

# OECD *Multilingual Summaries*

## Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Summary in Icelandic



## Yfirlit eftirlauna 2011: Eftirlaunakerfi í OECD- og G20-löndum

Útdráttur á íslensku

- Í þessari fjórðu útgáfu Yfirlits eftirlauna er sjónum einkum beint að samspili eftirlauna, starfsloka og lífslíka. Í mörgum löndum hefur eftirlaunaaldur verið hækkaður samfara hækkingu meðalaldri og auknum lífslíkum. Í sumum löndum hefur verið komið á sjálfkrafa tengingu milli eftirlauna og lífslíka. Auk þess hafa auknir hvatar til áframhaldandi þátttöku á vinnumarkaði í stað starfsloka oft verið snar þáttur í nýlegum umbótum á eftirlaunakerfum. Hins vegar er það að tryggja eldra fólki næga atvinnu enn áskorun.
- Ítarlega er fjallað um þessi mikilvægu stefnumál í fimm sérstökum köflum um: eftirlaunaaldur, starfslokahegðun, hvata til starfsloka í eftirlaunakerfinu, eftirspurn eftir eldra starfsfólki og tengingu eftirlauna við lífslíkur.
- Í skýrslunni er að finna uppfærðar upplýsingar um meginþætti eftirlaunakerfa í OECD-löndum og settar fram spár um eftirlaunatekjur þeirra sem eru á vinnumarkaði í dag. Viðmiðunarspár er nú fjölgað í 34 og ná þeir yfir uppbyggingu eftirlaunakerfa, lífeyrisréttindi, tekjur eldri borgara, fjárhag lífeyriskerfa, lýðfræðilegt og efnahagslegt sambandi eftirlaunakerfa og séreignalífeyriskerfi.
- Í skýrslunni eru settar fram greiningar á fleiri löndum áður, þ. á m. fjórum nýjum aðildarlöndum OECD: Chile, Eistlandi, Ísrael og Slóveníu. Einnig veitir skýrslan upplýsingar um önnur helstu hagkerfi í G20-hópnum eftir því sem unnt er: Argentínu, Brasilíu, Indlandi, Indónesíu, Kína, Rússlandi, Sádi-Arabíu og Suður-Afríku. Við þetta bætast gögn um 27 aðildarríki ESB en skýrslan fjallar um alls 43 ríki.

Skiptar skoðanir um breytingar á eftirlaunakerfum – einkum hækkun eftirlaunaaldurs – hafa verið áberandi í umræðunni frá því að Yfirlit eftirlauna kom síðast út í júní 2009. Því er við hæfi að þessi skýrsla ársins 2011 beini einkum sjónum að samspili eftirlauna, starfsloka og lífslíka.

Fyrsti kafli af fimm í I. hluta skýrslunnar nefnist „Eftirlaunaaldur og lífslíkur, 1950-2050“. Fram kemur í kaflanum að um helmingur OECD-landa hefur þegar hafist handa við að hækka eftirlaunaaldur eða hefur áform um að gera það í náinni framtíð. Eftirlaunaaldur kemur til með að hækka í 18 löndum og eftirlaunaaldur karla í 14 löndum. Árið 2050 verður meðaleftirlaunaaldur beggja kynja í OECD-löndum orðinn nær 65 ár. Þetta samsvarar hækkun um næstum 2,5 ár hjá körlum og 4 ár hjá konum frá árinu 2010.

Lífslíkur jukust nær samfelld á seinni helmingi 20. aldar. Afleiðingin varð lenging eftirlaunátíma. Á árunum 1960 til 1993 jukust meðallífslíkur eftir töku ellilífeyris úr 13,4 í 16,5 ár. Áætlaður eftirlaunátími kvenna lengdist um 4,8 ár frá árinu 1960 til ársins 1993 í 21,6 ár. Að hluta endurspeglaði þessi þróun hækkandi lífaldur. En einn þriðji aukningarinnar var þó vegna þess að eftirlaunaaldur lækkaði: frá árinu 1950 til ársins 2010 lækkuðu tíu OECD-lönd eftirlaunaaldur karla á einhverjum tímamarki og 13 eftirlaunaaldur kvenna.

Flestar spár benda til þess að lífslíkur muni halda áfram að aukast um ókomin ár. Samkvæmt spám Sameinuðu þjóðanna verða lífslíkur við venjulegan eftirlaunaaldur orðnar 20,3 ár hjá körlum og 24,5 ár hjá konum árið 2050, þrátt fyrir þá hækkun eftirlaunaaldurs sem er fyrirhuguð. Aðeins fimm lönd hækkað eftirlaunaaldur nægilega til að halda eftirlaunátíma stöðugum næstu fjóra áratugi hjá bæði körlum og konum, en fjögur lönd til viðbótar munu gera það einungis hjá konum.

Í þessari greiningu er aðeins horft til venjulegs eftirlaunaaldurs. Flest fólk í flestum OECD-löndum fer þó á eftirlaun fyrir venjulegan eftirlaunaaldur, eins og sýnt er í 2. kafla, „Þróun starfsloka og atvinnu eldri borgara“. Raunverulegur meðalaldur við starfslok á vinnumarkaði lækkaði út allan áttunda og níunda áratug síðustu aldar. Þessi langtímaþróun í átt að lægri eftirlaunaaldri stöðvaðist hins vegar hjá körlum um miðjan tíunda áratuginn og skömmu síðar hjá konum. Samt sem áður var meðaleftirlaunaaldur í OECD-löndunum á árunum 2002-07 orðinn 4-5 árum lægri en seint á sjöunda áratugnum, eða um 63,5 ár hjá körlum og 62,5 ár hjá konum. Til að halda í við áætlaða hækkun lífaldurs til ársins 2050 þyrfti að hækka raunverulegan eftirlaunaaldur í um 66,5 ár hjá karlmönnum og næstum 66 ár hjá konum. Þetta sýnir þá áskorun sem stjórnvöld standa frammi fyrir.

Úrræði stjórnvalda til að lengja starfsævi fólks er efni næstu tveggja kafla. Sá fyrri fjallar um „framboðshliðina“ og veitir upplýsingar um þá hvata til áframhaldandi þátttöku á vinnumarkaði og starfsloka sem felast í eftirlaunakerfum. Síðari kafllinn fjallar um „eftirspurnarhliðina“, þ.e. hvernig tryggja mætti atvinnu handa eldra fólki.

Yfirgripsmál vísbendingar eru um að fjárhagslegir hvatar hafi áhrif á ákvarðanir um starfslok. „Hvatar til starfsloka í eftirlaunakerfinu“, sem eru efni 3. kafla, skipta þannig máli af efnahagslegum hagkvæmniástæðum. En þeir skipta einnig máli af sanngirnissástæðum. Þeir sem vinna meira og leggja meira af mörkum ættu að fá hærri lífeyri. Jafnframt þurfa þeir sem neyðast einhverra hluta vegna til að láta af störfum snemma, hugsanlega „að ósekju“, að búa við mannsæmandi líf skjör.

Bættir hvatar til starfsloka hafa því gegnt lykilhlutverki í flestum umbótum á lífeyriskerfum, en um helmingur OECD-ríkja hefur þegar gripið til ráðstafana á þessu sviði. Á meðal þessara breytinga eru hert skilyrði fyrir snemmtöku lífeyris, meiri skerðing lífeyris hjá þeim sem fara snemma á eftirlaun og hækkun lífeyrisauka hjá þeim sem starfa fram yfir venjulegan eftirlaunaaldur. Í 3. kafla er sýnt fram á að þessar umbætur hafa skilað árangri og að fá OECD-lönd eru enn með eftirlaunakerfi með sterka hvata til snemmtöku ellilífeyris. Hins vegar gætu flest lönd bætt enn frekar fjárhagslega hvata í eftirlaunakerfum sínum með ýmsu móti. Því eru lagðar fram níu tillögur um ráðstafanir sem myndu umbuna fólki fyrir að vinna lengur.

Séu hindranir í vegi eftirspurnarmegin fyrir því að vinna lengur kunna auknir hvatar til áframhaldandi þátttöku á vinnumarkaði að hafa minni áhrif en ella. Í 4. kafla er fjallað um ýmis stefnumið sem miða að því „Að hjálpa eldra fólki að finna starf og halda því“. Hindranir af ofangreindu tagi geta stafað af fordómum vinnuveitenda gegn eldra fólki, einkum hvað varðar aðlögunarhæfni eldri starfsmanna. Lagasetning og upplýsingaráttök gegn aldursmismunun hafa oft (en ekki alltaf) skilað árangri. Mikill kostnaður við að hafa eldra fólk í vinnu er enn vandamál í sumum löndum. Auk þess beita vinnuveitendur stundum snemmbærum starfslokum sem hentugri leið til að breyta starfsmannafjölda sínum.

Atvinnutækifæri eldra fólks geta einnig verið takmörkuð. Í sumum tilfellum er kunnáttu þeirra ekki eins mikils metin og áður en fræðslu og þjálfun þó einkum beint að yngra starfsfólki. Oft hefur eldra fólk meiri þörf fyrir aðstoð við starfsleit.

Endurtekið stef í umræðunni um hækkun eftirlaunaaldurs er að fjölgun eldra starfsfólks dragi úr atvinnuöguleikum yngra fólks. Engar vísbendingar eru um að þetta sé rétt. Sterk jákvæð fylgni er á milli atvinnustigs fólks á fyrri hluta þrítugsaldursins og atvinnustigs fólks sem er komið hátt á sextugsaldur. Skoðanakönnun sýnir að því fleiri sem aðhyllast þetta viðhorf, þeim mun lægra er atvinnustig annað hvort eldra eða yngra fólks.

Í 5. kafla er á ný fjallað um samspil eftirlauna og lífslíka. Í lögbundnu lífeyriskerfi um helmings OECD-landa eru þættir sem fela í sér sjálfkrafa tengingu milli eftirlauna og breytinga á lífslíkum. Þetta felur í sér mikilvæga stefnubreytingu á sviði lífeyrismála.

Í fyrsta lagi hefur víða verið komið á lögbundnum kerfum ákvarðaðra iðgjalda (e. defined-contribution schemes) í stað eða auk sameignarsjóða. Í öðru lagi hafa sum lönd breytt opinberum gegnumstreymiskerfum sínum í svonefnda „sýndarreikninga“ (e. „notional accounts“). Í þriðja lagi hafa nokkur lönd tengt fjárhæðir lífeyrisgreiðslna eða skilyrði fyrir töku lífeyris við lífslíkur. Auk þessara breytinga hefur þróunin greinilega verið í átt frá skilgreindum útborgunum sjóða (e. defined benefit) í skilgreind framlög (e. defined contribution) í valkvæðan séreignalífeyri.

Þessar breytingar hafa mikilvægar afleiðingar fyrir skiptingu kostnaðar af eftirlaunum eftir því sem lífslíkur aukast. Kostnaðurinn verður í vaxandi mæli borinn af einstökum ellilífeyrisþegum í formi lægri lífeyris. Í 5. kafla er fjallað um þá óvissu sem felst í spám um lífslíkur og lagt mat á stefnumið um tengingu eftirlauna við lífslíkur. Í kaflanum er einnig sýnt hvaða áhrif það hefur á lífeyrisréttindi ef lífslíkur aukast hægar eða hraðar en gert er ráð fyrir í viðmiðunarspám.

Kaflarnir fimm í I. hluta lýsa þannig og leggja fram heildrænt mat á þeim ráðstöfunum sem OECD-löndin hafa gripið til í þeim tilgangi að taka á þeirri vaxandi fjárhagslegu byrði ríkisins sem felst í hækkandi meðalaldri. Hækkun eftirlaunaaldurs – sem er sýnilegasta og ein skiljanlegasta breytingin í eftirlaunakerfinu – hefur vakið einna mesta athygli í fjölmiðlum. En þetta er einungis lítill hluti heildarmyndarinnar í samspili eftirlauna, starfsloka og lífslíka.

Í II. hluta skýrslunnar eru viðmiðunarsýsar um eftirlaunakerfi uppfærðir frá fyrri þremur útgáfum Yfirlitum eftirlauna og 18 nýjum vísnum bætt við. Auk þess er nú, að því marki sem unnt er, fjallað um þau G20-lönd sem eru ekki núverandi aðildarríki OECD: Argentínu, Brasilíu, Indland, Indónesíu, Kína, Rússland, Sádi-Arabíu og Suður-Afríku.

Fyrsti kaflinn fjallar um uppbyggingu eftirlaunakerfa og skipar mjög fjölbreytilegum kerfum í meginflokk (1. kafla II. hluta). Til að auðvelda samanburð milli landa eru helstu breytur og reglur mismunandi kerfa settar fram.

Þessar breytur og reglur eru svo notaðar til líkanagerðar og greiningar á lífeyrisréttindum karla og kvenna í ýmsum tekjuþrepum (2. kafla II. hluta). Flestir viðmiðunarsýsarnir snúa að lögbundnum lífeyri en einnig er sett fram greining á dæmigerðum valkvæðum séreignalífeyriskerfum landa þar sem séreignalífeyrir er útbreiddur. Náð tillit er tekið til skattalegrar meðferðar lífeyris og lífeyrisþega og áhrifa hennar á lífskjör eftir starfslok samanborið við fyrir starfslok.

Greiningin á lífeyrisréttindum snýr að framtíðarþróun, að því leyti að horft er til virði lífeyrisgreiðslna þeirra sem eru að hefja þátttöku á vinnumarkaði. Vísarnir í 3. kafla II. hluta snúa að fjárhagsstöðu fólks á eftirlaunaaldri í dag: meðallaunum, tekjustofnum og hættu á fátækt.

Eftir greininguna á stöðu einstaklinga er í 4. kafla II. hluta fjallað um fjárhagsstöðu eftirlaunakerfa í heild. Þar er að finna upplýsingar um kostnað hins opinbera og einstaklinga af eftirlaunum, hlutföll iðgjalda í lögbundnum lífeyrissparnað og samanlagðar tekjur sameignarsjóða af iðgjöldum.

Bakgrunnur og samhengi þess umhverfis sem eftirlaunakerfin starfa í eru sett fram í 5. kafla II. hluta. Á meðal þessara viðmiðunarsýsa eru lýðfræðilegir vísar – s.s. lífslíkur og fólksfjölgun – og meðaltekjur. Í 6. kafla II. hluta er að lokum að finna upplýsingar um varasjóði sér- og sameignarsjóða.

© OECD

**Þessi útdráttur er ekki opinber OECD þýðing.**

Eftirprentun þessa útdráttar er leyfileg, að því tilskildu að getið sé höfundarréttar OECD og titils upprunalegu útgáfunnar.

**Fjölmörg útdrættir eru þýdd á grip af útgáfum OECD sem upphaflega voru gefnar út á ensku og frönsku.**

**Þeir eru fáanlegir án endurgjalds í netbókaverslun OECD [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)**

Hafið samband við Réttinda- og þýðingareiningu OECD, framkvæmdanefnd fjölmiðlunar og almannamálefna ef frekari upplýsinga er þörf hjá: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) eða með faxi: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Heimsækið vefsíðu okkar [www.oecd.org/rights/](http://www.oecd.org/rights/)

