

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



Read the full book on:
10.1787/9789264169401-en

OECD nyugdíjkielátások 2012

Összefoglalás magyarul

- Az OECD nyugdíjkielátások jelen kiadása a nyugdíjrendszerekben bekövetkező változásokat vizsgálja.
- Megvizsgálja a válság alatti és az azt követő nyugdíjreformokat, az automatikus kiigazító mechanizmusok szerkezetét, a közép- és kelet-európai szisztematikus nyugdíjreformok irányváltásait, a magánnyugdíjrendszerek lefedettségét, valamint a járadékalapú nyugdíjrendszerek garanciáit.
- Befejezésül politikai cselekvési tervet fogalmaz meg a járadékalapú nyugdíjrendszerekhez, illetve egy statisztikai függelékkel szolgál.

Nyugdíjak: a múlt, a jelen és a jövő

Talán nem úgy tűnik, de a mai nyugdíjasok olyan időszakot élnek át, amelyről később bebizonyosodhat, hogy a nyugdíjak és a nyugdíjasok aranykora volt. Sokkal kevesebb idős ember él szegénységben, mint a múltban: mintegy negyedével kevesebben, mint az 1980-as évek közepén. Várható élettartamuk is hosszabb: a mai 65 évesek várhatóan 3,5 évvel élnek tovább szüleik generációjánál.

A ma és a holnap munkavállalóinak ezzel szemben a nyugdíjba vonulás előtt tovább kell dolgozniuk, és kisebb állami nyugdíjra számíthatnak. Magánnyugdíjaik sokkal nagyobb valószínűséggel lesznek járadékalapúak, vagyis közvetlenebbül lesznek kitéve a befektetési kockázatoknak, és ők maguk állják a hosszabb élettartam nyugdíjköltségeit.

A 2007–2008-as pénzügyi sokk utórezgései még a következő években is érezhetőek voltak, és mély hatást gyakoroltak az OECD-országok zömének gazdaságára és államháztartására. Az előző évtizedek változáshullámai nyomán már átalakult nyugdíjrendszereket tovább reformálták, gyakorta a költségvetési konszolidációs és a nemzetközi pénzügyi nyomásra válaszul. A legszembevetőbb változás a nyugdíjkorhatár emelése volt; ezt a lépést az OECD-országok több mint fele alkalmazta. Hosszú távon 13 ország emeli legalább 67 évre a nyugdíjkorhatárt, mégpedig úgy, hogy egy ország kivételével mindkét nem számára azonos korhatárt határoznak meg. Emellett 14 ország vezetett be kevésbé látványos intézkedéseket a munkában maradás ösztönzésére, például szigorították a kordedvezményes nyugdíjazás feltételeit, vagy jobban jutalmazták az öregségi nyugdíjkorhatár elérése utáni munkában maradást.

Ez a fejlemény négy okból is üdvözlendő. Először is, mivel az emberek hosszabb ideig élnek, a munkában maradás javítja a nyugdíjrendszerek pénzügyi fenntarthatóságát, ráadásul az adóemeléskor kevésbé fájdalmas módon. Másodsor, elősegíti az öregedés költségeinek igazságosabb elosztását a generációkon át. A hosszabb időtartamú járulékfizetés ugyanis enyhítheti a nyugellátások tervezett csökkentésének a nyugdíjjövedelmekre gyakorolt hatását. Harmadsor, teljes szakítást jelez azokkal a korábbi bukott politikai gyakorlatokkal, amikor is az idősebb munkavállalókat a munkaerőpiacról kilökve korengedményes nyugdíjba küldték hosszú távú betegállomány, rokkantnyugdíjazás vagy öregségi nyugdíjazás útján. A megbukott politikai gyakorlat ürügyéül az az elgondolás szolgált, hogy így több munkalehetőség szabadul fel a fiatalok számára. Az adatok azonban azt bizonyítják, hogy ez is a kiszorítás-elmélet (lump-of-labour) téves voltát példázza: az idősebbek munkában tartása nem csökkenti a fiatalok munkalehetőségeit. Negyedszer pedig, a munkavállalói életkor meghosszabbítása egy olyan helyzetben, amikor a munkaerő-állomány lassú növekedése, sőt csökkenése tapasztalható, jelentős lökést adhat a gazdasági növekedésnek az előregedő gazdaságokban. Ezen egyértelmű előnyök fényében ösztönözni szükséges a nyugdíjkorhatár – akár 67 év fölé történő – emelésére irányuló trendeket. Ennek hatékony és átlátható módja a nyugdíjkorhatár várható élettartamhoz való kötése intézményesített módon, ahogy ezt Dánia és Olaszország is tette.

Az elmúlt évtizedekben végrehajtott nyugdíjreformok több országban is az ígért állami nyugdíj csökkentését eredményezték, jellemzően egyötöd és egynegyed közötti nagyságrendben. A csökkentések a nyugdíjrendszerek pénzügyi fenntarthatóságának mind a jelenlegi, mind a jövőbeni nyugdíjasok számára történő biztosítása miatt voltak szükségesek. 2007 óta az OECD-országok több mint a fele hozott további intézkedéseket az állami nyugdíjrendszer fenntarthatóságának javítására, többek között változtattak az indexálási követelményeken és az ellátások számítási alapján.

Az OECD-országok átlagát tekintve a ma munkába állók nettó jövedelmük mintegy felére számíthatnak nettó állami nyugdíjként, amennyiben a hivatalos nyugdíjkorhatár elérésekor egy teljes életpálya után vonulnak nyugdíjba. Ez az állami ellátásokból származó ún. „nettó helyettesítési ráta” az OECD-országok felében kevesebb 50%-nál. Az említett országok közül 13-ban kötelező a magánnyugdíj-pénztári tagság. Vagy törvény, vagy társadalmi szerződés írja elő, hogy a munkavállalók részt vegyenek az ilyen programokban. Ennek eredményeképpen az összes kötelező nyugellátás – a magánnyugdíj-rendszereket is beleértve – átlagosan mintegy 69%-os nettó helyettesítési rátát biztosít az OECD-országokban.

Ennek ellenére egy tucatnyi OECD-országban hatalmas a „nyugdíjszakadék”: a kötelező rendszerekből származó nettó helyettesítési ráta kevesebb mint 60%. Ezen országok legtöbbszörében a magánnyugdíjpénztári tagság önkéntes, és ritkán fedi le a munkaerő-állomány több mint a felét. A nyugdíjszakadék megszüntetéséhez a magánnyugdíj-rendszereknek nagyobb szerepet kell kapniuk ezekben az országokban. Még ha tovább emelik is a nyugdíjkorhatárt, ösztönözni kell a magánnyugdíjpénztári tagságot, hogy a munkavállalók idős korukban a megtakarításaikra

támaszkodva kiegészíthessék munkából származó jövedelmüket és állami nyugdíjukat. Ez különösen azok számára lehet vonzó, akik rugalmas munkafeltételeket keresnek egy bizonyos kor elérése után vagy fokozatos nyugdíjba vonulást követően.

A magánnyugdíjpénztári tagság kötelezővé tétele lenne az ideális megoldás a nyugdíjszakadék megszüntetésére és az elegendő nyugellátás biztosításához. Néhány ország azonban húzódzik e politika alkalmazásától, részben az abbéli aggályok miatt, hogy a járulékokra új adótípusként tekintenének. A hasonló eredmény elérésének alternatív útja az emberek automatikus beléptetése lenne a magánnyugdíjpénztári rendszerbe, megadva nekik a kilépés lehetőségét egy bizonyos időn belül (ún. „automatikus belépés”). Azzal, hogy az emberektől a nyugdíj-megtakarítási programból való kilépést kívánják meg a belépés helyett, a természetes tehetetlenséget kívánják felhasználni a lefedettség növelésére. Az OECD első országos, automatikus belépésű nyugdíj-megtakarítási programja, melyet a KiwiSaver kezdeményezett 2007-ben Új-Zélandon, nagyon eredményesnek bizonyult abban a tekintetben, hogy az új munkavállalók igen magas arányban léptek be, míg a kilépési ráta mindössze 20% volt. Ilyen rendszert vezetnek be az Egyesült Királyságban 2012 és 2017 között, és más országok is valószínűleg követik a példát.

Egy másik, a magánnyugdíjpénztári rendszer szerepének növelésére alkalmazható kulcspolitika a pénzügyi ösztönzők nyújtása lenne. Az emberek időskori megtakarításokra való ösztönzésének hagyományos módjával az adóösztönzők szolgáltak. Míg néhány ország a közelmúltban bővítette az adóösztönzők körét, Ausztrália, Írország, Új-Zéland és az Egyesült Királyság egyaránt korlátozta őket, hogy csökkentse az elmaradt adóbevételek formájában jelentkező költségvetési kiadásokat. Más országokban, például Németországban megkérdőjelezték a költségeket.

A hagyományos szerkezetű adóösztönzőkkel az a probléma, hogy a jól keresőknek kedvez a leginkább, mivel ők fizetik a legmagasabb marginális adókulcsokat. Sőt, az önkéntes nyugdíjpénztári rendszereket működtető országok zömében az alacsony keresetű munkavállalók vesznek részt a legkisebb valószínűséggel a magánnyugdíjpénztári programokban. Az alacsonyabb jövedelműek elérésének hatékonyabb módját jelenti a megtakarítók számára nyújtott átalánytámogatás és kiegészítő hozzájárulás, melyeknek egy bizonyos szintnél felső határt szabnak a nagyobb progresszivitás érdekében. Az ilyen jellegű pénzügyi ösztönzők jobban kedveznek az alacsony keresetűeknek, így azoknak is, akik vagy egyáltalán nem, vagy alacsony adókulccsal fizetnek adót. Németországban és Új-Zélandon, ahol vezettek be ilyen jellegű ösztönzőket az egyes nyugdíj-megtakarítási termékekre, hasonlóbb a lefedettségi arány a különböző jövedelmi csoportokban.

A magánnyugdíjrendszerek lefedettségének növelése mellett a politikai döntéshozóknak három fronton kell cselekedniük, hogy biztosíthassák a nyugdíjak elegendőségét. Először is, gondoskodniuk kell arról, hogy az ilyen programokba fizetett hozzájárulások elegendőek legyenek a nyugdíjjövedelmi célok eléréséhez. Ez egyszerűen megy a kötelező rendszerekben, például Ausztráliában is, ahol a közelmúltban 9%-ról 12%-ra emelték a bérből minimálisan levonandó járulék mértékét. Másodszor, korlátozniuk kell az „elfolyásokat” a rendszerből, például a befizetett összeg korai kivétele és az egy összegű kifizetések korlátozásával. Harmadszor, olyan befektetési stratégiákat és termékeket kell szorgalmazniuk, amelyek alacsony költségűek, és csökkentik a kockázatokat mind a vagyon felhalmozása, mind a nyugdíjba vonulás időszakában, a nyugdíjak kifizetésekor. E kihívásokra történő válaszadás során a politikai döntéshozóknak nagy figyelmet kell fordítaniuk a befektetési és az ellátási opciók választékára a komplex pénzügyi döntések meghozatalának leegyszerűsítése és megkönnyítése érdekében. Javítaniuk kell ezenkívül az alapopciók szerkezetét az aktív döntést nem hozók számára, hogy ezek az opciók jobban megfeleljenek az egyéni igényeknek és elvárásoknak.

„Melyik ország rendelkezik a legjobb nyugdíjrendszerrel?” – teszik fel gyakran a kérdést az OECD-nek. Ezt a kérdést nagyon nehéz megválaszolni, hiába vágynak sokan rangsorokra és bajnoki tabellákra. A legigazabb válasz az, hogy minden ország nyugellátási rendszerén van még javítanivaló. Mindegyikre vár legalább néhány kihívás: a nyugdíjrendszer lefedettsége, az elegendő nyugdíj biztosítása, a pénzügyi fenntarthatóság vagy az egyének által viselendő kockázatok és bizonytalanságok. Az OECD-országok nyugdíjvilágai ezért folyamatosan – és szükségszerűen – változnak.

© OECD

Ez az összefoglalás nem hivatalos OECD fordítás.

Ez az összefoglalás abban az esetben másolható, ha megemlítsre kerül az OECD szerzői joga és az eredeti kiadvány címe.

A többnyelvű összefoglalások az eredetileg angol ill. francia nyelvű OECD kiadványok kivonatos fordításai.

Az OECD on-line könyvesboltban díjmentesen állnak rendelkezésre: www.oecd.org/bookshop

További információ kérhető a Közügyi és Kommunikációs Igazgatóság Jogi és Fordítási Csoportjától: rights@oecd.org,
fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Látogasson el honlapunkra: 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