

## Plans de pensions d'ocupació: una opció que s'obre camí

- El Ministeri de Seguretat Social apunta als plans de pensions d'ocupació britànics com una referència que cal tenir en compte en la reforma del sistema de pensions.
- El sistema de pensions d'ocupació al Regne Unit es basa en un model d'inscripció automàtica que, des de la seva implantació el 2012, ha presentat resultats positius, ja que ha millorat de manera substancial la participació en aquests plans dels joves i dels col·lectius amb rendes baixes.
- A Espanya, promoure aquests plans d'ocupació pot ser una opció interessant per fomentar la utilització de mecanismes d'estalvi privat per a una gran part de la societat. En l'actualitat, només 1 de cada 10 treballadors té un pla de pensions d'aquest tipus.

La reforma de les pensions que es prepara a Espanya és un assumpte candent i urgent. I és que el dèficit estructural de la Seguretat Social (al voltant de 18.000 milions d'euros) i la necessitat d'assegurar la sostenibilitat del sistema a llarg termini, arran de l'envelliment demogràfic, són reptes ineludibles per a la nostra economia. En aquest context, el ministre d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, José Luis Escrivá, ha anunciat que té la intenció d'impulsar els plans de pensions d'ocupació (també anomenats d'empreses) per fomentar l'estalvi a llarg termini i que un model interessant en què basar-se és el britànic.

En què consisteix aquest model i fins a quin punt és exportable a Espanya? Des del 2012, les empreses britàniques han d'inscriure de forma automàtica els treballadors (sempre que compleixin unes certes condicions: salari superior a 10.000 lliures, edat superior a 22 anys...) en un pla de pensions de l'empresa, tot i que els treballadors poden sortir-ne de forma voluntària en el termini d'un mes. S'intenta, per tant, donar l'«empenta» necessària als agents econòmics per començar a estalviar i que no ho deixin per a més endavant. Així mateix, es requereixen aportacions mínimes anuals del 8%<sup>1</sup> del salari del treballador<sup>2</sup> (abans de l'abril del 2019, era el 5% i, des del 2012, ha anat augmentant de forma progressiva fins al 8%), repartides de la forma següent: una contribució del 3% per part de l'empresa<sup>3</sup> i una contribució del 5% per part de l'empleat (tot i que, en general, la seva contribució és ja d'entrada del 4%, gràcies a una deducció fiscal de l'impost de la renda).<sup>4</sup>

Ara com ara, tot fa pensar que els plans de pensions d'ocupació estan aconseguint l'objectiu que un major nombre de persones estalviï per a la seva jubilació. En

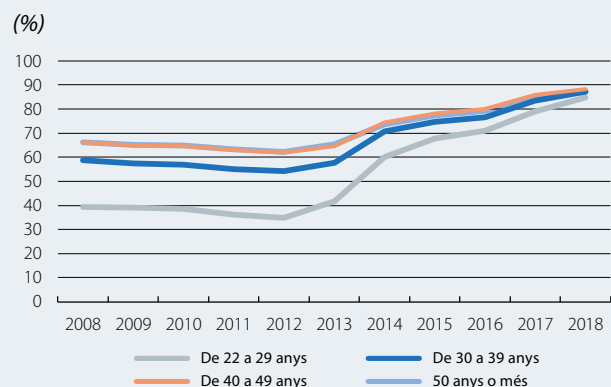
1. El 8% es va fixar perquè la Comissió de Pensions que va idear la reforma el 2005 va projectar que, amb aquesta xifra, l'assalariat mitjà aconseguiria, en el moment de jubilar-se, gràcies al pla de pensions d'ocupació, una pensió que representaria el 15% del seu salari, en relació amb el 30% de la pensió pública.

2. Per aplicar aquest 8%, es prenen com a referència els anomenats *qualifying earnings*, en lloc del salari pensionable: el salari superior a 6.420 lliures anuals i inferior a 50.000. Aquestes bandes s'actualitzen anualment.

3. Alguns d'aquests plans donen l'opció a l'empresa de contribuir per damunt del mínim legal del 3%, i, en aquest cas, l'empleat pot reduir la seva aportació sempre que s'arribi al 8%.

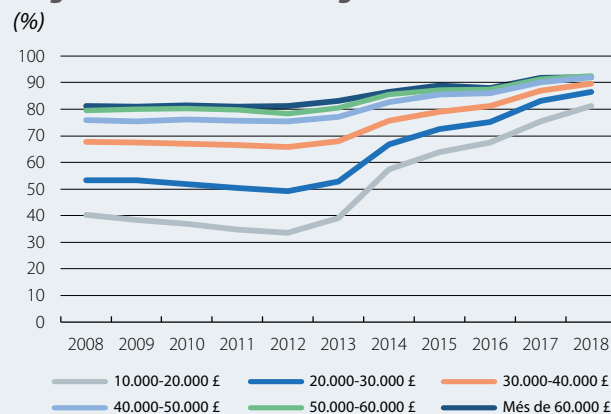
4. Les persones amb rendes elevades (ingressos per damunt de les 50.000 lliures anuals) poden demanar *a posteriori* una deducció fiscal més elevada, ja que el seu tipus marginal se situa per damunt del 20%. Per a aquests casos, la contribució de l'empleat es pot acabar situant per sota del 4%.

### Plans d'ocupació del Regne Unit: taxa de participació dels treballadors elegibles en funció de l'edat



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'«Automatic Enrolment Evaluation Report 2019» del Departament de Treball i Pensions del Regne Unit.

### Plans d'ocupació del Regne Unit: taxa de participació dels treballadors elegibles en funció dels ingressos



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'«Automatic Enrolment Evaluation Report 2019» del Departament de Treball i Pensions del Regne Unit.

concret, el 2018, el 87% dels 21,5 milions de treballadors britànics elegibles per a aquests plans d'empresa (d'un total de 30 milions de treballadors) hi participaven, en relació amb el 55% previ a la reforma del 2012. En canvi, només el 9%, de mitjana, es donava de baixa en el mes següent a la inscripció.

Si observem les dades de participació amb més detall, també obtenim resultats esperançadors. D'una banda, tal com

es pot observar al primer gràfic, l'augment de la taxa de participació ha estat especialment rellevant entre els treballadors de menys de 30 anys, un col·lectiu per al qual estalviar és especialment beneficiós a llarg termini, però al qual cal proveir de bons incentius perquè ho faci. En concret, la taxa de participació dels treballadors entre 22 i 29 anys elegibles per als plans d'empresa (gairebé 700.000 el 2018) va passar del 35% el 2012 al 85% el 2018. De l'altra, també ha servit per incentivar l'estalvi entre les rendes baixes: la taxa de participació dels treballadors britànics amb ingressos entre 10.000 i 20.000 lliures elegibles per als plans d'empresa (més d'1 milió de treballadors el 2018) va passar del 34% el 2012 al 81% el 2018 (vegeu el segon gràfic).

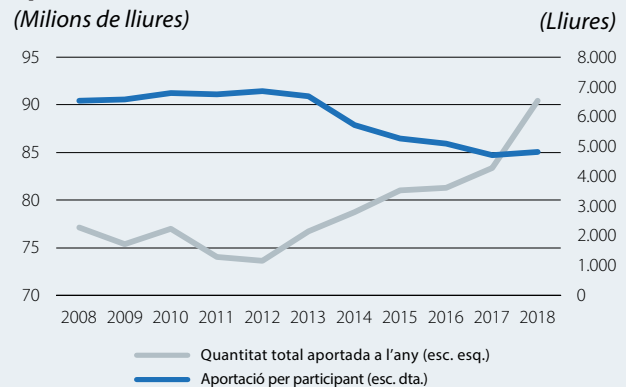
Pel que fa al volum de les aportacions, la quantitat total aportada el 2018 a aquests plans va ser de 90.000 milions de lliures (el 4,2% del PIB britànic), xifra que representa, de mitjana, una aportació per participant de 4.800 lliures. Com a referència, la pensió pública anual que rep un assalariat britànic que es jubili ara després de 35 anys contribuïnt és d'unes 9.000 lliures a l'any. Així i tot, és complicat que els treballadors facin aportacions substancials a aquests plans: el 64% d'aquest estalvi van ser aportacions de les empreses, en relació amb el 26% dels empleats (i és que només el 27% dels treballadors participants del sector privat fa aportacions superiors al 5% del seu salari pensionable).

Fins a quin punt és exportable el model britànic de pensions privades d'ocupació a Espanya? Ateses les diferències institucionals i les particularitats dels dos sistemes de pensions, aquestes comparacions són sempre complexes. Però la introducció de mecanismes que complementin el sistema públic de pensions podria ser de gran ajuda davant la previsible caiguda de la taxa de reemplaçament –la ràtio entre la pensió mitjana i el salari mitjà– de les pensions públiques, que, en l'actualitat, és del 73%, una xifra que serà difícil de sostenir arran de les pressions demogràfiques (en la mitjana de l'OCDE, la taxa de reemplaçament de les pensions públiques és del 40%).

Els plans de pensions d'ocupació són gairebé testimonials a Espanya, de manera que un model d'inscripció automàtic similar al britànic podria augmentar de manera rellevant l'estalvi privat. Com a referència, només 1 de cada 10 treballadors a Espanya tenia un pla d'aquestes característiques el 2018, dels quals el 66% no va realitzar aportacions. Pel que fa als plans de pensions individuals, n'hi ha uns 7,5 milions, una xifra també baixa si la comparem amb el nombre de treballadors existent (vegeu el quart gràfic).

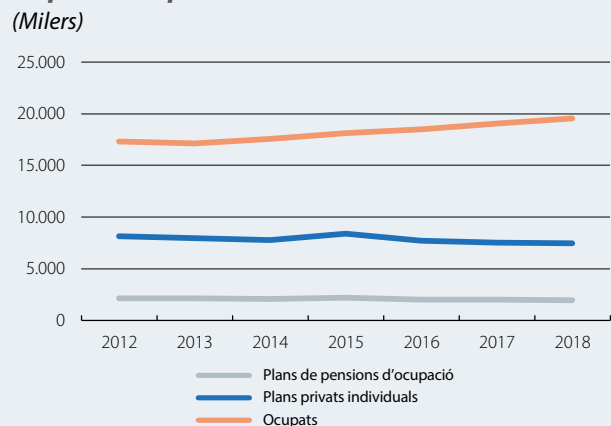
No obstant això, implementar un sistema d'aquestes característiques a Espanya s'enfrontaria a reptes molt importants. Un és com dissenyar-lo per aconseguir que no augmenti de manera significativa el cost laboral per a les empreses i perquè sigui prou atractiu per als treballadors (la qual cosa segurament requerirà deduccions fiscals). Un altre és com aconseguir que arribi al màxim de persones possible i que reforci l'equitat: al Regne Unit, per exemple,

### Plans d'ocupació del Regne Unit: aportacions anuals



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'«Official statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees: 2008-2018», elaborat pel Departament de Treball i Pensions del Regne Unit.

### Espanya: nombre de comptes participants de plans de pensions privats



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de l'Informe estadístic d'instruments de previsió social complementària del 2018, elaborat per la Direcció General d'Assegurances i Pensions.

una llacuna és que hi ha més de 8 milions de treballadors que no són elegibles per a aquests plans, entre ells les persones que cobren menys de 10.000 lliures a l'any i els autònoms. Una diferència clau amb el Regne Unit és que, fins i tot abans de la reforma del 2012, aquests plans de pensions ja estaven força estesos en terres britàniques. En part, tot cal dir-ho, perquè la taxa de reemplaçament de les pensions públiques al Regne Unit ha estat històricament molt inferior a la de la majoria d'economies avançades.

Javier Garcia-Arenas