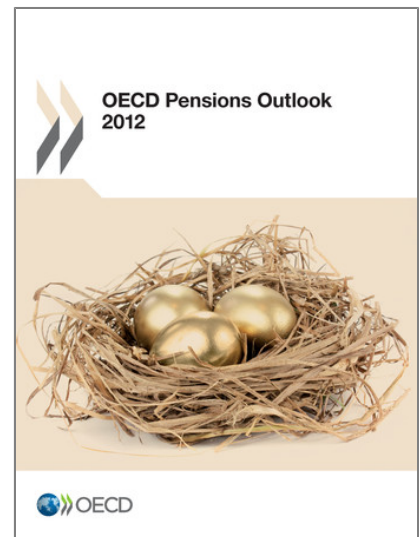


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Pensions Outlook 2012

Summary in Norwegian



Read the full book on:
[10.1787/9789264169401-en](https://doi.org/10.1787/9789264169401-en)

OECD Perspektiv på pensjon 2012

Sammendrag på norsk

- Denne utgaven av OECD Pensions Outlook ser på det endrende pensjonslandskapet.
- Den tar for seg pensjonsreform under krisen og videre fremover, utformingen av automatiske justeringsmekanismer, omgjøring av systemomfattende pensjonsreformer i Sentral- og Øst-Europa, inndekning av private pensjonsordninger og garantier definert i pensjonsrelaterte innskuddsystemer.
- Den avslutter med et politisk veikart for definerte pensjonsrelaterte innskudd samt et statistisk vedlegg.

Pensjoner: Fortid, nåtid og fremtid

Det føles kanskje ikke slik, men dagens pensjonister lever gjennom det som kanskje vil vise seg å være en gyllen alder for pensjoner og pensjonister. Betrakkelig færre eldre lever i fattigdom nå enn før: omtrent en fjerdedel færre i dag enn på midten av 1980-tallet. De kan forvente seg å leve lenger: 65-åringer i dag forventes å leve 3,5 år lengre enn deres foreldres generasjon.

Dagens og morgendagens arbeidere, på den andre siden, vil måtte arbeide lenger før de pensjonerer seg og ha mindre offentlige pensjoner. Det er mye mer sannsynlig at disses private pensjoner vil være av innskuddstypen, som betyr at individer er mer utsatt for investeringsrisiko, og at de selv vil måtte ta på seg pensjonskostnaden som følger med det å leve lenger.

Finanssjokket i 2007-2008 har etterlatt seg dønninger i de påfølgende årene, med en dyp effekt på økonomier og offentlige finanser i de fleste OECD-land. Pensjonssystemer, som allerede hadde gjennomgått en rekke endringer i løpet av det siste tiåret, ble ytterligere reformert, ofte under press om finanspolitisk konsolidering og fra internasjonale finansmarkeder. Den mest åpenbare endringen har vært en økning av pensjonsalderen, noe flere enn halvparten av OECD-landene har vedtatt. På lang sikt vil pensjonsalderen være 67 år i 13 land, med en felles alder for begge kjønn i alle utenom ett land. Andre mindre synlige tiltak for å oppfordre folk til å arbeide lenger – strengere betingelser for førtidspensjonering eller større belønninger for å fortsette i arbeid etter vanlig pensjonsalder – ble implementert i 14 land.

Dette er en kjærkommen utvikling av flere grunner. For det første så gjør det at folk arbeider lenger til at den økonomiske bærekraften til pensjonssystemer blir bedre, og det på en måte som er mindre smertefull enn økte skatter. For det andre sørger det for en mer rettferdig fordeling av kostnadene knyttet til aldring på tvers av generasjoner. Og lengre perioder med innskudd kan dempe innvirkningen av planlagte reduksjoner i pensjonsfordeler på pensjonsinntekter. For det tredje så antyder det et klart brudd med tidligere mislykket politikk, som gikk ut på å skyve ut eldre arbeidstakere fra arbeidsmarkedet og inn i pensjonisttilværelsen gjennom langsiktig sykdom eller uførhet, i tillegg til alderdomspensjoner. Den øyensynlige grunnen for den mislykkede politikken var at den ville skape flere jobbmuligheter for unge. Men bevismaterialene viser at dette bare er enda et eksempel på den såkalte "lump-of-labour"-tankefeilen: det å beholde eldre arbeidere i arbeidsstyrken reduserer ikke mengden jobbmuligheter for de unge. For det fjerde bør det å jobbe lengre i en situasjon med sakte voksende, eller faktisk minkende arbeidsstyrker, gi et viktig økonomisk løft for økonomisk vekst i aldrende økonomier. Gitt disse klare fordelene bør det oppfordres til trenden mot høyere pensjonsalder – til og med høyere enn 67 år. En effektiv og åpen måte å gjøre dette på er å institusjonelt knytte pensjonsalderen til forventet levealder, slik som i Danmark og Italia.

Pensjonsreformer i løpet av det siste tiåret har også ført til en reduksjon i offentlige pensjonsløfter i mange land, vanligvis mellom en femtedel og en fjerdedel. Slike kutt har vært nødvendige for å sikre den økonomiske bærekraften til pensjonssystemer for både nåværende og fremtidige pensjonister. Siden 2007 har halvparten av OECD-landene tatt videre steg for å forbedre bærekraften til det offentlige pensjonssystemet, deriblant endringer i kravene til indeksregulering og pensjonssatser.

I gjennomsnitt kan folk i OECD-land som begynner å arbeide i dag forvente en netto offentlig pensjon på omtrent halvparten av deres netto inntjening dersom de pensjonerer seg etter en full karriere ved den offisielle pensjonsalderen. Denne såkalte "netto erstatningssatsen" fra offentlig pensjon er mindre enn 50 % i halvparten av OECD-landene. I 13 av disse landene er private pensjonsordninger påkrevd. Loven eller sosiale kontrakter krever at alle arbeidere deltar i slike ordninger. Som en følge tilbyr det totale antallet fordeler – inkludert disse private ordningene – en netto erstatningssats som i gjennomsnitt ligger på omlag 69 % i OECD-land.

Ikke desto mindre er det et stort "pensjonsgap" i et dusin OECD-land, som har netto erstatningssatser på mindre enn 60 %. I de fleste av disse landene er private pensjonsordninger frivillige, og dekker sjelden mer enn halvparten av arbeidsstyrken. En større rolle for disse private pensjonsordningene i disse landene er uunngåelig for å fylle dette pensjonsgapet. Selv om videre økninger i pensjonsalderen blir innført, bør private pensjonsordninger fremmes slik at arbeidere kan trekke fra sparepengene sine når de kommer opp i alder, som et supplement til deres arbeidsinntekt og offentlige pensjongsoder. Dette kan være spesielt attraktivt for de som er ute etter fleksible arbeidsforhold etter en viss alder eller en innfaset pensjonering.

Å gjøre det obligatorisk med private pensjonsordninger ville vært den ideelle løsningen for å fjerne pensjonsgapet og sikre tilstrekkelige pensjoner. Men noen land har skygget unna en slik politikk på grunn av bekymringen om at innskuddene ville blitt sett på som en ny skatt. En alternativ måte å oppnå et liknende resultat er å melde individer inn i slike planer automatisk, samtidig som de får muligheten til å melde seg ut innenfor en gitt tidsramme – den såkalte

"auto-innmeldingen". Ved å kreve at folk melder seg ut istedenfor inn i pensjonssparing, har den som mål å bruke naturlig dovenskap til å utvide dekning. Den første landsomfattende pensjonssparingsplanen i OECD som benytter seg av auto-innmelding er KiwiSaver, som ble introdusert på New Zealand i 2007. Denne ordningen har vært svært effektiv med tanke på å sørge for høy deltakelse blant nye ansatte, med utmeldingsrater så lave som 20 %. Denne type ordning vil ruller ut i England mellom 2012 og 2017, og det er sannsynlig at andre land vil følge etter.

En annen viktig fremgangsmåte som kan brukes for å utvide rollen til private pensjonsordninger er å tilby økonomiske insentiver. Den tradisjonelle måten å oppfordre folk til å spare til de blir gamle på, har vært skatteinsentiver. Mens noen land nylig har utvidet skatteinsentiver, har Australia, Irland, New Zealand og Storbritannia alle tatt steg for å begrense de økonomiske kostnadene i form av på forhånd bestemte skatteinntekter. Det har blitt stilt spørsmål om kostnader andre steder, blant annet i Tyskland.

Problemet med den tradisjonelle utformingen av skatteinsentiver er at den er mest til fordel for de som tjener mye, fordi de betaler de høyeste marginale skattesatsene. I de fleste land med frivillige pensjonsordninger er det faktisk de som tjener lite som minst sannsynlig vil delta i private pensjonsordninger. En mer effektiv måte å nå ut til de som tjener mindre på er å tilby sparealternativer med flate subsidier og matchende innskudd, som avkortes på et visst nivå for å sørge for større progressivitet. Slike økonomiske insentiver kan komme de som tjener mindre til gode, inkludert de som ikke betaler noe inntektsskatt eller lav inntektsskatt. I Tyskland og New Zealand, to land som har innført slike insentiver for noen av deres pensjonssparingsprodukter, er dekningsratene mer like på tvers av ulike inntektsgrupper.

I tillegg til å utvide privat pensjonsdekning må beslutningstakere handle på tre fronter for å sørge for at det blir tilgjengelig tilstrekkelig med pensjonsmidler. For det første må de sørge for at innskudd i slike ordninger er tilstrekkelige til å møte inntektsmål ved pensjonsavgang. Dette er enkelt i obligatoriske systemer, slik som i Australia, som nylig kunngjorde en økning i minimumsbeløpet for innskudd fra 9 % til 12 % av lønnen. For det andre bør de begrense lekkasje fra slike systemer ved å sette grenser for tidlige uttak og engangsutbetalinger av pensjonspenger. For det tredje bør de fremme investeringsstrategier- og produkter som ikke koster mye og som demper risiko både under perioden da midler spares opp og ved pensjonering, da pensjonen blir utbetalt. Idet de takler disse utfordringene bør beslutningstakere være spesielt oppmerksomme på menyen av investeringsmuligheter og alternativer som er tilgjengelig, og forenkle og legge til rette for komplekse økonomiske beslutninger. De bør også forbedre utformingen av standarder for de som ikke gjør aktive valg, slik at de bedre tilfredsstillende individuelle behov og forventninger.

"Hvilket land har det beste pensjonssystemet?" er et spørsmål OECD ofte får. Men det er et spørsmål som det er svært vanskelig å svare på, til tross for stor appetitt på rangeringer og tabeller. Det sanne svaret er at det finnes rom for forbedringer i alle lands pensjonsordninger. De står alle minst ovenfor noen utfordringer: inndekning av pensjonssystemet, tilgang på tilstrekkelig med pensjonsmidler, økonomisk bærekraft eller risikoen og uvissheten som bæres av enkeltindivider. Utsikten for pensjoner i OECD-land er derfor en av fortsatte – og nødvendige – endringer.

© OECD

Denne oppsummeringen er ingen offisiell OECD-oversettelse.

Denne oppsummeringen kan reproduseres hvis OECDs copyright og originalens tittel angis.

Flerspråklige oppsummeringer er oversatte utdrag av OECD-publikasjoner opprinnelig utgitt på engelsk og fransk.

Disse er gratis tilgjengelige på OECDs Online Bookshop www.oecd.org/bookshop

For ytterligere informasjon, ta kontakt med OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate, rights@oecd.org eller per faks: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Besøk vårt nettsted 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