències es financen generalment amb cotitzacions socials i, a vegades, amb impostos generals.

L’elevat pes de les transferències de pensions cap als jubilats, a càrrec dels treballadors i les empreses (el treballadors, en definitiva, ja que les quotes patronals són salari demorat), no ha d’amagar el fet que treballadors i empreses paguen el gruix dels impostos (i altres cotitzacions socials, en el seu cas) per finançar transferències en espècie tan importants com l’educació dels joves i la salut de tota la població.

En aquest marc, els joves no només estan obligats a finançar les pensions futures dels actuals treballadors (pel denominat “contracte de solidaritat entre generacions”), també perquè els actuals treballadors els han pagat l’educació, al mateix temps que paguen les pensions dels seus pares.



El Panell 3 mostra com es produeix el solapament de generacions, encara que fa referència a importants aspectes dinàmics relatius ja que, en cada moment (t-1, t i t+1...), entren i surten efectius de les diferents generacions pel moviment vegetatiu de població (naixements i defuncions) i per immigració i emigració, en el país model que els panells representen.

En el Panell 4, es representa, amb pretensions de realisme, la situació de la població d'ahir (fa una generació, diguem, els actuals jubilats), d'avui (generació activa) i de demà (els joves d'avui que esdevindran la generació activa futura). Constantment es solapen les tres generacions característiques, en realitat dividides en dotzenes de cohorts nascudes en altres tants anys abans d'aquell moment.

Els números il·lustratius del Panell 4 s'organitzen de manera alternativa en les "piràmides de població" a la dreta del diagrama, que ja prefiguren la forma que la literatura reflecteix per als països avançats. El Panell 4 presenta, també, en la seva última línia les Taxes de Dependència (TD) dels efectius del sistema de Seguretat Social, que són del 4 per a una societat amb plus demogràfic (en t-1, dominen els joves sobre els treballadors i els jubilats), 3,5 una societat en transició demogràfica (en t, dominen els treballadors sobre els joves i aquests sobre els jubilats) i 1,4 (en t+1, dominen els jubilats i els joves sobre els treballadors).

El solapament de les diferents generacions, en cada moment del temps, incideix directament en la piràmide de la població observada en aquell moment, i determina la Taxa de Dependència d'un sistema de pensions de repartiment, una variable fonamental d'aquest sistema.

Les conseqüències financeres d'aquest solapament de generacions en cada moment del temps tindran conseqüències diferents per a un sistema de

repartiment. Veurem alguns càlculs il·lustratius de la situació financera del sistema i les seves possibles variants a continuació.

Els panells 5 i 6 següents reflecteixen una sèrie de comptes bàsics de l'hipotètic sistema de pensions i d'alguns altres sistemes alternatius.

Per a la seva correcta interpretació han d'explicar-se alguns supòsits. Com en la descripció anterior, s'analitza la situació del sistema de pensions en tres moments diferents del temps ($t-1$, t i $t+1$) caracteritzades per situacions demogràfiques molt diferents que podríem denominar, respectivament, "històrica", "actual" i "futura".

Els supòsits esmentats són:

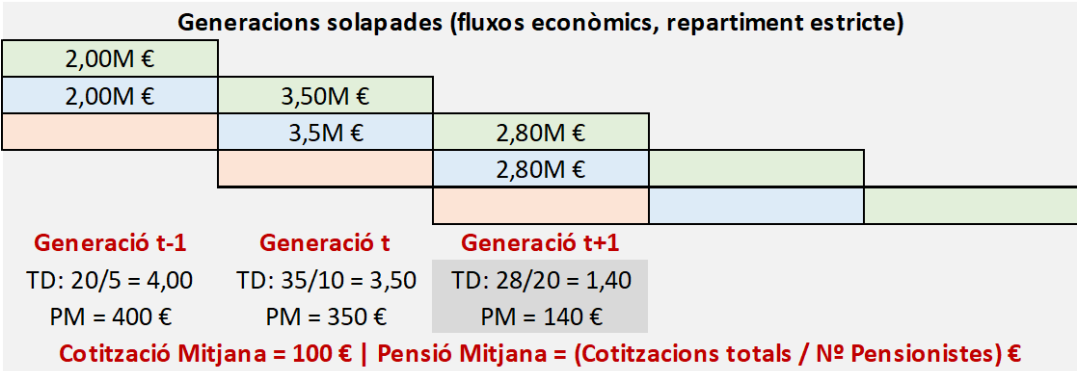
- (i) En cada període del sistema, la cotització (fictícia) del treballador mitjà és de 100 euros any
- (ii) Amb la dada anterior i la dels d'afiliats (Panell 4 anterior) s'obtenen els ingressos anuals del sistema
- (iii) Es contemplen dues variants de la fórmula de les pensions: una fórmula de "repartiment estricte" i una altra de "prestació definida" (però no les d' "aportació definida" que s'incorporaran a l'apartat següent):
 - **Repartiment estricte:** la pensió mitjana anual és el resultat de dividir els ingressos per cotitzacions de cada període pel número de pensionistes existents en aquell mateix període. No es tenen en compte superàvits ni dèficits en el sistema de pensions. La pensió mitjana anual no es coneix fins que no es tanca l'exercici.
 - **Prestació definida:** la pensió mitjana anual és fixa i coneguda amb antelació. En l'exemple il·lustratiu següent es situa en 350 euros anuals en cadascun dels tres períodes del sistema, és a dir, 3,5 vegades la cotització mitjana.
- (iv) No es contempla l'ús dels excedents del sistema, si n'hi hagués, i si es produeix un dèficit, aquest es cobreix amb impostos generals.
- (v) Els càlculs il·lustratius es realitzen en un marc de "legislació invariable", és a dir, canvia la demografia del sistema, però no la normativa de les cotitzacions, les prestacions ni les condicions d'elegibilitat de les mateixes.

En el Panell 5 es mostren els càlculs il·lustratius d'un sistema de repartiment estricte. En el període $t-1$ (històric), amb una Taxa de Dependència demogràfica (afiliats/pensionistes) de 4, els ingressos anuals per cotitzacions ascendirien a 2 milions d'euros i la pensió mitjana anual seria de 400 euros, quatre vegades la cotització mitjana anual. En el període t (actual), amb una Taxa de Dependència de 3,5, els ingressos anuals serien de 3,5 milions d'euros i la pensió mitjana anual de 350 euros. En el període $t+1$ (futur), amb una Taxa de Dependència de 1,4, els ingressos anuals serien 2,8 milions d'euros i la pensió anual mitjana de 140 euros.

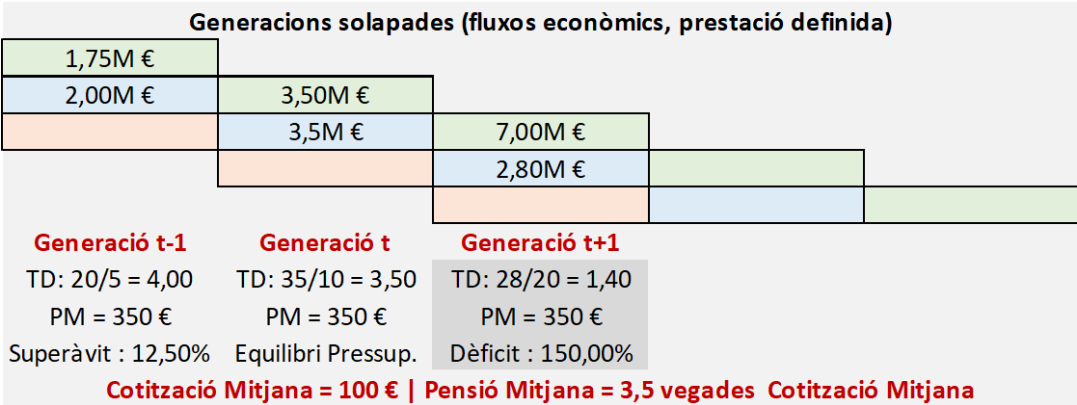
Ressalta immediatament el resultat ineludible: si només es pogués "repartir" el què s'ingressa per cotitzacions, amb una base laboral minvant i un número creixent de

pensionistes, la pensió mitjana anual disminuiria acceleradament en estreta correlació amb la disminució de la Taxa de Dependència demogràfica del sistema de pensions.

Panell 5



Panell 6



En el Panell 6 es mostren els càlculs il·lustratius d'un sistema de repartiment on la pensió és una prestació definitiva i coneguda amb antelació com una proporció fixa de la cotització anual, cosa que equival a una proporció fixa del salari anual sempre que la cotització anual guardi aquesta fixesa amb el salari anual.

Les Taxes de Dependència demogràfica (afiliats/pensionistes) del sistema són, en cada període, les mateixes que en el cas anterior, així com els ingressos anuals per cotitzacions. També ho és la fórmula de prestació definida establerta, la pensió de 350 euros anuals. Però en el període t-1 (històric) el sistema tenia un superàvit de 0,25 milions d'euros (un 12, 5% dels ingressos), en el període t (actual) el sistema està equilibrat i en el període t+1 (futur) el sistema de pensions tindrà un dèficit de 4,2 milions d'euros (un 150% dels ingressos anuals).

Queda clar que les prestacions del sistema de pensions, la seva suficiència en la fórmula de prestació definida, xoca directament amb la seva sostenibilitat. Això, en un marc de legislació invariable, que és el què es suposa, preval en els tres períodes

de temps il·lustrats en els càlculs anteriors. El sistema pateix una important degradació en les seves bases demogràfiques.

La suficiència de les pensions xoca frontalment amb la sostenibilitat del sistema en el seu conjunt donada la desproporció que la demora en les adaptacions del sistema ha acumulat en les fórmules de generació d'ingressos, i causació de drets dels treballadors.

Sense adaptacions, la taxa de dependència demogràfica del sistema governa el curs de la seva sostenibilitat i de la suficiència de les pensions, en un equilibri social i financer molt complicat.

2.3. El repartiment versus la capitalització

Comparat amb un sistema de repartiment, el sistema de capitalització presenta uns trets molt diferents. En aquest apartat es formulen de nou càlculs il·lustratius, però més realistes en els aspectes financers que els anteriors.

Per entendre els exemples senzills que segueixen, també, és necessari partir de la formulació d'una sèrie de supòsits que enriqueixen l'esquema explicatiu des d'un punt de vista financer, a penes esbossat en el cas del sistema de repartiment.

Els Panells 7 i 8 contenen els càlculs il·lustratius per a individus representatius durant el seu cicle de vida en dos entorns de tipus d'interès real alternatius (imports en euros constants).

Aquests supòsits són els següents:

- (i) El treballador representatiu aporta 3.000 euros anuals a l'esquema de pensions durant els 35 anys de vida laboral, amb aportacions efectives (41 anys de vida laboral total). El seu cicle de vida en jubilació una vegada jubilat, és d'uns altres 20 anys.
- (ii) La renda vitalícia és de la varietat "pura" pagada contra la suma d'aportacions capitalitzada. És a dir, amb el seu pagament es va esgotant el capital i els seus rendiments, que no deixen de produir-se fins a la finalització del contracte de rendes, a la mort del beneficiari. És a dir, en termes mitjans, uns 55 anys després de la primera aportació. En tractar-se d'una renda vitalícia pura, no hi ha cap rescabament de sumes restants, si n'hi hagués en el moment de la defunció prematura (abans de l'esperança de vida de la seva cohort). S'entén que la renda vitalícia pura és una assegurança de longevitat eficaç, i relativament eficient.
- (iii) La pensió és d' "aportació definida", és a dir, es calcula com una renda vitalícia. El seu import dependrà de les aportacions efectivament realitzades, acumulades en un compte individual propietat del beneficiari, i dels rendiments financers de la inversió acumulada en aquest compte. La pensió, per tant, no està predeterminada ni guarda

relació explícita amb els salaris dels beneficiaris en el moment de la seva jubilació.

- (iv) Es contemplen dos tipus d'esquemes de pensions de capitalització i un *benchmark* (la Seguretat Social, *vid infra*):
 - El **benchmark** és el propi sistema de Seguretat Social, que per a cotitzacions d'uns 3.000 euros anuals durant 35 anys ofereix pensions anuals d'uns 9.000 euros durant 20 anys. Això vol dir que la pensió anual és unes 3 vegades la cotització anual. Aquesta ràtio s'aproxima al que succeeix amb el sistema andorrà i amb el sistema de molts països avançats, independentment de quina sigui la fórmula de càlcul de les pensions. També implica una "rendibilitat implícita" molt rellevant de la Seguretat Social si definíssim en el seu esquema comptes individuals implícits, com es comentarà més endavant.
 - **Un Pla de Pensions** (per exemple, d'ocupació) que, quan arribi la jubilació, dona rendes vitalícies pures al treballador partícip que ha realitzat aportacions anuals de 3.000 euros durant 35 anys.
 - **Un Pla d'Estalvi** per a la jubilació, no assegurat, del qual es retirarà una renda fixa anual, fins a esgotar l'estalvi i els interessos, durant els 20 anys de vida en jubilació que se suposen.
- (v) El sistema de capitalització no genera excedents ni dèficits, les seves obligacions estan en tot moment aprovisionades al 100% en ser prestacions d'aportació definida.

Els càlculs il·lustratius dels esquemes de capitalització contemplats en aquest exercici, directament comparables als del *benchmark* (la Seguretat Social) són els que es mostren en els Panells 7 i 8.

En el Panell 7, per facilitar la comparació, s'ha suposat addicionalment que els càlculs de valor actual de fons i fluxos es realitzen a preus constants i tipus d'interès "zero" (així com tipus de descompte igualment "zero").

La Seguretat Social capta, durant la vida laboral efectiva del treballador, uns 105 mil euros i retorna en forma de pensions (a la ràtio 3 que se suposa entre la pensió i la cotització anuals) 180 mil euros durant 20 anys de vida mitjana en jubilació, mitjançant una pensió anual de 9.000 euros. Aquest resultat supera els 5.250 euros de pensió anual que els dos esquemes de capitalització donarien en un règim de tipus zero. Sense la "màgia de l'interès compost" que no pot realitzar-se si tots els tipus són nuls, la capitalització no pot ser millor que un sistema de repartiment, ja que aquest paga pensions seguint una fórmula paramètrica aliena a les veritables possibilitats del seu mètode de finançament.

Cicle vital individual (tipus 0,0%)		
0 a 24	24 a 65	66 a 86
Prestacions	Cotitzacions	Prestacions
(sanitat, educació)	3.000 € x 35 anys => 105k € (a la Seguretat Social)	9.000 € x 20 años => 180k €
	3.000 € x 35 anys => 105k € (a un Pla de Treball)	5.250 € x 20 anys => 105k €
	3.000 € x 35 anys => 105k € (sota el matalàs)	5.250 € x 20 anys => 105k €

Panell 8

Cicle vital individual (tipus 2,5%)		
0 a 24	24 a 65	66 a 86
Prestacions	Cotitzacions	Prestacions
(sanitat, educació)	3.000 € x 35 anys => 105k € (a la Seguretat Social)	9.000 € x 20 anys => 180k €
	3.000 € x 35 anys => 169k € (a un Pla de Treball + Renda Vitalícia)	9.125 € x 20 anys => 182k €
	3.000 € x 35 anys => 169k € (a un Pla d'Estalvi no assegurat)	10.570 € x 20 anys => 211k €

En el Panell 8, en canvi, amb tipus reals del 2,5%, els esquema de capitalització permeten acumular bastants més estalvis capitalitzats que el *benchmark* (el sistema de Seguretat Social), en concret uns 169 mil euros en 35 anys efectius d’aportacions. La pensió que es deriva de cada esquema de capitalització és de 9.125 euros en el cas d’un renda vitalícia pura del Pla de Pensions, i de 10.570 en el cas del Pla d’Estalvi per a la jubilació.

El cas del Pla de Pensions marca una referència, al seu torn, per a l’esquema de pensions de la Seguretat Social. La similitud de les seves prestacions indica que aquest últim està donant una rendibilitat implícita propera al 2,5% als treballadors. La major part dels sistemes de Seguretat Social donen aquest tipus de rendibilitat implícita, o fins i tot més elevada. I també poden marcar un punt de referència respecte a altres esquemes de capitalització, tal com el Pla d’Estalvi per a la jubilació no assegurat, que ofereix una pensió anual millor que la del Pla de Pensions, per la senzilla raó que la seva renda, calculada per a una vida mitjana de 20 anys no està assegurada com ho està la renda vitalícia del Pla de Pensions.

El cost de l’assegurament, en aquest últim cas, es reflecteix amb una pensió menor. Tampoc ha d’infravalorar-se la seguretat d’una renda vitalícia que acompanya el beneficiari fins a la seva mort, duri el que duri la vida, mentre que una renda purament financera (amb consum del principal en 20 anys), implica l’enorme risc de sobreviure als mencionats 20 anys i quedar llavors mancat de recursos. En contrapartida, la renda financera té l’avantatge que si el beneficiari mor abans que l’esperança de vida que hi havia prevista per a ell, els hereus

rescataran el capital no consumit, cosa que no és possible, com ja s'ha comentat anteriorment, en el supòsit d'una renda vitalícia.

El problema de les pensions, en resum

- No és la baixa natalitat la que crea el problema de solvència de les pensions, sinó la desproporció entre el valor de les pensions quan es viu jubilat dues dècades, i el valor de les aportacions realitzades durant tota la vida laboral. En realitat, s'ha de celebrar que cada vegada visquem més.
- El repartiment estricte dels ingressos de la Seguretat Social acabaria deixant en mans de la Taxa Demogràfica l'ajustament de les pensions a costa de la suficiència, garantint, això sí, la seva sostenibilitat.
- Tot el sistema de pensions (públic o privat) ha d'aportar al treballador una "rendibilitat" pel seu esforç a l'hora de cotitzar i/o estalviar. Aquesta rendibilitat és el premi per la seva renúncia a gaudir immediatament d'aquest esforç. Només en gaudirà dècades després de la primera aportació al sistema.
- Aquesta rendibilitat no pot ser desproporcionada i, en el límit, pot assimilar-se a l'augment del PIB (la productivitat), que és, en definitiva, el factor subjacent a qualsevol altre actiu financer.
- Però les actuals fórmules de les pensions, a molts països del món, fan que la rendibilitat interna de les cotitzacions augmenti constantment a mesura que ho fa el període que es viu en jubilació, és a dir, l'esperança de vida. Aquest és l'autèntic problema de les pensions. L'única solució per a no retallar les pensions no és financera: és vincular l'evolució de l'edat de jubilació a l'evolució de l'Esperança de Vida.

2.4. Les pensions en una economia productiva i un mercat de treball eficient

La cadena estratègica d'una economia social avançada s'inicia en la instància educativa/formativa, d'on procedeix el recurs més important per a les activats productives, el capital humà. Els treballadors són els amos del capital humà que representen. Aquests i les seves famílies, és a dir, pràcticament tota la població, han de ser els beneficiaris del fruit del seu treball i del seu progrés econòmic, tant durant la etapa productiva com durant la etapa no laboral, després de jubilar-se.

L'encadenament d'aquestes instàncies institucionals es reflexa en el diagrama següent.



Llegit d'esquerra a dreta, amb una visió positiva dels processos subjacents, la seqüència reflectida en el diagrama, immediatament evoca les bases d'una societat avançada. És a dir, amb un bon sistema educatiu (i altres condicions concomitants, *vid infra*) s'aconsegueix un mercat de treball que sustenti la "plena ocupació" o una situació propera amb feines de qualitat i ben remunerades, generalment satisfactòries per als treballadors, cosa que redunda en la qualitat i garantia de les prestacions de jubilació.

En la majoria de països, en canvi, els sistemes educatius i laborals no estan ben connectats. Presenten negligències en matèria de desenvolupament, si ens atenem als resultats escolars (qualificacions, abandonament escolar) i laborals (desocupació excessiva, precarietat laboral i salarial). En aquestes circumstàncies, que no són fàcilment controlables pels poders públics, la Seguretat Social, en tant que principal font de renda dels treballadors jubilats i de les persones que en depenen, haurà de reparar els desajustos del mercat de treball (bretxa salarial, carreres reduïdes i/o poc productives en cotitzacions), oferint prestacions desproporcionades als esforços realitzats. Al seu torn, la precarietat laboral és el reflex de la insuficiència dels sistemes formatius.

Per tant, la realitat imposa una lectura del diagrama de dreta a esquerra: les pensions han de corregir les disfuncions del mercat del treball, el qual influeix sobre la educació. Aquesta sistemàtica és la causant dels desequilibris dels sistemes públics de pensions, que no giren, ni poden girar en el buit.

Les pensions es veuen obligades a corregir la bretxa salarial produïda pel mercat de treball. Han de garantir rendes suficients per a les persones que no han pogut cotitzar a causa de carreres reduïdes i/o poc intensives de cotitzacions, i han de finançar-se amb impostos generals si les cotitzacions dels treballadors de cada moment son insuficients, augmentant així el deute del país.

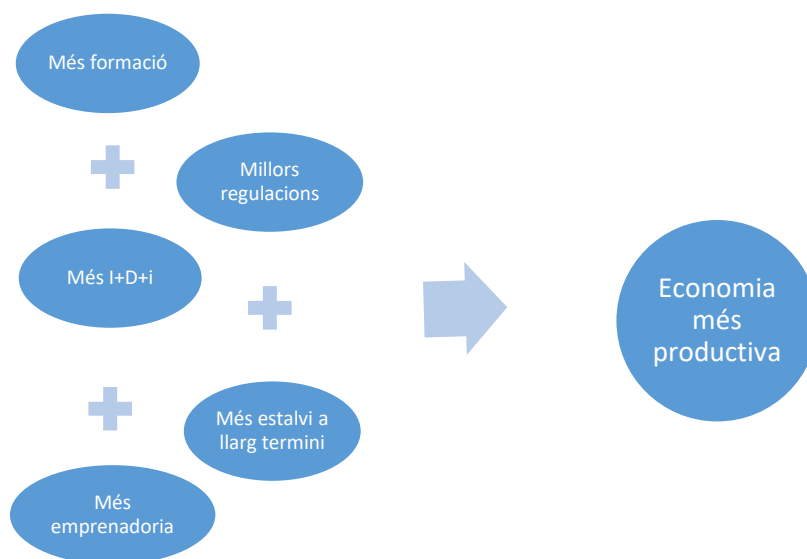
Tant que el deute del país queda suportable, s'ha de promoure l'educació/formació (I+D) per a reorientar la lectura del diagrama en el sentit lògic, el que equival a iniciar la reestructuració econòmica fins a un model més productiu, sostenible i generador d'oportunitats per a tots els treballadors.

Les "bones pensions" no són, necessàriament, ni públiques ni privades, ni de capitalització, ni de repartiment, ni de prestació definida, ni d'aportació definida. Són les pensions que neixen d'un conjunt equilibrat d'esquemes on convergeixen

l'esforç provisional (estalvi forçós o voluntari), els costos reduïts de gestió, la productivitat de l'economia que fa rentable qualsevol forma d'estalvi i l'exercici d'aquestes virtuts durant llargs (o molt llargs) períodes de temps, i cada vegada més llargs a mesura que es prolonga l'esperança de vida.

La consecució d'una economia avançada i productiva requereix, al mateix temps, la coherència funcional i temporal de diversos elements. No és possible aspirar a tenir bones pensions si predominen els casos de precarietat laboral i salarial, o la formació no arriba a tots els treballadors o l'economia està carregada de comportaments monopolistes, de monocultius sectorials protegits i de mercats intervinguts i ineficients.

El diagrama següent mostra aquesta concatenació d'elements, requerits per una economia productiva que reduirà al mínim els casos de necessitat i promourà els casos de mèrit i reconeixement de l'esforç professional.



Si comparem Andorra amb la mitjana dels països de la OCDE i de la UE, es constata una major productivitat per persona ocupada. No obstant això, s'observa una transició no finalitzada de l'economia del *duty free* fins a una economia més diversificada on, de moment, el turisme està essent un dels sectors més potents. El valor afegit, per una altra banda, es troba en sectors tecnològics on l'economia andorrana, també, es vol especialitzar. Finalment, encara que serà més evident en la Secció 4.3 d'aquest informe, Andorra ha de preparar la seva economia per impulsar un *big bang* de la previsió social, basat en un augment de la productivitat

que permeti finançar sense problemes pensions millors a les actuals, i que siguin equiparables al nivell de desenvolupament socioeconòmic del país. Sense l’augment de la productivitat i sense la racionalització del sistema de pensions, no serà possible desenvolupar de manera sostinguda les pensions andorranes del futur.

3. Panorama internacional

3.1. Un marc general: mètode financer del sistema i càlcul de la pensió

En les seccions precedents s’han delineat alguns trets generals dels sistemes de pensions que poden resumir-se per emmarcar alguns esquemes que s’observen als països avançats. Aquests han fet front a importants reformes en les últimes dècades per adaptar-los al segle XXI.

El quadre següent destaca dos dels trets més característics per poder distingir els diferents esquemes: (i) com es financen (repartiment o capitalització) i (ii) com es calcula la pensió (aportació o prestació definida).

Sistema de pensions			
		Mètode financer	
		Repartiment	Capitalització
Càlcul de la pensió	Aportació definida	Seguretat Social (alguns casos) Caixes Laborals de Jubilació Menys solidaris Sensibles a la natalitat	El cas general en el Pilar II El cas general en el Pilar III Sense marge per a la solidaritat Sostenibles per definició
	Prestació definida	Seguretat Social (habitual) Tendència a la no sostenibilitat Més solidaris Sensibles a la natalitat i a la longevitat	Molts països al Pilar II (NL) Tendència a la no sostenibilitat Sense marge per a la solidaritat Sensibles a la longevitat

Entre aquests dos trets característics i les seves dues variants poden donar-se quatre tipus bàsics, dos d’ells purs i uns altres dos combinats, encara més atípics. El dos tipus bàsics són:

- **Sistema de repartiment amb pensions de prestació definida.** És la varietat dominant entre els esquemes de **Seguretat Social** (Pilar I) públics, obligatoris, universals i amb un considerable component de solidaritat. Aquests sistemes s’acaben finançant amb importants aportacions dels impostos generals, davant la creixent insuficiència de les cotitzacions socials per equilibrar les despeses del sistema. Existeixen, no obstant, variants d’esquemes de Seguretat Social amb fórmules de pensió d’aportació definida, com és el cas d’Andorra, Suècia o EE.UU.
- **Sistema de capitalització amb pensions d’aportació definida.** És la varietat dominant entre els esquemes de **Previsió Social Complementària** (Pílers II i

III): privats, obligatoris, quasi obligatoris o voluntaris, sense marge per a la solidaritat, ja que es basen en comptes individuals d'estalvi per a la jubilació, encara que gestionades col·lectivament. Les prestacions sorgeixen dels capitals acumulats i els seus rendiments, generalment en forma de rendes vitalícies. La prestació definida, en canvi, gaudeix de certa presència en els esquemes de capitalització més veterans, si bé s'estan reconvertint tots cap a l'aportació definida, ja que, sovint, es troben infra provisionats per les aportacions realitzades pels patrons i treballadors davant els compromisos de "salari final", adoptats en la seva fórmula de pensions.

La demografia impacta en un o altre esquema de pensions de diferent manera. La caiguda de la natalitat afecta severament als esquemes de repartiment, ja que amb el temps es redueix la Taxa de Dependència demogràfica i es limiten els recursos derivats de les cotitzacions. Els sistemes de capitalització, per la seva banda, són insensibles a la natalitat ja que cada treballador posseeix un compte individual propi segregat del conjunt on s'acrediten totes les aportacions i els seus rendiments i d'on deriva el pagament de les seves pensions.

L'augment de la longevitat afecta de manera clara, encara que diferent a cada tipus d'esquema. En els esquemes de repartiment *amb* prestació definida, l'augment de l'esperança de vida augmenta el desequilibri financer causat per la caiguda de la natalitat, posant en risc el pagament de les pensions promeses que, per la seva natura de prestació definida, no són suficientment flexibles per ajustar-se a la baixa. Un fet que la societat no desitja, d'altra banda. Quan la pensió procedeix d'una fórmula d'aportació definida, existeix un cert marge per ajustar-se a les condicions canviants de l'esperança de vida, però les pensions públiques d'aportació definida acaben impregnades del mateix afany redistributiu que les de prestació definida, excepció feta si l'aportació definida es tradueix en una fórmula de renda vitalícia estricta.

En els esquemes de capitalització, per la seva banda, la creixent esperança de vida també impacta de manera directa, ja que la renda vitalícia que sorgeix de la fórmula de càlcul de la pensió incorpora immediatament, en temps real, tota la durada de període de vida restant després de la jubilació a la pensió resultant. Aquest període de vida sorgeix de les Taules de Mortalitat oficials aprovades pel regulador per a la indústria asseguradora a cada país. Això no evita, evidentment, que els pensionistes d'aquests esquemes puguin necessitar complements i/o esforços contributius addicionals durant la vida activa o retards en l'edat de jubilació voluntàriament assumits, per tal de preservar l'import de la pensió mensual durant períodes cada vegada més llargs de jubilació.

Tot i l'enorme diversitat, tots els sistemes de pensions del món tenen una branca comuna de la Seguretat Social de repartiment i, en general, prestació definida. Aquesta es complementa amb una pensió de prestació definida generada en un esquema de capitalització, d'ocupació o individual.

Cap d'aquests esquemes està exempt de problemes i, en particular, tots són sensibles a la creixent esperança de vida dels pensionistes, encara que aquest impacte depèn de la fórmula utilitzada per al càlcul de la pensió.

3.2. El segle XXI, tenen sentit els mètodes purs de pensions?

En aquest marc de canvi demogràfic (i econòmic, no s'oblidi, *vid infra*), com han resistit els models previsionals observats en els països avançats fa, només, unes dècades?⁵

Als anys 80 del segle passat, el paradigma establert era el del model (i) “bismarckià” (europeu continental, assegurança professional obligatòria, de repartiment i prestació definida) i (ii) “beveridgeà” (anglosaxó, pensió bàsica contributiva, obligatòria, de repartiment i prestació definida). Ambdós disposaven a més de pensions o complements assistencials per a les persones que no poguessin complir totes les exigències.

Una dècada més tard, a aquest sistema bipolar se li van afegir dos elements de sistema de pensions: (iii) **nòrdic** (estat del benestar ampli, fortament contributiu, universal, de repartiment + impostos generals) i (iv) **europeu del sud** (com el continental, però més generós i en un marc de famílies extenses que es fan càrrec de la cura).

Avui, més de dues dècades després que s'anunciessin aquestes categories en els ambients acadèmics, es constata que els models sumàriament descrits en els dos paràgrafs anteriors s'han difuminat, considerablement, per moltes raons. Entre altres, perquè en alguns dels països que encarnaven la seva quinta essència (Suècia, Regne Unit, especialment) recentment, han modificat els seus models sensiblement per adaptar-los a la marea demogràfica que suposa la creixent longevitat. No tots els països capdavaners de la resta de models els han adaptat de manera transversal, és a dir, no han implantat solucions importades d'altres models o solucions comunes noves, ja que els principals països continentals europeus (França o Alemanya) o del sud d'Europa (Espanya i Itàlia) han avançat molt poc i no han reformat substantivament els seus respectius models.

D'altra banda, s'acostuma a mirar, només, els països europeus en aquesta matèria, quan a tot el món s'assagen noves fórmules, moltes d'elles convergents, hauria de superar-se quan hem de reflexionar sobre el futur del propi sistema. D'una manera o altra, tots els països del món han implantat les pensions de Seguretat Social a

⁵ Aquest apartat es basa en Herce i Galdeano (2017)

imatge i semblança dels models dels països que, en el passat, van ser la seves metròpolis colonials, com a mínim en dues onades, en el primer terç del segle XX i després de la descolonització a començaments de la primera meitat d'aquell mateix segle. També, i això és important, molts països en altres regions del món, especialment als països emergents, ha estat bastant més receptius a reformes avançades dels seus sistemes de pensions, caminant decididament cap a sistemes mixtes on la Seguretat Social exerceix un paper de xarxa de seguretat en un entramat previsional ampli.

Avui, qualsevol país que necessita adaptar el seus diferents esquemes de pensions ha de basar-se, no en un model de referència, sinó en l'àmplia disponibilitat de referents a tot el món que han avançat per camins diversos i que han convergit en solucions que, de moment, els permeten adaptar els seus sistemes preexistents a les condicions demogràfiques, econòmiques i socials del món actual i anticipar-se, en la mesura del possible, als canvis futurs.

Els models previsionals “nacionals”, tan invocats a finals del segle passat pels investigadors, s’han matitzat gràcies al saludable intercanvi d’avanços en el disseny de les pensions del futur que, lentament, s’obren pas desdibuixant la especificitat dels models existents fa una dècada.

Avui, la tendència cap a un sistema mixt, adaptatiu i sensible als canvis que experimenta la demografia, l’economia i la societat, molt homogènies en un món globalitzat, està clarament implantada. Representa un indubtable avantatge per a qui, encara, ha de recórrer part d’aquest camí.

3.3. Reformes de les pensions, en les últimes dècades, als països avançats

Segueix una relació no exhaustiva de solucions parcials que s’han adaptat arreu del món per avançar en la previsió social del segle XXI. Ha de tenir-se en compte que la “mandra reformatòria” de les pensions afecta tots els països. Per raons socials i polítiques, pren molt temps iniciar un procés de reforma, que requereix els seus temps i fases de transició. També, la “fatiga reformatòria” es manifesta aviat, i pocs són els països que s’embarquen en una nova reforma de les pensions després d’haver-ne fet una d’anterior. Ha d’haver passat un cert temps i per aquest motiu és millor aprofitar les escasses avantatges d’oportunitat social i política que s’obren de tant en tant, perquè si no es gasta molta energia per aconseguir pocs resultats, llevat d’una desmobilització social en aquesta matèria. Finalment, ha d’advertir-se sobre la temptació de l’“adamisme reformatori”, és a dir, quan el canvi de situació política, a molts països, ha significat tornar enrere. No caure en adamismes requereix generositat tant per part del legislador que acaba d’arribar, com per part del legislador, les reformes del qual es desitgen revertir. És millor que les reformes siguin fruit del consens i la persuasió eficaç de qui promogui el canvi. No està escrit que reformar les pensions sigui una tasca fàcil.

Més que parlar de sistemes i models, per tant, és el moment de parlar de “peces bàsiques” per a la reforma integral de les pensions. Entre aquestes peces bàsiques, i conjuntament amb altres preexistents que s’haurien d’adaptar, es poden citar les següents, classificades en les quatre grans categories que s’indiquen:

Mecanismes preexistents que han funcionat bé en els països avançats

- **Cotitzacions a la Seguretat Social** basades en els salaris bruts dels treballadors (fins a un màxim) i compartides entre aquests i els seus patrons. Freqüentment, s’utilitzen els impostos generals per finançar el sistema quan les cotitzacions són insuficients, però molt pocs països utilitzen majoritàriament els impostos i, quan això succeeix, les pensions de la Seguretat Social són pensions bàsiques amb taxes de substitució reduïdes per a la majoria de salaris.
- **Fons de Reserva** de la Seguretat Social. La seva missió és mantenir reserves suficients per a què mai es deixin de pagar les pensions per problemes ocasionals de tresoreria més o menys aguts. El seu propòsit no és capitalitzar drets de pensió dels treballadors. Per tal que el fons sigui eficaç han de tenir una mida suficient (com a mínim el 20% del PIB del país, això equival a una mica més d’una vegada i mitja la despesa anual en pensions)
- **Penalitzacions i bonificacions** per, respectivament, anticipar o retardar la jubilació tenint en consideració l’edat legal o de referència.
- **Mecanismes d’actualització** de les pensions públiques amb la inflació, el PIB, els salaris, o una barreja de tots. Automàtics, no sempre simètrics (si es produeix inflació negativa, o recessions del PIB).
- **Aportacions** de treballadors i patrons a Plans de Pensions de promoció empresarial, voluntaris (per a l’empresa o sector) i universals (cobertura per a tots els treballadors de l’empresa). Fiscalment deduïbles de l’impost sobre la renda durant l’acumulació (mètode EET, habitualment aplicat a l’OCDE). El seu potencial s’ha demostrat enorme tenint en compte les innovacions que es comentaran en la següent categoria.
- **Pensions complementàries** en forma de rendes vitalícies. Aquestes rendes son la millor assegurança de longevitat...després de la Seguretat Social. Però compleixen estrictes regles actuàries que les fan sostenibles per definició i tan suficients com desitgi el treballador, amb l’afegit de la rendibilitat financera dels capitals subjacents, acumulada durant moltes dècades d’inversió.

Mecanismes introduïts en els principals països en les últimes dècades que s’han revelat eficaços per afrontar als problemes existents

- **Comptes individuals** (comptables, no efectius) en els sistemes públics de repartiment i, generalment lligats a aquest compte, pensió d’aportació definida calculada com a renda vitalícia (de caràcter actuarial) sobre la suma de cotitzacions, actualitzada en un tant de rendiment nocional discrecional o automàtic (creixement del PIB o dels salaris).

- **Autoenrolment** de treballadors en els sistemes de Previsió Social Complementària d'empresa i per a autònoms. Adscripció per defecte, reversible cada cert temps. Model de gran èxit en multitud de països acompanyat de suports públics coherents amb les descobertes de les ciències conductuals.
- **Vinculació** de la pensió de jubilació pública amb l'increment de l'esperança de vida (*life expectancy links*, OCDE)
- **Consideració de la heterogeneïtat** en l'esperança de vida (pel nivell de renda) de forma que les persones menys afavorides (amb vides més curtes) puguin tenir una compensació durant els anys de jubilació pel seu pitjor treball durant el cicle laboral (es parla bastant d'aquest tema i se sol·licita des dels ambients acadèmics, però no s'han adoptat mesures en aquest sentit en cap país del món).
- **Plans públics de capitalització** individuals nodrits amb modestes aportacions dels treballadors i dels seus patrons, complementaris a les pensions de la Seguretat Social en el propi sistema públic.
- **Les pensions de viduïtat**, que ja no compleixen el propòsit pel qual van néixer fa més d'un segle, quan la dona no treballava i l'esperança de vida era molt menor. Estan deixant de ser rendes vitalícies per convertir-se en rendes temporals breus (però més generoses) i/o capitals de pagament únic.
- **Complements de pensió** basats en la monetització dels **actius immobiliaris** dels treballadors. Solucions conegudes a molts països des de fa temps, però escassament generalitzades a causa del cost, escassa regulació i/o problemes de tipus reputacional.
- **Assegurances de dependència** que protegeixen als jubilats contra les contingències greus de salut física o mental, que requereixen solucions residencials i/o atencions de llarga durada, molt oneroses en l'última fase del cicle vital.

Molts dels nous elements i mecanismes previsionals citats anteriorment s'han posat en pràctica als països nòrdics i, especialment, anglosaxons (també en emergents).

En el quadre següent es detallen amb una mica més de precisió en quins països, quines innovacions concretes, la seva data d'inici i adopció, alguns dels seus efectes i, d'especial interès, els promotors d'aquestes mesures i els processos polítics i socials que es van produir en el moment d'aprovar les reformes de certa entitat que es descriuen (veure detall addicional sobre aquestes reformes en l'Annex I).

Les reformes de pensions en països referents per a Espanya			
	Sistema de pensions	Inici de la reforma	Procés de negociació
Austràlia	Sistema Mixt: SS Bàsica i Pilar II obligatori i dominant	Reforma “Molt Super” de 1991 que va fer obligatori el Pilar II pactat el 1983 pels seus interlocutors socials	Proposta del govern laborista als sindicats i patronals
Espanya	Seguretat Social (dominant) i Pilers II i III voluntaris	Reformes el 2011, 2013 i 2021. Augment de l’edat de jubilació i del període de càlcul de la pensió, introducció d’un nou criteri d’actualització de la pensió i posterior derogació per retornar a l’IPC. Introducció d’un Factor de Sostenibilitat generacional i posterior derogació.	Comissió parlamentària del Pacte de Toledo, Acord pel Diàleg Social i tràmit parlamentari. Per a la reforma de 2013 només es va efectuar el tràmit parlamentari i ha estat derogada
EE.UU.	Sistema Mixt: SS Bàsica i Pilar II generalitzat (assalariats i autònoms)	Reforma permanent liderada pel Govern de torn i el “Chief Actuary”. Última revisió substantiva el 2016 (S.O.S. Act)	Iniciativa governamental i/o d’alguna Comissió parlamentària, suport tècnic de l’Oficina del Chief Actuary i debat parlamentari
França	Sistema Mixt: SS Bàsica i Caixes de Jubilació professionals de repartiment	“Reforma Macron” (paralitzada) proposada el 2019 a iniciativa del govern orientada a simplificar els més de quaranta règims de jubilació i homogeneïtzar l’adquisició de drets	Iniciativa del govern i àmplia concertació social (participació, consultes)
Irlanda	Sistema Mixt: SS dominant i Pilar II (autoenrolment)	“Reforma Doherty” iniciada el 2018 per donar resposta a les disfuncions de la SS. Introducció dels Comptes Nacionals a la SS i reforma del Pilar II cap a un sistema d’adscripció per defecte (<i>autoenrolment</i>)	Impuls del govern i parlamentari, amb consultes no vinculants als sindicats i patronals (en curs)
Itàlia	Seguretat Social (convencional i Comptes Nacionals) i Pilers II i III voluntaris	El 1995 davant les perspectives de no sostenibilitat del sistema convencional es va passar a uns elevats tipus de cotització (excés de jubilació anticipada) es van introduir els Comptes Nacionals, amb un llarguíssim procés de transició que n’ha disminuït l’eficàcia	Les reformes es duen a terme a instàncies del Primer Ministre de torn, el govern del qual ha de comptar amb majoria parlamentària i encarar l’eventual contestació social
Nova Zelanda	Sistema Mixt: SS bàsica i vell Pilar II voluntari i nou Pilar II (autoenrolment)	“Reforma Kiwi Saver” introduïda el 2007. Pensions per a assalariats i autònoms complementàries low-cost basades en l’adscripció per defecte	A instàncies del govern laborista i amb el suport de l’oposició que l’any següent va ocupar el govern sense fer canvis en el sistema
Països Baixos	Sistema Mixt: SS bàsica i Pilar II (Prestació Definida) obligatori dominant, Pilar III	“Reforma Dini” en curs, iniciada el 2019 i que finalitzarà el 2026. Els sindicats van veure que els treballadors joves havien de pagar un preu molt elevat per la infra provisió del Pilar II	El 2019 es va arribar a un acord entre els sis partits representats a la Càmera i un acord marc social amb els sindicats
Regne Unit	Sistema Mixt: SS bàsica i complementària. Pilar II (NPSS, autoenrolment) i Pilar III voluntari	Reforma “Informe Turner”, president de la Pensions Comission creada pel Primer Ministre Blair el 2002 i aprovada el 2007. Va entrar en vigor el 2012 i comença a tenir efectes sobre les pensions, que estan augmentant	Iniciativa del primer ministre amb el suport d’una comissió d’experts del sector civil amb tècnics del govern. Aprovada pel Parlament
Suècia	Sistema Mixt (Comptes Nacionals), Pilar II Públic de capitalització, Pilar II d’empresa obligatori	El 1991 el govern va crear un grup de treball tècnic amb el suport de tots els partits polítics rellevants. El 1994, el Parlament va aprovar la reforma i el grup de treball va donar pas a un grup d’implementació finalitzada el 2006.	Iniciativa del govern amb ampli suport polític i del actors socials. Importància de les comissions tècniques internes de treball fins a avui

Font: basat en Herce i Chuliá (2020) i fonts citades a l’Annex II

Les reformes breument descrites en el quadre anterior han requerit el pas de molt de temps i un treball profund dels responsables polítics i socials i d'amplis grups d'experts. Entre els factors que han caracteritzat aquests processos durant diversos lustres en la majoria de casos es troben els següents:

- Constitució de **comissions tècniques** d'experts interns (al sistema) i externs (acadèmia, consultoria) que han hagut de treballar abans, durant i després de les reformes fins a llur plena implementació.
- Constitució de **comissions polítiques** de representants dels diferents grups representats en el Parlament, que tenen com a objectiu debatre i promulgar les normes després d'aconseguir els acords.
- Llargs **processos de consulta** (o deliberatius) amb els *interlocutors socials*, el suport dels quals, en determinats països, ha estat decisiu.
- **Elegibilitat restringida** a la part més jove dels col·lectius de treballadors afectats per les reformes, motiu pel qual l'efectivitat de la reforma triga en manifestar-se plenament.
- **Períodes de transició** més o menys llargs fins a la plena implementació de les mesures adoptades per minimitzar els impactes que puguin provocar.
- Elaboració **d'informes estratègics/actuarials** cada pocs anys (normalment 5) per al diagnòstic i el seguiment de la situació i els efectes de les mesures

A més dels grans països avançats que han realitzat profundes reformes orientades a una concepció integral de les pensions (sistema mixt sense subordinació d'un pilar o altre), es troben també països que poden servir de referent per a Andorra, degut a les seves condicions de dimensió poblacional o altres característiques especials. Els països que s'han analitzat són Xipre, Dinamarca, Lituània, Luxemburg, Malta i San Marino. Els aspectes bàsics d'aquestes reformes es troben en el quadre següent:

Les reformes de pensions en països referents per a Andorra			
	Sistema de pensions	Inici de la reforma	Procés de negociació
Andorra	Seguretat Social (dominant), Pilar II per a Funcionaris i Pilar III voluntari	Última reforma aprovada el 2014 i en vigor des del 2015. S'estableix la jubilació anticipada i demorada i l'edat legal a 65 anys. S'eleva el "factor de conversió" (ràtio entre el preu de compra i venda del punt) a 9,6 vegades. S'elaboraran estudis actuàrials quinquennals	Iniciativa del govern i creació d'una comissió parlamentària amb les parts socials i la CASS. Tràmit parlamentari posterior. Mecanisme de revisió quinquennal del sistema
Xipre	Seguretat Social (dominant), Pilar II per a funcionaris (tancat) i per a assalariats (voluntari, generalitzat)	Dues fases de reforma el 2010-2011 i 2011-2012. Augment de l'edat de jubilació, penalitzacions per jubilació anticipada i tancament dels sistemes d'esquemes de Pilar II per a funcionaris	Reformes instades pel Memorandum of Understanding amb la UE després de la intervenció
Dinamarca	Sistema Mixt: Seguretat Social (Universal i d'Assegurança), Pilar II generalitzat i Pilar III voluntari	Reformes el 2006, 2011 i 2017. Es van adaptar mecanismes d'indexació de l'edat de jubilació amb l'esperança de vida, jubilació anticipada per treballs penosos, incentius si es retarda la jubilació i neutralitat fiscal per al Pilar II	Les reformes es realitzen, principalment, per via parlamentària i, sovint, el Parlament modifica els acords mitjançant decisions ad hoc.
Lituània	Sistema Mixt: Seguretat Social (Universal i d'Assegurança), Pilar II estès i Pilar III voluntari	Reformes recurrents entre 1994 i 2012 per adaptar el model heretat de l'època anterior. Introducció de les pensions del Pilar II mitjançant Fons de Pensions el 2004, adscripció voluntària i irreversible. Aportació Definida i Rendes Vitalícies	La reforma s'ha dut a terme en l'àmbit polític (iniciativa del govern i tràmit parlamentari)
Luxemburg	Seguretat Social (dominant), Pilars II i III voluntaris	Reforma aprovada l'agost de 2018 (en vigor des de l'1 de gener 2019) relativa a la millora de les condicions d'accés a les pensions complementàries, especialment l'extensió del Pilar III. La SS és bastant robusta	La reforma s'ha dut a terme en l'àmbit polític (iniciativa del govern i tràmit parlamentari)
Malta	Seguretat Social (assegurança, assignació universal majors de 75 i assistencial), Pilars II i III voluntaris	Informe del govern del Grup de Treball sobre les Pensions el 2004. Reforma adoptada el 2006 per a millorar la suficiència, la sostenibilitat i l'equitat del sistema. Un GT ad hoc adopta revisions quinquennals.	Grup interministerial (independent) de treball que reporta a la Comissió d'Assumptes Socials del Parlament ("Informe Estratègic"). El govern proposa la reforma
Mònaco	Seguretat Social (dominant) i fons suplementaris (per punts)	Reforma iniciada el desembre de 2011, després de realitzar-se estudis actuàrials des de 2009 que demostren la insostenibilitat del sistema, i aprovada el 2012 davant la perspectiva de reducció sensible de les pensions abans del 2030 per fer el sistema sostenible per defecte. Augments graduals en les taxes de cotització i en el valor del punt de jubilació	Iniciativa del Govern. Consulta amb sindicats patronals i associacions de jubilats. Davant la falta de consens el Govern adopta la Llei de Reforma el 2012
San Marino	Seguretat social (dominant) i Pilars II i III voluntaris	En el debat de la reforma de 2011 es contemplava la introducció d'un Pilar II obligatori de Comptes individuals d'aportació definida que no va arribar a fructificar. Actualment, treballs en curs per a una nova reforma (edat de jubilació lligada a l'esperança de vida, aportació definida a la SS, compatibilitat pensió i treball).	Consultes amb els interlocutors socials. Decisió del Parlament a proposta del govern

Els sistemes de pensions (els tres pilars) en aquests països presenten una gran diversitat i les seves recents reformes ofereixen claus molt importants per a la reflexió en el cas d'Andorra, potser, fins i tot, més valuoses que les que poden deduir-se de les reformes dels països més grans o més avançats. Entre aquestes claus a tenir en compte en especial (Secció 4.2, *vid infra*) es troben les tres següents:

- Creixent extensió del **Sistema Mixt** on el Pilar II i pot ser públic i/o privat i el Pilar III voluntari
- Transicions **parcials** des del “repartiment-amb-prestació-definida”, sense abandonar el caràcter públic de l'esquema de pensions
- **Vinculació** de l'Edat de Jubilació a l'esperança de vida, ja sigui directament o a través de fórmules d'aportació definida per al càlcul de la pensió

Segueixen abundant, tot i així, masses esquemes menors de complements de renda per a pensionistes, sovint redundants, però caracteritzats per condicions d'elegibilitat molt variades que haurien de solucionar-se mitjançant substituïts més racionals, senzills d'entendre i aplicar, és a dir més eficaços.

L'anàlisi comparat de les reformes de les pensions en països avançats mostra una àmplia gama de vies possibles per a racionalitzar els sistemes de pensions adoptant una visió sistèmica de la Previsió Social.

No només s'avança en la racionalització de la Seguretat Social (Pilar I), sinó que s'impulsen els Pilars II i III complementaris amb fórmules conductuals com l'adscripció per defecte dels treballadors.

3.4. Indicadors de pensions comparats: les tendències discernibles

Tots els països descrits en la secció precedent contenen, quan se'ls analitza amb cert detall, elements més que suficients per ajustar-se a un sistema de pensions avançat, eficaç i eficient, amb referència ineludible, naturalment, a la productivitat que pot tenir l'economia subjacent a dit sistema combinat. Es tracta de dotzenes i dotzenes de diferents palanques d'acció protectora, d'una enorme complexitat. El dos quadres següents recullen informació resumida sobre una àmplia gama d'indicadors dels sistemes de pensions dels països abans mencionats (veure Annex II per a l'estudi de les fonts en què es basa l'elaboració dels quadres d'indicadors).

En la secció anterior, els 18 països que s'han comentat han estat seleccionats perquè han dut a terme reformes substantives dels seus sistemes de pensions (en sentit ampli, Pilars I i II especialment) en les últimes dues dècades (iniciades algunes als anys 90 del segle passat). Si bé es distingia entre països grans i petits, aquests últims són molt interessants per a Andorra amb qui compateixen característiques tan rellevants com el fort grau d'especialització de les seves economies i, especialment, unes dinàmiques de població laboral i general molt similars. Dos elements, per citar els més rellevants, que afecten decisivament a l'estabilitat dels sistemes de pensions.

El creuament dels 18 països amb els 18 indicadors (a penes dotzena i mitja de les dotzenes possibles d'indicadors a mostrar) representa 324 caselles cadascuna de les quals podria descriure's amb detall en una pàgina i encara faltaria espai per descriure la complexitat d'alguns d'aquests indicadors per a cada cas. Per exemple, les condicions d'elegibilitat per percebre pensions de jubilació són molt detallades i es poden endarrerir moltíssim en un país o en un altre en els seus paràmetre concrets, no tant en la seva naturalesa.

Indicadors bàsics dels sistemes de pensions (2018-2021) – Seguretat Social										
	Jubilació (Seguretat Social)									
	Edat legal	Ajust amb l'esperança de vida	Jubilació anticipada	Jubilació demorada	Cotitzacions màximes – mínimes	Pensió màx./mín.	Actualització de les pensions	Taxa Prestació (1)	Pensió anual mitjana (€) (2)	Ràtio ocupats - pensionistes
Andorra (3)	65 a (2021)	No	61 (-7%/any)	Sí (millora per punts)	No	No	Discrecional	43,65%	10.901,97	3,40
Austràlia	66 a i 6 m (2021)	No	No	Pagament d'un "Work Bonus"	Sí	Sí	Amb un màxim d'IPC o un IPC ad hoc per a pensionistes	25,09%	18.208	3,57
Xipre	65 a (2021)	Revisió cada 5 anys, 2023	63 (-0,5%/mes)	68 (+0,5%/mes)	Sí	Sí	Discrecional	50,49%	11.539	3,50
Dinamarca	66 a i 6 m (2021)	Revisió cada 5 anys, 2030	Si (30 anys de cotització)	Millora actuarial de la pensió universal i +0,5%/mes (ATP)	Sí	Sí	Amb els salaris (universal) i segons els recursos del sistema (ATP)	42,90%	24.972	1,78
EE.UU	66 a (2019, 67 el 2027)	No	Sí, en funció dels ingressos i l'edat legal	70 a. (+0,67%/mes)	Només bases màximes	Només pensions màximes	Ajust anual amb el canvi del cost de la vida	43,17%	24.130	2,14
Espanya	66 a (2021)	No	Sí (-8%/any)	Si (+4% o suma fixa per any)	Sí	Sí	Automàtica amb la inflació (IPC), no simètrica	60,95%	15.855	1,96
França	62 a 65-67 (2021)	No	Sí (treballs penosos)	Sí (amb pensió completa, 1,25%/trimestre)	Sí	Sí	Amb l'IPC	44,92%	17.495	1,33
Irlanda	66 a (2021)	No	No	No	Només bases mínimes	Sí	Discrecional	50,49%	22.277	2,17
Itàlia	67 a (2021)	Previst a partir de 2026	A qualsevol edat amb 42 anys de cotitzacions	Sí (càlcul actuarial)	Sí	Si (comptes nocionals)	SS: amb l'IPC, Comptes nocionals, ajust actuarial	54,25%	17.841	1,44
Lituània	64 a i 2 m en homes i 63 a i 4 m en dones	No	Sí (-0,4%/mes)	Sí(+0,67%/mes)	Només bases mínimes	Assegurança bàsica i individual d'AP. Def. (punts)	Pensions universals: discrecional, Pensions d'assegurança, en funció de la P. de referència i el valor del punt de pensió	36,30%	3.659	1,41
Luxemburg	65 a (2020)	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Ajust amb el canvi del cost de la vida i els salaris	47,80%	28.099	1,45

Malta	Entre 60&61 (dones/homes) i 65 (s/data de naixement)	No	A 61 anys (no compte la data de naixement)	Només fins als 65 a. (amb neutralitat actuarial)	Sí	Sí	Ajust segons l'índex del cost de vida	40,24%	7.884	2,55
Mònaco (3)	65 a (2021)	No	Sí (reducció per punts)	Sí (+1,50% trimestre, màxim de 30,00%)	Base màxima	Pensió màxima lligada a punt (4 per mes)	Anualment, amb el valor del punt, discrecional			
Nova Zelanda	65 anys	No	No	No	No s'aplica	Pensió bàsica	Amb l'IPC i l'evolució del salari mig	27,20%	10.934	2,65
Països Baixos	67 a (2021)	No	No	No	Només bases màximes	Pensió bàsica proporcional als anys cotitzats	Dues vegades a l'any amb la variació del salari mínim	47,76%	21.278	2,02
Regne Unit	66 a (2021)	No	No	Sí (+1,00% x cada 9 setmanes)	Només bases mínimes (a partir d'un límit el treballador només cotitza el 2,00%)	Sí	Amb el màxim de: 2,25% augment de salaris o augment de preus	47,38%	18.124	1,98
San Marino	66 a (2021)	Previst	Sí (reduccions del 10% al 20%)	Sí (bonificació del 3% per any)	Sí	Sí	Amb la variació de l'índex del cost de la vida	70,90%	19.568	3,20
Suècia	Universal: 65. Comptes nacionals i Comptes individuals: flexible des dels 61	Implicít en les pensions de les Comptes nacionals i individuals	Universal: no. CN i CI flexible	Universal: no. CN i CI flexible	Sí	Universal: sí. NDC + CI: es calcula com a una renda vitalícia	Universal: amb l'IPC CN amb els salaris. CI: amb el valor del compte i de l'esperança de vida	50,08%	20.090	1,81

Fonts: Eurostat, OCDE, SSA-USA, fonts nacionals i elaboració pròpia

- (1) Pensió mitjana anual de jubilació en % del salari mitjà anual. Estimació pròpia amb dades d'Eurostat. En el cas d'Andorra, a causa de l'elevada presència de pensionistes amb carreres curtes de cotització (admeses pel sistema i els convenis bilaterals), resident a l'estranger, s'han tingut en compte un grup de pensionistes amb carreres estables (amb 15 anys o més complets de cotització) per al càlcul que es mostra al quadre. Quan s'inclouen els pensionistes amb menys de 15 anys complets de cotització, la Taxa de Prestació descendeix al 30,90% (veure nota 3)
- (2) Despesa anual en pensions de jubilació per pensionista de jubilació, euros, 2018. Font: Eurostat, OCDE i font nacional.
- (3) Andorra i Mònaco posseeixen una condició especial: la seva força laboral és sensiblement major que la població de nacionalitat pròpia. A Andorra, la població activa és de 46.626 persones, un 122,71% de la seva població és de nacionalitat andorrana. El 2020, el 40% dels treballadors ocupats tenen nacionalitat andorrana. A Mònaco, la població assalariada és de 55.919 persones, un 145,81% de la seva població resident. A finals de 2020, només l'1,9% dels treballadors actius eren de nacionalitat monegasca.

El quadre anterior es centra en nou indicadors referents a la pensió de jubilació de la Seguretat Social (Pilar I) i un desè indicador, molt important, que és la Taxa de Dependència del conjunt d'aquest sistema, és a dir, la ràtio entre el número d'ocupats en l'economia respectiva i el número de pensionistes, palanca clau de la sostenibilitat financera d'un sistema de repartiment.

Tot i tractar-se d'una "foto fixa", ha de tenir-se en compte que molts dels paràmetres i criteris reflectits en el quadre anterior han canviat en els últims anys i que pot veure's una certa convergència entre els països amb criteris comuns i tendències que s'aguditzaran en el futur. Els principals aspectes comparatius, i convergències (o divergències) en el seu si, i que poden identificar-se són:

- La meitat dels països té ja establerta una **Edat Legal de Jubilació** de 66 anys o superior. En alguns casos, transitant cap als 67 o 68 any que s'assoliran en la present dècada
- Cinc dels divuit països han adoptat o tenen previst adoptar un **Mecanisme Automàtic** d'ajust de l'Edat de Jubilació amb l'Esperança de Vida. Aquest ajust es produeix cada cert número d'anys (cinc, generalment)
En el cas dels Comptes Nacionals, on la pensió es calcula com a una renda vitalícia, l'edat de jubilació és flexible a partir d'una certa edat, i l'ajust amb l'esperança de vida per evitar una despesa excessiva no és necessari ja que el càlcul de la pensió té en compte l'esperança de vida
- La **Jubilació Anticipada** està molt estesa, però no tots els països la contemplen. En aquells en què sí ho fan, els criteris són variats permetent-se avançar-la de més o menys anys, però al voltant de tres anys abans de l'Edat Legal de Jubilació. En molts països es practiquen penalitzacions de la pensió si es vol avançar-la. En els països on es practica, en canvi, aquestes penalitzacions van del 5% de la pensió, per any d'avançament, fins al 8%. Això, reflecteix poc criteri actuarial quan s'estableix la penalització
- La **Jubilació Demorada** incentivada amb bonificacions està encara més estesa amb recompenses que van del 4%, per any de demora, fins al 9%, amb un màxim del 30% per a tot el període de demora
En els sistemes de Comptes Nacionals, les penalitzacions per avançament i les bonificacions per demora de la jubilació es generen automàticament, i són actuarialment exactes, per es calcula la pensió com a renda vitalícia
- Només dos dels divuit països analitzats eviten les bases mínimes i màximes de cotització, encara que a sis països els manquen bases mínimes. Els criteris de fixació d'aquestes bases mínimes i màximes no són molt explícits, amb només un grapat de països que tenen com a referència el salari mínim per a la base mínima
- Les pensions mínimes i màximes també són generals (excepte a Andorra), encara que en els països on les pensions són d'aportació definida la pensió mínima no existeix

- L'actualització de les pensions és, també, la norma en tots els països i es du a terme amb índexs generalment relacionats amb l'IPC, anualment. Encara que també intervenen en aquests índexs l'evolució dels salaris, el PIB i altres criteris macroeconòmics o índexs *ad hoc*. En alguns països, l'actualització és discrecional per part del govern
- En molts països conviuen esquemes de pensions públiques de repartiment molt variats, fruit de l'evolució històrica i dels períodes de transició de les reformes recents (*vid infra*). És difícil estimar un indicador de pensió mitjana de jubilació com l'ofert en el quadre anterior, que sigui estrictament comparable més enllà de la dificultat intrínseca deguda al diferent grau de desenvolupament de la productivitat a cada país. S'observa en el quadre que el rang de la pensió mitjana va dels 3.659 euros/any de Lituània als 28.099 euros/any de Luxemburg. També s'ha de tenir en compte que aquesta pensió mitjana és només la que procedeix de la Seguretat Social (Pilar I) i no es té en compte la que procedeix dels sistemes complementaris (Pilars II i III)
- Un indicador més apte per a la comparació internacional en matèria de "generositat" de les pensions del Pilar I (Seguretat Social) és la Taxa de Prestació, és a dir, la ràtio entre la pensió mitjana de jubilació i el salari mitjà de l'economia. S'observa que aquesta ràtio va del 25,09% (Austràlia) al 70,90% (San Marino). Aquests dos extrems són característics de països on la Seguretat Social només atorga una pensió bàsica universal que es complementa amb una important pensió complementària de Pilar II i països on l'elevada "generositat" de la pensió de jubilació de la Seguretat Social és conseqüència de l'absència quasi total de pensions de jubilació del Pilar II. Les Taxes de prestació d'entre el 35% i el 50% en el Pilar I són característiques de països on les pensions complementàries estan molt o bastant esteses.
- Finalment, un dels principals indicadors d'un sistema de repartiment, la seva Taxa de Dependència (o suport) demogràfic, és a dir, la ràtio entre el número de treballadors actius i el de pensionistes. Aquest últim número pot acollir a pensionistes de totes les classes de pensió (jubilació, incapacitat i supervivència), però en alguns països les pensions d'incapacitat estan a càrrec dels sistemes de salut i no dels de pensions. El principal determinant d'aquesta taxa és la demografia de cada país, que es tradueix fidelment en els seus mercats de treball i en els respectius sistemes de pensions. Aquesta Taxa de dependència, pot observar-se al quadre, va del 1,33 de França a 3,5 de Xipre.

Les pensions de jubilació de la Seguretat Social estan raonablement protegides als països avançats. Solen tenir una bona proporció respecte al salari mitjà de treballadors (al voltant del 45%, per a carreres mitjanes de cotització), proporció estimada major com més elevats siguin els tipus de cotització. En la Taxa de Prestació influeixen molts altres elements, no tots contributius.

El segon quadre d'indicadors comparatius, que trobarem més endavant, mostra vuit indicadors clau, quatre per a cadascun dels dos principals pilars de la Previsió social en qualsevol país: (i) la Seguretat Social (branca de pensions de jubilació i afins, únicament) i (ii) els plans de pensions d'ocupació promoguts per les empreses per als seus treballadors (Pilar II). Els indicadors són els següents: (i) l'estatut del sistema global de pensions de cada país, (ii) el Tipus de Cotització a càrrec del treballador, (iii) el Tipus de Cotització a càrrec del patró i (iv) la participació de l'Estat finançant o donant suport a ambdós pilars de les pensions.

Advertir que els tipus de cotització a la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms no queden reflectits en aquest quadre, excepte si es té en compte que, en la majoria de països seleccionats, aquests treballadors paguen tipus de cotització equivalent a la suma dels que paguen assalariats i patrons. Però no en tots.

Indicadors bàsics del sistema de pensions (2018 a 2021) – Tipus de cotització								
	Tipus de cotització a la Seguretat Social (Pilar I, jubilació)				Tipus de cotització al sistema de Pensions Ocupacionals (Pilar II)			
	Estatus	Treballador	Patró	Estat	Estatus	Treballador	Patró	Estat (1)
Andorra	Seguretat Social d'assegurança i assistencial (CASS, branca jubilació)	3,50%	8,50%	Assegurança: cobreix el dèficit, Assistencial: cost total	Funcionaris (generalitzada, gestió externalitzada dels estalvis). Sector privat, voluntari	Aportacions variables: el treballador escull	Matching, fins a un total del 3,00%	Matching, fins al 3,00% del salari
Austràlia	Seguretat Social Universal	0,00%	0,00%	Impostos generals	Obligatori (aport. def.)	Voluntari	9,5% (2021)	Matching (treballador)
Xipre	Seguretat Social	8,30%	8,30%	4,90%	Funcionaris (tancat) i assalariats privats	Els funcionaris cotitzen un 5,1% del seu salari. En els fons privats no hi ha regles fixes d'aportació		Cobreix les despeses
Dinamarca	Seguretat Social Universal i d'assegurança (ATP)	Universal: res ATP: 13€/ mes	Universal: res ATP: 26€/ mes	Universal: cost total	Generalitzat (sectorials)	3% a 5% (1/3 total)	6% a 10% (2/3 total)	Funcionaris: 15% salari
EE.UU	Seguretat Social	6,20%	6,20%	Impost solidaritat s/ pensions més altres	Generalitzats (55% dels assalariats civils)	Variats (2/3 a càrrec del treballador)	Variats (1/3 a càrrec del patró)	Retard fiscal
Espanya	Seguretat Social	4,60%	23,70%	Cobreix el dèficit	Voluntaris, baixa cobertura	No solen aportar	3% del salari	Retard fiscal
França	Seguretat Social bàsica	6,9% (+0,40%)	8,55% (+1,90%)	Cobreix el dèficit	AGIRC-ARRCO (obligatòries)	4,01% (tram 1) 9,72% (tram 2)	6,01% (tram 1) 14,57% (tram 2)	Retard fiscal
Irlanda	Seguretat Social (contributiva i no contributiva)	4,00% (contributiva)	8,60% a 10,45% (contributiva)	Cobreix el dèficit (contrib.) i el cost total (no contrib.)	Generalitzat (57% dels treballadors)	Voluntaris, amb pràctiques molt variades respecte a tipus de cotització, 2/3 dels esquemes són d'aportació definida		Retard fiscal
Itàlia	Seguretat Social, Comptes Nacionals (NDC) i Assistència Social	9,19% (SS i NDC)	23,81% (SS i NDC)	SS i NDC cobreixen els dèficits. Assistència Social: cost total	Fons interès i externs d'empresa o sectorials	Només grans empreses. A penes cobreixen una tercera part dels treballadors. Pràctiques molts variades en matèria d'aportacions (generalment pagades pels treballadors)		Retard fiscal
Lituània	Seguretat Social Universal i d'assegurança	Universal: res, Assegurança: 3%	Universal: res, Assegurança: 22,3%	Universal: cost total Assegurança: cobreix el dèficit	Comptes individuals, voluntàries, esteses	2% del salari brut	2% del salari brut (deduïbles de la cotització a la SS)	2% del salari anual previ del treballador
Luxemburg	Seguretat Social	8,00%	8,00%	8,00%	Voluntaris, sota cobertura	No totes les empreses ofereixen aquest tipus de pensions, la pràctica és molt variada		Retard fiscal

Malta	Seguretat Social, pensió universal i pensió assistencial	SS: 10% del salari brut	SS: 10% del salari brut	SS: 50% de les aportacions dels treballadors i patrons. Universal i Assistencial: el cost total	Voluntari, cobertura baixa	Introduït el 2017, poc temps per desenvolupar-se		Retard fiscal + bonificació fiscal
Mònaco	Seguretat Social (CAR, agència autònoma)	6,55%	6,95% (+1,12% per a la compensació de llacunes de cotització dels treballadors)	Res	Fons suplementaris de repartiment per punts	3,90% (Tram I) + 9,00% (Tram II)	5,85% (Tram I) + 13,45% (Tram II)	Res
Nova Zelanda	Seguretat Social Universal i Assistencial	Res	Res	Cost total dels dos esquemes	KiwiSaver (autoenrolment)	Entre el 3,00% i el 10,00%	3,00% o superior (matching)	Retard fiscal i bonificacions
Països Baixos	Seguretat Social	17,90%	Res	Complements de pensió	Pensions de sector i empresa, moltes d'elles obligatòries (90% dels treballadors)	Per als plans sectorials el tipus total de cotització supera el 20% del qual el patró pot pagar entre la meitat i 2/3		Retard fiscal
Regne Unit	Seguretat Social i pensió assistencial	12,00% (+2,00%)	13,80% (inclou desocupació i accident de treball)	Cobreix el dèficit de la pensió contributiva i el cost total de l'assistència	Pensions quasi obligatòries (autoenrolment) i altres esquemes (80% de cobertura)	5,00% (autoenrolment)	3,00% (mínim)	Retard fiscal
San Marino	Seguretat Social	5,40%	16,10%	Cobreix el dèficit	Fons Complementari Públic (individual, obligatori)	2%	2%	Retard fiscal
Suècia	Seguretat Social Universal, d'Assegurança i Comptes Nacionals (NDC) + Comptes individuals (CI)	Universal: res. NDC+CI:7% (+0,38% Valor CI)	NDC + CI:10,21 (+0,70 supervivència) Del total 2,5% va al sistema de CI	Universal: cost total, Assegurança cobreix el dèficit	Pensions d'ocupació	Estan generalitzades entre els treballadors públics i privats. Obligatòries per a les empreses amb convenis col·lectius. Tipus de cotització variats		Retard fiscal

Fonts: Eurostat, OCDE, SSA-USA, fonts nacionals i elaboració pròpia

(1) Retard fiscal (deducció en la base de l'import sobre la renda) condicionat a un límit màxim. Les bonificacions consisteixen en deduccions en la quota de l'impost.

La Seguretat Social és el pilar dominant de les pensions en molts països, però en alguns altres és clarament secundària enfront als plans ocupacionals del Pilar II, especialment en països anglosaxons i del nord d'Europa.

En molts països, la Seguretat Social ofereix diversos tipus de prestacions a la jubilació segons es donen diferents tipus d'elegibilitat concurrents o no en un mateix treballador:

- Pensions universals (a quota fixa, de ciutadania) Solen atorgar-se amb o sense prova de recursos en funció dels anys de residència en el país.
- Pensions contributives (relacionades amb el salari i les cotitzacions pagades en el passat). Poden ser concurrents amb les anteriors.
- Pensions no contributives, per a treballadors que no hagin pogut complir la carrera mínima de cotització i resideixin al país, quan aquest no té un esquema de pensions universals.
- Són, també, comuns els “complements mínims” per als preceptors de pensions contributives quan aquestes són massa baixes. De fet, la pensió universal compleix aquest propòsit.

D'altra banda, com a conseqüència de les reformes que s'han efectuat en diversos països en els últims lustres, sovint, es dona el cas que les pensions de la Seguretat Social vinculades als salaris i a les cotitzacions s'obtenen mitjançant fórmules diferents, segons els treballadors pertanyin al nou esquema generat per la reforma de què es tracti (els més joves, generalment) o segueixin realitzant les seves cotitzacions en l'esquema convencional, ja tancat a nous entrants a causa de la reforma.

En aquest sentit, la principal innovació en la transformació dels esquemes convencionals de pensions contributives (*earnings related*) de Seguretat Social, amb fórmules de “prestació definida”, en comptes individuals nociònals d'“aportació definida”. Això sense que l'esquema deixi de ser de repartiment, ja que els comptes individuals no són efectius si no “llibretes” en les quals es van acreditant les cotitzacions realitzades que, al mateix temps, van essent actualitzades amb un “tant nociònal” de rendibilitat basat en l'evolució de l'economia.

Referent al Pilar II, encara que una bona meitat de països posseeixi aquest tipus de sistemes, es constata immediatament que el desplegament de les pensions ocupacionals és molt desigual i que només en alguns països l'adscripció dels assalariats és obligatòria, prevalent la modalitat d'adscripció voluntària. En alguns països, sense cultura previsional de Pilar II, la Seguretat Social ha pres la iniciativa de crear “comptes individuals” obligatoris de capitalització als quals, fins i tot, es pot desviar una petita part de les aportacions fetes al sistema de repartiment.

És interessant observar també que, entre els models habituals de participació obligatòria o voluntària, s'obre pas en les recents reformes la variant de l'“adscripció per defecte” (*autoenrolment*), desenvolupada ja fa dècades, a partir de les descobertes de les teories conductuals, als EE.UU., Nova Zelanda i el Regne Unit.

Tant en els sistemes públics de repartiment com en els de capitalització ocupacional, els tipus de cotització es situen en proporcions gens menyspreables dels salaris bruts dels assalariats, o dels ingressos nets dels treballadors autònoms. En els països més avançats en la matèria, amb nivells de pensió total (pública + ocupacional) similars als salaris o ingressos previs a la jubilació, els tipus de cotització totals poden superar el 30%.

Com que cada país és únic, els seus sistemes de pensions han tingut desenvolupaments diferenciats. Es pot apreciar com la introducció de reformes provisionals està fent aquest univers una mica més complex ja que amb els nous esquemes o fórmules, coexisteixen les velles fórmules que no poden extingir-se sobtadament. Encara donen cobertura a tots els jubilats i a una bona part dels treballadors que encara no s'han jubilat. Això, no ens evita observar que les tendències de fons, per al conjunt de països, es caracteritzen pels trets següents:

- (i) **Sistema mixt** compost per:
 - **Pensions del Pilar I o Seguretat Social**, obligatòries, públiques i de repartiment, al mateix temps, dividides en pensions contributives (*earnings related*) i no contributives. Alternativament a les no contributives, hi poden haver pensions universals o bàsiques. O només aquestes últimes.
 - **Pensions de Pilar II o Ocupacionals**, de promoció empresarial i capitalització individual, d'adscripció per defecte. Apareixen també esquemes de compte individuals de promoció pública associades a les agències de Seguretat Social.
 - **Pensions de Pilar III o Personals**, voluntàries, promogudes per entitats financeres o asseguradores, qualificades fiscalment.
- (ii) Adopció de fórmules **d'Aportació Definida**, per al càlcul de la pensió, en tots els pilars provisionals. Això elimina la necessitat de límits mínims i màxims i vincula les pensions a l'esperança de vida quan la pensió es calcula com a renda vitalícia, cosa que permet flexibilitzar l'edat de jubilació amb els ajustaments actuuarials adequats adaptant-la millor a les necessitats de cada treballador

L'adopció de fórmules d'Aportació Definida en els esquemes del Pilar I, en canvi, no és molt ràpida. S'entenen les resistències de molts agents a l'abandonament de les fórmules de "Prestació Definida" establertes fa quatre dècades o més, quan les pensions de jubilació naixien amb elevades Taxes de Substitució sobre els salaris mitjans del final de la vida laboral, moment en què l'Esperança de Vida d'un treballador mitjà era sensiblement menor a l'actual (*vid infra*).

Aquestes Taxes de Substitució, en l'actualitat, tenint en compte les edats de jubilació, són molt difícils de mantenir sense provocar dèficits cada vegada més elevats. La fórmules d'Aportació Definida no redueixen, *per se*, les pensions, però reflecteixen millor l'esforç contributiu efectiu (euros aportats actualitzats, no anys d'aportacions) de

tota la vida laboral que és, en definitiva, el que determina l'import de la pensió de jubilació. Aquestes fórmules, a més, tenen en compte l'esperança de vida dels treballadors en el moment de jubilar-se, cosa que adequa les pensions als criteris actuàrials, avui absents en la majoria de les fórmules de càlcul de les pensions en els sistemes de Seguretat Social a tot el món.

Els Sistemes Mixtes de Pensions s'estan generalitzant a poc a poc mitjançant (i) els Comptes Nacionals en el Pilar I, el desenvolupament d'un Pilar II d'adscripció per defecte (autoenrolment), en ocasions de promoció pública i obligatoris, i els estímuls fiscals als plans personals del Pilar III voluntaris.

Les pensions de jubilació en tots aquests pilars es calculen cada vegada més utilitzant fórmules d'"Aportació Definida" més senzilles d'aplicar i entendre per als treballadors i que tenen en compte, de forma implícita, l'evolució de l'Esperança de Vida. Cosa que reforça la seva contributivitat i la sostenibilitat del sistema.

Una necessitat generalitzada, davant els reptes de la sostenibilitat i la suficiència de les pensions, és la necessitat d'anar adaptant l'edat de jubilació. Aquesta variable és, sense cap dubte, la més important en qualsevol sistema de pensions, sigui del pilar que sigui. Però, la seva adaptació es revela complicada en el pla social.

Una primera raó, no tan important com es creia popularment, és que hi ha professionals i treballs més onerosos físicament, però ja estan previstos en els esquemes actuals de reducció de l'edat de jubilació i no hi ha cap dificultat en traslladar-los quan l'Edat Legal de Jubilació augmenta. A més, no hi ha tants treballadors que exerceixin aquestes professions com en dècades passades. En realitat, la resistència social i institucional a l'augment de l'edat de la jubilació radica en una deficient comunicació dels sistemes de pensions cap a la ciutadania.

Però l'adequació de l'Edat Legal de Jubilació a l'evolució de l'Esperança de Vida és la única mesura, certament la única, convé tenir-ho en compte, que aconsegueix simultàniament reconduir la sostenibilitat financera dels sistemes i preservar la suficiència de les pensions sense necessitat d'augmentar les cotitzacions ni reduir les prestacions.

En el quadre següent es mostra una interessant agrupació d'indicadors addicionals als anteriors que fan referència a l'edat legal de jubilació i a altres moments de la distribució per edats de població, com l'Esperança de Vida. També es mostra l'edat efectiva de sortida de l'activitat laboral, que s'associa a l'Edat Efectiva de la Jubilació (sensiblement menor, en general, a l'Edat Legal). Aquest conjunt d'indicadors permet una anàlisi, concisa, però molt clara.

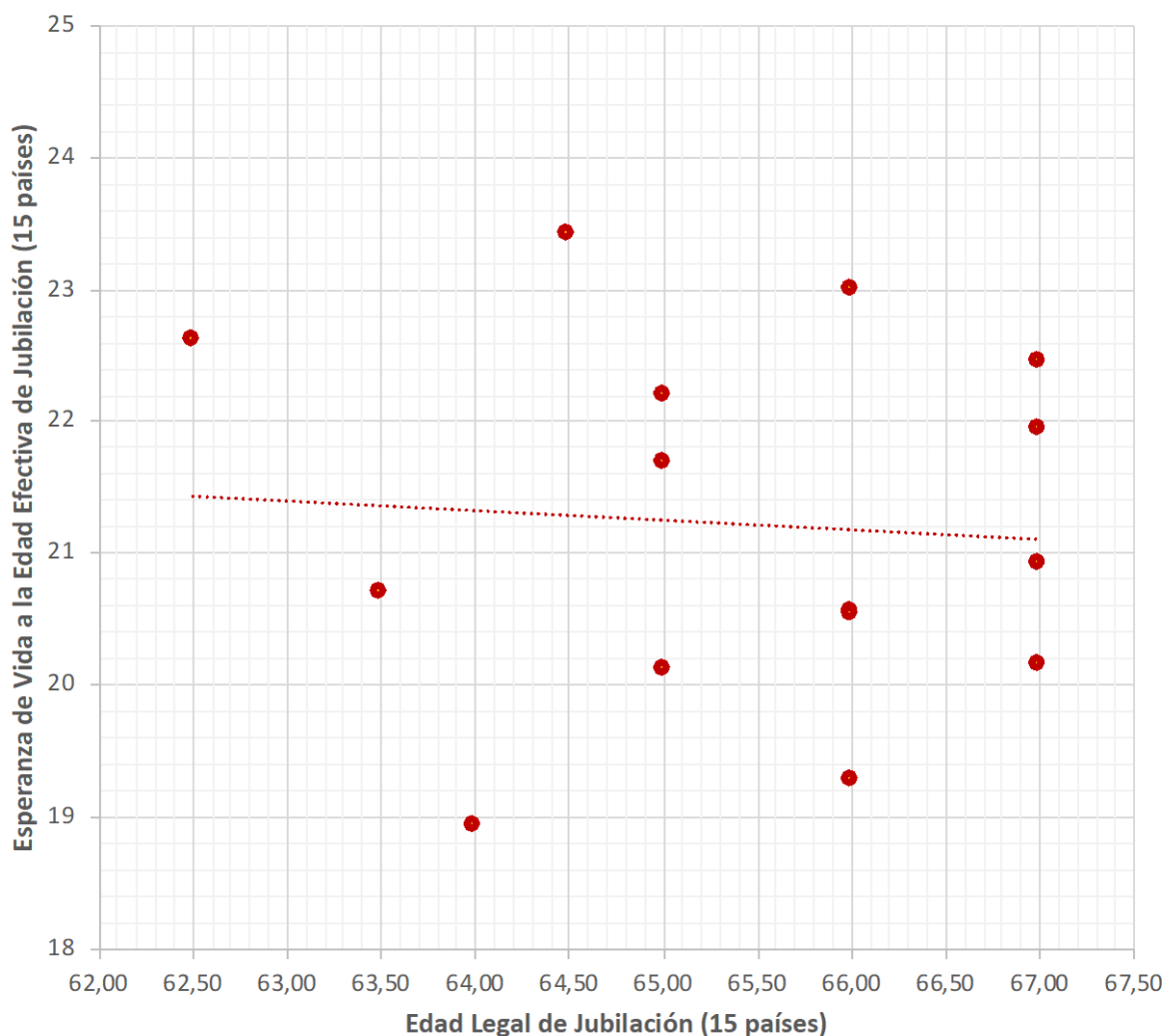
Edats legals, efectives i biomètriques en els països seleccionats						
	Edat de Jubilació (1)		Esperança de Vida (2)			
	Legal	Efectiva (3)	Al néixer	Als 65 anys	A l'ELJ (4)	A l'EEJ (5)
Andorra	65		83,23	21,62	21,62	
Austràlia	67	64,80	83,94	21,86	21,21	21,93
Xipre	65	61,00	81,51	20,35	20,35	21,68
Dinamarca	67	63,80	81,40	19,77	19,18	20,14
EE.UU	66	67,20	79,12	19,92	19,62	19,27
Espanya	66	61,70	84,00	21,82	21,49	22,99
França	62 a 67	60,80	83,13	21,90	22,96 a 21,25	23,41
Irlanda	66	64,85	82,81	20,51	20,20	20,56
Itàlia	67	62,40	84,01	21,55	20,91	22,45
Lituània	64	63,65	76,41	18,54	18,83	18,93
Luxemburg	65	60,90	82,79	20,79	20,79	22,19
Malta	60 a 65	60,90	83,06	20,87	22,61 a 20,87	22,61
Mònaco	65		89,40	23,55	23,55	
Nova Zelanda	65	60,00	82,81	21,07	21,07	20,11
Països Baixos	67	68,10	82,78	20,54	19,93	20,91
Regne Unit	66	63,85	81,77	20,27	19,96	20,54
San Marino	66	64,15	83,68	21,20	20,88	
Suècia	61 en endavant	65,90	83,34	20,98	22,36	20,69
Promedio (5)	65,42	63,54	82,73	20,95	20,88	21,23

Font: Quadres anteriors, ONU i OCDE

- (1) Arrodoniment a l'edat en anys més propera. A 2021 per a tots els països excepte per a Luxemburg (2020), Malta (2018) i Nova Zelanda (2018)
- (2) Estimacions UN per a 2020 i estimacions pròpies per adaptar-les a les ELJ diferents de 65 anys
- (3) Edat Efectiva de sortida de l'activitat laboral (OCDE, 2018)
- (4) Estimacions pròpies
- (5) Edat Efectiva de sortida de l'activitat laboral, estimacions pròpies, veure nota (3)

Hem comentat abans que l'Edat Legal de Jubilació augmenta de mica en mica. Avui, ens trobem països que ja han arribat als 67 anys i els 68 anys figuren en l'horitzó proper. En alguns països, es contempla la vinculació de l'Edat Legal de Jubilació amb l'Esperança de Vida, mitjançant revisions quinquennals que suavitzen l'evolució i la fan previsible. En definitiva, es busca en tots els sistemes l'augment de la vida laboral i el retard més o menys voluntari i/o incentivat de la jubilació.

Un dels aspectes més sorprenents, reflex de l'acumulació de regles obsoletes i canvis paramètrics parcials establerts recentment, és que, a la mateixa edat legal de jubilació en diferents països, el treballador mig en cadascun d'ells afronta períodes de jubilació arbitràriament diferents que no guarden, com pot comprovar-se en el gràfic següent, relació amb l'edat de jubilació en un patró de "núvol de punts".



Aquesta absència de correlació aparent entre l'Edat Legal de Jubilació i l'Esperança de Vida en el moment d'abandonar l'activitat laboral reflecteix la complexitat d'adaptar els sistemes públics de pensions a les tendències de fons en matèria demogràfica. No solament es donen aquestes tendències, també s'estan produint canvis profunds en l'organització del treball i les carreres laborals, en la producció de béns i serveis en l'era digital i en els estils de vida.

L'adaptació dels sistemes de pensions a aquests canvis s'està produint molt lentament, mitjançant canvis paramètrics i descartant canvis d'envergadura que puguin ajudar a fer més suportables les transicions laborals causades per la revolució digital.

L'ajust de l'Edat Legal de Jubilació amb l'evolució de l'Esperança de Vida és una mesura que, poc a poc, s'està introduint a molts països, directament (augment de la primera), o bé indirectament, mitjançant el càlcul de la pensió amb una fórmula d'Aportació Definida. Però la pràctica actual als països avançats té poc a veure amb l'esperança de vida dels treballadors en el moment de la jubilació, el que reflecteix restriccions molt diferents en cada país per a dur a terme aquesta important transició en els seus sistemes de pensions.

Aquest ajust és l'única mesura que aconsegueix simultàniament preservar la suficiència de les pensions i reforçar la seva sostenibilitat.

La preocupació social perquè els treballadors amb treballs més onerosos físicament sofreixin especialment aquest augment de l'Edat de Jubilació no es justifica. Tots els països tenen regles ad hoc per a evitar aquest impacte.

3.5. El futur de les pensions i les pensions del futur

Les resistències al canvi en els sistemes de pensions són enormes, tot i que una lectura ràpida de l'apartat anterior pogués suggerir el contrari. Però, com tantes vegades s'ha insistit, els canvis demogràfics, econòmics i dels estils de vida no s'aturen i això fa que els rígids sistemes de pensions pateixin la situació. Entre les tendències més clarament discernibles en aquests àmbits es troben les següents:

- L'Esperança de Vida continuarà augmentant. Qui sap si la seva tendència s'accelerarà a conseqüència de les millores en els tractaments dels problemes de salut, que s'han estès a mesura que les edats avançades han exposat a moltes persones a situacions de dependència, poc freqüents, fa tan sols unes dècades.
- L'economia es transformarà de manera radical a mesura que la revolució digital s'estengui, afectant la materialitat de les activitats productives, la naturalesa dels treballs i, de forma molt disruptiva, a les relacions laborals.
- Els estils de vida de les noves generacions es veuran afectats per les tendències anteriors i per l'emergència de nous valors i actituds en una dinàmica poblacional més fluida. Treballs per compte propi, alternança freqüent amb el treball assalariat, períodes sabàtics per al desenvolupament personal, familiar o comunitari i noves actituds cap a la jubilació derivades de vides laborals molt diferents ens esperen aviat (segurament ja incipients al voltant de 2040).

A conseqüència de tot això, l'acumulació i des acumulació de drets de jubilació (o de benestar, en general) es veurà profundament afectada en els pròxims lustres, que ens endinsaran en el segon terç del segle XXI. No és concebible que qualsevol reforma d'una certa importància de les pensions no consideri que només queda una dotzena d'anys perquè s'iniciï aquest segon terç del present segle.

Entre les novetats a les quals es podria assistir en matèria previsional en els pròxims anys es troben les següents (algunes, de fet, ja estan creixent molt activament als països emergents):

- **Pensions conductuals**, que s'implementaran mitjançant Aplicacions i Dispositius, per subministrar regularment comptes d'estalvi per a la jubilació, qualificades fiscalment, al mateix temps que es realitzen tot tipus de despeses en béns i serveis i inversions, es redimeixen promocions comercials, s'apliquen regles automàtiques decidides pel titular amb motiu d'ingressos extraordinaris o ocasionals. La intel·ligència artificial és un potent aliat de la futura planificació conductual al mateix temps que l'estalvi previsional.
- **Prestacions de jubilació basades en “cotitzacions a l'ombra”** per a persones que hagin dedicat esforços significatius a voluntariat o treballs per a la comunitat sense necessitat d'haver participat necessàriament en relacions laborals contractuals.
- **Models de jubilació** parcial, flexible, compatible amb l'activitat laboral. Tot sota determinades condicions i requisits que els faran més populars del que són en l'actualitat i per raons no oportunistes (compra de pensions, etc.). Per això, serà necessari fer experiments controlats sense demora, a fi d'avaluar-ne el potencial.

Pot ser que el futur de les pensions (si es continua sense fer grans canvis) sigui dolent, però pot passar, també, que les pensions del futur (si es realitzen les reformes necessàries en tots els aspectes estructurals) siguin molt bones.

La panòplia de mecanismes i elements bàsics amb què construir esquemes de pensions avançats, adaptatius i robustos és cada vegada més gran i molts països estan innovant en la matèria, no només els més econòmicament avançats.

La revolució demogràfica i digital, amb enormes conseqüències per a l'economia, el treball del futur i els estils de vida obre enormes possibilitats per a la jubilació dels treballadors per a les quals hauríem de preparar-nos des d'ara.

3.6. Existeix un model ideal de pensions?

La lectura dels apartats precedents d'aquest capítol han d'haver servit perquè el lector respongui sense dubtar “no” a la pregunta que dona títol a aquesta secció. Però no pel que tan sovint s'invoca: “cada país haurà de dissenyar un sistema de pensions que s'adeqüi a la seva idiosincràsia”, sinó, més aviat, perquè els canvis constants en la demografia, l'economia i la societat demanen ajustos regulars, a vegades, de gran importància. Aquests ajustos no convé que es demorin perquè el temps no passa en va. Els paràmetres locals que sempre existeixen i han de tenir-se en compte, però l'experiència d'altres països pot ser molt valuosa.

Les resistències al canvi o a l'adopció de determinades bones pràctiques d'altres països han de detectar-se com més aviat millor i avaluar-ne els seus fonaments, tenint en compte els fets i el sentit comú, tractant de persuadir als defensors de *l' statu quo* quan aquest és insostenible.

La necessitat de les pensions de jubilació i afins (incapacitat, viduitat i orfandat) és universal; les llargues carreres de cotitzacions i/o estalvi complementari són inevitables per a tots els treballadors.

No cal esperar que, fàcilment o en breu, trobem la panacea universal de la setmana de 10 hores, que brolli la híper-productivitat d'algun indret insospitat, o que dissenyem sense conflicte una distribució primària de la renda radicalment diferent de l'actual.

Les pensions continuaran sent una matèria massa important com per posposar sistemàticament la seva posada al dia, en el marc dels canvis estructurals als quals ens enfrontem.

No existeix un model ideal de pensions. Tots els països i societats busquen un “bon sistema” que combini les capacitats públiques i privades per aconseguir les millors pensions possibles per als treballadors.

Esquemes combinats i híbrids, adaptables, que siguin suficients sense fregar la no sostenibilitat, que siguin solidaris però que no soscavin l'incentiu a treballar i estalviar per a la jubilació d'un mateix quan aquesta arribi.

Esquemes que, en definitiva, siguin justos, premiïn l'esforç i cobreixin la necessitat dels treballadors que han arribat a l'últim tram de la seva vida després d'haver aportat el seu esforç a la societat.

4. La Reforma de les Pensions a Andorra

4.1. Diagnòstic

4.1.1. La gestió de les pensions a Andorra

Les pensions de jubilació al Principat d'Andorra són fonamentalment pensions contributives de Seguretat Social calculades mitjançant una fórmula d'Aportació Definida basada en la compra i venda de punts, el valor dels quals es fixa anualment per la Llei Pressupostària sota el principi d'una proporció estable entre el valor de compra i el valor de venda del punt, denominada Factor de Conversió.

L'entitat responsable de la recepció de cotitzacions, el reconeixement i pagament de les pensions i l'administració del sistema de jubilació és la Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS). Més concretament, es tracta de la seva Branca Jubilació, ja que la CASS té una altra branca, la Branca General que gestiona el finançament del sistema sanitari i de

les prestacions d'Incapacitat, fins que els seus perceptors compleixen l'edat legal de jubilació i passen a dependre de la Branca Jubilació. L'entramat institucional de la CASS es completa amb el Fons de Reserva de Jubilació, que acumula i gestiona els excedents de les branques esmentades.

El Fons de Reserva de Jubilació és, de fet, la Tresoreria de la Branca de Jubilació i a més, manté degudament segregades, rellevants reserves que gestiona amb criteris establerts normativament. Les principals dades sobre el marc institucional de les pensions a Andorra es sintetitzen en el quadre següent, que és auto-explicatiu.

El marc institucional de les pensions a Andorra		
	La Caixa Andorrana de Seguretat Social – CASS	El Fons de Reserva de Jubilació - FRJ
Estatut de la CASS	La CASS és una entitat parapública dotada de personalitat jurídica pròpia. Actua sota el control del govern assumint la gestió administrativa, tècnica i financera del Sistema de Seguretat Social andorrà que dona compliment a l'establert en el Text refós de la Llei 17/2008 de la Seguretat Social (Decret Legislatiu del 25-04-2018 Text Refós: https://www.bopa.ad/bopa/030025/Pagines/GL20180426_11_16_18.aspx)	EL FRJ és una entitat independent de dret públic amb patrimoni i personalitat jurídica pròpia. S'ocupa de gestionar els fons acumulats amb els excedents de la Branca Jubilació de la CASS. Es regeix pel que estableix en la Llei 6/2025, del 15 de gener, del Fons de Reserva de Jubilació. Als efectes operatius i patrimonials, el FRJ és independent de la CASS (https://www.bopa.ad/bopa/027012/Pagines/lo27012008.aspx)
Funcions	La Branca General . Té al seu càrrec el cobrament de les cotitzacions socials que li corresponen i el reemborsament als assegurats de les prestacions sanitàries, el pagament de prestacions d'incapacitat temporal, d'invalidesa (fins a 65 anys) de maternitat i paternitat, de risc durant l'embaràs, de capital per jubilació i d'orfenesa. La Branca Jubilació . Té al seu càrrec el cobrament de les cotitzacions socials que li corresponen i la cobertura i pagament de prestacions de jubilació, invalidesa (des dels 65 anys) i les pensions de viduitat temporals i vitalícies.	L'FRJ acumula els excedents de la Branca Jubilació. Té externalitzada de manera competitiva (8 entitats gestores) la gestió de la major part del patrimoni acumulat. Els criteris d'inversió bàsic el fixa la Llei del FRJ de manera clara, si bé, s'adapten cada cert temps mitjançant actes normatius. L'objectiu de gestió és el creixement a llarg termini del valor del patrimoni diversificant les inversions i tractant de superar de forma consistent la inflació andorrana. L'estil de gestió es caracteritza per una "gestió tradicional de perfil moderat". Aquest perfil implica una assignació consistent del voltant del 60% en renda fixa d'alta qualitat creditícia (mínim 50%), el 30% en renda variable (màxim 35%) i el 10% en altres actius (màxim 15%)
Governança	Consell d'Administració i Direcció General	Consell d'Administració i Comissió Gestora
Composició	El Consell d'Administració està compost per vuit administradors, que elegeixen a un d'ells com a President del Consell. Quatre d'aquests vocals són nomenats pel Govern (àrees de salut, laboral, social i financera), i quatre són elegits: un en representació d'empreses i autònoms, un en representació dels pensionistes i dos en representació de les persones assalariades. La Direcció General exerceix la direcció, gestió administrativa i tècnica i control intern.	El Consell d'Administració del FRJ està format pels membres del Consell d'Administració de la CASS. La Comissió Gestora està formada per un membre nomenat pel CA del FRJ, una persona de la direcció de la CASS nomenada pel CA d'aquesta, una expert nomenat pel CA de l'AFA, dos experts independents nomenats pel CA del FRJ a proposta unànime de la resta de membres de la Comissió Gestora.
Lloc Web	http://www.cass.ad	https://www.fonsdereserva.ad/

La Constitució d'Andorra estableix en el seu Article 30 l'existència d'una garantia adequada de prestacions de benestar per als ciutadans en matèria de salut, incapacitat, cessament de l'activitat laboral i altres contingències afins.

La Caixa Andorrana de Seguretat Social (CASS) i el Fons de Reserva de la Jubilació (FRJ) són els organismes legals encarregats de les pensions al Principat. Les seves lleis bàsiques daten de 2008 i 2015, respectivament, i s'actualitzen regularment.

4.1.2. Dades bàsiques de les pensions a Andorra

El sistema andorrà de pensions va tenir, el 2020, una mitjana de 47.439 afiliats, dels quals el 96,6% residien a Andorra. La cotització efectiva mitjana anual d'aquests afiliats va ser de 2.979 euros, generada amb un 12% sobre el salari brut mitjà del país (descomptades les cotitzacions associades a prestacions). El nombre mitjà de pensions de la Branca Jubilació de la Caixa Andorrana de Seguretat Social va ser, en aquest mateix any, de 15.840 (14.238 pensionistes, un 10% de concurrència de pensions – viduïtat i jubilació), de les quals el 59,02% dels seus perceptors residien a Andorra. La pensió mitjana del conjunt de pensionistes a càrrec de la Branca Jubilació de la CASS va ascendir en aquest mateix any a 7.009,06 euros/any (584,14 al mes, en dotze pagues), si bé la pensió anual mitjana dels pensionistes de jubilació era de 7.716,94 euros (643,08 euros al mes), un 81,63% més elevada que la dels pensionistes de viduïtat.

Resultat d'aquest balanç d'afiliats i pensionistes d'una banda, i cotitzacions i pensions mitjanes d'una altra, s'obtenen dos importants indicadors de sostenibilitat i/o suficiència de les pensions:

- La **Taxa de Cobertura** (o de suport) del sistema, és a dir, la ràtio entre afiliats totals i pensionistes totals, que resulta ser de 3 afiliats per pensionista.
- La **Taxa de Generositat**, o ràtio entre la pensió i la cotització mitjanes, el nivell de la qual és el reflex de nombrosos factors que incideixen directament en la sostenibilitat de les pensions. El 2020, la Taxa de Generositat del sistema era de 2,35.

Indicadors del sistema de pensions de la CASS (2020)	
Indicador	Valor
Afiliats	47.444
Residents a Andorra	96,60%
Cotització mitjana	2.979,66
Pensions Jubilació	12.607
Residents a Andorra	59,91%
Pensió anual mitjana (€)	7.716,94
Pensions Viduitat	3.233
Residents a Andorra	58,92%
Pensió anual mitjana (€)	4.248,72
Total Pensions	15,840
Residents a Andorra	59,02%
Pensió anual mitjana (€)	7.009,06
Taxa de Dependència	3,00
Taxa de Generositat (2)	2,35
Ingressos per cotitzacions (Branca Jubilació, milions €)	141,35
En percentatge del PIB	5,64%
Despeses per pensions (Branca Jubilació, milions €)	114,67
En percentatge del PIB	4,57%
Balanç del sistema (Ingressos – Despeses, milions €)	26,68
En percentatge del PIB	1,06%
Balanç del FRJ (a 31 desembre, milions €)	1.462,20
En percentatge del PIB	58,31%
Anys de pagament de pensions (3)	12,75
Pro memòria PIB (milions €)	2.507,80

(1) Pensions de la Branca Jubilació de la CASS, inclouen pensions de supervivència

(2) Quocient entre la pensió mitjana i la cotització mitjana

(3) Número (il·lustratiu) d'anys en els que la despesa observada el 2020 es podria pagar les pensions contributives de la Branca Jubilació

Font: elaboració pròpia i dades CASS,

Una manera de veure si la Taxa de Generositat és desproporcionada és comparar-la amb la ràtio entre la durada mitjana de la carrera de cotització, i la de la vida mitjana en jubilació. En molts sistemes de pensions moderns i avançats, les carreres mitjanes de cotització poden ser d'entre 30 i 35 anys, mentre que l'esperança de vida després de la jubilació oscil·la al voltant de 21 anys (*vid. supra*), una ràtio al voltant d'1,5. Clarament menor que la taxa de generositat.

En aquest marc, una Taxa de Cobertura de 3, certament més avantatjosa que la de molts països desenvolupats amb una demografia menys jove, pot semblar que aporta un matalàs de seguretat i/o temps per a prendre's la reforma del sistema més tranquil·lament. Es mostrarà més endavant com aquesta manera de pensar i “donar-se temps” seria contraproduent.

Finalment, pel que fa als indicadors bàsics del quadre anterior, l'anàlisi dels fluxos financers del sistema de pensions permet una “tranquil·litat relativa”.

Per una banda, el conjunt d'indicadors ens assenyalen que:

- Tant les despeses com els ingressos del sistema guarden una proporció moderada respecte al PIB i, cosa que és més favorable,
- El sistema presenta superàvit, de fet, en tots els exercicis precedents, i
- El Fons de Reserva de Jubilació gestiona excedents acumulats equivalents al 58,31% del PIB que permetrien finançar sense altres ingressos quasi 13 anys de despeses com les de l'exercici 2020. No han de confondre's aquests excedents acumulats amb reserves tècniques per garantir drets meritats.

Però, d'altra banda, qualsevol exercici de prospectiva "a legislació constant", en un marc de creixent longevitat i deteriorament conseqüent de la Taxa de Cobertura, mostraria (*vid infra*) que aquesta aparent tranquil·litat seria efímera i que el marge que sembla assegurar hauria d'aprofitar-se per adaptar el sistema andorrà de pensions a les derives de la demografia i l'economia.

En l'estat actual, les senyals anteriors, per sí mateixes, obliguen a repensar el sistema de pensions andorrà. Hi ha altres característiques d'aquest, molt peculiars i de les que la societat andorrana ha sentit a parlar freqüentment, que mereixen una clara reflexió amb vistes a una acció reformadora que garanteixi un millor servei previsional als treballadors presents i als futurs pensionistes. Aquestes característiques s'analitzen als quadres següents.

L'absència de límits mínims i màxims, tant per al pagament de cotitzacions com per percebre la pensió, el que no és habitual en els sistemes de pensions europeus, es combina a Andorra amb una gran obertura del seu mercat de treball a treballadors estrangers per produir un resultat que convé interpretar amb discerniment. No obstant, ha d'assenyalar-se que existeix un "salari mínim" que té alguns efectes econòmics similars a les bases mínimes de cotització.

Salta immediatament a la vista que el rang de pensions, en les seves diferents categories, és molt ampli. En el quadre següent pot apreciar-se que, per exemple, les pensions de jubilació van dels 68,07 euros al mes per als pensionistes amb 5 o menys anys de cotitzacions, als 1.289,25 euros per més de 35 anys cotitzats.

Pensionistes i pensions de la Branca de Jubilació de la CASS per tipus de pensió i anys cotitzats (2020)									
Anys cotitzats a Andorra	Jubilació			Invalidesa (Branca Jubilació, 65 anys i més)			Viduïtat (vitalícia)		
	Pensionistes	Pensió mitjana mensual	Residents a Andorra	Pensionistes	Pensió mitjana mensual	Residents a Andorra	Pensionistes	Pensió mitjana mensual	Residents a Andorra
0-5 anys	1.862	68,07€	10,74%	93	329,86€	25,81%	410	101,57€	14,15%
6-10 anys	1.384	188,27€	28,32%	132	521,32€	35,61%	571	208,11€	37,65%
11-15 anys	1.145	325,95€	47,16%	134	651,41€	52,99%	429	290,86€	54,31%
16-20 anys	1.176	477,09€	59,18%	163	693,77€	58,28%	481	366,39€	66,11%
21-25 anys	1.153	633,19€	66,96%	123	774,35€	60,16%	391	403,70€	74,42%
26-30 anys	1.201	774,36€	77,35%	122	863,85€	82,79%	351	486,73€	80,91%
31-35 anys	1.126	938,65€	86,68%	79	998,64€	82,28%	264	512,23€	84,47%
>35 anys	2.673	1.289,25€	94,91%	41	1.052,48€	82,93%	256	622,80€	91,41%
Total	11.720	638,63€	60,09%	887	701,85€	57,61%	3.153	344,07€	58,86%

Font: CASS

Ha de tenir-se en compte que els tipus de cotització es situen en el 12% del salari a Andorra, de manera que es constata que, amb carreres de cotització raonablement llargues, les pensions rebudes són bons substituïts dels salaris. El quadre següent mostra, en efecte, les Taxes de Prestació corresponents a diferents carreres contributives, observant-se que per a carreres de 25 anys o més aquestes taxes són elevades, sempre tenint en compte els baixos tipus de cotització abans esmentats que es practiquen al país.

	Taxa de Prestació (1) per a pensionistes amb ... (anys d'afiliació)					
	0 o +	5 anys o +	10 anys o +	15 anys o +	20 anys o +	25 anys o +
% s/ Total Pensionistes	100,00%	84,76%	72,74%	62,67%	51,92%	41,76%
Pensió mitjana	643,08€	744,78€	832,26€	908,50€	994,02€	1.079,51€
Taxa de Prestació	30,90%	35,78%	39,99%	43,65%	47,76%	51,87%

(1) Pensió mitjana en proporció al salari mitjà de l'economia

Font: elaboració pròpia i CASS. Dades de desembre de 2020

En el cas dels pensionistes amb les carreres de jubilació més curtes, es dona la circumstància de què es tracta persones majoritàriament no residents a Andorra, i que generalment posseeixen pensions addicionals generades als seus països de residència o en tercers països, que compatibilitzen amb la pensió de la CASS.

Pensionistes i pensions de jubilació (1) per anys cotitzats i residència (2020)						
Anys cotitzats a Andorra	Residents a Andorra		No residents a Andorra		Total	
	Pensionistes	Pensió mitjana	Pensionistes	Pensió mitjana	Pensionistes	Pensió mitjana
0-5 anys	224	143,88€	1.731	72,33€	1.955	80,53€
6-10 anys	439	250,05€	1.077	203,91€	1.516	217,27€
11-15 anys	611	384,44€	668	337,73€	1.279	360,04€
16-20 anys	791	533,78€	548	459,72€	1.339	503,47€
21-25 anys	846	665,52€	430	609,96€	1.276	646,80€
26-30 anys	1.030	800,61€	293	719,34€	1.323	782,61€
31-35 anys	1.041	956,18€	164	856,32€	1.205	942,58€
>35 anys	2.571	1.296,15€	143	1.097,44€	2.714	1.285,68 €
Total	7.553	862,51€	5.054	315,15€	12.607	643,08€

(1) De la branca de Jubilació de la CASS, inclou invalidesa passada a vellesa

Font: CASS

Igualment succeeix que molts treballadors estrangers, en el moment de la jubilació, sol·liciten en altres països, amb els quals Andorra manté acords bilaterals, la totalització dels seus períodes de cotització, passant a estar registrats en aquells països com a pensionistes.

No obstant, tal com s'aprecia en el quadre següent, el 50% de les pensions de jubilació es troba just o per sota de la meitat del Salari Mínim del país, el 83% just o per sota del Salari Mínim i tan sols el 3% just o per sobre de dues vegades el Salari Mínim.

Distribució dels imports de la pensió de jubilació (2020)				
% Pensions	Import mensual	Fracció del Salari Mínim	% sobre pensionistes residents	% sobre pensionistes no residents
32%	<= 270,83	<=0,25 SM	13%	60%
18%	541,67	0,50 SM	18%	19%
19%	812,50	0,75 SM	24%	12%
14%	1.083,33	1,00 SM	19%	6%
8%	1.354,16	1,25 SM	12%	2%
4%	1.625,00	1,50 SM	6%	1%
2%	1.895,83	1,75 SM	3%	0%
1%	2.166,66	2,00 SM	2%	0%
2%	>2.166,66	>2,00 SM	4%	0%

Font: CASS

La dimensió de gènere de les pensions és molt rellevant i la seva anàlisi resulta reveladora. És important advertir previament que la radiografia actual de les pensions de jubilació reflecteix un marc laboral en el qual la participació femenina era molt més reduïda que actualment, i la bretxa de gènere dels salaris molt més àmplia.

En el quadre següent s'aprecia, en efecte, la major distància que separa les pensions d'homes i dones respecte a la distància que separa els salaris de tots dos gèneres. En general, la Seguretat Social acostuma a reduir la bretxa de gènere que s'observa en el mercat de treball, mitjançant el reconeixement de pensions complementàries a homes i dones que perceben pensions més reduïdes. Tingui's en compte que, en el registre actual de pensionistes per gènere, les dones són menys nombroses en termes relatius que en el registre d'afiliats, i que les seves carreres salarials segueixen una tendència bastant divergent a la dels homes de l'època, en comparació al registre actual de treballadors on han anat convergint.

Pensionistes i pensions de jubilació per edat i gènere (2020)							
Edat	Pensionistes			Pensió mitjana (mensual)			Bretxa de gènere (1)
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	
60-64	611	424	1.035	886,20	681,50	802,40	25,51%
65-69	2.617	1.756	4.373	769,00	522,40	670,00	36,81%
70-74	1.524	1.094	2.618	890,00	554,70	749,90	44,71%
75-79	1.295	967	2.262	667,30	404,70	555,00	47,32%
80-84	668	579	1.247	558,00	400,40	484,80	32,51%
85-89	382	349	731	576,50	365,90	476,00	44,24%
90 i més	134	207	341	563,05	484,63	515,45	15,21%
TOTAL	7.231	5.376	12.607	752,70	495,60	643,10	39,98%
Pro Memòria:							
Assalariats i salari mitjà (2)	25.217	23.763	48.980	2.330,09€	1.820,18€	2.081,26€	24,50%

(1) Diferència entre la pensió dels homes i la de les dones dividida per la mitjana d'ambdós imports.

Font: CASS

L'evolució en el temps mostra, també, uns trets que susciten preocupació si es mantenen les tendències apuntades. En el quadre següent, destaca especialment que

els indicadors principals del sistema de pensions, és a dir, nombre de pensionistes i pensió mitjana, han experimentat importants taxes de creixement en l'última dècada, quan el marc econòmic i salarial ha tingut un creixement més moderat, o d'estancament del PIB entre les dues grans crisis que emmarquen la dècada 2010-2020.

Evolució del número i de l'import mitjà de les pensions 2010 – 2020									
Tipus de pensió	2010			2020			Var. 2010-2020		
	Pensions	Import mitjà/mes	Residents a Andorra (%)	Pensions	Import mitjà/mes	Residents a Andorra (%)	Pensions	Import mitjà	Residents
Jubilació	8,272	487,40€	59,54%	12.607	643,08€	59,91%	52,41%	31,94%	0,37 pp
Viduitat	2.481	306,55€	58,24%	3.233	354,06€	58,92%	30,31%	15,50%	0,68 pp
Orfenesa	356	257,08€	56,74%	328	299,92€	61,28%	-7,87%	16,67%	4,54 pp
Invalidesa	1.627	529,55€	63,55%	2.358	615,13€	67,60%	44,93%	16,16%	4,05 pp
Ascendents	2	454,91€	0,00%	1	296,21€	0,00%	-50,00%	-34,89%	0,00 pp
Total / Mitjana	12.738	451,11€	59,71%	18.527	582,99€	60,74%	45,45%	29,23%	1,3 pp
Pro memòria: PIB	2.602,31 milions €			2.507,8 milions €			-3,63%		
Pro memòria: Salari mig	1.990,74€			2.081,26161,82€			4,55%		

Font: Elaboració pròpia i dades CASS i Departament d'Estadística

En efecte, el nombre de pensionistes va augmentar un 45,45% (si bé el nombre de pensions de jubilació ho va fer un 52,41%). Mentre que la pensió mitjana total de la Branca Jubilació va créixer un 29,23%, amb la qual cosa els dos motors de la despesa van créixer a una taxa composta del 87,97% en la dècada. El PIB, que ja havia superat el 2019 el nivell de 2010, el 2020 va quedar un 3,63% per sota del de 2010 i el salari mitjà només va augmentar un 4,55% en la dècada, molt per sota del ritme de creixement de la pensió mitjana.

El contrast que s'observa en l'evolució del sistema de pensions comparat amb la del marc macroeconòmic durant tota una dècada il·lustra la necessitat de fer canvis en els sistemes de pensions i en els sistemes productius que tenen tots els països. D'altra part, justifica tant la reforma que es va dur a terme el 2014/2015 com el manteniment de la tensió reformadora de manera regular, com demostra la iniciativa parlamentària que s'ha posat en marxa actualment.

En el marc laboral subjacent al sistema de pensions andorrà radica l'origen d'una de les principals característiques que el diferencien dels països grans: la gran obertura del mercat de treball als treballadors d'altres nacionalitats. Aquest tret és, no obstant això, comú a altres països europeus de la talla d'Andorra.

El quadre següent mostra, per a la població en edat de treballar (15 a 64 anys), la taxa de nacionalitat de les diferents categories laborals que integren aquest important grup de població. S'observa que prop del 40% dels treballadors ocupats posseeix la nacionalitat andorrana. Un percentatge una mica més gran es dona regularment entre els treballadors en atur (amb l'excepció de 2020, a causa de la incidència de la Covid-19

en l'ocupació) i al voltant del 50% de nacionalitat andorrana entre les persones de 15 a 64 anys inactives laboralment.

Població (15-64 anys) per nivell d'activitat i nacionalitat (2020)				
	2017	2018	2019	2020
Ocupats	42.783	44.635	45.109	45.275
(% nacionalitat andorrana)	40,90%	40,00%	39,30%	40,00%
Assalariats	37.007	38.699	38.929	38.936
Per compte propi	5.776	5.936	6.180	6.338
Aturats	784	680	827	1.352
(% nacionalitat andorrana)	42,50%	43,40%	43,90%	40,30%
Actius	43.567	45.315	45.936	46.627
(% nacionalitat andorrana)	40,93%	40,05%	39,38%	40,30%
Inactius	10.554	9.947	10.289	9.822
(% nacionalitat andorrana)	51,30%	49,60%	51,90%	50,30%

Font: Elaboració pròpia i dades CASS i Departament d'Estadística

Cal estudiar acuradament aquestes taxes de nacionalitat quan s'analitzen conjuntament amb les de residència a Andorra o fora d'Andorra. És molt habitual que en els mercats locals de treball hi hagi més treballadors (residents o no segons la jurisdicció de què es tracti) que població activa (resident, en aquest cas) d'aquesta jurisdicció. És així quan l'economia local, per la seva especialització i/o dinamisme, actua com un imant per als treballadors de les jurisdiccions veïnes. Aquest és el cas d'Andorra, a la qual diàriament arriben molts treballadors registrats en els seus sistemes laborals i previsionals, però que resideixen fora del país, fonamentalment a Espanya.

Aquest fet té implicacions molt rellevants per al seu sistema de pensions, que han de ser especialment tingudes en compte a l'hora de plantejar qualsevol reforma de la seva normativa. El quadre següent presenta dades molt eloqüents sobre la incidència de l'estatut de residència de la població i els treballadors del Principat.

Incidència de les situacions de residència de la població andorrana (2020)		
Indicador	Total	Residents
Població de fet	78.015	100,00%
Població en edat de treballar (15-64)	56.449	100,00%
Afiliats de la Branca Jubilació de la CASS	47.444	81,50%
Pensionistes de la Branca jubilació de la CASS	15.840	59,02%

Font: Elaboració pròpia i dades CASS i Departament d'Estadística

Les xifres oficials de població i tots els seus grups d'edat, per definició, tenen en compte únicament els residents al país. Però la taxa de nacionalitat andorrana del total de població no arriba al 50%, i si ens cenym a l'estadística de població en edat laboral, supera lleugerament el 40%. Això reflecteix que importants proporcions de grups poblacionals no resideixen al país. Pot observar-se en el quadre anterior que, entre els afiliats a la Branca de Jubilació de la CASS, el 18,5% no resideixen al país i aquesta característica s'eleva fins al 41% entre els pensionistes.

L'obertura i la flexibilitat laboral i l'elevat dinamisme dels fluxos d'entrada, estada i sortida dels treballadors estrangers a Andorra expliquen les curtes carreres de cotització de molts pensionistes registrats en el sistema, i doncs les seves igualment reduïdes pensions i la reduïda taxa de residència al país d'aquests grups de pensionistes. Dites característiques es concentren especialment entre treballadors ja jubilats que no posseeixen la nacionalitat andorrana, i que només van residir a Andorra pocs anys en llur etapa laboral.

Finalment, per acabar aquest breu resum del sistema andorrà de pensions en els actuals marcs previsional, macroeconòmic, laboral i demogràfic, s'aporta una última evidència quantitativa i dinàmica en el marc financer bàsic de les pensions, que es mostra en el quadre següent.

Evolució econòmico-financera de la Branca de Jubilació 2010-2020			
Indicador	2010	2020	Var. 2010-2020
Ingressos per cotitzacions socials (milions €)	102,93	141,34	+37,33%
<i>En % del PIB</i>	<i>3,96%</i>	<i>5,64%</i>	<i>+1,88pp</i>
Despeses per pagar prestacions (milions €)	57,19	114,67	+100,51%
<i>En % del PIB</i>	<i>2,20%</i>	<i>4,57%</i>	<i>+2,37pp</i>
Saldo (milions €)	45,74	26,68	-41,66%
<i>En % del PIB</i>	<i>1,76%</i>	<i>1,06%</i>	<i>-0,49pp</i>
Saldo del FRJ (milions €)	791,20	1.462,20	+84,81%
<i>En % del PIB</i>	<i>30,40%</i>	<i>58,31%</i>	<i>+27,90pp</i>
Pro memòria: PIB (Milions € corrents)	2.602,31	2.507,80	-3,63%

Font: Elaboració pròpia i CASS

Més endavant s'analitzarà la perspectiva tècnica que mostren els estudis actuàrials realitzats en els últims anys sobre el sistema andorrà de pensions. Però ara és el moment de donar unes pinzellades al passat recent.

Molt resumidament, mentre les despeses en prestacions de la Branca Jubilació s'han duplicat en la dècada passada, els ingressos per cotitzacions han augmentat tan sols un 42,19%. Una greu deterioració de la insuficiència financera d'aquesta branca que, no obstant això, encara no presenta dèficit, sinó un superàvit equivalent al 1,26% del PIB. El Fons de Reserva de la Jubilació de la CASS no ha fet sinó créixer en tot el període, representant els seus actius gestionats, a 31/12/2020, un 58,31% del PIB estimat per l'Oficina Estadística del Principat.

Una suma considerable si es té en compte que aquests estalvis no són reserves tècniques, contrapart de drets reportats pels pensionistes i treballadors en la data esmentada, sinó un fons generat en un sistema que és de repartiment. De fet, el pes dels actius del FRJ s'ha duplicat en el període analitzat. Aquests recursos seran decisius, arribat el moment, per donar suport a una transició substancial del sistema andorrà de pensions de Seguretat Social.

La situació actual de les pensions a Andorra està determinada pel funcionament d'una sèrie de “peces clau” del complex entramat del sistema existent. Bona part d'aquestes peces existien abans de la reforma de 2014 que es comentarà en l'Epígraf 4.1.4 i d'altres han estat modificades per aquesta reforma. Els efectes de la reforma quasi no són perceptibles en l'actualitat, quasi una dècada després. El diagnòstic del sistema que pugui esbossar-se ara mateix resultaria, doncs, incomplet fins que s'hagin revisat tant la reforma com els estudis actuàrials realitzats abans i després d'aquesta i pugui establir-se raonadament la necessitat d'una nova reforma de les pensions. Aquest estudi es farà en la resta d'aquesta secció, abans d'examinar les opcions disponibles per a Andorra en la Secció 4.2.

El sistema andorrà de pensions de la Branca de Jubilació de la CASS manté, en l'actualitat, la capacitat d'abonar pensions que, donats els baixos tipus de cotització existents, suposen per a una majoria de pensionistes amb carreres mitjanes de cotització pensions de jubilació que superen el 50% del salari mitjà dels treballadors actuals (Taxa de Prestació). Però la despesa en pensions s'ha duplicat en la dècada 2010-2020 (creixement del 100,51%), mentre que els ingressos han crescut bastant menys (42,19%). Així i tot, el sistema manté un superàvit de l'1,26% del PIB i el Fons de Reserva de la Jubilació posseeix una cartera d'actius de valor equivalent al 58,31% del PIB del Principat.

El sistema presenta, d'altra banda, característiques marcadament diferenciades, com és una fórmula de càlcul de la pensió d'“aportació definida” (dins d'un mètode financer de “repartiment”) que s'implementa mitjançant un sistema de punts. Una altra característica molt especial és l'existència d'un mercat de treball molt obert i dinàmic, la qual cosa determina que molts afiliats a la Seguretat Social no resideixin al país, que gairebé el 60% de la població andorrana en edat de treballar (15 a 64 anys) no posseeixi la nacionalitat andorrana, o que més del 40% dels pensionistes resideixin fora d'Andorra.

El càlcul de la pensió, basat en punts adquirits a mesura que es cotitza a un preu fixat discrecionalment cada any per la llei pressupostària, es realitza mitjançant la venda dels punts acumulats fins al moment de la jubilació a preus determinats, també discrecionalment. La relació entre el preu de compra i el preu de venda dels punts, denominada Factor de Conversió, es revisa cada cert temps tenint en compte la sostenibilitat del sistema i la suficiència de les pensions.

4.1.3. Radiografia de les peces clau del sistema de pensions andorrà

És complicat descriure sumàriament qualsevol sistema de pensions de Seguretat Social. La normativa s'adapta constantment, però la seva complexitat pot augmentar segons es mantinguin els paràmetres i palanques convencionals, i es vagin afegint noves normes. Aquestes afectaran les pensions dels treballadors que es jubilaran després de llur entrada en vigor, amb condicions no existents en els períodes precedents. Però encara subsistiran en el sistema nombrosos pensionistes amb dret de continuar percebent les

pensions de què gaudien, i amb expectatives futures que no haurien de veure's seriosament afectades. La convivència en el temps de diferents variants del mateix sistema és inevitable, i no fa les coses més fàcils.

L'element, sens dubte, més rellevant de tot sistema de pensions és la fórmula de càlcul de la pensió de jubilació que transforma l'esforç contributiu dels treballadors en prestacions mensuals vitalícies, determinants de llur benestar durant un període molt sensible. En qualsevol context demogràfic, el càlcul de la pensió ha de complir requisits de **sostenibilitat** del sistema, **suficiència** de les prestacions, equitat en el seu reconeixement (**equitat contributiva**) i solidaritat amb els treballadors que han tingut menor capacitat per acumular carreres llargues i intenses de cotització (**equitat distributiva**), com es va veure en els Capítols 2 i 3 d'aquest *Position Paper*.

El compliment simultani d'aquests quatre criteris no és un exercici senzill, perquè els recursos són limitats i les necessitats i els drets amplis. A més, en un marc de creixent longevitat, les coses esdevenen realment complicades i l'adaptació del sistema requereix consensos amplis per a una assumpció social de les solucions a adoptar. Aquest és, també, el cas de la Seguretat Social andorrana, els elements clau de la qual es descriuen en el quadre resum següent:

PECES CLAU DEL SISTEMA ANDORRÀ DE PENSIONS (BRANCA DE JUBILACIÓ)	
Tipus de sistema	Sistema de pensions de Seguretat Social, de repartiment i aportació definida, amb acumulació d'excedents en un Fons de Reserva
Participació	Obligatòria
Finançament	Cotitzacions del 12% sobre salaris efectius, sense límits màxims ni mínims. Existeix, no obstant això, un Salari Mínim que la CASS pren com a referència per a les seves prestacions.
Tipus de prestacions	Pensions de jubilació, incapacitat (passada a jubilació als 65 anys) i viduitat (capital i vitalícies)
Condicions d'elegibilitat	• Jubilació: mínim de 15 anys cotitzats i 65 anys acomplerts. La pensió és compatible amb les rendes del treball. • Incapacitat: pèrdua del 60% o més de capacitat per obtenir ingressos laborals i un mínim de mesos cotitzats (12 amb menys de 21 anys, canvia amb l'edat). La pensió es causa a la Branca General, però passa la Branca de Jubilació quan el beneficiari compleix 65 anys. • Viduitat: 60 o més mesos de cotitzacions en els 72 mesos previs al decés de la persona afiliada si aquesta tenia 30 anys o més (36 o més en els 42 mesos previs si la persona difunta tenia menys de 30 anys), o 15 anys de carrera de cotització
Pensionistes Demorats / Latents	En el sistema andorrà de pensions és possible adquirir Punts de Jubilació (i fraccions de punt) des del primer mes complet de cotització al seu preu corrent de compra. Aquests punts acompanyen al treballador durant tota la seva vida laboral i tenen efectes econòmics en el moment en què exerceix el seu dret a la jubilació, independentment del període efectivament cotitzat a Andorra (1).
Els sistema per punts resumit	A mesura que els treballadors i els seus patrons abonen cotitzacions, aquestes s'usen per pagar les pensions del moment, però a cada treballador se li acredita un nombre de "Punts de Jubilació" adquirits amb aquestes cotitzacions, a un preu determinat cada any per la Llei Pressupostària en una espècie de "Compte Individual". Quan es jubila tots els punts de jubilació acumulats es transformen en "Punts Pensionables" que es canvien en euros a un Valor de Venda determinat igualment per la Llei Pressupostària. A la ràtio entre el preu de compra i el preu de venda se la denomina "Factor de Conversió", el valor de la qual el fixa la Llei Pressupostària en cada exercici. Per llei, qualsevol canvi en el Factor de Conversió ha de comportar un ajust dels tipus de cotització que eviti la disminució de la Taxa de Substitució de la Pensió.
Fórmula d'acumulació de Punts de Jubilació	Núm. punts de Jubilació adquirits cada mes = Euros cotitzats en el mes/Valor de compra del punt Punts Pensionables: s'estableix una equivalència diferenciada entre els Punts Pensionables i els Punts de Jubilació segons la data d'adquisició abans o després de l'1 de març de 2015 (Llei 18/2014).
Transformació dels Punts de Jubilació en Punts Pensionables	A aquests últims, se'ls apliquen coeficients reductors en funció del seu número en una escala establerta per trams del salari, de forma que les pensions més elevades es limiten fortament. El Factor de Conversió passa de 9,6 per a salaris de fins a 4 vegades el Salari Mínim de la CASS a 38,4 per al tram del salari superior a 6 vegades el Salari Mínim. Llei del 2014, a partir d'1 març de 2015.
Fórmula de càlcul de la pensió	$\text{Pensió mensual} = \text{Preu de Venda} * \text{Nombre de Mesos cotitzats} * \text{Nombre de Punts Pensionables acreditats}.$

(1) A 31/12/2020, El número de treballadors en aquesta categoria era de 177.338 persones d'entre 15 i 74 anys. El valor de Punts de Jubilació acreditatius a aquests treballadors ascendeix a 140,29 milions.

Fons: elaboració pròpia i texts normatius i memòries de la CASS

És urgent detectar l'impacte dels canvis legislatius que han tractat d'adaptar el sistema en els últims anys, i alhora entreveure la complexitat que inevitablement han introduït en el sistema.

Ja s'ha comentat que la Seguretat Social andorrana és un sistema de repartiment, amb una fórmula de càlcul de les pensions d'“aportació definida” que manté un Fons de Reserva constituït amb els excedents anuals, i reinversió dels seus rendiments. Molts països tenen una combinació del repartiment i l'aportació definida. Però, en cadascun d'ells, la fórmula de càlcul de les pensions és diferent i pot adoptar mecanismes de càlcul bastant complexos per tenir en compte diferents col·lectius, cada vegada que es realitzen reformes del sistema. De fet, el sistema de punts de la Seguretat Social andorrana és certament complex, malgrat l'aparent simplicitat de la seva fórmula que és el producte del nombre de punts pensionables pel valor del punt.

Les condicions d'elegibilitat descrites per tenir dret a les pensions del sistema són similars a les d'altres països. Però l'absència de límits màxims i mínims a les cotitzacions, i consegüentment de punts pensionables, fa que el ventall de pensions existents sigui molt ampli, necessitant-se el concurs de diversos complements de solidaritat per millorar les més reduïdes. Es dona, a més, la circumstància que les pensions no contributives atorgades pel Govern andorrà són manifestament superiors a moltes de les pensions contributives de la Seguretat Social. Cosa que, lògicament, no deixa indiferent a molts ciutadans.

Tot sistema de pensions està constituït per peces bàsiques: col·lectius d'afiliats, col·lectius de pensionistes, regles d'accés a la condició d'afiliat i a la condició de pensionista, fórmules de càlcul dels imports de les cotitzacions i les prestacions i fórmules de relació entre les cotitzacions i les prestacions per acomodar la variada casuística de cada grup d'afiliats que passen a la condició de pensionistes.

Necessàriament, els sistemes de pensions són complexos i els seus elements constitutius són dinàmics, atenent als canvis demogràfics, del sistema productiu i a l'equilibri a mig i llarg termini entre les aspiracions dels ciutadans, els recursos disponibles i l'estabilitat financera del sistema, en un marc d'estabilitat macroeconòmica.

4.1.4. La reforma de les pensions el 2014

L'1 de març de 2015 va entrar en vigor la Llei 18/2014 del 24 de juliol. Aquesta llei modificava l'ordenament bàsic amb una sèrie de mesures que responien a la necessitat d'afrontar la problemàtica derivada del sistema de pensions que apuntava a dèficits creixents a partir de 2016 i a l'esgotament del Fons de Reserva de la Jubilació el 2030 (*veure infra*). En el quadre següent s'ofereix una descripció i comentari de les principals mesures adoptades el 2014.

Mesura	Descripció	Comentari
Prestacions Familiars	La Branca de Prestacions Familiars, no contributiva i íntegrament finançada pels Pressupostos Generals de l'Estat passa a integrar-se a la cartera de serveis socio-assistencials gestionats pel Govern.	Mesura molt necessària de racionalització de l'estructura de la CASS que desenvolupa prestacions més contributives.
Trasllat de punts de cotització a la Branca de Jubilació	Traslladar 2 punts percentuals de cotització de la Branca General a la de Jubilació, comproment-se el Govern a mantenir unes reserves mínimes que permetin afrontar futurs dèficits d'aquesta branca en cas necessari.	Tendència a concentrar la cotització a la Branca de Jubilació, sense augmentar les càrregues socials de les empreses.
Augment del Factor de Conversió	El Factor de Conversió (Quocient entre el Valor de Compra i el Valor de Venda del Punt de Jubilació) augmenta de 8 a 9,6. Qualsevol modificació del FC ha de fer-se mitjançant Llei Pressupostària i l'ha d'acompanyar l'augment dels tipus de cotització de tal manera que no disminueixi la Taxa de Substitució de la pensió completa.	Ajust de la ràtio de conversió adequant la generositat de les pensions i vinculant la seva suficiència a l'esforç contributiu i no només a la solidaritat del sistema.
Canvia la fórmula de càlcul de la pensió de jubilació	S'introdueix una fórmula per trams dels punts de jubilació obtinguts a partir de l'1 de març de 2015, als quals s'apliquen coeficients reductors creixents a partir d'un nombre de punts corresponent a 4 vegades el Salari Mínim.	Tendència cap a "pensió màxima". S'estima que molt pocs treballadors es veuran afectats per aquesta escala, i que no afectarà als treballadors per compte propi.
Període de carència per tenir dret a una pensió de jubilació	Progressivament, fins a 2020 (5 anys després de l'entrada en vigor de la Llei), el "Període de carència" augmenta fins als 60 mesos. Mentrestant, i en endavant, amb menys de 180 mesos cotitzats només es podrà obtenir un capital de jubilació i amb 180 mesos o més s'obtindrà una pensió vitalícia.	Important homologació amb les normes internacionals. Això evita l'existència de pensions molt baixes i/o facilita la seva totalització donada l'elevada rotació de treballadors a Andorra. El llindar de pagament de capital (5% del SM) és, en canvi, reduït.
Taxa de substitució	Amb 40 anys cotitzats a la CASS, el Valor de Venda del Punt de Jubilació ha de ser tal que la "Taxa de Substitució" entre la primera pensió i el salari mitjà sigui del 50%.	Una restricció que introdueix elements de Prestació definida en la fórmula de càlcul de la pensió. Però que afecta a pocs treballadors ja que el requisit és tenir 40 anys de cotització.
Jubilació anticipada	Amb 480 mesos cotitzats als 61 anys o més, amb una reducció del 7% per any anticipat.	Àmplia flexibilitat, però a un cost per al treballador que pot arribar a ser molt elevat, i deixar part de les pensions afectades per sota de les no contributives.
Jubilació demorada	Es pot retardar la jubilació més enllà dels 65 anys, sempre que se segueixi cotitzant a les Branques General i de Jubilació fins al moment de la jubilació	Permet l'adquisició de Punt de Jubilació addicionals, amb la possibilitat que els coeficients reductors dels trams marginals superiors desanimin a alguns treballadors.
Jubilació flexible	Si una vegada jubilat anticipadament s'inicia una activitat laboral assalariada o per compte propi haurà de suspendre's la percepció de la prestació de jubilació mentre duri aquesta activitat.	L'absència de "recàlcul" de la pensió fa aquesta mesura especialment desfavorable davant la compatibilitat plena del cas ordinari.
Actualització de les pensions	Les pensions podran actualitzar-se amb l'IPC o amb un nou Factor de Sostenibilitat del qual el valor dels seus components s'establirà cada any en la Llei Pressupostària (no s'ha desenvolupat reglamentàriament i l'actualització és discrecional).	Mecanisme discrecional asimètric (en cas d'inflació negativa) complex d'entendre i difícil d'anticipar, amb efectes indefinits sobre l'estabilitat financera del sistema.

La Llei 18/2014 reescriu la Llei bàsica de Seguretat Social del Principat (Llei 17/2008 de 3 d'octubre de Seguretat Social), introduint també moltes altres modificacions menors, però les seves principals mesures es concentren a reforçar la sostenibilitat, millorant el

finançament de la Branca Jubilació de la CASS, endurint les condicions d'accés a la jubilació (període de carència), elevant el Factor de Conversió entre el Valor de Compra i de Venda dels Punts de Jubilació, i reduint fortament el valor dels Punts Pensionables dels trams marginals de l'escala de Punts de Jubilació. S'ha d'interpretar com una senyal de l'evolució cap a una pensió màxima, a partir d'importos superiors a 4 vegades el Salari Mínim de la CASS.

Al mateix temps, es blinda la suficiència de les pensions garantint que la Taxa de Substitució no descendirà del 50% del salari mitjà de cotització del treballador. Això es fa condicionant aquest tractament a carreres de 40 anys de cotització, la qual cosa beneficia la prolongació de la vida laboral i converteix aquesta taxa de substitució en un llindar que vincula qualsevol increment del Factor de Conversió a augments equivalents de la taxa de cotització, de manera que la garantia de la Taxa de Substitució es pugui finançar sense augmentar el dèficit del sistema.

La Llei Pressupostària, una important peça d'ajust en qualsevol sistema normatiu, anirà sancionant els canvis necessaris en els paràmetres bàsics del sistema (Factor de Conversió, valors de compra i venda del punt de jubilació, tipus de cotització) per donar compliment a les garanties de sostenibilitat i suficiència que introdueix la Llei 18/2014, sense necessitat d'un ulterior desenvolupament reglamentari.

La Llei 18/2014 va constituir una fita en una racionalització del sistema de pensions andorrà. No va alterar essencialment la seva estructura, però va evitar l'aparició primerenca de dèficits, augmentant les reserves del FRJ en un horitzó mitjà.

A conseqüència de la seva adopció, conviuen en el sistema regles que s'aplicaven abans de la seva entrada en vigor amb les noves regles vigents des de l'1 de març de 2015.

La reforma de 2014 deixa a càrrec de la Llei Pressupostària i altres disposicions ad hoc l'ajust d'importants funcions del sistema (l'actualització de les pensions) i algun dels paràmetres introduïts per la reforma desvirtuen en certa manera la naturalesa d'"Aportació Definida" de la fórmula de càlcul de la pensió de jubilació, com és el cas del límit a la Taxa de Substitució amb 40 anys cotitzats, més propi de fórmules de "Prestació Definida".

4.1.5. Els estudis actuaries

La Llei 17/2008 de Seguretat Social estableix l'obligació de realitzar regularment estudis actuaries de la Branca Jubilació de la CASS. En aquest epígraf es resumeixen i comenten els resultats dels estudis realitzats el 2012 (a 31/12/2011), 2017 (a 31/12/2016) i 2019 (a 31/12/2018). Un quart estudi actuarial ha estat sol·licitat per la CASS amb data de referència 31/12/2020, just coincidint amb l'inici dels treballs de la Comissió d'Estudi del Consell General que ha de preparar l'adopció d'una nova reforma de la Seguretat Social.

Com s'ha vist en l'epígraf anterior, l'última reforma realitzada va tenir lloc el 2014 i va entrar en vigor l'1 de març de 2015. Els seus efectes esperats, són amb prou feines visibles en l'actualitat a causa dels períodes de transició. No obstant, poden discernir-se comparant els resultats dels estudis actuàrials de 2012 i 2017. L'estudi actuàrial de 2019 ratifica els resultats de l'estudi precedent. Les principals dades i resultats dels tres últims estudis actuàrials es poden comparar en el quadre següent.

Els informes actuàrials sobre el Sistema de Pensions d'Andorra			
	Informe 2012	Informe 2016	Informe 2018
Horitzó projecció	2012-2040	2016-2043	2019-2043
Valor de Compra del Punt (€) (1)	17,179	20,84150	21,46886
Valor de Venta del Punt (€)	2,14737	2,17099	2,23634
Factor de Conversió (2)	8,00	9,6	9,6
Projeccions (any base)	2012	2016	2019
<i>Cotitzants</i>	44.572	49.188	55.235
<i>Pensionistes</i>	10.773	10.598	12.734
<i>Pensionistes Demorats/Latents</i>	45.516	61.720	58.942
<i>Ingressos (milions €)</i>	101,27	135,00	145,00
<i>Despeses (milions €)</i>	73,07	84,00	101,00
<i>Saldo (milions €)</i>	+28,20	+50,30	+44,00
<i>Reserves (+) / Deute (-) (milions €)</i>	+882,80	+1.200,00	1.300,00
Projeccions (mitjà termini)	2030	2030	2030
<i>Cotitzants</i>			
<i>Pensionistes</i>	25.374		
<i>Ingressos (milions €)</i>	124,61	158,00	163,00
<i>Despeses (milions €)</i>	347,03	278,00	268,00
<i>Saldo (milions €)</i>	-222,42	-121,00	-104,00
<i>Reserves (+) / Deute (-) (milions €)</i>	-150,42	+1.200,00	1.400,00
Projeccions (llarg termini)	2040	2043	2043
<i>Cotitzants</i>	42.796		
<i>Pensionistes</i>	36.177		
<i>Ingressos (milions €)</i>	165,25	186,00	187,00
<i>Despeses (milions €)</i>	672,47	611,00	601,00
<i>Saldo (milions €)</i>	-507,21	-425,00	-414,00
<i>Reserves (+) / Deute (-) (milions €)</i>	-4.026,00	-2.822,00	-2.522,00
Any en què s'inicia el dèficit	2016	2023	2024
Anys en què s'esgoten les reserves	2030	2037	2038
Reserves (+) / Deute (-) en % del PIB (final) (3)	98,00%	68,68%	61,38%
Pro-memòria: PIB (el 2040) (4)	4.109	4.109	4.109

(1) El març de 2015, ja en vigor la reforma de 2014, el Valor de Compra del Punt va passar de 17,36792 a 20,84150

(2) Després de la reforma de 2015, el Factor de Conversió passa a ser de 9,6 per als salaris cotitzats en què se supera 4 vegades el salari mínim. Els trams superiors comporten Factors de Conversió creixents fins a 38,4 per al tram superior a 6 vegades el Salari Mínim.

(3) Els actius acumulats pel Fons de Reserva de la Jubilació a 2020, que ascendeixen a 1.462,20 milions d'euros no s'han incorporat a aquest càlcul per mantenir en la seva dimensió correcta els impactes a llarg termini a legislació constant. D'haver-se incorporat aquests estalvis del sistema, les ràtios de deute net sobre PIB a 2040 dels tres informes actuàrials serien, respectivament, 63,27%, 38,75% i 28,45%.

- (4) S'ha realitzat una estimació ad hoc del PIB d'Andorra a l'efecte de completar la descripció que es recull en aquest quadre. S'ha suposat que el PIB nominal creixerà a partir del PIB observat el 2020 en un 2,5% acumulatiu anual fins a 2043. S'utilitza l'estimació per a 2040 a l'efecte de comparar la ràtio de deute entre els tres informes actuaries.

La metodologia dels tres estudis actuaries és homogènia. Però cal destacar algunes diferències que, projectades a llarg termini determinen, juntament amb la reforma de 2014, el resultat més important de tots els que es mostren en el quadre anterior: la caiguda del deute net del sistema de pensions a l'horitzó 2040 en més de 4 miliards d'euros en l'informe de 2012 a 2,8 miliards en l'informe de 2015 i a 2,5 miliards en l'informe de 2018.

Després d'una descripció del funcionament del sistema de pensions andorrà (Branca Jubilació de la CASS) i dels seus principals indicadors, es detallen els supòsits demogràfics, econòmics i financers en els quals es basa una projecció de fluxos de persones que cotitzen i pensionistes i de fluxos econòmics i financers del sistema, així com de les principals variables estoc (Saldo del Fons de Reserva o deute del sistema, estoc de Punts de Jubilació) “a legislació constant”.

Cap dels estudis fa explícit el model de projecció utilitzat per aconseguir els horitzons per als exercicis (2040 i 2043), encara que s'al·ludeix en el text dels informes a projeccions demogràfiques i càlculs actuaries sobre la base d'hipòtesis establertes. S'entén que es tracta de models comptables que capten les característiques essencials del sistema andorrà a data d'inici de cada estudi. Tampoc s'ofereixen detalls any a any, excepte per a una sèrie reduïda d'indicadors clau del sistema, de manera que no és possible oferir algunes dades que haguessin completat el quadre anterior.

Amb tot, els estudis actuaries mostren clarament que les peces clau del sistema es van desajustant per a acabar produint desequilibris greus. En aquesta ocasió, entre l'estudi de 2012 i el de 2016 es dona la important circumstància que entre tots dos es va produir la reforma de 2014, amb una incidència apreciable en les projeccions durant el període de projecció. La més notable és que es retarden tant l'any en què apareix el primer dèficit, com l'any en què el Fons de Reserva de la Jubilació s'esgota i comença a produir-se un important volum de deute. El sistema actual té doncs gairebé una dècada de respir, però, a vint anys vista, no es podrà evitar acumular un deute molt considerable.

Així, és important destacar que, al final de l'exercici de projecció, la poderosa barreja dinàmica d'augment de l'esperança de vida i la despesa en prestacions generosament calculades respecte a les cotitzacions realitzades, en un marc on disminueix la població activa per escassetat d'efectius en edat de treballar i es congela l'edat de jubilació, determina una clara insuficiència financera del sistema de pensions, que presenta dèficits superiors al 220% dels ingressos en el millor dels casos. Equival a un desorbitat 12,34% del PIB del moment en l'informe de 2012 i a ràtios al voltant del 10,22% en els informes de 2015 i 2018. Aquests dèficits es van acumulant, determinant al seu torn un

deute que en el cas més favorable, el de l'informe de 2018, no baixaria del 61,38% del PIB el 2040.

El saldo del Fons de Reserva de la Jubilació a 2020, per part seva, com s'ha assenyalat en seccions anteriors, ascendia a 1.462 milions d'euros. Seria un error aplicar-lo de manera lineal, en les comparacions anteriors, per endarrerir l'explosió del deute implícit que identifiquen els informes actuaries, i malgastar-lo per “comprar temps” retardant l'adopció de mesures valentes. Els seus actius, com s'ha assenyalat en altres seccions d'aquest *Position Paper*, seran decisius a l'hora de minorar els costos de la transició cap a un sistema sostenible.

Els estudis actuaries també incorporen exercicis de sensibilitat que permeten explorar les reaccions dels comptes del sistema si es produeixen canvis en les normes del sistema o en altres determinants exògens dels resultats del sistema. Literalment:

- Elements exògens:
 - Augment del rendiment de les reserves del FRJ (+1pp)
- Elements vinculats als drets de pensió contemplats en la BG:
 - Edat de Jubilació (a 67 anys)
 - Descompte dels drets reportats (-30%)
 - Actualització de les pensions (1 pp per sota de l'índex / any)
- Elements vinculats a les regles de cotització i el valor dels Punts Pensionables:
 - Augment de les cotitzacions al BG (+2pp)
 - Reducció dels llindars dels trams penalitzats per adquirir Punts Pensionables
 - Augment dels coeficients reductors dels trams penalitzats

Els efectes d'aquestes mesures (relativament modestes) sobre la sostenibilitat del sistema (dèficit i deute) poden arribar a ser apreciables, encara que insuficients per a l'estabilitat del sistema a molt llarg termini, ja que el moment en el qual apareix el primer dèficit, o s'esgoten les reserves del RFJ, es retarden, respectivament entre 2 i 3 anys i entre 5 i 7 anys. Les mesures més potents són, clarament, el descompte del 30% dels drets adquirits i l'augment de l'edat de jubilació a 67 anys. També sabem que poden ser les menys populars.

Els estudis actuaries independents, realitzats per encàrrec de la CASS cada pocs anys són la millor manera d'anar prenent el pols a un sistema de pensions. No tots els països els duen a terme amb regularitat. Són molt útils tant per a avaluar ex post els efectes que van produint les reformes realitzades i els que poden produir a futur i serveixen, també, per realitzar anàlisis de sensibilitat dels equilibris del sistema de pensions a canvis hipotètics en els seus paràmetres i estructura.

4.1.6. Les pensions andorranes en el marc de l'Acord d'Associació amb la UE

Els Convenis Internacionals (bilaterals) de la Seguretat Social constitueixen un marc legal molt estès en el món ja que aquesta institució existeix, en pràcticament, a tots els països. I cada dia, la llibertat de circulació de treballadors augmenta.

No obstant això, l'existència de bons Convenis Multilaterals de Seguretat Social és més poc freqüent, perquè la política de pensions és sobirana de cada país, fins i tot en les unions més evolucionades, com pugui ser la Unió Europea.

El marc comunitari de "Coordinació de les Regles de Seguretat Social" existeix des de 1959. Protegeix els drets previsionals dels treballadors europeus i, alhora, fomenta la lliure circulació dels treballadors, una de les quatre llibertats de la Unió Europea. S'aplica als nacionals de la UE, Islàndia, Liechtenstein, Noruega o Suïssa que estiguin o hagin estat assegurats en l'un d'aquests països, i als membres de les seves famílies, a més d'altres col·lectius residents en aquests països (apàtrides o refugiats i nacionals de tercers països). No substitueix de cap manera l'ordenament nacional, però funciona mitjançant el compliment per a la seva aplicació dels principis següents:

- **Unicitat:** Només es pot estar cobert (i cotitzant), segons la normativa d'un país al mateix temps. La decisió sobre quina normativa nacional s'aplica en cada cas correspon als organismes de seguretat social.
- **Igualtat de tracte (no discriminació):** el treballador cobert té els mateixos drets i obligacions que els nacionals del país on resideixi.
- **Totalització:** quan se sol·licita una prestació, han de comptabilitzar-se, en el seu cas, els períodes anteriors d'assegurança, treball o residència en altres països.
- **Portabilitat:** en general, si es té dret a una prestació en metàl·lic en un país, aquesta prestació pot percebre's en qualsevol altre país acollit al marc multilateral si canvia de residència.

Andorra té signats Convenis Bilaterals de Seguretat Social amb Espanya⁶ (en vigor des de l'01/01/2003), França (en vigor des de l'01/06/2003) i Portugal (en vigor des del 02/10/1987), d'aquests tres països procedeix el 40,66% dels seus residents i el 68,51% dels seus residents estrangers. Per aquest motiu l'adhesió al marc comunitari de coordinació, en peus d'igualtat amb els països ja associats a la UE, com Islàndia, Liechtenstein, Noruega o Suïssa, abans citats, és obligada.

Aquesta immersió en el marc comunitari de coordinació no ha d'afectar l'ordenament intern en matèria de pensions i altres cobertures de la Seguretat Social, però indubtablement, apropa els respectius sistemes, fa inevitables les comparacions estretes i estimula l'adopció de les pràctiques millors identificades en l'anàlisi comparada, com la desenvolupada en el Capítol 3 d'aquest informe.

La normativa bàsica comunitària, actualitzada i en vigor des de l'1 de maig de 2010, es desenvolupa en els Reglaments 883/2004 i 987/2009. Però a finals de 2016 es va iniciar

⁶ Existien Convenis anteriors amb Espanya i França

un nou procés de revisió d'aquesta normativa que en l'actualitat està debatent-se en el Parlament i el Consell de la UE.

En la recta final de la negociació de l'Acord d'Associació entre Andorra i la UE, l'adopció de la Normativa Comunitària, portarà l'aplicació dels principis descrits en el marc de coordinació de la Seguretat Social a Andorra, protegint els drets dels treballadors andorrans i comunitaris per igual i es facilitarà la totalització en un marc de creixent mobilitat internacional del treball.

Aquesta tendència, que té un intens recorregut a Andorra ja que s'ha de tenir en compte l'extracció àmpliament multinacional de la seva força de treball, és una de les oportunitats per a la diversificació de l'economia andorrana, en ple desenvolupament en les últimes dècades. El repte és arrelar el sistema andorrà de pensions a una economia renovada i més productiva. L'Acord d'Associació amb la UE és una clara oportunitat que ha d'abordar-se, sense negligir l'encaix del sistema de pensions en el marc comunitari de Coordinació de la Seguretat Social.

L'arrelament de les pensions andorranes en una economia diversificada i més productiva és un objectiu que pot veure's afavorit amb la participació d'Andorra en el marc Comunitari de Coordinació de Seguretat Social que forma part del futur Acord d'Associació amb la UE gràcies a l'enfortiment de la llibertat de circulació dels treballadors i la portabilitat dels seus drets de pensió.

4.1.7. Els reptes actuals i futurs de les pensions a Andorra

En el marc de sostenibilitat, suficiència, contributivitat (declinada en termes d'equitat contributiva també) i solidaritat (equitat distributiva) cal identificar els principals reptes actuals i futurs del sistema andorrà de pensions, als quals l'actual iniciativa parlamentaria per a la reforma de les pensions vol donar resposta:

Valoració de la situació actual i els reptes futurs de les pensions a Andorra en els principals "àmbits crítics" del sistema		
Àmbit crític	Situació actual	Reptes futurs
Sostenibilitat del sistema	- El sistema presenta superàvit i les reserves del FRJ equivalen al 58,31% del PIB - Els estudis actuàrials revelen un desajust creixent a causa d'una forta deterioració de la Taxa de Dependència a conseqüència de l'augment de l'esperança de vida i de les perspectives demogràfiques generals.	Afrontar un ineludible descens de la Taxa de Dependència del sistema equilibrant el cicle de jubilació mitjà amb el cicle laboral mitjà dels treballadors futurs i/o les bases actuàrials de la fórmula de càlcul de la pensió
Suficiència de les prestacions	Formalment, només existeix una referència a la suficiència de les pensions a través d'una Taxa de Substitució del 50% del salari mitjà de la carrera després de 40 anys de cotització. La pensió mitjana de jubilació (dels pensionistes amb 25 o més anys de cotització) és un 41,65% el salari mitjà de l'economia.	Millorar la Taxa de Substitució per diverses vies: (i) aconseguir que les carreres de cotització dels treballadors siguin més llargues, (ii) introduir Plans de Pensions d'ocupació i personals de capitalització i aportació definida.
Contributivitat (equitat contributiva)	- Per a la majoria dels treballadors, la fórmula de càlcul de les pensions assegura una relació estreta entre les cotitzacions realitzades i la pensió rebuda, però per als salaris per sobre de 4 vegades el Salari Mínim, la relació s'afebleix fortament en els trams superiors de salari. - La clau final de la contributivitat radica, no obstant això, en el Factor de Conversió dels Punts de Jubilació	- La relació entre cotitzacions i pensions ha de preservar bases actuàrials el més estrictes possible en un sistema d'assegurança professional obligatòria, com és la Seguretat Social andorrana. - Ha de reforçar-se la naturalesa contributiva de la Seguretat Social dels treballadors estrangers, especialment. Normalitzant els seus salaris de cotització.
Solidaritat (equitat distributiva)	Les regles de la Seguretat Social permeten un millor tractament relatiu de les pensions de treballadors amb salaris més reduïts. Però les pensions no contributives del govern ja són més atractives que moltes pensions de la Seguretat Social.	- El necessari marge de solidaritat en la Seguretat Social no ha de descoratjar carreres de cotització més llargues i intenses. - Podria contemplar-se un mecanisme general de solidaritat (renda mínima) per a pensionistes i treballadors amb escassos ingressos, al marge de la Seguretat Social.

Els reptes s'han d'afrontar, conjuntament, amb una intensa revisió per aconseguir la coherència de totes les peces del sistema de pensions, simplificant-les, d'una banda, i actualitzant-les als estàndards laborals, socials i vitals que s'aniran donant durant els pròxims lustres. La Seguretat Social no pot resoldre tots els problemes de renda que li arriben del mercat de treball. Ja fa bastant. La qualificació dels treballadors, basada en un bon sistema formatiu és la base de la prosperitat laboral i una bona regulació del mercat de treball i la productivitat de l'economia són les bases d'unes pensions suficients que evitin la pobresa durant la jubilació. En un bon marc formatiu i productiu, la missió de la Seguretat Social és tancar amb una planificació financera coherent el cicle financer dels treballadors, obligant-los a estalviar per a la vellesa i, de ser necessari,

cobrir mitjançant la solidaritat les llacunes de recursos en aquesta etapa tan important de la vida. Ja és bastant complicat aconseguir aquesta feina en els canviants escenaris demogràfics i econòmics que es van succeint. Descurar les bones polítiques formatives i productives implica carregar a la Seguretat Social una responsabilitat enorme, que mai estarà preparada per afrontar.

Per això, convé avaluar bé els reptes als quals s'enfronta la Seguretat Social a tot el món, i en particular a Andorra. La seva reforma és ineludible, cada cert temps, a tots els països, però perquè les reformes de les pensions siguin viables han de ser solvents i rebre el suport d'una economia productiva.

La situació actual de la Branca Jubilació de la CASS és sanejada, però la dinàmica de la longevitat i de les fórmules actuals de càlcul de drets de jubilació i de les prestacions corresponents a aquests drets fan al sistema financerament vulnerable.

Els reptes associats a aquesta situació són imminents i creixen amb la inacció a mitjà i llarg termini. Es refereixen a la necessitat d'assentar la sostenibilitat i suficiència de les pensions, així com la seva equitat contributiva i distributiva sobre bases renovades que preservin les pensions en el mitjà i llarg termini en sintonia amb l'avanç econòmic de la societat andorrana.

4.2. Alternatives i opcions de reforma per al Principat d'Andorra

Dels reptes anteriorment presentats, es desprèn la necessitat de dur a terme reformes en l'àmbit de les pensions, així com una sèrie d'opcions que poden considerar-se a priori, encara que no totes acabin sent igualment viables i/o desitjables una vegada considerades en el marc demogràfic i econòmic andorrà.

El propòsit d'una reforma del sistema no ha de limitar-se en aconseguir un nou estatus per a les pensions, congelant-les durant un període de temps, per exemple la pròxima generació. Amb tota seguretat, caldrà intervenir de nou molt abans de finalitzar aquest llarg termini (uns trenta anys). De manera que l'objectiu de tota reforma ha de ser substituir els mecanismes obsolets, rectificar els que s'hagin demostrat ineficaços o que provoquin desequilibris i enrobustir els que continuïn sent eficaços i eficients per a afrontar nous girs demogràfics (longevitat creixent) i econòmics (digitalització i diversificació productiva).

Les principals mesures de reforma que caldrà dur a terme en el sistema andorrà de pensions es desprenen, doncs, del diagnòstic realitzat i dels reptes identificats i s'inspiren en els exemples de països avançats que van transitar la via de les reformes en el passat recent.

En els quadres que segueixen es resumeix, per als tres àmbits o components troncats d'un esquema de pensions (acumulació de drets, decisió de jubilació i càlcul de la pensió), els components auxiliars de cada àmbit, el diagnòstic sobre la situació actual d'aquests últims, les opcions de mesures que es podrien activar i la pràctica internacional en la matèria.

En el segon dels quadres, a més, s'inclouen importants reflexions sobre la necessitat de generalitzar la Provisió Social Complementària a Andorra, tant d'ocupació com personal, alguns dels trets característics de la situació laboral i previsional andorrana que hauran de tenir-se molt en compte a l'hora de reformar les pensions, i la necessitat d'establir períodes transitoris i regles de tall al mateix temps que s'introdueixen les reformes que hagin de dur-se a terme.

Opcions de reforma de les pensions per a Andorra				
Component troncal	Elements auxiliars	Diagnòstic	Opcions de reforma	Experiència internacional que cal tenir en compte
Adquisició de drets de pensió	Tipus de cotització	El tipus de cotització són insuficients per finançar el sistema	Augmentar de mica en mica el tipus de cotització valorant les part a càrrec del treballador i del patró	Tipus de cotització sensiblement més elevats. No és necessari caminar decididament en aquesta direcció si es crea un Pilar II generalitzat
	Carrera cotització	Carreres molt variades a causa de la rotació de treballadors migrants	Allargar les carreres de cotització, augmentant el llindar per generar drets a pensions en forma de renda	S'incentiven llargues carreres de cotització amb bonificacions en la pensió i es creen comptes individuals nocionals
	Base de cotització	Es cotitza per tot el salari obtingut, però per sobre de 4 vegades el SM de la CASS apareixen límits a les pensions	Un límits màxim evitaria que la Seguretat Social augmentés el seus compromisos actuarialment desfavorables	La major part de països amb tipus elevats de cotització tenen límits màxims (i mínims també) i/o tipus més baixos de cotització sobrepassat un límit
	Sistema de punts	S'adquireixen punts de jubilació a preus discrecionals que posteriorment han de vendre's al sistema a altres preus aliena a una lògica de rentabilitat del punt	(i) Redefinir totalment el sistema de punts, els seu preus de compra/venda o (ii) introduir comptes individuals nocionals	Els sistemes de punts són estranys en altres països, amb el temps creen problemes acumulatius a causa de la valoració discrecional del punt, allunyada de criteris financers – actuarials sòlids
Decisió de jubilació (elegibilitat)	Edat Legal de Jubilació	Situada als 65 anys en l'actualitat, Andorra és un dels països amb una esperança de vida més alta del món	Clarament, l'augment de l'edat de jubilació, és una de les poques mesures que aconseguirien la sostenibilitat i suficiència de les pensions	Als països avançats, ja es troben en vigor edats de 67 i 68 anys. En alguns, es parla dels 70 anys. I, també, hi ha propostes per lligar l'edat de la jubilació a l'esperança de vida
	Jubilació anticipada	Hi ha opcions àmplies amb penalitzacions a la pensió rellevants	Es podria limitar el marge d'edat per a anticipar la jubilació, excepte en casos d'atur de llarga durada o activitats oneroses	Tots els països la contemplen amb penalitzacions similars a les d'Andorra
	Jubilació demorada	Està ben integrada en el sistema de punts, excepte per als treballadors amb salaris elevats	Reduir el desincentiu que els Coeficients Reductors dels Punts Pensionables suposen per aquest supòsit	Molts països incentiven amb criteri actuarial ajustat aquesta opció als treballadors

Opcions de reforma de les pensions per a Andorra				
Component troncal	Elements auxiliars	Diagnòstic	Opcions de reforma	Experiència internacional que cal tenir en compte
Càlcul de la prestació de jubilació	Període de carència	Ja estan en vigor els 15 anys per percebre pensions en forma de renda. Els treballadors amb menys de 15 anys cotitzats tenen un tractament generós mitjançant la capitalització de les seves cotitzacions	Aquest element del sistema està al seu nivell. Cal revisar a fons el cas dels treballadors amb menys de 15 anys cotitzats, que reben capitals de jubilació	Els períodes de carència que s'observen són similars als d'Andorra, però els capitals de jubilació amb menys de 15 anys són estranys. En els països amb comptes nacionals (aportació definida estricta) aquest és un problema menor, però en tots preocupa el cas de pensions reduïdes i existeixen "complements de mínims"
	Fórmula de càlcul de la prestació	La conversió de punts de jubilació en punts de pensió és complexa, però la fórmula de càlcul de les pensions és directa. El problema és el valor discrecional de compra i venda dels punts. El creixent desajust amb les condicions demogràfiques crea un problema de sostenibilitat	Aquest element pateix un retard adaptatiu superior als altres elements del sistema de jubilació andorrà. La seva modificació, que hauria de ser dràstica, provoca moltes resistències. Un pas previ per al reajustament del Factor de Conversió podria ser la simplificació del sistema, amb un calendari clar de transició que desemboqués en una fórmula purament actuarial en un sistema de Comptes Individuals Nacionals	Pocs països combinen el mètode financer de repartiment amb un de repartiment amb una fórmula de càlcul de la pensió d'aportació definida. El sistema de valors discrecionals de compra i venda de punts de jubilació és igualment estrany. Els sistemes de Comptes Nacionals individuals ja s'utilitzen per defecte vinculats a l'esperança de vida de la cohort ja que calculen la pensió com una renda vitalícia. Es comença a parlar de tenir en compte que els treballadors amb menors ingressos tenen menys Esperança de Vida i les seves pensions s'haurien de millorar
	Complements de les pensions	Actualment, els complements a pensions baixes són escassos a la Branca de Jubilació de la CASS.	Com que les pensions familiars ja no les gestiona la CASS i el govern ha creat un esquema de pensions no contributives, haurien de racionalitzar-se aquests esquemes externs per evitar que les seves prestacions siguin millors que les de la CASS, ja que això distorsiona l'incentiu de cotitzar i és un element de greuge comparatiu	Els complements de pensió són habituals, però subsisteixen en forma de "pensions assistencials" que conviuen amb les pensions professionals contributives. Els mecanismes d'integració d'ambdós tipus de pensions són bàsicament proves de rendes i actius
Càlcul de la prestació de jubilació (continuació)	Actualització de la prestació	Per manca de desenvolupament de la norma de la Llei 18/2014 no existeix en l'actualitat un mecanisme definit d'actualització de les pensions i es realitza anualment de manera discrecional	Convé definir un mecanisme clar, automàtic i simètric (per a tots els casos d'inflació negativa o recessió, per exemple) que sigui equiparable al dels salaris i altres rendes	L'actualització de pensions està generalitzada en els països avançats. Normalment, s'utilitza com a referència la inflació (IPC), els salaris o el PIB, o una combinació de tots aquests índexs

Opcions de reforma de les pensions per a Andorra				
Component troncal	Elements auxiliars	Diagnòstic	Opcions de reforma	Experiència internacional que cal tenir en compte
	Compatibilitat de la pensió amb els ingressos laborals	Existeix la comptabilitat plena si la jubilació és a l'edat legal. Qui repregui l'activitat una vegada jubilat anticipadament ha de renunciar a la pensió sense possibilitat de recàlcul posterior de la prestació en finalitzar l'activitat laboral	Fer compatibles els ingressos per pensions amb els ingressos laborals (edat legal). Sense pagar cotitzacions ordinàries (a la Branca de Jubilació) després de l'edat legal, però amb una cotització de "solidaritat" del 8% dividida en parts iguals entre el treballadors i el patró (8% per al treballador per compte propi)	Molts països practiquen aquest principi sense límit o amb ingressos limitats per un llindar elevat.
Previsió Social Complementària	Plans de Pilar II	La Llei de Relacions Laborals autoritza la implantació de Plans de Pensions d'Ocupació per als treballadors del sector privat, però no s'ha desenvolupat. Existeix un esquema per als treballadors del sector públic	Estendre les pensions del Pilar II a tots els treballadors andorrans sense excepció i de manera inclusiva. Amb portabilitat plena per a treballadors migrants	Molts països han desenvolupat importants esquemes de Pilar II, que sobrepassen les pensions que atorguen les del Pilar I. S'utilitza el <i>matching</i> d'aportacions on, també, participa el govern. Un mecanisme conductual cada vegada més utilitzat per fomentar la participació és l'"adscripció per defecte" (<i>autoenrolment</i>)
	Plans de Pilar III	Els Plans de Pensions personals estan molt poc desenvolupats a Andorra	Han de qualificar-se fiscalment aquests productes igual que els Plans de Pensions d'Ocupació, especialment davant la perspectiva d'un augment de la fiscalitat general del Principat	Els esquemes del Pilar III no són preponderants en les països avançats, es fan esforços, en els països emergents especialment per popularitzar-los. S'ha de destacar la proliferació de solucions tecnològiques (aplicacions i dispositius) i conductuals per aquest tipus d'estalvi provisional
Elements característics del sistema andorrà de pensions	Rotació de treballadors estrangers	Aquesta és, probablement, la característica més prominent del marc laboral que afecta el sistema andorrà de pensions. Molts treballadors estrangers treballen durant temporades curtes al país generant drets de pensió que es reconeixen des del primer moment i que es poden rescatar en forma de capital i/o traslladant-los a un sistema de totalització concertat amb països amb els qui Andorra té signats acords bilaterals		
	Absència de mínims i màxims de bases de cotització i pensions (encara que existeix un Salari Mínim)	La principal conseqüència d'aquesta absència de límits es que es generen molts pensions molt reduïdes i alguns pensions molt elevades, ja que hi ha molts més treballadors amb ingressos reduïts i/o ocasionals que treballadors amb ingressos elevats. Aquest fenomen es veu agreujat per l'elevada presència de treballadors amb carreres curtes de cotització		
	Prestacions de capital	Per la seva banda, és una altra conseqüència de les dues circumstàncies anteriors i és una bona solució substitutiva a una pensió vitalícia que seria excessivament reduïda. Això no evita que també molts d'aquests capitals siguin reduïts. Encara que és actuarialment just que es reconeguin als treballadors que han cotitzat un temps		
	Sistema de punts	Formalment com una fórmula d'"Aportació Definida" per al càlcul de la pensió, el compte de punts permet acumular drets homogenis en el temps. Però els punts requereixen una doble transformació (d'euros cotitzats en punts i d'aquests en pagues mensuals en euros) en el temps i mecanismes de rendibilitat implícita durant el període d'acumulació. Aquestes tres operacions no estan exemptes de problemes ja que cal determinar els valors corresponents, en cada cas, amb regles que no siguin arbitràries		

Opcions de reforma de les pensions per a Andorra				
Component troncal	Elements auxiliars	Diagnòstic	Opcions de reforma	Experiència internacional que cal tenir en compte
Transició cap a un nou sistema		Ha finalitzat el 2020, la transició estableix en la Llei 17/2014 per a l'aplicació dels 15 anys del Període de Carència. Es manté el tall de la valoració de Punts de Jubilació adquirits abans i després de l'1 de març de 2015	Si la reforma és àmplia i canvia elements estructurals del sistema, ha d'esbossar-se una edat per sota de la qual les noves condicions afecten a tots els treballadors obligatòriament i per sobre de la qual la participació en el nou sistema sigui voluntària. Els canvis sobtats dels principals paràmetres ha de graduar-se a mig termini	Les grans reformes de les pensions poden durar dècades. El període d'estudi i acord previ a l'adopció pot dur 5 o més anys. L'edat de tall per a l'aplicació obligatòria del nou sistema està entre els 40 i 50 anys. El període de transició per què els paràmetres afectats més intensament assoleixin els nous valors adoptats està entre els 5 i 10 anys. Les transicions se supervisen, estretament, mitjançant comissions ad hoc i l'elaboració d'informes regulars

Una lectura acurada del contingut dels quadres anteriors revela una sèrie de conclusions prèvies abans d'abordar el “menú” de reformes concretes que podria extreure's en una primera instància per a passar, en la secció següent, a una anàlisi més acurada d'aquestes reformes.

Aquestes conclusions prèvies són les següents:

- Pot realitzar-se, avui, un diagnòstic del sistema de pensions del Principat en el qual es barregen els efectes positius de la reforma de 2014 (superàvit del sistema i del FRJ) amb una clara tendència (a legislació constant) a la insuficiència financera i esgotament de les reserves a mitjà termini, i elevat deute a llarg termini.
- Al mateix temps, subsisteixen problemes d'estructura com el reduït import de moltes prestacions, causades per carreres de cotització curtes i d'intensitat reduïda que, no obstant això, guarden una relació favorable amb aquestes cotitzacions passades que és comparativament més favorable que per a les pensions més reduïdes, gràcies al component de solidaritat que té el sistema andorrà.
- En les tres fases clau de la cadena previsional (acumulació de drets, decisió de jubilació i percepció de prestacions) es troben molts àmbits d'actuació necessitats de reformes que facin les pensions andorranes millors i, alhora, més sostenibles sense descurar la justícia distributiva i la justícia contributiva de les prestacions.
- En cadascun d'aquests àmbits, des de la revisió dels tipus de cotització fins a l'actualització de les prestacions passant per l'edat de jubilació o el factor de conversió, s'abasten una dotzena llarga d'àmbits necessitats de reforma (veure quadres) que apunten opcions de modernització del sistema que cal desenvolupar com a possibles mesures. Mesures inspirades, també, en actuacions dutes a terme als països avançats i prou testades, encara que adaptades a la realitat d'Andorra.

- Hi ha quatre característiques del sistema andorrà que necessiten un tractament a fons per a adaptar-les als objectius de qualsevol reforma de les pensions que són la sostenibilitat la suficiència i l'equitat d'aquestes pensions, la rotació laboral dels treballadors estrangers, l'absència de bases de cotització i pensions mínimes i màximes, les prestacions de capital i el sistema de punts.
- L'absència de pensions d'ocupació o personals, finalment, és un seriós obstacle a la suficiència de les pensions i exacerba el problema que representen els reduïts tipus de cotització a la Branca de Jubilació de la CASS.
- Hi ha molt camí per fer per tal d'establir un marc previsional sostenible, suficient i equitatiu (distributiu i contributiu) per a les pensions de demà a Andorra. El moment és ara, aprofitant el marge que està creant la reforma de 2014, i efectuant al mateix temps altres reformes com són la de la fiscalitat general i la transició productiva que necessiten l'economia del Principat.

Executant reformes com les sumàriament descrites en aquesta secció, Andorra es posaria al dia respecte a les economies més avançades a les quals desitja assemblear-se. Molts d'aquests països han realitzat llargs processos de canvi per col·locar els seus sistemes de pensions en ordre de batalla, per tal d'afrontar els dos reptes més importants als quals avui s'enfronta tota societat: el repte de la súper longevitat i el repte de la revolució digital.

Cal entendre que, una vegada renovats els sistemes de protecció social fins al necessari, tan sols hauran fet els deures justos per continuar adaptant el sistema a un futur sempre canviant. Cap reforma de les pensions pot pretendre resoldre els problemes per sempre, sinó que es donarà el marge necessari que faci les adaptacions futures més suportables i sense deutes insuportables per a les futures generacions.

Andorra ha de reformar les seves pensions per a fer-les sostenibles, suficients i equitatives aprofitant el marge obert per la reforma de 2014, ha d'actualitzar els elements clau del sistema actual i introduir nous elements, inspirats en l'experiència internacional, en tots els àmbits del sistema en cadascuna de les tres fases fonamentals en la vida adulta dels ciutadans: (i) l'acumulació de drets durant la vida laboral, (ii) la decisió de la jubilació i (iii) la percepció de les prestacions.

4.3. Les pensions en una economia productiva i un mercat de treball eficient II

Aquesta secció reprèn els importants arguments avançats en la Secció 2.4 una vegada desenvolupats els principals elements del diagnòstic i opcions de reforma de les pensions andorranes.

Resulta, ara, evident que la Seguretat Social intervé al llarg de tota la vida activa dels treballadors, i que aquesta vida activa s'exerceix en un marc laboral i productiu que determina en bona part el grau de protecció que la Seguretat Social pot atorgar.

En l'ordenament andorrà, la vinculació entre el marc laboral i productiu i el previsional ve determinada per la durada i la intensitat de la carrera contributiva; en altres paraules, pels anys de cotització i l'import de les cotitzacions efectivament realitzades al sistema.

Per eficients i avançats que fossin, respectivament, els marcs laboral i productiu andorrans, amb carreres curtes i tipus baixos de cotització no és possible tenir bones pensions sense incorporar elements de solidaritat que haurien de finançar-se amb impostos generals. I succeeix que, entre les altres reformes estructurals pendents, que haurien de desenvolupar-se a Andorra al mateix temps que la de les pensions, es troben la reforma del mercat de treball, el canvi de model productiu i la reforma fiscal.

De no dur-se a terme aquestes reformes, és impossible que la Seguretat Social assegurí les pensions que a tots ens agradarien. Es poden però realitzar avui molts canvis que preparin al sistema per al moment en què aquests altres àmbits (laboral, productiu i fiscal) s'hagin posat també al dia.

La reforma obligada de les pensions ha d'anar acompanyada de canvis estructurals en el mercat de treball, el sistema productiu i la fiscalitat.

5. Una proposta de reforma de les pensions

5.1. Millors pensions, sostenibles i equitatives

Quan les pensions són reduïdes i s'apropa el dèficit financer del sistema només hi ha tres maneres de tenir millors pensions mantenint la sostenibilitat del sistema:

- Augmentar els anys de cotització
- Augmentar les cotitzacions en proporció als salaris
- Jubilar-se més tard

Per tenir pensions més equitatives, a més, es precisa que el sistema extregui més cotitzacions i/o reconegui menors prestacions a qui té pensions per sobre de la mitjana, per a complementar les pensions que estan per sota de la mitjana.

La societat, si és necessari, pot assumir aquestes càrregues. El govern pot establir millors pensions per als treballadors que treballin més anys fent-los renunciar a una proporció major del seu salari. Pot també imposar als contribuents (treballadors i resta de contribuents) majors càrregues fiscals i, finalment, pot utilitzar esquemes progressius de cotitzacions socials sobre els salaris i/o impostos sobre la renda, que redistribueixin rendes de jubilació dels pensionistes amb majors prestacions als pensionistes que tenen prestacions més reduïdes.

Aconseguir un grau d'equitat adequat és desitjable en l'àmbit de les pensions, però no s'ha de reduir l'incentiu dels treballadors a cotitzar, mantenint carreres llargues que aportin al sistema. Això vol dir que aquest grau d'equitat sempre serà inferior al que molts desitjarien i així ha de ser, per diverses raons:

- La Seguretat Social ha de ser solidària (fins a un límit), perquè s'ha comprovat que així es redueix la pobresa entre les persones grans, les més sensibles en aquest sentit.
- Però al mateix temps, ha de mantenir la contributivitat, limitant l'equitat per no desmobilitzar als treballadors, que han de realitzar carreres llargues i intenses de cotitzacions, la garantia última dels seus drets a una pensió suficient.
- Això requereix que els complements no contributius de rendes de jubilació es desenvolupin en una agència nacional de redistribució de rendes, tant de jubilació com laborals. S'ha comprovat igualment que el mecanisme de mercat està generalitzant salaris reduïts en moltes ocupacions, el que requereix la mateixa atenció que les baixes rendes pensionaries.

Amb el concurs d'aquests esquemes generals de redistribució, finançats amb la imposició progressiva sobre la renda, no amb cotitzacions socials, es reforça l'equitat i la suficiència de les rendes (entre altres, la de jubilació) al mateix temps que la contributivitat i la sostenibilitat dels sistemes de pensions.

D'altra banda, el desenvolupament d'un Pilar II de pensions ocupacionals de capitalització canalitza un esforç contributiu complementari, a través de comptes individuals. Així es tanca el bucle de la suficiència de les pensions dels treballadors, i facilita la sostenibilitat de les pensions del Pilar I (la Seguretat Social).

Andorra, a diferència dels països amb sistemes extensius de Seguretat Social, té un gran marge per aconseguir la necessària expansió de les pensions mitjançant la millora de les prestacions públiques, al mateix temps que s'introdueixen esquemes avançats de pensions complementàries. Aquest marge s'utilitza expressament en la proposta que es descriu en aquest capítol del present document.

5.2. Criteris bàsics de la reforma de les pensions a Andorra

L'experiència dels països en la reforma dels seus sistemes de pensions mostra que per rellevants que siguin, les reformes realitzades mai són definitives. Pretendre deixar resoltes per sempre, amb una anticipació de dècades, les necessitats previsionals d'una generació qualsevol, no només és difícil, sinó que també pot implicar conseqüències no desitjables davant desenvolupaments no anticipats en les tendències demogràfiques o econòmiques.

En realitat, cal fer reformes pensant en un futur obert, adoptant mesures que no calgui lamentar més endavant si no es realitzen les hipòtesis inicials, i que vagin resolent els problemes en terminis repartint els esforços equitativament i aconseguint millores que compensin els esforços de totes les generacions implicades a cada moment.

En el cas andorrà, l'anterior es tradueix en la necessitat d'afrontar i resoldre els reptes següents:

- El trànsit de les cohorts del *baby boom* que començaran a jubilar-se en els pròxims anys. Però el sistema no s'acaba amb aquesta transició, i les cohorts que succeeixin a les del baby boom continuaran necessitant pensions suficients, sostenibles i equitatives durant un temps de jubilació sensiblement més llarg que el dels seus pares. Això invoca la necessitat de dotar els esquemes de pensions de mecanismes automàtics d'ajust simètrics davant condicions canviants, com és el cas d'un vincle entre l'Edat de Jubilació i l'Esperança de Vida.
- El repartiment de l'esforç contributiu necessari, mitjançant “línies de tall” que defineixin l'elegibilitat dels qui han de fer aquest esforç en funció temps mancant fins a la jubilació, i “períodes de transició” que distribueixin en el temps l'esforç a realitzar. S'ha de tenir en compte que els beneficis de les reformes, en el cas andorrà, es traduiran en una millora substancial de les pensions totals (Pilars I, II i III) de les futures cohorts de pensionistes, els actuals treballadors. Al seu torn, les mesures que es proposen requereixen la multiplicació dels esforços i dels recursos financers en esquemes mútuament coherents d'estalvi previsional.
- La creació de topalls, avui inexistents, per tal que la millora de les pensions sigui sostenible. Això implica la racionalització del sistema públic i la generalització d'esquemes de pensions d'ocupació promoguts per les empreses.

La proposta que segueix està concebuda per superar aquests reptes. Recull un esforç repartit entre els treballadors per millorar les pensions en el futur immediat, fent-les més sostenibles, equitatives i contributives. D'aquesta manera es minimitza el cost per a tots els treballadors i pensionistes i es beneficia a tots, especialment a aquells als qui se'ls demandarà major esforç.

Les mesures proposades exigeixen esforços creixents en el temps, fins a la seva maduració, però generen beneficis reals per a tots, també creixents per als qui més esforç hauran aportat.

De no adoptar-se canvis com els proposats més endavant, tots els pensionistes i treballadors andorrans acabaran patint un estàndard de vida reduït durant llur jubilació. Recordem sempre que l'allargament del període de jubilació requereix recursos creixents per finançar pensions, que no només hauran de ser més elevades sinó que també s'hauran de pagar durant més temps.

5.3. Un conjunt integral i coherent de mesures paramètriques i estructurals

Les cares que presenta el problema de la previsió social general són innombrables i cada una presenta aspectes problemàtics a Andorra i a tots els països.

Les propostes que es descriuran a continuació tracten de donar solució als principals problemes en llur respectiva àrea, sense aguditzar problemes en altres àrees, i si és possible, reforçant els efectes favorables de les altres mesures. És a dir, es tracta d'un conjunt de propostes coherent i integral.

Els tres grans àmbits previsionals per als quals proposen canvis selectius i graduals són els següents:

- L'adquisició de drets de jubilació durant la fase laboral
- El moment de la jubilació i els requisits per a l'accés a aquesta condició
- La determinació i conservació del valor de les prestacions

Entre tots aquests àmbits es concentren una dotzena de palanques d'acció per a les quals es proposen modificacions substantives inspirades per la pròpia tradició previsional de la Seguretat Social (Pilar I) andorrana, i per les millors pràctiques constatades als països més avançats. Addicionalment es proposen mesures en els no menys rellevants àmbits previsionals de les Pensions Ocupacionals (Pilar II) i Personals (Pilar III), pràcticament inexistents a Andorra. Son peces clau d'un model integral de pensions suficients, sostenibles i equitatives, digne dels països més avançats del món. Els quadres següents descriuen les mesures proposades.

La línia de l'edat de tall

L'eix central de la reforma que es proposa és l'anomenada "línia de l'edat de tall". És a dir, l'absoluta necessitat d'adoptar una edat (es proposen els 45 anys) per separar els treballadors que han de seguir (si ho desitgen) en el sistema previ a la reforma i els que han de passar al nou sistema. Aquesta divisió garanteix que els treballadors d'aquesta edat i més, més propers a la jubilació i amb menys marge de reacció, no vegin les regles d'acumulació de drets radicalment canviades. I, per altra banda, trasllada els canvis més necessaris a treballadors amb un marge d'ajust més gran i als treballadors nous i futurs. Això suavitza i reparteix els esforços de la transició cap a un sistema més sostenible.

A tots els països avançats on s'han introduït reformes integrals de les pensions de repartiment, s'han adoptat línies d'edat de tall similars.

Proposta de reforma de les pensions						
Àmbit provisional	Element provisional	Objectiu	Mesura proposada	Avantatges	Inconvenients	Transició o regla de tall
(I) Adquisició de drets de pensió	Tipus de cotització	Sostenibilitat Equitat Contributiva	1. Augmentar el tipus de cotització progressivament fins a 4 punts percentuals del salari brut.	Millorar el finançament del sistema.	L'actual fórmula de pensions atorga drets desproporcionadament elevats de pensió.	Per a tots els treballadors, en 4 anys
	Carrera de cotització	Suficiència Equitat Contributiva	2. Introduir un sistema d'homologació de les bases de cotització per a treballadors ocasionals i/o treballadors per hores.	Facilitar la totalització de drets de pensió al Marc de Coordinació europeu per a treballadors migrants.	Té una certa complexitat addicional, però no té majors inconvenients.	Sense transició i per a tots els treballadors
	Base de cotització	Sostenibilitat Suficiència	3. Introduir bases mínimes i màximes de cotització i homogeneïtzar el còmput de períodes de cotització (en base mensual equivalent). Les aportacions inferiors a les mínimes haurien d'anar al Pla Públic del Pilar II (<i>vid infra</i>) si així ho desitja el treballador.	Contribueix a evitar les pensions molt baixes ja que es normalitza el compte d'aportacions dels treballadors i els períodes de cotització. Amb la fórmula d'aportació definida es creen pensions mínimes i màximes implícites. Aquest mecanisme implícit podria reforçar-se amb límits legals a les prestacions que, a més reforcessin la solidaritat (sense disminuir la sostenibilitat).	Exclou del Pilar I a treballadors no convencionals i/o amb ingressos laborals reduïts. Si bé, el seu pas al Pilar II és una oportunitat per completar la seva pensió futura. El sistema pot ser complexa de gestionar, i haurà de reforçar-se amb els sistemes informàtics de la CASS.	Per a treballadors de menys de 45 anys
	Sistema de punts	Sostenibilitat Suficiència Equitat Contributiva	4. Crear "comptes individuals de cotització" acreditant en aquests comptes el contravalor en euros de les cotitzacions pagades cada mes, no la contrapartida en punts de jubilació. El treballador tindria l'opció de conservar els punts adquirits fins a l'entrada en vigor de la reforma o convertir-los en euros a un valor predeterminat.	Un canvi molt important, que elimina la discrecionalitat del valor dels punts i el Factor de Conversió. Crearia equitat intergeneracional i contributiva.	En absència d'un esforç contributiu addicional, reduirà la generositat del sistema de punts. Pot suavitzar-se una transició fent que el tipus de capitalització es mogui progressivament des de nivells que respectin l'actual estructura del valor del punt i del Factor de Conversió fins que aquests tipus s'alineïn amb el creixement de l'economia. I fer molta pedagogia sobre la justícia intergeneracional d'aquesta mesura..	Pera treballadors de menys de 45 anys i nous entrants al mercat de treball. I fer voluntària l'adscripció als nous comptes dels treballadors per sobre d'aquesta edat. L'augment del factor de conversió de 9,6-17 es faria en un termini de 25 anys (<i>vid infra</i>).

Proposta de reforma de les pensions						
Àmbit provisional	Element provisional	Objectiu	Mesura proposada	Avantatges	Inconvenients	Transició o regla de tall
(II) Decisió de jubilació (elegibilitat)	Edat legal de Jubilació	Suficiència Sostenibilitat	5. Augmentar l’edat legal de jubilació als 67 anys. Els treballs físicament penosos continuaran tenint coeficients reductors de l’edat de jubilació actualitzats. Amb vista al futur, la Llei de Reforma anunciarà la indexació de l’edat de jubilació amb l’Esperança de Vida..	Mesura molt eficaç i actuarialment justa per a la sostenibilitat del sistema sempre que hi hagi moltes clàusules d’escapament. També crea marge per millorar les prestacions mensuals.	Aquestes tres mesures limiten la jubilació anticipada dels treballadors en treballs onerosos físicament si no s’obren vies per preservar aquesta característica del sistema. Per a la majoria de treballadors significa un “enduriment” de les condicions d’elegibilitat, que s’entengui, no obstant, cada generació de treballadors viu uns 7 anys més que la precedent i aquest canvi altera profundament l’equilibri general del sistema.	Augment gradual durant 8 anys a raó de tres mesos per any
	Jubilació anticipada	Sostenibilitat	6. Passar dels 61 als 63 anys per poder-se jubilar anticipadament. Amb la mateixa escala que la utilitzada per a l’augment de l’edat legal de jubilació. S’establirà una penalització per any anticipat. Aquestes penalitzacions ja estan contemplades a la normativa existent.	Ambdues mesures estimulen l’allargament de la vida i possibiliten l’obtenció de majors prestacions penalitzant les carreres més curtes. Els incentius han de ser actuarialment més favorables per al sistema que per als treballadors, o no tindran efectes discernibles sobre la sostenibilitat i, per tant, la certesa més gran de poder pagar les prestacions futures.		Augment gradual durant 8 anys,
	Jubilació demorada	Suficiència Sostenibilitat	7. Plena llibertat per jubilar-se passada l’edat legal amb possibilitat de superar la pensió màxima. S’establirà una bonificació per any demorat.			Sense transició i per a tots els treballadors
(III) Càlcul de la prestació de jubilació	Període de carència	Suficiència Sostenibilitat	8. Mantenir els 15 anys. Alhora, des incentivar la percepció de capitals de jubilació, facilitar la totalització de cotitzacions amb països tercers i, si les cotitzacions realitzades són insuficients i el treballador no espera treballar a altres països, traslladar dites cotitzacions al Pla Públic del Pilar II (vid. Infra). El període de carència dels 15 anys ja està contemplat a la normativa.	Enfortir l’incentiu a buscar carreres més llargues de cotització, l’augment dels recursos del sistema i la millora de les pensions futures.	Si el component de solidaritat del sistema és elevat, les cures curtes i poc intenses de cotitzacions donen lloc a pensions reduïdes però desproporcionades i el balanç del sistema es deteriora. Ha de transferir-se la solidaritat fora del sistema i finançar-la amb recursos pressupostaris (vid infra).	Sense transició i per a tots els treballadors.

Proposta de reforma de les pensions						
Àmbit provisional	Element provisional	Objectiu	Mesura proposada	Avantatges	Inconvenients	Transició o regla de tall
	Fórmula de càlcul de la prestació	Sostenibilitat Equitat Contributiva	9. Racionalitzar la formula actual d'aportació definida amb un càlcul basat en la massa de les cotitzacions realitzats capitalitzades com una renda vitalícia ajustada per l'Esperança de Vida restant a l'edat de jubilació elegida. El Factor de Conversió en el sistema de punts augmentarà progressivament fins a assolir un valor de 17 a 25 anys des de l'inici de la reforma	Dota el càlcul de la pensió de coherència actuarial estricta i permet modular en el cas de treballs penosos o altres condicions estructurals que limiten l'esperança de vida (pobresa relativa, estat de salut, ...)	Pot pensar-se que limita la solidaritat, però això pot desplaçar-se a altres elements del sistema social (fora de la Seguretat Social, <i>vid infra</i>).	Per a treballadors de menys de 45 anys i aquells treballadors de 45 anys i més que optin per acollir-se al nou sistema. No s'ha d'ocultar que, a llarg termini, aquesta mesura vol dir augmentar el Factor de Conversió fins al nivell de l'esperança de vida a l'edat de jubilació. Quelcom necessari per a la sostenibilitat del sistema.
	Complements de les pensions	Equitat Distributiva	10. La CASS recomana vivament que s'harmonitzin tots els sistemes de complements de renda existents a Andorra en línia amb "complements de renda mínim únics" i pensions no contributives reconegudes per una agència estatal a tots els pensionistes (contributius i no contributius) i treballadors que qualifiquen per obtenir-los. Finançament amb impostos generals. Aquestes prestacions ja estan previstes en la Llei de Serveis Socials i Sociosanitaris.	Delimita estrictament allò contributiu i allò que no ho és (separació de fonts de finançament) i equipara els drets dels treballadors i pensionistes amb rendes insuficients, protegint a la vegada pensionistes i "treballadors pobres".	Les prestacions assistencials no han de superar a les contributives, ja que provocarien la desmobilització contributiva dels treballadors, especialment dels autònoms, soscavant les bases tècniques de la Seguretat Social.	Període 4 anys (o una legislatura seria el marc ideal per a aquesta mesura), per a tots els pensionistes i treballadors.

Proposta de reforma de les pensions						
Àmbit provisional	Element provisional	Objectiu	Mesura proposada	Avantatges	Inconvenients	Transició o regla de tall
	Actualització de la prestació	Suficiència	11. Introduir la re valorització anual de les pensions amb la inflació de l'any precedent. Ajustar en cas d'inflació negativa. Si és necessari, per raons de solidaritat, crear un sistema de "inflació $\pm$ X" diferenciant nivells de prestació per millorar les pensions mínimes.	Preserva estrictament el poder adquisitiu de les pensions, sense crear greuges comparatius i pot introduir elements moderats de solidaritat sense empitjorar la sostenibilitat del sistema.	Un dels mecanismes més complicats d'encaixar amb la sostenibilitat ja que cada augment anual es consolida a futur i el valor present de cada punt percentual, en termes de despesa en pensions en % del PIB pot ser molt elevat.	Immediata a tots els pensionistes.
	Compatibilitat de la pensió amb ingressos laborals	Suficiència Sostenibilitat Equitat Distributiva	12. Compatibilitat plena de pensió i ingressos laborals i introducció d'una "cotització de solidaritat" del 8% del salari brut. El pagament de cotitzacions ordinàries a la Branca de Jubilació serà opcional i comportarà el re càlcul de la pensió cada cert número d'anys. Una mesura que ja està contemplada en el Codi de Relacions Laborals (Arts. 28, 29, 83.1.i i 84.1.).	Dinamitza l'economia, la recaptació fiscal i l'ocupació. Millora el balanç del Pilar I Millora les pensions. Completa les opcions de jubilació, que seran les següents: (i) Jubilació ordinària a l'edat legal (ii) Jubilació anticipada amb penalització (iii) Jubilació demorada amb bonificació, i (iv) Jubilació compatible amb ingressos del treball.	Pot anar contra l'ajustament de plantilles en empreses amb dificultats. Es pot mitigar amb la introducció d'un "contracte de compatibilitat" que permeti una novació dels contractes indefinits amb el pas a la jubilació del treballador que comptabilitza ingressos eliminant antiguitat i indemnitzacions per acomiadament d'aquests treballadors. Per adoptar-la caldria modificar la Llei de Relacions Laborals.	Immediata per a tots els pensionistes i treballadors o, en el seu cas, realitzant una transició d'acord amb la mencionada modificació de la Llei de Relacions Laborals.
(IV) Previsió Social Complementària	Plans de Pensions de Pilar II	Sostenibilitat Suficiència	13. Introduir els Plans de Pensions d'ocupació d'adscripció obligatòria finançats amb aportacions inicials de l'1% +1% sobre el salari brut, fiscalment qualificats i bonificats (+0,5% adicional). Creació d'un Pla Públic per defecte per a Pimes i treballadors autònoms al si de la CASS.	Una mesura molt important i simbòlica de la determinació del país per crear pensions inclusives, especialment acollint a treballadors no convencionals.	Encarir la despesa dels treballs, només mentre es van ajustant els salaris bruts en el marc convenial (les aportacions són salari demorat) i la productivitat augmenta.	Desitjable que fos immediata i universal, amb un augment progressiu del tipus de cotització fins a un total del 5% en 5 anys (2%+2%+1%)

Proposta de reforma de les pensions						
Àmbit provisional	Element provisional	Objectiu	Mesura proposada	Avantatges	Inconvenients	Transició o regla de tall
	Plans de Pensions de Pilar III	Sostenibilitat Suficiència	14. Estimular fiscalment els Plans de Pensions personals (amb retardament fiscal), disseny específic per a autònoms mitjançant un vehicle assimilable al Pilar II públic. Mesura ja contemplada en la Llei de l'IRPF (Art. 39).	Tancar el cercle d'estalvi provisional amb importants efectes sobre el benestar dels treballadors.	Pot ser costós per al balanç fiscal general, pel retard, però en escassa mesura i no necessàriament. No presenta inconvenients ja que és voluntari	Sense Transició i per a tots els treballadors, adscripció voluntària.

En resum, es proposen catorze tipus de mesures, totes elles rellevants. N'hi ha de noves, o de reforç de les palanques bàsiques ja existents. Formen un "tot" coherent, i si una mesura, aïlladament considerada, ens sorprèn, fariem bé de considerar la resta. Aquestes catorze mesures que es proposen es reforcen entre elles, i només juntes tenen sentit.

Una part de les mesures proposades s'esbossen amb més o menys detall a la normativa actual, especialment la derivada de la reforma de les pensions de la Llei 18/2014. Algunes no es van arribar a desenvolupar reglamentàriament, per la qual cosa ens sembla que han de ser expressades ara en conjunció amb les mesures nuclears proposades per donar sentit al conjunt.

Juntes, aconseguen que el conjunt de pensions futures dels i les andorranes siguin:

- **Suficients** per aconseguir un bon estàndard de vida dels treballadors durant la seva jubilació. En aquesta suficiència contribueixen:
 - Les pensions vitalícies de la Seguretat Social calculades amb una fórmula d'"aportació definida" basada en l'esforç en cotitzacions actualitzades de cada treballador i en la seva edat i esperança de vida quan es jubila.

Es proposa que el sistema de punts vigent sigui reemplaçat, per als treballadors més joves de 45 anys, per comptes individuals en les quals es vagin anotant comptablement les cotitzacions en euros realitzades i que el seu valor es vagi actualitzant durant tots els anys de la carrera de cotització del treballador amb el creixement del PIB, els salaris o una barreja de tots dos.

També es proposa que els complements de mínims que les pensions resultants més baixes puguin necessitar es financin amb impostos generals per una agència governamental independent.

- Les rendes complementàries de jubilació vitalícies aportades pels Plans d'ocupació

Es proposa que la CASS promogui un Pla d'Ocupació pública de Pilar II finançat amb cotitzacions bessones (matching) d'assalariats i patrons (i treballadors autònoms), moderades i adaptades a la realitat de les empreses i els sectors.

Es proposa també que es generalitzi la fórmula dels Plans d'Ocupació i Associats obligatoris promoguts per empreses, a totes les escales de l'empresa, sectors i associacions de treballadors autònoms.

- Les rendes complementàries de jubilació vitalícies aportades pels Plans Personals.

Es proposa la generalització de plans del Pilar III estrictament personals, fiscalment qualificats als quals podrien redirigir-se avantatjosament els estalvis personals constituïts ja en el si de les llars andorranes destinades a la jubilació.

- **Sostenibles** en quant a un finançament adequat i no distorsionant i, per tant, que es pugui pagar al nivell esperat pels pensionistes. Aquest finançament provindria de:

- Les cotitzacions socials d'assalariats, patrons i treballadors autònoms, que es mantindrien en nivells assumibles, la qual cosa és una característica molt valuosa de l'actual sistema andorrà enfront dels models de molts altres països avançats.

Malgrat el mètode de finançament d'aquest important puntal de la Previsió Social integral, basat en un "repartiment" de les cotitzacions, la sostenibilitat prové de l'adequació de les cotitzacions als compromisos en pensions, i de la separació de fonts de finançament dels complements de mínims.

Es proposa que les cotitzacions socials augmentin moderadament de manera que es mantingui l'actual repartiment de la càrrega entre el treballador i l'empresa i per als treballadors autònoms. El Factor de Conversió s'ajustarà corresponentment al sistema de punts per mantenir la Taxa de Substitució del 50%

- Les aportacions d'assalariats, patrons i treballadors autònoms a Plans d'Ocupació o Associats, fiscalment qualificats, com ho son les cotitzacions i pensions de la Seguretat Social. S'acumulen en fons i comptes individuals que acompanyen al treballador durant tota la vida laboral i es converteixen en una renda vitalícia en el moment de la jubilació. Els esquemes de "capitalització", en general, utilitzen fórmules d'"aportació definida" per al càlcul de les prestacions. Aquesta combinació de mètode financer i fórmula de càlcul de la prestació és sostenible per definició, sigui quin sigui el nivell de la prestació.
 - Les aportacions dels partícips que ho desitgin a Plans Personals, també qualificats fiscalment com els anteriors.
- Equitatives, en les dues acceptacions que s'han il·lustrat en les seccions precedents, és a dir,
 - **Equitat distributiva**, equival al següent: qui no ha pogut completar una carrera adequada de cotitzacions i disposa d'una pensió baixa, podrà veure les seves prestacions complementades fins a un cert nivell. Per això haurà de

demostrar una regularitat en l'activitat laboral i contributiva. La solidaritat, en aquest cas, vindria de la mà d'un sistema general de redistribució amb complements de rendes de jubilació o laborals, finançats amb imposició general progressiva sobre la renda.

Es proposa la creació d'una agència centralitzada de complements de rendes de jubilació i laborals, que homogeneïtzi tots els tractaments d'aquest tipus existents al país de manera que, amb els condicionants d'ingressos i patrimoni que són habituals en tots els països avançats, els perceptors de prestacions no contributives no acabin estant millor tractats que els perceptors de pensions contributives de la Seguretat Social a la qual hauran aportat un esforç rellevant durant tota la vida laboral.

Es proposa que les fórmules de càlcul i actualització de les pensions de la CASS incorporin elements discrecionals i moderats de solidaritat, per la via d'actualitzacions de les prestacions que afavoreixin progressivament als perceptors de pensions més baixes. Solidaritat interna al sistema, sempre subordinada a la "gran solidaritat" que es reserva per a la institució descrita en el paràgraf anterior.

Es proposa que l'actualització de les pensions de la Seguretat Social es realitzi cada any conformement a la inflació observada l'any passat, mitjançant un mecanisme automàtic i simètric. Les prestacions no perdran poder adquisitiu i s'adaptaran també als cicles d'inflació negativa, suavitzant els ajustos amb mitjanes pluriennals que evitin descensos en el nivell nominal de les pensions, encara que siguin puntuals.

- **Equitat contributiva**, o "justícia actuarial" per tal que tots els treballadors que es jubilin rebin una compensació justa pel seu esforç contributiu, compatible amb elements d'equitat distributiva com els anteriorment comentats. D'aquesta manera, s'assenyala el valor social i individual de l'esforç contributiu i les llargues carreres laborals, una cosa encara pendent d'aconseguir en el model laboral i provisional andorrà.

Es proposa mantenir i perfeccionar el “període de carència” de 15 anys en vigor a la Seguretat Social andorrana incorporant mecanismes d'harmonització de carreres pautades per períodes d'activitat horària excepcionalment elevats.

Es proposa crear bases mínimes i màximes de cotització que, donada la fórmula d'aportació definida per al càlcul de la pensió al sistema de punts, determinarien pensions mínimes i màximes.

Es proposa que, amb la transició oportuna, tots els treballadors que han cotitzat a la Seguretat Social menys de 15 anys passin les seves cotitzacions a un sistema perfeccionat i correctament traçat de totalització bilateral o multilateral (Marc de Coordinació de la UE) amb països tercers, de manera que les seves cotitzacions quedin protegides i integrades en una renda de jubilació adequada.

Es proposa que els treballadors que hagin cotitzat menys de 15 anys, si així ho desitgin, puguin transferir aquestes cotitzacions sense que minvi del seu valor al Pla públic de Pilar II abans esmentat.

Així doncs, les mesures proposades pretenen reforçar la suficiència, sostenibilitat i equitat de les pensions en benefici de tots els treballadors.

5.4. El “problema” de la legacy de la CASS

El sistema de pensions de la Seguretat Social a Andorra, com a tot el món, té en tot moment un important volum de compromisos financers que cal complir. Aquests compromisos són, en un any “t” qualsevol:

- Les promeses de pagament de prestacions que té contraïdes amb tots els pensionistes existents en aquell any t, mentre tots ells visquin i amb els seus cònjuges o parelles i orfes reconeguts en cada cas fins a l'extinció dels drets d'aquests últims. Aquestes promeses de pagament superaran àmpliament el PIB estimat de diversos exercicis.
- Complir les promeses de pagament de prestacions (renda o capitals) a les que ja tinguin dret tots els treballadors afiliats i actius en aquest mateix any t, en el moment en què es jubilin i/o causin, per defunció anterior a aquesta contingència, drets en terceres persones (viduïtat i orfenesa).
- Complir les promeses de pagament de prestacions (renda o capitals) a les que ja tinguin dret tots els treballadors demorats (o latents), no afiliats i no actius en aquest mateix any t en el moment en què es jubilin i/o causin, per defunció anterior a aquesta contingència, drets en terceres persones (viduïtat i orfenesa).

Aquests compromisos financers representen en el cas andorrà i per l'any 2043, segons l'estudi actuarial de 2018, un valor de 7.813 milions d'euros. Equivaldria a 2,8 vegades el PIB andorrà estimat per a 2019, any de base de l'estudi. Una projecció del PIB a 2043,

emprant la hipòtesi de creixement d'aquest adoptada en l'informe actuarial per als salaris (el 2,5%), portaria la ràtio dels compromisos financers del sistema a 1,8 vegades el PIB de 2043, una important relativització del greu fenomen del “deute implícit” (brut) de les pensions.

El quadre següent resumeix els números recentment citats per a una visió de conjunt.

Fluxos i fons de la Seguretat Social andorrana (1)			
	2019	2030	2043
Sistema tancat (sense nous entrants)			
Prestacions a pensionistes existents a 2019	90	84	51
Prestacions als afiliats demorades existents el 2019	7	37	76
Prestacions futures dels afiliats	4	146	471
Total prestacions	101	267	598
Cotitzacions dels afiliats ordinaris existents el 2019	141	111	54
Saldo	40	-156	-544
Prestacions en % del PIB	3,6%	8,3%	13,5%
Saldo en % del PIB	1,4%	-4,9%	-12,3%
Deute (-) implícit bruta (Prestacions)	101	-2.087	-7.813
Deute (-) implícit net (Prestacions – Cotitzacions)	40	-1.976	-7.157
Deute implícit brut en % del PIB	3,6%	-65,0%	-176,6%
Deute implícit neta en % del PIB	1,4%	61,6%	-161,7%
Sistema obert (amb nous entrants)			
Prestacions	101	267	601
Cotitzacions	145	163	187
Saldo	44	-104	-414
Prestacions en % del PIB	3,6%	8,3%	13,6%
Saldo en % del PIB	1,6%	-3,2%	-9,4%
Deute (-) implícit bruta (Prestacions)	101	-2.087	-7.817
Deute (-) implícit net (Prestacions – Cotitzacions)	44	-231	-3.687
Deute implícit brut en % del PIB	3,6%	-65,0%	-176,6%
Deute implícit net en % del PIB	1,6%	-7,2%	83,3%
PIB	2.818	3.210	4.425

(1) Imports expressats en milions d'euros corrents

Font: elaboració pròpia amb dades de l'Informe Actuarial de 2018

Òbviament, la projecció a més llarg termini, només portarien a què aquesta xifra global, que ja és desorbitada a l'horitzó 2043, continués augmentant fins que desapareguessin tots els assegurats, la qual cosa succeiria moltes dècades després de tancar-se el sistema.

Aquests drets reportats, com se'ls denomina habitualment (o legacy del sistema) són habitualment diverses vegades el PIB, en tots els països.

L'informe actuarial de 2018 considera, també, els compromisos de pensions que anirien sumant els nous entrants al sistema a partir de 2019. Aquests compromisos, que no

emergeixen en els comptes del sistema fins iniciada la dècada de 2040, s'atancarien en 2060 els 200 milions d'euros, i aconseguirien el 2080 els 1.000 milions d'euros (no es mostren en el quadre anterior).

Observant aquestes dades, pot dir-se que la fórmula de càlcul de les prestacions del sistema andorrà de Seguretat Social conté elements explosius, que convé desactivar com més aviat millor.

El càlcul del valor acumulat dels compromisos de pagament, com si el sistema de pensions es tanqués en una data "t" qualsevol, és un exercici il·lustratiu de la força que adquireix l'acumulació de drets d'una població donada, però no és realista, ja que els col·lectius coberts es van renovant en el temps amb l'arribada de nous entrants, treballadors que aporten les seves cotitzacions.

Així, ha de tenir-se en compte que el sistema de Seguretat Social no es tanca a una data "t" de manera que només tingui obligacions de pagaments futurs, sinó que van entrant al sistema recursos procedents de les cotitzacions dels nous afiliats. Aquests "drets de cobrament" de la Seguretat Social s'estimaven en l'informe actuarial de 2018, a 2043, en 4.130 milions d'euros, la qual cosa deixaria el deute implícit (net) del sistema en aquell any en 3.687 milions d'euros, equivalent a 1,3 vegades el PIB de 2019 i a 0,8 vegades el PIB estimat de 2043 com s'esmentava en paràgrafs anteriors.

Aquesta estimació del deute implícit de les pensions no és acceptable. Segur que s'obté "a legislació constant" i aquesta hipòtesi sota la qual es construeixen les projeccions financeres dels sistemes de pensions no es complirà. Però justament el seu no compliment consisteix a prendre mesures de reforma que desactivin, en la mesura que sigui possible, el creixement del deute implícit de les pensions. Un deute de 1,3 vegades el PIB.

La manera de desactivar l'acumulació de deute implícit radica en racionalitzar les prestacions conformement a l'esforç contributiu en el sistema de Seguretat Social, i anar creant drets complementaris de pensió sota un sistema de capitalització que serveixi per millorar la suficiència de les prestacions sense perjudicar la seva sostenibilitat. Els sistemes de capitalització són sostenibles per definició ja que les seves obligacions futures de pagament estan completament provisionades per reserves que es van constituint sobre la marxa, al mateix temps que es generen les obligacions de pagament.

Els compromisos de pagament de prestacions del sistema andorrà de Seguretat Social, a legislació constant, poden estimar-se en 7,8 miliards d'euros el 2043, és a dir 2,8 vegades el PIB projectat per a aquell any. Però els seus drets de cobrament de cotitzacions a aquell mateix any rebaixarien el deute net del sistema a 3,7 miliards d'euros, és a dir 0,8 vegades el PIB de 2043.

5.5. Els costos i beneficis de les reformes

Les reformes de les pensions no estan dissenyades per millorar les prestacions, alleugerint al mateix temps la càrrega que els treballadors i patrons han de suportar. No existeixen reformes de les pensions sense costos, ja sigui rebaixant les prestacions donades les càrregues, o en augments més que proporcionals de les càrregues si es tracta és d'augmentar, a més, les prestacions.

No obstant això, hi ha diversos criteris que el repartiment dels beneficis i els costos de les reformes ha de seguir per tal que les faci viables socialment, tenint en compte que el sistema no pot arribar a un punt en què no pugui pagar les promeses vigents.

Els costos d'ajust dels sistemes de pensions són ineludibles i, en general, es presenten abans que els beneficis, la qual cosa porta sovint a percebre que els costos són certs i els beneficis només probables o incerts.

La valoració de beneficis futurs incerts és problemàtica, fins i tot si aquests són elevats. Perquè tècnicament (i en l'imaginari popular, també) equivalen a beneficis presents reduïts que es comparen malament amb els costos immediats i/o certs quan aquests són d'una certa entitat.

En aquestes consideracions entren, igualment, els aspectes que fan referència al repartiment dels costos i els beneficis. La distribució social d'aquests és tan o més determinant que el simple balanç de costos certs i beneficis esperats.

En matèria de pensions, finalment, tan rellevant és que les prestacions siguin millors com que, independentment de com siguin de bones, es puguin pagar.

A Suècia, a la fi del segle passat, tots els agents socials, degudament informats per una impressionant anàlisi tècnica, van acceptar que les pensions vigents llavors no podrien continuar pagant-se indefinidament si no s'adoptaven mesures dràstiques que equilibrassin el sistema. Van llavors introduir els comptes individuals per ajustar de manera realista les prestacions a les cotitzacions efectivament realitzades, i les van millorar amb la introducció d'un esquema públic de capitalització (Pilar II). Es van adoptar períodes de transició realistes que van preservar els drets adquirits, i línies de tall generacional que van imposar als treballadors més joves regles més justes (actuarialment) per a l'adquisició de drets, donada llur major esperança de vida. També es va donar opcions als treballadors de major edat per sumar-se a les noves regles. Avui, a Suècia, les pensions es poden pagar sense desestabilitzar el sistema ni els comptes del país.

A Grècia, durant la primera dècada del present segle, el sistema de pensions estava virtualment en fallida i comprometia l'estabilitat del conjunt de l'economia. Constava de dotzenes de caixes de jubilació dotades de regles desproporcionades que inflaven les prestacions d'amplis col·lectius de treballadors, molt per sobre de les cotitzacions realitzades, pocs anys abans de la jubilació dels treballadors. Al mateix temps que col·lectius més modestos de treballadors quedaven insuficientment protegits. La intervenció de la "Troika" (Comissió Europea, Banc Central Europea i Fons Monetari

Internacional), el 2010, va desencadenar una successió de reformes de les pensions i dotzenes de mesures d'ajust fins a 2020, quan es van traduir en un fort ajust de les pensions prèviament existents, en la seva majoria immerescudes des del punt de vista actuarial, conformement a criteris de justícia contributiva. Avui les pensions al país hel·lè són més justes des del punt de vista social i tècnic, i es poden pagar. També són més costoses d'obtenir que abans de les reformes.

Aquests dos exemples mostren, clarament, que els principals beneficis de les reformes consisteixen en què aquestes es puguin pagar, la qual cosa s'obté després d'un temps d'ajust. Els costos, és clar, consisteixen en rebaixes de les prestacions quan aquestes són desproporcionades a les aportacions realitzades. Però també mostren que les prestacions poden augmentar, sempre que els costos d'aconseguir-les (les cotitzacions) augmentin més que proporcionalment donades les noves regles. I, finalment, un dels principals beneficis de les reformes consisteix a fer les prestacions més equitatives, tant en el pla social (obtenen més els menys desfavorits) com en el pla contributiu (a ningú se l'expropia el seu esforç de cotitzacions).

Totes les reformes que busquin la sostenibilitat de les pensions, especialment si milloren les prestacions, impliquen un major esforç de cotitzacions mitjançant majors aportacions i/o vides laborals més llargues. A canvi, els ciutadans tenen la garantia de què es respectaran els seus drets de pensió en un marc d'estabilitat financera, suficiència i equitat distributiva i contributiva.

6. Conclusió: una reforma necessària, possible i una oportunitat per a la ciutadania

Andorra necessita i mereix una reforma integral del seu sistema de pensions. Per una multitud de raons.

La reforma de les pensions és necessària

És necessari contenir la deriva esperada de les despeses per prestacions, cridada a augmentar de manera desproporcionada, ja que els ingressos previstos amb les regles actuals, que avui cobreixen adequadament les despeses del sistema, passaran a aportar tan sols el 61% el 2030 i a penes el 35% el 2040. En aquestes condicions, recórrer als impostos generals no sols seria molt desestabilitzador per a l'economia andorrana, en plena transició productiva, sinó que emascararien la causa d'aquest comportament explosiu que és una fórmula de càlcul de les prestacions que, malgrat el reduït d'aquestes, retorna una quantitat desproporcionada per cada euro cotitzat al sistema.

És també necessari millorar les prestacions actuals, molt insuficients per als estàndards d'un país avançat i productiu com és Andorra. La paradoxa que les pensions són reduïdes, però per euro cotitzat, són alhora desproporcionadament elevades, no és una fantasia. El desajustament acumulat en el temps, entre el valor d'adquisició del punt de jubilació i el seu valor de venda, és enorme. Causarà l'explosió de la despesa futura que

es comenta en el paràgraf anterior si es manté indefinidament el Factor de Conversió (ràtio entre el valor de compra i el de venda del punt) en el seu actual valor de 9,6.

En aquestes condicions no només s'incomplirien les promeses adquirides enfront de les actuals generacions de pensionistes, tampoc es podrien complir bona part dels compromisos ja adquirits amb els actuals cotitzants, bona part dels quals es jubilaran en les pròximes dues dècades.

És, doncs, necessari afrontar la reforma de les pensions també per raons de justícia social i actuarial. Perquè ningú vegi perillar les seves pensions, i perquè no sigui necessari expropiar d'una part del seu esforç contributiu als futurs cotitzants. Per aconseguir complir els seus compromisos vigents en pensions amb les fórmules actuals de pensions i cotitzacions, Andorra hauria de duplicar la seva força de treball en dues dècades.

I, amb això, només aconseguiria retardar l'explosió del deute, però no evitaria un esdeveniment d'encara majors dimensions que s'albiren en les projeccions realitzades.

La reforma de les pensions és possible

La reforma és ara possible, quan el sistema té encara superàvit i les seves reserves aconseguixen el 58% del PIB del país.

És possible plantejar-se una millora de les pensions, a diferència del que molts països avançats han de contemplar: la ineludible rebaixa d'aquestes pensions. Això és així perquè, encara que sigui inevitable ajustar la fórmula de càlcul de la prestació a l'actuarialment just, es poden augmentar les cotitzacions, molt reduïdes en l'actualitat, per obtenir amb aquesta via millors prestacions que les actuals, sense fer-les inviables. Aquesta millora, no obstant això, seria moderada per evitar un augment excessiu de les cotitzacions.

La millora més important de les prestacions s'aconseguiria amb la creació d'un sistema complementari de pensions d'ocupació (Pilar II). Això comportaria esforços de cotització addicionals, però aquests esforços caldria fer-los necessàriament i la combinació dels mateixos en un "sistema mixt" és el que aconsella la pràctica internacional. La bona notícia és que Andorra pot fer-ho millor que molts països, ja que té marge sense necessitat de col·locar tots els estalvis previsionals en la mateixa cistella. Les pensions complementàries d'ocupació es poden promoure també des de l'àmbit públic, el que recomana aquest informe.

Una reforma integral és, doncs, possible i, a més, necessària.

La reforma de les pensions és una oportunitat per a la ciutadania

Finalment, la reforma de les pensions és una oportunitat per a tots els ciutadans.

Com a futurs jubilats primer, perquè gràcies a un esforç major i millor enfocat, les seves pensions futures seran millors.

Com a treballadors, perquè l'estalvi previsional a llarg termini capitalitzarà al conjunt de l'economia andorrana immersa, ara mateix, en una transició productiva que haurà d'aprofundir-se. També, perquè aquesta transició de l'economia no es veurà bloquejada i potser arruïnada pel pes d'un deute impagable. En aquest sentit, la racionalització del sistema de pensions, amb l'efecte afegit sobre el finançament i el deute, ajudarà a la millora del clima laboral i l'atractiu professional de l'economia andorrana, la qual cosa és una font de productivitat i estabilitat macroeconòmica, creant un cercle virtuós entre l'activitat productiva i el benestar social.

Com a ciutadans preocupats per l'equitat inter- i intra-generacional, la reforma de les pensions reparteix els esforços en el temps, introduint nous elements que canalitzin el major esforç dels cotitzants i els seus patrons i, a cada moment, assegurant la solidaritat necessària perquè les pensions siguin dignes per a tots, sense necessitat d'expropiar l'esforç de ningú.

Referències bibliogràfiques

- Ayuso, M. et al. (2016). Addressing Longevity Heterogeneity in Pension Scheme Design and Reform. Descarregar a:
<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20160516/en/addressing-longevity-heterogeneity-in-pension-scheme-design-and-reform.pdf>
- Herce, J. A. (2016). Pensiones y gestión social de la edad. El País, 8 de septiembre de 2016. Descarregar a:
https://elpais.com/elpais/2016/09/02/opinion/1472836069_558743.html
- Herce y Galdeano (2017). “Pensiones en Transición”. Descarregar a:
<https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2017/04/pensiones-en-transicion-sistemas-de-pensiones.pdf>
- Herce, J. A. y E. Chuliá (2020). ¿Qué más puede hacer el Pacto de Toledo? Blog “Mi Jubilación”. Instituto BBVA de Pensiones. Descarregar a:
<https://www.jubilaciondefuturo.es/recursos/doc/pensiones/20180910/fondo-documental/que-mas-puede-hacer-el-pacto-de-toledo.pdf>
- Teixeira, L., L. Araújo, D. Jopp y O. Ribeiro (2017). Centenarians in Europe. *Maturitas* 104 (2017) 90–95. Descarregar a:
https://serval.unil.ch/resource/serval%3ABIB_24882429EA80.P001/REF

Glossari

Adscripció per defecte (a un sistema de pensions)	Participació obligatòria a un sistema de pensions, si es compleixen les condicions d'elegibilitat establertes, amb la possibilitat de sortir-ne un temps després i durant cada pocs anys. Es coneix, també, com quasi-obligatorietat. L'èxit d'aquesta figura en molts països es deu al fet que ha facilitat enormement l'avanç de les pensions complementàries sense haver d'acudir a l'obligatorietat plena.
Aportació Definida (fórmula de)	Fórmula de càlcul de la pensió en la qual aquesta s'obté, en el moment de la jubilació, com una renda vitalícia o temporal a partir del capital acumulat fins a aquesta data incloent els rendiments capitalitzats.
Aportacions (a plans de pensions de Pilar II i Pilar III)	Reben aquest nom les "cotitzacions" que s'abonen a plans de pensions d'ocupació o personals. Les aportacions a plans d'ocupació solen ser compartides per patrons i treballadors i el primer només les abona si el segon ho fa. En aquest últim cas, es denominen matching contributions.
Capitalització (mètode de)	Mètode financer d'un sistema de pensions que consisteix en acumular les cotitzacions realitzades per un treballador en un compte d'estalvi previsional propietat del treballador. Les aportacions de cada exercici es capitalitzen segons el rendiment de les inversions en què estan invertides. És el mètode utilitzat pels sistemes de pensions d'ocupació o personals.
Condicions d'il·legibilitat (per pertànyer a un sistema de pensions o percebre una pensió)	Conjunt de característiques socioeconòmiques personals que qualifiquen a qualsevol persona i que el fan pertànyer a un determinat esquema de pensions i/o per a accedir a les seves prestacions. Com ara, nacionalitat, condició laboral, edat, pagament de cotitzacions o anys mínims de cotització en el seu haver, etc.
Contributivitat (en un sistema de pensions)	Grau en què les prestacions d'un sistema de pensions es corresponen amb les cotitzacions realitzades. En un sistema de Seguretat Social, la contributivitat ha de deixar marge a la solidaritat.
Cotitzacions Socials (a la seguretat social)	Pagament que es realitza mensualment a un sistema de pensions de Seguretat Social per adquirir, juntament amb altres condicions, el dret a rebre una prestació quan es produeixen determinades contingències com ara la jubilació o la incapacitat permanent.
Comptes Nacionals (sistema de)	Es denomina, així, un sistema de pensions de Seguretat Social, finançat mitjançant el mètode de repartiment, en el qual la fórmula de la pensió és d'aportació definida. D'aquesta manera, es limita el risc de no sostenibilitat sense abandonar el repartiment. L'expressió "nacional" es refereix al compte individual en la qual s'acumulen els drets de pensió la contrapartida del qual són les cotitzacions socials en forma de "euros comptables" o nacionals, que es capitalitzen a un interès, també, denominat nacional. Aquests comptes no acumulen euros efectius ja que les cotitzacions percebudes pel sistema s'utilitzen per a pagar les pensions del moment.
Retard Fiscal	Tractament fiscal que es dona a les aportacions a plans de pensions de Pilar II i Pilar III. Aquestes aportacions es dedueixen en cada exercici de la base de l'Impost sobre la Renda a fi d'estimular la participació dels treballadors i personal en aquesta mena de sistemes. A canvi d'alliberar les aportacions del pagament d'impostos, aquests s'abonen sobre les prestacions que es reben en el futur. Així, el pagament d'impostos simplement es difereix.
Equitat (de les pensions)	El que les pensions siguin equitatives en el sentit general d'adequades per gaudir d'una vida digna per part dels qui les perceben, amb una certa independència de l'esforç contributiu realitzat si aquest no ha estat suficient.

Equitat Contributiva (de les pensions)	Accepció menys habitual del terme “equitat” que té a veure amb el fet que el treballador sigui tractat d’acord amb les cotitzacions que ha realitzat al sistema.
Equitat Distributiva (de les pensions)	Accepció habitual del terme “equitat” que justifica un millor tracte als menys afavorits comparat amb el seu esforç contributiu.
Factor de Conversió (sistema de punts)	Ràtio que han de guardar el preu d’adquisició dels punts de pensió (en un sistema de punts) i el preu de venda d’aquells.
Pensió de Jubilació (sistema de punts)	És el pagament mensual vitalici de la Seguretat Social. Al seu torn, és el resultat, en euros per mes, obtingut de multiplicar els punts pensionables pel seu preu de venda i pel nombre de mesos cotitzats en tota la vida laboral. Per cada punt pensionable, a un preu de venda de 2,2 euros amb una carrera de 420 mesos cotitzats (35 anys), s’obtingria una pensió mensual de 924 euros. ⁷
Període de Carència	És el nombre d’anys mínims cotitzats per poder accedir a una pensió vitalícia de la Seguretat Social. Aquest període se situa en l’actualitat en 15 anys. Les cotitzacions realitzades durant un nombre d’anys inferior es recuperen en forma de capital.
Pilar I	Sistema de pensions assimilat, en la literatura internacional, a les pensions a la Seguretat Social. Pot abastar pensions de tres tipus: assistencials (no contributives), bàsiques (contributives i d’import donat) i professionals (proporcionals als salaris). Al costat de les pensions de Pilar II i Pilar III configuren un Sistema Mixt de pensions.
Pilar II	Sistema de pensions de capitalització promogudes per les empreses per als seus treballadors. Al costat de les pensions de Pilar I i Pilar III configuren un Sistema Mixt de pensions.
Pilar III	Sistema de pensions de capitalització, personals i promogudes per entitats financeres i asseguradores per a particulars no necessàriament vinculades a l’activitat laboral. Al costat de les pensions de Pilar I i Pilar II configuren un Sistema Mixt de pensions.
Prestació definida (fórmula de)	Fórmula de càlcul de la pensió en la qual aquesta s’obté, en el moment de la jubilació, com una proporció del salari previ a la jubilació o de manera equivalent, predefinida, en el moment en què el treballador ingressa a l’esquema de pensions.
Punts de Jubilació (sistema de punts)	Són els punts directes que s’adquireixen contra les cotitzacions socials efectivament pagades pels treballadors i els seus patrons o pels treballadors per compte propi. El preu de compra d’un Punt de Jubilació el 2021 és de 21,5 euros i el salari brut mensual és de 2.150 euros, la cotització al 12% del salari brut és de 258 euros i els Punts de Jubilació adquirits seran 12. Aquests punts s’acumulen en el compte individual del treballador fins al moment de la seva jubilació i els 240 euros cotitzats passen al compte de la Seguretat Social per costejar les despeses corrents del sistema. ⁸
Punts Pensionables (sistema de punts)	Són, en el moment de la jubilació, els punts de pensió en què es transformen els punts de jubilació acumulats fins llavors dividint aquests pel resultat de multiplicar el nombre de mesos cotitzats per 12. Així, per exemple, 5.040 punts

⁷ Es tracta de càlculs simplificats i il·lustratius tenint en compte valors arrodonits per als preus de compra i venda de punts i un salari tipus aproximadament equivalent a dues vegades el salari mínim en el sistema andorrà. Les fórmules exactes són lleugerament més complexes.

⁸ Es tracta de càlculs simplificats i il·lustratius tenint en compte valors arrodonits per als preus de compra i venda de punts i un salari tipus aproximadament equivalent a dues vegades el salari mínim en el sistema andorrà. Les fórmules exactes són lleugerament més complexes.

Repartiment (mètode de)	de jubilació acumulats durant una vida laboral de 35 anys (420 mesos) es convertiren en 1 punt pensionable ($5.040/(12 \times 420)$). ⁹ Mètode financer d'un sistema de pensions que consisteix en utilitzar les cotitzacions recaptades en un exercici qualsevol per pagar les pensions d'aquest mateix exercici. És a dir, sense acumular-les per finançar els drets adquirits pels qui van realitzar les cotitzacions en aquell exercici. És el mètode que utilitza generalment la Seguretat Social.
Solidaritat (en un sistema de pensions)	Millor tracte als qui no han pogut realitzar carreres prou llargues i/o intenses de cotització. El marge per a la solidaritat ha de finançar-se en un sistema de Seguretat Social ja sigui utilitzant els impostos generals per a complementar les pensions o reduint la contributivitat del sistema i recompensant als treballadors que més han cotitzat amb pensions proporcionalment menors. Els plans de pensions de Pilar II i Pilar III no admeten, per definició, elements de solidaritat.
Sostenibilitat (d'un sistema de pensions)	Capacitat d'un sistema de pensions per a finançar-se íntegrament amb els seus recursos interns (cotitzacions socials) o, en cas de necessitar recursos externs, que aquests siguin suficients.
Suficiència (de les pensions)	Que les pensions, independentment dels drets adquirits pels treballadors a través de les seves cotitzacions, siguin suficients per portar una vida digna.
Taxa de Cobertura (o de suport demogràfic)	És la ràtio entre afiliats i pensionistes pròpia de cada sistema de pensions. En els sistemes de repartiment és una peça clau de la seva sostenibilitat.
Taxa de Generositat	És la ràtio entre la pensió i la cotització mitjanes, el nivell de la qual és el reflex de nombrosos factors que incideixen directament en la sostenibilitat de les pensions.
Taxa de Prestació (Benefit Ratio, en anglès)	Relació entre la pensió mitjana del sistema de pensions i el salari mitjà de l'economia. No ha de confondre's amb la Taxa de Substitució.
Taxa de Substitució (Replacement Ratio, en anglès)	Relació entre la primera pensió i l'últim salari d'un treballador tipus. Se sol calcular per a treballadors que obtenen el salari mitjà i treballadors que obtenen proporcions tipus per sota i per sobre del salari mitjà. No ha de confondre's amb la Taxa de Prestació.
Totalització (marc comunitari de)	Acords multilaterals en el si de la Unió Europea i l'Espai Econòmic Europeu per al càlcul de la pensió en un país qualsevol de treballadors que han cotitzat en diferents països que també formen part de l'acord o amb països tercers. Bàsicament funciona mitjançant el reconeixement mutu (sobre bases homogènies) dels diferents períodes de cotització, la seva suma (totalització) i el càlcul d'una pensió total aplicant a cada període de cotització la fórmula de pensions de cada país tenint en compte la carrera total de cotització.

⁹ Es tracta de càlculs simplificats i il·lustratius tenint en compte valors arrodonits per als preus de compra i venda de punts i un salari tipus aproximadament equivalent a dues vegades el salari mínim en el sistema andorrà. Les fórmules exactes són lleugerament més complexes.

Annex I. Reformes de les pensions en països seleccionats (detall ampli)

En aquest annex s'amplien detalls sobre les reformes realitzades als països mencionats al Capítol 3. El seu contingut procedeix literalment de (Herce y Chuliá, 2020)

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Austràlia			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma My Super", s'anomena així perquè introdueix un Pilar II obligatori titulat Superannuation Guarantee.	Des dels seus inicis, el 1909, la previsió social a Austràlia ha seguit una línia de continuïtat a base de reformes acumulatives que han anat estenent el camp d'acció i combinant gradualment els seus diferents "pilars". En aquest sentit, la reforma més rellevant en el panorama previsional australià va tenir lloc el 1991, quan es va introduir la Superannuation Guarantee (SG) que va fer obligatòria la cobertura de tots els treballadors elegibles al Pilar II de capitalització (superannuation).	La Seguretat Social, que existeix des de 1909, ofereix pensions bàsiques del Pilar I (Age Pension), però el Pilar II serà la principal font de renda dels treballadors quan es jubilin a mesura que es generalitza. La reforma que va modernitzar el Pilar II va ser el 1986 després d'un període de negociacions i acords iniciat el 1983 pel Govern Laborista de Bob Hawke, que havia expressat la seva voluntat de desenvolupar el sistema de pensions ocupacional. Els sindicats i patronals van acordar dotar fons sectorials amb el 3% del salari, a canvi de no augmentar els salaris. El Tribunal de Conciliació i Arbitratge, la Cort Suprema del laboral, va recolzar aquest pacte al febrer de 1986.	En l'actualitat els ocupadors paguen el 12% del salari i els treballadors poden fer aportacions voluntàries. Tots els treballadors elegibles estan obligatòriament coberts i més del 80% dels treballadors estan efectivament coberts per la SG. El Pilar II és l'espina dorsal de la Previsió Social a Austràlia i el seu objectiu és que els jubilats no depenguin de la Age Pensió (la Seguretat Social).

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: França			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
“Reforma Macron”, liderada pel President de la República Francesa.	A mitjans del 2019, el President Macron presentava oficialment una reforma integral de les pensions públiques (anunciada dos anys abans). Al desembre de 2019, l'Alt Comissionat per a la reforma, Jean-Paul Delevoye, presentava davant els interlocutors socials els acords i desacords resultants del procés de concertació obert pel govern. Seguida d'una gran contestació social, la proposta de reforma va quedar en suspens per la Covid-19, encara que el nou Primer Ministre, Jean Castex, l'ha relançat al juliol de 2020 amb vista a la seva pròxima tramitació, incloent un nou procés de concertació social. Tot i que el procés de reforma és purament parlamentari, la “ratificació de la ciutadania” és decisiu a França.	La Seguretat Social francesa acumulava en els últims anys dèficits pròxims als 30 miliards d'euros (jubilació i sanitat, bàsicament). El subsistema de jubilació (que ofereix actualment pensions equivalents al 50% del “salari pensionable”) consta de 42 règims especials, amb nivells de protecció molt diferents. La reforma es presenta com un veritable “Sistema Universal de Jubilació” de repartiment. Els punts essencials d'aquesta reforma són (i) acreditació d'un nombre de “punts de pensió” per euro cotitzat que es capitalitzen en un compte individual, (ii) harmonització progressiva dels 42 règims de jubilació existents (amb excepcions per a professions oneroses), (iii) creació d'una edat de referència (âge d'équilibre) i manteniment de la jubilació legal a partir dels 62 anys, però amb penalitzacions/premis al voltant dels 64 anys, (iv) atorgament de “punts de solidaritat” per a compensar períodes de desocupació, maternitat o malaltia, també a “favor de familiars”, (v) una cotització de solidaritat sense contrapartida de punts de pensió per a ingressos superiors als 120 mil € anuals, (vi) pensió uniforme de viduitat del 70% de la pensió de la parella difunta, i (vii) pensió mínima de 1.000 € mensuals (al voltant del 85% del SMIC, salari mínim).	Es tracta d'una reforma no aplicada, encara. La seva introducció progressiva es realitzaria durant 10 anys, encara que el 2025 s'iniciaria pròpiament la reforma. Els treballadors nascuts abans de 1975 no estarien afectats. Els nascuts en aquest any, que es jubilarien al voltant de 2034, rebrien una pensió híbrida (70% calculada segons el nou sistema). La cohort nascuda el 2004 serà la primera que s'integrarà plenament en el nou sistema. El sistema complementari obligatori (de repartiment i aportació definida) completa el Pilar I, aportant una mitjana d'entre 20 i 25 punts percentuals en relació a l'últim salari, addicionals als 50 pp que aporta la Seguretat Social.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: EE.UU.			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Permanent" del <i>Chief Actuary</i> , els informes regulars sobre la salut del sistema de pensions del qual serveixen de base per a la formulació de projectes legislatius.	Cada pocs anys, el Chief Actuary dels EUA realitza una revisió de la Seguretat Social i proposa canvis paramètrics de gran importància que, una vegada adoptats pel Congrés, ajusten el sistema a mig termini. Els grans acords bipartidistes són rars, però sovint es produeixen acords menors i canvis de posició que fan progressar el procés. Normalment, les reformes de gran importància s'inicien també amb propostes del partit governant després de recomanacions de les comissions parlamentàries ordinàries o creades <i>ad hoc</i> per a abordar condicions pressupostàries o econòmiques més àmplies.	El mes de juliol de 2016, el Congressista republicà Reid Ribble va introduir el projecte de Llei Save Our Social Security Act, popularment coneguda com a S.O.S Act. Immediatament, el Chief Actuary va remetre al Congrés una valoració tècnica d'aquesta, sol·licitada prèviament pel proponent. El projecte s'inspirava en recomanacions sorgides dels informes de la <i>National Commission on Fiscal Responsibility and Reform</i> (coneguda com la Comissió Simpson-Bowles, pels seus co-presidents) creada el 2010 pel President Obama per a afrontar l'impacte pressupostari de la crisi financera. La Comissió defensava l'augment de l'edat de jubilació i la modificació del mecanisme d'actualització de les pensions. La Llei S.O.S. inclou les següents mesures: (i) ampliar el topall de cotització del salari pensionable (<i>covered earnings</i>), (ii) reduir del 15% al 5% el factor de prestació per a l'últim tram del salari pensionable, (iii) retardar progressivament l'edat normal de jubilació fins a 69 anys el 2034 i vincular-la a l'Esperança de Vida a partir d'aquell moment, (iv) utilitzar la variant "índex encadenat" de l'IPC per a l'actualització de les pensions, (v) millorar les pensions mínimes, (vi) millorar els drets de treballadors amb més de 20 anys de cotització, i (vii) reduir del nombre màxim d'anys no cotitzats computables (<i>dropout years</i>).	L'informe actuarial de l'impacte financer de la reforma, traslladat pel <i>Chief Actuary</i> ¹⁰ al Congressista Ribble el mateix dia que aquest va introduir el projecte al Congrés, esmentava que l'efecte més important de la reforma seria la virtual desaparició del dèficit actuarial del sistema (<i>OASDI, Old-age, Survivors and Disability Insurance</i>) a llarg termini, quan, en absència de la reforma, aquest dèficit suposaria una ràtio anual mitjana del -2,68% de la nòmina de salaris de l'economia, aconseguint-se el 2090 un dèficit del 4,65%.

¹⁰ Es recomana consultar aquest informe (https://www.ssa.gov/oact/solvency/rribble_20160713.pdf), un document molt il·lustratiu de la interacció virtuosa entre l'administració de la Seguretat Social americana (a través de l'Oficina del *Chief Actuary*, que forma part de la *Social Security Administration*) i el Congrés.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Països Baixos			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma del millor sistema del món". Considerat així per l'elevada Taxa de Substitució que el conjunt del sistema ofereix a tots els treballadors.	Considerat a vegades com el millor sistema de pensions del món, amb taxes de substitució que aconsegueixen el 80% gràcies a l'extensió i solidesa del Pilar II, durant els últims 10 anys, els interlocutors socials i els successius governs holandesos han estat negociant una reforma a fons del sistema de pensions ocupacionals, desequilibrat per les insuficients provisions alhora d'abonar les pensions compromeses (la majoria d'aquestes pensions ocupacionals són de "prestació definida"). El 2019 es va aconseguir un acord marc. Els sindicats van ser especialment sensibles al temor dels treballadors joves que temien haver de pagar el forat existent de les pensions d'ocupació i van acceptar al juliol de 2020 que s'iniciés la reforma proposada conjuntament pels sis partits parlamentaris. En el que queda de 2020 es conclourà el pla de reforma i durant 2021 es redactarà la legislació pertinent per desenvolupar-lo.	El febrer de 2019, el govern holandès va anunciar importants canvis en el sistema de pensions existent, però va donar molt pocs detalls. La realitat és que es venia debatent des de fa gairebé una dècada la necessitat de reformar a fons alguns dels principals elements. Després de la signatura d'un acord marc amb els interlocutors socials (juny de 2019), el Govern ha remès al Parlament un Memoràndum Marc per a l'elaboració d'un Acord en matèria de Pensions. La reforma consisteix en eliminar els esquemes de Prestació Definida del Pilar II, majoritaris, traspasant-los en un període de quatre anys (gener 2022 a gener 2026) a un Nou Contracte d'Aportació Definida. Es tracta que els nous contractes continuïn aportant el gruix de les rendes dels jubilats (al voltant del 74% del salari previ actualment) Els patrons, els treballadors, les entitats de previsió social i un fons de solidaritat hauran d'aportar primes addicionals en el cas que alguns col·lectius surtin perjudicats pel canvi de contracte.	Es tracta d'una reforma que afecta únicament el Pilar II, ja que la Seguretat Social ofereix una pensió bàsica, contributiva basada en el repartiment i és sostenible. El Pilar II cobreix al 95% dels treballadors i és la principal font de renda dels jubilats. El principal resultat de la reforma serà eliminar el risc per als patrons amb el pas de la Prestació Definida a la Contribució Definida. L'objectiu continua sent que la pensió d'ocupació aportí el 75% del salari després de 40 anys cotitzats.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Irlanda			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Doherty", anomenada, així, per la ministra de Treball i Protecció Social (2017-2020) que ha exercit un paper clau en les discussions i negociacions per emprendre-la.	El govern irlandès declara el 2018 la necessitat de tenir en compte els diagnòstics de successius governs anteriors sobre les anomalies i creixents disfuncions del sistema existent. A partir d'aquests informes, es van adherir a les recomanacions de les organitzacions internacionals (BM, OCDE i OIT), i es publica una detallada seqüència d'actes administratius i legislatius per al quinquenni 2018-2023. Els interlocutors socials són consultats, però el procés es desenvolupa essencialment en el marc Parlamentari. Els sindicats qüestionen el pronunciat avançament de l'edat de jubilació.	El 2018, el govern irlandès va publicar el "Roadmap" d'una reforma integral dels seus sistema de pensions que es realitzarà entre 2018 i 2023, centrat en sis accions principals: (i) reformar la Seguretat Social, (ii) construir un nou sistema d' <i>auto-enrolment</i> , (iii) millorar la regulació general de les pensions, (iv) millorar l'operació dels esquemes de Prestació Definida, (v) reformar les pensions dels funcionaris i (vi) allargar la vida laboral. Les claus pràctiques d'aquesta reforma són el còmput global de la carrera de cotització per calcular la pensió (40 anys de referència) mitjançant un esquema de Comptes Nacionals, la quasi-obligatorietat de la Previsió Social Complementària en virtut de l'adscripció per defecte i la capitalització de contribució definida, i l'adaptació de l'edat de jubilació a l'esperança de vida (passat 2035 i amb 68 anys el 2028).	Es podria qualificar com una "reforma anglo-nòrdica", inspirada pel automàtic enrolment britànic i els comptes nacionals suecs. El compromís del govern és que la pensió de la Seguretat Social es mantingui al 34% de l'ingrés salarial mitjà i que aquesta quedi indicada amb l'IPC i els salaris. Generalitzar l'estalvi previsional de Pilar II entre els treballadors, incorporant a tots els nouvinguts a la vida laboral per defecte a partir de 2022. Els canvis futurs en la pensió estatal quedaran lligats a l'esperança de vida.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Itàlia			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Dini", s'anomena així, per Lambert Dini, Primer Ministre d'Itàlia, els anys 1995/96	Entre 1992 i 2004 s'han succeït cinc reformes de les pensions. Només la Reforma Dini de 1995 ha estat estructural, les altres han consistit en ajustaments paramètrics per anar mantenint el sistema convencional, fins que la Reforma Dini pugui aplicar-se plenament. La iniciativa de les reformes ha resistit tradicionalment al Primer Ministre que va actuar en el moment d'elaborar-se	Les pensions a Itàlia han suposat històricament un finançament molt car (taxa de cotització elevada) i d'excessives jubilacions anticipades. La Reforma Dini va establir el sistema de Comptes Nacionals a Itàlia. El període de transició adoptat és tan llarg que fins a 2050 no es preveu que hi hagi un nombre suficientment elevat de treballadors coberts pel sistema. D'aquí, la necessitat de seguir fent reformes paramètriques cada pocs anys.	Fins a la data, un quart de segle després d'adoptar-se els Comptes Nacionals, la SS italiana no ha aconseguit fer sostenibles les seves pensions, encara que ha tractat de fer drecera de forma radical per evitar l'elevada jubilació anticipada, que continua donant-se fins i tot per sota dels 60 anys.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Nova Zelanda			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Kiwi", coneguda d'aquesta manera perquè l'apel·latiu del programa és <i>KiwiSaver</i> (Estalviador Kiwk)	El juliol de 2007, el govern laborista de coalició d'Helen Klark va posar en marxa un esquema d'estalvi per a la jubilació, d'adscripció per defecte, que complementava a l'esquema públic de repartiment (<i>Superannuation New Zealand</i>), en aquells dies afligit de creixents problemes financers. Aquesta reforma, destinada a popularitzar un Pilar II low-cost per tal que les pensions d'ocupació arribin a tots els treballadors, va comptar amb el suport de l'opositor Partit Nacional, que va accedir al Govern del país només un any després sense que això suposés cap ruptura en la continuïtat de l'esquema fins a l'actualitat.	Abans de la introducció de KiwiSaver, Nova Zelanda tenia un sistema format per dos pilars, el constituït per Superannuation New Zealand (la Seguretat Social), que proporcionava rendes bàsiques de jubilació a partir dels 65 anys, i un segon pilar d'estalvi ocupacional i individual voluntari. Curiosament, sempre s'ha vist KiwiSaver com el "tercer pilar". Va ser el primer esquema d'auto-enrolment del món, havent inspirat el del RU. KiwiSaver estava destinat a superar les limitacions dels dos pilars preexistents a través d'un esquema nou i pioner en el món. Representa una altra de les "revolucions previsionals" del segle XXI centrada en l'emergència d'un pilar complementari, en aquest cas, deliberadament popular, low-cost i universal, sense fronteres definides entre els àmbits del treball assalariat i autònom. L'agost 2020, el 9,04% dels participants tenia 17 o menys.	En poc més d'una dècada, KiwiSaver ha gaudit d'un enorme èxit i en l'actualitat compta amb al voltant de 3 milions de participants (d'una població total de 4,9 milions), i queden molt pocs treballadors actius per enquadrar-se en l'esquema. Els estalvis previsionals acumulats són de 50 miliards de dòlars NZ i equivalen al 16,7% del PIB. S'espera que aconseguixin 200 miliards el 2030.

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Regne Unit			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Turner", s'anomena d'aquesta manera perquè es basa en la creació de la Pensions Commission, presidida per Lord Turner	L'informe Turner, presentat el novembre de 2005, té el seu origen en un mandat del Govern realitzat al desembre de 2002 a l'acabada de crear Pensions Commission, un òrgan multipartidista no governamental presidit per Lord Adair Turner, Vicepresident de Merrill Lynch Europe, de la qual també formaven part Jeannie Drake, Expresidenta del Trades Union Congress i John Hills, Catedràtic de Política Social de la London School of Economics. La comissió tenia un secretariat de quinze col·laboradors i va rebre opinions d'investigadors, experts, think tanks i associacions diverses. El Parlament va aprovar la Pensions Act, fruit d'aquesta Comissió, el juliol de 2007.	El desembre de 2002, el Govern de Tony Blair va crear la <i>Pensions Commission</i> o Comissió Turner, encarregada de diagnosticar els problemes dels diferents esquemes de pensions. La pensió bàsica de la Seguretat Social (State Pension) era clarament insuficient i l'esquema de la <i>State Earnings Related Pension</i> (SERPS, pensió contributiva) es trobava, també, en situació de risc financer. El 2002, el SERPS va ser reemplaçat per la <i>State Second Pension</i> (també contributiva) que, al seu torn, va deixar d'existir el 2006 i va donar pas a la <i>New State Pension</i> , actualment vigent al costat de la Basic State Pension. Quedava el problema de les pensions del Pilar II. La Comissió Turner assenyalava dues recomanacions bàsiques sobre les quals es va fundar la reforma que va dur a terme el Regne Unit i que estableix (i) el nou <i>National Pension Savings Scheme</i> , basat en l' <i>auto-enrolment</i> ja aplicat a Nova Zelanda amb gran èxit, i (ii) la millora de les pensions de la Seguretat Social.	Es tracta d'una reforma, la primera pedra de la qual, es va posar el 2002, amb l'obertura d'un procés expert de diagnòstic i anàlisi prepositiva que va culminar el 2005 i va donar pas en només dos anys a una llei de reforma del conjunt de les pensions aprovada pel Parlament (Pensions Act 2007). Aquesta reforma va entrar en vigor el 2012 i fins avui ha aconseguit un èxit sense precedents, ha afiliat (a l'agost de 2020) a més de 11,7 milions de treballadors dels quals 10,3 milions romanien en l'esquema (la taxa de "desenganxament" [opt-out] se situava en el 12%).

Reformes recents de les Pensions en països seleccionats: Suècia			
Denominació de la reforma	Procés de negociació i data d'entrada en vigor	Antecedents i contingut de la reforma	Resultats i observacions
La "Reforma Palmer", anomenada d'aquesta manera per Edward Palmer, catedràtic de la Universitat d'Uppsala i expert internacional en economia de les pensions, que va contribuir decisivament al disseny tècnic de la reforma	El 1991 es constitueix el Grup de Treball de Pensions format per representants de set partits parlamentaris. El gener de 1994, el Parlament aprova la reforma de les pensions i el Grup de Treball dona pas al Grup d'Implementació. El 2006 aquest grup passa el testimoni a un nou Grup de Pensions encarregat de vetllar per la contínua adaptació (nursing) del sistema. Aquests grups han estat formats fonamentalment per alts funcionaris especialitzats assessorats per experts acadèmics	A principis de la dècada de 1990, Suècia va sofrir una forta crisi financera i econòmica. Al costat d'un sistema de pensions bàsiques existia un sistema de Pensions Suplementàries (ATP) les perspectives financeres de les quals eren molt preocupants. Els partits polítics es van posar d'acord per tal de crear un sistema de pensions No Financer (Nocional) de Contribució Definida o "Comptes Nacionals" (<i>Non financial Defined Contribution</i> , NDC) basat en comptes individuals i en prestacions calculades sobre les aportacions personals, tenint en compte l'esperança de vida.	El sistema NDC suec es va completar amb un esquema de pensions públiques de capitalització i pensions obligatòries d'empresa. Al voltant de 2005 el disseny del sistema es trobava completat. La transició està sent ràpida. Tots els partits polítics estan compromesos amb aquesta reforma, així com també els sindicats i empresaris.

Fonts

Fonts general de la informació comparada

- *Social Security Administration* de los EE. UU.: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>
- *Melbourne Mercer Global Pension Index*: <https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/MMGPI%202019%20Full%20Report.pdf>

Fonts per països

- Austràlia: https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BN/0910/ChronSuperannuation
- França: <https://www.retraite.com/reforme-retraite/>
- EE. UU.: https://www.ssa.gov/oact/solvency/RRibble_20160713.pdf
- Països Baixos (Holanda): <https://www.europeanpensions.net/ep/Dutch-pension-reforms-transfers-risk-to-individuals-expert-warns.php>
- Irlanda: <https://assets.gov.ie/10968/9740541c18cc4eaf92554ff158800c6f.pdf>
- Itàlia: <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2006-5-page-223.htm>
- Nova Zelanda: <https://www.ird.govt.nz/kiwisaver>
- Regne Unit: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.dwp.gov.uk/publications/dwp/2005/pensionscommreport/main-report.pdf>

- Suècia:
<https://www.government.se/49b757/contentassets/3d321fd499da48928de201abe43a558b/the-swedish-pension-agreement-and-pension-reform-ds-200953>.

Annex II. Fonts utilitzades en les Seccions 3.3. i 3.4.

Andorra	Enllaç	Temàtica
2020	https://www.cass.ad/sites/default/files/tramits/Memoria%20CASS%202020%20-CA_0.pdf	Pilar I
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/andorra.pdf	Pilar I
2021	https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2021/107/002.2021.issue-107-en.xml?rskey=LxysXk&result=1	Macroeconomia
Austràlia	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=796	Pilar I
2020	https://www.apra.gov.au/superannuation-australia-a-timeline	Pilar II
2021	https://www.mlc.com.au/personal/blog/2021/10/superannuation-in-australia	Pilar II
Xipre	Enllaç	Temàtica
Al dia	http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/index_en/index_en?OpenDocument	General
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/cyprus.pdf	Pilar I
al dia	http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/All/CFC7F0DD3FCB4E94C2257A170036EE4D/\$file/Social%20Insurance%20in%20Cyprus.pdf	Pilar I
Dinamarca	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=840	Pilar I
Al dia	https://www.norden.org/en/info-norden/danish-pension-system	General

EE. UU.	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=1002	Pilar I
Al dia	https://www.ssa.gov/site/menu/en/	Pilar I
Al dia	https://www.irs.gov/retirement-plans/401k-plans	Pilar II
Espanya	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=976	Pilar I
Al dia	https://www.inverco.es/38/0/104/2021/9	Pilares II i III
Al dia	https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/	Pilar I
França	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=854	Pilar I
Al dia	http://www.agirc-arrco.fr	Pilar II
Al dia	https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html	Pilar I
Irlanda	Enllaç	Temàtica
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2018-2019/europe/ireland.pdf	Pilar I
2018	https://www.gov.ie/en/collection/ff767-social-welfare-schemes-and-services/#pensions	General
Itàlia	Enllaç	Temàtica

2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/italy.pdf	Pilar I
2020	https://www.covip.it/sites/default/files/annual_report/annual_report_2020_main_data.pdf	Pilar II
2020	https://www.intereconomics.eu/contents/year/2020/number/2/article/lessons-from-italy-a-good-pension-system-needs-an-effective-broader-social-policy-framework.html	General
2019	https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=92a04533-6c5c-4b0e-a773-13e51dabb51f	Pilar II

Lituània	Enllaç	Temàtica
ca. 2006	https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/lithuania	General
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/lithuania.pdf	Pilar I
2019	https://www.renkuosilietuva.lt/en/news/changes-to-the-pension-accumulation-scheme/45	Pilar II

Luxemburg	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=905	Pilar I
Al dia	https://www.cnap.lu	Pilar I

Malta	Enllaç	Temàtica
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/malta.pdf	Pilar I
2017	https://mfac.org.mt/wp-content/uploads/2021/02/MFAC-Annual-Report-and-Statement-of-Accounts-2017-54-74.pdf	General
2020	https://socialsecurity.gov.mt/wp-content/uploads/2021/02/Pensions-Strategic-Review-Report-2020.pdf	General

Mònaco		Enllaç	Temàtica
2018		https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=921	Pilar I
Al dia		https://www.ebc-trust.com/why-monaco/social-security-system/	General
Nova Zelanda		Enllaç	Temàtica
2018		https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/asia/new-zealand.pdf	Pilar I
Al dia		https://www.newzealandnow.govt.nz/live-in-new-zealand/money-tax/retirement	General
Països Baixos		Enllaç	Temàtica
2017		https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/netherlands.pdf	Pilar I
Al dia		https://business.gov.nl/regulation/pension-funds/	Pilar II
Al dia		https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics	Pilar II
2017		https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/final_country_fiche_nl.pdf	General
Regno Unit		Enllaç	Temàtica
Al dia		https://ww1.issa.int/es/node/195543?country=1001	Pilar I
Al dia		https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacepensions	Pilar II

Al dia <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/pensionssavingsandinvestments/bulletins/occupationalpension-schemessurvey/2018#average-contribution-rates-in-private-sector-occupational-pension-schemes> Pilar II

San Marino	Enllaç	Temàtica
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/san-marino.pdf	Pilar I
2011	https://www.consigliograndeegenerale.sm/on-line/home/in-evidenza-in-home-page/scheda17100467.html	Pilar II
2019	https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2019/085/article-A001-en.xml (Annex 6)	General

Suècia	Enllaç	Temàtica
2018	https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/sweden.pdf	Pilar I
Al dia	https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden	General
Al dia	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4814	General

Global	Enllaç	Temàtica
Al dia	https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries	Dades generals
Al dia	https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?view=chart	Demografia
Al dia	https://population.un.org/wpp/DataQuery/	Demografia
Al dia	https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_55-1050-life-expectancy-at-age-65-years/	Demografia

Al dia	https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG	Pensions
Al dia	https://ww1.issa.int/es/country-profiles	Pensions
Al dia	https://www.oecd.org/social/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm	Pensions