



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 16.2.2012
COM(2012) 55 final

BÍLÁ KNIHA

Agenda pro přiměřené, udržitelné a spolehlivé důchody

(Text s významem pro EHP)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

BÍLÁ KNIHA

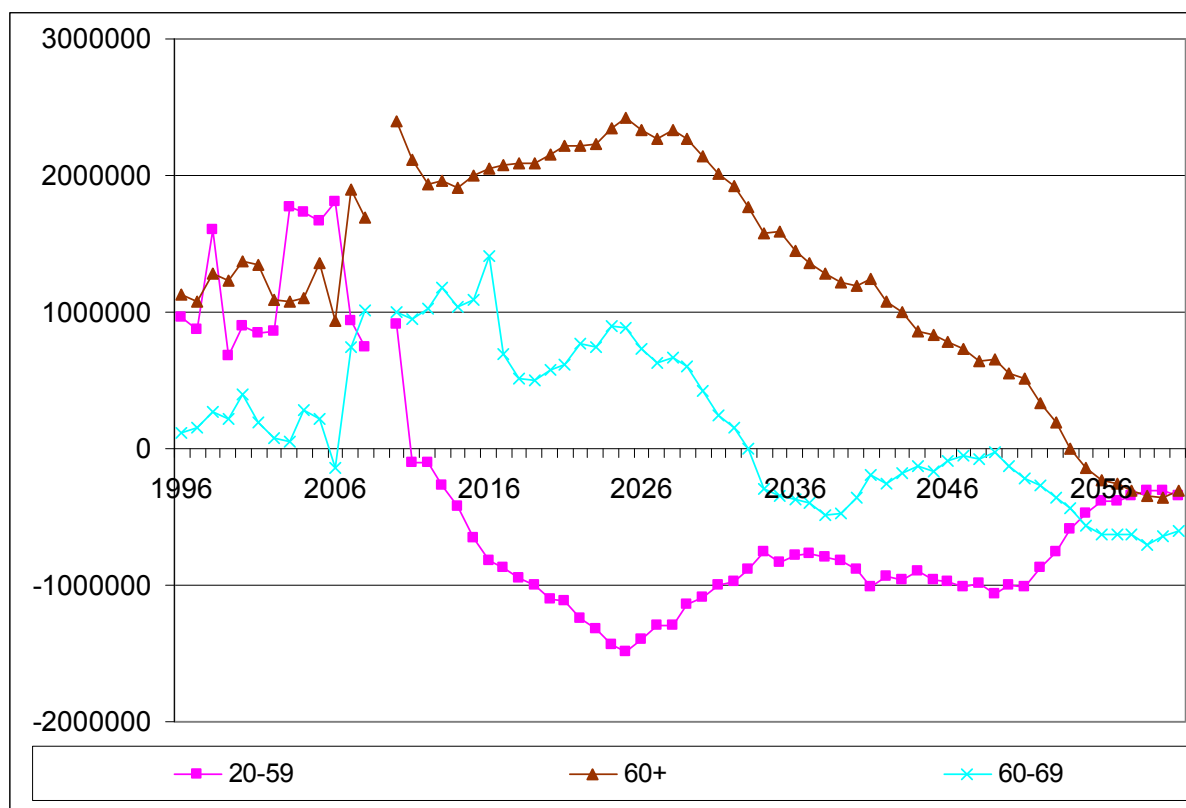
Agenda pro přiměřené, udržitelné a spolehlivé důchody

(Text s významem pro EHP)

1. Úvod

Stárnoucí obyvatelstvo představuje hlavní výzvu pro důchodové systémy všech členských států. Pokud ženy a muži, jelikož žijí déle, nezůstanou déle v pracovním procesu a nezvýší-li se jejich důchodové úspory, nelze zaručit přiměřenost důchodů, neboť požadované navýšení výdajů by se stalo neudržitelným. Ve srovnání s rokem 2010 se do roku 2060 předpokládá prodloužení naděje dožití u mužů o 7,9 let a u žen o 6,5 let. Tento problém není vůbec vzdálený realitě a dopadá na nás právě nyní, neboť do důchodů odcházejí silné ročníky a podíl Evropanů v produktivním věku se začíná zmenšovat. To se odráží v ročním nárůstu přibližně o dva miliony osob starších šedesáti let, což je skoro dvakrát více osob než na sklonku devadesátých let minulého století a na počátku třetího milénia. Počet osob v hlavním produktivním věku (20 až 59 let) bude naopak v nadcházejících desetiletích každoročně klesat (obrázek č. 1).

Obrázek č. 1 Změna ve složení obyvatelstva po jednotlivých letech, EU-27, období 1996–2061



Zdroj: Europop 2010 a demo_pjangroup.

Nárůst dlouhověkosti ve spojení s odchodem silných populačních ročníků do důchodu bude mít v EU dalekosáhlé dopady na hospodářství a rozpočet, přičemž tyto jevy budou snižovat růstový potenciál hospodářství a vyvolávat tlaky na veřejné finance.

Tyto vyhlídky dále prohlubuje stávající finanční a hospodářská krize. Velmi nízký hospodářský růst, rozpočtové schodky, dluhová zátěž, finanční nerovnováha a nízká míra zaměstnanosti všem důchodovým systémům dále ztížily plnění jejich důchodových příslibů. Klesající míra zaměstnanosti postihuje průběžně financované důchodové systémy v důsledku nižších příspěvků na důchod. Fondové systémy pak stihla klesající hodnota aktiv a propad zisku.

Více než kdy předtím je proto naléhavě zapotřebí rozvinout a uplatnit soudržné strategie, jejichž pomocí by došlo k přizpůsobení důchodových systémů měnícím se hospodářským a demografickým podmínkám. Výzvy jsou enormní, avšak lze je překonat, budou-li uplatněna vhodná politická opatření. Reformy důchodových systémů a praxe týkající se odchodů do důchodu jsou klíčové pro zlepšení růstových vyhlídek Evropy, přičemž v některých zemích jsou naléhavě nezbytné v rámci stávajících opatření na obnovení důvěry ve veřejné finance.

Vzhledem ke stále se prohlubující provázanosti hospodářství a společností členských států dopadá úspěch nebo selhání vnitrostátních důchodových politik a reforem stále důrazněji i na jiné země, zejména na země hospodářské a měnové unie. Klíčový význam důchodů pro evropský sociální a hospodářský úspěch a zvyšující se riziko přeshraničních dopadů vnitrostátních důchodových politik se proto stále více stávají v EU otázkou společného zájmu. Úspěch důchodových reforem v členských státech je tudíž hlavním rozhodujícím faktorem pro hladké fungování hospodářské a měnové unie a ovlivní schopnost EU splnit dva z pěti cílů strategie Evropa 2020 – zvýšení míry zaměstnanosti na 75 % a snížení alespoň o 20 milionů počet lidí ohrožených chudobou.

Tato bílá kniha reaguje na společné obavy ohledně problémů v našich důchodových systémech a stanovuje agendu pro přiměřené a udržitelné důchody v dlouhodobém horizontu tím, že vytváří podmínky pro vysokou míru zapojení pracovní síly žen a mužů v průběhu jejich života a rozšiřuje příležitosti k rozvoji spolehlivých doplňkových důchodových spoření. Na evropské úrovni navrhuje jasné politické směry a iniciativy, jejichž prostřednictvím může EU podpořit úsilí vnitrostátních tvůrců politik v jejich snahách řešit potřeby reforem, konkrétně pak potřeby zdůrazněné v ročních analýzách růstu pro roky 2011 a 2012 a vymezené v konkrétních doporučeních jednotlivým zemím z roku 2011.

Tato bílá kniha rovněž reaguje na výsledky rozsáhlých konzultací vycházejících ze zelené knihy nazvané *„Na cestě k přiměřeným, udržitelným a spolehlivým důchodovým systémům v Evropě“*¹. Stovky zúčastněných stran, jakož i Evropský parlament, Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů reagovaly na tento dokument a vyjádřily svá očekávání v tom smyslu, že na úrovni EU je zapotřebí řešit důchodové otázky soudržně a koordinovaně.

2. STÁVAJÍCÍ VÝZVY V DŮCHODOVÉ OBLASTI

Udržitelnost a přiměřenost důchodových systémů se odvíjí od podílu, v jakém vycházejí z důchodových příspěvků, daní a spoření zaměstnaných osob. Struktura financování, náležitosti pro vznik nároku a podmínky na trhu práce musejí být nastaveny tak, aby bylo možné

¹ KOM(2010) 365 v konečném znění, 7.7. 2010.

dosáhnout rovnováhy mezi příspěvky a nároky a mezi počtem aktivně zaměstnaných přispěvovatelů a počtem osob požívajících důchod.

2.1. Zajištění finanční udržitelnosti důchodových systémů

Důchody představují velmi značný a stále rostoucí podíl veřejných výdajů: v současnosti v průměru více než 10 % HDP s možností nárůstu v celé EU na 12,5 % v roce 2060². I když všechny země čelí podobným demografickým problémům, situace jednotlivých zemí je velmi odlišná, neboť výdaje na veřejné důchody se v současnosti pohybují rozmezí od 6 % HDP u Irska po 15 % u Itálie.

V posledním desetiletí došlo k výraznému pokroku v oblasti reforem úpravy důchodových systémů. Většina členských států uzpůsobila své důchodové systémy tak, aby byly udržitelnější a mohly pokrýt demografické změny, k nimž podle očekávání dojde. Toho bylo dosaženo prostřednictvím reforem zaměřených na přizpůsobení parametrů důchodových systémů v souladu s fiskální udržitelností nebo pomocí strukturálních reforem, jako je například přechod od dávkově definovaných systémů k příspěvkově definovaným systémům nebo zřízení povinných fondových pilířů.

V řadě případů jsou však nezbytné další reformy a finanční a hospodářská krize ztížila řešení demografických změn a odhalila další nedostatky některých důchodových systémů. V mnoha členských státech proto musí nevyhnutelně dojít společně s posílením snahy o důrazné podnícení růstu míry zaměstnanosti a produktivity k dalším úpravám na výdajové straně. Je zapotřebí, aby byla důvěryhodná fiskální strategie důsledně uplatňována v souladu s fiskálním rámcem Paktu o stabilitě a růstu, přičemž je třeba řádně zohlednit čistou výši nákladů na uplatnění důchodové reformy. V souvislosti se stárnutím obyvatelstva byla na zasedání Evropské rady ve Stockholmu v roce 2001 stanovena trojrozměrná strategie, která zahrnuje: i) snižování veřejného dluhu, ii) zvýšení míry zaměstnanosti zejména u starších pracovníků a zvýšení produktivity a iii) reformu systémů sociálního zabezpečení. V kontextu komplexní strategie Evropa 2020 byla tato trojrozměrná strategie pro řešení výzev představovaných stárnutím obyvatelstva nedávno rozšířena, přičemž zelená kniha o důchodech z roku 2010 zahájila debatu o soudržném přístupu v zájmu poskytování přiměřených, udržitelných a spolehlivých důchodových příjmů.

2.2. Udržení přiměřenosti důchodových dávek

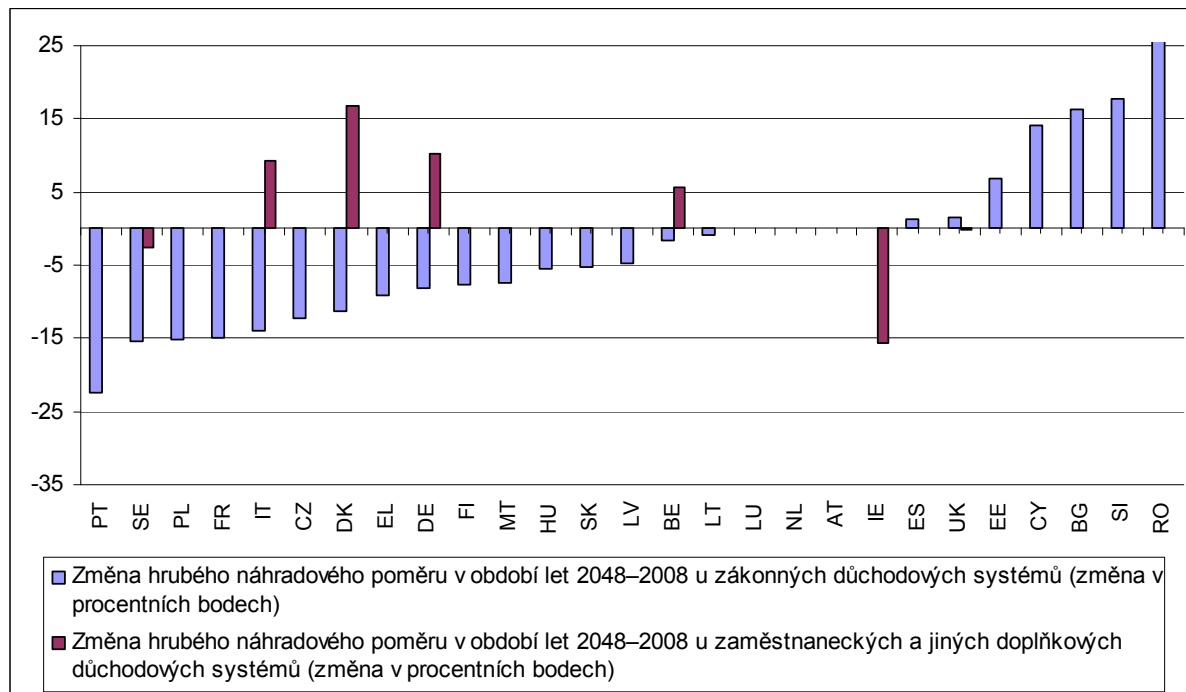
Důchody (v převážné většině z veřejných systémů) jsou hlavním zdrojem příjmu starších obyvatel Evropy, kteří představují značný a stále rostoucí podíl obyvatelstva EU (120 milionů nebo 24 %). Základním účelem důchodových systémů je poskytovat přiměřené příjmy v penzi a umožnit starším osobám zachování slušné životní úrovně a ekonomické soběstačnosti, přičemž důchody hrají rovněž roli automatického stabilizátoru. Toho účelu bylo v obecné rovině v rámci EU dosaženo, i když stále určité významné rozdíly přetrvávají. Osoby nad 65

² Zveřejnění aktualizovaných dlouhodobých projekcí veřejných výdajů na důchody, které nyní připravuje Evropská komise ve spolupráci s Výborem pro hospodářskou politiku, se očekává v květnu roku 2012 ve Zprávě o stárnutí populace. Hodnoty se vztahují k prvotním odhadům. Ty naznačují, že nedávne dodatečné reformy, které byly přijaty od zveřejnění Zprávy o stárnutí populace z roku 2009, úspěšně omezily v řadě členských států budoucí nárůst výdajů na důchody.

let mají příjem na úrovni téměř 94 % průměru celkové populace³, avšak přibližně 22 % žen nad 75 let spadá pod hranici rizika chudoby⁴.

I když poslední reformy veřejných důchodů usilovaly o zlepšení nebo udržení jejich ochrany před chudobou, v budoucnu dojde v důsledku většiny z těchto reforem ke snížení náhradového poměru (poměr mezi důchodem a předchozí mzdou) (obrázek č. 2).

Obrázek č. 2: Předpokládaná změna náhradového poměru státních a doplňkových důchodových systémů v období let 2008 až 2048 (v procentních bodech)



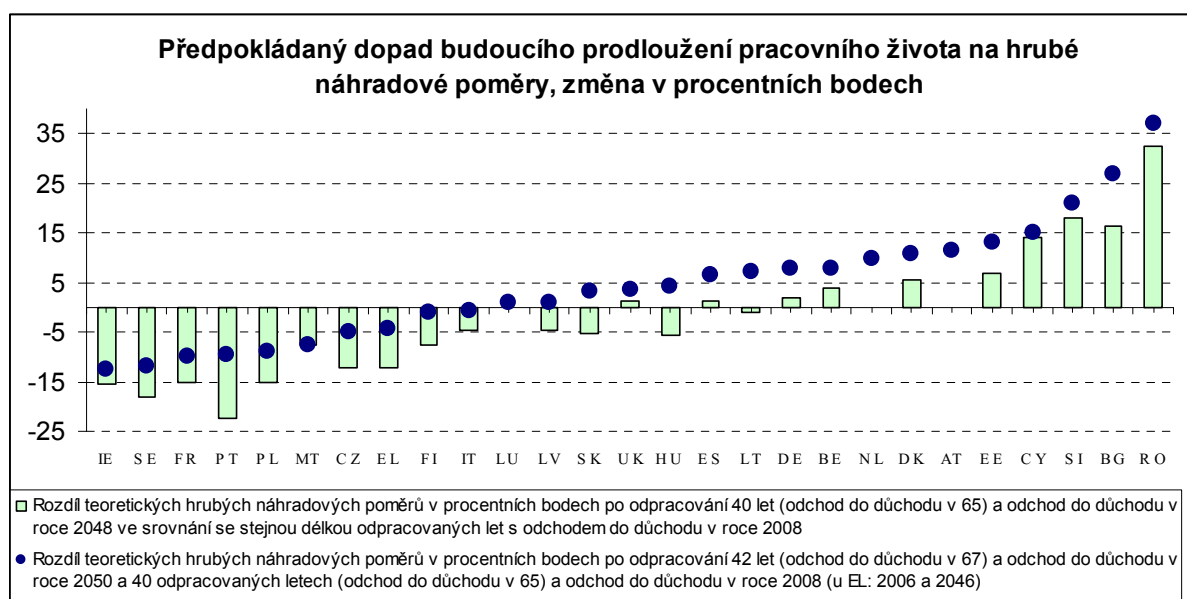
Zdroj: Výsledky studie Pracovní podskupiny pro indikátory sociální ochrany Výboru pro sociální ochranu týkající se teoretických náhradových poměrů v období let 2008 až 2048

Očekávané snížení náhradových poměrů však vychází z předpokladu, že nedojde ke změně důchodového věku. Práce do vyššího věku může přispět k udržení nebo i ke zvýšení budoucí úrovně náhradových poměrů. Tento jev dokládá obrázek č. 3, který srovnává hrubé náhradové poměry u osob, které odcházejí do důchodu v současnosti ve věku 65 let po 40 odpracovaných letech, s náhradovými poměry osob, které budou v budoucnu odcházet do důchodu v pozdějším věku (v 67 letech po 42 odpracovaných letech, přičemž ostatní prvky jsou obdobné) (obrázek č. 3).

³ Eurostat, údaje EU-SILC pro rok 2009. Přepočtený průměrný příjem osob nad 65 let vyjádřený procentním podílem průměrného příjmu všech obyvatel v EU 27. Mezi jednotlivými členskými státy se úroveň pohybuje mezi přibližně 70 % do více než 100 %.

⁴ Eurostat, údaje EU-SILC pro rok 2009.

Obrázek č. 3 Předpokládaný dopad prodloužení pracovní kariéry na změnu náhradových poměrů v období let 2008 až 2048



Zdroj: Studie Pracovní podskupiny pro indikátory sociální ochrany týkající se teoretických náhradových poměrů v období let 2008 až 2048

Doplňková důchodová spoření mohou v budoucnu rovněž přispět k zajištění přiměřených náhradových poměrů.⁵ Některé země zavedly opatření k doplnění svých veřejných průběžně financovaných důchodových systémů soukromými fondovými systémy, avšak v řadě členských států zůstává ještě značný prostor pro další rozvoj příležitostí pro doplňková důchodová spoření. To by však vyžadovalo, aby se zvýšila bezpečnost a nákladová efektivita fondových soukromých systémů a jejich slučitelnost s flexibilními trhy práce a s mobilitou.

V některých zemích krize jasně prokázala, že je třeba zvýšit schopnost předfinancovaných důchodových systémů zmírňovat rizika a vyrovnat se s negativními otřesy. Recese a následné zhoršení stavu veřejných financí rovněž odhalilo určité nedostatky v tom, jak některé členské státy hodlaly rozvinout povinné soukromé důchodové systémy.

2.3. Zvýšení účasti žen a starších pracovníků na trhu práce

Výzva stárnutí obyvatelstva je často dokládána zdvojnásobením poměru demografické závislosti ve věkové skupině starších osob (poměr obyvatelstva nad 65 let vůči obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let) z 26 % v roce 2010 na 50 % v roce 2050. Skutečným problémem je však poměr ekonomické závislosti, který lze vymezit jako *procentní podíl nezaměstnaných osob a osob v důchodu vůči zaměstnaným osobám*. Dosáhne-li Evropa cíle strategie Evropa 2020, jímž je míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 20 až 64 let ve výši 75 %, a dalšího pokroku

⁵ Doplňková důchodová spoření zahrnují zaměstnanecké a individuální důchody, životní pojištění a jiné způsoby soustředování majetku, který lze využít k udržení životní úrovně v důchodu. Kromě toho jsou k dispozici nástroje (např. zpětné hypotéky), které osobám umožňují změnit formu svého majetku (obecně svých obydlí) na dodatečný příjem v důchodu.

v období 2020 až 2050, pak se poměr ekonomické závislosti zvýší ze stávající úrovně 65 % na 79 % v roce 2050.⁶

U mnoha zemí existuje značný prostor pro zlepšení budoucí přiměřenosti a udržitelnosti jejich důchodových systémů zvýšením míry zaměstnanosti, a to nikoliv pouze u kategorií starších osob, avšak i u skupin s nízkou mírou zaměstnanosti, jako jsou například ženy, přistěhovanci a mladí lidé. Dosažení cíle EU týkajícího se zaměstnanosti nebo dostižení zemí s nejlepšími výsledky by téměř vyrovnalo dopady stárnutí populace na podíl důchodů v rámci HDP.

Důchodové systémy ovlivňují organizaci odchodů do důchodu, a tím i nabídku pracovní síly a poměr ekonomické závislosti. Základními parametry jsou obvyklý a předčasný věk vzniku nároku na odchod do důchodu. V současnosti je v důchodu prožita přibližně třetina dospělého věku a bez změny politiky by se tento podíl v návaznosti na prodlužování průměrné délky života dále zvýšil. Kromě toho je v důsledku možnosti předčasného opuštění trhu práce míra zaměstnanosti starších pracovníků (ve věku 55 až 64 let) v EU v roce 2010 nižší než 50 %. Tento agregátní údaj pro EU však zakrývá značné rozdíly v míře zaměstnanosti mezi jednotlivými členskými státy od 30,2 % na Maltě po 70,5 % ve Švédsku (viz obrázek č. 4). Míra zaměstnanosti u starších žen (38,6 %) je rovněž výrazně nižší než u mužů (54,6 %).

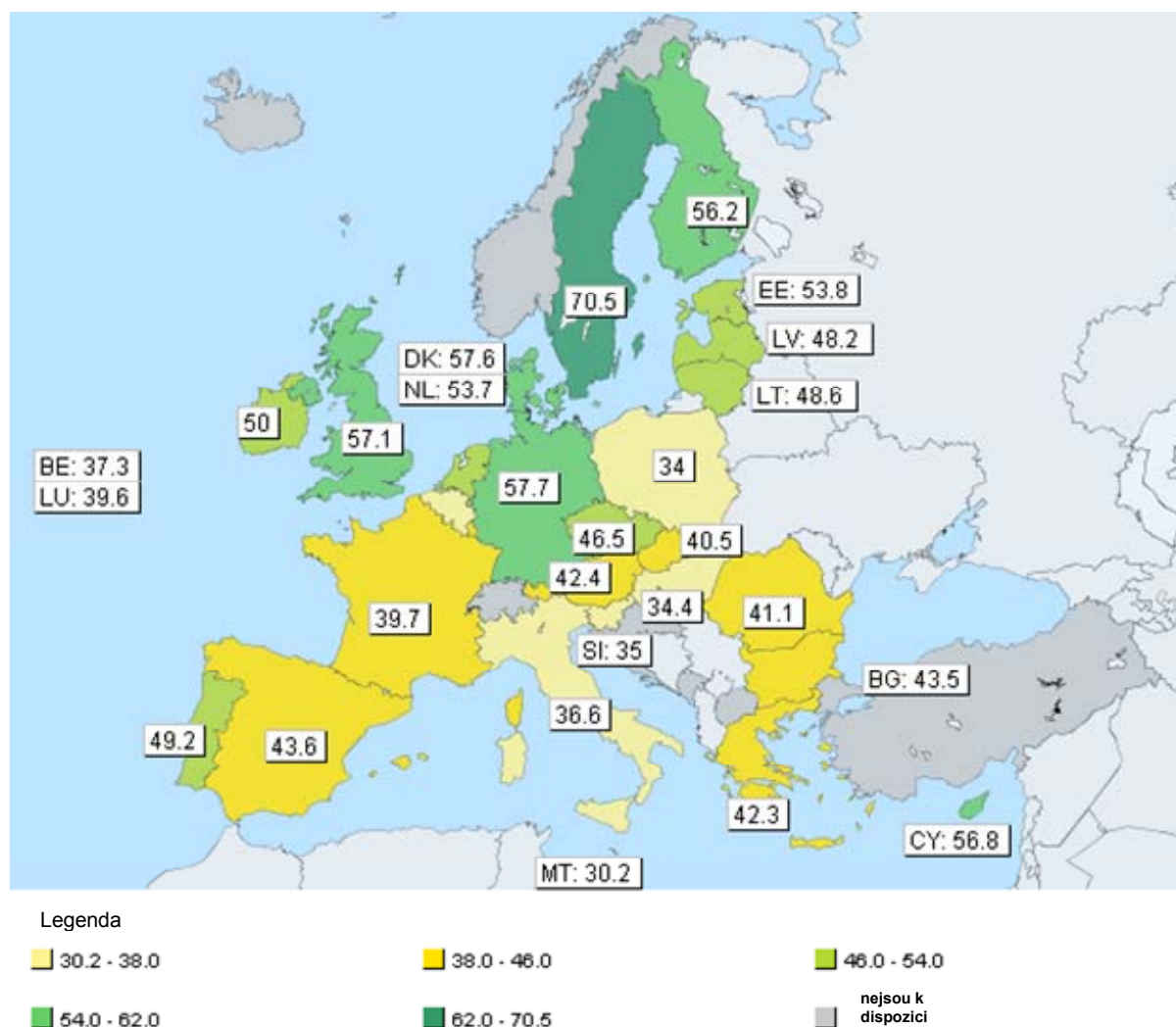
Trend posledních desetiletí směřující k předčasnému odchodu do důchodu byl však napraven. Míra zaměstnanosti u věkové skupiny 55 až 64 let se v EU-27 zvýšila z 37,7 % v roce 2001 na 46,3 % v roce 2010. Navíc důchodové reformy, které již členské státy přijaly a jež budou zaváděny postupně během delšího období, by mohly vést ke značnému zvýšení míry účasti starších pracovníků. Je však třeba udělat mnohem víc. Zapojení do pracovní síly je v současnosti u věkových skupin těsně před důchodovým věkem stále velmi nízké a je dosahováno pouze malého pokroku. Pevně stanovený věk pro odchod do důchodu ve spojení s jednoduchými možnostmi pro předčasné opuštění trhu práce povedou k narůstající nerovnováze mezi aktivně odpracovanými roky a roky v důchodu. Reforma důchodových systémů s cílem zvýšit míru zapojení na trhu práce bude zásadní pro posílení hospodářského růstu a k položení základu pro udržitelné a přiměřené důchody.

Úspěch reforem zaměřených na zvýšení věkové hranice pro vznik nároku na důchod (včetně postupného odstraňování systémů pro předčasné odchody do důchodu) však závisí na zlepšení možností starších žen a mužů zůstat déle na trhu práce. To obnáší uzpůsobení pracovišť a organizace práce, prosazování celoživotního učení, nákladově efektivní politiky zaměřené na dosažení rovnováhy mezi pracovním, soukromým a rodinným životem, opatření na podporu zdravého stárnutí a boj proti nerovnosti pohlaví a věkové diskriminaci. Politické přijetí takových reforem bude záviset na tom, zda budou vnímány jakožto spravedlivé. Současně je zapotřebí zohlednit skutečnost, že schopnost pracovat a nalézt si zaměstnání se u jednotlivých osob velmi liší a že průměrná délka života a zdravotní stav osob ve věku 60 nebo 65 let je na nižší úrovni u manuálně pracujících, kteří se zapojili do pracovního procesu v mladším věku.

⁶ Výpočet vychází z kalkulátoru vídeňské rakouské federální komory práce pro výpočet poměru závislosti. Poměr ekonomické závislosti je definován jako poměr počtu osob v důchodu (včetně předčasného odchodu do důchodu a nemožnosti výkonu práce) a nezaměstnaných vůči počtu zaměstnaných osob. Hlavní odhad pro rok 2050: zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 až 64 let na 79,6 % (tuto úroveň zaměstnanosti dosahovaly v roce 2008 tři země s nejlepšími výsledky - SE, DK, NL).

Údaje: Labour Force Survey, Zpráva o stárnutí obyvatelstva z roku 2009, Europop 08.

Obrázek č. 4 Míra zaměstnanosti starších pracovníků (55 až 64 let) v členských státech EU v roce 2010



Zdroj: ESTAT

2.4. Úloha členských států a EU v důchodové oblasti

Členské státy nesou za utváření svých důchodových systémů v návaznosti na své specifika hlavní odpovědnost. Smlouva o fungování Evropské unie však vyžaduje, aby EU podporovala a doplňovala činnost členských států v oblasti sociální ochrany (článek 153) a při vymezování a provádění svých politik přehlédla k přiměřené sociální ochraně (článek 9).

Vnitrostátní důchodové systémy a politiky ovlivňuje řada pravomocí EU a politických iniciativ. Dosud EU řešila velmi specifické otázky týkající se důchodů spíše roztržitě, jako například při odstraňování překážek volnému pohybu osob, stanovení možností, kterých mohou využít poskytovatelé soukromých důchodových pojištění v souvislosti s vnitřním trhem, prosazování rovnosti pohlaví, boji proti diskriminaci a při sledování fiskální udržitelnosti. Vzhledem k velkému rozsahu a vzájemné provázanosti makroekonomických a sociálních otázek a otázek v oblasti zaměstnanosti týkajících se důchodů je nezbytné zaujmout soudržnější přístup.

EU má k dispozici širokou škálu politických nástrojů na podporu členských států při dosahování přiměřených důchodů na udržitelném základě. V zelené knize o důchodech z roku

2010 Komise zdůraznila význam komplexního řešení důchodových otázek a optimalizace synergií napříč oblastmi jednotlivých politik. Strategie Evropa 2020 a posílení správy ekonomických záležitostí na unijní úrovni poskytují důraznější rámec, v němž je možné kriticky posoudit důchodové systémy. Takové posouzení vychází z vědomí skutečnosti, že důchody, jež jsou životně důležitým zdrojem příjmů řady občanů EU, představují rovněž jedny z největších položek veřejných výdajů, a proto jsou i otázkou společného zájmu členských států. Vedle úzké spolupráce s vládami členských států (zejména v rámci Výboru pro sociální ochranu, Výboru pro hospodářskou politiku a Výboru pro zaměstnanost) je důležité zajistit, aby se do debaty o tom, jakým způsobem lze dosáhnout přiměřených, udržitelných a spolehlivých důchodů, zapojily i jiné, nevládní, zúčastněné strany.

Tato bílá kniha respektuje odpovědnost členských států. Jejím cílem je nastavit nástroje politiky EU tak, aby nabídly lepší podporu úsilí o důchodové reformy v členských státech, a navrhuje soubor vzájemně se podporujících iniciativ sahající od právních předpisů a finančních pobídek až po koordinaci politiky a sledování pokroku ke sdíleným cílům integrovaného a soudržného rámce strategie Evropa 2020.

3. POTŘEBA DŮCHODOVÝCH REFORM

Důchodové politiky mají za úkol prosadit systém, který bude finančně udržitelný tak, aby bylo možné dosáhnout hlavního účelu důchodových systémů, kterým je konkrétně poskytování přiměřených důchodových příjmů a zabezpečení přijatelné životní úrovně a ekonomické soběstačnosti starších osob.

Roční analýzy růstu, které provedla Komise, pro roky 2011⁷ a 2012⁸ zdůraznily základní směřování důchodových reform, které přispějí k fiskální konsolidaci podporující růst a zajistí přiměřené a udržitelné důchody. Roční analýzy růstu zdůraznily význam dosažení lepší rovnováhy mezi odpracovanými roky a roky v důchodu a podpory doplňkových důchodových spoření ke splnění těchto cílů. Komise konkrétně doporučila:

- a) napojit věk odchodu do důchodu na zvýšení naděje dožití,
- b) omezit přístup k režimům předčasného odchodu do důchodu a dalším režimům, které umožňují opustit trh práce předčasně,
- c) podpořit delší pracovní život poskytnutím lepšího přístupu k celoživotnímu učení, přizpůsobením pracovišť rozmanitější pracovní síle a rozvojem pracovních příležitostí pro starší pracovníky a podpořit aktivní a zdravé stárnutí,
- d) vyrovnat věk odchodu do důchodu mezi muži a ženami a
- e) podporovat rozvoj doplňkového důchodového spoření s cílem zvýšit důchodové příjmy.

Úspěšné uplatňování důchodových reform v souladu s těmito zásadami přispěje k větší udržitelnosti důchodových systémů, a tím i za nepříznivějšího demografického vývoje napomůže členským státům v poskytování přiměřených příjmů svým občanům ve stáří.

⁷ KOM(2011) 11 v konečném znění, 12.1.2011

⁸ KOM(2011) 815 v konečném znění, 23.11.2011.

Značný pokrok při reformě sociálního zabezpečení v souladu s doporučeními ročních analýz růstu dosáhlo několik zemí (naposledy CZ, EL, ES a IT, viz příloha č. 3 o aktuálních důchodových reformách). Je však zapotřebí důraznějších politických kroků, které je nutné přijmout právě v tomto okamžiku. Nezbytné prvky úspěšných reforem v souladu s ročními analýzami růstu jsou nastíněny níže.

3.1. Dosahování rovnováhy mezi odpracovanými roky a roky v důchodu

3.1.1. Napojení důchodového věku na zvýšení naděje dožití

Konkrétní doporučení pro jednotlivé země ohledně důchodů přijaté v červenci roku 2011 se důrazně zaměřují na potřebu prodloužit zapojení starších pracovníků na trhu práce, zejména zvýšením věkové hranice pro odchod do důchodu a jejím napojením na zvýšení naděje dožití. Zvyšování skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu by zaprvé vyrovnalo v určité míře dřívější nárůst dlouhověkosti, který nebyl při výpočtech důchodu zohledněn. Napojení věku odchodu do důchodu na naději dožití by pak mohlo pomoci stabilizovat rovnováhu mezi odpracovanými roky a roky v důchodu. To má zásadní význam pro udržitelnost v budoucnu. Simulace ve zprávě Komise o udržitelnosti z roku 2009 uvádějí, že zvýšení věku odchodu do důchodu podle zvyšování naděje dožití v budoucnu by mohlo přinést rozpočtové úspory, které představují více než polovinu předpokládaných výdajů na důchody v průběhu příštích padesáti let.⁹

Některé z členských států se pokoušejí dosáhnout pozdějšího odchodu do důchodu zvýšením počtu započitatelných let pro vznik nároku na plný důchod nebo napojením na zvyšování naděje dožití (např. CZ, EL, FR, IT). Jiné členské státy napojují výši důchodových dávek na zvýšení naděje dožití (např. PT), zatímco několik členských států váže výši důchodových dávek na finanční rovnováhu důchodového systému (např. DE, SE), která bude ovlivněna demografickými změnami a zvyšováním naděje dožití. Většina členských států poskytuje určité příležitosti k získání vyššího důchodu prodloužením pracovního života, což jim umožňuje vyrovnat klesající hodnotu důchodů v daném důchodovém věku, čímž se zachovává přiměřenost jejich důchodů.

Při zvyšování skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu nepůjde o prosazování zájmů mladších osob na úkor starších, ale o nalezení jejich řádné vzájemné rovnováhy. Pokračování v aktivním pracovním životě po určité období z roku o něž déle žijeme neznamená, že starší lidé budou ochuzeni o své zasloužené důchody ve prospěch mladých. Ani to neznamená, že starší pracovníci budou zabírat pracovní místa, která by jinak byla k dispozici mladším pracovníkům. Členské státy s nejvyšší mírou zaměstnanosti starších pracovníků mají totiž rovněž jedny z nejnižších úrovní nezaměstnanosti mladých lidí. V dlouhodobém horizontu není počet pracovních míst neměnný, ale závisí zejména na nabídce kvalifikovaných pracovníků, která je hlavní hnací silou hospodářského růstu. Zvýšená dostupnost zkušených

⁹ Odhady ukazují, že napojením věku odchodu do důchodu s nadějí dožití by byl poměr veřejných výdajů na důchody k HDP v celé EU přibližně na úrovni 1,75 procentního bodu HDP, tedy v roce 2060 na nižší hodnotě ve srovnání se základním scénářem, v jehož rámci byl předpokládán nárůst veřejných výdajů na důchody v poměru k HDP vypočten na úroveň 2,4 procentního bodu HDP. Proto by zvýšení důchodového věku a skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu tak, aby automaticky odráželo zvýšení naděje dožití, velmi podstatně přispělo k zajištění pokroku směrem k fiskální udržitelnosti. Evropská komise a Výbor pro hospodářskou politiku (2009), „Zpráva o stárnutí populace z roku 2009: Hospodářské a rozpočtové projekce pro členské státy EU-27 (2008–2060)“, European Economy, č. 2 a Evropská komise (2009), „Zpráva o udržitelnosti“ z roku 2009, European Economy, č. 9.

starších pracovníků posílí růstový potenciál Evropy, čímž se mladým i starým lidem vytvoří více příležitostí a lepší životní podmínky. Nabízení lepších příležitostí pro osoby všech věkových skupin bude ústředním prvkem Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012.

3.1.2. Omezení přístupu k možnosti předčasného odchodu do důchodu

Důchodové reformy zaměřené na prodloužení účasti osob na trhu práce se musí rovněž soustředit na odstraňování neopodstatněných možností předčasného odchodu do důchodu, jež se mohou týkat všech zaměstnanců nebo jen určitých povolání.

V některých členských státech umožňují zákonné důchodové systémy osobám, jež dosáhly celé doby přispívání, odchod do důchodu před dosažením obvyklé věkové hranice pro odchod do důchodu (např. AT, BE a LU). Důchodové reformy by se proto neměly zaměřit pouze na zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu, ale rovněž, je-li to zapotřebí, i na délku doby přispívání, jež musí rovněž odrážet zvyšující se naději dožití. Zohlednění dob přispívání (i pokud bude požadovaná délka zvýšena podle naděje dožití) umožní důchodovým systémům, aby spravedlivě odměnily osoby, které se do pracovního života zapojily dříve (obvykle nekvalifikovaní pracovníci s kratší délkou naděje dožití a horším zdravotním stavem).

Členské státy reformují své programy pro předčasné odchody do důchodu různě. Na zaměstnavatelích může být požadováno, aby nesli veškeré nebo přinejmenším podstatné náklady na dávky poskytované v rámci předčasného odchodu do důchodu. Pracovníkům na zvláště fyzicky namáhavých nebo nebezpečných pracovních místech mohou být nabídnuty kromě odchodu do předčasného důchodu i jiná řešení, jako je například pracovní mobilita. V některých členských státech jsou zpřísnována pravidla pro vznik nároku – například zvýšením věku pro vznik nároku. Některé země rovněž snižují výši dávek poskytovaných v rámci zvláštních programů nebo tyto programy ukončují. Pokud jsou odstraňovány možnosti předčasného odchodu do důchodu, je nezbytné zajistit, aby dotčené osoby mohly prodloužit svůj pracovní život nebo, není-li to možné, aby se jim dostalo přiměřeného zajištění příjmu.

3.1.3. Podpora delšího pracovního života

Postupné ukončování režimů pro předčasné odchody do důchodu a zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu musí provázet opatření, která umožní osobám delší účast na trhu práce, a to prostřednictvím opatření týkajících se zdraví, pracoviště a zaměstnanosti. Nebudou-li tato opatření uplatněna, přínos dopadu na veřejné finance by mohl být nižší, pokud by v důsledku takových reforem zaměřených na důchodový věk došlo ke zvýšení počtů osob odkázaných na jiné druhy dávek (např. dávky v nezaměstnanosti, invaliditě či dávky sociální pomoci). Jinou možností dosažení úspor ve veřejných rozpočtech je poskytování nižších důchodů starším pracovníkům, nejsou-li schopni setrvat v zaměstnání do běžného důchodového věku. Důsledkem toho by však bylo zvýšení rizika chudoby ve stáří.

K zajištění přiměřenosti a udržitelnosti důchodů v budoucnu bude zásadní skutečný dialog vedený v členských státech, do něhož se zapojí vlády, sociální partneři a další zúčastněné strany s cílem dosáhnout konsensu o politikách, jež vytvoří příležitosti k delšímu pracovnímu životu, přičemž rovněž zabezpečí solidaritu s těmi, kteří toho nebudou schopni. Důležité bude rovněž i řádně vysvětlit skutečnost, že vzhledem ke zvyšující se naději dožití neznamená delší pracovní život, že lidé budou kráceni na letech požívání důchodu.

Vysoce důležitým faktorem je zdravotní stav osob v předdůchodovém věku, neboť ovlivňuje jejich schopnost a vůli pokračovat v práci s následnými dopady na trh práce. Pro udržení a maximalizaci zdravé a produktivní pracovní síly, která bude pokračovat v práci i v pozdějším věku, jsou důležité investice do prevence chorob, podpory zdravého a aktivního stárnutí a nákladově efektivních systémů zdravotní péče. Ve svém důsledku napomohou snížit počet případů předčasného odchodu do důchodu z důvodu nemoci, přispějí ke zvýšení podílu pracovního zapojení u osob nad 55 let a zmírní určité tlaky na důchody.

Další opatření zahrnují přezkum neopodstatněné zákonné hranice pro odchod do důchodu, prosazování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytování přístupu k celoživotnímu učení, uzpůsobení pracovišť potřebám starších pracovníků a rozvoj příležitostí pro pružnou úpravu pracovní doby, např. prostřednictvím kombinace práce na částečný úvazek a pobírání částečných důchodových dávek. Existuje prostor pro vytvoření „druhé profesní dráhy“ a vhodných pracovních míst „na sklonku pracovního života“. Důležité bude rovněž odstraňování překážek zaměstnanosti a delšího pracovního života žen a mužů v systémech daňových výhod a odměňování. Vzhledem ke značným rozdílům v mírách zaměstnanosti žen a mužů ve věku 55 až 64 let budou muset veškeré iniciativy věnovat zvláštní pozornost hlediskům rovnosti pohlaví delšího pracovního života a aktivního stárnutí, včetně opatření, jež usnadní dosažení souladu mezi pracovním životem a péčí o jiné osoby a sníží rozdíly mezi pohlavími, pokud jde o zaměstnanost a mzdu. Evropský sociální fond (ESF) může sehrát významnou roli při posílení kapacit tvůrců politik, zaměstnavatelů a pracovníků za účelem odstranění překážek u žen a delšího pracovního života a přinést pokrok, který je nezbytný pro zvýšení zaměstnatelnosti starších pracovníků obou pohlaví.

3.1.4. Vyrovnání rozdílů v důchodech žen a mužů

Třináct členských států mělo ještě v roce 2009 stanovenou nižší věkovou hranici pro odchod žen do důchodu než u mužů. Na základě stávajících platných právních předpisů však osmnáct členských států tuto věkovou hranici pro odchod do důchodu do roku 2020 vyrovná. Pět členských států má dlouhodobější plány pro vyrovnání věkové hranice pro odchod do důchodu a pouze čtyři z 27 členských států nemají v tomto ohledu stanovenou žádnou legislativu (k údajům pro konkrétní země viz. příloha č. 3). Vyrovnání věkové hranice pro odchod do důchodu žen a mužů může významně přispět ke zvýšení zapojení pracovní síly starších pracovníků a ke zvýšení příjmů žen a mělo by být uplatněno neodkladně.

Vyrovnání věkové hranice pro odchod do důchodu je nutné posoudit v širších souvislostech nerovností pohlaví v důchodové oblasti v důsledku rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnanosti, mzdě, příspěvcích, přerušení pracovního života a zkráceném pracovním úvazku z důvodu péče o jinou osobu. Přetrvávání nerovností mezi pohlavími na trzích práce vede u žen k nižším důchodovým nárokům. Řešení přiměřenosti důchodů a udržitelnosti proto vyžaduje soubor důchodových politik a politik zaměstnanosti, který se zaměří na řešení rozdílů mezi pohlavími u důchodových příjmů. Je zapotřebí účinnějších řešení, která nevycházejí z předpokladu specifických rolí pohlaví, jako jsou například započitatelná období péče o jinou osobu, jež mohou využít jak ženy tak i muži a která zachovávají udržitelnost důchodových systémů včetně usnadnění návratu do práce.

Řešení nerovností mezi pohlavími usnadněním sladění pracovního a soukromého života může mít pro důchodové systémy rovněž nepřímý dlouhodobý přínos, pakliže bude usnadněno zakládání rodiny, čímž se zvýší porodnost a dojde ke zmírnění dlouhodobého poklesu obyvatelstva v produktivním věku.

3.2. Rozvoj doplňkových soukromých důchodových spoření

Doplňková důchodová spoření musí hrát při zabezpečení budoucí přiměřenosti důchodů větší roli, a proto členské státy musí nalézt způsob, jak zlepšit nákladovou efektivitu, spolehlivost doplňkových důchodových systémů a podmínky pro spravedlivý přístup k nim. Přitom hrají důležitou roli daňové a jiné finanční pobídky, jakož i kolektivní vyjednávání. Tyto nástroje jsou v současnosti využívány v rámci EU velmi rozmanitě, a proto v této oblasti existuje značný prostor pro vzájemné učení. Řešení hledisek rovnosti pohlaví bude rovněž zásadní, aby se zabránilo prohlubování stávajících rozdílů mezi pohlavími, neboť ženy mají v současnosti méně příležitostí k rozvoji doplňkových důchodových spoření než muži.

Krize zdůraznila zranitelnost fondových důchodových systémů za stavu finančních krizí a hospodářského útlumu. Rovněž zdůraznila potřebu přezkumu regulačního rámce a struktury systémů za účelem zvýšení spolehlivosti soukromých důchodů. V této oblasti má EU legislativní pravomoc a jsou již uplatňovány dva nástroje: směrnice o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele¹⁰ a směrnice o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi (dále jen „směrnice o IZPP“)¹¹. Konzultace v rámci zelené knihy potvrdily, že jednotný trh je klíčovým nástrojem pro podporu přiměřenosti a fiskální udržitelnosti důchodů. V oblasti úspor z rozsahu, rozložení rizika a inovací existuje k dosažení dalšího nárůstu efektivnosti dosud nevyužitý potenciál. EU může posílit svůj rámec pro podporu poskytování zaměstnaneckých důchodů v rámci celkového důchodového systému členských států a přispět ke snížení důchodových nákladů. Proto bude za účelem dalšího usnadnění přeshraniční činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a modernizace jejich dozoru přezkoumána směrnice o IZPP, přičemž budou vzaty v úvahu rozdílné druhy institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění v jednotlivých členských státech. Kromě toho je zapotřebí zvýšit kvalitu finančních produktů individuálních důchodových spoření, které nejsou vázány na zaměstnání, jako jsou programy v rámci třetího pilíře a další finanční produkty využívané k doplnění příjmů starších osob. Zlepšení informovanosti a ochrany spotřebitele je nezbytné k posílení důvěry pracovníků a investorů, pokud jde o finanční produkty důchodového spoření.

Zvýšená odkázanost na doplňkové důchodové systémy by mohla vést k situaci, kdy osoby při svém přestěhování do jiné země ztratí značnou část svých důchodových nároků. Jejich zákonné nároky sociálního zabezpečení jsou zajištěny právními předpisy EU (konkrétně nařízením (ES) č. 883/2004¹²), avšak soukromé systémy do oblasti působnosti tohoto nařízení nespadají. Proto je důležité přijmout opatření, jež zabrání tomu, aby byly doplňkové důchodové systémy překážkou profesní mobility a flexibility trhu práce, což může přímo přispět k posílení hospodářského růstu v EU, přičemž celkové poskytování doplňkových důchodů tímto nebude negativně ovlivněno.

Občané pracující v jiném členském státě nepotřebují jen zachovat své nároky získané v zahraničí. Potřebují mít rovněž jasný přehled o svých nabytých důchodových právech plynoucích ze zákonných a zaměstnaneckých důchodových systémů. Toho by mohlo být dosaženo prostřednictvím zřízení služeb pro evidenci důchodů v rámci celé EU, které by byly podobné službám, jež již existují v některých členských státech. Služby evidence mohou občanům poskytnout přesné a aktuální informace o důchodových nárocích, jakož i simulaci

¹⁰ 2008/94/ES, 22.10.2008.

¹¹ 2003/41/ES, 3.6.2003.

¹² Nařízení 883/2004/ES ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení.

jejich příjmů ze zákonných a zaměstnaneckých důchodových systémů po jejich odchodu do důchodu. Tím by mohly prokázat přínos delšího pracovního života a doplňkového důchodového spoření k udržení přiměřeného příjmu po odchodu do důchodu. S minimální harmonizací klíčových parametrů by bylo možné napojit systémy evidence na vnitrostátní úrovni na systém EU pro služby evidence.

4. UPLATNĚNÍ NÁSTROJŮ EU

Vzhledem k tomu, že se vnitrostátní důchodové politiky stávají stále více otázkou společného zájmu, je logické, že došlo ke zvýšení významu role EU při poskytování pomoci členským státům při dosahování cílů přiměřených a udržitelných důchodů.

EU může využít škálu politických nástrojů na podporu přiměřených, spolehlivých a udržitelných důchodů, ačkoliv za dosažení těchto cílů jednoznačně odpovídají i nadále členské státy.

Právní předpisy: EU nemá žádnou normotvornou pravomoc, pokud jde o vlastní *stanovení struktury* důchodových systémů v členských státech, může však normativně upravit otázky, které ovlivňují fungování vnitřního trhu (volný pohyb osob, volný pohyb služeb, ochrana spotřebitele), za účelem boje proti diskriminaci (konkrétně na základě pohlaví a věku) a za účelem ochrany práv pracujících. Celá řada nařízení a směrnic, které ovlivňují důchodové systémy v členských státech, je již v platnosti. Kromě toho může EU podpořit opatření nenormativní povahy, tzv. „soft law“, jako jsou například kodexy osvědčených postupů.

Financování: Pro dosažení určitých cílů politik souvisejících s důchody může EU rovněž mobilizovat finanční prostředky. Evropský sociální fond je bezesporu nejvýznamnějším evropským nástrojem vhodným k tomuto účelu a lze jej využít k podpoře zaměstnanosti a příležitostí starších pracovníků na trhu práce. V jednotlivých oblastech politiky, jako je například zaměstnanost a sociální politika, veřejné zdraví a celoživotní učení, pak existuje řada různých menších nástrojů pro financování (např. PROGRESS), přičemž jich lze v členských státech využít na podporu rozvoje účinnějších politik, zejména prostřednictvím vzájemného učení.

Koordinace politiky: Strategie Evropa 2020 obnáší důraznější koordinaci vnitrostátních politik v kontextu evropského semestru, přičemž využívá zejména nástroj v podobě konkrétních doporučení pro jednotlivé země. Tento proces podporuje činnost politických výborů, jako je Výbor pro hospodářskou politiku, Výbor pro sociální ochranu a Výbor pro zaměstnanost, které podrobně posuzují konkrétní výzvy týkající se přiměřenosti a udržitelnosti důchodů a podpory prodloužení pracovního života.

Tato bílá kniha představuje soudržný soubor iniciativ, které mají být přijaty na úrovni EU za účelem podpory vnitrostátních důchodových reforem. Tyto iniciativy se věnují dvěma hlavním oblastem reforem, které byly vymezeny v roční analýze růstu, tj. dosahování rovnováhy mezi odpracovanými roky a roky v důchodu a rozvoji doplňkových soukromých důchodových spoření. Bílá kniha se rovněž soustředí na to, aby zajistila udržení komplexního procesu zahájeného zelenou knihou, a to prostřednictvím zlepšení nástrojů pro koordinaci a sledování. Konkrétní činnosti jsou vymezeny v příloze 1, například pokud jde o přenositelnost, přezkum IZPP nebo řadu opatření, jež umožní prodloužení účasti osob na trhu práce. Tato bílá kniha tak poskytuje důležitý základ, na kterém lze rozvíjet plodnou spolupráci se členskými státy, Evropským parlamentem a sociálními partnery.

5. ZÁVĚRY

Řada důchodových systémů napříč Evropskou unií potřebuje do určité míry upravit tak, aby byla zajištěna jejich schopnost poskytovat přiměřené důchody na udržitelném základě. To bylo již zdůrazněno v Roční analýze růstu Komise pro rok 2011 a promítnuto do konkrétních doporučení pro jednotlivé země o důchodech určených většině členských států. Komise opětovně v Roční analýze růstu pro rok 2012 zdůraznila potřebu soudržných důchodových reforem, které budou podpořeny opatřeními na trhu práce, jež umožní ženám a mužům delší pracovní život. Tato bílá kniha na podporu těchto doporučení představuje strategii pro přiměřené, udržitelné a spolehlivé důchody na období nadcházejících desetiletí. Není pochyb o tom, že zejména v oblasti demografických změn a udržitelnosti veřejných financí jde o velmi závažnou problematiku, pro jejíž řešení však máme k dispozici vhodné možnosti.

Současná krize veřejného dluhu jasně ukazuje, jak je pro Evropskou unii jako celek důležité, aby jeden každý členský stát uspěl v řešení stávajících výzev svého důchodového systému. V kontextu strategie Evropa 2020 proto musí být důchodové reformy i nadále bedlivě sledovány. V souladu s řadou navazujících závěrů Evropské rady, které vyzývají k těsnější koordinaci hospodářských politik, je zapotřebí ještě více posílit unijní rozměr přístupu k řešení důchodových otázek. Nyní nastal čas jednat a důrazně uplatnit opatření navrhovaná v této bílé knize. Je nutné, aby členské státy, evropské orgány a všechny zúčastněné strany, zejména pak sociální partneři, odpověděli společně v rámci svých příslušných úkolů na otázky týkající se stárnutí obyvatelstva. Důchodové systémy musí prostřednictvím podpory aktivního stárnutí přispět v Evropě k růstu, avšak zároveň musí být i nadále přiměřeným a udržitelným nástrojem v těžišti evropského sociálního modelu sloužícím k zachování životní úrovně Evropanů v pokročilém věku.

PŘÍLOHA 1:
Iniciativy EU na podporu úsilí členských států

1. DOSAHOVÁNÍ ROVNOVÁHY MEZI ODPRACOVANÝMI ROKY A ROKY V DŮCHODU

Dosažení lepší rovnováhy mezi odpracovanými roky a roky v důchodu vyžaduje přizpůsobení důchodových systémů, zvýšení důchodového věku a posílení podnětů pro delší pracovní život. Míra, v níž se tato opatření promítnou na zvýšení skutečné věkové hranice pro odchod do důchodu a na zapojení pracovní síly starších pracovníků, však závisí na opatřeních, která umožňují starším pracovníkům setrvat na trhu práce.

- (1) V rámci strategie Evropa 2020 bude Komise **podrobně sledovat a podporovat důchodové reformy a reformy trhů práce** v souladu s ročními analýzami růstu a konkrétními doporučeními pro jednotlivé země s cílem posunout věkovou hranici odchodu do důchodu, včetně řádně načasovaného vyrovnání rozdílů věkové hranice pro odchod do důchodu u žen a mužů, pokud k tomu dosud nedošlo, a prostřednictvím napojení důchodového věku na zvýšení naděje dožití.
- (2) Komise bude podporovat Výbor pro zaměstnanost, Výbor pro hospodářskou politiku a Výbor pro sociální ochranu při jejich **komplexním dohledu nad důchodovými reformami** a poskytne členským státům **finanční podporu** prostřednictvím programu PROGRESS a budoucího programu pro sociální změny a inovace s cílem usnadnit vzájemné učení a rozvoj politik.
- (3) Komise požádá příslušné výbory (např. Výbor pro sociální ochranu a Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů), aby **vymezily a doporučily osvědčené postupy pro snižování rozdílů mezi ženami a muži v důchodové oblasti** (tj. prosazování stejné odměny za práci, minimálních důchodových nároků, započítání doby péče o jiné osoby, rozdělení důchodových nároků po rozvodu).
- (4) Komise bude v průběhu **Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012** zvyšovat informovanost o výhodách a možnostech spojených s prodloužením pracovního života a na pracovištích a trzích práce podpoří rozšiřování osvědčených postupů, pokud jde o řízení zaměřené na věk pracovníků.
- (5) Komise v rámci strategie Evropa 2020 zvýší svou **podporu koordinace politik a společné činnosti na prodloužení účasti starších pracovníků a zejména žen na trhu práce a jejich povzbuzení k tomuto kroku**. Součástí bude i podpora společných činností Výboru pro sociální ochranu a Výboru pro zaměstnanost zaměřených na konkrétní překážky, které se týkají rovnosti pohlaví a brání v prodloužení pracovního života, na příležitosti prodloužení pracovního života, rozvoj pracovních trhů zaměřených na závěr pracovní kariéry v členských státech a na projekty v rámci evropského inovačního partnerství v oblasti zdravého a aktivního stárnutí.
- (6) Komise v rámci evropského sociálního dialogu **vyzve sociální partnery, aby rozvinuli možnosti přizpůsobení pracovišť a postupů trhů práce**, včetně řízení pracovní kariéry zejména u fyzicky namáhavých zaměstnání s cílem umožnit prodloužení pracovního života žen a mužů. Evropská nadace pro zlepšení životních a

pracovních podmínek a Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci budou na úrovni EU poskytovat příslušné odborné poradenství.

- (7) Komise v návaznosti na svůj návrh týkající se programového období **Evropského sociálního fondu 2014–2020** podpoří členské státy v tom, aby využily ESF k **podpoře aktivního a zdravého stárnutí**, včetně sladění pracovního a rodinného života, a bude pozorně sledovat, zda programy ESF účinně podporují potřeby reforem, jak je v této oblasti vymezila konkrétní doporučení pro jednotlivé země.
- (8) Komise povede se sociálními partnery konzultace o **způsobu možného přezkumu neopodstatněné věkové hranice pro povinný odchod do důchodu** v rámci kolektivních smluv a vnitrostátních právních předpisů.

2. ROZVOJ DOPLŇKOVÝCH SOUKROMÝCH DŮCHODOVÝCH SPOŘENÍ

Širší role doplňkových soukromých důchodových spoření závisí v první řadě na zlepšení přístupu k doplňkovým systémům a jejich nákladové efektivitě. Dosud nejsou patřičně rozvinuty příležitosti pro doplňková důchodová spoření v rámci zaměstnaneckých důchodových systémů a systémů třetího pilíře a v mnoha členských státech postrádají nezbytnou nákladovou efektivitu a spolehlivost. Posílení podpory EU pro rozšíření využití těchto příležitostí u žen a mužů a osvědčených postupů, včetně optimálního nastavení daňových pobídek u fondových důchodových systémů, by proto představovalo další přínos v tomto směru. Tato opatření mohou podporovat vlády nebo sociální partneři. Vzhledem k tomu, že se v budoucnu občané budou muset stále více spoléhat na doplňková důchodová spoření, bude zapotřebí optimalizovat spolehlivost a výkonnost těchto spoření. K tomu může významně přispět zlepšení normativní a nenormativní úpravy na úrovni EU. Doplňkové důchodové systémy musí být v souladu s požadavky flexibilních trhů práce a mobility pracovních míst.

- (9) Komise bude od roku 2012 spolupracovat se členskými státy za využití přístupu týkajícího se osvědčených postupů na posouzení a optimalizaci **účinnosti a nákladové efektivity daňových a jiných pobídek u soukromých důchodových spoření**, včetně lepšího zaměření pobídek na osoby, které by jinak přiměřených důchodů nedosáhly. Členskými státem a sociálními partnerům, kteří hodlají **navrhnout nákladově efektivní doplňkové důchodové systémy**, rovněž poskytne finanční podporu, aby jim napomohla využít osvědčené postupy a zkušenosti z jiných zemí.
- (10) Komise vyzve Výbor pro sociální ochranu, **aby přezkoumal osvědčené postupy, které se týkají výkazů důchodů fyzických osob**, s cílem podpořit členské státy **v lepším informování fyzických osob tak, aby mohly plánovat svůj odchod do důchodu** a rozhodovat se o výši částky, kterou mají prostřednictvím doplňkových důchodových systémů naspořit.
- (11) Komise v roce 2012 předloží legislativní návrh **na přezkum směrnice o IZPP**. Cílem přezkumu je zachovat shodné podmínky jako u režimu Solventnost II, podpořit rozšíření přeshraničních činností v této oblasti a přispět ke zlepšení celkového poskytování důchodů v EU. To přispěje k řešení otázek týkajících se stárnutí obyvatelstva a veřejného dluhu.

- (12) V roce 2012 přijme Komise na základě článku 8 směrnice 2008/94/ES kroky k zajištění účinnější **ochrany zaměstnaneckých důchodových práv pracovníků v případě platební neschopnosti** jejich zaměstnavatele, přičemž zohlední horizontální posouzení jejího provádění v rámci EU a judikaturu ESD.
- (13) Do roku 2013 Komise předloží iniciativu zaměřenou na **zvýšení kvality důchodových produktů v rámci třetího pilíře** pro ženy a muže a **zlepšení informovanosti spotřebitelů a standardů ochrany** prostřednictvím **dobrovolných kodexů** a případně systém osvědčení EU pro takové produkty, přičemž naváže, bude-li to vhodné, na opatření k posílení informovanosti spotřebitelů plánovaná na rok 2012 pro balíček retailových investičních produktů.
- (14) Komise rozvine ve spolupráci se zúčastněnými stranami, jako jsou například sociální partneři, odvětví penzijních fondů a poradní orgány, jako je například Penzijní fórum či poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů, **kodex osvědčených postupů pro zaměstnanecké důchodové systémy** (druhý pilíř), který bude řešit otázky, jako je například zvýšení pokrytí zaměstnance, fáze vyplácení, sdílení a zmírnění rizik, náladová efektivita a zvládání krizových situací.
- (15) Komise v roce 2012 v těsné spolupráci s Radou a Evropským parlamentem obnoví práci na **směrnici o přenositelnosti důchodů**, která stanoví minimální normy pro nabytí a udržení doplňkových důchodových práv. Komise bude rovněž pokračovat v probíhající práci na **celoevropském důchodovém fondu pro výzkumné pracovníky**, přičemž bude i nadále podporovat přeshraniční mobilitu u všech profesí.
- (16) Komise v roce 2012 posoudí možnost **rozšíření oblasti působnosti nařízení 883/2004/ES** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, pokud jde o určité zaměstnanecké systémy.
- (17) Komise bude **podporovat rozvoj služeb evidence důchodů**, které umožňují osobám přístup k informacím o svých individuálních důchodových nárocích získaných v jednotlivých zaměstnáních. V souvislosti s přezkumem směrnice o IZPP a návrhem směrnice o přenositelnosti posoudí, jak lze zajistit poskytování požadovaných informací za účelem evidence důchodů, a podpoří pilotní projekt přeshraniční evidence důchodů.
- (18) Komise prověří, zda daňové předpisy týkající se i) přeshraničních převodů kapitálu ze zaměstnaneckých důchodů a kapitálu životního pojištění, ii) příspěvků na životní pojištění placených poskytovateli usazeným v jiném státě EU a iii) přeshraničních investičních výnosů poskytovatelů důchodového a životního pojištění, včetně příjmů z nemovitostí a kapitálového zisku, nezakládají diskriminační **daňové překážky pro přeshraniční mobilitu a přeshraniční investice**. Bude-li to nezbytné, zahájí řízení pro porušení právních předpisů. Komise bude se členskými státy rovněž jednat o tom, jak snížit riziko, aby přeshraniční důchody nepodléhaly dvojímu zdanění (či zdanění vůbec unikly).
- (19) Komise **posoudí potřebu odstranění překážek vzniklých v souvislosti se smluvní úpravou struktury a poskytování produktů životního pojištění** se spořicími/investičními funkcemi s cílem usnadnit přeshraniční poskytování určitých produktů soukromých důchodů.

3. ROZŠÍŘENÍ NÁSTROJŮ EU PRO SLEDOVÁNÍ DŮCHODŮ A POSÍLENÍ SOUČINNOSTI NAPŘÍČ OBLASTMI POLITIKY

Vzhledem k prohlubující se provázanosti členských států je důležité sledovat v úzké spolupráci s Výborem pro sociální ochranu a s Výborem pro ochranu zaměstnanců pokrok, kterého členské státy dosahují u přiměřených, udržitelných a spolehlivých důchodů, včetně srovnávacích ukazatelů v kontextu strategie Evropa 2020. Komplexní přístup k důchodům, který prosazuje zelená kniha o důchodech, bude rozvinut zapojením široké škály zúčastněných stran a posílením úlohy Fóra pro důchody.

- (20) Komise v úzké spolupráci s Výborem pro hospodářskou politiku vydá **Zprávu o stárnutí obyvatelstva za rok 2012**, která posoudí dopady stárnutí obyvatelstva na hospodářství a rozpočet a bude základem důkladného posouzení udržitelnosti veřejných financí, jehož zveřejnění se navrhuje v rámci **Zprávy Komise o udržitelnosti za rok 2012**. Ve spolupráci s Výborem pro sociální ochranu Komise rovněž v roce 2012 vypracuje **Zprávu o přiměřenosti důchodů**, která může členským státům přispět v rámci platformy pro boj s chudobou při posuzování přiměřenosti jejich důchodových systémů u žen a mužů.

PŘÍLOHA 2:

SHRNUTÍ KONZULTACÍ NA ZÁKLADĚ ZELENÉ KNIHY

Výsledky konzultace a diskuse podnícené zelenou knihou

V rámci konzultace došlo téměř 1 700 odpovědí, z nichž více než 350 bylo od vlád členských států, národních parlamentů, profesních a odborových organizací, občanské společnosti a zástupců odvětví penzijních fondů. Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele a Rada pro hospodářské a finanční věci zelenou knihu uvítala. Příspěvky od Evropského parlamentu, Evropského hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů došly v únoru 2011.

Odpovědi od klíčových zúčastněných subjektů představují bohatý materiál dobře prezentovaných postojů k evropskému rámci pro důchody a k tématu důchodů vůbec, který pomůže při vytváření různých variant politik, jež se budou zvažovat.

V celé Evropě navíc proběhlo více než 100 schůzek se zúčastněnými subjekty, kterých se zúčastnili komisaři Andor, Barnier a Rehn nebo zástupci jejich útvarů. Konzultace ovlivnily témata diskuzí v řadě členských států. Důležité je, že vnitrostátní jednání byla díky tomu informovanější a obohacená o evropskou perspektivu a možnost srovnání.

Většina **členských států** si přeje, aby se úsilí zaměřilo spíše na zlepšení nebo prohloubení stávajícího evropského politického rámce v oblasti důchodů než na jeho rozšíření. Většina členských států však zároveň vítá posílenou koordinaci hospodářských politik.

V **Evropském parlamentu** předložily výbory ECON, IMCO a FEMM své příspěvky hlavnímu výboru EMPL. Konečný text přijatý Evropským parlamentem dostatečně odráží různé názory a má širokou podporu. Zpráva podporuje komplexní přístup, který Komise zvolila v zelené knize, a vyzývá k vytvoření dobře koordinovaných politik, které by řešily vzájemně související problémy přiměřenosti, udržitelnosti a spolehlivosti.

Události ve vnitrostátním měřítku, ke kterým v oblasti důchodů došlo, jako je přijetí důležitých důchodových reforem v Řecku a Francii, vnesly do úvah nad zelenou knihou oživení. Události v některých středoevropských členských státech rovněž poukázaly na to, jak je důležité, že se systémovými důchodovými reformami zabývá **Pakt stability a růstu**.

V klíčové oblasti, jakou představuje **koordinace politik** nakonec konzultaci dominovalo téma krize veřejného dluhu. Balíček týkající se posílené koordinace hospodářské politiky a odkazy v roční analýze růstu na konkrétní opatření, která mají být v rámci modernizace důchodových systémů uskutečněna, přinese důležité změny evropského rámce pro důchody. Další podněty lze očekávat od Evropské rady.

Odpovědi k tématu důchodového rámce a věku odchodu do důchodu

[Otázky 1–2] Reakce na zelenou knihu naznačují, že **zlepšení stávajícího důchodového rámce EU** by mohlo přispět k zajištění udržitelnosti veřejných financí. Někteří respondenti mají za to, že na úrovni EU by bylo možné přispět harmonizovanými opatřeními, která by se týkala ukazatelů v oblasti důchodů, a rovněž zprostředkováním informované a přímé diskuse o důležitých otázkách týkajících se důchodové politiky a o výzvách na úrovni EU. Mnoho respondentů zdůraznilo, že tyto dodatky by měly být rozvíjeny v již existujících rámcích,

kteřé jsou obecně považovány za vyhovující. Sociální otevřená metoda koordinace je vnímána jako správný nástroj na podporu úsilí členských států při posilování přiměřenosti důchodů.

Otázky 3–4] **Vyšší skutečná věková hranice** pro odchod do důchodu se považuje za nezbytnost. Zatímco podle některých respondentů by měla být tato hranice určována vnitrostátními politikami se zapojením sociálních partnerů, jiní navrhuji, aby se věková hranice pro odchod do důchodu odvíjela od naděje dožití. Někteří respondenti navrhuji, aby byla zohledněna předpokládaná naděje dožití prožitá ve zdraví u jednotlivých profesí. Evropský parlament doporučuje, aby se přednostně zajistilo, že zaměstnanci budou pracovat až do důchodového věku. Mnoho respondentů zdůrazňuje, že důchodové reformy by měly být doplněny aktivními politikami trhu práce, příležitostmi k celoživotnímu učení, účinnými systémy sociálního zabezpečení a zdravotní péče a zlepšením pracovních podmínek. Byla zjištěna spojitost s mnoha prvky strategie Evropa 2020, například potřeba větší účasti na trhu práce a dopad důchodové politiky na míru chudoby. Evropský parlament navrhuje zahrnout komplexní cíle zelené knihy do strategie Evropa 2020.

[Otázka 14] Respondenti uznávají velmi důležitou roli EU v oblasti **koordinace** důchodových politik – její úlohu vidí v usnadnění dohledu, koordinace a vzájemného učení mezi členskými státy. Stávající rámec tvořený otevřenou metodou koordinace, Penzijním fórem a v širším měřítku Paktem o stabilitě a růstu a strategií Evropa 2020 je vnímán jako dostačující. Je však důležité prohloubení tohoto rámce, například prostřednictvím užší spolupráce mezi Výborem pro hospodářskou politiku a Výborem pro sociální ochranu. Evropský parlament je toho názoru, že by mohla být prospěšná Evropská platforma pro důchody, ve které by byly zastoupeny všechny zúčastněné subjekty spolu se zástupci orgánů EU a aby se předešlo zdvojení, mělo by se zároveň zohlednit již existující Penzijní fórum.

Odpovědi na otázky týkající se regulace

[Otázka 5] Většina respondentů se vyslovila pro přezkoumání **směrnice o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi** za účelem vyjasnění právní nejistoty týkající se přeshraničních aktivit. Respondenti rovněž navrhovali, jak by se tato věc měla provést.

[Otázky 6–7] Všichni respondenti podpořili odstranění veškerých překážek mobility vzniklých v důsledku důchodových pravidel, menší shoda již však panovala v tom, jak toho dosáhnout v praxi. Většina respondentů, kteří se zabývali **koordinací systémů sociálního zabezpečení** podle nařízení 883/2004, byla toho názoru, že koordinace funguje dobře a že není třeba měnit toto nařízení nebo rozšiřovat oblast jeho působnosti.

Téměř všichni, kdo se zabývali **přenositelností nároků doplňkových důchodů**, podporovali iniciativu na úrovni EU. Přístup ke koordinaci podle nařízení 883 se jevil jako nevhodný pro doplňkové důchodové systémy a většina byla silně proti myšlence znovu se zabývat otázkou přenositelnosti. Přístup „získání a zachování důchodových práv“, který byl soustavně prováděn v několika minulých letech, získal širokou podporu, včetně podpory Evropského parlamentu, ačkoliv někteří tento přístup stále zásadně nepřijímají. Myšlenka zavedení systému evidence byla většinou přijata, ačkoliv s důrazem na to, že přinejmenším zpočátku by bylo vhodné s ní začít u služeb na národní úrovni.

[Otázka 8] Pokud jde o **fondové důchodové systémy a produkty**, zaměstnanci, důchodci a pojišťovny se domnívali, že je zapotřebí přezkoumat právní předpisy EU, aby byla zajištěna

jednotnost při regulaci a dohledu. Zaměstnanci a penzijní fondy byli méně otevření dalším iniciativám ze strany EU.

[Otázka 9] Pokud jde o způsoby, jak **vyvážit riziko, spolehlivost a dostupnost**, převládal pocit, že by se EU měla vyvarovat závazné regulace a měla by spíše podporovat vnitrostátní regulaci v této oblasti a nezávazný kodex EU (doporučení).

[Otázka 10] Tématem **solventnostního režimu pro penzijní fondy** se většinou zabývaly asociace zaměstnavatelů, penzijní fondy a poskytovatelé služeb, málo podniků bylo obdrženo od členů a příjemců. Většina respondentů podporovala dozor založený na posouzení rizika a navrhovala, že před formou by měl být upřednostněn obsah. Správný přístup se musí zaměřit na charakter a trvání důchodových závazků a přitom vzít v úvahu dodatečné bezpečnostní mechanismy zmírňující riziko, které mají penzijní fondy k dispozici. Evropský parlament zastává názor, že i) finanční trhy mohou účinně fungovat pouze tam, kde existuje důvěra, proto je zapotřebí, aby pro finanční instituce, včetně institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění, existovala pevná pravidla obezřetnosti; a že ii) kvalitativní prvky Solventnosti II představují cenný počáteční bod pro posílení dohledu nad institucemi zaměstnaneckého penzijního pojištění.

[Otázka 11] Respondenti se shodli na tom, že existuje potřeba **ochrany před platební neschopností přispívajících zaměstnavatelů**, ale pouze Evropský parlament a menšina respondentů si přeje další právní předpisy EU, jelikož podle většiny se tato ochrana nejlépe zajistí na vnitrostátní úrovni. Před tím, než by se pomýšlelo na změny stávajícího právního rámce EU, mělo by se analyzovat provádění stávajících právních předpisů EU a účinnost vnitrostátních opatření.

[Otázka 12] Pokud jde o modernizaci minimálních požadavků na zveřejnění u důchodových produktů, respondenti, včetně Evropského parlamentu, zdůrazňovali potřebu jasných a porovnatelných informací a většina se domnívala, že zde existuje potenciál pro evropskou přidanou hodnotu.

[Otázka 13] Ačkoliv si respondenti uvědomují důležitost, jakou mají v návrhu penzijního plánu správné **základní možnosti**, pokud jde o účast a investice, jen několik z nich vidělo potřebu nebo dokonce technickou možnost rozvinout společný postup na úrovni EU.

PŘÍLOHA 3

DŮCHODY, DOPLŇKOVÉ DŮCHODY, DOPORUČENÍ JEDNOTLIVÝM ZEMÍM A POSLEDNÍ REFORMY V ČLENSKÝCH STÁTECH EU

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	Doporučení č. 3 – Po konzultaci se sociálními partnery a v souladu s vnitrostátními postupy podniknout kroky za účelem dalšího omezení přístupu ke stávajícímu systému předčasného odchodu do důchodu pro osoby s dlouhodobým pojištěním a podniknout kroky za účelem zkrácení přechodného období harmonizace zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu mezi ženami a muži, aby se zajistila udržitelnost a přiměřenost důchodového systému. Důsledně uplatňovat podmínky pro přístup k systému invalidních důchodů.	Dvě oblasti reforem vymezené v roce 2010: zaprvé, od roku 2014 se použijí přísnější pravidla pro předčasný důchod na základě dlouhodobého pojištění („Hacklerregelung“) tím, že se věk, kdy vzniká nárok, zvýší o dva roky, tj. ze současných 60 na 62 let u mužů a ze současných 55 na 57 let u žen a za dobu pojištění se bude považovat pouze doba aktivního zaměstnání. Zadruhé, od roku 2011 je podmínkou invalidního důchodu účast na rehabilitačním opatření. Kromě toho byl zaveden centralizovaný systém pro posuzování žádostí o tento typ důchodu. Byla zřízena pracovní skupina pro rozvoj dalších reforem na základě návrhu, který v říjnu 2011 předložili sociální partneři.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	Doporučení č. 2 – Podniknout kroky za účelem zlepšení dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí. V souladu s rámcem trojrozměrné strategie EU by se měl klást důraz na omezení výdajů souvisejících se stárnutím obyvatelstva, zejména zamezováním předčasnému odchodu z trhu práce, aby se výrazně zvýšil věk skutečného odchodu do důchodu. Mohla by se zvážit opatření, jako je vazba mezi zákonnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu a nadějí dožití.	S platností od 1. ledna 2012 byla zavedena nová pravidla týkající se věku a doby pojištění pro zákonnou věkovou hranici pro předčasný odchod do důchodu. Tato věková hranice se bude postupně zvyšovat z 60 na 62 let do roku 2016 (2012: 60 let, 2013: 60,5 let, 2014: 61 let, 2015: 61,5 let, 2016: 62 let). Požadovaná doba pojištění se bude také postupně prodlužovat, a sice z 35 na 40 let do roku 2015 (2012: 35 let, 2013: 38 let, 2014: 39 let, 2015: 40 let). Ve veřejném sektoru se požadovaná doba pojištění prodlouží z 5 na 40 let do roku 2015 (2012: 5 let, 2013: 38 let, 2014: 39 let, 2015: 40 let). V současné době se jedná o přechodných opatřeních. Prováděcí královský dekrét se očekává v dubnu 2012. Podmínky související s věkem a dobou pojištění pro předčasný odchod do běžného důchodu budou také zpřísněny, a to s platností od 1. ledna 2012. Obecně se věk zvýší z 58 na 60 let a požadovaná doba pojištění se prodlouží z 38 na 40 let u mužů a z 35 na 40 let u žen v případě kolektivních smluv uzavřených po 31. prosinci 2011. Starší kolektivní smlouvy budou postupně uváděny do souladu s těmito novými požadavky, a sice v období 2012–2024. V případě hromadného propouštění ve společnostech, které procházejí restrukturalizací nebo jsou v obtížné situaci, se má minimální věková hranice zvýšit z 52 na 55 let v období 2012–2018. Tento systém částečného předčasného důchodu bude zrušen k 1. lednu 2012.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	neuvedeno	Doporučení č. 3 – Realizovat kroky dohodnuté se sociálními partnery v rámci stávající důchodové reformy, urychlit některá z jejích klíčových opatření, která by napomohla ke zvýšení věku skutečného odchodu do důchodu a k omezení předčasného odchodu z trhu práce, například postupným prodloužením doby přispívání do systému sociálního pojištění, a posílit politiky, které by pomohly starším pracovníkům zůstat déle v pracovním procesu.	Reforma z roku 2011 původně předpokládala zvýšení důchodového věku z 63/60 let (muži/ženy) na 65/63 v letech 2021 až 2026 a u osob s přerušovanou profesní kariérou až na 67 let (muži i ženy po roce 2024). Také se prodlužují doby pojištění pro některé kategorie zaměstnanců, sazby příspěvků se zvýšily v roce 2011 a znovu se zvýší v roce 2017 a aktuální míry se zvýší v roce 2017. V polovině listopadu 2011 navrhla vláda v rámci parlamentní diskuse týkající se návrhu rozpočtu na rok 2012, aby se výrazně urychlila některá klíčová opatření důchodové reformy, která byla původně plánována až na rok 2021. Proto přijal parlament na začátku prosince 2012 legislativní změny, jejichž účelem je postupné zvyšování důchodového věku pro muže i ženy o 4 měsíce za rok, a sice s platností od 1. ledna 2012, dokud nebude dosaženo důchodového věku 65 let u mužů a 63 let u žen.
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	neuvedeno	Doporučení č. 3 – Zlepšit dlouhodobou udržitelnost veřejných financí zavedením reformních opatření ke kontrole výdajů na důchody a zdravotní péči s cílem omezit předpokládaný růst výdajů souvisejících se stárnutím obyvatelstva. Pokud jde o důchody, prodloužit dobu pojištění, vytvořit vazbu mezi důchodovým věkem a nadějí dožití nebo přijmout jiná opatření, která budou mít rovnocenné rozpočtové důsledky, a zároveň řešit vysokou míru ohrožení chudobou u starších osob. V oblasti zdravotní péče podniknout další kroky k rychlejšímu zavedení národního systému zdravotního pojištění.	Na základě reformy fondu sociálního zabezpečení z roku 2009: 1) sazby příspěvků se budou v letech 2009 až 2039 zvyšovat o 1,3 procentního bodu v pětiletých intervalech, 2) byly prodlouženy doby pojištění pro nárok na starobní důchod a minimální doba pojištění se prodloužila ze 3 na 10 let, 3) byl zaveden šestiletý strop pro započtení vzdělávání / odborné přípravy v rámci příspěvkového systému, 4) byl omezen přístup k dávkám v nezaměstnanosti pro příjemce zaměstnaneckých důchodů, 5) bude prováděn periodický pojistně matematický přezkum důchodového systému. V srpnu 2011 byl předložen balíček konsolidačních opatření, mezi něž patří: 1) stálý příspěvek ve výši 3 % hrubé mzdy zaměstnanců veřejného a širšího veřejného sektoru na veřejné důchody, a sice od 1. října 2011, 2) zařazení nových zaměstnanců veřejné služby pouze do fondu sociálního zabezpečení (nikoli do systému zaměstnaneckých důchodů), a sice od 1. října 2011, 3) zvýšení míry příspěvků do fondu pro vdovy a sirotky o 1,25 procentního bodu na 2 % hrubé mzdy, a sice od 1. října 2011.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63r10m/6 3r8m	65/65	4,6	Doporučení č. 2 – Zavést plánovanou důchodovou reformu v zájmu zlepšení dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí a zajištění přiměřenosti budoucích důchodů. Úsilí by se mělo dále soustředit na další změny veřejného pilíře, aby systém v budoucnu nevytvářel fiskální nerovnováhu, a na podporu soukromého spoření. Za účelem zvyšování věku skutečného odchodu do důchodu by mohla být zohledněna například vazba mezi zákonnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu a nadějí dožití. Zajistit, aby plánovaný fondový systém získal širokou účast a byl navržen tak, aby byly náklady na jeho správu transparentní a nízké.	Důchodová reforma z roku 2011: veřejný pilíř s účinností od 30. září zahrnuje: - zvýšení důchodového věku, který se bude zvyšovat i nadále, zejména v případě žen s dětmi, za účelem sjednocení důchodového věku pro všechny přispěvatele po roce 2040. Po dosažení jednotného důchodového věku se bude tento věk dále zvyšovat o další dva měsíce za každý rok narození až do další změny, silnější propojení mezi důchody a příspěvky ve veřejném pilíři, - přísnější pravidlo pro indexaci: původní pravidlo určovalo nižší limit pro navyšování důchodů, nyní je tento limit závazný, - prodloužení rozhodného období pro výpočet důchodů, - omezení možností pro předčasný odchod do důchodu. Důchodová reforma v roce 2013: soukromý pilíř byl schválen. Vstoupí v platnost v roce 2013. Předpokládá se, že pracovníci budou moci od roku 2013 převést 3 % ze svých povinných plateb sociálního pojištění do soukromých fondů pod podmínkou, že dodají další 2 % příspěvků ze svého platu. Tento převod bude nepovinný pro osoby do 35 let. Osoby nad 35 let se budou moci připojit pouze do konce první poloviny roku 2013. Kromě toho se na základě reformy z roku 2010 již nezapočítává doba studia a požadovaná doba pojištění se v roce 2019 prodlouží z 25 na 35 let.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65r9m/65 r9m	67/67	5,2 (x)		Zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu z 65 na 67 let v období 2012–2029 bylo uzákoněno již v roce 2007. Důchodová reforma však povede ke snížení výše dávek, což má být vykompenzováno kapitálově financovanými důchody. V rámci boje proti narůstající chudobě starých lidí ohlásil ministr práce a sociálních věcí nový důchodový příspěvek („Zuschussrente“), který je nyní předmětem diskusí. Kromě toho se projednává rozšíření pokrytí sociálního důchodového pojištění na osoby samostatně výdělečně činné, které nejsou členy povinného důchodového systému.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	Doporučení č. 2 – Za účelem posílení zaměstnanosti a udržitelnosti veřejných financí podniknout další kroky ke zvýšení dlouhodobé nabídky pracovních sil tím, že se uskuteční nedávno dohodnutá reforma systému dobrovolného předčasného odchodu do důchodu, reformuje se systém invalidních důchodů a lépe se zacílí systém dotovaného zaměstnávání (tzv. systém „flex-job“) na nejzranitelnější skupiny.	Na základě reformy z roku 2006 se zvýšila věková hranice pro odchod do důchodu z 65 na 67 let (v letech 2024–2027), která bude poté propojena s nadějí dožití. Na základě reformy schválené v květnu 2011, nabude toto zvýšení účinnosti o pět let dříve, než se plánovalo v rámci balíčku z roku 2006 (věková hranice pro odchod do důchodu se bude postupně zvyšovat o půl roku v letech 2019–2022). Reforma předčasného odchodu do důchodu uvedená v doporučení byla uzákoněna na podzim 2011.
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		Hlavní politická opatření provedená v letech 2009–2011 představovaly změny <i>ad hoc</i> v pravidlech pro indexaci důchodů v roce 2009, kterými se srovnaly hodnoty nominálních důchodů, a dočasné pozastavení převodů do fondového důchodového systému v druhé polovině roku 2009 a v roce 2010. Tyto převody byly částečně znovu obnoveny v roce 2011 a zcela obnoveny od roku 2012 spolu s mechanismem náhrad, který bude použit v letech 2014–2017. Důchodový věk se v letech 2017–2026 zvýší na 65 let. V povinném fondovém důchodovém systému byly v důsledku krize zavedeny přísnější kontroly a jasnější pravidla ohledně řízení fondů a větší flexibilita pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Důchodový věk propojený s nadějí dožití (69 let 4 měsíce u žen i mužů v roce 2060)	0,0	Memorandum o porozumění. Na základě tohoto memoranda budou stávající penzijní fondy sloučeny do tří fondů. Tato reforma zavede nový systém za účelem posílení vazby mezi příspěvky a dávkami, který bude mít jednotná pravidla a který se použije poměrně na všechny současné i budoucí pracovníky. Běžný důchodový věk bude stanoven na 65 let a bude se zvyšovat spolu s nadějí dožití. Dávky budou indexovány podle cen. Tato reforma rovněž omezí předčasné odchody do důchodu, a to i pro osoby pojištěné před rokem 1993, a omezí seznam náročných a fyzicky namáhavých povolání. Tento nový systém bude rovněž obsahovat sociální důchody s průzkumem majetkových poměrů pro všechny občany ve věku vyšším, než je běžný důchodový věk, aby se vytvořila důležitá záchranná síť, která bude v souladu s fiskální udržitelností. Budou revidovány doplňkové penzijní fondy, aby se odstranila nerovnováha, vytvořila se pevnější vazba mezi dávkami a příspěvky, aby se zaručila udržitelnost všech fondů a snížil jejich počet. Budou revidovány invalidní důchody a jednorázově vyplácené důchody pro úředníky a zaměstnance veřejných podniků.	V červenci 2010 přijal parlament v souladu s memorandumem o porozumění komplexní důchodovou reformu hlavních důchodových systémů. Touto reformou se zjednodušuje velmi roztržitý důchodový systém, zvyšuje se transparentnost a spravedlnost, posouvá se důchodový věk a snižuje se výše dávek. Tato nová obecně platná pravidla týkající se nároků, příspěvků, pravidel pro kumulaci a indexaci důchodových práv se použijí na hlavní penzijní fondy (IKA, OGA, OAEE, systém veřejného sektoru, systém řecké centrální banky). Důchodová reforma se použije poměrně na všechny současné i budoucí pracovníky. Hlavní prvky této reformy jsou: i) zavedení nového základního důchodu ve výši 360 EUR měsíčně (vyplácen 12x ročně); ii) tento nový systém zavádí aktuální míry se stejným profilem pro všechny pracovníky, jež závisí pouze na délce jejich profesní kariéry (od 0,8 % do 1,5 % mzdy); iii) touto reformou se zvyšuje zákonná věková hranice pro odchod do důchodu z 60 na 65 let. Minimální důchodový věk je stanoven na 60 let; na osoby, které neodpracovaly dobu pojištění pro nárok na plný důchod, se použijí sankce; iv) doba pojištění pro nárok na plný důchod se zvyšuje na 40 let (dosud činila obecně 35 let); v) s platností od roku 2021 se bude minimální a zákonná věková hranice pro odchod do důchodu upravovat v souladu se změnami v naději dožití každé tři roky; vi) vyrovnání důchodového věku mužů a žen v soukromém i veřejném sektoru do roku 2013; vii) indexace dávek (včetně základního důchodu) nepřesáhne inflaci podle HISC; viii) příjmy rozhodné pro důchodové nároky se vypočtou na základě veškerých příjmů dosažených za celý život. Tyto nové zákony obsahují doložku o udržitelnosti (čl. 11.b.1 zákona č. 3863 ze dne 15. července 2010), která stanoví, že pokud dlouhodobé projekce (které má vnitrostátní orgán provádět každé dva roky) ukážou v letech 2009–2060 nárůst veřejných výdajů na důchody převyšující 2,5 procentního bodu HDP, budou změněny příslušné parametry důchodového systému tak, aby nárůst výdajů nepřekračoval stanovený práh.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66r4m/6 6r4m)	67/67	8,1	Doporučení č. 2 – Přijmout navrhovanou důchodovou reformu za účelem zvýšení zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu a zvýšení počtu odpracovaných let pro výpočet důchodu, jak bylo plánováno; pravidelně přezkoumávat důchodové parametry v souladu se změnami naděje dožití, jak bylo plánováno, a vypracovat další opatření za účelem zdokonalení celoživotního učení pro starší pracovníky.	Na základě důchodové reformy z let 2010–2011 se zvýšila věková hranice pro odchod do důchodu z 65 na 67 let (toto zvýšení se bude provádět postupně během let 2013–2027), prodloužila se doba pojištění pro nárok na plný důchod ze 35 na 37 let, věk pro odchod do předčasného důchodu obecně z 61 na 63 let (ovšem s ponecháním možnosti odchodu do důchodu ve věku 61 let během hospodářské krize pro osoby, u nichž doba pojištění činila nejméně 33 let), zvýšily se sankce za předčasný odchod do důchodu, prodloužila se doba pojištění pro výpočet základního důchodu z 15 na 25 let v roce 2022, od roku 2027 se zavádí faktor udržitelnosti s cyklickými revizemi každých pět let, bylo zavedeno delší období pro započítávání doby péče o dítě a systém byl zjednodušen (do obecného systému byli začleněni pracovníci v zemědělství a osoby pracující v domácnosti). Dne 28. října 2011 schválila vláda obecnou strategii zaměstnanosti pro starší pracovníky na období 2012–2014 (španělský název této strategie je „55 y más“). Tato iniciativa představuje základní složku reformy důchodového systému, která byla schválena v září roku 2011. Strategie „55 y más“ stanoví čtyři cíle: i) zvýšení míry zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti v této skupině; ii) pomoc při udržení si zaměstnání; iii) zlepšení pracovních podmínek a iv) podpora jejich opětovného začlenění na trhu práce.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	Doporučení č. 4 – Přijmout opatření pro zlepšení zaměstnatelnosti starších pracovníků a zvýšení jejich účasti na celoživotním učení. Po konzultaci se sociálními partnery a v souladu s vnitrostátní praxí podniknout další kroky pro motivaci starších pracovníků k tomu, aby zůstali na trhu práce, prostřednictvím opatření pro omezení předčasného odchodu z trhu práce a zvýšení věku skutečného odchodu do důchodu. Vzhledem k tomu, že již existuje systém propojení důchodových dávek s nadějí dožití, zvážit vazbu mezi zákonnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu a nadějí dožití.	Finsko propojilo důchodové dávky s koeficientem naděje dožití v roce 2009. Vláda a organizace trhu práce se v roce 2009 dohodly na zvýšení věku skutečného odchodu do důchodu do roku 2025 na nejméně 62,4 roku.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60-65/60 -65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	Doporučení č. 1 – Zajistit v období 2010–2013 doporučené průměrné roční fiskální úsilí ve výši více než 1 % HDP a do roku 2013 odstranit nadměrný schodek v souladu s doporučeními Rady podle postupu při nadměrném schodku, a tím snižovat míru veřejného zadlužení a zajistit přiměřený pokrok, pokud jde o pozdější střednědobé cíle; upřesnit nezbytná související opatření pro období po roce 2012, případně přijmout dodatečná opatření a využívat veškeré neplánované příjmy pro rychlejší snižování schodku a dluhu, jak bylo plánováno; pokračovat v přezkumu udržitelnosti důchodového systému a případně přijmout dodatečná opatření.	Reformu povinných důchodových systémů schválil francouzský parlament v listopadu 2010. Nejmedializovanějším výsledkem reformy je postupné zvyšování zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu z 60 na 62 let, nejpozději v roce 2018 (nejnovější plán: nejpozději v roce 2017, což však ještě nebylo uzákoněno). Reforma zahrnuje řadu dalších opatření, např. postupnou harmonizaci sazeb příspěvků mezi systémy veřejného a soukromého sektoru nebo vytvoření nároku na předčasný odchod do důchodu (od 60 let věku) pro pracovníky s částečnou pracovní neschopností. Byly zavedeny také některé technické změny na podporu vytvoření fondových důchodových systémů.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		Na základě reformy z roku 2009: 1) se zvýšila zákonná věková hranice pro odchod do důchodu z 62 na 65 let v období 2014–2022, 2) s platností od roku 2010 byla zavedena méně velkorysá indexace důchodů v závislosti na růstu reálného HDP a 3) byl zrušen 13. důchod a zavedena tzv. důchodová prémie. Díky těmto reformám se v budoucnulepší udržitelnost a hrubé výdaje na sociální zabezpečení v roce 2060 dosáhnou 10,5 % HDP místo 13,8 %, jak předpokládala zpráva o stárnutí obyvatelstva z roku 2009. V letech 2010 a 2011 přijala vláda drastická opatření tím, že zrušila povinný soukromý důchodový pilíř. Jelikož byly neplánované příjmy z penzijních fondů převedeny pro účely pokrytí stávajících výdajů, mohla by tím být do určité míry ohrožena udržitelnost v budoucnosti. V prosinci 2011 byl zrušen předčasný odchod do důchodu a nároky pro stávající příjemce se staly předmětem daňové povinnosti. To má dopad zejména na povolání, která jsou považována za fyzicky namáhavá, a jejich příslušníci proto využívali příležitostí k předčasnému odchodu do důchodu.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Memorandum o porozumění Na základě tohoto memoranda: Pro 1. čtvrtletí 2011: snížení úlev na dani a srážek souvisejících s důchody za účelem získání 155 milionů EUR v roce 2011. Bude zavedeno progresivní snižování stávajících důchodů státních zaměstnanců v průměru o 4 %. Pro 2. čtvrtletí 2011: pro posílení dlouhodobé udržitelnosti mají orgány přijmout právní předpisy za účelem zvýšení důchodového věku pro pobírání státního důchodu na 66 let v roce 2014, 67 let v roce 2021 a 68 let v roce 2028. Pro 3. čtvrtletí 2011: aby se zvýšila udržitelnost systému důchodů státních zaměstnanců, bude se reformovat nárok na důchod pro nové státní zaměstnance. Tato reforma bude zahrnovat přezkoumání předčasného odchodu do důchodu v případě určitých kategorií a indexaci důchodů podle spotřebitelských cen. Výše důchodů bude vycházet z průměrných příjmů během celé profesní kariéry. Důchodový věk nových zaměstnanců bude vázán na důchodový věk pro pobírání státního důchodu. Pro 4. čtvrtletí 2011 a rok 2012 memorandum zmiňuje rovněž snížení úlev na důchodové dani a úpravu nároků na důchod státních zaměstnanců jakožto součást opatření pro rozpočtovou konsolidaci.	V březnu 2010 zveřejnila irská vláda národní důchodový rámec, ve kterém jsou vymezeny záměry vlády, pokud jde o reformu důchodového systému v Irsku. Od té doby byla provedena řada změn, mimo jiné: Byl přijat zákon o zvýšení důchodového věku pro pobírání státního důchodu na 66 let v roce 2014, 67 let v roce 2021 a 68 let v roce 2028. Pro jednorázově vyplácené důchody osvobozené od daně byl stanoven strop ve výši 200 000 EUR. Od roku 2011 sociální pojištění a univerzální sociální odvody (Universal Social Charge) již neposkytují daňovou úlevu na důchodové příspěvky. Nová důchodová pojištění pro nové státní zaměstnance znamenají, že konečný důchod bude založen na průměrném příjmu během celé profesní kariéry a nikoli na výši posledního platu. Řada opatření pro zmírnění finančního tlaku na dávkově definované systémy, například změna přednosti pro platbu v případě likvidace, zřízení systému plateb pro insolventní penzijní fondy (Pensions Insolvency Payment Scheme) a změny norem pro financování.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66r 11 m/ 66 r11 m	Důchodový věk propojený s nadějí dožití (70 let 3 měsíce u žen i mužů v roce 2060)	4,1		V roce 2011 byl italský důchodový rámec změněn postupně třemi legislativními zásahy (zákony 111/2011, 148/2011 a 214/2011). Hlavní opatření těchto posledních reforem lze shrnout takto: i) metoda formálně fondového příspěvkově definovaného systému („notional defined contribution“) se použije i na pracovníky v rámci dávkově definovaného systému, kteří z něj byli dříve plně vyňati. Toto rozšíření se vztahuje poměrně na příspěvky nabyté od 1. ledna 2012; ii) zákonná věková hranice pro odchod do důchodu u žen v soukromém sektoru se vyrovná s věkovou hranicí u mužů (a žen ve veřejném sektoru). Proces vyrovnání bude plně zaveden do roku 2018; iii) mechanismus „únikového okna“ byl zrušen a nahrazen odpovídajícím zvýšením minimálního věku a/nebo požadavků na příspěvky; iv) sazby příspěvků placených osobami samostatně výdělečně činnými budou postupně zvýšeny z 20 % v roce 2011 na 24 % v roce 2018. Sazba příspěvků u pracovníků s atypickými smlouvami byla zvyšována o 1 % až na 27 % v roce 2012; v) ve dvouletém období 2012–2013 důchody převyšující více než trojnásobně minimální důchod (asi 1 400 EUR měsíčně) nejsou indexovány podle inflace cen; vi) i v případě indexace podle změn v naději dožití se minimální požadavky pro nárok na starobní důchod zvyšují o 1 rok s platností od roku 2018 a poté budou plně sladěny se zákonnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu; vii) požadavky na předčasný odchod do důchodu vázané na věk ve spojení s dobou přispívání (35 let) byly zrušeny ve všech režimech. Na základě příspěvkově definovaného systému se předčasný odchod do důchodu připouští, a to až tři roky před dosažením zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu a při splnění doby přispívání v délce 20 let a při výši důchodu nejméně 1 200 EUR měsíčně v roce 2012, indexovaného podle pětiletého průměru nominálního HDP; viii) požadavek na minimální výši příspěvků pro nárok na předčasný důchod bez ohledu na věk bude indexován podle změn v naději dožití s platností od roku 2013, stejně jako zákonná věková hranice pro odchod do důchodu.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62r6m/60	64/63	65/65	neuvedeno	Doporučení č. 2 – Přijmout navrhované prováděcí právní předpisy o reformě důchodového systému. V zájmu zvýšení účasti na trhu práce odstranit fiskální faktory, které odrazují od zapojení do pracovního života, zejména u osob, které dosáhly věkové hranice pro odchod do důchodu.	Na základě reformy z roku 2011 bude nejpozději v roce 2026 zvýšen důchodový věk na 65 let pro muže i ženy. Příspěvky na sociální pojištění do povinného fondového důchodového systému byly sníženy z 5,5 % na 2 % s možností jejich opětovného zvýšení po skončení krize a na základě rozhodnutí vlády.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	Doporučení č. 2 – Navrhnout a provést širokou důchodovou reformu, aby se zajistila dlouhodobá udržitelnost důchodového systému, počínaje opatřeními, která zajistí větší zapojení starších pracovníků, zejména tak, že je odradí od předčasného odchodu do důchodu. Za účelem zvyšování věku skutečného odchodu do důchodu by mohla být zohledněna například vazba mezi zákonnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu a nadějí dožití.	Národní program reforem nastiňuje hlavní charakteristiky návrhu reformy. Probíhají přípravné diskuse mezi vládou a sociálními partnery. Nárok na zvýšené důchodové dávky bude více omezen. Příjemci musí dosáhnout 60 let věku (místo 55) a doložit 40 let doby přispívání (místo 38). Na základě Paktu euro plus se vláda zavázala dokončit reformu do konce roku 2011, ale tato lhůta pravděpodobně nebude dodržena. Byla zřízena pracovní skupina pro důchody, která pracuje neveřejně; dalším cílem je vytvořit aktivační plán pro starší pracovníky včetně doporučení s příklady osvědčených postupů.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7Δ Δ	62/62	(64,5/64, 5)	(65/65)	neuvedeno	Memorandum o porozumění. Na základě tohoto memoranda: Lotyšsko mělo připravit změny důchodového systému za účelem zachování udržitelnosti a přiměřenosti tří pilířů důchodového systému v budoucnu. V souvislosti s tím měly být revidovány všechny zvláštní důchodové systémy a důchodový věk. V druhém dodatku k uvedenému memorandu se stanoví: „Do konce června 2010 připravit s technickou pomocí ze strany mezinárodních organizací a ve spolupráci se sociálními partnery změny důchodového systému, které mají být provedeny v roce 2011, aby byla zachována udržitelnost a přiměřenost tří pilířů důchodového systému v budoucnu. V souvislosti s tím budou revidovány všechny zvláštní důchodové systémy a důchodový věk.“ Ve třetím dodatku k uvedenému memorandu se stanoví: „Poté, co budou připraveny návrhy změn důchodového systému do konce června 2010, předložit parlamentu do konce listopadu 2010 po konzultaci s ES a MMF konkrétní návrhy, které mají být provedeny v roce 2011, aby byla zachována udržitelnost a přiměřenost tří pilířů důchodového systému v budoucnu.“	Od července 2008 lotyšské orgány: 1) zmrazily indexaci v roce 2009 do 31. prosince 2013, 2) snížily sazby příspěvků do povinného fondového důchodového systému. Sazby příspěvků do fondového pilíře se snižují takto: v roce 2009 z 8 % na 2 %, v roce 2010 z 9 % na 2 %, v roce 2011 z 10 % na 2 %, v roce 2013 a následujících letech z 10 % na 6 %. Vláda schválila a předložila parlamentu změny důchodového věku (které ještě musí být uzákoněny). Tyto změny předpokládají zvyšování důchodového věku počínaje rokem 2016 o 6 měsíců ročně, dokud nedosáhne 65 let v roce 2021. Proto bude navrhovaný (dosud neuzákoněný) důchodový věk v roce 2020 činit 64,5 let (pro muže i ženy). Splněním podmínek druhého a třetího dodatku memoranda o porozumění připravilo Lotyšsko změny důchodového systému, aby byla zachována udržitelnost a přiměřenost tří pilířů důchodového systému v budoucnu. Konkrétní návrhy na změny důchodového systému byly předloženy parlamentu.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	neuvedeno	Doporučení č. 2 – Přijmout opatření k zajištění udržitelnosti důchodového systému, například urychlením postupného zvyšování důchodového věku a vytvořením vazby mezi touto věkovou hranicí a nadějí dožití. Vyšší zákonnou věkovou hranici pro odchod do důchodu doplnit komplexní strategií aktivního stárnutí, odradit od využívání programů předčasného odchodu do důchodu a podpořit soukromé důchodové spoření.	Reforma z roku 2006 vedla ke zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let pro muže i ženy nejpozději v roce 2026 a k prodloužení doby přispívání. Změnil se také výpočet příjmu z důchodu, a sice místo nejlepších tří let za posledních 10 let je to nyní nejlepších 10 let z posledních 40 let. Kromě toho byl pro osoby narozené po 1. lednu 1962 zaveden garantovaný národní minimální důchod, který má být vyplácen ve výši nejméně 60 % mediánového příjmu. Na základě reformy z roku 2006 bude mít maximální příjem pro výpočet důchodu pro osoby narozené po 1. lednu 1962 dynamičtější vývoj a bude indexován ze 70 % podle růstu mezd a z 30 % podle inflace. V roce 2007 byl lékařský přezkum invalidních důchodů zpřísněn a podle rozpočtu na rok 2008 bylo důchodcům umožněno dále pracovat bez jakéhokoli snížení důchodu, pokud budou dále platit příspěvky sociálního zabezpečení. Pracovní skupina pro důchody, která byla zřízena za účelem přezkumu reformy, podala první zprávu parlamentu v prosinci 2010. Navrhla 45 doporučení, včetně zavedení zřejmé vazby mezi důchodovým věkem a nadějí dožití, dále zhodnotila zavedení důchodu z formálně fondového příspěvkově definovaného prvního pilíře v roce 2013, zavedení důchodu z druhého pilíře pod podmínkou politické shody a účasti sociálních partnerů a rovněž zavedení třetího důchodového rámce.
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	Doporučení č. 2 – Přijmout opatření ke zvýšení zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu vytvořením vazby mezi touto věkovou hranicí a nadějí dožití a podpořit tato opatření dalšími kroky ke zvýšení věku skutečného odchodu do důchodu a zlepšení dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí. Připravit návrh reformy dlouhodobé péče s ohledem na stárnutí obyvatelstva.	V říjnu 2010 schválila nová vláda zvýšení zákonné věkové hranice pro odchod do důchodu na 66 let v roce 2020. Po komplexních vyjednáváních dosáhli sociální partneři a vláda v září 2011 dohody, jejímž důsledkem bude další zvýšení důchodového věku na 67 let v roce 2025 a vytvoření vazby mezi tímto věkem a nadějí dožití. Tato dohoda se v současnosti začleňuje do právních předpisů.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	Doporučení č. 3 – Zvýšit zákonnou věkovou hranici pro odchod do důchodu v případě zaměstnanců uniformovaných služeb, pokračovat ve zvyšování věku skutečného odchodu do důchodu, například vytvořit vazbu mezi touto věkovou hranicí a nadějí dožití. Stanovit harmonogram s cílem ještě více zdokonalit pravidla pro příspěvky zemědělců do fondu sociálního zabezpečení (KRUS), aby lépe odpovídaly individuálním příjmům.	V roce 2009 byly zavedeny přechodné důchody. Nahrazují předčasné důchody a omezují přístup k nim pro některé kategorie pracovníků. Jedná se o přechodné opatření pro pracovníky, kteří začali pracovat za zvláštních podmínek před rokem 1999. Příspěvek do příspěvkově definovaného systému byl snížen ze 7,3 % na 2,3 % hrubých mezd v roce 2011. Rozdíl byl převeden do průběžně financovaného důchodového systému. Příspěvek se bude postupně zvyšovat, než dosáhne v roce 2017 a následujících letech výše 3,5 %. Znovu zvolená vláda navrhla zvýšit stávající důchodový věk 65/60 let (muži/ženy) na 67 let, a to během období 2013 až 2020 (pro muže) a 2040 (pro ženy).
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Portugalské memorandum o porozumění neobsahuje žádné zvláštní podmínky týkající se reformy celého důchodového systému (jelikož zásadní reforma byla provedena již v roce 2007). Uvedené memorandum však obsahuje zvláštní podmínky týkající se výdajové strany fiskální politiky: – „snížit důchody přesahující 1 500 EUR podle progresivních sazeb uplatňovaných na mzdy ve veřejném sektoru s platností od ledna 2011 s cílem uspořit alespoň 445 milionů EUR“, – „pozastavit uplatňování pravidel pro indexaci důchodů a zmrazit důchody, s výjimkou nejnižších důchodů, v roce 2012.“	Portugalsko provedlo v roce 2007 zásadní reformu svého důchodového systému, která vstoupila v platnost v témže roce. Důchodový věk byl upraven na 65 let. Mezi hlavní opatření patřilo prodloužení rozhodného období tak, aby pokrývalo celou profesní kariéru, opatření, která odrazují od předčasného odchodu do důchodu, zkrácení přechodného období a zavedení „faktoru udržitelnosti“, který automaticky upravuje dávky podle změn v naději dožití ve věku 65 let.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63r4m/58 r4m	65/60	65/63	neuvedeno	Memorandum o porozumění Na základě memoranda, které se vztahovalo na období 2009–2011, byly podmínky reformy důchodového systému tyto: „Vláda dokončí návrh revize právních předpisů týkajících se důchodů tak, i) aby se postupně přiblížily indexaci veřejných důchodů spíše podle spotřebitelských cen než podle mezd, ii) aby se omezil prostor pro diskreční navyšování důchodů, iii) aby byly zavedeny důchodové příspěvky pro ty skupiny zaměstnanců veřejného sektoru, které příspěvky v současnosti neodvádějí, a iv) postupně zvýšit důchodový věk v roce 2015, zejména pro ženy, s přihlédnutím k vývoji naděje dožití, za účelem ochrany zranitelných důchodců a dosažení cíle průměrně 45% poměru náhrady u důchodců.“ Na základě současného memoranda o porozumění, které se vztahuje na období 2011–2013, se podmínky vztahují na: „zachování dlouhodobé udržitelnosti důchodového systému“.	V prosinci 2010 byla přijata důchodová reforma. Tato reforma začleňuje do systému sociálního zabezpečení zvláštní systémy, zavádí mechanismus pro přepočít těchto zvláštních důchodů a zvyšuje důchodový věk na 65 let pro muže a 63 let pro ženy do roku 2030. Předčasný odchod do důchodu je důsledněji regulován a invalidní důchody jsou přiznávány na základě přísnějších podmínek. Výsledkem těchto reforem by měly být značné úspory pro systém a snížení počtu příjemců. Kromě toho vláda pozastavila platnost právních ustanovení, která předpokládala zvýšení příspěvků do povinného příspěvkově definovaného systému z 2 % na 2,5 % hrubé mzdy zaměstnanců v roce 2009. Plánované zvýšení bylo znovu zahájeno v roce 2010 a v budoucnu by sazba příspěvků měla dosáhnout až 6 % mzdy.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		V roce 2010 byl zjednodušen automatický vyrovnávací mechanismus v rámci úpravy systému důchodových příjmů tak, že se bude zakládat na klouzavém tříletém průměru (místo dosavadního ročního průměru), aby se předešlo náhlým změnám v oblasti důchodů v případě hospodářského útlumu či růstu.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	Doporučení č. 2 – Podniknout požadované kroky k zajištění dlouhodobé udržitelnosti důchodového systému a zároveň zachovat přiměřenost důchodů. Zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků prostřednictvím pozdějšího odchodu do důchodu a dalšího rozvoje aktivních politik trhu práce a opatření souvisejících s celoživotním učením.	Navrhovaná důchodová reforma (včetně vyrovnání důchodového věku pro ženy a muže) byla v referendu v roce 2011 zamítnuta.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (v závislosti na počtu děti)	62/62	-	4,7 (v)	Doporučení č. 3 – Posílit dlouhodobou udržitelnost veřejných financí další úpravou průběžně financovaného pilíře důchodového systému, a to i změnou mechanismu indexace a zavedením dalších opatření s cílem zvýšit věk skutečného odchodu do důchodu, zejména vytvořením vazby mezi věkovou hranicí pro odchod do důchodu a nadějí dožití. Vytvořit pobídky pro zajištění životaschopnosti plně financovaného důchodového pilíře v zájmu fiskální udržitelnosti při současném zajištění přiměřených důchodů.	Slovensko v roce 2008 umožnilo pracovníkům vyvázat se z fondového systému a vrátit se k průběžně financovanému systému a příspěvkově definovaný systém se stal nepovinným pro všechny nové účastníky trhu práce. V roce 2010 byla schválena legislativní změna, která stanoví jako základ pro nárok na předčasný důchod nedostatečný příjem ze zaměstnání. V roce 2011 schválilo Slovensko změny plně financovaného důchodového pilíře, které pojištěncům znovu umožňují investovat do rizikovějších cenných papírů s potenciálně vyššími výnosy. Kromě toho bude s platností od 1. dubna 2012 opětovně zavedena povinná účast mladých lidí jakožto základní možnost s variantou opustit tento systém v prvních dvou letech spoření.

Člen ský stát	Naděje dožití ve věku 65 let ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Věk odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Důchod ový věk M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Důchod ový věk M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšení důchodové ho věku po roce 2020 M/Ž ^(v)	Aktiva penzijního fondu v % HDP v roce 2009 ^(vi)	Doporučení jednotlivým zemím týkající se důchodů (nebo odkazy na memorandum o porozumění)	Poslední reformy / poznámky ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		V posledních letech se zlepšil přístup k základnímu státnímu důchodu a rovněž byl lépe přizpůsoben a pracovníci jsou od roku 2012 automaticky účastníky zaměstnaneckých důchodových systémů (s možností vyvázání se). Byly přijaty právní předpisy pro zvýšení důchodového věku pro pobírání státního důchodu z 65 let na 68 let, a sice postupně v letech 2020–2046. Na základě nových právních předpisů, které nabýly účinnosti v lednu 2012, se nyní vyrovnává důchodový věk pro pobírání státního důchodu u mužů a žen postupně do roku 2018 (původně 2020), což také uspišilo načasování zvyšování důchodového věku pro pobírání státního důchodu z 65–66 let o 5 ½ roku, počínaje rokem 2018. Byly předneseny návrhy na urychlení dalšího zvýšení ze 66 na 67 let (ale ještě nebyly uzákoněny) a možnosti dřívějšího zvýšení ze 67 na 68 let jsou předmětem diskusí.

POZNÁMKY

- i Zdroj: Eurostat, Population Statistics – Life expectancy by age and sex (Statistika obyvatelstva – naděje dožití podle věku a pohlaví, poslední aktualizace 26. ledna 2012).
- ii Průměrný věk odchodu z trhu práce, M/Ž nebo *kurziva* = *obě pohlaví (bez rozdělení podle M/Ž)*. Zdroj: Eurostat.
- iii Zákonná věková hranice pro odchod do důchodu ve veřejném důchodovém systému, **zdroj: MISSOC**.
- iv Zákonná věková hranice pro odchod do důchodu ve veřejném důchodovém systému po provedení uzákoněných reforem (v závorce – navrženo, ale ještě neuzákoněno), **zdroj: společná zpráva Výboru pro hospodářskou politiku, Výboru pro sociální ochranu a útvarů Komise (GR ECFIN a EMPL) o důchodech s názvem „Pokrok a hlavní výzvy při zajišťování přiměřených a udržitelných důchodů v Evropě“, kterou Komise aktualizovala na základě jí známých dalších změn.**

- v Zákonná věková hranice pro odchod do důchodu ve veřejném důchodovém systému po provedení uzákoněných reforem (v závorce – navrženo, ale ještě neuzákoněno), **zdroj: společná zpráva Výboru pro hospodářskou politiku, Výboru pro sociální ochranu a útvarů Komise (GR ECFIN a EMPL) o důchodech s názvem „Pokrok a hlavní výzvy při zajišťování přiměřených a udržitelných důchodů v Evropě“, kterou Komise aktualizovala na základě jí známých nadcházejících změn.**
- vi Aktiva penzijních fondů (v % HDP), 2009, **zdroj: OECD Global Pensions Statistics.**
- (v) 2008.
- (w) Pouze nezávislé zaměstnanecké penzijní fondy. Kromě těchto plánů dosáhla veškerá aktiva spravovaná v rámci smluv o zaměstnaneckém důchodovém pojištění 99,3 % HDP.
- (x) Pouze nezávislé zaměstnanecké penzijní fondy. Kromě těchto plánů dosáhla veškerá aktiva spravovaná v rámci smluv o zaměstnaneckém důchodovém pojištění v roce 2008 výše 13,3 % HDP.
- (y) Pouze nezávislé zaměstnanecké penzijní fondy. Kromě těchto plánů dosáhla veškerá aktiva spravovaná systémem důchodů na základě pojištění 8,9 % HDP a aktiva spravovaná v rámci smluv o zaměstnaneckém důchodovém pojištění dosáhla v roce 2008 výše 38,9 % HDP.
- (z) Odhad OECD.
- vi Vzhledem k hrozicímu stárnutí obyvatelstva a jeho dopadu na udržitelnost poskytování důchodů reformovaly členské státy zásadním způsobem své důchodové systémy. Zásadním prvkem reformního úsilí je silnější propojení mezi příspěvky placenými do systému a vyplácenými dávkami. K tomu zpravidla došlo formou změny základu pro výpočet dávek, tj. místo výše posledního příjmu nebo nejlepších let to jsou nyní příjmy dosažené v průběhu celého života, dále stanovením minimální délky doby pojištění místo prostého dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu, prodloužením doby pojištění pro nárok na plný důchod, zvýšením věkové hranice pro odchod do důchodu pro muže i ženy nebo jejím vyrovnáním. Ve většině z těchto zemí je však zvyšování věkové hranice pro vznik nároku na zákonný důchod prováděno postupně během dlouhého období.

* 2008 (naděje dožití v 65 letech)

** 2009 (naděje dožití v 65 letech)

Δ 2003 (věk odchodu z trhu práce)

2006 (věk odchodu z trhu práce)

2007 (věk odchodu z trhu práce)

Δ Δ 2008 (věk odchodu z trhu práce)