



# Hollandi pensionisüsteem

Mercer indeks: 80,3 (1. koht, hinne A)

2018 Global Retirement indeks: 10. koht

Hollandi kolmesambaline pensionisüsteem koosneb kindla suurusega riigipensionist, täiendavast tööalasest kogumispensionist ja individuaalsetest säästmiskeemidest. Riiklik pension on seotud miinimumpalgaga ega sõltu isiku töötasust. Teise samba e tööalase kogumispensioniga on kaetud 91% töötajatest, kellest enamik osaleb määratud väljamaksetega pensioniskeemides ja ülejäänud on hõlmatud määratud sissemaksetega skeemidesse; viimaste osakaal on suurenemas. **Asendumäär** eesmärk on seatud 70%-le pärast 42 tööaastat, **tegelik keskmine asendumäär** on 101% pensionieelsest palgast (2016. aasta seisuga). **Teise pensionisambasse kogutud vara** on 1,6 triljonit eurot ehk 183% SKP-st (2017). Viimase kümnendi jooksul on see näitaja kahekordistunud. Holland on pensionivarade mahu poolest maailmas neljandal kohal USA, Suurbritannia ja Austraalia järel. **Vanemaealiste vaesusmäär** Hollandis on Islandi ja Taani järel üks OECD riikide madalaimaid. Viimase 20 aasta jooksul on vanemaealiste (65+) vaesusrisk märgatavalt vähenenud ning nende keskmine sissetulek oluliselt suurenenud.



## Hollandi pensionistsenaariumid

Hoolimata sellest, et Hollandi pensionisüsteem oli 2018. aastal Merceri indeksi järgi maailma parim, näevad ka hollandlased pensionireformi vajalikkust. Kasvanud on iseendale tööandjate osakaal, pensionisüsteem seisab silmitsi maailmamajanduse madalate intressimäärade, keskmise oodatav eluiga kasvab kiirelt, pensione ei ole hoolimata majanduskasvust aastaid indekseeritud. Majanduslikud, demograafilised ja sotsiaalsed arengud tähendavad Hollandi pensionisüsteemile tulevikuriski. Just seetõttu loodi 2016. aastal pensionisüsteemi tulevikustsenaariumid. Stsenaariumide olulisemateks teemadeks valiti majanduskasvu perspektiiv (hea kasv – sekulaarne stagnatsioon) ja ühiskonnatunnetus (kollektiivne – individuaalne). Sõltumata stsenaariumist toob üleminek määratud sissemaksetega skeemile teenusepakkujate jaoks kaasa vajaduse pöörata suuremat tähelepanu **inimkesksuse, valikuvabaduse, kliendikogemuse ja kulutõhususe teemadele.**



## Väljakutsed tulevikus

- Üleminek kindlaksmääratud hüvitistega skeemilt (*defined benefit scheme*) kindlaksmääratud sissemaksetega skeemile (*defined contribution scheme*). Muudatus suurendaks inimeste individuaalset vastutust, aga tekitaks ka ebamäärasust pensioniea sissetuleku osas.

- Suurem paindlikkus ja individuaalsus (*personal pot*) tööandjapõhiste skeemide kõrval. See eeldab kokkulepet ametiühingute ja tööandjate vahel.
- Vanemaealiste parem kaasamine tööturul.
- Majapidamiste säästumäärade suurendamine ja võla koormuse vähendamine.
- Pensionide võimalik kärpimine järgnevatel aastatel.
- Inimeste vähenenud teadlikkus oma tulevase sissetuleku suurusest pensionieas. Inimesed on ebakindlad ega tea, kas nad jaksavad pensionieani töötada.



## Õppetunnid Eesti jaoks

- Mitmekülgsed rahastamisallikad toetavad süsteemi jätkusuutlikkust.
- Tugev järelevalvesüsteem loob usalduse pensionisüsteemi suhtes; uued pensionifondide valitsemismudelid aitavad järelevalvet tõhustada.
- Võrreldes teiste riikidega on Holland paremini valmistunud rahvastiku vananemiseks, sest kasutab erinevaid pensionifondide mudeleid ning rakendab järjepidevat ja riskide jagamisega seotud poliitikat.
- Erapensionifondid toimivad MTÜ-dena, mis annab neile kindluse finantsasutuse pankroti korral.

### VAATA LISAKS:

OECD (2017). Pensions at a glance, country profiles: Netherlands. <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Netherlands.pdf>.

IPE (2018). Collective DC in Netherlands.

Koeleman, Wim (2019). Ettekanne 07.06.2019 seminaril Riigikogu Arenguseire Keskuses (slaidid).





# Taani pensionisüsteem

Mercer indeks: 80,2 (2. koht, hinne A)

2018 Global Retirement indeks: 8. koht

Taani pensionisüsteemi **esimene samm** on jooksvalt finantseeritud üldistest maksutuludest. Riiklikul sotsiaal-pensionil on ühtne baasosa ning täiendavad osad, mis sõltuvad teistest sissetulekutest (muud pensioniõigused, kapitalitulu, töötasu). Taani **teine samm** (ATP) on töötamispõhine, täielikult eelfinantseeritav ja kindlaksmääratud sissemaksetega; samm tugineb tööandjate ja ametiühingute vahel sõlmitud kollektiivlepingutele ja sellega on kaetud ca 90% tööjõust. Sissemaksed ATP-skeemi on tööandjate ja töötajate vahel ära jagatud, nii et tööandja tasub 2/3 ja töötaja 1/3. ATP sissemaksed varieerub sõltuvalt töökoormusest (töötundide arvust kuus), moodustades täistööaja ja keskmise palgaga töötaja töötasust ca 12%. Teise samba juhtimine on hajutatud, süsteem tugineb sotsiaalpartnerite kokkulepetele ja seda ei ole nende nõusolekuta võimalik muuta. Keskmine **netoasendusmäär** on ca 80% pensionieelsest palgast, kuid madalalpalgaliste asendusmäär võib ületada 100% piiri. Taani **vanemaaliste vaesusmäär** on OECD riikide madalamaid (Islandi järel). Taani **pensionifondide varad** moodustasid 205% SKP-st (OECD, 2017).



## Väljakutsed tulevikus

- Iseendale tööd andvate inimeste ja sisserändajate osas on teise sambaga kaetuse aste madal, mis suurendab nende ühiskonnagruppide vaesusriski vanaduspõlves. Iseendale tööandjaks oliivate osakaal kasvab, mis võimaldab väljakutset veelgi.
- Pensionireeglid ei soosi töötamist pensionieas.
- Teise samba väljamaksed sõltuvad investeringute tootlikkusest, mis võib tekitada volatiilsust pensionide väljamaksetes.
- Taani süsteemi peetakse üheks kõige keerulisemaks Põhjamaades ja tavainimese jaoks võib olla raske mõista, kuidas tema pension täpselt kujuneb.
- Efektiivsed maksumäärad pensionide maksustamisel võivad ulatuda 75 protsendini. Lisaks maksustatakse erinevaid varasid erinevalt, mis lisab samuti keerukust ja võib vähendada motivatsiooni pensioniks täiendavalt säästa.



## Õppetunnid Eesti jaoks

Veel 1980. aastatel moodustasid Taani pensionivarad ca 50% SKP-st. 1980-ndatel ellu viidud pensionireformid tagasid kogumispensionide suurema katvuse ja töid kaasa pensionivarade kiire kasvu. Taani pensionifondi ATP nõukogu esimehe ja Aarhushi ülikooli professori Torben Anderseni (2019) hinnangul kasvab tulevikus teise samba roll pensionide rahastamisel veelgi. Kogutud varad aitavad otsida lahendusi vananeva rahvastikuga seotud probleemidele ja kergendavad riigieelarve koormust.

### VAATA LISAKS:

Andersen, Torben M. (2015). Robustness of the Danish Pension System. CESifo DICE Report 2/2015 (June).  
Jensen, Svend H.; Lassila, Jukka; Määtänen, Niku; Valkonen, Tarmo & Westerhout, Ed. (2019). Top 3: Pension Systems in Denmark, Finland, and the Netherlands. – ETLA Working Papers No 66. <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-66.pdf>.

### ÜLEVAATE KOOSTAMISEL ON ABIKS OLNUD VEEL:

Andersen, Torben M. (2019). Intervjuu. Skype. 20.05.2019.  
Danielsen, Troehls Bilcher (2019). Ettekanne. Taani Tööhõive Ministerium. Kopenhaagen. 23.05.2019.  
Jorgensen, Michael (2019). Intervjuu. Taani pensionifond ATP. Kopenhaagen. 24.05.2019.



# Soome pensionisüsteem

Mercer indeks: 74,5 (3. koht, hinne B)

2018 Global Retirement indeks: 12. koht

Soome pensionisüsteemi esimene samm on jooksvalt finantseeritav, pensionid – rahvapension ja garantiipension – on sissetulekupõhised ja neid makstakse juhul, kui inimesel ei ole õigust tööpensionile või selle summa on väike. Soome tööpensioni skeem on osaliselt eelfinantseeritav, pensionid sõltuvad töötasust. Erinevalt Taanist on Soome tööpension **kindlaksmääratud väljamaksetega süsteem**, nii et üks tööaasta tagab tööpensionina 1,5% palgast. Sellele lisaks on **kolmas samm**, kuhu võib vabatahtlikult panustada tulevase pension jaoks, kuid selle roll ei ole kuigi oluline. Keskmise palga teenija **netoasendumäär** on Soomes ca 65% pensionieelsest palgast. Vanemaaliste vaesumäär on OECD riikide arvestuses tagantpoolt 10. kohal. **Pensionifondide varad** moodustavad Soomes ca 48% SKP-st (OECD, 2018).



## Teine pensionisamm kui osa kohustusliku sotsiaalkindlustuse süsteemist

Soome eripäraks on tööpensionisüsteemi osaline eelfinantseerimine – sissemaksetest üks kolmandik investeeritakse, ülejäänud kaks kolmandikku kasutatakse tööpensionide jooksvateks väljamakseteks. Teiste riikidega võrreldes on Soome teine samm pigem osa kohustuslikust sotsiaalkindlustuse süsteemist, millel on sarnaseid jooni palgaga seotud riiklike pensionisüsteemidega. Samas haldavad Soome tööpensionisüsteemi eraõiguslikud pensionikindlustusseltsid.



## Väljakutsed tulevikus

- Kohanemine muutuva tööjõuturuga, mis tagab paindlikkuse. Soome süsteemil on eeliseid, kuna see ei loo takistusi töökohavahetusele ja katab ka ebatraditsioonilisi töövorme.
- Kohanemine vananeva rahvastikuga läbi suuremate kohustuslike sissemaksete ja vanemaaliste aktiivsema osalemise tööturul.



## Õppetunnid Eesti jaoks

- Soome pensionisüsteemi vastu on elanikel suur usaldus. See on kulutõhus – Soome eraõiguslike pensionikindlustusseltside juhitud pensioniskeemide keskmine halduskulu moodustab 0,5% hallatavatest varadest.
- Ehkki formaalselt kehtestab pensionisüsteemi reeglid riik oma seadusandlusega, ei muudeta neid reegleid ilma sotsiaalpartnerite nõusolekuta. Peamised läbirääkimised toimuvad tööandjate ja ametiühingute keskkliitude tasandil.

**KUI EESTIS  
OLEKS KA NII?**

### VAATA LISAKS:

Ambachtsheer, K. (2013). The pension system in Finland: Institutional structure and governance. ETK 2013. <https://www.etk.fi/julkaisu/the-pension-system-in-finland-institutional-structure-and-governance>.  
Jensen, Svend H.; Lassila, Jukka; Määttä, Niku; Valkonen, Tarmo & Westerhout, Ed. (2019). Top 3: Pension Systems in Denmark, Finland, and the Netherlands. – ETLA Working Papers No 66. <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-66.pdf>.  
Kahra, Hannu (2019). Ettekanne Soome pensionisüsteemist Eesti Majandusteaduse Seltsi aastakonverentsil. Otepää. 31.01.2019.  
OECD (2017). Pensions at a glance 2017: country profiles – Finland.  
Lassila, Jukka (2018). Aggregate Risks, Intergenerational Risk-Sharing and Fiscal Sustainability in the Finnish Earnings-Related Pension System. – ETLA Working papers 57.

### ÜLEVAATE KOOSTAMISEL ON ABIKS OLNUD VEEL:

Lassila, Jukka & Valkonen, Tarmo (2018). Intervjuu Helsingis. 22.09.2019.





# Austraalia pensionisüsteem

Mercer indeks: 72,6 (4. koht, hinne B)

2018 Global Retirement indeks: 6. koht

Austraalia pensionisüsteemi kolm peamist osa on: 1) vajaduspõhine riigipension, mida rahastatakse üldistest maksutuludest; 2) kogumispension, mille raames töandja teeb sissemaksid eraturul tegutsevasse pensionifondidesse; 3) töandjate, iseendale töandjate või töötegijate endi vabatahtlikud sissemaksed, et tulevikus oma pensioniplaan ellu viia. Keskmise palga teenija pensioni **netoasendusmäär** on 42% varasemast palgast (2016). Austraalia on maailma suuruselt neljas pensionivarade hoidja. **Pensionifondide varad** moodustasid 2018. aasta sügise seisuga 2,1 triljonit USD, ulatudes 131%-ni SKP-st. Vanemaealiste **vaesusmäär** on samas suhteliselt kõrge, jättes Austraalia OECD riikide hulgas tagantpoolt 7. kohale.



## Austraalia supersüsteem „The Super“

Austraalia pensionisüsteemi alustala on „Super“ ehk *Superannuation*-skeem. Austraalia pensionisüsteem muutus 1980. aastatel, kui mõisteti, et vananev elanikkond eeldab täiendavaid sääste ning sellesse peavad panustama kõik elanikud. Selle ajani säästis pensioniks vaid umbes pool töotajaskonnast. „Super“ loodi valitsuse ja ametiühingute koostöös ning esialgu pidid töandjad panustama 3% töötaja palgast. Praegu on töandjad kohustatud suunama 9,5% töötaja palgast maksusoodustusega pensioniplaani, mille töötaja saab ise välja valida. Aastaks 2026 tõuseb kohustusliku makse määr 12%-ni. Hoiukontolt võib raha välja võtta alates 55. eluaastast, juhul kui inimene jääb pensionile. Hoiukontolt ei saa võtta laenu ega tohi üldjuhul ka sinna kogunenud raha enne pensioniiga kasutada. Töötajad saavad ka ise **hoiukontole täiendavaid sissemaksid teha**, kuid vaid viiendik on selle kasuks otsustanud. Samal ajal säästavad paljud austraallased väljaspool töandjafonde; elanikkonna üldine säästumäär on 10%.



## Väljakutsed tulevikus

- Austraalias on 15 miljonit hoiukontoklienti. 40%-l neist on mitu kontot, mis toob kaasa lisakulud fondide haldustasude näol.
- Austraalia pensionisüsteem – eriti hoiukontode, maksete ja pensioniõiguste reeglid – on paljudele austraallastele liiga keeruline ning see pärsib täiendava säästmise otsuseid.

- Iseendale töandjad ei ole „Super“-süsteemiga kaetud.
- Töenäoliselt toob „Superi“ sissemaksete tõus kaasa väiksema palgatõusu, kui muidu oodata võinuks.
- Töandja tehtavad maksed tähendavad seda, et inimesed ise ei pruugi aduda vastutust oma pensionipõlve rahalise heaolu loomise eest.
- Tuleb suurendada tööturul osalevate vanemaealiste osakaalu käsikäes eluea pikenemisega.
- Kui inimesed võtavad pensioniea alguses kogutud summa välja ega tee selle investeerimisel ja säästmisel mõistlikke otsuseid, võib kogutud raha vanaduspõlves otsa saada.
- Vajaduspõhise riigipensioni süsteem loob ahvatlusi süsteemi petta – näiteks paigutada oma sissetulek madala või olematu tootlusega varadesse (ehetud, suvekodud jne) või võtta kogutud raha pensioniea alguses välja ning taotleda seejärel riigipensioni. Vajaduspõhine riigipension ei arvesta peamise elukoha väärtust, mis loob stiimuli oma kinnisvarasse (majja) üleinvesteerida.



## Õppetunnid Eesti jaoks

- Hoiukontode süsteemi loomise ajal 1980. aastatel olid paljud väikeettevõtjad muudatuste vastu. Nüüdseks on süsteemil Austraalias laiapõhjaline toetus ning ajapikku on kohustuslik kogumismäär kasvanud.
- Kõik inimesed on hoiukontode süsteemiga kaetud ning sissemaksed on ettevõtjatele kohustuslikud.

**KUI EESTIS  
OLEKS KA NII?**

VAATA LISAKS:

OECD (2017). Pensions at a glance 2017: country profiles – Australia.  
Forbes (2013). To solve the U.S. Retirement Crisis, Look to Australia.





# Singapuri pensionisüsteem

Mercer indeks: 70,4 (7. koht, hinne B)

Singapuri pensionisüsteemi aluseks on riiklik keskfond ehk Central Provident Fund (CPF), mis loodi 1955. aastal ning mis katab kõiki töötavaid Singapuri elanikke. Sissemakseid fondi teevad kuni 55-aastased singapurlased, sissemakse määr moodustab 37% tulust (töötaja maksab 20% ja tööandja 17%). Fondi kogutud raha saab enne pensioniiga kasutada ka eluaseme ja terviseiga seotud kulutusteks, kuid pensionilemineku ajaks peab olema kogutud vähemalt miinimumsumma, mis on vajalik pensionipõlve kindlustamiseks. Koduomanikud võivad koguda vähem, teiste jaoks on miinimumsumma kohustuslik, kuid koguda võib ka suurendatud piirmäära ulatuses. Näiteks aastal 2020 peaks 55. eluaastaks olema pensionikontole kogutud 117 333 eurot. Kui isik ei ole täitnud konto miinimumnõuet, võidakse tema vara pantida, et saada puuduolev summa. Väljamaksed fondist algavad alates 65. eluaastast annuiteetmaksena, kuid neid saab ka edasi lükata. 2016. aastal tegi Singapuri valitsus CPF-i ülesehituses muudatusi, mis tõi kaasa vaesemate ühiskonnagruppide parema kindlustatuse, kuid riigipension klassikalises mõttes Singapuris puudub. Keskmist palka teeniva Singapuri töötaja pensioni **asendusmäär** on meestel 53% ja naistel 47%.



## Singapuri SkillsFuture programm

Singapuri elanikkond seisab silmitsi nii keskmise eluea kiire kasvuga (2017. aastal edestas Singapuri keskmine oodatav eluiga sünnihetkel isegi Jaapanit) kui ka töökohade kadumise ja muutumisega majanduse arengu käigus. Tekib oluline risk, et paljud vanemaealised võivad oskuste aegumise tõttu enneaegselt tööturult eemale jääda. Neid arenguid silmas pidades algatas Singapur 2015. aastal rahvusliku liikumise SkillsFuture, mille eesmärk on toetada oskuste omandamist üle elukaare – ühest küljest pakkuda töötajatele uute oskuste omandamisel tuge ning teiselt küljest harida tööandjaid ja tekitada mitmekülgne õppimiskultuur.

Vaata lisaks: [SkillsFuture koduleht](#).



## Väljakutsed tulevikus

- Võimalus kasutada riiklikku keskfondi ka mitteresidentidel, kes moodustavad Singapuri tööjõust märkimisväärse osa.
- Fondi kogunenud varade kättesaadavuse eamäära tõstmine paralleelselt eluea pikenemisega.
- Kiirelt vananev elanikkond ja langev sündimus.
- Märkimisväärne erinevus sissetulekute osas ja vaid sissemaksetel tuginev süsteem toob kaasa suure ebavõrdsuse pensionieas.



## Õppetunnid Eesti jaoks

- Singapuri vanemaealised on hästi kindlustatud, sest on oma pensionipõlveks piisavalt kogunud – kogumine algab kohe tööelu alguses.
- CPF-l on ka avaram sotsiaalkaitsevõrgustiku roll, kui inimene pole veel pensionile jäänud – selle allfondid toetavad koduostmisel, hariduse omandamisel ja tervisekulude katmisel.
- Singapuris kogub igaüks oma tuleviku tarbeks ise ja jooksvalt rahastatav pension puudub. See tähendab, et töötajad ei kannu topeltkoormust nii jooksvaid pensione rahastades kui ka säästes.

**KUI EESTIS  
OLEKS KA NII?**

VAATA LISAKS:

OECD (2018). *Pensions at a Glance. Asia/Pacific 2018*.



# Iirimaa pensionisüsteem

Mercer indeks: 66,8 (12. koht, hinne B)  
2018 Global Retirement indeks: 7. koht

Iirimaa pensionisüsteem koosneb jooksvalt rahastatud pensionidest ja vabatahtlikust kogumispensionist. Iirlased saavad alates 66. eluaastast kindlaksmääratud suurusega pensioni, kui nad on teinud elu jooksul piisavalt sotsiaalkindlustusmaksid. Aastaks 2021 tõuseb pensioniiga 67 eluaastani ja 2028. aastaks 68 eluaastani. Täiendav vajaduspõhine toetus on mõeldud madala sissetulekuga vanemaealistele. Lisasissetulekut pakub pensionieas vabatahtlik tööandjapension, millega on hõlmatud ligikaudu pooled töötajad. Tööandjapensioni saab koguda läbi pensionifondide või isiklike pensionisäästude konto (Personal Retirement Savings Account, PRSA); mõlemale kohalduvad maksusoodustused. Iirimaa pensionivarad moodustavad ca 33,5% SKP-st. Vanemaealiste vaesusmäär on suhteliselt kõrge, riik on OECD riikide hulgas tagantpoolt 9. kohal. 2018. aastal algatati Iirimaa 5-aastane pensionireform, mille kuus põhilist sammu on: 1) riigipensionireform; 2) automaatse liitumisega säästmisüsteemi loomine; 3) pensionisektori regulatsiooni parandamine; 4) kindlaksmääratud väljamaksetega süsteemi tegevuse toetamine; 5) avaliku sektori töötajate pensionireform; 6) vanemaealiste tööelu toetamine.



## Iirimaa Pensioniameti koduleht

Iirimaa kogumispension vabatahtlik ning seetõttu on inimeste endi teadmistel ja pensionieaks valmis-tumisel eriti oluline roll.

Riigipoolse toetuse heaks näiteks on Iirimaa Pensioniameti koduleht, mis paneb erilist rõhku pensioniteemade arusaadavale ja lihtsale selgitamisele inimese vaatepunktist. Lisaks pensionikalkulaatorile saab kodulehel planeerida eelarvet ja profileerida oma investeerimisriske; see aitab paremini mõista, kuidas mõjutavad olulised elusündmused pensionide planeerimist, või õpetab, kui palju oleks vaja säästa, et pensionieas mõnusa toime tulla.



## Väljakutsed tulevikus

- Tööandjapensioni katvuse suurendamine, et inimestel oleks rohkem pensionivara ja suurem sissetulek pensionieas.
- Iirimaa on koos Uus-Meremaaga väheseid riike OECD-s, kus ei ole kohustuslikku kogumispensionit, mistõttu võivad asendusmäärad olla ebapiisavad. Kehtestada pensionikogumifondidele kohustuslik miinimummäär.

- Kaitsta kogutud pensionivara töötaja maksejõuetuse korral.
- Saavutada madalam riigivõlg (osakaal SKT-st).



## Õppetunnid Eesti jaoks

- Iirimaa on pensionisüsteemi muutuvate oludega kohanemiseks loonud **pensionireformi teekaardi** – reformi plaanitakse põhjalikult ning tuvastatud kuus probleemset valdkonda reformitakse viie aasta jooksul.
- Reform hõlmab erinevaid pensionisüsteemi aspekte. Selle eesmärk on, et tuleviku pensionäride sissetulekud oleksid piisavad, kuid ei kannataks ka süsteemi jätkusuutlikkust.

**KUI EESTIS  
OLEKS KA NII?**

### VAATA LISAKS:

OECD (2017). Pensions at a Glance. Country profiles: Ireland  
OECD (2013). Review of the Irish pension system  
<https://www.pensionsauthority.ie>  
Iirimaa pensionireformi teekaart





# Suurbritannia pensionisüsteem

Mercer indeks: 62,5 (15. koht, hinne C+)

2018 Global Retirement indeks: 17. koht

Suurbritannias on baassissetulekut võimaldav riigipension, mida toetab sissetulekupõhine pensionikrediit ning vabatahtlik kogumine pensioniplaani või ametialaste pensioniplaanide alusel. Kogumispensioni skeemiga liitumine on automaatne, kuid inimesed saavad süsteemist ka väljuda. Sissemaksete miinimummäär tõusis 2019. aastal 5%-lt 9%-le. Vanemaealiste vaesusmäär on OECD riikide keskmine (2017). Pensionivarad moodustavad ca 105% SKP-st.



## Kas võimalus vanaduses pensionisäästude üle ise otsustada on hea mõte?

2014. aastal otsustati Suurbritannias, et alates 2015. aastast võivad vanemad kui 55-aastased pensioniskeemi sisse makstud summa välja võtta. Väljavõtmine maksustati tulumaksuga. Sel hetkel oli süsteemis umbes kaks miljonit inimest vanuses 55–70, kelle säästude kogusuurus oli 170 miljardit naela. Enne Suurbritanniat oli pensioniks kogutud varade korraga väljavõtmise võimalus USA ja Austraalia vanemaealistel.

Võrdlusandmed näitavad, et enne reformi valis 75% Suurbritannia elanikest pensionivarade kättesaamise annuiteetmaksena (üldjuhul igakuised maksed surmani). Sama valiku tegi vaid 10% USA ja 5% Austraalia pensionilejääjatest. Selle tulemusel oli 35% austraallasi juba 70. eluaastaks oma pensionisäästud ära kulutanud, peamiselt kulutati kodule, reisimisele ja autodele. Ameerikas kestab pensioniks kogutud raha keskmiselt 17 aastat, mis on oluliselt vähem, kui eeldab keskmine oodatav eluiga. Mõlema riigi pikaajaline kogemus näitab, et ise investeerimisel on oluline teadvustada endale kasvavat investeerimisriski ja et inimestel on selles vallas väga erinevad kogemused – investeringud võivad olla kas edukad või üldsegi mitte edukad. Võrreldes klassikalise pensionifondiga on riskid oluliselt vähem hajutatud.

Nigel Keohane võrdles kolme riigi väljamaksete süsteemi Eesti Koostöö Kogu konverentsil (2016) ja tõi välja, et kuigi inimestele antakse valik ise otsustada, on otsustamine keeruline ning paljud inimesed ei kindlusta end nn pikaealisuse riski vastu.



## Väljakutsed tulevikus

- Kohustusliku kogumispensioni süsteemist lahkunutele piisava pensioni tagamine – näiteks inimeste tagasi koguma suunamine.
- Madala sissetulekuga pensionäride pensionide tõstmine.
- Töötajate ja iseendale tööandjate pensioniskeemidega kaetuse suurendamine.
- Sissemaksete suurendamine ametialastesse pensioniskeemidesse.
- Pensioniea tõstmine.



## Targalt pensionile veebiportaali abil

Suurbritannia valitsus on loonud veebiportaali vanemate kui 50-aastaste jaoks, kes peavad mõtlema, mida oma pensioniks kogutud rahaga ette võtta. Veebileht annab nõu, kuidas korraldada pensionisumma väljamakseid – näiteks kuidas valida väljamaksete teenusepakkuja ja vältida pettust või tulla toime erakorraliste elusündmustega nagu haigus. Samuti saab veebiportaali kaudu panna kinni aja personaalseks konsultatsiooniks.

Vaata lisaks: [www.pensionwise.gov.uk](http://www.pensionwise.gov.uk).

### VAATA LISAKS:

Nigel Keohane ettekanne Eesti Koostöökoogu konverentsil: „About the freedom to use private pension funds“ (Video; ettekanne). OECD (2016). Pensions at a glance 2017: country profiles – United Kingdom.



# Poola pensionisüsteem

Mercer indeks: 54,3 (24. koht, hinne C)

Poolas oli alates 1999. aastast kolmesambaline pensionisüsteem – jooksvalt rahastatud pension (esimene sammas ehk ZUS), kohustuslik kogumispension sissemaksemääraga 7,3% (teine sammas ehk OFE) ja vabatahtlik kogumispension (kolmas sammas ehk IKE/KZE). 2014. aastast on OFE sissemaksed suunatud esimesse sambasse ja esimene sammas on üle võtnud poole OFE varadest. 2018. aastal esitas valitsus plaani kohustuslik kogumispension kaotada. Kriitikute hinnangul on reformide eesmärk olnud pigem riigieelarvesse rahalisi vahendeid juurde saada, mitte süsteemi paremaks muuta. Kogutud varade natsionaliseerimine on tekitanud vastuseisu ning praegune kava on kanda varad eraldi IKE kontole, kust need saaks kasutusele võtta pensioniea saabudes. 2017. aastal langetati Poolas pensioniiga – meestel 65 ja naistel 60 eluaastani (varem 66 ja 61). Madalam pensioniiga toob kaasa ka madalama **asendusmäära** – keskmist palka teeniv Poola mees saab tulevikus pensioni 39% ja naine 34% oma viimasest palgast (OECD keskmine 2017. aastal oli meestel 63% ja naistel 62%). **Pensionivarad** moodustavad 9% SKP-st (OECD, 2018). Vanemaealiste **vaesusmäär** on Poolas OECD riikide keskmine.



## Mida toob kaasa varade ülekandmine OFE fondidest (teine sammas) IKE fondidesse (kolmas sammas)?

Varade ülekandmist OFE kontolt IKE kontole on Poolas ametlikult põhjendatud kui inimestele otsustusõiguse tagasiandmist nende kogutud vara üle. Valitsuse jaoks tähendab see aga olulist maksutulu tõusu – varade kandmine IKE kontole on maksustatud ülekandemaksuga 15% ulatuses. Varade liigutamisel saadud maksutulu ulatub 1%-ni Poola SKP-st. Kuigi varad kantakse vabatahtliku kogumise fondi, ei saa poolakad neid siiski enne pensioniiga kasutada. See on viimaste radikaalsete muutuste taustal tekitanud küsimuse, kas varade nõlukus hoidmine jätab valitsuse jaoks lahti ka võimaluse neid tulevikus veelgi liigutada.



## Väljakutsed tulevikus

- Poola on viimase kaheksa aasta jooksul teinud mitu olulise mõjuga reformi, sealhulgas on nii pensioniea langetamine kui ka kohustusliku pensionisüsteemi sisuline kaotamine. Riski, kas Poola süsteem suudab tulevikus säilitada finantsilise jätkusuutlikkuse, pakudes samal ajal piisavat pensioni asendusmäära, hinnatakse kõrgeks.
- Sagedased erisuunalised muudatused ning ebastabiilsus pikaajalist mõju omavate oluliste otsuste tegemisel on vähendanud Poola elanike usaldust pensionisüsteemi suhtes.

### LOE LISAKS:

OECD (2017). Pensions at a Glance. Country profiles: Poland.

Sebastian Jakubowski, Reversal of the Pension Reform in Poland. Social Research. 2016, Vol. 39 (2), 40–47.

Michał Polakowski, Krzysztof Hagemeyer (2018). Reversing Pension Privatization: The Case of Polish Pension Reform and Re-Reforms. ILO. ESS Working Paper no 68.