

OECD *Multilingual Summaries*

OECD Pensions Outlook 2012

Summary in Slovak



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

Výhľad OECD v oblasti dôchodkových systémov na rok 2012

Zhrnutie v slovenčine

- Toto vydanie Výhľadu OECD v oblasti dôchodkových systémov sleduje meniacu sa situáciu dôchodkového zabezpečenia.
- Zaoberá sa dôchodkovou reformou počas krízy a po nej, návrhom automatických vyrovnávajúcich mechanizmov, zvratmi systémových dôchodkových reforiem v strednej a východnej Európe, pokrytím súkromných dôchodkových systémov a príspevkových dôchodkových systémov s nedefinovanými garanciami.
- Na záver uvádza politický rámec pre príspevkovo definované dôchodkové systémy a štatistickú prílohu.

Dôchodkové zabezpečenie: minulosť, súčasnosť a budúcnosť

Možno to tak nevyzerá, ale dnešní dôchodcovia žijú v časoch, ktoré sa začínajú profilovať ako zlatý vek pre dôchodcov z hľadiska dôchodkového zabezpečenia. V chudobe žije oveľa menej seniorov než v minulosti: asi o štvrtinu menej než v polovici 80. rokov. Očakávaná dĺžka života rastie: odhady vravia, že 65-roční dneška budú žiť o 3,5 roka dlhšie než generácia ich rodičov.

Súčasní aj budúci pracovníci zase budú musieť pred odchodom do dôchodku dlhšie pracovať a budú mať nižšie verejné dôchodky. Je oveľa pravdepodobnejšie, že ich súkromné dôchodkové sporenie bude príspevkovo definované, to znamená, že jednotlivci budú priamejšie vystavení investičným rizikám a budú sami znášať finančnú záťaž dlhšieho života.

Finančný šok z rokov 2007 a 2008 sa preniesol aj do ďalších rokov, pričom do hĺbky ovplyvnil národné hospodárstvo a verejné financie väčšiny krajín OECD. Dôchodkové systémy, pretvorené vlnou zmien už v priebehu uplynulého desaťročia, prešli ďalšími reformami, často pod tlakom fiškálnej konsolidácie a medzinárodných finančných trhov. Najzjavnejšou zmenou bolo zvýšenie dôchodkového veku, ktoré prijala viac než polovica krajín OECD. Z dlhodobého hľadiska bude dôchodkový vek v 13 krajinách 67 a viac rokov a s výnimkou jednej krajiny bude pre obe pohlavia rovnaký. Iné, menej viditeľné opatrenia, ktoré majú ľudí motivovať, aby pracovali dlhšie – ako napríklad prísnejšie podmienky pre odchod do predčasného dôchodku alebo vyššie odmeny za prácu aj po dosiahnutí stanoveného dôchodkového veku – zaviedlo 14 krajín.

Tento vývoj je vítaný zo štyroch dôvodov. Po prvé, predĺženie produktívneho veku spolu s predĺžením priemernej dĺžky života zlepšuje finančnú udržateľnosť penzijných systémov menej bolestivo než zvyšovanie daní. Po druhé sa tým zabezpečuje spravodlivejšie medzigeneračné prerozdelenie nákladov na starnutie. A dlhšie obdobie prispievania môže navyše zmierniť následky plánovaného zníženia dávok dôchodkového zabezpečenia. Po tretie, ide o jasný signál odpútania sa od zlyhávajúcich politík minulosti, akými boli napríklad vytlačanie starších pracovníkov z pracovného trhu do predčasného dôchodku, či už na základe dlhodobého ochorenia alebo postihnutia, ako aj formou starobného dôchodku. Nesprávna logika týchto neúspešných politík predpokladala, že sa tým uvoľní viac pracovných miest pre mladých. Fakty však dokazujú, že ide len o ďalší príklad klamlivej predstavy o „konštantnom objeme práce“: udržiavaním seniorov v pracovnom procese sa neznižuje množstvo pracovných príležitostí pre mladých. Po štvrté, predĺženie produktívneho veku v prostrediach s pomaly rastúcim alebo dokonca klesajúcim množstvom práceschopného obyvateľstva by malo v starnúcej ekonomike spustiť dôležité posilnenie ekonomického rastu. Vzhľadom na tieto jasné výhody by mal byť podporovaný trend vyššieho veku odchodu do dôchodku – aj nad 67 rokov. Jedným z efektívnych a transparentných spôsobov, ako tak urobiť, je inštitucionálne previazať vek odchodu do dôchodku s priemernou dĺžkou života, ako je to v Dánsku a Taliansku.

Dôchodkové reformy za posledné desaťročie viedli v mnohých krajinách k obmedzeniu prísľubov verejného dôchodkového systému, pričom obmedzenie bolo väčšinou päťtinové až štvrtinové. Tieto škrtky boli potrebné na zaistenie finančnej udržateľnosti penzijných systémov pre súčasných aj budúcich dôchodcov. Od roku 2007 podnikla polovica krajín OECD ďalšie kroky na to, aby zlepšila udržateľnosť verejného dôchodkového systému, vrátane zmien v podmienkach indexácie a vzorcach na výpočet dôchodkov.

V krajinách OECD môžu ľudia, ktorí v súčasnosti vstupujú do pracovného procesu, v priemere očakávať čistý verejný dôchodok vo výške približne polovice svojej čistej mzdy, ak pôjdu do dôchodku v oficiálnom dôchodkovom veku a celý produktívny vek budú pracovať. V polovici krajín OECD predstavuje táto takzvaná „čistá miera náhrady“ z verejného dôchodkového zabezpečenia menej než 50 %. V 13 z týchto krajín je súkromné dôchodkové sporenie povinné. Zákon alebo spoločenská zmluva vyžadujú, aby sa do týchto systémov zapojili všetci pracujúci. Vďaka tomu celkové dávky pri riadnom odchode do dôchodku – vrátane tých zo súkromného sporenia – v krajinách OECD priemerne dosahujú čistý pomer náhrady vo výške približne 69 %.

Napriek tomu existujú v tucte krajín OECD veľké „rozdiely v dôchodkoch“ – čistá miera náhrady z povinných dôchodkových systémov je menej než 60 %. Vo väčšine týchto krajín je súkromné dôchodkové sporenie dobrovoľné a len zriedka pokrýva viac než polovicu pracujúcej populácie. Je nevyhnutné, aby súkromné dôchodkové sporenie v týchto krajinách zohrávalo významnejšiu úlohu, čo by prispelo k vyrovnaniu spomínaných rozdielov v dôchodkoch. Ak sa aj zavedie ďalšie zvyšovanie dôchodkového veku, mala by sa propagovať možnosť súkromného dôchodkového sporenia, aby pracujúci mohli v starobe čerpať prostriedky zo svojich úspor a doplniť si tak svoj príjem zo zárobkovej

činnosti a verejného dôchodkového zabezpečenia. Takáto možnosť môže byť obzvlášť zaujímavá pre tých, ktorí po dosiahnutí určitého veku uprednostňujú flexibilné pracovné podmienky alebo postupný odchod do dôchodku.

Ideálnym riešením na odstránenie rozdielov v dôchodkoch a zaistenie adekvátnych dávok je zavedenie povinného súkromného dôchodkového sporenia. Niektoré krajiny sa však takejto politike vyhýbajú z obavy, že by ľudia mohli tieto príspevky vnímať ako novú daň. Alternatívnym riešením na dosiahnutie podobného výsledku je automatické prihlásenie obyvateľov do takéhoto systému, pričom by mali možnosť v stanovenej lehote z neho dobrovoľne vystúpiť. Išlo by teda o akési „automatické prihlásenie do systému“. Ak sa ľudia nemusia do systému dôchodkového sporenia prihlasovať, ale naopak môžu z neho vystúpiť, miera zapojenia sa zvýši vďaka prirodzenej nečinnosti. Prvý celoštátny systém dôchodkového sporenia s automatickým prihlasovaním v rámci OECD bol systém KiwiSaver zavedený na Novom Zélande v roku 2007. Jeho vysoká účinnosť sa prejavila dosiahnutím vysokej účasti nových zamestnancov, pričom podiel odhlásených predstavoval len 20 %. Takéto riešenie bude vo Veľkej Británii zavedené v rozmedzí rokov 2012 a 2017 a ostatné krajiny budú tento príklad pravdepodobne nasledovať.

Ďalšia kľúčová politika, ktorá môže zvýšiť vplyv súkromných dôchodkových systémov, je poskytovanie finančných stimulov. Bežným spôsobom motivácie, aby ľudia šetřili na starobu, sú daňové stimuly. Hoci niektoré krajiny nedávno rozšířili svoje daňové stimuly, Austrália, Írsko, Nový Zéland a Veľká Británia sa ich rozhodli obmedziť s cieľom znížiť fiškálne náklady vo forme ušľých daňových výnosov. Inde, napríklad v Nemecku, boli spornou témou náklady.

Problémom pri tradičných modeloch daňových stimulov je to, že je výhodný najmä pre ľudí s vysokým zárobkom, keďže tí platia najvyššie hraničné daňové sadzby. Vo väčšine krajín so systémami dobrovoľného dôchodkového sporenia je u pracovníkov s nízkym príjmom najmenej pravdepodobné, že sa zapoja do súkromného dôchodkového sporenia. Efektívnejší spôsob, ako osloviť jednotlivcov s nižším príjmom, je poskytovať sporiteľom paušálne dotácie a primerané príspevky, so stanoveným horným limitom v záujme zabezpečenia vyššej progresivity. Takéto finančné stimuly môžu byť výhodnejšie pre ľudí s nízkym príjmom, vrátane tých, ktorí nepodliehajú dani z príjmu alebo sa na nich vzťahuje len nízka sadzba. V Nemecku a na Novom Zélande, dvoch krajinách, ktoré zaviedli takéto stimuly pri niektorých produktoch dôchodkového sporenia, je miera pokrytia rovnomernejšia naprieč rozdielnymi príjmovými skupinami.

Okrem zvyšovania pokrytia systémov súkromného dôchodkového sporenia musia politickí činitelia v záujme zlepšenia primeranosti dôchodkových dávok konať na troch frontoch. Po prvé, mali by zaistiť, aby boli príspevky do takýchto systémov zabezpečenia dostatočné na dosiahnutie cieľových dôchodkových príjmov. V prípade povinných systémoch to prebieha priamočiaro, ako napríklad v Austrálii, kde nedávno ohlásili zvýšenie minimálneho príspevku z 9 % na 12 % zo mzdy. Po druhé, mali by obmedziť únik z týchto systémov zamedzením predčasných výberov a vyplácania dôchodkov v jednorazových sumách. Po tretie by mali propagovať investičné stratégie a produkty, ktoré majú nízke náklady, a zmierniť riziká počas obdobia hromadenia aktív aj po odchode do dôchodku, keď sa dávky vyplácajú. Politickí činitelia by pri riešení týchto výziev mali venovať zvýšenú pozornosť ponuke možností investovania a príspevkov, aby zjednodušili a uľahčili komplexné finančné rozhodovanie. Mali by tiež zlepšiť koncepciu predvolených možností pre tých, ktorí aktívne nerozhodujú o investovaní svojich prostriedkov, aby sa viac zohľadnili potreby a očakávania jednotlivcov.

OECD často dostáva otázku: „Ktorá krajina má najlepší dôchodkový systém?“ Na túto otázku je však veľmi ťažké odpovedať napriek celosvetovej obľube hodnotiacich rebríčkov a tabuliek výsledkov. Pravdivá odpoveď je, že vo všetkých krajinách existuje priestor na zlepšenie systému dôchodkového zabezpečenia. Všetky krajiny čelia nejakým výzvam: či už ide o pokrytie dôchodkového systému, adekvátnu výšku dôchodkov, finančnú udržateľnosť alebo riziká a neistoty znášané jednotlivcami. Výhľadom pre oblasť dôchodkových systémov v krajinách OECD je preto nepretržitá – a potrebná – zmena.

© OECD

Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.

Rozmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.

K dispozícii sú bezplatne v on-line kníhkupectve OECD: www.oecd.org/bookshop

Viac informácií získate v Divízii autorských práv a prekladov OECD Riaditeľstva verejných záležitostí a komunikácie: rights@oecd.org, fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Navštívte našu webovú lokalitu 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