

SK

SK

SK



EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 7.7.2010
KOM(2010)365 v konečnom znení

ZELENÁ KNIHA

snaha o primerané, trvalo udržateľné a bezpečné európske dôchodkové systémy

SEK(2010)830

ZELENÁ KNIHA

snaha o primerané, trvalo udržateľné a bezpečné európske dôchodkové systémy

1. ÚVOD

Primeraný a trvalo udržateľný dôchodkový príjem občanov EÚ v súčasnej dobe, ako aj v budúcnosti, je prioritou Európskej únie. Dosiahnutie týchto cieľov v starnúcej Európe predstavuje dôležitú výzvu. Väčšina členských štátov sa snaží na ňu pripraviť prostredníctvom dôchodkových reforiem.

Súčasná finančná a hospodárska kríza má za následok, že vplyv tohto nepriaznivého vývoja na starnutie obyvateľstva je silnejší. Prekážky v hospodárskom raste, verejné rozpočty, finančná stabilita a zamestnanosť prispeli k tomu, že úprava procesu odchodu do dôchodku, ako aj spôsobu, akým si ľudia vytvárajú nárok na dôchodky, nadobudla naliehavejší charakter. Kríza ukázala, že v záujme zlepšenia účinnosti a bezpečnosti dôchodkových systémov¹, ktoré sú nielen zdrojom prostriedkov na dôstojný život, ale takisto predstavujú odmenu za celoživotnú prácu, je potrebné urobiť viac.

Predseda Komisie José Manuel Barroso vo svojich pokynoch pre Komisiu podčiarkol význam primeraných a trvalo udržateľných dôchodkov pri posilňovaní sociálnej súdržnosti slovami:

„Milióny Európanov sú plne závislé od dôchodkov. Kríza ukázala, akú dôležitú úlohu zohráva európsky prístup k dôchodkovým systémom. Potvrdila vzájomnú závislosť rôznych dôchodkových pilierov v rámci každého členského štátu a dôležitosť spoločného prístupu na úrovni EÚ k solventnosti a sociálnej primeranosti. Takisto podčiarkla, že dôchodkové fondy sú dôležitou súčasťou finančného systému. Musíme zabezpečiť, aby dôchodky plnili svoju úlohu, ktorou je poskytovať maximálnu podporu súčasným aj budúcim dôchodcom vrátane zraniteľných skupín.“

Za dôchodkové zabezpečenie sú zodpovedné členské štáty: cieľom tejto Zelenej knihy nie je spochybňovať výsady členských štátov v oblasti dôchodkov ani úlohu sociálnych partnerov, a takisto sa nesnaží navrhnúť jeden „ideálny“ univerzálny dôchodkový systém. V tomto ohľade sú kľúčové zásady solidarity medzi generáciami, ako aj zásady vnútroštátnej solidarity. Na úrovni EÚ sú vnútroštátne dôchodkové systémy podchytené rámcom aktivít v rozsahu od koordinácie politiky po reguláciu. Niektoré spoločné témy je potrebné riešiť koordinovaným spôsobom. Patrí sem napríklad fungovanie vnútorného trhu, požiadavky Paktu stability a rastu alebo zabezpečenie, aby dôchodkové reformy boli konzistentné v rámci stratégie Európa 2020. Spoľahlivé a primerané dôchodkové systémy, ktoré jednotlivcom umožňujú, aby si po odchode do dôchodku do náležitej miery zachovali svoju životnú úroveň, sú pre občanov a pre sociálnu súdržnosť rozhodujúce. Verejné výdavky na dôchodky a ich vplyv na verejné financie v jednom členskom štáte môžu mať vážne dôsledky v iných členských štátoch. Politická koordinácia EÚ v oblasti dôchodkov sa ukázala ako užitočná a potrebná na dosiahnutie pokroku na úrovni jednotlivých členských štátov. Dôchodkové fondy

¹ Európsky parlament sa takisto zapája do politickej diskusie o ponaučeníach vyplývajúcich z krízy pod záštitou Osobitného výboru pre finančnú, hospodársku a sociálnu krízu.

sú súčasťou finančných trhov a ich forma môže napomôcť voľný pohyb práce alebo kapitálu, alebo mu zabrániť.

Po desiatke reforiem, ktorými sa upravili dôchodkové systémy vo väčšine členských štátov, vznikla v súčasnosti potreba dôkladnej revízie rámca EÚ. Proces starnutia obyvateľstva je rýchlejší, ako sa očakávalo, a súčasná finančná a hospodárska kríza mala dramatický vplyv na rozpočty, kapitálové trhy a na spoločnosti. Došlo aj k výrazným štrukturálnym zmenám, ako napr. nová rovnováha medzi jednotlivými generáciami, prechod od systému Pay-As-You-Go (PAYG - systém priebežného financovania s medzigeneračným prerozdelením) na dôchodky z kapitalizačného systému a prechod k viacerým rizikám pre jednotlivcov. Touto Zelenou knihou sa otvára európska debata vo forme rozsiahlej a včasnej konzultácie o kľúčových výzvach, ktorým čelia dôchodkové systémy, a o tom, ako EÚ môže podporiť členské štáty v ich úsilí o poskytovanie primeraných a trvalo udržateľných dôchodkov.

V tejto Zelenéj knihe sa uplatňuje integrovaný prístup v politike v oblasti hospodárskeho, sociálneho a finančného trhu a skúmajú sa spojenia a súčinnosti medzi dôchodkami a celkovou stratégiou Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Zohľadňuje sa v nej práca Výboru pre hospodársku politiku a Výboru pre sociálnu ochranu v oblasti dôchodkov. Rada (ECOFIN a EPSCO) počas svojho zasadnutia 7. – 8. júna 2010 vzala do úvahy Priebežnú spoločnú správu². Cieľ dosiahnuť primerané a trvalo udržateľné príjmy prostredníctvom dôchodkových reforiem a cieľ stratégie Európa 2020 sa navzájom podporujú. Stratégia Európa 2020 podčiarkuje vyššiu a lepšiu kvalitu zamestnania a pozitívne zmeny: oba faktory sú pre pracujúcich (mužov i ženy) rozhodujúce pri získavaní dôchodkových práv. Jej cieľ predstavujúci 75 % zamestnanosť si vyžaduje, aby miera zamestnanosti v prípade vekovej skupiny od 55 do 65 rokov bola výrazne vyššia, ako je jej súčasná úroveň. Riešenie problémov týkajúcich sa primeranosti dôchodkov, ktoré môžu byť významnou príčinou chudoby u starších ľudí, môže takisto prispieť k dosiahnutiu cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je zníženie chudoby. Politiky v mnohých oblastiach môžu pomôcť znížiť chudobu vo vyššom veku, čo môže zasa prispieť k primeranejším dôchodkom, a tak doplniť dôchodkové reformy. Ďalšie ciele zahŕňajú riešenie problémov pri dobudovávaní jednotného trhu, napr. vytváranie bezpečnejšieho a integrovanejšieho vnútorného trhu s finančnými produktmi a napomáhanie mobility všetkých pracovníkov³ a občanov v celej EÚ⁴. *Dôchodkové reformy zasa prispejú k dosiahnutiu cieľov stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a dlhodobej udržateľnosti verejných financií.* Okrem toho má dobudovanie vnútorného trhu pre dôchodkové produkty priamy dosah na potenciál rastu v EÚ, a tým priamo prispieva k splneniu cieľov stratégie Európa 2020.

² Správa je dostupná na stránke http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm, pozri závery Rady http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ecofin/114988.pdf.

³ Vrátane vysoko mobilných pracovníkov, ako sú výskumní pracovníci, pozri Závery Rady z 2. mája 2010: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/intm/113121.pdf.

⁴ Komisia vydá správu o občianstve v roku 2010 o celom životnom cykle občanov EÚ, v ktorej budú zahrnuté i) prekážky v účinnom uplatňovaní práv občanov vrátane práv na slobodný pohyb a ii) plánované riešenia na odstránenie týchto prekážok spolu s plánom na ich prijatie.

2. HLAVNÉ VÝZVY

2.1. Starnutie obyvateľstva

Zatiaľ, čo je známe, že Európa čelí významnej demografickej výzve⁵, dostávame sa do kritického štádia v dôsledku toho, že silné populačné ročníky sa v súčasnosti blížia k dôchodkovému veku a obyvateľstvo Európy v produktívnom veku sa má od roku 2012 *začať redukovať*.

Dlhší život ako kedykoľvek predtým je, samozrejme, obrovským úspechom: za posledných 50 rokov sa priemerná dĺžka života v EÚ zvýšila takmer o päť rokov. Na základe posledných demografických prognóz⁶ by sa ďalšie zvýšenie o približne sedem rokov malo prejavovať do roku 2060. V kombinácii s nízkou mierou pôrodnosti by to malo viesť k dramatickej zmene vo vekovom zložení obyvateľstva (pozri graf č. 1). V dôsledku toho sa zdvojnásobí podiel závislosti v starobe: zatiaľ čo dnes na jednu osobu vo veku nad 65 rokov pripadajú štyria ľudia v produktívnom veku, do roku 2060 budú na každú osobu vo veku nad 65 rokov pripadať dvaja ľudia v produktívnom veku (pozri graf č. 2).

Na trhoch práce sú aj iné dlhodobé trendy: neskorší nástup do práce na plný úväzok v dôsledku zvýšenej potreby vzdelávania a skorší odchod do dôchodku v dôsledku riadenia otázok týkajúcich sa veku na trhu práce a existujúcich politík. Hoci trend predčasného odchodu do dôchodku začal nadobúdať opačnú tendenciu, väčšina ľudí, a najmä žien, stále opúšťa trh práce podstatne skôr, ako dosiahne bežný vek odchodu do dôchodku, čiže 65 rokov (pozri grafy 6 a 7), čím sa podčiarkuje význam rodového hľadiska.

Pokiaľ ide o súčasné trendy, situácia je neudržateľná. Keďže ľudia dlhšie žijú, pokiaľ nebudú dlhšie aj pracovať, môže sa buď narušiť primeranosť dôchodkov, alebo dôjsť k neudržateľnému nárastu výdavkov na dôchodky. Dosah demografických výziev, ktorý je v dôsledku krízy ešte silnejší, bude mať tendenciu znížiť hospodársky rast vyvinúť tlak na verejné financie. Zo Správy o starnutí obyvateľstva⁷ z roku 2009 vyplýva, že v dôsledku znižujúceho sa počtu pracovných síl bude do roku 2020 jediným zdrojom rastu pracovná produktivita. Zatiaľ čo reformy už výrazne znížili vplyv starnutia na budúce dôchodkové náklady, verejné výdavky súvisiace s vekom sa do roku 2060 majú naďalej zvyšovať celkovo o 5 percentuálnych bodov HDP, z čoho polovica je následkom výdavkov na dôchodky (pozri prognózy výdavkov na dôchodky pre členské štáty, graf č. 3)

Ďalším pretrvávajúcim trendom sú zmeny spoločnosti, ako napr. domácnosti s jedným rodičom, bezdetné páry a rôzne generácie rodín žijúce ďaleko od seba, čoho dôsledkom je vyššia miera formálneho využívania opatrovateľských služieb, ktoré si inak rodina poskytuje navzájom. Tak vznikajú ďalšie problémy súvisiace s financovaním nákladov na zdravotnú starostlivosť a dlhodobú starostlivosť.

Dôchodky z kapitalizačného systému by mohli byť takisto ovplyvnené starnutím obyvateľstva. Starnúce spoločnosti by znížili mieru potenciálneho rastu hospodárstva, čo by

⁵ Oznámenie Komisie o starnutí z 29. apríla 2009 „Riešenie otázky vplyvu starnutia obyvateľstva v EÚ (Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2009)“ a pracovný dokument *Správa o demografickej situácii za rok 2008 - uspokojovanie sociálnych potrieb v starnúcej spoločnosti* (SEK(2008)2911).

⁶ Európska komisia a Výbor pre hospodársku politiku (2009) „Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2009: hospodárske a rozpočtové prognózy pre členské štáty EÚ-27 (2008 – 2060)“, European Economy, č. 2.

⁷ Ib.

znamenaloby nižšie reálne miery výnosov a ovplyvnilo aj ceny finančných aktív. Takéto potenciálne nižšie výnosy z investícií do dôchodkových fondov môžu viesť k vyšším príspevkom, nižším dôchodkovým dávkam, zvýšenému odlivu kapitálu na rozvíjajúce sa trhy alebo k podstupovaniu vyššieho rizika.

Na pozadí starnutia obyvateľstva sa Európska rada na zasadnutí v Štokholme dohodla na trojbodovej stratégii na riešenie vplyvu na verejné rozpočty. Tieto tri body zahŕňajú:

- rýchle znižovanie dlhu;
- zvyšovanie zamestnanosti a produktivity; ako aj
- reformovanie dôchodkov, zdravotnej starostlivosti a systémov dlhodobej starostlivosti.

Okrem toho sa Európska rada v roku 2001 na zasadnutí v Laekene dohodla na súbore spoločných cieľov pre dôchodky, pričom podčiarkla potrebu, aby boli primerané, trvalo udržateľné a adaptabilné⁸.

2.2. Zmeny v dôchodkových systémoch

Zatiaľ čo systémy v jednotlivých členských štátoch sa výrazne odlišujú, väčšina z nich bola v priebehu posledných desaťročí upravená tak, aby nadobudli udržateľnejšiu podobu. Členské štáty sa zároveň usilujú zachovať primeraný charakter dôchodkových systémov a lepšie reagovať na zmeny na trhoch práce, ako aj na rodové úlohy. Kľúčovými trendmi sú:⁹

- (1) Podporovať viac ľudí v tom, aby pracovali viac a dlhšie s cieľom získať podobné nároky ako predtým: zvyšovanie veku odchodu do dôchodku; odmeňovanie neskoršieho a penalizácia predčasného odchodu do dôchodku (pozri graf č. 8); posun z výhod udeľovaných na základe zárobkov v najlepších rokoch k nárokom založeným na priemernom zárobku počas pracovnej kariéry; zrušenie alebo obmedzenie možnosti predčasného odchodu z trhu práce; opatrenia na trhu práce zamerané na podporu a umožnenie starším pracovníkom, aby zostali na trhu práce a podpora rodovej rovnosti.
- (2) Prechod od jednoduchých systémov k viacvrstvovým. Nie je výsledkom trendu vo všetkých členských štátoch, ale vo väčšine z nich a jeho cieľom je znížiť podiel verejných PAYG dôchodkov v celkovom zabezpečení a zároveň posilniť úlohu doplnkových súkromných predplatených systémov, ktoré majú často charakter definovaných príspevkov (Defined Contribution, DC) (pozri graf č. 10).
- (3) Opatrenia na boj proti problémom súvisiacim s primeranosťou, napr. snahou o rozšírenie poistenia, podporou pri vytváraní práv, uľahčením prístupnosti dôchodkov pre zraniteľné skupiny a zvýšením finančnej podpory pre chudobnejších dôchodcov.
- (4) Rodová dimenzia: ženy zvyčajne pracujú na netypické zmluvy, zvyčajne menej zarábajú ako muži a prerušujú prácu z dôvodu zodpovednosti za starostlivosť oveľa častejšie ako muži. V dôsledku toho sú ich dôchodky zvyčajne nižšie a riziko chudoby

⁸ „Kvalita a životaschopnosť dôchodkov - spoločná správa o cieľoch a pracovných metódach v oblasti dôchodkov“ [10672/01 ECOFIN 198 SOC 272].

⁹ Priebežná spoločná správa Výboru pre hospodársku politiku a Výboru pre sociálnu ochranu týkajúca sa dôchodkov zahŕňa podrobnejšie posúdenie, pozri poznámku pod čiarou č. 2.

je vyššie medzi staršími ženami aj preto, že obvykle dlhšie žijú. Zatiaľ čo v niektorých PAYG systémoch sa obdobia poskytovania starostlivosti uznávajú, v kapitalizačných dôchodkových systémoch to nie je také jasné a otázkou zostáva aj spôsob financovania takejto solidarity.

Reformy podchytili súčasné zvyšovanie skutočného veku odchodu do dôchodku a otvorili nové cesty k zabezpečovaniu dôchodkov trvalo udržateľným spôsobom. Zároveň viedli a naďalej budú viesť k väčšej osobnej zodpovednosti za výsledky. Zatiaľ čo je ľudom poskytnutý väčší výber, sú takisto vystavení väčšiemu riziku. Aby boli reformy úspešné, musia k tomu prispieť všetky dôchodkové systémy a riziko, ktoré s tým súvisí, musí byť jasné a zvládnuté. Primeranosť dôchodkov v budúcnosti bude spočívať v kombinácii výnosov na finančných trhoch a na trhoch práce, ktoré poskytnú príležitosti pre dlhšie a súvislejšie príspevkové zamestnanie. V záujme posilnenia sociálnej súdržnosti sa mnohé členské štáty chcú zaoberať nedokončenými záležitosťami, ako sú minimálne dôchodky, poistenie pracovníkov s netypickou prácou a pripisovanie určitých nedobrovoľných prerušení práce, napríklad pri poskytovaní starostlivosti osobám, ktoré sú od nej závislé.

Reformované dôchodkové systémy zvyšujú riziko nižšieho stupňa primeranosti pre značný počet pracovníkov. Čisté miery náhrad v mnohých členských štátoch poklesnú, hoci východisková pozícia a stupeň ich zníženia sa značne odlišujú a niektoré krajiny, najmä tie, v ktorých je počiatočná úroveň nízka, ich zvýšili (pozri graf č. 5). Neskorší odchod z trhu práce môže zmierniť tento pokles.

V mnohých členských štátoch môže byť v dôsledku mnohých predchádzajúcich demografických zmien potrebné zaviesť dodatočné reformy a zabezpečiť trvalý úspech už zavedených reforiem. V prípade členských štátov, v ktorých proces reforiem dostatočne nenapreduje, vznikla naliehavá potreba preskúmať „dôchodkové prísluby“ z hľadiska toho, čo možno očakávať, že zvyšná časť hospodárstva – a verejné rozpočty – poskytnú.

2.3. Dosah finančnej a hospodárskej krízy

Finančná a hospodárska kríza mala negatívny vplyv na problémy súvisiace so starnutím. Tým, že dokázala vzájomnú závislosť medzi rôznymi systémami a v niektorých systémoch odhalila nedostatky, bola akýmsi „budičkom“ v otázke dôchodkov, či už spadajúcich do systému PAYG alebo kapitalizačného systému: väčšia nezamestnanosť, nižšia rast, vyššia úroveň vnútroštátnych dlhov a výkyvy na finančných trhoch ešte viac sťažili plnenie dôchodkových príslubov pre všetky systémy. Súkromné systémy môžu trochu uvoľniť tlak na verejné dôchodkové zabezpečenie. Väčšie spoliehanie sa na súkromné systémy však nesie so sebou fiškálne náklady vzhľadom na bežnú prax poskytovania daňových stimulov počas štádia akumulácie. Náklady na daňovú úľavu môžu byť nemalé a ich efektívnosť a redistribučné vplyvy môžu byť otázné¹⁰. Niektoré členské štáty, ktorých rozpočty sú pod silným tlakom, v súčasnosti opätovne prehodnocujú efektívnosť takýchto výdavkov. Lepšie spoločné využívanie informácií o nákladoch a efektívnosti môže pomôcť tvorcom politik v celej EÚ¹¹.

¹⁰ Oddiel 4.2 s. 26 správy Výboru pre sociálnu ochranu „Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions“ (Dôchodkové pripoistenie zo súkromných zdrojov a jeho príspevok k primeraným a udržateľným dôchodkom) (2008). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en>.

¹¹ Tieto informácie môžu zahŕňať skúsenosti s prístupmi, ako sú napr. „komunikačné tepny“, pomocou ktorých je rozsah úľavy na daniach pre dobrovoľné sporenie jednotlivcov inverzne prepojený s výškou zákonných a zamestnaneckých dôchodkov, ktoré jednotlivci už majú. Pozri „Návrh na dôchodkový model s kompenzačnou vrstvou“ G.J.B. Dietvorst, EC Tax Review 2007 č. 3 s. 142 - 145.

Okrem toho, ak súkromné systémy nedokážu splniť svoje prísluby, nevyhnutne vznikne tlak na verejnú pokladnicu, aby časť účtu zaplatila.

S istými príjmami z verejných dôchodkov, ktorým sa vo všeobecnosti umožnilo, aby zorávali úlohu automatických stabilizátorov, patria súčasní dôchodcovia medzi skupiny najmenej zasiahnuté krízou. Až na niekoľko výnimiek zohrávajú dávky z kapitalizačných systémov stále iba okrajovú úlohu a len niekoľko členských štátov s veľmi akútnymi rozpočtovými problémami alebo dobre zakotvenými automatickými mechanizmami prispôsobovania bolo nútených znížiť vyplácanie verejných dôchodkov. Kríza a horšie perspektívy rastu však ovplyvnia všetky typy dôchodkových systémov.

Straty z fiškálneho zhoršenia následkom krízy sa vyrovnajú úsporám počas 20-ročnej fiškálnej konsolidácie, čo naznačuje veľké fiškálne obmedzenia v nasledujúcej dekáde. Na základe odhadov sa v dôsledku krízy v dlhodobom horizonte vyvinie tlak na vyplácanie verejných dôchodkov, keďže hospodársky rast je nastavený tak, že má byť značne nižší, a časový horizont úplného ozdravenia je neistý.¹² V mnohých členských štátoch bola časť príspevkov na sociálne zabezpečenie presmerovaná do novozriadených schém dôchodkov z kapitalizačného systému. Kríza zdôraznila tento problém dvojnásobných platieb a niektoré vlády sa rozhodli zastaviť alebo znížiť príspevky na súkromné dôchodky s cieľom zlepšiť finančné zdroje na verejné dôchodky.

V krátkom období boli výnosové sadzby a solventnosť kapitalizačných systémov zasiahnuté poklesom úrokových sadzieb a hodnoty aktív: súkromné dôchodky stratili v priebehu roku 2008 viac ako 20 % svojej hodnoty¹³. Navyše niekoľkým sponzorom zamestnaneckých dôchodkových fondov prekážky neumožňovali plniť si svoje záväzky. Keďže si však len málo systémov muselo pri plnení svojich aktuálnych záväzkov pripísať straty na svoje konto, bolo možné zmierniť predpisy týkajúce sa oceňovania a solventnosti, čím sa poskytol časový priestor na oživenie trhov. Dôchodkové fondy sa dokázali spamätať z niektorých svojich strát z roku 2009¹⁴, no mnohé z nich stále zostávajú hlboko pod požadovanou úrovňou solventnosti.

Rozdiely v schopnosti kapitalizačných systémov odolať kríze jasne poukázali na opodstatnenosť rozdielných foriem týchto fondov, spôsobov ich regulácie, ako aj investičných stratégií. Straty sa odlišujú v závislosti od investičnej praxe a schopnosť absorbovať šok závisí aj od toho, ako sa toto bremeno rozdelí medzi poskytovateľov, prispievateľov a príjemcov. Žiaľ, systémy v krajinách, ktoré mali nižšie požiadavky na solventnosť a veľké straty na hodnote aktív, majú zvyčajne aj slabšiu ochranu vzniknutých nárokov a najmenej flexibilné mechanizmy na prerozdelenie bremena medzi zainteresované strany. V dôsledku toho môže dôjsť k strate týchto nárokov a poskytovatelia sa môžu prikloniť k zastaveniu týchto systémov, keďže si nemôžu dovoliť znovu zabezpečiť ich solventnosť.

Kríza bude mať vážny dosah na dôchodky aj v budúcnosti, keďže nastane situácia, v ktorej mnohí pracujúci stratia prácu a budú isté obdobie nezamestnaní, zatiaľ čo iní budú možno nútení prijať slabšie platenú prácu alebo prácu s kratšou pracovnou dobou¹⁵. Jednou z výziev

¹² Pozri poznámku pod čiarou č. 6.

¹³ OECD, „Pensions and the crisis – How should retirement income systems respond to financial and economic pressures“ (Dôchodky a kríza – Ako by mali systémy dôchodkových príjmov reagovať na finančný a hospodársky tlak) 2009.

¹⁴ OECD „Pension Markets in Focus“ (Zameranie sa na dôchodkové trhy), október 2009, 6. vydanie.

¹⁵ Kapitoly 3.3 – 3.5 predbežnej spoločnej správy o dôchodkoch, pozri poznámku pod čiarou č. 2.

bude zabezpečiť, aby sa primerané úrovne dôchodkov zachovali aj v takýchto situáciách (pozri graf č. 9).

Na základe toho sa existujúci program reformy v dôsledku krízy doplnil o tieto dimenzie:

- naliehavejšia potreba riešiť problémy súvisiace s primeranosťou;
- naliehavejšia potreba reforiem, ktoré zlepšia trvalú udržateľnosť verejných financií;
- väčší dôraz na zvýšenie skutočného veku odchodu do dôchodku;
- potreba revízie regulácie kapitalizačných dôchodkových systémov s cieľom zabezpečiť ich účinnosť a trvalú bezpečnosť napriek veľkým finančným krízam a zároveň zabezpečiť, aby regulácia bola úmerná a netlačila zamestnancov do platobnej neschopnosti alebo k tomu, aby museli z dôchodkových systémov vystúpiť;
- potreba zabezpečiť účinnú a inteligentnú reguláciu finančného trhu vzhľadom na narastajúci význam dôchodkových fondov. Na samite G 20 v Pittsburghu a v Toronte sa zdôraznilo, že finančné inštitúcie by mali byť regulované a že na takúto reguláciu sú potrebné spoločné pravidlá.

3. PRIORITY PRE MODERNIZÁCIU POLITIKY DÔCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA

Prelínajúce sa ciele dôchodkových reforiem majú zabezpečiť, aby dôchodkové systémy boli primerané a trvalo udržateľné. K trojzložkovej štokholmskej stratégii sa pristupovalo ako k zoznamu, z ktorého si bolo treba vybrať. Ak však majú byť dôchodkové systémy produktívne a ak má byť stratégia Európa 2020 úspešná, bude potrebné, aby sa všetky tri otázky riešili koordinovaným spôsobom.

3.1. Prelínajúce sa ciele: primeranosť a trvalá udržateľnosť

Primeranosť a trvalá udržateľnosť sú dve strany tej istej mince. Ak hrozí, že dôchodky sú neprimerané, môže vzniknúť tlak na ich *ad hoc* zvýšenie alebo väčší dopyt po iných dávkach, čím sa ohrozí trvalá udržateľnosť. Rovnako, ak dôchodkový systém nie je trvalo udržateľný, v dlhodobom horizonte sa pri potrebe náhlych náprav ukáže ako neprimeraný. Otázky primeranosti dôchodkov a ich trvalej udržateľnosti je potrebné posudzovať spoločne.

Riešenie otázok súvisiacich s primeranosťou dôchodkov

Zabezpečenie primeraného dôchodkového príjmu je účelom dôchodkového systému a otázkou základnej solidarity v rámci generácií a medzi nimi. Väčšina reforiem dôchodkových systémov bola doteraz zameraná na zlepšenie trvalej udržateľnosti. Na riešenie problémov súvisiacich s primeranosťou bude potrebná ďalšia modernizácia dôchodkových systémov. Keďže miery náhrad z verejných dôchodkových schém vo väčšine prípadov poklesnú, (pozri tabuľku č. 4), je dôležité poskytnúť dostatočné príležitosti pre doplnkové dôchodky: napr. umožnením dlhšieho pracovného života a rozšírením prístupu k doplnkovým dôchodkovým systémom. Nedostatok kompenzačných príspevkov v obdobiach nezamestnanosti, choroby alebo poskytovania starostlivosti môže takisto viesť k vzniku problémov, rovnako ako chýbajúce poistenie zraniteľných skupín, akými sú napríklad pracovníci s krátkodobým zamestnaním na dohodu a neštandardní pracovníci, alebo nedostatočné minimálne dôchodkové záruky alebo zabezpečenie príjmu pre starších ľudí, tieto aspekty však nastrojú

otázky o financovaní. V kapitalizačných systémoch môže znižovanie investičného rizika, najmä vo fáze vyplácania a v blízkosti tejto fázy, ako aj lepšie rozdelenie rizika medzi sporiteľmi na dôchodky a ich poskytovateľmi, zlepšiť primeranosť dôchodkového príjmu na základe výhod kolektívnych poisťných zmlúv. Možno bude potrebné zvážiť aj rozšírenie zdrojov dôchodkových príjmov.

Zabezpečenie trvalej udržateľnosti

Mnohé dôchodkové reformy prispeli k obmedzeniu navýšenia vyplácaných dôchodkov z verejných zdrojov v budúcnosti, no zároveň sú potrebné dodatočné opatrenia zamerané na dosiahnutie lepšej udržateľnosti systémov, čím sa prispeje k dlhodobej udržateľnosti verejných financií, a to najmä v krajinách, v ktorých sa predpokladajú vysoké výdavky na vyplácanie dôchodkov z verejného systému. Ako podčiarkla Európska rada¹⁶, neprijatie rezolútnych politických opatrení na zlepšenie trvalej udržateľnosti prenesie bremeno prispôsobovania buď na budúcich pracovníkov alebo na budúcich dôchodcov, ktorí nemusia byť pripravení na nižšie dôchodky, ako sa predpokladalo. Vzhľadom na naliehavý stav verejných financií a navrhnuté neudržateľné zvyšovanie úrovni verejného dlhu s nezmenenými politikami bude fiškálna konsolidácia záväzným obmedzením pre všetky politiky vrátane dôchodkov. Pakt stability a rastu poskytuje rámec pre monitorovanie trvalej udržateľnosti verejných financií vrátane dôchodkových systémov¹⁷. Okrem toho môže vzniknúť ďalší tlak na financovanie starostlivosti o starších občanov, ak formálna starostlivosť bude v budúcnosti stále vo väčšej miere nahrádzať neformálnu starostlivosť. Preto sú reformy, ktorými sa zlepši potenciál hospodárskeho rastu EÚ, napr. stimuláciou ponuky pracovných síl, mimoriadne dôležité. Väčší rast produktivity práce je prínosom pre všetkých občanov, keďže umožňuje vyššiu životnú úroveň. Pokiaľ ide o fiškálnu udržateľnosť, ešte dôležitejšie je dosiahnutie vyššej miery zamestnanosti najmä u starších pracovníkov.

- (1) *Ako môže EÚ podporiť úsilie členských štátov o primeranejšie dôchodkové systémy? Mala by sa EÚ pokúsiť lepšie vymedziť, čo môže predstavovať primeraný dôchodkový príjem?*
- (2) *Je súčasný dôchodkový rámec na úrovni EÚ dostatočný na to, aby zabezpečil trvalo udržateľné verejné financie?*

3.2. Dosiahnutie trvalo udržateľnej rovnováhy medzi časom stráveným v práci a na dôchodku

Čas strávený na dôchodku sa v priebehu minulého storočia značne predlžoval a medzi jednotlivými členskými štátmi sú veľké rozdiely. Je bežné, že dospelí strávia v súčasnosti približne jednu tretinu svojho života na dôchodku a tento podiel sa s budúcim zvyšovaním očakávanej dĺžky života¹⁸ podstatne zvýši, pokiaľ sa nepredlži pracovný život a ľudia nebudú odchádzať do dôchodku neskôr. Menej ako 50 % ľudí je nezamestnaných až do svojich 60 rokov. To je v rozpore so záväzkom členských štátov z Európskej rady v Barcelone, ktorým je

¹⁶ Závety predsedníctva z 23. marca 2005 RADY EURÓPSKEJ ÚNIE 7619/1/05, REV 1 podčiarkli potrebu „zaistenia dlhodobej udržateľnosti verejných financií, podpory hospodárskeho rastu a zabránenia uvaleniu nadmerného zaťaženia na budúce generácie.“

¹⁷ V súvislosti s Paktom stability a rastu Komisia navrhla, aby sa ako faktory, na základe ktorých sa odrážajú budúce riziká, zohľadnili takisto implicitné záväzky, najmä v súvislosti so starnutím (KOM(2010) 367/2).

¹⁸ Kapitola 3.2.1 predbežnej spoločnej správy o dôchodkoch, pozri poznámku pod čiarou č. 2.

o päť rokov posunúť vek, v ktorom ľudia prestávajú pracovať¹⁹. Takisto to nie je v súlade s cieľom stratégie Európa 2020, ktorým je dosiahnuť 75 % mieru zamestnanosti, a má negatívny dosah na potenciál rastu. Prudkému nárastu miery závislosti v starobe by sa vo veľkej miere dalo vyhnúť, keby ľudia pracovali dlhšie (pozri graf č. 2). Bez toho by sa nedalo vyhnúť bolestivej kombinácii nižších dávok a vyšších príspevkov.

Zabezpečením toho, že čas strávený na dôchodku sa nebude ďalej predlžovať v porovnaní s časom stráveným v práci, by sa podporila primeranosť a trvalá udržateľnosť. To znamená zvýšenie veku, v ktorom ľudia prestanú pracovať a začnú poberať dôchodok. Mnohé členské štáty sa už rozhodli, že v rámci svojich verejných dôchodkových systémov zvýšia vek, v ktorom je osoba oprávnená na plný dôchodok (pozri tabuľku č. 6). Ľudia si stále viac uvedomujú, že je to dôležitý signál pre pracovníkov a zamestnávateľov, ktorý ich má motivovať k tomu, aby sa usilovali o vyšší skutočný vek odchodu do dôchodku. Mnohé členské štáty preukázali, že sľubnou politickou možnosťou posilnenia trvalej udržateľnosti dôchodkových systémov je automatické prispôsobenie, ktorým sa vek odchodu do dôchodku zvýši v súlade so zvyšovaním priemernej dĺžky života. Zatiaľ čo o tomto prístupe príležitostných úprav by sa mohlo uvažovať aj v prípade iných rizík, alternatívou alebo doplnením by mohla byť povinnosť pravidelných kontrol primeranosti a trvalej udržateľnosti dôchodkových systémov, čím by sa umožnila bezproblémová reakcia na meniace sa podmienky, z ktorých mnohé je možné ťažko predvídať.

Realizovateľnosť univerzálneho veku odchodu do dôchodku bola vždy predmetom debát z dôvodu rozdielov medzi zamestnaniami z hľadiska veku, kedy ľudia prichádzajú na trh práce a zdravotného stavu pracovníkov s rôznymi povolaniami. Väčšina členských štátov rieši tento problém pomocou rezolútnych politík na zlepšenie zdravia a bezpečnosti v práci a zároveň poskytuje možnosť odísť do predčasného dôchodku pre tých, ktorí to skutočne potrebujú predtým, ako dosiahnu vek odchodu do dôchodku. Vnútroštátne snahy sú podchytené európskou stratégiou v oblasti zdravia a bezpečnosti. Niekoľko členských štátov zareagovalo na rozdiely týkajúce sa veku nástupu kombináciou opatrení na zvýšenie veku odchodu do dôchodku s opatreniami na zvýšenie počtu rokov prispievania potrebných na získanie plného dôchodku. Okrem toho zatiaľ čo sa prijímajú opatrenia na predĺženie pracovného života, bude takisto potrebné venovať sa otázkam rodovej problematiky v súvislosti so mzdami, ako aj s trhom práce.

Keďže vek, kedy ľudia odchádzajú z trhu práce, je stále nízky, otázkou zostáva, či spoločné zásady EÚ a spôsoby dosiahnutia primeraných a trvalo udržateľných dôchodkov, ktoré sa uplatňujú rozdielnymi spôsobmi, budú užitočné pri riešení rozdielov v dôchodkových systémoch. Tieto spôsoby by boli zamerané na to, aby sa ľuďom umožnilo vytvoriť si primerané nároky a zároveň by sa dosiahlo trvalo udržateľnejšie hospodárstvo EÚ. To si v rámci dôchodkových reforiem vyžaduje aj vyvinutie značnej snahy o to, aby sa pracovníkom umožnilo udržať si zamestnateľnosť počas svojho pracovného života formou ponuky vhodných príležitostí na rekvalifikáciu. Starším ľuďom môžu na dlhšie udržanie v pracovnom živote pomôcť nové technológie a služby ponúkajúce flexibilné pracovné podmienky prostredníctvom práce na diaľku (telework) a zlepšenie zručností.

Kľúčové opatrenia, ktoré umožňujú starším pracovníkom, tak mužom, ako aj ženám, zostať dlhšie na trhu práce, by zahŕňali prístup k trhom práce bez ohľadu na vek, pohlavie a etnickú

¹⁹ Závery predsedníctva z 15. – 16. marca EURÓPSKA RADA 2002 SN 100/1/02 REV 1.

príslušnosť, odborné školenia a prispôsobenie podmienok pre ľudí s postihnutím²⁰. Európsky sociálny fond podporuje opatrenia na zlepšenie zamestnatelnosti a zvýšenie miery zamestnanosti žien a mužov v každom produktívnom veku. Komisia pripravuje Európsky rok aktívneho starnutia 2012, ktorý by mal podporiť členské štáty, sociálnych partnerov a iné zúčastnené strany vo vytváraní príležitostí a pracovných podmienok pre účasť starších pracovníkov na trhu práce.

To by zahŕňalo prispôsobenie sociálnych a finančných stimulov práci vrátane preskúmania úlohy daňových predpisov zo strany členských štátov. Medzi ďalšie opatrenia patrí prispôsobenie riadenia otázok týkajúcich sa veku, pracovných dohôd a postojov na trhoch práce a na pracoviskách, ako aj zváženie podmienok pre starších samostatne zárobkovo činných pracovníkov. Predĺženie pracovného života s cieľom odzrkadliť priebežné zvyšovanie priemernej dĺžky života by prinieslo dvojnásobnú dividendu: vyššiu životnú úroveň a trvalo udržateľnejšie dôchodky. S cieľom dosiahnuť trvalo udržateľnejšie a primeranejšie dôchodky je potrebné, aby pracovníci, a veľmi často mladí pracovníci, pôsobili dlhšie v zamestnaniach, v rámci ktorých sa im vyplatia mzdy a v rámci ktorých odpracujú taký počet pracovných hodín, z ktorých im bude v budúcnosti vyplývať nárok na získanie dôchodkových práv.

Členské štáty už prijímajú opatrenia na podporu dlhšieho pracovného života²¹. Politiky v oblasti zdravia zamerané na pomoc občanom pri dosiahnutí lepšieho zdravia môžu prispieť k predĺženiu pracovného života, znížiť tlak na dôchodkové systémy a takisto môžu podporiť trvalú udržateľnosť²². Zlý zdravotný stav je jednou z príčin predčasného odchodu do dôchodku.

- (3) *Ako možno dosiahnuť vyšší skutočný vek odchodu do dôchodku a ako k tomu môže prispieť zvýšenie veku odchodu do dôchodku? Mali by sa v dôchodkových systémoch v súvislosti s demografickými zmenami zaviesť mechanizmy automatického prispôsobovania, aby sa dosiahla rovnováha medzi časom stráveným v práci a na dôchodku? Akú úlohu by v tomto ohľade mohla zohrávať úroveň EÚ?*
- (4) *Ako by sa mohla využiť implementácia stratégie Európa 2020 na podporu dlhšej zamestnanosti, jeho prínosov pre podnikanie a na riešenie vekovej diskriminácie na trhu práce?*

3.3. Odstránenie prekážok pri mobilitě v EÚ

Politiky a regulácia musia umožniť voľný pohyb výrobných faktorov, najmä práce a kapitálu na efektívne využívanie zdrojov a na vytvorenie priaznivých podmienok pre zvýšenie príjmov na maximum. Väčšia flexibilita pri mobilitě práce podporuje prispôsobenie kapacity hospodárstva a posilňuje európsky sociálny model. Využívanie plného potenciálu jednotného trhu by mohlo všetkým občanom priniesť značné výhody²³.

²⁰ Potrebná je lepšia transpozícia a uplatňovanie smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní (2000/78/ES) a zrealizovanie pridanej hodnoty starších pracovníkov. Vek je najčastejšie vnímanou nevýhodou pri hľadaní práce, pozri http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

²¹ Kapitola 2.1 predbežnej spoločnej správy o dôchodkoch, pozri poznámku pod čiarou č. 2.

²² Pozri pracovný dokument útvarov Komisie SEK(2010) 830.

²³ Viac informácií o súčasnom rámci EÚ týkajúcom sa dôchodkov možno nájsť v poznámke pod čiarou č. 22.

3.3.1. Posilnenie vnútorného trhu v oblasti dôchodkov

V roku 2003 bolo hlavným úspechom prijatie smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Táto smernica sa však vzťahuje na tie dôchodky z kapitalizačného systému, ktoré majú zamestnanecký charakter a nie úplne všetky zamestnanecké systémy spadajú do jej rozsahu pôsobnosti (napr. nezahŕňa systém účtovných rezerv). Nie je to rámcová smernica, ktorá by sťažovala prispôbovanie regulácie trhovým zmenám. Na základe prvých skúseností stále existujú značné bariéry pri cezhraničných činnostiach. Zabraňujú plnej realizácii zvyšovania efektívnosti na základe úspor z rozsahu a konkurencie, čím sa zvyšujú dôchodkové náklady a obmedzuje výber spotrebiteľov. Bariéry sú v mnohých prípadoch výsledkom regulačných rozdielov a právnych nejasností, akými sú napr. nejasné vymedzenie cezhraničnej činnosti, nedostatočná harmonizácia obozretnej regulácie a zložitá interakcia medzi právnymi predpismi EÚ a vnútroštátnymi právnymi predpismi. Odstránenie týchto prekážok si môže vyžadovať preskúmanie smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, ďalšiu konvergenciu dohľadu a lepšiu transparentnosť, pokiaľ ide o národné rozdiely. Okrem toho je potrebné riešiť aspekty týkajúce sa uschovávatelstva²⁴ a riadenia dôchodkových fondov vrátane adekvátneho pochopenia investičných rozhodnutí a dohľadu nad nimi, odmien, stimulačných systémov pre poskytovateľov služieb a sociálne zodpovedných investícií (socially responsible investment, SRI).

Na zvýšenie transparentnosti, pokiaľ ide o dôchodkové záväzky, sú dôležité vhodné a porovnateľné účtovné štandardy. Rada pre medzinárodné účtovné štandardy (International Accounting Standards Board, IASB) sa ujala projektu zameraného na preskúmanie štandardu IAS 19 pre účtovanie dôchodkov²⁵. Európska komisia spoločne so svojim poradným orgánom pre technické otázky, ktorým je Európska poradná skupina pre finančné výkazníctvo (European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG), dôkladne monitoruje projekt ISAB s cieľom zlepšiť dôchodkové účtovníctvo, eventuálne takisto pre samotné dôchodkové fondy v súlade s postupom schvaľovania zavedeným v zmysle nariadenia IAS²⁶.

Voľný pohyb kapitálu podporujú členské štáty prostredníctvom rovnakého prístupu pri zdaňovaní dividend a úrokov nadobudnutých z investícií inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, ktoré investujú na ich území, sídlo však majú v inej krajine Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP). Na základe rozhodnutia Komisie začať proti niekoľkým členským štátom konanie vo veci porušenia kvôli diskriminačným črtám ich daňových predpisov v tejto oblasti niektoré členské štáty už zjednotili svoje daňové právne predpisy v oblasti dôchodkov s požiadavkami práva EÚ.

Hoci vnútorný trh pre poisťné produkty existuje už dlhší čas, cezhraničné činnosti zamerané na produkty životného poistenia ostali tiež obmedzené a predstavujú menej ako 10 % všetkých životných poistení poskytnutých vo väčšine členských štátov. Vnútorný trh by mohol takisto pomôcť pri rozširovaní prístupu k dodatočným zdrojom penzijných príjmov okrem samotných dôchodkov, ako sú napr. reverzné hypotéky. Už boli požiadavky aj na

²⁴ Pozri správu Komisie o niektorých kľúčových aspektoch týkajúcich sa smernice 2003/41/ES o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia z 30. 4. 2009, KOM(2009) 203 dostupnú na stránke http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/docs/legislation/iorp_report_en.pdf.

²⁵ IAS 19 Zamestnanecké dávky sa vzťahuje na prispievajúce subjekty.

²⁶ Nariadenie IAS 1606/2002.

vytvorenie regulačného rámca pre súkromný dôchodkový režim v rámci celej EÚ popri existujúcich dôchodkových režimoch v Európe²⁷.

(5) *Akým spôsobom by sa mala smernica o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia zmeniť a doplniť, aby sa zlepšili podmienky cezhraničných činností?*

3.3.2. Mobilita dôchodkov

Nariadenia EÚ o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia chránia dôchodkové práva mobilných občanov EÚ a ich rodinných členov už päť desaťročí. Novými nariadeniami č. 883/2004 a č. 987/2009 sa táto ochrana rozširuje a zabezpečuje sa, aby sa pri získavaní dôchodkových práv zohľadňovali obdobia poistenia získané v inom členskom štáte. Tieto nariadenia sú obmedzené na zákonné a zamestnanecké dôchodkové systémy, v ktorých sú práva založené na právnych predpisoch: uvedené súčasné vnútroštátne reformy si preto môžu vyžadovať rozšírenie nariadení o koordinácii a minimálnych noriem s cieľom zlepšiť prístup mobilných pracovníkov k doplnkovým dôchodkovým právam v rámci členských štátov a medzi nimi.

Komisia navrhla v roku 2005 smernicu, ktorou sa majú stanoviť minimálne normy pre nadobúdanie, zachovanie a prenosnosť doplnkových dôchodkových práv. Zahrnutá je v nej aj vnútorná mobilita, keďže oddelenie vnútornej mobility od vonkajšej nebolo praktické.

Návrh preskúmala Komisia v roku 2007 s cieľom vypustiť prvok prenosnosti, čo sa stretlo s námietkou, že takéto vypustenie je technicky zložité a predstavuje potenciálnu záťaž, alebo sa bude dať ľahko zneužiť. V dôsledku toho sa podčiarklo včasné nadobudnutie dôchodkových práv a ich následné zachovanie. Keďže v Rade nebolo možné dosiahnuť jednomyselný súhlas, smernica nemohla byť schválená.

Na dosiahnutie riešenia pre všetkých mobilných pracovníkov je potrebný nový podnet²⁸. Na dnešnom trhu práce, ktorý čelí viacerým problémom v dôsledku finančnej a hospodárskej krízy, ľudia potrebujú možnosť bez problémov meniť prácu počas svojho pracovného života a zamestnávateľia by mali mať možnosť prijať ľudí s vhodnými zručnosťami. Ďalšia potreba opatrení vznikla v dôsledku narastajúceho významu dôchodkov z kapitalizačného systému v rozličných formách. Tým sa otvára otázka rozsahu: napr. mali by sa zákonné povinné kapitalizačné systémy zahrnúť do opatrení EÚ.

V niektorých členských štátoch fungujú služby vysledovania dôchodkov, ktoré ľuďom pomáhajú zistiť z rôznych zdrojov v rámci daného členského štátu, aké sú ich dôchodkové práva. V dôsledku narastajúcej miery mobility pracovníkov a dôvery v širší súbor verejných a súkromných zdrojov dôchodkových príjmov by systém vysledovateľnosti na úrovni EÚ mohol pomôcť mobilným jednotlivcom mať prehľad o svojich dôchodkových právach.

²⁷ V Montiho správe sa takisto navrhuje možnosť preskúmať 28. režim pre dodatočné dôchodkové práva, pozri „A NEW STRATEGY FOR THE SINGLE MARKET AT THE SERVICE OF EUROPE'S ECONOMY AND SOCIETY“ (Nová stratégia pre jednotný trh v službách európskeho hospodárstva a spoločnosti), správa predsedu Európskej komisie Josého Manuela Barrosa od Maria Montiho, 9. mája 2010, s. 58.

²⁸ Jednou z možností by bolo napríklad zavedenie cezhraničného dôchodkového fondu EÚ pre vysoko mobilných pracovníkov (napr. výskumných pracovníkov). Pozri „Feasibility Study of a Pan-European pension fund for EU researchers“ (Štúdia o realizovateľnosti celoeurópskeho dôchodkového fondu pre výskumných pracovníkov EÚ), Hewitt Associates v mene Európskej komisie (GR RTD), máj 2010.

Diskriminačné daňové predpisy môžu byť v mobilite dôchodkov prekážkou. Súdny dvor nedávno rozhodol že zdaňovanie dôchodkového kapitálu z domácich dôchodkových fondov založených v inej krajine EHP je v rozpore s právom EÚ, ak prenos dôchodkového kapitálu medzi domácimi dôchodkovými fondmi je oslobodený od dane²⁹. Komisia má v pláne preskúmať, či aj iné členské štáty majú podobné predpisy.

- (6) *Aký by mal byť rozsah systémov, na ktoré sa budú vzťahovať opatrenia na úrovni EÚ zamerané na odstránenie prekážok pri mobilite?*
- (7) *Mala by EÚ opäť zvážiť otázku prenosu alebo by boli lepším riešením minimálne normy týkajúce sa nadobudnutia a zachovania spolu so službami výsledovateľnosti pre všetky typy dôchodkových práv?*

3.4. Bezpečnejšie a transparentnejšie dôchodky a lepšia informovanosť

Bezpečnosť dôchodkov je dôležitá pri podpore primeranosti. Okrem toho makroekonomické prínosy možno rýchlo pocítiť, keďže dôchodcovia sú rastúcim zdrojom stabilnej a pravidelnej spotreby. Rozdielny vývoj dôchodkových systémov v členských štátoch a odlišný trend k schémam DC však nastoľujú nové otázky týkajúce sa politiky.

3.4.1. Riešenie problémov týkajúcich sa regulácie na úrovni EÚ

Keďže dôchodkové zabezpečenie prechádza od jednoduchých systémov k viacvrstvovým a od jednoduchých dôchodkových balíkov ku komplexným, roztrieštený a neúplný charakter súčasného európskeho rámca už nemusí byť postačujúci.

- (1) Výsledkom reforiem sú niektoré kapitalizačné dôchodkové systémy, verejné i súkromné, na ktoré sa vzťahuje regulácia na úrovni EÚ, ale iba v niektorých členských štátoch. Nie je to konzistentné s príslušnou Pittsburghskou deklaráciou G 20 („13. [...] Všetky spoločnosti, ktorých úpadok by mohol predstavovať riziko pre finančnú stabilitu, musia podliehať dôslednému, jednotnému dohľadu a regulácii s vysokými štandardmi. [...]“), ako sa zdôraznilo na samite G 20 v Toronte, a neodráža sa tu ani skutočnosť, že dôchodkové fondy zohrávajú na finančných trhoch dôležitú úlohu.
- (2) Na podobné dôchodkové systémy sa vzťahujú odlišné predpisy EÚ, a tak otvárajú otázky konzistentnosti.
- (3) Nejasné hranice sú medzi: systémami sociálneho zabezpečenia a súkromnými systémami, zamestnaneckými a individuálnymi systémami a dobrovoľnými a povinnými systémami.
- (4) Nie je vždy jasné, čím sa sporenie vo všeobecnosti odlišuje od dôchodkov. Tak sa vynárajú otázky, či by sa označenie „dôchodok“ nemalo obmedziť na produkt, ktorý má isté prvky, ako je napr. istota a pravidlá, ktorými sa obmedzuje prístup k nemu, vrátane plánu vyplácania, ktorý zahŕňa pravidelný prísun platieb počas dôchodku.

Okrem toho naďalej pretrváva trend prechodu od systémov s definovanými dávkami (defined benefit, DB) k systémom DC. Cieľ pripútať zamestnancov k spoločnosti pomocou

²⁹ Komisia/Belgicko, C-522/04.

zamestnaneckých dôchodkových prísľubov stráca svoje opodstatnenie: zamestnávateľia sa menej spoliehajú na zručnosti špecifické pre dané firmy v dôsledku technického pokroku a zamestnanci stále vo väčšej miere uprednostňujú flexibilitu a mobilitu. Navyše treba spomenúť, že zatiaľ čo zamestnanecké systémy DB poskytujú väčšiu istotu dôchodkových príjmov v budúcnosti a znižujú náklady vďaka svojej veľkosti a rozdeleniu rizika, môžu byť pre zamestnávateľov nezvládnuteľnou príťažbou.

V súčasnosti je v systémoch DC zaregistrovaných takmer 60 miliónov Európanov³⁰. Takéto systémy sú dnes oveľa bežnejšie ako v minulom desaťročí a ich význam bude stále narastať. Sponzori nepodstupujú finančné riziko a je väčšia pravdepodobnosť, že systémy DC podporia dlhší pracovný život. Hlavným dôsledkom je však skutočnosť, že presúvajú riziká súvisiace s investíciami, infláciou a dlhovekosťou na členov systému, ktorí dokážu ťažšie znášať tieto riziká jednotlivo. Existujú však spôsoby, ako tieto riziká zredukovať. Minimálna záruka návratnosti a zostavenie portfólia životného štýlu sú nákladné, no osvedčený postup vo všetkých členských štátoch ukázal, že môžu znížiť krátkodobé výkyvy. Fungovanie trhu sa môže posilniť dobrými politikami v oblasti hospodárstva a verejných financií, ako aj lepšou reguláciou. Lepšie investičné postupy a forma systému môžu podstatne znížiť riziko a zvýšiť schopnosť absorbovať šok, čím sa dosiahne lepšia rovnováha medzi rizikami, bezpečnosťou a dostupnosťou tak pre sporiteľov, ako aj pre poskytovateľov.

Kolektívne rozdelenie rizika pomocou hybridných systémov, ako sú systémy DC s minimálnou zárukou návratnosti alebo s charakterom čiastočne DB a čiastočne DC, by mohlo zmeniť súčasný trend individualizovaných systémov DC. Okrem toho systémy vysokej kvality sú podporované aj iniciatívami priemyselného sektoru. Niektoré zamestnanecké systémy DB takisto prijali demografické a štrukturálne zmeny lepším rozdelením rizika medzi sponzorov, pracovníkov a dôchodcov. Existujúce štruktúry kolektívneho riadenia v systémoch DB to umožňujú. K takýmto príkladom patrí prechod od systému poslednej mzdy k systému priemernej mzdy počas celej pracovnej kariéry, zavedenie systému hotovostného zostatku, umožnenie úprav súvisiacich s dĺžkou života, zmena aktuálnych sadzieb, úprava bežného dôchodkového veku a uplatňovanie podmieneného indexovania.

Medzinárodné politické diskusie naskočia na otázku, či súčasná regulácia na úrovni EÚ bude schopná vyrovnať sa s prechodom na systémy DC³¹. V oblastiach, ako je riadenie, manažment rizík, úschova aktív, pravidlá investovania a poskytovanie informácií sa môže vyžadovať opätovné posúdenie smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Okrem toho v súčasnom rámci EÚ sa nerieši štádium akumulácie. Do štádia akumulácie patrí i) štruktúra plánu na zníženie krátkodobých výkyvov vo výnosoch a ii) možnosti voľby pri investíciách a predvolené možnosti investícií. Navyše vychádzajúc z toho, že dôchodky v systémoch DC môžu závisieť od roku, v ktorom dôchodca odíde do dôchodku, je potrebné aby predmetom regulácie trhu bola aj fáza vyplácania, ako sú pravidlá o zakúpení anuity (napr. otázka, či je povinné alebo dobrovoľné a časový horizont).

(8) *Je potrebné preskúmať právne predpisy EÚ s cieľom zabezpečiť konzistentnú reguláciu kapitalizačných (t. j. krytých aktívami fondu) dôchodkových systémov a produktov a dohľad nad nimi? Ak áno, ktoré prvky?*

³⁰ Prieskum EFRP (Európska federácia pre zabezpečenie dôchodkov) týkajúci sa dôchodkov DC v roku 2010.

³¹ OECD Pension Market in Focus október 2009.

(9) *Ako by európska regulácia alebo kódex osvedčených postupov mohli pomôcť členským štátom dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi rizikami, bezpečnosťou a dostupnosťou pre sporiteľov na dôchodok a poskytovateľov dôchodkov?*

3.4.2. Zlepšenie režimu solventnosti pre dôchodkové fondy

Minimálne požiadavky smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia zahŕňajú pravidlá solventnosti pre systémy DB. Tieto pravidlá solventnosti sú v súčasnosti rovnaké ako pravidlá, ktoré sa uplatňujú na životné poisťovne. S nadobudnutím účinnosti smernice o solventnosti II v roku 2012 budú poisťovne schopné profitovať z trojpilierového režimu založeného na solventnosti orientovanej na riziko a otázkou zostáva, či sa tento nový režim má vzťahovať aj na inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Zúčastnené strany sa nedokážu v plnej miere zhodnúť aj v dôsledku rozdielov v spôsobe, akým sa zamestnanecké dôchodky poskytujú: účtovné rezervy, dôchodkový fond alebo poisťná zmluva.

Pokiaľ ide o dôchodkové fondy, členské štáty takisto prijali prístup ochrany nadobudnutých dôchodkových práv³². Komisia viedla konzultáciu na túto tému v roku 2008 a v máji 2009 usporiadala verejné prerokovanie. Počas tohto procesu zúčastnené strany avizovali, že pre dôchodkové fondy je potrebná *sui generis* solventnosť a že je potrebné vyhnúť sa procyklickým pravidlám solventnosti. Prístup založený na solventnosti II by mohol byť dobrým východiskom s prihliadnutím na prispôsobenia, ktorými sa zohľadní charakter a trvanie dôchodkového prísľubu, ak je to vhodné. Je potrebné zvážiť vhodnosť solventnosti II pre dôchodkové fondy v dôkladnom posúdení dosahu, v ktorom sa preskúma najmä vplyv ceny a dostupnosti dôchodkových produktov.

Ďalšou aktuálnou otázkou je, či vzhľadom na vplyv tohto vývoja na sektor bankovníctva, poisťovníctva a na investovanie vzniká potreba presadiť systémy záruky dôchodkových dávok v členských štátoch, ktoré by členské štáty koordinovali a umožnili ich fungovanie na úrovni EÚ. Takéto systémy môžu slúžiť nielen na riešenie nedostatkov v systémoch DB financovaných prispievateľmi alebo systémoch účtovných rezerv, no mohli by kompenzovať nadmerné straty v systémoch DC. Sú však dôležité aspekty, ktorým je potrebné venovať pozornosť, ako napr. morálny hazard a potenciálna implicitná podpora verejnosti vo veľmi nepokojných obdobiach.

(10) *Ako by mal vyzeráť rovnocenný režim solventnosti pre dôchodkové fondy?*

3.4.3. Boj proti riziku platobnej neschopnosti zamestnávateľa

Vzhľadom na dôležitú úlohu prispievajúcich subjektov v poskytovaní dávok a financovaní inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia predstavuje ich platobná neschopnosť osobitné riziko. V smernici o platobnej neschopnosti³³ sa stanovuje ochrana práv zamestnancov na doplnkové zamestnanecké dôchodky v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Členský štát však nie je povinný financovať tieto práva, ani nie je potrebné poskytovať plné záruky, a tým sa ponecháva značná sloboda, pokiaľ ide o stupeň a formy

³² Bezpečnostné mechanizmy, ktoré sa v súčasnosti používajú, sa opierajú o realistické ocenenie vlastných fondov, záväzky sponzorov, fondy ochrany dôchodkov alebo ich kombináciu (správa CEIOPS SSC (Výboru európskych orgánov dohľadu nad poisťovníctvom a dôchodkovým poistením zamestnancov o príspevku na sociálne zabezpečenie)).

³³ 2008/94/ES.

ochrany. Okrem toho smernica o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia sa nevzťahuje na spoločnosti, ktoré na vyplácanie dôchodkových dávok svojim zamestnancom využívajú systémy účtovných rezerv. Potreba zabezpečiť ochranu doplnkových zamestnaneckých dôchodkov je v takýchto prípadoch akútnejšia v súčasnej situácii, keďže v dôsledku finančnej a hospodárskej krízy sa zvýši počet prípadov platobnej neschopnosti podnikov.

Komisia predložila pracovný dokument útvarov Komisie³⁴ o implementácii ustanovenia týkajúceho sa doplnkových zamestnaneckých dôchodkov obsiahnutých v smernici o platobnej neschopnosti. Ako následný³⁵ krok po tomto dokumente Komisia začala v roku 2009 štúdiu zameranú na systémy DB a systémy účtovných rezerv a v súčasnosti zhromažďuje informácie o ochrane nezaplatených príspevkov do systémov DC v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

(11) *Mala by sa zlepšiť ochrana, ktorú poskytujú právne predpisy EÚ v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľov sponzorujúcich dôchodky? Ak áno, akým spôsobom?*

3.4.4. Uľahčovanie rozhodnutí na základe informovanosti

Trend smerujúci k systémom DC podčiarkuje potrebu transparentnej a jasnej komunikácie. Smernica o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a smernica o životnom poistení obsahujú požiadavky na poskytovanie informácií. Tieto predpisy sú však založené na minimálnej harmonizácii a prístupy jednotlivých štátov sa markantne odlišujú. Okrem toho boli navrhnuté pre systémy DB, a preto môže byť potrebné ich prispôbiť. Pri napredovaní sa môže zdať, že je dôležité preskúmať kľúčové informácie najmä v prípade dôchodkových systémov a produktov (napr. riziko, povaha prísľubu, náklady/poplatky, metóda platenia atď.). Pritom by sa malo zohľadniť to, čo sa vyvíja pre iné finančné produkty v snahe zabezpečiť porovnateľné informácie. Spotrebiteľské testovanie v kombinácii s hospodárskym výskumom by sa mohlo využiť na zlepšenie kvality informácií, pokiaľ ide o zrozumiteľnosť a porovnateľnosť.

Presun voľby a zodpovednosti na jednotlivcov si vyžaduje, aby ľudia porozumeli informáciám, na základe ktorých môžu robiť rozhodnutia, najmä preto, že dôchodky sa stali komplexnejšími. Vzdelanie v oblasti financií môže takisto pomôcť, čo potvrdila práca OECD, a EÚ s členskými štátmi už na tom pracujú. Vzdelanie v oblasti financií dopĺňa reguláciu priemyselného sektora, tak pravidlá obozretnosti (napr. smernica o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia), ako aj kódex správania a pravidlá poskytovania produktov. Je dôležité, aby jednotlivci boli náležite vybavení ekonomickou gramotnosťou a zručnosťami v oblasti plánovania, aby dokázali primerane posúdiť svoju potrebu finančnej a sociálnej ochrany a vyhnúť sa tendenčnosti v správaní ľudí. Jedným z príkladov je potreba ľudí robiť rozhodnutia o investíciách na základe informácií, ktorá vzniká s narastajúcim významom systémov DC. Je takisto dôležité, aby ľudia mali príslušný orgán, na ktorý sa môžu obrátiť a ktorý dokáže zodpovedať ich otázky týkajúce sa dôchodkov najmä v kontexte cezhraničnej mobility.

Skúsenosti členských štátov zároveň poukazujú na to, že miera záväzku, ktorú možno získať na základe poskytnutých informácií a vzdelania v oblasti financií, má svoju hranicu. Preto je

³⁴ SEK(2008) 475 z 11. 4. 2008.

³⁵ Ú. v. EÚ 2009/ S 230-329482.

dôležité naplánovať dôkladné preskúmanie prínosov automatického zapísania s doložkou o možnosti neúčasti.

Rozhodnutia na základe informovanosti idú ruka v ruke s primeraným poskytovaním dôchodkov. Pri rozhodovaní o sporení je dôležité, aby sa jednotlivcom poskytli primerané možnosti. Mohlo by ísť napríklad o presnú definíciu žiadaných vlastností dôchodkov: ak im chýbajú isté kľúčové charakteristické vlastnosti, mohlo by nielen dôjsť k zmätku, no takisto k nedostatočnému poskytovaniu dôchodkov, napríklad v prípade, že predčasné výbery vedú k vyčerpaniu úspor alebo ak z nahromadených aktív nie je pravidelný príjem. Členské štáty môžu zvážiť zavedenie spoľahlivých služieb poskytovania poradenstva v oblasti dôchodkov, čím by spotrebiteľom uľahčili rozhodovanie.

- (12) *Je potrebné modernizovať súčasné požiadavky poskytovania minimálnych informácií v súvislosti s dôchodkovými produktmi (napr. pokiaľ ide o porovnateľnosť, štandardizáciu a zrozumiteľnosť)?*
- (13) *Mala by EÚ vyvinúť spoločný prístup pre predvolené možnosti týkajúce sa rozhodovania o účasti a investícii?*

4. ZLEPŠENIE ŠTATISTÍK EÚ O DÔCHODKOV

Údaje o dôchodkových systémoch dostupné z rôznych národných zdrojov i zdrojov EÚ by sa mohli zjednodušiť v záujme zvýšenia ich porovnateľnosti a výraznej úspory nákladov. Stavajúc na medzinárodnej činnosti (napr. OECD) a rôznych iniciatívach EÚ môže vývoj metodológie EÚ týkajúcej sa dôchodkových štatistík uľahčiť posúdenie spoločnej politiky a regulačných výziev. Dôchodkové fondy sú dôležití inštitucionálni investori a ich investičné správanie môže ovplyvniť finančnú stabilitu. Pre občanov by zhromažďovanie presných štatistík o ich dôchodkovom príjme z rôznych zdrojov mohlo byť prínosom. Dôchodcovia majú rásť ako skupina spotrebiteľov a podniky by mali prospech zo spoľahlivých a včasných informácií o celkovom disponibilnom príjme.

Okrem toho by sa mohlo posilniť monitorovanie implicitných záväzkov, aby sa mohol lepšie posúdiť vplyv na trvalú udržateľnosť verejných financií z dôchodkových systémov spravovaných verejnoprávnymi aj súkromnými subjektmi.

5. ZLEPŠENIE RIADENIA POLITIKY V OBLASTI DÔCHODKOV NA ÚROVNI EÚ

Európa musí pomôcť občanom riešiť ich obavy týkajúce sa budúcich dôchodkov a preskúmať, ako možno vymedziť stratégiu na poskytovanie primeraných trvalo udržateľných a bezpečných dôchodkov vrátane lepšieho využitia nástrojov EÚ.

Zatiaľ čo za formu a organizáciu svojich dôchodkových systémov sú vo všeobecnosti zodpovedné členské štáty, niektoré osobitné oblasti týkajúce sa dôchodkov spadajú priamo do rozsahu právomoci EÚ. Členské štáty takisto uznávajú, že spolupráca môže byť účinnejšia a že dimenzia EÚ môže predstavovať pridanú hodnotu už len preto, že celá EÚ čelí podobným výzvam, ako aj preto, že politiky reforiem musia byť konzistentné s existujúcimi rámcami, ako je Pakt stability a rastu a Európa 2020.

Ako súčasť tejto stratégie EÚ prispieva opatreniami zameranými na dohľad, koordináciu a vzájomné spoznávanie. Ku príkladom patrí spoločné využívanie najlepších postupov, partnerské hodnotenie, dohodnutie cieľov a ukazovateľov a zhromažďovanie porovnateľných štatistík. Regulácia na úrovni EÚ sa vzťahuje na koordináciu sociálneho zabezpečenia dôchodkových systémov, pravidiel zamestnaneckých dôchodkových fondov, prenosnosť a ochranu doplnkových dôchodkových práv v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ako aj pravidiel pre životné poisťovne.

Ak má EÚ ponúknuť náležitú podporu snahám o vnútroštátne reformy, rámec politickej koordinácie musí zaujať integrovaný prístup s cieľom vyjadriť stále zložitejší charakter dôchodkových systémov. Okrem toho na základe narastajúcej hospodárskej a finančnej integrácie nadobúda regulačný rámec, ako aj dobrá koordinácia politik na úrovni celej EÚ a na úrovni členských štátov stále väčší význam.

Politika v oblasti dôchodkov je spoločným záujmom verejných orgánov, sociálnych partnerov, predstaviteľov priemyslu a občianskej spoločnosti na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ. Spoločná platforma pre monitorovanie všetkých aspektov dôchodkovej politiky a regulácia integrovaným spôsobom, ako aj spojenie všetkých zúčastnených strán by mohli prispieť k dosiahnutiu a udržiavaniu primeraných, trvalo udržateľných a bezpečných dôchodkov. Komisia by preto veľmi rada preskúmala, ako tento možno cieľ najlepšie dosiahnuť, a podporiť tak širšie hospodárske a sociálne ciele EÚ.

(14) *Mal by sa posilniť rámec koordinácie na úrovni EÚ? Ak áno, ktoré prvky je potrebné posilniť s cieľom zlepšiť formu a implementáciu politiky v oblasti dôchodkov prostredníctvom integrovaného prístupu? Bolo by vytvorenie platformy pre monitorovanie všetkých aspektov politiky v oblasti dôchodkov integrovaným spôsobom súčasťou ďalšieho postupu?*

6. AKO REAGOVAŤ NA KONZULTÁCIU

Komisia vyzýva všetky zainteresované strany, aby odpovedali na otázky uvedené v tejto zelenej knihe spolu s akýmkoľvek doplňujúcimi poznámkami do 15. novembra 2010 vyplnením online dotazníka, ktorý je na stránke: <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>.

Ak nemáte prístup k internetu, odpovede môžete zaslať na adresu:

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs & Equal opportunities

Green Paper on Pensions consultation

Unit E4

rue Joseph II

Office J-27 1/216

B - 1040 Brussels

Upozorňujeme Vás, že Vaše príspevky sa spolu s informáciami o identite prispievateľa uverejnia na internete, pokiaľ prispievateľ nevysloví námietku voči uverejneniu osobných údajov z dôvodu, že takéto uverejnenie by mohlo poškodiť jeho legitímne záujmy. V takomto prípade sa príspevok môže uverejniť anonymne. Inak sa príspevok neuverejní a jeho obsah sa v zásade nebude zohľadňovať.

GLOSÁR A ŠTATISTICKÁ PRÍLOHA

1. GLOSÁR

Štádium akumulácie – obdobie, počas ktorého sa príspevky odvádzajú a investujú sa do systému s definovanými príspevkami. (Pozri tiež: systémy s definovanými príspevkami (DC)).

Akruálna sadzba – sadzba, ktorou sa upravuje výška budúcich dôchodkových dávok. Používa sa v systémoch s definovanými dávkami a je založená na vzorci stanovenom pre tento systém. Napríklad akruálna dôchodková sadzba by mohla byť 1,5 % z platu v poslednom roku započítavajúcom sa do dôchodku za každý odpracovaný rok, resp. obdobie odvádzania dôchodkových príspevkov (pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Anuita – finančná zmluva, ktorú predáva napríklad životná poisťovňa a ktorá zaručuje fixné alebo variabilné vyplácanie dôchodkov (mesačné, štvrťročné, polročné alebo ročné) počas života danej osoby (dôchodcu) alebo počas určitého obdobia. Odlišuje sa od životného poistenia, na základe ktorého sa oprávnenej osobe poskytuje príjem po smrti poisteného. Anuitu možno kúpiť na splátky alebo zaplatením jednorazovej platby. Vyplácanie dávok môže začať okamžite alebo vo vopred určenom čase v budúcnosti alebo dosiahnutím určitého veku. Anuita je jedným zo spôsobov zabezpečenia pravidelného dôchodkového príjmu pre jednotlivcov, ktorí sporili v rámci systému s definovanými príspevkami. (Pozri tiež: systémy s definovanými príspevkami (DC)).

Automatická účasť – vo všeobecnosti sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú členmi dôchodkového systému svojho zamestnávateľa, ktorý predstavuje predvolenú možnosť a z ktorého môžu na požiadanie vystúpiť.

Mechanizmy automatického prispôsobovania – vo všeobecnosti sa vzťahujú na prostriedky na úpravu dávok, práv, resp. výšky prispievania v dôsledku meniacich sa okolností, ako sú napr. hospodárske podmienky, výnosy na finančných trhoch alebo prognózy veku dožitia.

Dôchodkový systém účtovných rezerv – účtovná metóda, ktorú používajú niektorí prispievajúci zamestnávateľia na financovanie dôchodkových prísľubov/záväzkov. Sumy sa zaznamenávajú na súvahe sponzora systému ako rezervy alebo zábezpeky dávok systému. Niektoré aktíva môžu byť vedené na osobitných účtoch na účely financovania dávok, no nie sú zo zákona ani zmluvne aktívami dôchodkovej schémy. (Pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Systém priemernej mzdy počas pracovnej kariéry – systém s definovanými dávkami, v ktorom budúce dôchodkové dávky vyplatené za určitý rok závisia od výšky zárobku člena systému v danom roku. (Pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Systém peňažného zostatku – systém, v rámci ktorého zamestnávateľ zaručuje členom systému dôchodkový balík, ktorý sa vypláca v bežnom dôchodkovom veku a pomocou ktorého si môžu kúpiť anuitu. (Pozri tiež: bežný dôchodkový vek; anuita).

Podmienená valorizácia – vzťahuje sa na systémy s definovanými dávkami, kde poskytovanie valorizovaných dávok (upravených zvyčajne o rast cien alebo miezd) je podmienené finančnou výkonnosťou investícií systému. (Pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Systémy s definovanými dávkami (DB) – dôchodkové systémy, pri ktorých sú dávky spojené so zárobkami a zamestnaním (budúce dôchodkové dávky sú vopred definované a prisľúbené členovi). Sponzor systému znáša za bežných okolností investičné riziko a často aj riziko predlžovania veku: ak sa nenaplnia prognózy týkajúce sa výnosov alebo očakávanej dĺžky života, musí sponzor zvýšiť svoje príspevky, aby zaplatil sľúbený dôchodok. Takýto charakter majú zvyčajne zamestnanecké systémy. (Pozri tiež: systémy s definovanými príspevkami (DC)).

Systém s definovanými príspevkami (DC) – dôchodkové systémy, kde je vopred definovaná výška prispievania a nie výška dávok: v tomto systéme neexistuje prisľub konečnej výšky dôchodku. Systémy DC môžu byť verejné, zamestnanecké alebo osobné: môžu do nich prispievať jednotlivci, zamestnávateľ a/alebo štát v závislosti od pravidiel systému. Výška dôchodku bude závisieť od výkonu zvolenej investičnej stratégie a výšky príspevkov. Investičné riziko teda znášajú jednotliví účastníci a rozhodujú o spôsobe, ako toto riziko znížiť. (Pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Skutočný vek odchodu do dôchodku – vek, v ktorom osoba skutočne odíde do dôchodku. Nemusi byť rovnaký ako vek, kedy ľudia odchádzajú z trhu práce alebo bežný dôchodkový vek. (Pozri tiež: vek, kedy ľudia odchádzajú z trhu práce a dôchodkový vek odchodu do dôchodku).

Kapitálovo (nehnuteľnosťou) zabezpečený systém – výraz, ktorý sa používa na opis procesu, ako aj produktov, ktoré umožňujú vlastníkom nehnuteľností zabezpečiť si jednorazový príjem alebo pravidelné príjmy kapitalizáciou časti hodnoty svojich domovov, zatiaľ čo v nich naďalej bývajú.

Systém poslednej mzdy – systém s definovanými dávkami, v ktorom sa dôchodková dávka zvyčajne odvíja od zárobku v poslednom roku alebo v niekoľkých posledných rokoch pred dôchodkom. (Pozri tiež: systémy s definovanými dávkami (DB)).

Kapitalizačný systém – dôchodkový systém, ktorého prisľuby týkajúce sa dôchodkov sú zabezpečené aktívami z osobitného fondu a výnosov z investícií na účel splnenia záväzkov systému týkajúcich sa vyplácania dávok v priebehu ich vzniku. Kapitalizačné systémy môžu byť kolektívne alebo individuálne. (Pozri tiež: systémy Pay-As-You-Go).

Spravovanie (dôchodkových fondov) – činnosť dôchodkového fondu a dohľad nad ním. Riadiaci orgán je zodpovedný za riadenie, no môže zamestnať iných odborníkov, ako sú poisťní matematici, uschovávatelia, konzultanti, správcovia aktív a poradcovia, aby vykonávali špecifické operatívne úlohy alebo poskytovali poradenstvo administratívnym alebo riadiacim orgánom systému.

Hybridný dôchodkový systém – v hybridnom dôchodkovom systéme sú prítomné prvky definovaných príspevkov, ako aj prvky definovaných dávok, alebo, zo všeobecnejšieho pohľadu, riziko je rozdelené medzi prevádzkovateľa systému a poberateľov.

Individuálny dôchodkový systém – prístup do týchto systémov nezávisí od pracovnoprávného vzťahu. Systémy sú zriadené a riadené priamo dôchodkovým fondom alebo finančnou inštitúciou, ktoré konajú ako poskytovateľ dôchodkov bez účasti zamestnávateľov. Jednotlivci si nezávisle kupujú a nastavujú finančné resp. hmotné náležitosti schémy. Zamestnávateľ však môže do individuálnych dôchodkových systémov prispievať. Niektoré systémy majú obmedzené členstvo.

Ustanovenia o poskytovaní informácií – pravidlá, ktoré predpisujú periodicitu, postup, druh a rozsah informácií, ktoré sa majú poskytovať účastníkom dôchodkových systémov a/alebo dozornému orgánu.

Inštitucionálny investor – všeobecne sa vzťahuje na skupinu investorov, ako sú dôchodkové fondy, poisťovne, investičné fondy a v niektorých prípadoch banky.

Vek odchodu z trhu práce – vek, v ktorom jednotlivci skutočne odchádzajú z trhu práce. Z dôvodu dostupnosti údajov sa vek odchodu z trhu práce často používa namiesto skutočného veku odchodu do dôchodku. Medzi nimi však môže byť rozdiel, keďže niektorí ľudia odchádzajú z trhu práce predtým, ako odídu do dôchodku, zatiaľ čo iní na dôchodku naďalej pracujú. (Pozri tiež: skutočný vek odchodu do dôchodku).

Stratégie zohľadňujúce životný štýl alebo životný cyklus – investičné stratégie používané v systémoch s definovanými príspevkami na zníženie investičného rizika a výkyvov formou postupného a automatického znižovania investičného rizika pre členov systému s blížiacim sa odchodom do dôchodku. (Pozri tiež: systémy s definovanými príspevkami (DC)).

Záruky minimálneho výnosu – minimálna výška dôchodku, ktorá sa vypláca bez ohľadu na úspešnosť investícií v systéme s definovanými príspevkami.

Bežný dôchodkový vek – vek, v ktorom člen dôchodkového systému nadobúda nárok na výplatu plných dôchodkových dávok.

Zamestnanecké systémy – dôchodkový plán, ku ktorému prístup závisí od zamestnania alebo profesijného vzťahu medzi členom plánu a subjektom, ktorý tento plán vytvára (sponzor plánu/prispievateľ). Zamestnanecké dôchodkové systémy môžu zriadiť zamestnávateľia alebo skupiny zamestnávateľov (napr. priemyselné združenia) alebo pracovné alebo profesné združenia, spoločne alebo osobitne, alebo samostatne zárobkovo činné osoby. Tento systém môže priamo spravovať sponzor alebo nezávislý subjekt (dôchodkový fond alebo finančná inštitúcia konajúca ako poskytovateľ dôchodku). V prípade nezávislého subjektu môže sponzor naďalej niesť zodpovednosť za dohľad nad činnosťou systému.

Miera závislosti v starobe – obyvateľstvo vo veku nad 65 rokov ako percentuálny podiel obyvateľstva v produktívnom veku (zvyčajne definované ako osoby vo veku od 15 do 64 rokov).

Prevádzkové riziko - riziko straty vyplývajúce z neprimeranosti alebo zlyhania vnútorných procesov, personálu alebo systémov, alebo z vonkajších udalostí.

Vlastné zdroje (regulatórny kapitál) – vzťahujú sa na dodatočné aktíva dôchodkových fondov nad rámec ich poisťných rezerv, ktoré slúžia ako vankúš. Regulácia si zvyčajne vyžaduje, aby tieto aktíva boli bez akýchkoľvek predvídateľných záväzkov a slúžili ako bezpečnostný kapitál na absorbovanie rozdielov medzi projektovanými a skutočnými výdavkami a ziskami. Nazývajú sa tiež regulatórny kapitál. (Pozri tiež: poisťné rezervy).

Systémy Pay-As-You-Go (PAYG) – dôchodkové systémy, v ktorých sa súčasné príspevky používajú na vyplácanie súčasných dôchodkov (pozri tiež: kapitalizačné systémy).

Fáza vyplácania alebo fáza čerpania – obdobie, počas ktorého sa členom dôchodkového systému v kapitalizačnom systéme vyplácajú aktíva nadobudnuté v štádiu akumulácie.

Príkladom fázy vyplácania je obdobie, v ktorom sa pravidelný dôchodkový príjem získava kúpou anuity. (Pozri tiež: anuita).

Systém záruky dôchodkových dávok – systém, v rámci ktorého sa členom alebo poberateľom v dôchodkovom systéme vypláca kompenzácia v prípade platobnej neschopnosti dôchodkového fondu a/alebo sponzorujúceho/prispievajúceho zamestnávateľa. Príkladom systémov záruky dôchodkových dávok je Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) v Nemecku a Pension Protection Fund v Spojenom kráľovstve.

Dôchodkový pilier – rôzne druhy dôchodkových systémov sa zvyčajne združujú do dvoch, troch, štyroch alebo viacerých pilierov dôchodkového systému. Jednotná klasifikácia však neexistuje. Mnohé dôchodkové systémy rozlišujú medzi zákonnými, zamestnaneckými a individuálnymi alebo medzi povinnými a dobrovoľnými dôchodkovými systémami. Členstvo v zamestnaneckých a individuálnych dôchodkových systémoch, ktoré sú zvyčajne súkromnými dôchodkovými schémami, môže byť povinné alebo dobrovoľné.

Miera náhrady – všeobecne sa vzťahuje na ukazovateľ výšky dôchodkového príjmu po odchode do dôchodku ako percento zárobku jednotlivca v čase odchodu do dôchodku alebo priemerného príjmu. Miery náhrady merajú mieru, do akej dôchodkové systémy umožňujú bežným pracovníkom udržať si svoju predchádzajúcu životnú úroveň keď odídu zo zamestnania do dôchodku.

Solventnosť – schopnosť aktív dôchodkového systému plniť záväzky systému. Záväzky systému zahŕňajú všetky budúce platby dôchodkov a preto musia náležite zohľadniť predpokladaný vývoj očakávanej dĺžky života. Hodnota aktív systému závisí od druhu použitej účtovnej normy. Ak sa systém nepokladá za dostatočne solventný, je potrebné zvážiť, či sa zvýši výška príspevkov alebo znížia nároky, pokiaľ to pravidlá systému povolia.

Záväzky sponzorov – vzťahujú sa na schopnosť sponzorujúceho/prispievajúceho zamestnávateľa zvládnuť v prípade potreby nestabilitu dôchodkového fondu formou dodatočného financovania. Pojem „záväzkov“ je v tomto kontexte podobný pojmu „úverová schopnosť“ v prípade dlžníkov. Jednoducho povedané, ak má dôchodkový fond deficit, potom je z pohľadu finančných trhov v mnohých aspektoch podobný držiteľovi dlhopisu. Závisí od schopnosti spoločnosti platiť v budúcnosti dodatočné príspevky v prípade, že návratnosť investícií nie je dostatočná na vyrovnanie schodku.

Zákonný dôchodkový systém – program sociálneho zabezpečenia a podobné povinné programy riadené verejnou správou (t. j. centrálna správa, miestna samospráva a iné orgány verejného sektoru, napríklad inštitúcie sociálneho zabezpečenia). Verejné dôchodkové schémy majú väčšinou charakter PAYG.

Doplňkové dôchodkové systémy – povinné alebo dobrovoľné dôchodkové systémy, ktoré spravidla poskytujú doplnkový dôchodkový príjem k zákonnému dôchodkovému systému.

Poistné rezervy – výška záväzkov zodpovedajúca finančným záväzkom dôchodkového fondu vyplývajúcim z jeho portfólia existujúcich dôchodkových zmlúv. Pozri tiež článok 15 smernice 2003/41/ES.

Prenosnosť – právo previesť nadobudnuté dávky alebo akumulovaný kapitál z jedného dôchodkového systému do iného, napr. do dôchodkového systému nového zamestnávateľa.

2. STATISTICAL ANNEX

Figure 1: Demographic structure of the population in 2008 and 2060

Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

Figure 3: Change in public pension expenditure as a share of GDP over 2007-60 (in percentage points)

Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

Figure 5: Change in theoretical replacement rates for an average wage earner retiring at 65 after 40 years career between 2006 and 2046 in percentage points

Figure 6: Standard pension eligibility age and average labour market exit age in EU-27

Figure 7: Overall, female and older workers employment rates in EU-27, 2000-2008, in percent

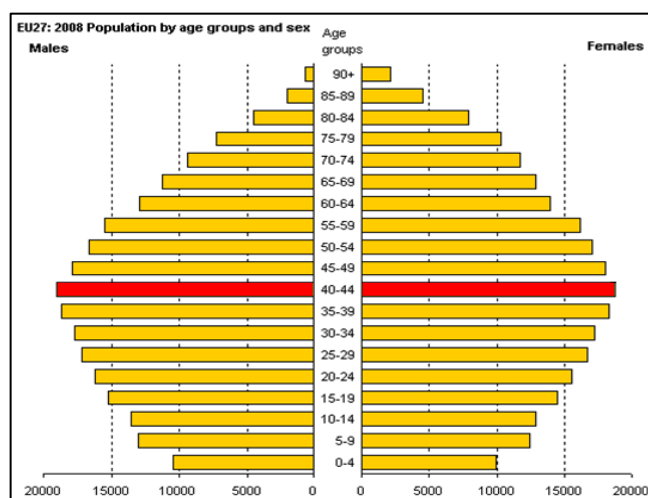
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives

Figure 9: Pension benefit impact of career breaks due to unemployment

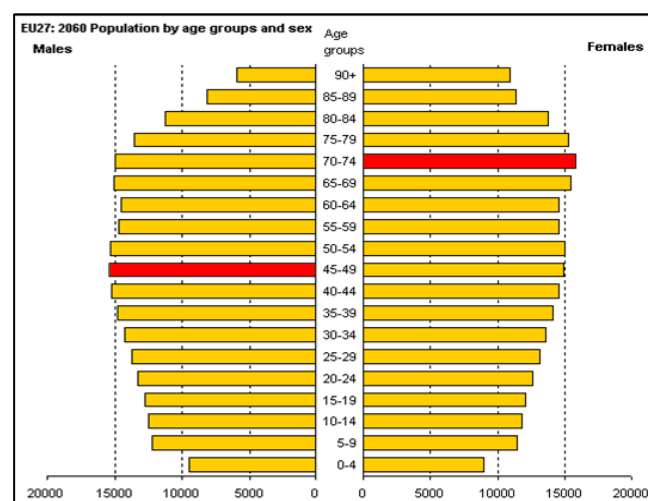
Figure 10: Increasing significance of funded pensions

Figure 1: Demographic structure of the population in 2008 and 2060

2008



2060

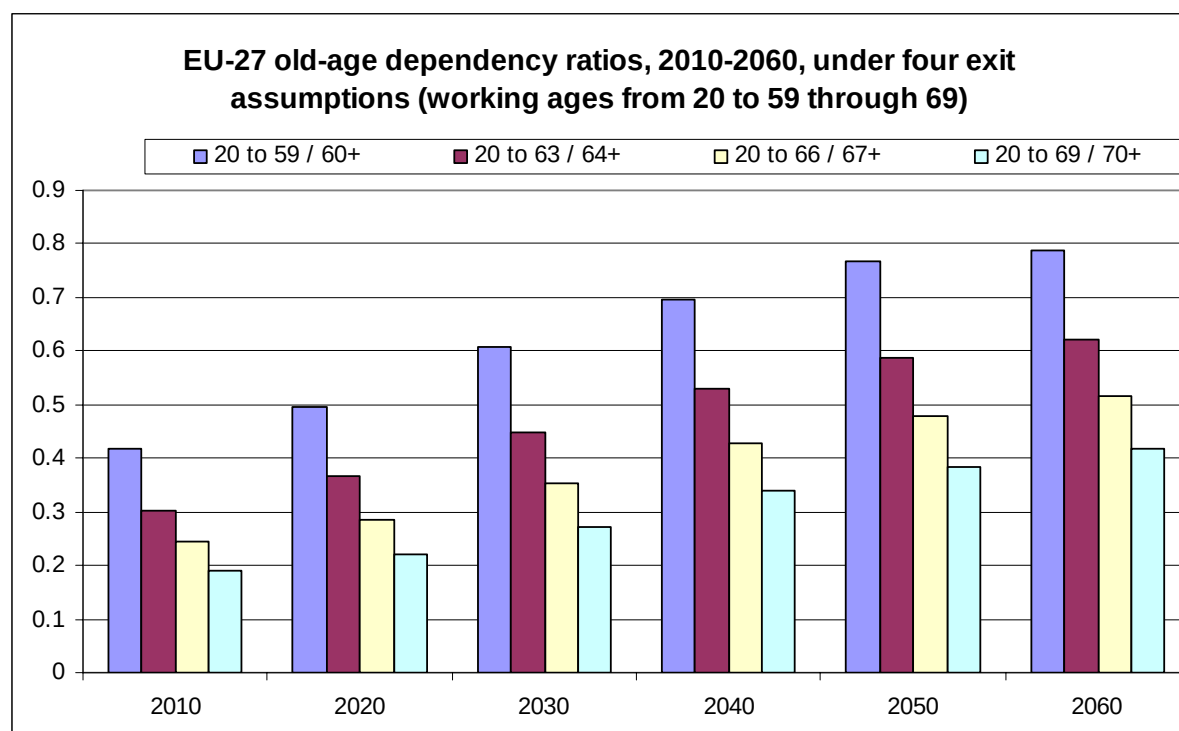


Source: Commission services, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p. 9, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

Note: the red (dark) bar indicates the most numerous cohort.

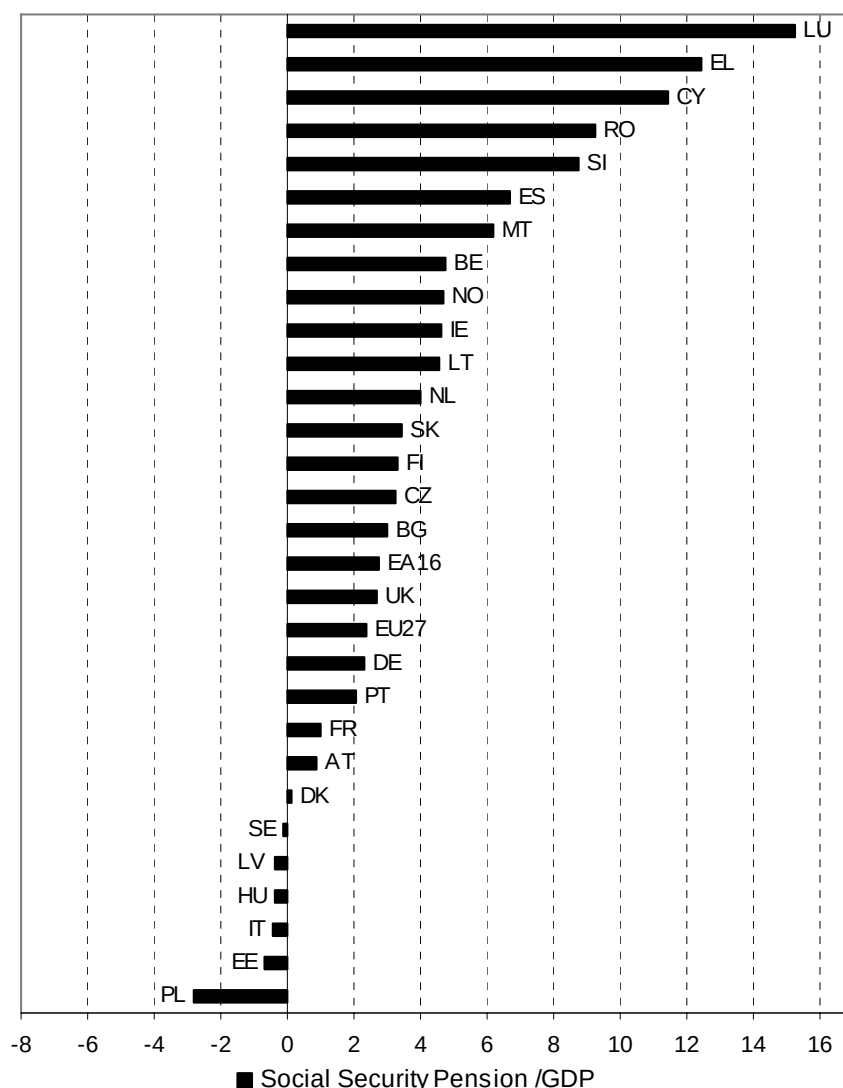
Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

In 2010, when it is assumed that people leave the labour market on average at age 60, the dependency ratio, i.e. the number of people of working age relative to the number of people above age 60, amounts to 5 to 2. If by 2040 people were to remain until 67 the corresponding ratio would stay constant and the increase by 2060 would far less dramatic than at lower exit ages. There would be no increase if the exit age would increase another 3 years between 2040 and 2060.



Source: Eurostat, Population Projections, 2008 data.

Figure 3: Change in public pension expenditure as a share of GDP over 2007-60 (in percentage points)



Source: Ageing report 2009, available at:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf, data as updated at the Ageing Working Group in 2010.

Note: Hungary reformed its pension system in 2009. Following the reform, its impact was assessed through a peer review by the AWG, and endorsed by the EPC at their 22 February 2010 meeting. According to the revised pension projections, public pension expenditure is projected to decrease from 10.9% of GDP in 2007 to 10.5% of GDP in 2060, i.e. by 0.4 p.p. of GDP, compared with the projection in the 2009 Ageing Report, where an increase of 3 p.p. of GDP between 2007 and 2060 was projected.

Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

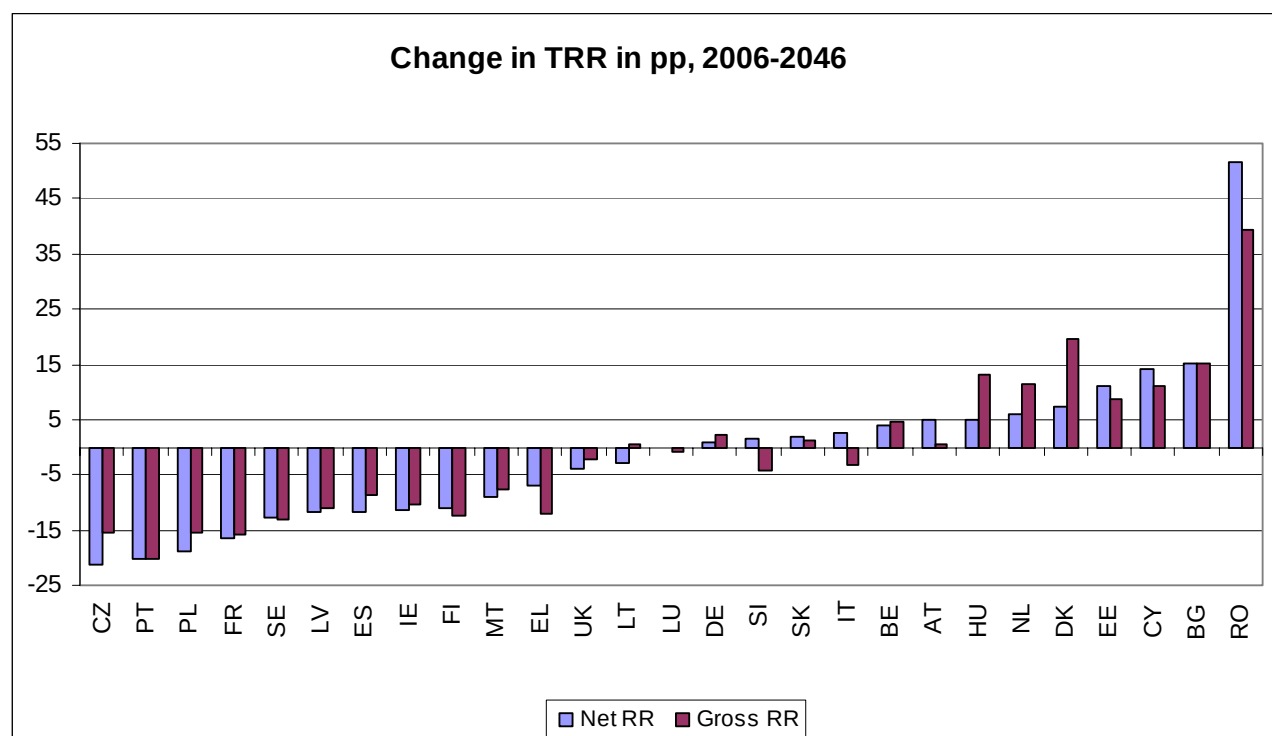
	Benefit Ratio (%)					
	Public pensions			Public and private pensions		
	2007	2060	% change	2007	2060	% change
BE	45	43	-4			
BG	44	36	-20	44	41	-8
CZ	45	38	-17			
DK	39	38	-4	64	75	17
DE	51	42	-17			
EE	26	16	-40	26	22	-18
IE	27	32	16			
EL	73	80	10			
ES	58	52	-10	62	57	-8
FR	63	48	-25			
IT	68	47	-31			
CY	54	57	5			
LV	24	13	-47	24	25	4
LT	33	28	-16	33	32	-2
LU	46	44	-4	46	44	-4
HU	39	36	-8	39	38	-3
MT	42	40	-6			
NL	44	41	-7	74	81	10
AT	55	39	-30			
PL	56	26	-54	56	31	-44
PT	46	33	-29	47	33	-31
RO	29	37	26	29	41	41
SI	41	39	-6	41	40	-2
SK	45	33	-27	45	40	-11
FI	49	47	-5			
SE	49	30	-39	64	46	-27
UK	35	37	7			
NO	51	47	-8			

Source: Ageing report 2009, available at:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf.

Note: The 'Benefit ratio' is the average benefit of public pension and public and private pensions, respectively, as a share of the economy-wide average wage (gross wages and salaries in relation to employees), as calculated by the Commission. Public pensions used to calculate the Benefit Ratio includes old-age and early pensions and other pensions. Private pensions are not included for all Member States. Hence, the comparability of the figures is limited. The value of indicators might change as some Member States consider reforms of their pension systems (e.g. Ireland).

Figure 5: Change in theoretical replacement rates for an average wage earner retiring at 65 after 40 years career between 2006 and 2046 in percentage points



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates, "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", p.17, available at:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Note: Replacement rates are defined as the level of pension income during the first year of retirement as a percentage of individual earnings immediately before retirement. For countries with a projected drop in replacement rates it should be noted that the decrease can usually be counterbalanced by working longer.

It should be noted that EE, like other countries with a more positive evolutions in replacement rates (RO, BG and CY), start off from rather low initial levels of the rates.

Figure 6: Standard pension eligibility age and average labour market exit age in EU-27

There has been a more or less pronounced increase in the average exit age from the labour force of nearly all Member States between 2001 and 2008, with an EU27 average exit age of 61.4 years in 2008. For those countries with increasing pensionable ages until 2020 and beyond, the average exit age is expected to continue to increase. It appears that most countries are gradually moving to a universal pensionable age of at least 65, but countries such as DK, DE and UK have already legislated further increases in order to respond to continued advances in longevity.

Member State	Average exit age from the labour force in 2001	Average exit age from the labour force in 2008	Statutory retirement age for M/W in 2009	Statutory retirement age for M/W in 2020	Further increases in the statutory retirement age for M/W after 2020
Belgium	56.8	61.6*	65/65	65/65	
Bulgaria	58.4	61.5	63/60	63/60	
Czech Republic	58.9	60.6	62/60y8m	63y8m/63y4m	65/65
Denmark	61.6	61.3	65/65	65/65	67+/67+***
Germany	60.6	61.7	65/65	65y9m/65y9m	67/67
Estonia	61.1	62.1	63/61	63/63	
Ireland	63.2	64.1**	65/65	65/65 (66/66)	(68/68)
Greece	61.3°	61.4	65/60	65/60	65/65
Spain	60.3	62.6	65/65	65/65	
France	58.1	59.3	60-65	60/60	
Italy	59.8	60.8	65/60	65/60****	***
Cyprus	62.3	63.5*	65/65	65/65	
Latvia	62.4	62.7	62/62	62/62	
Lithuania	58.9	59.9**	62y6m/60	64/63	65/65
Luxembourg	56.8	:	65/65	65/65	
Hungary	57.6	:	62/62	64/64	65/65
Malta	57.6	59.8	61/60	63/63	65/65
Netherlands	60.9	63.2	65/65	65/65 (66/66)	(67/67)
Austria	59.2	60.9*	65/60	65/60	65/65
Poland	56.6	59.3*	65/60	65/60	
Portugal	61.9	62.6*	65/65	65/65	
Romania	59.8	55.5	63y8m/58y8m	65/60 (65/61y11m)	(65/65)
Slovenia	56.6°	59.8**	63/61	63/61 (65/65)	
Slovakia	57.5	58.7*	62/59	62/62	
Finland	61.4	61.6*	65/65, 63-68	65/65, 63-68	
Sweden	62.1	63.8	61-67	61-67	
United Kingdom	62.0	63.1	65/60	65/65	68/68
EU 27 average	59.9	61.4			

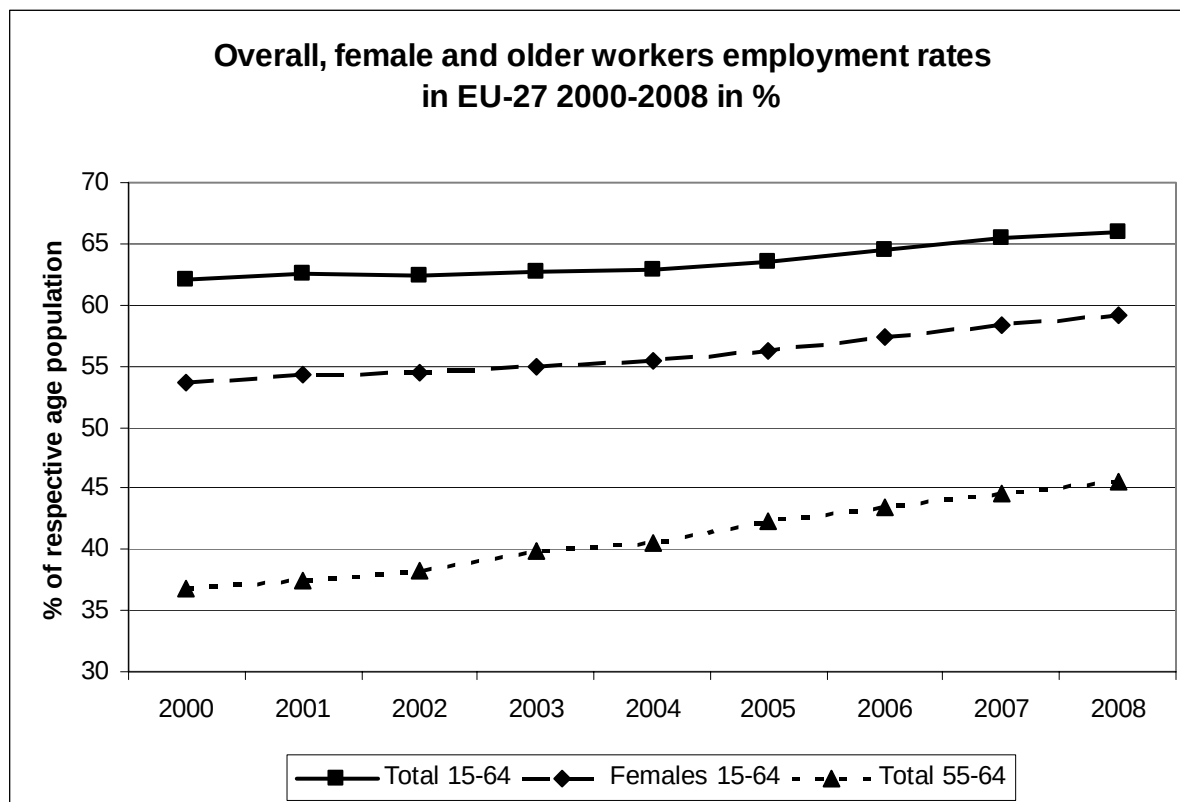
Source: Eurostat, MISSOC, Ageing Report, 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

Note: ° - 2002, * - 2007, ** - 2006, in brackets – proposed, not yet legislated, *** retirement age evolves in line with life expectancy gains over time, introducing flexibility in the retirement provision. **** For Italy 65/65 for civil servants, starting from 2018.

Sweden: guarantee pension is available from the age of 65.

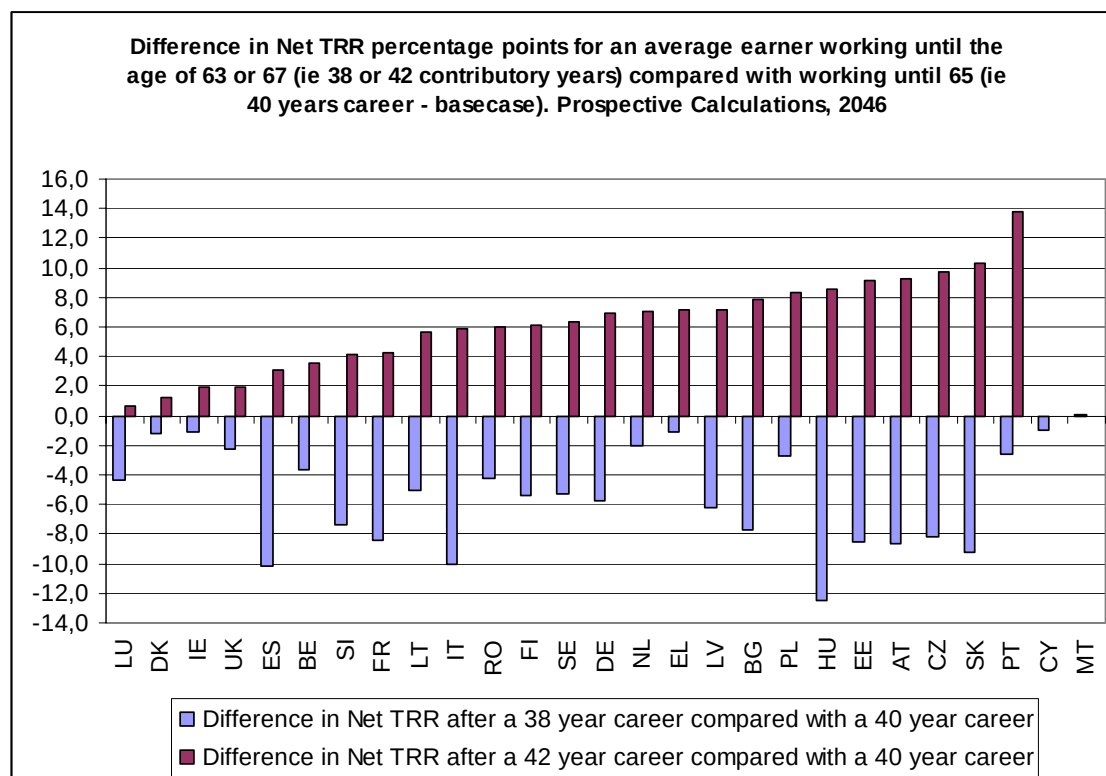
Romania: the National House of Pensions and other Social Insurance Rights.

Figure 7: Overall, female and older workers employment rates in EU-27, 2000-2008, in percent



Source: Eurostat, LFS annual data, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p.10, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

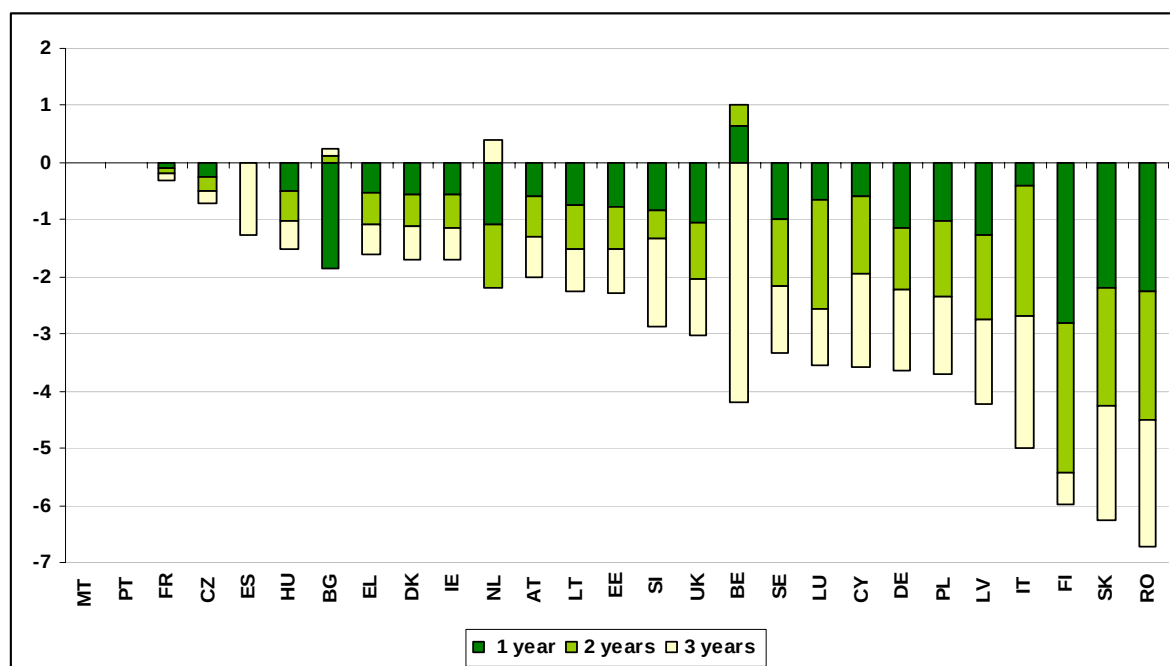
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates (TRR), "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", p.22, available at:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Figure 9: Pension benefit impact of career breaks due to unemployment

Accumulated difference in net theoretical replacement rates for an average earner entering the labour market at 25 and retiring at the statutory retirement age with a 1, 2 or 3 year career break due to unemployment compared with no break*



Source: SOCIAL PROTECTION COMMITTEE/INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG). Graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p.50, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm

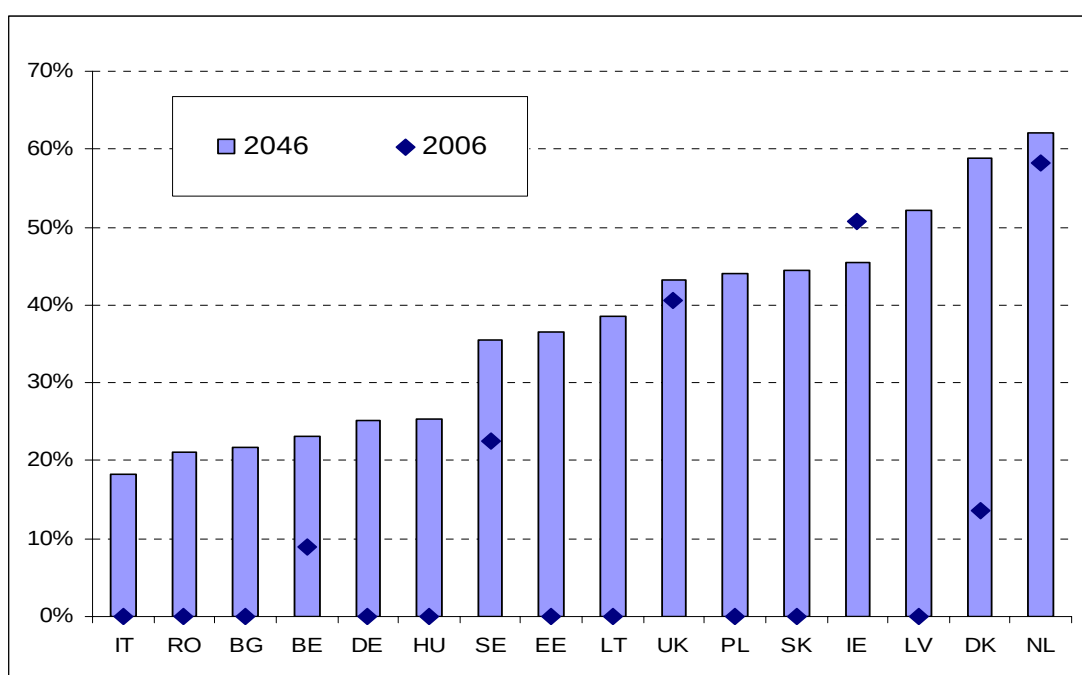
*The unemployment break is assumed to take place in the years just prior to old age retirement which is assumed here to be the statutory retirement age for men

Note: the values for MT and PT are equal to 0 and should not be interpreted as missing. The values are validated by Member States. Conditions of crediting unemployment breaks might have a positive impact on the replacement rate of a hypothetical worker in the base-case scenario, for whom values in the Figure are provided.

Figure 10: Increasing significance of funded pensions

This figure shows that for most of those countries represented, funded pensions will provide for a larger share of retirement income in 2046 than in 2006 as a result of pension reforms (measured by gross theoretical replacement rates).

Share of occupational and statutory funded pensions in total gross theoretical replacement rates in 2006 and 2046 in selected Member States



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates, "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", Annex – country fiches, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Note: Data available only for a number of Member States