
LA REFORMA PREVISIONAL SUECA

BJÖRN NILSSON¹

¹ Actualmente, Björn Nilsson es director de Mercado en KP Pension & Försäkring, un fondo de pensiones sueco establecido por organizaciones y empresas sin fines de lucro. Se integró a KP en agosto del 2006. Durante el período julio del 2002 – julio del 2006, fue consultor principal en la oficina de Hewitt en Estocolmo. Su área principal fue la Gestión de Retiro y Financiamiento, y sus atributos más importantes fueron ser actuario con título sueco y llevar treinta años en el negocio de las pensiones. Además, ha sido el presidente de SIRP (Swedish Institutes of Retirement Provision) y miembro de la Junta Directiva de la EFRP (European Federation for Retirement Provision), así como miembro del comité de la IACA (International Association of Consulting Actuaries).

Este trabajo describe la reforma previsional sueca que ocurrió a fines del siglo pasado, cuyo propósito fue proveer un sistema previsional financiera y demográficamente sostenible. Lo que resultó del proceso fue en realidad un esquema previsional nacional de contribución definida (CD), aunque la mayor parte es un esquema nacional de contribución definida (NCD).

El alcance principal de este trabajo es analizar por qué el sistema llegó a funcionar tan bien y mencionar algunos aspectos que vale la pena notar. Los primeros cuatro capítulos son: (i) Una revisión general de las pensiones suecas; (ii) La necesidad de cambio; (iii) La nueva pensión estatal sueca – ‘Income Pension’ y ‘Premium Pension’; y (iv) La transformación de los planes de pensiones ocupacionales suplementarios.

Por último, en el quinto capítulo se analizan las implicancias de cuatro temas: (i) tomar decisiones sanas de inversión a largo plazo; (ii) la necesidad de una opción activa; (iii) coordinación; y (iv) edad de jubilación.

I. UNA REVISIÓN GENERAL DE LAS PENSIONES SUECAS

Desde los primeros años del siglo XX, ha habido una pensión básica nacional de monto fijo para cada ciudadano sueco: la llamada “*folkspension*”. Además, algunos empleadores proveían una pensión ocupacional suplementaria, al igual que las autoridades estatales y los gobiernos locales. Durante el siglo se hizo más común que las empresas privadas otorgaran pensiones ocupacionales a empleados asalariados (trabajadores de oficina), pero para muchos empleados no hubo más ingreso previsional que la *folkspension*.

En 1960 se hizo efectiva una pensión nacional suplementaria después de un proceso político que incluyó un plebiscito y, finalmente, una decisión legislativa. Durante la votación parlamentaria, un miembro de los partidos políticos que se oponían a la propuesta del gobierno anuló su voto, lo que permitió la reforma: la introducción del sistema previsional Allmän Tilläggspension (ATP).

Durante mucho tiempo Suecia fue gobernada por un gobierno socialdemócrata, y siempre fue una ambición de ese partido proveer un esquema previsional global para todos. Sus contrapartes burgueses argumentaron a favor de una solución no estructurada por el gobierno.

En el escenario político sueco son importantes las posiciones fuertes de los sindicatos y también un entendimiento mutuo entre los industrialistas tradicionales suecos y las confederaciones de empleadores sobre la necesidad de cooperación en el mercado laboral. Suecia ha sido una pequeña nación exportadora cuya competitividad se basa en la producción estable de bienes y mercancías. Eso ha requerido un mercado laboral estable.

Los contratos colectivos han sido establecidos durante muchas décadas con respecto a los salarios, condiciones de trabajo, etcétera, y finalmente, durante la década de 1960, con respecto a las pensiones ocupacionales. Estos contratos colectivos eran a escala nacional y cubrieron grandes sectores del mercado laboral: operarios y funcionarios de empresas privadas, empleados del Estado y de comunidades locales. Aparte de estos, existen otros sectores menores como las industrias bancarias, de seguros y otros.

Aunque diferían en aspectos importantes, los planes de pensiones ocupacionales tenían características similares importantes para todos los sectores del mercado laboral:

- i. Fueron todos esquemas del tipo beneficios definidos (BD) y suplementaron el Sistema Previsional Nacional (ATP).
- ii. Requerían treinta años de servicio para alcanzar la pensión completa.
- iii. Había paquetes que incluían pensiones de sobrevivencia e invalidez, aparte del derecho a una pensión de vejez.
- iv. El nivel normal de la pensión de vejez fue mayor al 65% del sueldo (incluyendo la pensión estatal).
- v. La edad de jubilación oficial fue de 65 años.

Los métodos de financiamiento variaron desde sistemas de reparto hasta sistemas plenamente capitalizados y los empleadores pagaron las contribuciones en todos los esquemas.

En general, el nivel de ingreso en la jubilación solía ser de 60% a 70% del salario final (incluyendo la pensión estatal) y ese fue el caso de aproximadamente 80% de los empleados suecos –debido en parte a una gran afiliación de empleados a sindi-

catos y empleadores a confederaciones de empleadores, que son las partes en los contratos colectivos.

Existían topes salariales en todos los esquemas de pensiones generales suecos. Todos estaban relacionados con un monto base que era indexado en forma anual y que anteriormente se basaba en el índice de precios al consumidor (IPC). En el Sistema Nacional de Pensiones el tope salarial era, y sigue siendo, 7,5 veces el monto base². Hoy en día, la indexación se basa tanto en el IPC como en el índice de ingresos. En los planes de pensiones ocupacionales el tope salarial para los obreros en las empresas privadas era el mismo, pero en otros planes de pensiones ocupacionales el tope salarial era treinta veces el monto base. En estos esquemas, cuando suplementaban al Sistema Nacional de Pensiones, el efecto era que aquella parte de los sueldos que excedía el tope salarial del esquema estatal requería niveles de pensión mayores, y también mayores contribuciones.

Es interesante notar que en uno de los países vecinos de Suecia, Finlandia, no existe ningún tope salarial en todo el sistema estatal de pensiones, el TEL. El salario del gerente general de Nokia se cubre, al igual que el salario del lavaplatos en un restaurante.

II. LA NECESIDAD DE CAMBIO

Debido a la construcción del sistema ATP estatal, los treinta años requeridos para la pensión completa y un nivel de pensión con base en los mejores quince años de ingresos, no es necesario obtener el máximo ingreso posible durante más de quince años para obtener la máxima pensión ATP. Esta construcción favoreció a los que entraban tarde a la fuerza laboral, como, por ejemplo, los académicos. Muchos obreros, que generalmente empiezan sus carreras más temprano y trabajan durante 40-45 años antes de jubilarse, no se beneficiaron de una carrera larga de trabajo y generalmente se les pagaba menos que a los académicos, y, por lo tanto, no podrían obtener la máxima pensión ATP.

Esto se consideraba un problema mayor del sistema ATP y requería una solución, al igual que la debilitada estabilidad financiera del sistema debido a que los jubilados vivirán más tiempo y menos personas participarán en la fuerza laboral; lo último debido a menores tasas de natalidad y a una entrada más tardía al mercado laboral (debido a períodos de educación más largos).

Mientras que antes de la introducción del sistema ATP en 1960, hubo un feroz debate político sobre las pensiones, un plebiscito y, por último, una votación muy reñida

2 *Un monto base actual equivale a aprox. 45.000 SEK, 5.000 euros o US\$ 7.500.*

en el Parlamento, unos 35 años más tarde hubo un sorprendente consenso político sobre la necesidad de reformar el sistema.

Se formó un grupo de trabajo parlamentario con el parlamentario liberal Bo Könberg como presidente. El grupo se conformó con miembros de todos los partidos políticos, aunque dos partidos abandonaron el grupo durante el proceso.

Al igual que Bo Könberg, todos estaban dedicados a su tarea y consideraban esencial que el nuevo sistema tuviera un amplio apoyo político. Empezaron formulando los problemas, como se describió anteriormente, y después invitaron a muchos expertos, políticos y representantes de los sindicatos y los empleadores, para que contribuyeran con ideas y opiniones.

Debido al consenso sobre los principios básicos, la estructura mayor del nuevo sistema previsional se acordó fácilmente.

Tempranamente concluyeron que un aumento general en la edad de jubilación no era políticamente factible, aunque sería técnicamente fácil para reducir la carga financiera del sistema, como se aplicó en muchos otros países, entre ellos otro vecino de Suecia: Noruega.

También decidieron que un sistema plenamente capitalizado no era necesario, basándose en la percepción de que todos los medios para la provisión de pensiones tienen que originarse necesariamente en la producción de bienes y servicios, y, por lo tanto, uno no puede, desde un punto de vista macroeconómico, depender de los retornos de la capitalización financiera.

Sin embargo, un principio esencial al que se tenían que aferrar era que las pensiones debían basarse en contribuciones reales al sistema, las que a su vez tenían que estar basadas en ingresos del trabajo. Por lo tanto, en una etapa temprana decidieron a favor de un sistema de tipo CD. No obstante, en aquel tiempo, y posteriormente muy pocas veces en la cobertura mediática de la reforma previsional, no se utilizó la denominación CD, aunque Suecia efectivamente iba a convertirse en un país CD.

Naturalmente, el consenso político requiere de compromisos. Entre ellos estaba el hecho de que las contribuciones basadas en ingresos por encima de un tope salarial no se consideraron como contribuciones a la pensión sino simplemente un impuesto. Para la mayoría de los suecos este aspecto no tiene ninguna importancia, pero, en principio –y para los que ganaban ingresos altos– esta fue una desviación de la forma correcta de establecer un sistema basado en principios de seguro previsional.

Otro tema de compromiso tenía que ver con los períodos de licencia por maternidad. Debido a que la mayoría de las mujeres se benefician de la licencia por maternidad,

ellas no generan ingreso previsional durante aquellos períodos, y, por lo tanto, resultarían perjudicadas en el sistema previsional. Además, dado que en general los salarios de las mujeres son más bajos, estos fueron un tema importante para los participantes del grupo de trabajo que abogaba por la igualdad de derechos. Por lo tanto, los períodos de licencia por maternidad sí son considerados para beneficios dentro del sistema.

Los niveles de garantía y muchos detalles prácticos –e importantes– del sistema requerían atención, pero finalmente se formuló una propuesta.

Un detalle importante fue la tasa de cotización, que en principio se acordó en 18% del sueldo, pero que después se modificó a 18,5% debido a más concesiones políticas.

Algunos temas se tenían que dejar para un grupo parlamentario de implementación posterior:

- i. Un modelo técnico para equilibrar el ingreso y los costos del sistema en el tiempo, con el propósito de mantener la estabilidad financiera.
- ii. La posibilidad de canjear los beneficios de la pensión de vejez por una pensión de sobrevivencia dentro del sistema.
- iii. Un cambio de pago de contribuciones del empleador a contribuciones pagadas por el empleado.

La primera tarea fue exitosamente gestionada por un empleado de una anterior agencia de pensiones estatales, Ole Zettergen, quien posteriormente dedicó mucho tiempo a hacer presentaciones del modelo.

Los otros dos temas restantes están por resolverse aún, pero hace poco se nombró a un grupo de trabajo parlamentario para completar esas tareas, incluyendo algunos temas de organización de la administración del sistema estatal de pensiones y la seguridad social.

Desde la implementación del nuevo sistema previsional, las anteriores entidades regionales para la gestión de la seguridad social –Försäkringskassan en cada subdivisión del Estado y la anterior agencia estatal, Riksförsäkringsverket– han sido transformadas en una sola agencia estatal: Försäkringskassan. Desde la creación de la PPM (Premium Pension Authority), la agencia estatal que gestiona la Premium Pension, ha surgido la idea de formar una sola agencia estatal para administrar todas las pensiones de vejez estatales.

Cuando se le pregunta por qué el proceso sueco funcionó tan bien, el presidente del grupo de trabajo, Bo Könberg, lo atribuye al compromiso de los líderes de los partidos

políticos, a los participantes de los grupos de trabajo y también a la gran visión del Primer Ministro y jefe del Partido Socialdemócrata en ese tiempo, Ingvar Carlsson.

El Partido Socialdemócrata luchó por el sistema AFP y su actual jefe inició una reforma radical del mismo sistema. Sin embargo, los tiempos cambiaron en muchos aspectos desde 1960 y este mismo Primer Ministro sorprendió a los suecos unos años antes anunciando la postulación sueca sin reservas a la Comunidad Europea.

Un factor del éxito probablemente fue también que la federación de sindicatos de los obreros, LO, había sido siempre un tradicional y fiel aliado del Partido Socialdemócrata. La LO, a su vez, estaba a favor de revisar el sistema previsional del Estado debido a que el sistema ATP no favorecía realmente los intereses de los afiliados de su unión, los obreros tradicionales.

III. LA NUEVA PENSIÓN ESTATAL SUECA – “INCOME PENSION” Y “PRE-MIUM PENSION”

El sistema consiste en dos partes, “Income Pension” y “Premium Pension”. Ambos son sistemas tipo CD y las cotizaciones son 16% y 2,5% del salario, respectivamente.

La “Income Pension” es un sistema CDN. Las cotizaciones de todos los afiliados son registradas, indexadas, acumuladas y transformadas en una renta vitalicia, también indexada, a la fecha de jubilación. El algoritmo de transformación se basa en las expectativas de vida y el desarrollo económico previsto. La indexación de las rentas vitalicias está influenciada automáticamente por las proyecciones financieras para el sistema y ajustada cuando los fondos de reserva y el ingreso proyectado del sistema a futuro no son suficientes. La indexación está sujeta formalmente a las decisiones anuales del gobierno.

La “Premium Pension” es un sistema CD puro con plena capitalización. Unos 800 fondos mutuos, UCIT³, están disponibles como alternativas de inversión para los afiliados del sistema, pero cada individuo puede optar por un máximo de cinco de estos fondos. Todas las opciones individuales son cobradas por la PPM a través de formularios o por Internet, y las contribuciones se invierten según la opción del afiliado⁴.

3 *Las UCIT (undertakings for collective investment in transferable securities) son instituciones de inversión colectiva sujetas a la normativa europea.*

4 *Para mayor información sobre el sistema previsional de ingresos y el PPM, véase <<http://www.ppm.nu>>, donde parte de la información está en inglés. A través de este sitio web uno puede contactarse con el Departamento de Informaciones del PPM, que gratuitamente proveerá información sobre detalles o aspectos específicos.*

Las contribuciones se recaudan a través del sistema de recaudación de impuestos para empleados y empleadores y son enviadas al Försäkringskassan, que administra la “Income Pension”, y a la PPM para la “Premium Pension”.

Las pensiones son pagadas por la Försäkringskassan, la agencia estatal descrita anteriormente. Los medios de pago para las “Premium Pension” son provistos por la PPM a través de sus inversiones en los fondos mutuos, mientras que los pagos de la “Income Pension” se basan efectivamente en un método de reparto.

Existen cuatro fondos paralelos de resguardo en el sistema de la “Income Pension”. Operan por separado y compiten en “entregar un buen retorno sobre las inversiones basadas en riesgo”. Su propósito es suavizar los efectos de la fluctuación en los pagos previsionales y las cotizaciones, y, solo parcialmente, contribuir al financiamiento con el retorno de las inversiones.

Se han hecho llamados para la fusión de estos fondos para aumentar la eficiencia.

Dentro del sistema de la “Premium Pension” existe un fondo por defecto que invierte las cotizaciones de los afiliados que no manifiestan ninguna opción activa para sus contribuciones.

IV. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES OCUPACIONALES SUPLEMENTARIOS

Tal como se ha descrito anteriormente, los planes previsionales se basan en contratos colectivos en el ámbito nacional o, en algunos casos, en el ámbito industrial. La transformación del sistema previsional estatal requería transformar estos esquemas de pensiones ocupacionales suplementarios. Algunos de estos esquemas, especialmente aquellos que no estaban plenamente capitalizados, enfrentaron también el mismo tipo de problemas a futuro que el sistema previsional estatal, y por lo tanto requerían de una revisión con base en sus propios méritos.

En paralelo al proceso de cambio del sistema previsional estatal, tuvieron lugar procesos de negociación entre las diferentes partes del mercado laboral, los que fueron finalizados en diferentes momentos.

El plan previsional Avtalspension SAF-LO fue creado en 1998 para los obreros en empresas privadas, en reemplazo del Plan STP, parcialmente capitalizado, de tipo BD, que cubría a un millón de afiliados.

Después se creó el plan previsional para empleados de comunidades locales, PAKL, con un millón y medio de afiliados. Este plan aún mantenía un elemento de

BD para las pensiones basadas en sueldos que excedían los topes salariales de la pensión nacional, de 7,5 veces el monto base.

Más tarde se modificó el plan para empleados estatales, y, por último, el Plan ITP para empleados asalariados en empresas privadas fue revisado en negociaciones que concluyeron en el 2006. A diferencia de otros planes ocupacionales, el período de transición del Plan ITP de BD a CD fue bastante largo. Solo los nuevos afiliados al plan están financiando pensiones de acuerdo a un modelo tipo CD, mientras que los afiliados actuales del plan todavía tienen derecho a las pensiones tipo BD anteriores.

Se ha establecido una tasa de cotización similar en todos los esquemas de pensiones ocupacionales, en algunos casos después de negociaciones. La tasa de cotización pagada por los empleadores asciende a 4,5% de los sueldos que no excedan el tope salarial de 7,5 veces el monto base y 30% de los sueldos que exceden 7,5 veces el monto base.

No existe un tope máximo para las cotizaciones. Sin embargo, en el Plan ITP, donde se supone que algunos empleados reciben sueldos bastante elevados, existe la opción de salida aplicada en conjunto entre el empleador y el empleado.

El empleador también debe considerar la deducibilidad tributaria de las cotizaciones, restringida a diez veces el monto base para cada empleado.

La Tabla 1 resume las cotizaciones previsionales en el primer y el segundo pilar del sistema previsional de Suecia:

TABLA 1

CONTRIBUCIONES PREVISIONALES EN EL PRIMER Y SEGUNDO PILAR

	Sueldo anual < US\$ 75.000	Sueldo anual > US\$ 75.000
- Income Pension	16 %	-
- Premium Pension	2,5 %	-
Total primer pilar	18,5 %	-
Segundo pilar	4,5 %	30 %
Primer y segundo pilar	23 %	30 %

FUENTE: PREPARADO POR EL AUTOR.

Existe una buena razón para que las contribuciones en la banda salarial más alta sean mayores que en la banda más baja, ya que el financiamiento de las pensiones en las bandas salariales más altas generalmente ocurre más tarde en la vida activa y, por lo tanto, contribuye menos al ingreso previsional final.

En los diferentes esquemas de pensión ocupacional el razonamiento es similar con respecto al número de opciones de inversión disponibles para los empleados, en contraste con el número enorme de fondos mutuos disponibles en el sistema de la “Premium Pension”. Para cada plan previsional ocupacional se crea algo similar a la PPM en la forma de una entidad administrativa gestionada por las partes en el mercado laboral. Estas entidades administrativas recaudan las cotizaciones de los empleadores y las distribuyen a las alternativas de inversión escogidas por los afiliados dentro del marco del plan. Las alternativas de inversión corresponden a empresas de seguros de vida y pensiones, compañías de seguros “unit-linked”⁵ y algunos fondos de pensiones. Estas son las instituciones de provisión de pensiones ocupacionales, según una directiva de la Unión Europea (UE), y son las que pagan las pensiones.

La Tabla 2 muestra el número aproximado de empleados afiliados a los planes de pensiones más grandes:

TABLA 2

EMPLEADOS AFILIADOS A LOS PLANES DE PENSIONES MÁS GRANDES

Plan previsional	Nº de empleados
Empleados de comunidades locales	1.200.000
Obreros en empresas privadas	1.000.000
Empleados asalariados en empresas privadas	600.000
Empleados estatales	300.000

FUENTE: PREPARADO POR EL AUTOR.

V. ALGUNAS IMPLICACIONES

Debido a la transformación de los sistemas previsionales suecos, ahora supuestamente tenemos un sistema previsional financieramente sostenible, suplementado con planes previsionales ocupacionales tipo DC.

5 Seguro de vida que tiene la particularidad de que el cliente o tomador asume el riesgo de las inversiones que realiza la entidad aseguradora con sus primas.

En el camino para lograrlo, han surgido nuevos temas que requieren solución.

1. Tomar decisiones saludables de inversión a largo plazo

Mientras que en el sistema previsional del tipo BD el empleador o el Estado deben considerar los problemas de inversión a largo plazo para capitalizar las pensiones, el afiliado individual de un sistema previsional sueco tipo CD tiene que asumir esta tarea con respecto a su propia pensión.

El cambio de BD a CD significa un cambio en las consecuencias de las fluctuaciones financieras y el desarrollo demográfico desde el empleador/Estado al empleado/ciudadano. Mientras que el empleador o el Estado generalmente, y supuestamente, están mejor equipados para gestionar este tipo de temas, el empleado individual por lo general no tiene los medios ni el conocimiento suficientes. Esto podría constituir una pérdida previsional general, ojalá compensada por la eficiencia del mercado.

Para tomar buenas decisiones sobre inversiones financieras a largo plazo y cumplir con los pagos de pensiones a futuro, uno debe tener un cierto grado de entendimiento de los mecanismos y el comportamiento del mercado financiero. No es necesario ser un especialista en el mercado financiero, pero uno debe entender cómo el riesgo financiero se relaciona con los retornos esperados de las inversiones y las diferencias típicas entre inversiones de renta fija, inversiones en la bolsa de valores y otros instrumentos financieros.

Uno también debe entender las implicancias de su propio sesgo con respecto al riesgo y las posibles consecuencias sobre el nivel de los ingresos como jubilado. La mayoría de las personas no lo entienden. Por lo tanto, un esfuerzo educacional masivo sería esencial.

De hecho, la PPM se dio cuenta de esto cuando fue creada y junto con los medios y Försäkringskassan hicieron grandes esfuerzos para proveer buena información. No obstante, un entendimiento básico de los mercados financieros requiere más que meras campañas informativas. Hoy en día existen llamados para incluir la educación financiera para todos los alumnos del sistema escolar sueco.

El tema de asumir la responsabilidad por el propio ingreso previsional significó un cambio importante de actitud. Desde un sistema previsional en el que otra parte asumía la gestión y la responsabilidad, a un sistema nuevo en el que esta carga se traslada al individuo; es un cambio bastante importante.

Sin embargo, la necesidad de tomar decisiones sobre proveedores también se hizo necesaria en otros aspectos de la sociedad, como por ejemplo la salud, los operado-

res de telefonía, las empresas proveedoras de energía, etcétera. Muchos suecos no apreciaron todas las nuevas opciones y la necesidad de ejercer una opción. Y con respecto a las pensiones, la opción también fue complicada.

Un aspecto de la dificultad de ejercer una opción es el número de fondos mutuos disponible en el sistema de la “Premium Pension”. Más de 800 fondos mutuos son más que suficientes, y en este momento hay un debate sobre si se debe reducir el número o mantener esa gran cantidad.

Sin embargo, existen algunas dificultades asociadas a la reducción de las ofertas del mercado por parte de una agencia estatal. ¿Qué criterios aplicar? ¿Cobros por gestión? ¿Desempeño histórico de las inversiones? ¿Nuevos entrantes?

En la mayoría de los planes ocupacionales hay menos alternativas disponibles debido en parte a un deseo de “mantenerlo sencillo”, y a que las opciones del empleado son escoger proveedores de fondos (empresas de seguros, etcétera) de una lista en vez de una amplia gama de fondos mutuos. Por supuesto, esto da lugar a críticas de aquellos participantes del mercado a quienes no se les permite participar en la competencia.

Debido a que las comisiones por administración se mantienen bajas, no hay mucho campo para que las empresas financieras o consejeros provean consejos individuales o apoyo. Más bien, se aplica creatividad en la creación de herramientas basadas en redes para asistir a los empleados en la toma de decisiones. Hasta cierto punto, algunos empleadores están dispuestos a proveer apoyo a sus empleados en una nueva situación de opciones de pensiones ocupacionales.

Algunas administradoras de fondos han creado un tipo específico de fondo mutuo para facilitar las opciones: los fondos basados en grupos de edad, o *generationsfonder*. Estos fondos son armados para reducir el riesgo financiero mientras el grupo envejece y se acerca a la jubilación. Escoger un fondo mutuo de estas características principalmente elimina la necesidad de estar constantemente revisando la cartera de inversiones para ajustar el riesgo financiero al aumento de edad.

Un aspecto interesante de cómo escoger entre las alternativas principales, renta fija o acciones en la bolsa, es el hecho de que para la mayoría de los suecos la mayor parte del ingreso en la jubilación vendrá de la “Income Pension” –que en principio genera un “retorno” como una cartera de renta fija–. Por lo tanto, en los esquemas de “Premium Pension” y pensión ocupacional se debería optar por fondos con inversiones en el mercado de valores para reducir el riesgo financiero global a un nivel en el que el retorno esperado sea más aceptable.

2. La necesidad de una opción activa

Al igual que en otras implementaciones de esquemas previsionales con opciones de los empleados, el sistema de “Premium Pension” ha experimentado la tendencia hacia un número reducido de nuevos entrantes que ejercen una opción activa. Esto se considera un problema.

A no ser que la primera decisión sea estratégica –por ejemplo, la opción por un fondo mutuo orientado a un grupo de edad– y basada en conocimiento adecuado, esta consideración probablemente también es importante. Se han hecho esfuerzos para aumentar el interés en las inversiones previsionales.

Para ayudar a guiar a la PPM en sus esfuerzos informativos y educacionales, se han hecho estudios en los que los afiliados de la “Premium Pension” son separados en grupos con base en actitudes y conocimiento. Estos grupos son:

- i. “Los renuentes pasivos” (24%), que consisten en afiliados que no están tan bien económicamente, que tienen dificultades para entender la información sobre el sistema previsional, y quienes en general no confían mucho en el sistema.
- ii. “Los optimistas pasivos” (14%), que son bastante optimistas sobre el futuro, no consideran necesario comprometerse en este momento y creen que los asuntos previsionales se arreglarán por sí solos, ya que confían en el sistema en general.
- iii. “Los que están preparados para la jubilación” (27%), que son los afiliados más viejos, más cercanos a la jubilación, quienes consideran que tienen sus pensiones más o menos controladas.
- iv. “Los pesimistas previsionales” (15%), quienes no están tan bien económicamente y creen que sus pensiones serán bajas. Ellos no controlan sus pensiones.
- v. “Los amigos del sistema previsional nacional” (9%), que creen realmente en el sistema y están haciendo planes de acuerdo a eso.
- vi. “Los independientes” (11%), que son los que están económicamente bien, con altos ingresos, a tal punto que sus pensiones estatales son de menor importancia para ellos.

La información y las herramientas para estos seis grupos deberían ser diseñadas de manera distinta. Se ha hecho algunos esfuerzos para llegar a los inmigrantes con barreras lingüísticas reales.

3. Coordinación

La situación del mercado financiero en el momento de la introducción de un nuevo sistema previsional tipo CD como el sueco, es importante.

Considérese la situación en que los empleados están invirtiendo dinero en la bolsa de valores y el mercado cae durante un largo período. Aunque un enfoque de largo plazo es apropiado cuando de pensiones se trata, un retorno negativo sobre las inversiones en la primera etapa de un esquema nuevo no es motivo de alegría.

Cuando se implementó la "Premium Pension", los mercados de valores estaban en aumento, pero cuando las primeras opciones se concretaron, el mercado empezó a bajar.

No obstante, los suecos en general parecen entender bien los aspectos de largo plazo de la inversión financiera. Por lo menos no ha habido muchos reclamos respecto a la coordinación y probablemente la mayoría de las personas entienden que el proceso de introducir un nuevo sistema previsional requiere de tanto tiempo que cualquier esfuerzo por igualar los aumentos en el valor del mercado está destinado al fracaso. Simplemente no se puede predecir el comportamiento del mercado.

De hecho, la introducción del esquema ocupacional tipo CD para obreros llegó justo cuando el mercado estaba en aumento. Pero los empleados estatales resultaron más perjudicados en este aspecto. En cuanto a resultados a largo plazo, sencillamente no sabemos –todavía–.

Un aspecto relacionado con la coordinación es el plazo entre el pago de las cotizaciones y las inversiones mismas. Existen presiones para que la PPM actúe de manera más rápida cuando una opción individual ha sido ejercida. Sin embargo, esto contradice el enfoque de largo plazo mencionado anteriormente.

4. Edad de jubilación

Anteriormente, la edad de jubilación era fija, típicamente a los 65 años de edad. Los sistemas previsionales anteriores eran del tipo BD y se esperaba que las pensiones fueran 65%-70% del sueldo final. Los ahorros previsionales particulares (pilar III) fueron favorecidos por la deducibilidad tributaria y así se podía obtener un nivel de pensión más elevado.

Aunque la edad oficial de jubilación era a los 65 años, la edad de jubilación promedio real fue más baja, cerca de los 60 años. Esto se hizo posible a través del uso de varios aspectos de los sistemas de pensiones ocupacionales para jubilarse antes de

la edad de 65 años con solo una reducción marginal en el nivel de la pensión. Los empleadores también pagaron contribuciones adicionales para proveer pensiones antes de la edad de 65 años en programas de prescindibilidad.

Dentro del nuevo marco sueco de pensiones tipo CD, la edad general de jubilación ya no es de 65 años, sino una edad en que los ahorros acumulados sean suficientes para proveer el nivel de pensión deseado, lo que variará entre un individuo y otro. Debido a que el nuevo sistema previsional proveerá pensiones más bajas que en el sistema previsional anterior en la mayoría de los casos, se supone que la edad de jubilación real será más alta que antes.

Tal sistema previsional favorece períodos de actividad laboral más largas y la oferta de mano de obra aumentará. Esto encaja con las intenciones del Estado de corregir los desequilibrios en la estructura demográfica debido al ingreso más tardío al mercado laboral y tasas de natalidad más bajas.

Se ha prestado poca atención al tema de la edad real de jubilación, aunque las estadísticas nacionales demuestran un aumento en la edad de jubilación. Por lo tanto, aunque aumentar la edad de jubilación se consideraba políticamente imposible, el resultado real del nuevo sistema previsional será una edad de jubilación mayor, pero no la misma para todos.