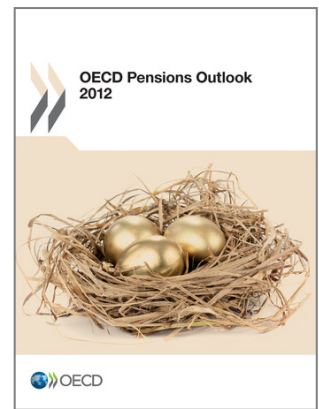


OECD *Multilingual Summaries*
OECD Pensions Outlook 2012
Summary in Greek



Read the full book on:
10.1787/9789264169401-en

Προοπτικές του ΟΟΣΑ για τις συντάξεις 2012

Περίληψη στα ελληνικά

- Στην παρούσα έκδοση της έκθεσης «Προοπτικές του ΟΟΣΑ για τις συντάξεις» εξετάζεται το μεταβαλλόμενο τοπίο στον τομέα των συντάξεων.
- Συγκεκριμένα, εξετάζονται η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση κατά την κρίση και πέρα από αυτή, ο σχεδιασμός των αυτόματων μηχανισμών αναπροσαρμογής, η αντιστροφή των συστημικών συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων στην κεντρική και την ανατολική Ευρώπη, η κάλυψη από τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα και οι εγγυήσεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων εισφορών.
- Στο τέλος παρατίθεται ένας χάρτης πορείας για τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων εισφορών και ένα στατιστικό παράρτημα.

Συντάξεις: Παρελθόν, Παρόν και Μέλλον

Μπορεί να μη φαίνεται, αλλά οι σημερινοί συνταξιούχοι ζουν σε περίοδο που ίσως να αποδειχθεί ότι ήταν η χρυσή εποχή για τις συντάξεις και τους συνταξιούχους. Πολύ λιγότεροι ηλικιωμένοι ζουν στη φτώχεια απ'ό,τι στο παρελθόν: περίπου ένα τέταρτο λιγότεροι απ'ό,τι στα μέσα της δεκαετίας του '80. Μπορούν να προσδοκούν ότι θα ζήσουν περισσότερο: σήμερα τα άτομα ηλικίας 65 ετών προβλέπεται ότι θα ζήσουν 3,5 χρόνια περισσότερα απ'ό,τι η γενεά των γονιών τους.

Οι σημερινοί και οι αυριανοί εργαζόμενοι, αντίθετα, θα πρέπει να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα πριν να συνταξιοδοτηθούν και οι δημόσιες συντάξεις τους θα είναι μικρότερες. Οι ιδιωτικές τους συντάξεις είναι πιθανότερο να είναι του τύπου καθορισμένων εισφορών, που σημαίνει ότι τα άτομα εκτίθενται πιο άμεσα στον επενδυτικό κίνδυνο και ότι επιβαρύνονται οι ίδιοι με το συνταξιοδοτικό κόστος της μακροζωίας.

Ο χρηματοπιστωτικός κραδασμός του 2007-08 διαδόθηκε στα έτη που ακολούθησαν ασκώντας βαθιά επίδραση στις οικονομίες και τα δημόσια οικονομικά στην πλειονότητα των χωρών του ΟΟΣΑ. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα, που είχαν ήδη μετασχηματιστεί από ένα κύμα αλλαγών κατά την προηγούμενη δεκαετία, μεταρρυθμίστηκαν περαιτέρω, συχνά υπό την πίεση της δημοσιονομικής εξυγίανσης και των διεθνών χρηματοπιστωτικών αγορών. Η πιο προφανής αλλαγή ήταν η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στις περισσότερες από τις μισές χώρες του ΟΟΣΑ. Μακροπρόθεσμα, η συντάξιμη ηλικία θα ανέρθει ή θα ξεπεράσει το 67ο έτος σε 13 χώρες με εξίσωση του ορίου και για τα δυο φύλα σε όλες εκτός από μια χώρες. Άλλα, λιγότερο εμφανή μέτρα για την ενθάρρυνση της παράτασης του εργασιακού βίου –αυστηρότεροι όροι για την πρόωρη συνταξιοδότηση ή μεγαλύτερες επιβραβεύσεις για την παραμονή στην εργασία πέρα από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης- εφαρμόστηκαν σε 14 χώρες.

Τούτο συνιστά ευπρόσδεκτη εξέλιξη για τέσσερις λόγους. Πρώτον, με την παράταση του εργασιακού βίου, καθώς οι άνθρωποι σήμερα ζουν περισσότερο, βελτιώνεται η χρηματοοικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και μάλιστα με λιγότερο οδυνηρό τρόπο σε σχέση με την αύξηση των φόρων. Δεύτερον, διασφαλίζεται πιο δίκαιος καταμερισμός του κόστους της δημογραφικής γήρανσης μεταξύ των γενεών. Και οι μεγαλύτερες περίοδοι καταβολής εισφορών μπορούν να αμβλύνουν τις επιπτώσεις στα συνταξιοδοτικά εισοδήματα από τις σχεδιαζόμενες περικοπές των συνταξιοδοτικών παροχών. Τρίτον, υποδεικνύεται η σαφής ρήξη με τις πρότερες ανεπιτυχείς πολιτικές που παρότρυναν τους εργαζομένους μεγαλύτερων ηλικιών να εξέλθουν από την αγορά εργασίας και να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα μέσω συντάξεων μακροχρόνιας ασθένειας, αναπηρίας ή γήρατος. Ο φαινομενικός λόγος για την εφαρμογή της ανεπιτυχούς πολιτικής ήταν ότι θα απελευθέρωνε περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τους νέους. Όμως τα στοιχεία δείχνουν ότι τούτο συνιστά ένα ακόμα παράδειγμα της εσφαλμένης αντίληψης ότι ο αριθμός των θέσεων εργασίας στην οικονομία είναι δεδομένος («lump of labour fallacy»): η παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερων ηλικιών στο εργατικό δυναμικό δε μειώνει τις ευκαιρίες απασχόλησης των νέων. Τέταρτον, η παράταση του εργασιακού βίου υπό συνθήκες αργής αύξησης ή ακόμα και συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού θα πρέπει να δώσει σημαντική ώθηση στην οικονομική μεγέθυνση στις γηράσκουσες οικονομίες. Δεδομένων αυτών των σαφών ωφελειών η τάση αύξησης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης –ακόμα και πέρα από τα 67- θα πρέπει να ενθαρρυνθεί. Ένας αποτελεσματικός και διαφανής τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι η θεσμική σύνδεση της ηλικίας συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής, όπως στη Δανία και την Ιταλία.

Οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις κατά την περασμένη δεκαετία οδήγησαν επίσης στην προς τα κάτω αναθεώρηση των δημόσιων συνταξιοδοτικών υποσχέσεων σε πολλές χώρες, χαρακτηριστικά από ένα πέμπτο έως και ένα τέταρτο. Οι εν λόγω περικοπές ήταν απαραίτητες για να διασφαλιστεί η χρηματοοικονομική βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων τόσο για τους σημερινούς όσο και για τους μελλοντικούς συνταξιούχους. Από το 2007 και έπειτα οι μισές από τις χώρες του ΟΟΣΑ έλαβαν περαιτέρω μέτρα για να βελτιώσουν τη βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων, που συμπεριλάμβαναν αλλαγές στις απαιτήσεις τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και στα καθεστώτα παροχών.

Κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ, η καθαρή δημόσια σύνταξη των ατόμων που αρχίζουν να εργάζονται σήμερα αναμένεται ότι θα ανέρχεται περίπου στο μισό των καθαρών αποδοχών τους εάν συνταξιοδοτηθούν στην επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης ύστερα από πλήρη σταδιοδρομία. Το επονομαζόμενο «καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης» από τις δημόσιες παροχές είναι χαμηλότερο από 50% στις μισές από τις χώρες του ΟΟΣΑ. Σε 13 από αυτές η ιδιωτική συνταξιοδότηση είναι υποχρεωτική. Η νομοθεσία ή τα κοινωνικά συμβόλαια απαιτούν τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων σε τέτοιου είδους προγράμματα. Κατά συνέπεια, το μέσο καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης από τις συνολικές υποχρεωτικές παροχές –συμπεριλαμβανομένης της ιδιωτικής συνταξιοδότησης- ανέρχεται στο 69% κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ.

Παρόλα αυτά, υφίσταται μεγάλο «συνταξιοδοτικό χάσμα» σε μια δωδεκάδα χωρών όπου τα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης από τα υποχρεωτικά συστήματα είναι χαμηλότερα από 60%. Στην πλειονότητα των χωρών αυτών η ιδιωτική συνταξιοδότηση είναι προαιρετική και σπάνια καλύπτει περισσότερο από το ήμισυ του εργατικού δυναμικού. Η διεύρυνση του ρόλου των ιδιωτικών συντάξεων στις εν λόγω χώρες είναι αναπόφευκτη για να γεφυρωθεί αυτό το χάσμα στις συντάξεις. Ακόμα και αν αυξηθούν περαιτέρω τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η παροχή ιδιωτικών συντάξεων προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αντλήσουν από τις οικονομίες τους στα γηρατειά τους, συμπληρώνοντας το εισόδημά τους από την εργασία και από τις δημόσιες συνταξιοδοτικές παροχές. Τούτο μπορεί να είναι ιδιαίτερα ελκυστικό για τα άτομα που αναζητούν ευέλικτες συνθήκες εργασίας ύστερα από μια συγκεκριμένη ηλικία ή τη σταδιακή συνταξιοδότηση.

Η ιδανική λύση για την εξάλειψη του συνταξιοδοτικού χάσματος και τη διασφάλιση της επάρκειας των παροχών θα ήταν να καταστεί υποχρεωτική η ιδιωτική συνταξιοδότηση. Ωστόσο, μερικές χώρες απέφυγαν να ακολουθήσουν αυτήν την πολιτική φοβούμενες ότι οι εισφορές θα θεωρούνταν νέο είδος φόρου. Ένας εναλλακτικός τρόπος επίτευξης παρόμοιου αποτελέσματος είναι η αυτόματη ένταξη των ατόμων σε τέτοιου είδους προγράμματα, παρέχοντάς τους παράλληλα τη δυνατότητα εθελούσιας αποχώρησης εντός ορισμένου χρονικού πλαισίου –η επονομαζόμενη «αυτόματη ένταξη». Απαιτώντας από τους ανθρώπους να ζητήσουν οι ίδιοι την αποχώρησή τους εάν δε θέλουν να αποταμιεύσουν, η στρατηγική αυτή στοχεύει να εκμεταλλευτεί τη φυσική αδράνεια των ατόμων για την επέκταση της κάλυψης. Το πρώτο στον ΟΟΣΑ πανεθνικό πρόγραμμα συνταξιοδοτικής αποταμίευσης με αυτόματη ένταξη, το «KiwiSaver» που θεσπίστηκε στη Νέα Ζηλανδία το 2007, ήταν εξαιρετικά αποτελεσματικό ως προς τη διασφάλιση υψηλών ποσοστών συμμετοχής μεταξύ των νέων υπαλλήλων, με ποσοστά αποχώρησης που ανέρχονταν μόλις στο 20%. Αυτού του είδους η ρύθμιση θα εισαχθεί στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά την περίοδο 2012-17 και είναι πιθανό να ακολουθήσουν και άλλες χώρες.

Άλλη μία βασική πολιτική που μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος των ιδιωτικών συντάξεων είναι η παροχή οικονομικών κινήτρων. Ο παραδοσιακός τρόπος παρότρυνσης των ατόμων να αποταμιεύσουν για τα γηρατειά τους ήταν τα φορολογικά κίνητρα. Ενώ μερικές χώρες επέκτειναν πρόσφατα τα φορολογικά κίνητρα, η Αυστραλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και η Νέα Ζηλανδία προχώρησαν όλες προς τον περιορισμό τους, προκειμένου να μειωθεί το δημοσιονομικό κόστος υπό τη μορφή απολεσθέντων φορολογικών εσόδων. Το κόστος τέθηκε υπό αμφισβήτηση αλλού, συμπεριλαμβανομένης της Γερμανίας.

Το πρόβλημα με τον παραδοσιακό σχεδιασμό των φορολογικών κινήτρων είναι ότι ωφελεί κυρίως τους υψηλόμισθους, καθώς υπάγονται στους υψηλότερους οριακούς φορολογικούς συντελεστές. Στην πραγματικότητα, στην πλειονότητα των χωρών με εθελοντικά συνταξιοδοτικά συστήματα οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι έχουν τις λιγότερες πιθανότητες να συμμετέχουν σε προγράμματα ιδιωτικής συνταξιοδότησης. Ένας πιο αποτελεσματικός τρόπος προσέγγισης των ατόμων με χαμηλότερο εισόδημα είναι μέσω της παροχής κατ'αποκοπή επιδοτήσεων και ενός συνδυασμού εισφορών, που θα περιορίζονται σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο για να διασφαλιστεί μεγαλύτερη προοδευτικότητα. Τα εν λόγω οικονομικά κίνητρα μπορούν να ωφελήσουν περισσότερο τους χαμηλόμισθους, συμπεριλαμβανομένους αυτούς που είτε δεν καταβάλλουν φόρο εισοδήματος είτε φορολογούνται με μικρό συντελεστή. Στη Γερμανία και τη Νέα Ζηλανδία, τις δυο χώρες που θέσπισαν τέτοιου είδους κίνητρα για μερικά από τα προϊόντα συνταξιοδοτικής αποταμίευσης, τα ποσοστά κάλυψης είναι πιο παρεμφερή μεταξύ των διαφορετικών εισοδηματικών ομάδων.

Πέρα από την επέκταση της κάλυψης της ιδιωτικής συνταξιοδότησης οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να αναλάβουν δράση σε τρία μέτωπα για να βελτιώσουν την επάρκεια των παροχών. Πρώτον, θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εισφορές στα εν λόγω προγράμματα επαρκούν για να εκπληρώσουν τους στόχους για το συνταξιοδοτικό εισόδημα. Τούτο είναι αυτονόητο στα υποχρεωτικά συστήματα, όπως στην Αυστραλία, όπου πρόσφατα ανακοινώθηκε αύξηση του ελάχιστου συντελεστή εισφοράς από 9% σε 12% των μισθών. Δεύτερον, θα πρέπει να μειώσουν τη διαρροή από τα εν λόγω συστήματα θέτοντας περιορισμούς στην πρόωγη αποχώρηση και την καταβολή παροχών υπό μορφή κατ'αποκοπή ποσού. Τρίτον, θα πρέπει να προωθήσουν επενδυτικές στρατηγικές και προϊόντα που έχουν μικρό κόστος και αμβλύνουν τους κινδύνους τόσο κατά την περίοδο συσσώρευσης περιουσιακών στοιχείων όσο και μετά τη συνταξιοδότηση, όταν οι παροχές καταβάλλονται. Κατά την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στον κατάλογο επιλογών επενδύσεων και παροχών για να απλουστεύσουν και να διευκολύνουν τη λήψη σύνθετων οικονομικών αποφάσεων. Θα πρέπει επίσης να βελτιώσουν το σχεδιασμό των προεπιλεγμένων δυνατοτήτων για αυτούς που δε λαμβάνουν δραστήριες αποφάσεις, ούτως ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ατομικές ανάγκες και προσδοκίες.

«Ποια χώρα έχει το καλύτερο συνταξιοδοτικό σύστημα;» είναι ένα ερώτημα που έχει τεθεί συχνά στον ΟΟΣΑ. Όμως είναι πολύ δύσκολο να απαντηθεί παρά την ευρύτατα διαδεδομένη διάθεση για κατατάξεις και πίνακες επιδόσεων. Η πραγματική απάντηση είναι ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης στα συστήματα παροχής

συνταξιοδοτικού εισοδήματος όλων των χωρών. Όλες βρίσκονται αντιμέτωπες με μερικές τουλάχιστον προκλήσεις: κάλυψη του συνταξιοδοτικού συστήματος, επάρκεια των παροχών, οικονομική βιωσιμότητα ή οι κίνδυνοι και οι αβεβαιότητες που βαρύνουν τα άτομα. Η προοπτική για τις συντάξεις στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι συνεπώς αυτή της συνεχούς –αλλά και της απαραίτητης- αλλαγής.

© OECD

Η περίληψη αυτή δεν αποτελεί επίσημη μετάφραση του ΟΟΣΑ.

Η αναπαραγωγή της περίληψης αυτής επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση ότι παρατίθεται το δικαίωμα αποκλειστικής εκμετάλλευσης του ΟΟΣΑ, καθώς και ο τίτλος της πρωτότυπης έκδοσης.

Οι Πολύγλωσσες Περίληψεις είναι μεταφρασμένα αποσπάσματα των δημοσιευμάτων του ΟΟΣΑ που εκδόθηκαν αρχικά στην αγγλική και τη γαλλική γλώσσα.

Διατίθενται δωρεάν στο Ηλεκτρονικό Βιβλιοπωλείο του ΟΟΣΑ www.oecd.org/bookshop

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με το Τμήμα Δικαιωμάτων και Μεταφράσεων της Διεύθυνσης Δημοσίων Υποθέσεων και Επικοινωνιών του ΟΟΣΑ μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στη διεύθυνση: rights@oecd.org ή μέσω φαξ: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Επισκεφτείτε τον ηλεκτρονικό μας κόμβο www.oecd.org/rights



Read the complete English version on OECD iLibrary !

OECD (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264169401-en