



EURÓPSKA KOMISIA

V Bruseli 16. 2. 2012
COM(2012) 55 final

BIELA KNIHA

Program pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky

(Text s významom pre EHP)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

BIELA KNIHA

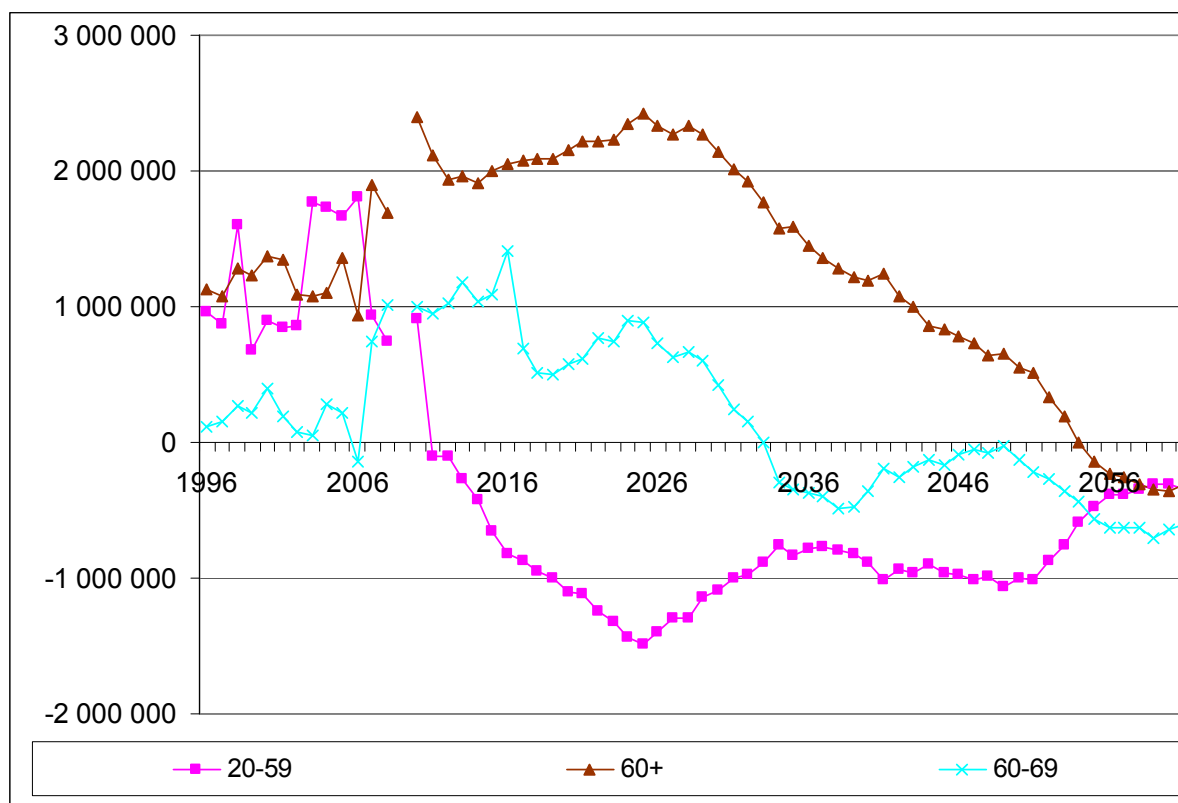
Program pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky

(Text s významom pre EHP)

1. Úvod

Starnutie obyvateľstva predstavuje veľkú výzvu pre dôchodkové systémy vo všetkých členských štátoch. Pokiaľ ženy a muži, keďže dĺžka ich života rastie, nezotrávajú takisto dlhšie v zamestnaní a neušetria si viac na svoj dôchodok, nebude možné zaručiť primeranosť dôchodkov, pretože požadovaný nárast výdavkov by bol neudržateľný. Do roku 2060 by sa podľa prognózy stredná dĺžka života pri narodení u mužov mala zvýšiť o 7,9 roka a u žien o 6,5 roka, v porovnaní s rokom 2010. A tento problém sa netýka ďalekej budúcnosti – je pre nás aktuálny teraz, pretože ľudia zo silných populačných ročníkov odchádzajú do dôchodku a počet obyvateľov v produktívnom veku sa začína znižovať. Odráža sa to v ročnom náraste počtu ľudí vo veku 60+ o približne dva milióny, čo je takmer dvakrát toľko, ako koncom 90. rokov minulého storočia a na počiatku 3. tisícročia. Naopak, počet obyvateľov v hlavnom produktívnom veku (20 – 59 rokov) bude v nadchádzajúcich desaťročiach každoročne klesať (graf 1).

Graf 1 Zmeny v zložení obyvateľstva v jednotlivých rokoch, EÚ-27, obdobie rokov 1996 - 2061



Rastúca dĺžka života spolu s odchodom ľudí zo silných populačných ročníkov do dôchodku budú mať ďalekosiahle hospodárske a rozpočtové dôsledky v EÚ, zníži sa potenciál hospodárskeho rastu a bude sa vyvíjať tlak na verejné financie.

Tieto vyhliadky ešte väčšmi negatívne ovplyvňuje súčasná finančná a hospodárska kríza. Pomalý hospodársky rast, rozpočtové deficity a dlhové zaťaženie, finančná nestabilita a nízka zamestnanosť spôsobili, že všetky dôchodkové systémy musia čeliť prekážkam pri plnení svojich záväzkov. Systémy priebežného financovania dôchodkového zabezpečenia sú poznačené klesajúcou zamestnanosťou, a teda nižšími dôchodkovými príspevkami. Kapitalizačné systémy sú poznačené klesajúcimi hodnotami aktív a nižšími výnosmi.

Preto sa vypracovanie a zavedenie komplexných stratégií na prispôsobenie dôchodkových systémov meniacim sa hospodárskym a demografickým okolnostiam stalo naliehavejšie ako kedykoľvek predtým. Výzvy sú obrovské, ale dajú sa prekonať za predpokladu, že sa uplatnia vhodné politiky. Reformy dôchodkových systémov a procesov odchodu do dôchodku sú nevyhnutné na zlepšenie vyhliadok Európy na rast a v niektorých krajinách sú naliehavo potrebné ako súčasť súčasných opatrení na obnovenie dôvery vo verejné financie.

Keďže hospodárstva a spoločnosti členských štátov začínajú byť čoraz viac integrované, úspech alebo neúspech vnútroštátnych dôchodkových politík a reforiem má ešte závažnejšie dôsledky za štátnymi hranicami, najmä v hospodárskej a menovej únii. Ústredný význam dôchodkov pre úspech Európy v sociálnej a hospodárskej oblasti a zvýšené riziko cezhraničných vedľajších účinkov vnútroštátnych dôchodkových politík znamenajú, že dôchodky sa vo zvýšenej miere stávajú predmetom spoločného záujmu v EÚ. V skutočnosti je úspech dôchodkových reforiem v členských štátoch hlavným určujúcim faktorom pre hladké fungovanie hospodárskej a menovej únie a bude ovplyvňovať schopnosť EÚ dosiahnuť dva z piatich cieľov stratégie Európa 2020 – zvýšenie miery zamestnanosti na 75 % a zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou najmenej o 20 miliónov.

V tejto bielej knihe sa poukazuje na tieto spoločné obavy týkajúce sa problémov v našich dôchodkových systémoch a stanovuje sa v nej program na zabezpečenie primeraných a udržateľných dôchodkov z dlhodobého hľadiska vytvorením podmienok na vysokú úroveň účasti žien a mužov na trhu práce počas celého ich života a posilnením príležitostí na budovanie bezpečných doplnkových dôchodkových úspor. Navrhujú sa v nej ďalšie smerovania a iniciatívy pre politiku na európskej úrovni, prostredníctvom ktorých môže EÚ podporovať vnútroštátnych politických činiteľov v ich úsilí riešiť potreby v súvislosti s reformami, najmä tie, na ktoré sa poukazuje v ročnom prieskume rastu za roky 2011 a 2012 a ktoré sú spresnené v odporúčaníach pre jednotlivé krajiny na rok 2011.

V tejto bielej knihe sa takisto zohľadňujú výsledky rozsiahlych konzultácií, ktoré sa začali na základe zelenej knihy s názvom *Snaha o primerané, udržateľné a bezpečné európske dôchodkové systémy*¹. Na túto knihu reagovali stovky zainteresovaných subjektov, ako aj Európsky parlament, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov. Vyjadrili svoje očakávania v súvislosti s dôchodkovými otázkami, ktoré sa majú riešiť na úrovni EÚ komplexným a koordinovaným spôsobom.

¹ KOM(2010) 365 v konečnom znení, 7. júl 2010.

2. SÚČASNÉ VÝZVY V OBLASTI DÔCHODKOV

Udržateľnosť a primeranosť dôchodkových systémov závisia od miery, v akej sú podchytené príspevkami, daňami a úsporami zamestnaných ľudí. Finančné opatrenia, podmienky oprávnenosti a podmienky na trhu práce musia byť vyvážené tak, aby bolo možné dosiahnuť vyvážené prepojenie medzi príspevkami a nárokmi a medzi počtom aktívne zamestnaných prispievateľov a počtom poberateľov na dôchodku.

2.1. Zabezpečenie finančnej udržateľnosti dôchodkových systémov

Dôchodky predstavujú veľmi veľký a narastajúci podiel verejných výdavkov: v súčasnosti v priemere viac ako 10 % HDP, pričom do roku 2060 je v EÚ ako celku možný nárast na 12,5 %². Krajiny sa však v súčasnosti nachádzajú v odlišných situáciách, napriek tomu, že čelia podobným demografickým výzvam: napríklad výdavky na štátne dôchodky v Írsku predstavujú približne 6 % HDP, zatiaľ čo v Taliansku je to 15 %.

V poslednom desaťročí sa dosiahol značný pokrok v opatreniach na reformu dôchodkov. Väčšina členských štátov upravila dôchodkové systémy tak, aby stáli na udržateľnejšom základe a aby vydržali očakávané demografické zmeny. Takéto úpravy sa vykonali prostredníctvom reforiem, ktoré boli zamerané na zosúladenie parametrov systémov s fiškálnou udržateľnosťou, alebo prostredníctvom štrukturálnych reforiem, ako napríklad prechodom z dávkovo definovaných schém (DD) na príspevkovo definované schémy (DP) alebo zavedením povinných kapitalizačných pilierov.

V mnohých prípadoch sú však potrebné ďalšie reformy a finančná a hospodárska kríza ešte viac sťažila riešenie demografických zmien a poukázala na ďalšie slabé stránky v niektorých dôchodkových systémoch. Takže v mnohých členských štátoch budú nevyhnutné ďalšie úpravy na strane výdavkov, ako aj väčšie úsilie na dosiahnutie vyššej miery zamestnanosti a produktivity. Treba dôkladne implementovať dôveryhodnú fiškálnu stratégiu, v súlade s fiškálnym rámcom v Pakte stability a rastu, pričom sa musia náležite zohľadniť čisté náklady na vykonávanie dôchodkovej reformy. Pokiaľ ide o výzvu v súvislosti so starnutím obyvateľstva, Európska rada na zasadnutí v Štokholme v roku 2001 vymedzila trojbodovú stratégiu, ktorá zahŕňa: i) zníženie verejného dlhu, ii) zvýšenie zamestnanosti, najmä starších pracovníkov, a produktivity a iii) reformu systémov sociálneho zabezpečenia. Nedávno bola trojbodová stratégia na riešenie výzvy spojenej so starnutím obyvateľstva obohatená v súvislosti s celkovou stratégiou Európa 2020, zatiaľ čo zelená kniha o dôchodkoch z roku 2010 otvorila debatu o komplexnom prístupe s cieľom zabezpečiť primerané, udržateľné a bezpečné dôchodkové príjmy.

2.2. Zachovanie primeraných dôchodkových dávok

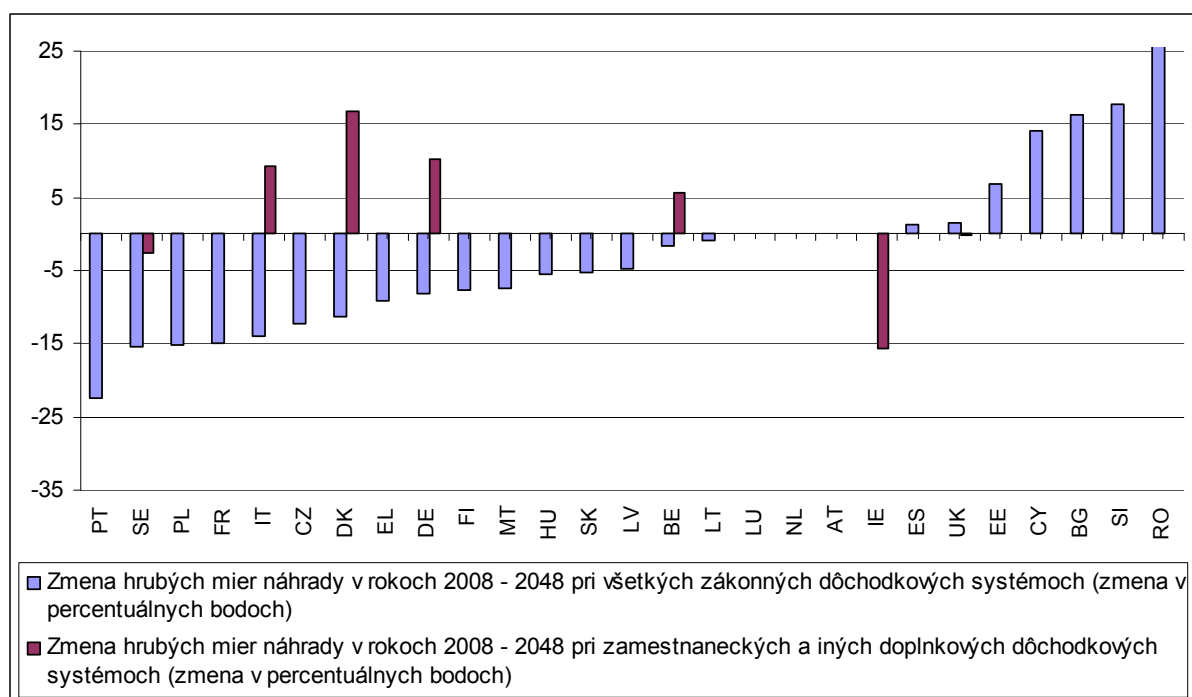
Dôchodky – prevažne z verejných systémov – sú hlavným zdrojom príjmu starších Európanov, ktorí predstavujú značnú a rastúcu časť obyvateľstva EÚ (120 miliónov alebo 24 %). V skutočnosti je hlavným účelom dôchodkových systémov zabezpečiť primerané dôchodkové príjmy a umožniť starším ľuďom dôstojnú životnú úroveň a ekonomickú

² Aktuálne dlhodobé prognózy verejných výdavkov na dôchodky, ktoré práve pripravujú EK a EPC, by mali byť uverejnené v „Správe o starnutí obyvateľstva za rok 2012“ v máji 2012. Hodnoty sa vzťahujú na pôvodné odhady. Podľa nich sa vďaka dodatočným nedávnym reformám uskutočneným od uverejnenia Správy o starnutí obyvateľstva z roku 2009 v niekoľkých členských štátoch úspešne obmedzil nárast budúcich výdavkov na dôchodky.

nezávislosť a dôchodky sú takisto dôležité ako automatické stabilizátory. Vo všeobecnosti sa tento cieľ podarilo dosiahnuť v celej EÚ, pretrvávajú však veľmi veľké rozdiely. Osoby nad 65 rokov majú príjem, ktorý predstavuje takmer 94 % priemerného príjmu celkového obyvateľstva³, 22 % žien vo veku nad 75 rokov však spadá pod úroveň príjmu osôb ohrozených chudobou⁴.

Zatiaľ čo verejné dôchodkové reformy sa zameriavali na zlepšenie ochrany pred chudobou alebo zachovanie takejto ochrany, väčšina týchto reforiem povedie k nižším mieram náhrady (dôchodky vo vzťahu k predchádzajúcim zárobkom) v budúcnosti (graf 2).

Graf 2: Predpokladaná zmena mier náhrady pre zákonné a doplnkové dôchodkové systémy v rokoch 2008 až 2048 (v percentuálnych bodoch)



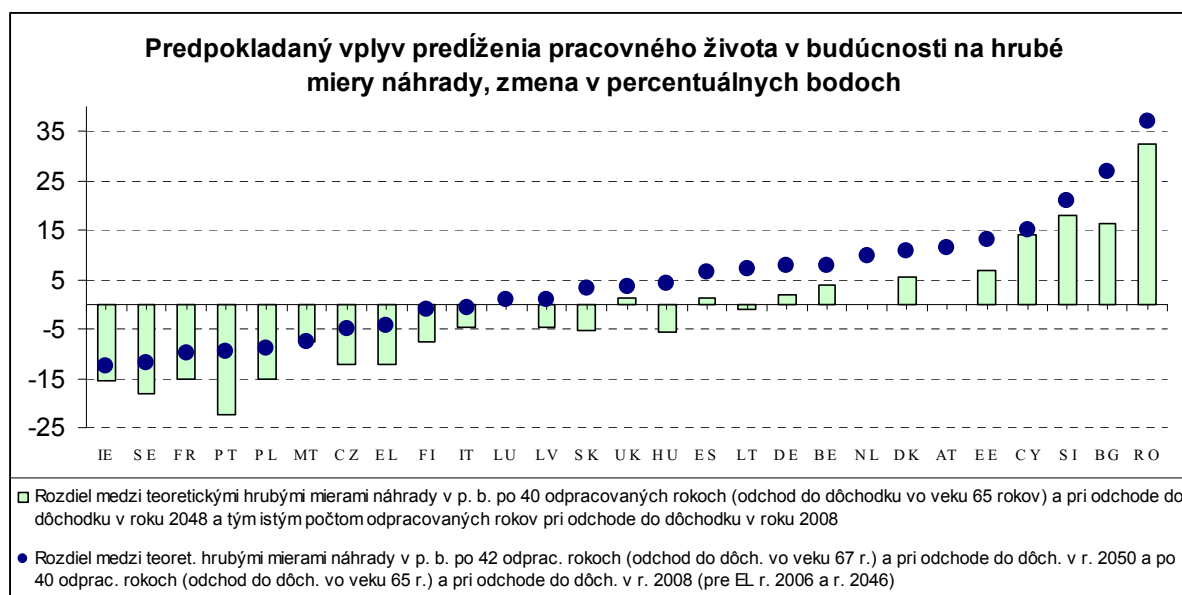
Zdroj: Výsledky štúdie pracovnej podskupiny pre ukazovatele (ISG) Výboru pre sociálnu ochranu týkajúce sa teoretických mier náhrady v rokoch 2008 – 2048

Očakávané zníženie mier náhrady však vychádza z predpokladu, že vek odchodu do dôchodku zostane nezmenený. Zotrvanie v zamestnaní do vyššieho veku môže pomôcť zachovať alebo dokonca zvýšiť budúcu úroveň mier náhrady. Tento efekt je zobrazený v grafe 3, v ktorom sa porovnávajú hrubé miery náhrady, ktoré dostávajú osoby odchádzajúce v súčasnosti do dôchodku vo veku 65 rokov po 40 odpracovaných rokoch, s mierami náhrady osôb odchádzajúcich do dôchodku vo vyššom veku (67 rokov, po 42 odpracovaných rokoch, pričom všetky ostatné prvky sú nemenné) v budúcnosti (graf 3).

³ Eurostat, údaje EÚ-SILC za rok 2009. Stredný ekvivalentný príjem osôb vo veku 65+ ako % zo stredného príjmu celkového obyvateľstva v EÚ27. V jednotlivých členských štátoch sa úroveň pohybuje v rozsahu od 70 % do tesne nad 100 %.

⁴ Eurostat, údaje EÚ-SILC za rok 2009.

Graf 3 Predpokladaný vplyv dlhšieho zotrvania v práci na zmenu mier náhrady v rokoch 2008 – 2048



Zdroj: Výsledky štúdie ISG týkajúce sa teoretických mier náhrady v rokoch 2008 – 2048

Doplňkové dôchodkové sporenie môže takisto pomôcť zabezpečiť zodpovedajúce miery náhrady v budúcnosti⁵. Niektoré krajiny zaviedli opatrenia na doplnenie svojich systémov priebežného financovania dôchodkového zabezpečenia súkromnými kapitalizačnými systémami, v mnohých členských štátoch však existuje veľký priestor na ďalší rozvoj príležitostí na doplnkové dôchodkové sporenie. Toto by si však vyžadovalo, aby sa súkromné kapitalizačné dôchodkové systémy stali bezpečnejšími a nákladovo efektívnejšími a zároveň aby boli viac zosúladené s flexibilnými trhmi práce a s mobilitou.

V niektorých krajinách kríza jasne dokázala, že je potrebné zlepšiť schopnosť predfinancovaných dôchodkových systémov zmiernovať riziká a absorbovať šoky. Recesia a následné zhoršenie verejných financií takisto odhalili určité slabé miesta v spôsoboch, akými sa niektoré členské štáty snažili budovať povinné súkromné dôchodkové systémy.

2.3. Zvýšiť účasť žien a starších pracovníkov na trhu práce

Výzva, akú predstavuje starnutie, sa často vyjadruje dvojnásobným nárastom miery závislosti vo vekovej skupine starších osôb (pomer počtu obyvateľstva vo veku 65+ k obyvateľstvu vo veku 15 – 64 rokov) z 26 % v roku 2010 na 50 % v roku 2050. Skutočným problémom je však miera ekonomickej závislosti, ktorá sa definuje ako *percentuálny podiel nezamestnaných a dôchodcov z počtu zamestnaných*. Ak sa Európe podarí dosiahnuť cieľ zamestnanosti stanovený v stratégii Európa 2020 na úrovni 75 % vo vekovej skupine 20 – 64 rokov a ďalší pokrok sa dosiahne v období rokov 2020 – 2050, potom sa miera ekonomickej závislosti zvýši zo súčasnej úrovne 65 % na iba 79 % v roku 2050⁶.

⁵ Doplňkové dôchodkové sporenie zahŕňa zamestnanecké a osobné dôchodky, životné poistenie a ďalšie formy akumulovania aktív, ktoré sa môžu využiť s cieľom zachovať životnú úroveň po odchode do dôchodku. Okrem toho existujú nástroje (napr. reverzné hypotéky), ktoré ľuďom umožňujú meniť aktíva (vo všeobecnosti svoje obydlie) na dodatočný dôchodkový príjem.

⁶ Výpočet založený na Kalkulačke miery závislosti Rakúskej federálnej zamestnaneckej komory vo Viedni. Miera ekonomickej závislosti sa definuje ako počet dôchodcov (vrátane predčasného dôchodku,

Mnohé krajiny majú značný priestor na zlepšenie budúcej primeranosti a udržateľnosti svojich dôchodkových systémov prostredníctvom zvýšenia mier zamestnanosti, a to nielen v skupinách ľudí vyššieho veku, ale takisto v skupinách s nižšími mierami zamestnanosti, akými sú napríklad ženy, migranti a mladí ľudia. Dosiahnutie cieľa EÚ pre zamestnanosť alebo dosiahnutie úrovne krajín s najlepšimi výsledkami by mohlo takmer neutralizovať účinky starnutia obyvateľstva na podiel dôchodkov v HDP.

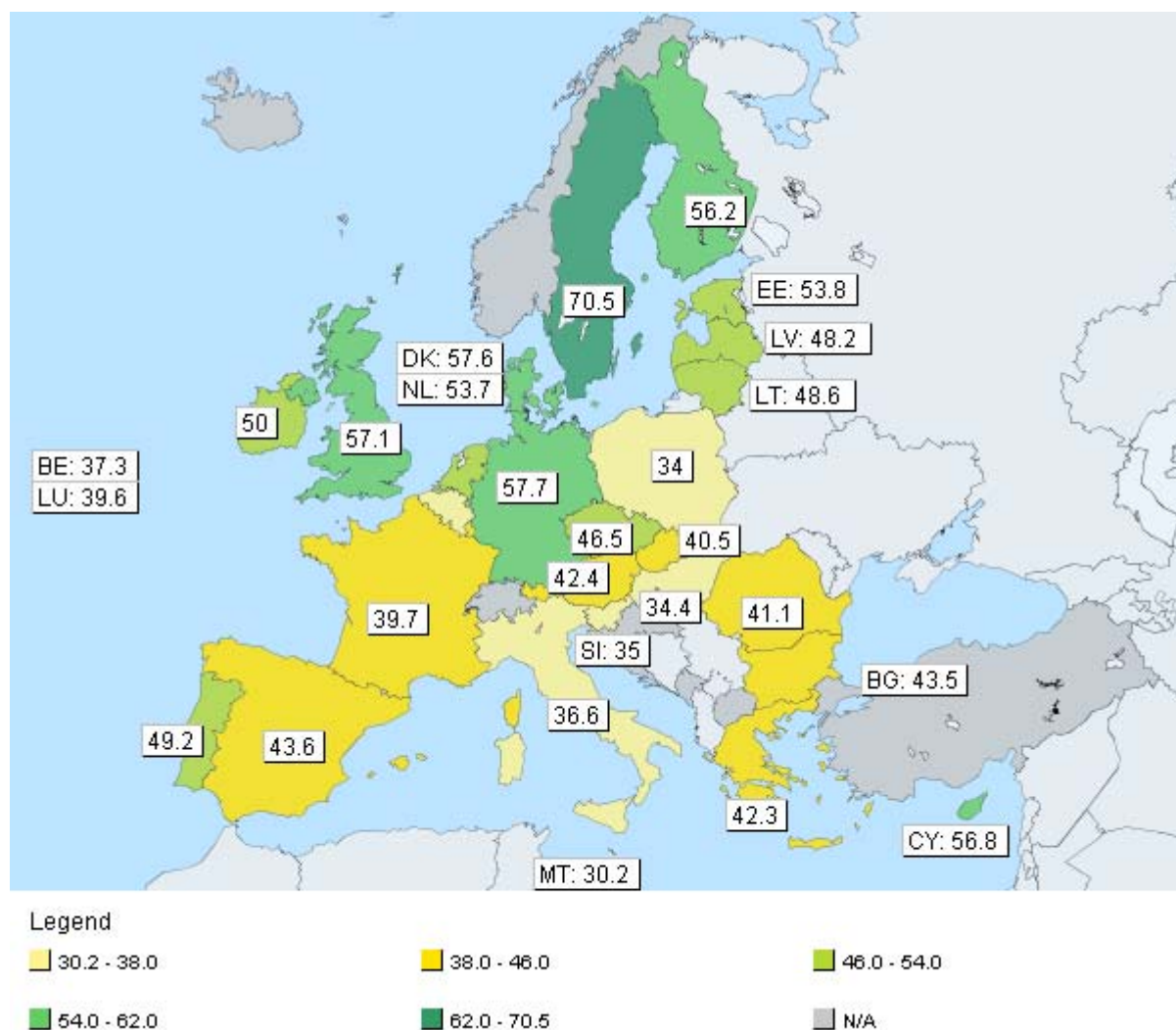
Dôchodkové systémy ovplyvňujú štruktúry odchodu do dôchodku a tým ponuku pracovných síl a mieru ekonomickej závislosti. Kľúčovými parametrami sú vek, v ktorom je osoba oprávnená na bežný dôchodok a vek, v ktorom je osoba oprávnená na predčasný dôchodok. V súčasnosti dospelý človek strávi na dôchodku približne jednu tretinu svojho života, a ak sa nezmenia politiky, tento podiel sa bude zvyšovať úmerne so zvyšovaním strednej dĺžky života. Okrem toho predčasný odchod z trhu práce vedie k mieram zamestnanosti starších pracovníkov (vo veku 55 – 64 rokov) v EÚ nižším ako 50 % (v roku 2010). Ale za týmto súhrnným údajom pre EÚ sa skrývajú veľké rozdiely medzi členskými štátmi, ktoré sa pohybujú v rozpätí od 30,2 % na Malte do 70,5 % vo Švédsku (pozri graf 4). Rovnako sú miery zamestnanosti starších žien (38,6 %) výrazne nižšie ako u mužov (54,6 %).

Zmenil sa však trend predčasného odchodu do dôchodku v posledných desaťročiach. Miera zamestnanosti vekovej skupiny 55 – 64 rokov sa v EÚ-27 zvýšila z 37,7 % v roku 2001 na 46,3 % v roku 2010. Okrem toho dôchodkové reformy, ktoré už členské štáty prijali a ktoré sa budú často postupne zavádzať, by mohli viesť k značnému zvýšeniu mier účasti starších pracovníkov. Bude sa však musieť urobiť ešte viac. Účasť pracovných síl je v súčasnosti stále príliš nízka vo vekových skupinách tesne pod vekovou hranicou odchodu do dôchodku a pokrok je príliš obmedzený. Pevne stanovený vek odchodu do dôchodku v kombinácii s možnosťami jednoduchého predčasného odchodu z trhu práce vytvorí rastúce nerovnováhy medzi rokmi aktívneho pracovného života a rokmi na dôchodku. Reforma dôchodkových systémov s cieľom zvýšiť mieru účasti na trhu práce bude rozhodujúca pre posilnenie hospodárskeho rastu a polozenie pevných základov pre udržateľné a primerané dôchodky.

Úspech reforiem zameraných na zvýšenie veku, v ktorom je osoba oprávnená na dôchodok (vrátane postupného rušenia systémov predčasného odchodu do dôchodku) však závisí od lepších príležitostí na zotrvanie na trhu práce pre staršie ženy a starších mužov. Zahŕňa to prispôbienie pracovísk a organizácie práce, presadzovanie celoživotného vzdelávania, nákladovo efektívne politiky zamerané na zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života, opatrenia na podporu zdravého starnutia a boj proti nerovnosti žien a mužov a diskriminácii na základe veku. Okrem toho prijatie takýchto reforiem z politického hľadiska bude závisieť od toho, či sa budú vnímať ako spravodlivé. V tejto súvislosti treba zohľadniť skutočnosť, že schopnosť pracovať – a nájsť si zamestnanie – je u jednotlivcov veľmi rozdielna a že stredná dĺžka života a zdravotný stav vo veku 60 alebo 65 rokov je u manuálnych pracovníkov, ktorí začali pracovať v mladom veku, všeobecne horší.

zdravotného postihnutia) a nezamestnaných vo vzťahu k počtu zamestnaných ľudí. Hlavný predpoklad na rok 2050: nárast miery zamestnanosti vo vekovej skupine 20 – 64 rokov na 79,6 % (takáto úroveň zamestnanosti sa dosiahla v roku 2008 v troch krajinách s najlepšimi výsledkami - SE, DK, NL). Údaje: Zisťovanie pracovných síl (Labour Force Survey), Správa o starnutí obyvateľstva z roku 2009, Europop 08.

Obrázok 4 Miery zamestnanosti starších pracovníkov (55 – 64 rokov) v členských štátoch EÚ v roku 2010



Zdroj: ESTAT

2.4. Úloha členských štátov a EÚ v oblasti dôchodkov

Členské štáty nesú primárnu zodpovednosť za štruktúru svojich dôchodkových systémov, v závislosti od svojej situácie. V Zmluve o fungovaní Európskej únie sa však od EÚ požaduje, aby podporovala a dopĺňala činnosti členských štátov v oblasti sociálnej ochrany (článok 153) a aby pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík prihliadala na adekvátnu sociálnu ochranu (článok 9).

Mnohé právomoci a politické iniciatívy EÚ ovplyvňujú vnútroštátne dôchodkové systémy a politiky. EÚ doteraz riešila veľmi špecifické otázky týkajúce sa dôchodkov dosť fragmentovaným spôsobom, ako napríklad odstránením prekážok voľného pohybu osôb, vymedzením toho, ako môžu poskytovatelia súkromných dôchodkov využívať výhody vnútorného trhu, presadzovaním rodovej rovnosti, bojom proti diskriminácii a monitorovaním fiškálnej udržateľnosti. Vzhľadom na veľkosť a vzájomné prepojenie makroekonomických a sociálnych výziev a výziev týkajúcich sa zamestnanosti, ktoré súvisia s dôchodkami, je nevyhnutné uplatňovať komplexnejší prístup.

EÚ má rozsiahly súbor politických nástrojov na podporu členských štátov pri dosahovaní primeraných dôchodkov na udržateľnom základe. V zelenej knihe o dôchodkoch v roku 2010

Komisia zdôraznila význam riešenia dôchodkových otázok holistickým spôsobom a optimalizácie synergií vo všetkých politických oblastiach. Stratégia Európa 2020 a posilňovanie správy ekonomických záležitostí na európskej úrovni poskytujú pevnejší rámec, na základe ktorého sa majú dôchodkové systémy kriticky preskúmať. Týmto sa potvrdzuje, že dôchodky, ktoré sú rozhodujúce pri podpore mnohých občanov EÚ, sú takisto jednou z najväčších položiek verejných výdavkov, a preto sú otázkou spoločného záujmu medzi členskými štátmi. Okrem úzkej spolupráce s vládami členských štátov (najmä vo Výbore pre sociálnu ochranu (SPC), Výbore pre hospodársku politiku (EPC) a Výbore pre zamestnanosť (EMCO)) je dôležité zabezpečiť, aby sa iné, mimovládne zainteresované subjekty, mohli zúčastniť na diskusii o tom, ako zabezpečiť primerané, udržateľné a bezpečné dôchodky.

V tejto bielej knihe sa rešpektujú právomoci členských štátov. Jej cieľom je upraviť politické nástroje EÚ tak, aby ponúkali lepšiu podporu v úsilí na reformu dôchodkov v členských štátoch, a navrhuje sa v nej súbor navzájom sa posilňujúcich iniciatív, ktoré pokrývajú právne predpisy, finančné stimulačné nástroje, koordináciu politiky, ako aj monitorovanie pokroku pri dosahovaní spoločných cieľov v rámci integrovaného a komplexného rámca stratégie Európa 2020.

3. POTREBA DÔCHODKOVÝCH REFORIEM

Výzvou pre dôchodkové politiky je zavedenie systému, ktorý bude finančne udržateľný tak, aby bolo možné dosiahnuť hlavný účel dôchodkových systémov, konkrétne zabezpečiť primerané dôchodkové príjmy a umožniť starším ľuďom dôstojnú životnú úroveň a ekonomickú nezávislosť.

V ročných prieskumoch rastu (RPR) za roky 2011⁷ a 2012⁸, ktoré uskutočnila Komisia, sa zdôraznili kľúčové smerovania pre dôchodkové reformy, ktoré prispievajú k fiškálnej konsolidácii podporujúcej rast a pomocou ktorých sa zaistia primerané a udržateľné dôchodky. V RPR sa zdôraznil význam zabezpečenia lepšej rovnováhy medzi rokmi strávenými v práci a rokmi na dôchodku a podporovania doplnkového dôchodkového sporenia. Konkrétnejšie Komisia odporúčala:

- a) prepojiť vek odchodu do dôchodku so zvyšovaním strednej dĺžky života,
- b) obmedziť prístup k systémom predčasného odchodu do dôchodku a k iným možnostiam predčasného odchodu z trhu práce,
- c) podporovať dlhší pracovný život zabezpečením lepšieho prístupu k celoživotnému vzdelávaniu, prispôbovaním pracovísk rozmanitejším pracovným silám, rozvíjaním príležitostí na zamestnanie sa pre starších pracovníkov a podporovaním aktívneho a zdravého starnutia,
- d) zjednotiť dôchodkový vek pre mužov a ženy, a
- e) podporovať rozvoj doplnkového dôchodkového sporenia s cieľom posilniť dôchodkové príjmy.

⁷ KOM(2011) 11 v konečnom znení, 12.1.2011.

⁸ KOM(2011) 815 v konečnom znení, 23.11.2011.

Úspešné uskutočňovanie dôchodkových reforiem v súlade s týmito usmerneniami prispeje k zabezpečeniu udržateľnejších dôchodkových systémov, a pomôže tak členským štátom ponúknuť svojim občanom primerané príjmy v staršom veku dokonca aj v kontexte menej priaznivej demografickej situácie.

V niekoľkých krajinách (najnovšie v CZ, EL, ES a IT, pozri prílohu 3 o najnovších dôchodkových reformách) sa dosiahol značný pokrok v reforme sociálneho zabezpečenia v súlade s odporúčaniami RPR. Treba však viac politických opatrení a treba ich teraz. Nevyhnutné zložky úspešných reforiem v súlade s RPR sú načrtnuté ďalej.

3.1. Zabezpečenie rovnováhy medzi časom stráveným v práci a na dôchodku

3.1.1. Prepojenie veku odchodu do dôchodku s rastúcou strednou dĺžkou života

Odporúčania týkajúce sa dôchodkov pre jednotlivé krajiny prijaté v júli 2011 sa silne zameriavajú na potrebu dlhšie udržať starších pracovníkov na trhu práce, najmä zvýšením dôchodkového veku a jeho prepojením s rastúcou strednou dĺžkou života. V prvom rade, zvýšenie skutočného veku odchodu do dôchodku by do určitej miery vyrovnalo dávnejší nárast strednej dĺžky života, ktorý sa pri výpočte dôchodkov nebral do úvahy. Prepojenie veku odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života by pomohlo stabilizovať rovnováhu medzi počtom odpracovaných rokov a počtom rokov na dôchodku. Má to rozhodujúci význam pre budúcu udržateľnosť. Simulácie v Správe Komisie o udržateľnosti z roku 2009 poukazujú na to, že zvýšenie veku odchodu do dôchodku v súlade s budúcim zvýšením strednej dĺžky života by mohlo priniesť rozpočtové úspory, ktoré by zodpovedali viac ako polovici predpokladaného nárastu dôchodkových výdavkov v priebehu budúcich 50 rokov⁹.

Niektoré členské štáty sa snažia dosiahnuť neskorší odchod do dôchodku zvýšením počtu príspevkových rokov potrebných na získanie nároku na plný dôchodok alebo prepojením veku odchodu do dôchodku s rastúcou strednou dĺžkou života (napr. CZ, EL, FR, IT). Iné členské štáty prispôbujú úroveň dôchodkových dávok rastúcej strednej dĺžke života (napr. PT), zatiaľ čo niektoré viažu úroveň dávok na finančnú vyváženosť dôchodkového systému (napr. DE, SE), ktorá bude ovplyvnená demografickou zmenou a rastúcou strednou dĺžkou života. Väčšina členských štátov ponúka určité možnosti dosiahnuť vyšší dôchodok dlhším zotrvaním v práci, čo im umožňuje nahradiť klesajúcu hodnotu dôchodkov v danom veku odchodu do dôchodku, a tým zachovať primeranosť ich dôchodkov.

Zvyšovanie skutočného veku odchodu do dôchodku nebude sprevádzať potláčanie záujmov mladších v prospech starších a naopak, ale bude potrebné nájsť správnu rovnováhu medzi nimi. Zotrvanie v aktívnom pracovnom živote o niekoľko rokov navyše neznamena, že starším ľuďom sa uberá ich právo na zaslúžený odpočinok v prospech mladých. Neznamena to ani to, že starší pracovníci budú zaberat' pracovné miesta, ktoré by inak boli voľné

⁹ Z odhadov vyplýva, že pri prepojení veku odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života by verejné výdavky na dôchodky v pomere k HDP v EÚ ako celku boli do roku 2060 o približne 1,75 percentuálneho bodu HDP nižšie v porovnaní so základným scenárom, pri ktorom sa predpokladaný nárast verejných výdavkov na dôchodky v pomere k HDP vypočítal na 2,4 percentuálneho bodu HDP. Zvýšenie veku odchodu do dôchodku a skutočného veku odchodu do dôchodku tak, aby sa automaticky zohľadňoval budúci nárast strednej dĺžky života, by veľmi podstatným spôsobom prispelo k zabezpečeniu pokroku v dosahovaní fiškálnej udržateľnosti. 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 a Európska komisia (2009), „Správa o udržateľnosti (2009)“, European Economy, č. 9.

pre mladších pracovníkov. V skutočnosti tie členské štáty, ktoré majú najvyššie miery zamestnanosti v prípade starších pracovníkov, majú takisto jedny z najnižších mier nezamestnanosti mladých. Z dlhodobého hľadiska počet pracovných miest nie je pevne stanovený, ale závisí najmä od ponuky kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sú kľúčovou hnacou silou hospodárskeho rastu. Zvýšená dostupnosť skúsených starších pracovníkov posilní potenciál rastu Európy, a tým vytvorí viac príležitostí a lepšie životné podmienky pre mladých aj starších. Ponuka lepších príležitostí ľuďom akéhokoľvek veku bude ústrednou témou Európskeho roka aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012.

3.1.2. Obmedzenie prístupu k predčasnému odchodu do dôchodku

Dôchodkové reformy zamerané na dlhšie udržanie ľudí na trhu práce musia byť takisto zamerané na odstránenie neoprávnených možností predčasného odchodu do dôchodku, ktoré sa môžu vzťahovať na všetkých zamestnancov alebo na konkrétne profesie.

V niektorých členských štátoch umožňuje zákonný dôchodkový systém ľuďom, ktorí dosiahli požadované príspevkové obdobia, odísť do dôchodku pred dovŕšením bežného veku odchodu do dôchodku (napr. AT, BE a LU). Dôchodkové reformy by sa preto nemali sústreďovať iba na zvýšenie veku odchodu do dôchodku, ale takisto na dĺžku príspevkových období v prípadoch, keď je to relevantné, pri ktorých sa musí takisto zohľadňovať rastúca stredná dĺžka života. Zohľadnenie príspevkových období (aj napriek tomu, že požadovaná dĺžka trvania sa zvyšuje úmerne k strednej dĺžke života) umožňuje dôchodkovým systémom ponúknuť spravodlivý prístup k ľuďom, ktorí svoj pracovný život začali zavčasu (obvyčajne pracovníci bez kvalifikácie, ktorí budú mať častokrát nižšiu strednú dĺžku života a horšie zdravie).

Členské štáty pristupujú k reforme svojich systémov predčasného odchodu do dôchodku rozličnými spôsobmi. Od zamestnávateľov možno požadovať, aby znášali celkové náklady alebo aspoň značný podiel nákladov na predčasné dôchodkové dávky. Pracovníkom, ktorí majú osobitne namáhavé alebo nebezpečné povolania, možno ponúknuť alternatívne možnosti k predčasnemu odchodu do dôchodku, ako napríklad pracovnú mobilitu. V niektorých členských štátoch sa pravidlá oprávnenosti sprísňujú – napríklad zvyšovaním veku oprávnenosti. Niektoré krajiny takisto buď znižujú úroveň dávok poskytovaných v rámci osobitných systémov, alebo takéto systémy rušia. Keď sa odstránia možnosti predčasného odchodu do dôchodku, je potrebné zabezpečiť, aby dotknutí jedinci mali možnosť pracovať dlhšie alebo, ak to nie je možné, aby sa im zaistil primeraný príjem.

3.1.3. Podpora dlhšieho pracovného života

Postupné rušenie systémov predčasného odchodu do dôchodku a zvyšovanie veku odchodu do dôchodku musia sprevádzať opatrenia, ktoré ľuďom umožnia dlhšie zotrvať na trhu práce prostredníctvom zodpovedajúcich opatrení týkajúcich sa zdravia, pracovísk a zamestnanosti. Bez týchto opatrení by vplyv na verejné financie mohol mať menšie výhody, ak by takéto reformy zamerané na vek odchodu do dôchodku viedli k zvýšenému počtu ľudí závislých od iných druhov dávok (napr. od dávok v nezamestnanosti, invalidných dávok, dávok sociálnej pomoci). Prípadne by sa úspory pre verejné rozpočty mohli získať od starších pracovníkov poberaúcich znížené dôchodky, ak by neboli schopní zotrvať v zamestnaní až do bežného veku odchodu do dôchodku. Mohlo by to mať za následok vyššie riziko chudoby v staršom veku.

Skutočný dialóg v členských štátoch, ktorý by spojil vlády, sociálnych partnerov a ďalšie zainteresované subjekty, s cieľom dosiahnuť konsenzus v oblasti politík, ktoré vytvárajú

príležitosti na dlhšie zotrvanie v práci, pričom by sa takisto zabezpečila solidarita s tými, ktorí nemôžu v práci zotrvať dlhšie, bude rozhodujúci pri zabezpečení budúcej primeranosti a udržateľnosti dôchodkov. Takisto bude dôležité vysvetliť, že vzhľadom na to, že stredná dĺžka života rastie, dlhšie zotrvanie v práci neznamená, že ľudia budú môcť stráviť na dôchodku menej rokov.

Veľmi významným faktorom je zdravotný stav ľudí vo veku tesne pred odchodom do dôchodku, keďže ovplyvňuje schopnosť a vôľu ľudí pokračovať v práci, čo má následne vplyv na trh práce. Investície do prevencie chorôb, presadzovania zdravého a aktívneho starnutia a nákladovo efektívnejších systémov zdravotnej starostlivosti sú dôležité na udržanie a zmaximalizovanie zdravých a produktívnych pracovných síl, ktoré môžu pokračovať v práci vo vyššom veku. Na druhej strane to pomôže znížiť podiel pracovníkov, ktorí odchádzajú do predčasného dôchodku z dôvodu choroby, prispeje to k zvýšeniu účasti ľudí nad 55 rokov na trhu práce a zmierni sa tak určitý tlak na dôchodky.

Ďalšie opatrenia zahŕňajú prehodnotenie neoprávneného povinného veku odchodu do dôchodku, presadzovanie ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, zabezpečenie prístupu k celoživotnému vzdelávaniu, prispôsobenie pracovísk potrebám starších pracovníkov a rozvíjanie príležitostí na flexibilné pracovné dohody, napríklad kombináciou práce na kratší pracovný čas a poberania čiastočného dôchodku. Existuje priestor na rozvíjanie „druhých kariér“ a vhodných pracovných miest „na konci profesijnej dráhy“. Odstránenie demotivačných prvkov zamestnanosti a dlhšieho pracovného života pre ženy a mužov v daňových systémoch a systémoch odmeňovania bude mať takisto významnú úlohu. Vzhľadom na značné rozdiely v miere zamestnanosti mužov a žien vo veku 55 – 64 rokov v rámci všetkých iniciatív sa bude musieť venovať osobitná pozornosť rodovým hľadiskám pri dlhších pracovných životoch a aktívnom starnutí, ako aj opatreniam, ktoré uľahčujú zosúladenie pracovných povinností a starostlivosti a znižujú rodové rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní. Európsky sociálny fond (ESF) môže zohrávať významnú úlohu vo zvyšovaní kapacity politických činiteľov, zamestnávateľov a pracovníkov pri odstraňovaní prekážok v prípade žien a pokiaľ ide o dlhší pracovný život a pri dosahovaní pokroku potrebného na zvýšenie zamestnanosti starších pracovníkov oboch pohlaví.

3.1.4. Odstránenie dôchodkových rozdielov medzi mužmi a ženami

V roku 2009 malo trinásť členských štátov stále vek odchodu do dôchodku pre ženy nižší ako pre mužov. Do roku 2020 však na základe súčasných platných právnych predpisov bude mať osemnásť členských štátov zjednotený vek odchodu do dôchodku. Päť členských štátov má dlhodobejšie plány na zjednotenie veku odchodu do dôchodku a iba štyri z 27 členských štátov nemajú právne predpisy na uskutočnenie takéhoto zjednotenia (pozri prílohu 3 s podrobnými údajmi pre jednotlivé členské štáty). Zjednotenie veku odchodu do dôchodku pre ženy a mužov môže významným spôsobom prispieť k zvýšeniu účasti starších pracovníkov na trhu práce a k zlepšeniu príjmu žien a malo by sa bezodkladne vykonať.

Zjednotenie veku odchodu do dôchodku treba posudzovať v širšom kontexte rodových rozdielov v dôchodkoch, ktoré sú výsledkom rozdielov medzi ženami a mužmi v zamestnanosti, odmeňovaní, prispievaní a prestávkach v kariére a práci na kratší pracovný čas z dôvodu starostlivosti. Pretrvávajúce takéto rodových nerovností na trhu práce vedie k nárokom na nižší dôchodok pre ženy. Riešenie otázok primeranosti a udržateľnosti dôchodkov si preto vyžaduje kombináciu dôchodkových politík a politík zamestnanosti zameraných na riešenie rodových rozdielov v dôchodkových príjmoch. Sú potrebné účinnejšie riešenia, ktoré nie sú založené na predpoklade, že muži a ženy majú rozdielne úlohy, akými sú napríklad započítateľné obdobia starostlivosti o inú osobu, ktoré sú dostupné pre ženy aj

pre mužov a prostredníctvom ktorých sa zachováva udržateľnosť dôchodkových systémov vrátane uľahčovania návratu do práce.

Riešenie otázok rodových nerovností prostredníctvom uľahčovania zosúlad'ovania pracovného a súkromného života môže priniesť takisto dlhodobé nepriame výhody pre dôchodkové systémy tým, že sa ľuďom viac uľahčí výchova detí a zvýši sa tak pôrodnosť a zmierni sa dlhodobý pokles počtu obyvateľstva v produktívnom veku.

3.2. Rozvíjanie doplnkového súkromného dôchodkového sporenia

Doplnkové dôchodkové sporenie musí mať významnejšiu úlohu v zabezpečení budúcej primeranosti dôchodkov, a preto členské štáty budú musieť nájsť spôsoby na zlepšenie nákladovej efektívnosti, bezpečnosti a spravodlivého prístupu k doplnkovým dôchodkovým systémom. V tejto súvislosti zohrávajú významnú úlohu daňové a iné finančné stimuly, ako aj kolektívne vyjednávanie. Tieto nástroje sa v celej EÚ využívajú veľmi rozdielnym spôsobom, a preto existuje značný priestor na vzájomnú výmenu znalostí a skúseností. Riešenie hľadísk rodovej rovnosti bude takisto rozhodujúce, aby sa zabránilo prehľbovaniu existujúcich rodových rozdielov, keďže ženy majú v súčasnosti menej príležitostí na vytváranie si doplnkových dôchodkových úspor ako muži.

Kríza poukázala na zraniteľnosť kapitalizačných dôchodkových systémov pod vplyvom finančných kríz a hospodárskych poklesov. Takisto zdôraznila potrebu prehodnotiť regulačný rámec a štruktúru systému s cieľom zvýšiť bezpečnosť súkromných dôchodkov. EÚ má v tejto oblasti legislatívne právomoci a už sú v platnosti dva nástroje: smernica o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa¹⁰ a smernica o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IORP)¹¹. Konzultácia o zelenej knihe potvrdila, že jednotný trh je kľúčovým nástrojom na podporu primeranosti dôchodkov a fiškálnej udržateľnosti. Existuje nevyužitý potenciál na dosiahnutie ďalšieho nárastu prostredníctvom úspor z rozsahu, rozloženia rizika a inovácie. EÚ môže posilniť svoj rámec na podporu zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia v rámci celkového dôchodkového systému členských štátov a prispieť k zníženiu nákladov na dôchodky. Z tohto dôvodu sa zreviduje smernica o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia s cieľom ďalej uľahčovať ich cezhraničnú činnosť a modernizovať dohľad nad nimi, pričom sa zohľadnia jednotlivé druhy takýchto inštitúcií v členských štátoch. Okrem toho treba zvýšiť kvalitu finančných produktov pre individuálne dôchodkové sporenie, ktoré nie sú viazané na zamestnanie, ako sú napríklad systémy v rámci tretieho piliera a iné finančné produkty, ktoré sa využívajú na doplnenie príjmov starších osôb. Zlepšenie informovanosti a ochrany spotrebiteľa je nevyhnutné na posilnenie dôvery pracovníkov a investorov vo finančné produkty pre dôchodkové sporenie.

Väčšie spoliehanie sa na doplnkové dôchodkové systémy by mohlo viesť k situácii, keď osoby, ktoré sa presťahujú za hranice, stratia značnú časť svojich nárokov na dôchodok. Ich zákonné nároky na sociálne zabezpečenie sú zaručené právnymi predpismi EÚ (najmä nariadením (ES) č. 883/2004¹²), súkromné systémy však nepatria do rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia. Preto je dôležité prijať opatrenia, ktoré zabránia tomu, aby boli doplnkové

¹⁰ 2008/94/ES, 22. október 2008.

¹¹ 2003/41/ES, 3. jún 2003.

¹² Nariadenie 883/2004/ES z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

dôchodkové systémy prekážkou pracovnej mobility a flexibility trhu práce, čo môže priamo prispieť k zvýšeniu hospodárskeho rastu v EÚ bez toho, aby to malo nepriaznivý vplyv na celkovú ponuku doplnkových dôchodkov.

Občania, ktorí pracujú v inom členskom štáte, potrebujú nielen zachovať si svoje nároky na dôchodok získané v zahraničí. Potrebujú mať jasný prehľad o svojich získaných právach na dôchodok vychádzajúcich zo zákonných a zamestnaneckých dôchodkových systémov. Mohlo by sa to dosiahnuť prostredníctvom zriadenia služieb vysledovania dôchodkov v celej EÚ podobných službám, ktoré už existujú v niektorých členských štátoch. Služby vysledovania dôchodkov môžu občanom poskytnúť presné a aktuálne informácie o ich nárokoch na dôchodok, ako aj prognóza ich príjmu po odchode do dôchodku na základe zákonných a zamestnaneckých dôchodkových systémov. Môžu tak preukázať výhody dlhšieho zotrvania v práci a zriadenia doplnkového dôchodkového sporenia, aby si tak občania mohli udržať primeraný príjem po odchode do dôchodku. S minimálnou harmonizáciou kľúčových údajov by bolo možné prepojiť služby vysledovania dôchodkov na vnútroštátnej úrovni so systémami vysledovania dôchodkov na úrovni EÚ.

4. VYUŽÍVANIE NÁSTROJOV EÚ

Vzhľadom na to, že vnútroštátne dôchodkové politiky sa v rastúcej miere stávajú predmetom spoločného záujmu, je logické, že rastie význam úlohy EÚ pri poskytovaní pomoci členským štátom pri dosahovaní cieľov primeraných a udržateľných dôchodkov.

EÚ môže využiť škálu politických nástrojov na podporu primeraných, bezpečných a udržateľných dôchodkov, členské štáty sú však naďalej celkom nepochybne zodpovedné za dosiahnutie týchto cieľov.

Právne predpisy: EÚ nemá právomoci prijímať právne predpisy, pokiaľ ide o *štruktúru* dôchodkových systémov ako takých v členských štátoch, môže však prijímať právne predpisy týkajúce sa otázok, ktoré majú vplyv na fungovanie vnútorného trhu (napr. voľný pohyb osôb, sloboda poskytovať služby, ochrana spotrebiteľov), s cieľom bojovať proti diskriminácii (najmä na základe pohlavia a veku) a chrániť práva pracovníkov. Uplatňuje sa už niekoľko nariadení a smerníc, ktoré ovplyvňujú dôchodkové systémy v členských štátoch. Okrem toho EÚ môže presadzovať opatrenia v oblasti tzv. mäkkého práva (*soft law*), akými sú napríklad kódexy osvedčených postupov.

Financovanie: EÚ môže takisto mobilizovať finančné prostriedky s cieľom dosiahnuť určité ciele politiky týkajúce sa dôchodkov. Európsky sociálny fond je na tento účel nesporne najvýznamnejším európskym nástrojom a môže sa využívať na podporu zamestnateľnosti a príležitostí na trhu pre starších pracovníkov. V jednotlivých oblastiach politiky existujú rozličné menšie nástroje financovania, ako napríklad v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky (PROGRESS), verejného zdravia a celoživotného vzdelávania a môžu sa využívať na podporu rozvoja lepších politík v členských štátoch najmä prostredníctvom vzájomnej výmeny znalostí a skúseností.

Koordinácia politiky: Stratégia Európa 2020 zahŕňa pevnejšiu koordináciu vnútroštátnych politík v kontexte európskeho semestra, pričom uplatňuje najmä nástroj odporúčaní pre jednotlivé krajiny. Tento proces je podchytený prácou politických výborov, ako napr. EPC, SPC a EMCO, ktoré podrobne skúmajú konkrétne výzvy súvisiace s primeranosťou a udržateľnosťou dôchodkov a presadzovaním dlhšieho pracovného života.

Táto biela kniha predstavuje komplexný súbor iniciatív, ktoré sa majú uskutočniť na úrovni EÚ na podporu vnútroštátnych dôchodkových reforiem. Tieto iniciatívy sa venujú dvom hlavným oblastiam reforiem, ktoré boli uznané v RPR, t. j. dosiahnutie rovnováhy medzi časom stráveným v práci a na dôchodku a rozvíjanie doplnkového súkromného dôchodkového sporenia. Biela kniha sa takisto zameriava na to, aby zabezpečila pokračovanie holistického procesu iniciovaného zelenou knihou a to prostredníctvom zlepšených nástrojov na koordináciu a monitorovanie. Konkrétne opatrenia sa stanovujú v prílohe 1, napríklad pokiaľ ide o prenosnosť, revíziu smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia alebo škálu opatrení, ktoré ľuďom umožnia dlhšie zotrvať na trhu práce. Táto biela kniha tak poskytuje dôležitý základ, na ktorom možno vybudovať úspešnú spoluprácu s členskými štátmi, s Európskym parlamentom a so sociálnymi partnermi.

5. ZÁVER

Mnohé dôchodkové systémy v celej Európskej únii si vyžadujú určitý stupeň prispôsobenia, aby bolo možné zabezpečiť, že môžu poskytovať primerané dôchodky na udržateľnom základe. Poukázalo sa na to v RPR Komisie za rok 2011 a zohľadnilo sa to v odporúčaníach týkajúcich sa dôchodkov pre jednotlivé krajiny určených väčšine členských štátov. Potreba komplexných dôchodkových reforiem podchytená opatreniami trhu práce umožňujúcimi ženám a mužom pracovať dlhšie, sa opätovne zdôraznila v RPR Komisie za rok 2012. Na podporu týchto odporúčaní táto biela kniha predstavuje stratégiu pre primerané, udržateľné a bezpečné dôchodky v nadchádzajúcich desaťročiach. Nemožno pochybovať o tom, že výzvy, najmä tie, ktoré sú spojené s demografickými zmenami a udržateľnosťou verejných financií, sú veľmi významné, existujú však aj vhodné spôsoby, ako ich riešiť.

Súčasná kríza štátnych dlhov jasne dokazuje, aké dôležité je pre Európsku úniu ako celok, aby každý členský štát úspešne splnil súčasné úlohy týkajúce sa jeho dôchodkového systému. Dôchodkové reformy musia byť preto naďalej dôkladne kontrolované v kontexte stratégie Európa 2020. Potrebujeme európskejší prístup na riešenie výziev súvisiacich s dôchodkovými systémami, v súlade s postupne prijatými závermi Európskej rady, v ktorých Rada vyzýva na užšiu koordináciu hospodárskej politiky. Je čas konať a rozhodujúcim spôsobom implementovať opatrenia predložené v tejto bielej knihe. Členské štáty, európske inštitúcie a všetky zainteresované subjekty, najmä sociálni partneri, musia reagovať spoločne a v rámci svojich príslušných úloh na výzvy, ktoré predstavuje starnutie obyvateľstva. Dôchodkové systémy musia prispievať k rastu v Európe presadzovaním aktívneho starnutia a zároveň musia zostať primeraným a udržateľným nástrojom v centre európskeho sociálneho modelu, aby sa zachovala životná úroveň starších Európanov.

PRÍLOHA 1:
Iniciatívy EÚ na podporu úsilia členských štátov

1. ZABEZPEČENIE ROVNOVÁHY MEDZI ČASOM STRÁVENÝM V PRÁCI A NA DÔCHODKU

Dosiahnutie väčšej rovnováhy medzi časom stráveným v práci a na dôchodku si vyžaduje úpravy v dôchodkových systémoch, zvýšenie veku odchodu do dôchodku a posilnenie stimulačných nástrojov na dlhšie zotrvanie v práci. Miera, v akej sa tieto opatrenia premietnu do vyššieho skutočného veku odchodu do dôchodku a zvýšenej účasti starších pracovníkov na trhu práce, však závisí od opatrení, ktoré starším pracovníkom umožnia zotrvať na trhu práce.

- (1) V rámci stratégie Európa 2020 bude Komisia **podrobne monitorovať a posilňovať dôchodkové reformy a reformy trhu práce** v súlade s RPR a odporúčaniami pre jednotlivé členské štáty s cieľom posunúť vekovú hranicu odchodu do dôchodku vrátane včasného zjednotenia veku odchodu do dôchodku pre ženy a mužov, v prípadoch, keď k tomu ešte nedošlo, a prepojenia veku odchodu do dôchodku s rastúcou strednou dĺžkou života.
- (2) Komisia bude podporovať výbory EMCO, EPC a SPC pri ich **viacstrannom dohľade nad dôchodkovými reformami** a bude členským štátom poskytovať **finančnú pomoc** prostredníctvom programu PROGRESS a budúceho programu pre sociálnu zmenu a inováciu s cieľom uľahčovať vzájomnú výmenu znalostí a skúseností a rozvoj politiky.
- (3) Komisia požiada príslušné výbory (napr. SPC, Poradný výbor pre rovné príležitosti pre ženy a mužov), aby **určili a odporučili najlepšie postupy na znižovanie rodových rozdielov, pokiaľ ide o dôchodky** (napr. presadzovanie rovnakého odmeňovania, minimálne nároky na dôchodok, započítateľné obdobia starostlivosti o inú osobu, rozdelenie nárokov na dôchodok po rozvode).
- (4) Komisia bude počas **Európskeho roka aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012** zvyšovať informovanosť o výhodách a možnostiach spojených s dlhším zotrvaním v práci a bude podnecovať šírenie osvedčených postupov riadenia otázok týkajúcich sa veku na pracoviskách a trhoch práce.
- (5) V rámci stratégie Európa 2020 Komisia zvýši svoju **podporu koordinácie politík a spoločnej práce na umožňovanie starším pracovníkom, najmä ženám, aby dlhšie zotrvali na trhu práce a ich podnecovanie k dlhšiemu zotrvaniu na trhu práce**. Bude sem patriť aj podpora spoločnej práce výborov SPC a EMCO zameranej na rodové prekážky a príležitosti pre predĺžený pracovný život, rozvoj trhov práce pre pracovné miesta „na konci profesijnej dráhy“ vo všetkých členských štátoch a projekty v rámci európskeho partnerstva v oblasti inovácií zameraného na aktívne a zdravé starnutie.
- (6) V rámci Európskeho sociálneho dialógu bude Komisia **vyzývať sociálnych partnerov, aby rozvíjali možnosti prispôsobovania postupov na pracoviskách a trhoch práce**, ako aj riadenie kariéry, najmä pokiaľ ide o fyzicky namáhavé zamestnania s cieľom umožniť ženám aj mužom dlhší pracovný život. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok a Európska agentúra

pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci budú poskytovať odborné poradenstvo na úrovni EÚ.

- (7) Komisia bude v nadväznosti na svoj návrh týkajúci sa **Európskeho sociálneho fondu** v programovom období 2014 – 2020 podnecovať členské štáty, aby využívali ESF na **podporu aktívneho a zdravého starnutia**, ako aj zosúladovania pracovného a rodinného života, a bude podrobne monitorovať, či programy v rámci ESF účinne podporujú potreby súvisiace s reformami určené v tejto oblasti v odporúčaníach pre jednotlivé členské štáty.
- (8) Komisia uskutoční konzultácie so sociálnymi partnermi o tom, **ako by sa mohol prehodnotiť neoprávnený povinný vek odchodu do dôchodku** v rámci kolektívnych dohôd a vnútroštátnych právnych predpisov.

2. ROZVÍJANIE DOPLNKOVÉHO SÚKROMNÉHO DÔCHODKOVÉHO SPORENIA

Posilnená úloha doplnkového súkromného dôchodkového sporenia závisí predovšetkým od lepšieho prístupu k doplnkovým schémam a ich nákladovej efektívnosti. Príležitosti na doplnkové dôchodkové sporenie v rámci zamestnaneckých schém a schém tretieho piliera sú v mnohých členských štátoch málo rozvinuté a ich nákladová efektívnosť a bezpečnosť nie je postačujúca. Zvýšenie európskej podpory na lepšie využitie takýchto príležitostí u žien a mužov a šírenie osvedčených postupov, ako aj optimálne zameranie daňových stimulov pri predfinancovaných dôchodkových systémoch, by predstavovalo pridanú hodnotu. Tieto opatrenia môžu podporovať vlády alebo sociálni partneri. Vzhľadom na to, že v budúcnosti sa ľudia budú musieť viac spoliehať na doplnkové dôchodkové sporenie, treba optimalizovať jeho bezpečnosť a výkonnosť. Zlepšenie tvrdej a mäkkej regulácie EÚ k tomu môže významne prispieť. Napokon, doplnkové dôchodkové systémy musia byť v súlade s požiadavkami flexibilných trhov práce a pracovnej mobility.

- (9) Od roku 2012 bude Komisia spolupracovať s členskými štátmi na základe prístupu založeného na najlepších postupoch pri posudzovaní a optimalizácii **účinnosti a nákladovej efektívnosti daňových a iných stimulov pre súkromné dôchodkové sporenie** vrátane lepšieho zamerania stimulov na jednotlivcov, ktorí by si inak nezabezpečili primerané dôchodky. Členským štátom a sociálnym partnerom, ktorí chcú **navrhnuť nákladovo efektívne doplnkové dôchodkové systémy**, takisto poskytne finančnú podporu, aby mohli využívať osvedčené postupy a skúsenosti iných krajín.
- (10) Komisia vyzve SPC, aby **preskúmal osvedčené postupy so zreteľom na dôchodkovú dokumentáciu fyzických osôb** s cieľom podnecovať členské štáty, aby **jednotlivcom poskytovali lepšie informácie na účely plánovania ich dôchodku** a rozhodovania o tom, koľko si majú nasporiť prostredníctvom doplnkových dôchodkových systémov.
- (11) V roku 2012 Komisia predloží legislatívny návrh na **revíziu smernice o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia**. Cieľom revízie je zachovanie rovnakých podmienok v rámci smernice o solventnosti II a podpora rozsiahlejších cezhraničných činností v tejto oblasti a zlepšenie celkového poskytovania dôchodkov v EÚ. Pomôže to pri riešení výziev súvisiacich so starnutím obyvateľstva a verejným dlhom.

- (12) V roku 2012 Komisia prijme opatrenia na zabezpečenie účinnejšej **ochrany práv pracovníkov na zamestnanecký dôchodok v prípade platobnej neschopnosti** ich zamestnávateľa na základe článku 8 smernice 2008/94/ES, pričom zohľadní horizontálne posúdenie jej vykonávania v rámci EÚ a judikatúru ESD.
- (13) Do roku 2013 Komisia predloží iniciatívu zameranú na **zvyšovanie kvality dôchodkových produktov tretieho piliera** pre ženy a mužov a **zlepšenie informovanosti spotrebiteľov a noriem ochrany spotrebiteľov** prostredníctvom **dobrovoľných kódexov** a prípadne systému certifikácie takýchto produktov, pričom, ak to bude vhodné, nadviaže na opatrenia na zlepšenie informovanosti spotrebiteľov plánované na rok 2012 v oblasti „balíkov retailových investičných produktov“ (PRIP).
- (14) V rámci spolupráce so zainteresovanými subjektmi, ako napríklad sociálnymi partnermi, odvetvím dôchodkových fondov a poradnými orgánmi, akými sú napríklad dôchodkové fórum, Poradný výbor pre rovné príležitosti pre ženy a mužov, bude Komisia rozvíjať **kódex osvedčených postupov pre zamestnanecké dôchodkové systémy** (2. pilier), riešiť otázky, ako napríklad lepšie pokrytie zamestnanca, fáza vyplácania, rozdeľovanie a zmierňovanie rizika, nákladová efektívnosť a absorpcia šokov.
- (15) V roku 2012 bude Komisia v úzkej spolupráci s Radou a Európskym parlamentom pokračovať v práci na **smernici o prenosnosti dôchodkov**, v ktorej sa stanovia minimálne normy na nadobudnutie a zachovanie práv na doplnkový dôchodok. Komisia bude podporovať cezhraničnú mobilitu dôchodkov pre všetky zamestnania a zároveň bude pokračovať v práci na **celoeurópskom dôchodkovom fonde pre výskumných pracovníkov**.
- (16) V roku 2012 Komisia posúdi možnosť **rozšírenia oblasti pôsobnosti nariadenia 883/2004/ES** o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, pokiaľ ide o určité zamestnanecké systémy.
- (17) Komisia bude **podporovať rozvíjanie služieb vysledovania dôchodkov**, ktoré ľuďom umožnia mať prehľad o svojich nárokoch na dôchodok získaných v jednotlivých zamestnaniach. V kontexte revízie smernice o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a návrhu smernice o prenosnosti dôchodkov zväží, ako sa môže zabezpečiť poskytovanie informácií požadovaných pri vysledovaní dôchodkov, a bude podporovať pilotný projekt zameraný na cezhraničné vysledovanie dôchodkov.
- (18) Komisia prešetrí, či daňové predpisy týkajúce sa i) cezhraničných prevodov kapitálu plynúceho zo zamestnaneckých dôchodkov a zo životného poistenia, ii) príspevkov na životné poistenie hradených poskytovateľom so sídlom kdekoľvek v EÚ a iii) návratnosti cezhraničných investícií v prípade poskytovateľov dôchodkov a životného poistenia vrátane ich príjmu z nehnuteľností a kapitálového zisku, nepredstavujú diskriminačné **daňové prekážky pre cezhraničnú mobilitu a cezhraničné investície**. V prípadoch, keď to bude potrebné, začne konania vo veci porušenia právnych predpisov. Komisia bude takisto diskutovať s členskými štátmi o tom, ako znížiť riziko, aby cezhraničné dôchodky nepodliehali dvojitému zdaneniu (alebo neboli vôbec zdanené).

- (19) Komisia **preskúma potrebu odstránenia prekážok súvisiacich so zmluvným právom v oblasti navrhovania a poskytovania produktov životného poistenia s funkciou sporenia/investícií s cieľom uľahčiť cezhraničné poskytovanie určitých súkromných dôchodkových produktov.**

3. POSILNENIE NÁSTROJOV EÚ NA MONITOROVANIE DÔCHODKOV A SYNERGIÍ MEDZI OBLASŤAMI POLITIKY

Vzhľadom na čoraz väčšie vzájomné prepojenie členských štátov je potrebné monitorovať v úzkej spolupráci s výbormi SPC a EPC pokrok členských štátov pri zabezpečovaní primeraných, udržateľných a bezpečných dôchodkov vrátane porovnávacích ukazovateľov v kontexte stratégie Európa 2020. Holistický prístup k dôchodkom, ktorý sa presadzuje v tejto zelenej knihe o dôchodkoch, sa bude rozvíjať prostredníctvom zapojenia širokej škály zainteresovaných subjektov a posilnením úlohy dôchodkového fóra.

- (20) Komisia v spolupráci s EPC vydá **Správu o starnutí obyvateľstva za rok 2012**, v ktorej posúdi vplyv starnutia obyvateľstva na hospodárstvo a rozpočet a ktorá bude základom pre dôkladné posúdenie udržateľnosti verejných financií, ktoré by malo byť uverejnené v **Správe Komisie o udržateľnosti za rok 2012**. V spolupráci s SPC takisto v roku 2012 vypracuje **Správu o primeranosti dôchodkov**, ktorá môže členským štátom pomôcť pri posudzovaní primeranosti ich dôchodkových systémov pre ženy a mužov v kontexte platformy proti chudobe.

PRÍLOHA 2:

ZHRNUTIE KONZULTÁCIE O ZELENEJ KNIHE

Výsledky konzultácie a diskusia v rámci zelenej knihy

Konzultácia vyvolala 1 700 ohlasov, pričom viac ako 350 z nich odoslali vlády, parlamenty, podnikatelia a odbory, organizácie občianskej spoločnosti a predstavitelia dôchodkových systémov členských štátov. Rady EPSCO a ECOFIN túto zelenú knihu privítali. Vo februári 2011 boli doručené príspevky EP, EHSV a VR.

Odpovede kľúčových zainteresovaných subjektov poskytujú bohatý materiál kvalitne prezentovaných pozícií o európskom rámci pre dôchodky a dôchodkové otázky vo všeobecnosti, ktoré pomáhajú formovať rôzne zvažované možnosti politik.

Okrem toho sa po celej Európe uskutočnilo vyše 100 stretnutí so zainteresovanými subjektmi, a to aj za účasti komisárov Andora, Barniera a Rehna alebo ich útvarov. Konzultácia ovplyvnila orientáciu diskusií v mnohých členských štátoch. Čo je dôležité, vďaka nej sa prostredníctvom porovnania s európskymi hľadiskami zvýšila informovanosť vnútroštátnych diskusií.

Väčšina **členských štátov** chce sústrediť úsilie skôr na zlepšenie alebo prehĺbenie súčasného rámca európskej dôchodkovej politiky ako na jeho rozšírenie. Na druhej strane však väčšina z nich uvítala posilnenie koordinácie hospodárskej politiky.

Pokiaľ ide o **Európsky parlament**, výbory ECON, IMCO a FEMM predložili svoje príspevky vedúcemu výboru EMPL. Konečné znenie pozície, v ktorom sa primerane zohľadnili rôzne názory, si získalo širokú podporu. V správe sa vyjadruje podpora holistického prístupu, ktorý Komisia zaujala v zelenej knihe, a potreba dobrej koordinácie politik na riešenie vzájomne súvisiacich otázok primeranosti, udržateľnosti a bezpečnosti.

Udalosti v členských štátoch týkajúce sa dôchodkov, ako napríklad zavedenie významných dôchodkových reforiem v Grécku a vo Francúzsku, zjavne poskytovali úvahám o zelenej knihe zaujímavé pozadie. Na dôležitosť riešenia systémových dôchodkových reforiem v rámci **Paktu o stabilite a raste** poukazovali aj niektoré udalosti v členských štátoch zo strednej Európy.

V kľúčovej oblasti **koordinácie politik** konzultáciu predbehli udalosti zapríčinené krízou štátnych dlhov. Súčasťou balíka opatrení zameraných na posilnenie koordinácie hospodárskych politik a odkazov na konkrétne opatrenia potrebné na modernizáciu dôchodkových systémov v ročnom prieskume rastu budú dôležité zmeny európskeho dôchodkového rámca, pričom ďalší stimul možno očakávať od Európskej rady.

Odpovede týkajúce sa dôchodkového rámca a veku odchodu do dôchodku

[Otázky č. 1-2] V odpovediach na zelenú knihu zaznieva, že **zlepšenie súčasného dôchodkového rámca EÚ** by mohlo napomôcť zabezpečenie udržateľnosti verejných financií. Niektorí respondenti si myslia, že na úrovni EÚ by sa dalo prispieť formou zharmonizovaných opatrení dôchodkových ukazovateľov, ktoré by zjednodušili informovanú a priamu diskusiu o relevantných otázkach politik a problémoch na úrovni EÚ. Mnohí zdôrazňujú, že takéto doplnenia by sa mohli začleniť do súčasných rámcov, ktoré sa vo

všeobecnosti považujú za vhodné. Sociálna otvorená metóda koordinácie (OMK) sa považuje za správny nástroj na podporu úsilia členských štátov o zvýšenie primeranosti dôchodkov.

[Otázky č. 3-4] Uznáva sa nevyhnutnosť zvýšenia **skutočného veku odchodu do dôchodku**. Zatiaľ čo podľa niektorých respondentov by ho mali určovať vnútroštátne politiky za účasti sociálnych partnerov, iní navrhujú, aby sa vek odchodu do dôchodku vyvíjal v závislosti od strednej dĺžky života a niekolkí navrhli, aby sa zohľadňovala stredná dĺžka života (alebo stredná dĺžka života v zdraví) v rôznych povolaniach. EP odporúča, aby sa prednostne zabezpečilo, že zamestnanci budú pracovať až do veku odchodu do dôchodku. Viacerí respondenti zdôrazňujú, že dôchodkové reformy by mali sprevádzať aktívne politiky trhu práce, možnosti celoživotného vzdelávania, účinné systémy sociálneho a zdravotného zabezpečenia a zlepšenie pracovných podmienok. Konštatovalo sa prepojenie s mnohými prvkami stratégie Európa 2020 vrátane potreby zvýšenia účasti na trhu práce a vplyvu dôchodkovej politiky na mieru chudoby. EP navrhuje zapracovať holistické ciele zelenej knihy do stratégie Európa 2020.

[Otázka č. 14] Respondenti uznali veľmi dôležitú úlohu EÚ v oblasti **strategickej koordinácie** dôchodkových **politík** prostredníctvom zjednodušenia dohľadu, koordinácie a vzájomnej výmeny znalostí a skúseností medzi členskými štátmi. Súčasný rámec OMK, dôchodkové fórum a v širšom kontexte Pakt o stabilite a raste (SGP) a stratégia Európa 2020 sa prevažne považujú za postačujúce. Bolo by však dôležité prehĺbiť súčasný rámec, a to napríklad zintenzívnením spolupráce medzi Výborom pre hospodársku politiku (EPC) a Výborom pre sociálnu ochranu (SPC). EP sa domnieva, že by bolo užitočné zriadiť Európsku dôchodkovú platformu za účasti predstaviteľov inštitúcií EÚ spolu so zainteresovanými subjektmi a že duplicitu by sa dalo predísť zohľadnením súčasného „dôchodkového fóra“.

Odpovede na otázky týkajúce sa regulácie

[Otázka č. 5] Väčšina respondentov sa vyslovila za revíziu **smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IORP)** s cieľom objasniť právnu neistotu súvisiacu s cezhraničným pôsobením, a ponúkla možnosti, ako by sa to dalo dosiahnuť.

[Otázky č. 6-7] Odstránenie všetkých prekážok mobility spôsobených právnymi predpismi o dôchodkovom zabezpečení si získalo všeobecnú podporu, ale predstavy o jeho vplyve na konkrétne opatrenia boli rôzne. Väčšina respondentov, ktorí sa zaoberali **koordináciou systémov sociálneho zabezpečenia** v zmysle nariadenia č. 883/2004, mala pocit, že koordinácia funguje dobre a nie je potrebné nariadenie meniť ani rozširovať jeho pôsobnosť.

Takmer všetci, ktorí sa zaoberali **možnosťami prenosu doplnkových dôchodkov**, podporili iniciatívu na úrovni EÚ. Prístup ku koordinácii, aký bol zavedený v nariadení č. 883, sa nepovažuje za vhodný pre doplnkové dôchodkové systémy a väčšina sa vyjadrila dôrazne proti myšlienke opätovného zváženia otázok prenosu. Prístup zameraný na získanie a zachovanie, ktorý sa uplatňoval v posledných rokoch, si získal širokú podporu vrátane EP, hoci iní zotrvali na svojich negatívnych stanoviskách. Väčšina respondentov uvítala myšlienku vytvoriť služby vysledovania dôchodkov, hoci aspoň spočiatku s dôrazom na útvary na vnútroštátnej úrovni.

[Otázka č. 8] Pokiaľ ide o **kapitalizačné dôchodkové systémy a produkty**, zamestnanci, dôchodcovia a poisťovne považovali za potrebné preskúmať právne predpisy EÚ s cieľom zabezpečiť konzistenciu regulácie a dohľadu. Zamestnanci a dôchodkové fondy sú voči ďalším iniciatívam EÚ rezervovanejšie.

[Otázka č. 9] Pokiaľ ide o spôsoby zaistenia **rovnováhy medzi rizikom, bezpečnosťou a cenovou dostupnosťou**, prevládal pocit, že EÚ by sa mala vyhnúť záväznej regulácii a skôr sa zamerať na povzbudenie prijatia relevantných vnútroštátnych právnych predpisov alebo na prijatie nezáväzného kódexu na úrovni EÚ (odporúčanie).

[Otázka č. 10] Otázkou režimu **solventnosti pre dôchodkové fondy** sa prevažne zaoberali zamestnávateľia, združenia, dôchodkové fondy a poskytovatelia služieb, zatiaľ čo ich členovia a poberatelia dôchodkov sa zapojili len čiastočne. Väčšina respondentov podporila dohľad na základe rizika s odôvodnením, že obsah by mal byť dôležitejší ako forma. Správny prístup by sa mal zamerať na povahu a trvanie dôchodkových záväzkov pri zohľadnení ďalších bezpečnostných mechanizmov na znižovanie rizík, ktoré majú dôchodkové fondy k dispozícii. EP sa domnieva, že i) finančné trhy môžu fungovať efektívne iba v atmosfére dôvery, na vytvorenie ktorej sú potrebné obozretné predpisy pre finančné inštitúcie vrátane IORP, a že ii) kvalitatívne prvky smernice o solventnosti II predstavujú hodnotné východisko pre posilnenie dohľadu nad IORP.

[Otázka č. 11] Respondenti súhlasia s potrebou **ochrany proti platobnej neschopnosti zamestnávateľov sponzorujúcich dôchodky**, ale len EP a menšina požadujú ďalšie právne predpisy EÚ, keďže podľa väčšiny sa táto ochrana najlepšie zabezpečí na vnútroštátnej úrovni. Skôr, ako sa začne uvažovať o zmenách legislatívneho rámca EÚ, malo by sa analyzovať vykonávanie súčasných právnych predpisov a účinnosť vnútroštátnych opatrení.

[Otázka č. 12] Pokiaľ ide o modernizáciu požiadaviek poskytovania minimálnych informácií v súvislosti s dôchodkovými produktmi, respondenti vrátane EP zdôraznili potrebu jasných a porovnateľných informácií a väčšina z nich sa domnieva, že existuje potenciál pre pridanú hodnotu opatrení na úrovni EÚ.

[Otázka č. 13] Napriek tomu, že respondenti uznávajú dôležitosť dobrých **predvolených možností** týkajúcich sa účasti a investovania do štruktúry dôchodkových systémov, len malý počet z nich považuje za potrebné či vôbec technicky možné vyvinúť spoločný postup na úrovni EÚ.

PRÍLOHA 3

ODCHOD DO DÔCHODKU, DOPLNKOVÉ DÔCHODKY, ODPORÚČANIA PRE JEDNOTLIVÉ KRAJINY A NAJNOVŠIE REFORMY V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EÚ

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktíva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	Odporúčanie č. 3 – Po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi postupmi podniknúť kroky na ďalšie obmedzenie prístupu k systému predčasného odchodu do dôchodku pre osoby s dlhým poistným obdobím a podniknúť kroky na zníženie prechodného obdobia pre harmonizáciu zákonného veku odchodu do dôchodku pre ženy a mužov, aby sa zabezpečila udržateľnosť a primeranosť dôchodkového systému. Prísne uplatňovať podmienky prístupu k systému invalidného dôchodku.	V roku 2010 sa stanovili dve oblasti reforiem: Po prvé, od roku 2014 budú platiť prísnejšie pravidlá pre predčasný odchod do dôchodku v prípade osôb s dlhodobým priebehom poistenia („Hacklerregelung“), ktoré spočívajú vo zvýšení vekovej hranice na vznik nároku o 2 roky, t. j. zo súčasných 60 na 62 u mužov a zo súčasných 55 na 57 u žien, a v tom, že za príspevkové obdobie sa bude považovať iba aktívne zamestnanie. Po druhé, od roku 2011 sú invalidné dôchodky podmienené účasťou na rehabilitačnom opatrení. Okrem toho sa zaviedol centralizovaný systém posudzovania žiadostí o tento druh dôchodku. Vytvorila sa pracovná skupina, ktorá má pripraviť ďalšie reformy na základe návrhu predloženého sociálnymi partnermi v októbri 2011.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	Odporúčanie č. 2 – Podniknúť kroky na zlepšenie dlhodobej udržateľnosti verejných financií. V súlade s trojbodovou stratégiou EÚ by sa malo dbať na obmedzenie výdavkov súvisiacich so starnutím obyvateľstva, najmä zabránením predčasnemu odchodu z trhu práce, aby sa výrazne zvýšil skutočný vek odchodu do dôchodku. Mohli by sa zvážiť opatrenia, ako napr. prepojenie zákonného veku odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života.	Od 1. januára 2012 platia nové podmienky pre predčasný zákonný dôchodok, pokiaľ ide o vek a počet odpracovaných rokov. Vek sa do roku 2016 postupne zvýši zo 60 na 62 rokov (2012: 60 rokov; 2013: 60,5 roka; 2014: 61 rokov; 2015: 61,5 roka; 2016: 62 rokov). Postupne sa zvýši aj počet požadovaných odpracovaných rokov z 35 na 40 rokov do roku 2015 (2012: 35 rokov; 2013: 38 rokov; 2014: 39 rokov; 2015: 40 rokov). Vo verejnom sektore sa počet požadovaných odpracovaných rokov zvýši z 5 na 40 rokov do roku 2015 (2012: 5 rokov; 2013: 38 rokov; 2014: 39 rokov; 2015: 40 rokov). V súčasnosti prebiehajú diskusie o prechodných opatreniach. Vykonávací kráľovský dekrét sa očakáva do apríla 2012. Od 1. januára 2012 sa sprísnia aj podmienky na predčasný odchod do bežného dôchodku (prechodný dôchodok). Vo všeobecnosti sa vek zvýši z 58 na 60 rokov a požadovaný počet odpracovaných rokov sa zvýši z 38 na 40 rokov u mužov a z 35 na 40 rokov u žien v prípade kolektívnych zmlúv uzavretých po 31. decembri 2011. Staršie kolektívne zmluvy sa budú v období rokov 2012 – 2024 postupne prispôsobovať týmto novým požiadavkám. V prípade hromadného prepúšťania z dôvodu reštrukturalizácie alebo hospodárskych problémov spoločností sa má minimálny vek zvýšiť z 52 na 55 rokov v období rokov 2012 – 2018. Tento systém čiastočného predčasného dôchodku bude zrušený od 1. januára 2012.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	neuplatňuje sa	Odporúčanie č. 3 – Uskutočniť kroky dohodnuté so sociálnymi partnermi v rámci súčasnej dôchodkovej reformy, urýchliť niektoré jej kľúčové opatrenia, ktoré by pomohli zvýšiť skutočný vek odchodu do dôchodku a znížiť predčasný odchod do dôchodku, napr. postupným zvyšovaním počtu odpracovaných rokov na účely sociálneho poistenia, čo starším pracovníkom umožní zotrvať dlhšie na trhu práce.	V reforme z roku 2011 sa mal vek odchodu do dôchodku od roku 2021 do roku 2026 pôvodne zvýšiť zo 63/60 (M/Ž) na 65/63 rokov, zatiaľ čo v prípade osôb bez úplného príspevkového obdobia sa mal zvýšiť na 67 rokov (obe pohlavia po roku 2024). Okrem toho sa predlžujú príspevkové obdobia v prípade viacerých kategórií zamestnancov, v rokoch 2011 a 2017 sa zvyšuje sadzba príspevkov a v roku 2017 aktuálna sadzba. V polovici novembra 2011 navrhla vláda v rámci parlamentnej diskusie o návrhu rozpočtu na rok 2012 výrazne urýchliť niektoré kľúčové komponenty dôchodkovej reformy, ktoré sa predtým plánovali na rok 2021. Na tento účel prijal parlament na začiatku decembra 2012 legislatívne zmeny, ktorými sa zavádza postupné zvyšovanie veku odchodu do dôchodku v prípade oboch pohlaví o 4 mesiace za rok – od 1. januára 2012, kým sa nedosiahne vek odchodu do dôchodku 65 rokov u mužov a 63 rokov u žien.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	neuplatňuje sa	Odporúčanie č. 3 – Zlepšiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií zavedením reformných opatrení na kontrolu výdavkov na dôchodky a zdravotnú starostlivosť s cieľom obmedziť predpokladaný nárast výdavkov súvisiacich so starnutím obyvateľstva. V prípade dôchodkov zvýšiť počet príspevkových rokov, prepojiť vek odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života alebo prijať iné opatrenia so zodpovedajúcim vplyvom na rozpočet a zároveň riešiť problém vysokej miery ohrozenia starších osôb chudobou. Pokiaľ ide o zdravotnú starostlivosť, podniknúť ďalšie kroky na urýchlenie zriadenia národného systému zdravotného poistenia.	V reforme fondu sociálneho poistenia z roku 2009 sa predpokladá toto: 1) od roku 2009 do roku 2039 sa každých 5 rokov zvyšuje sadzba príspevkov o 1,3 percentuálneho bodu, 2) predlžuje sa príspevkové obdobie pre vznik nároku na starobný dôchodok, pričom minimálne príspevkové obdobie sa predlžuje z 3 na 10 rokov, 3) v príspevkovom systéme sa zavádza 6-ročná horná hranica pre započítanie vzdelávania/odbornej prípravy, 4) obmedzuje sa prístup k dávkam v nezamestnanosti pre poberateľov zamestnaneckých dôchodkov, 5) uskutočňuje sa pravidelné poistnomatematické preskúmanie dôchodkového systému. V auguste 2011 bol ohlásený balík konsolidačných opatrení, ktoré okrem iného zahŕňali: 1) od 1. 10. 2011 zavedenie trvalého príspevku vo výške 3 % hrubých príjmov zamestnancov verejnej správy resp. verejného sektora na štátne dôchodkové zabezpečenie, 2) od 1. 10. 2011 sa noví štátni zamestnanci prijímajú len do sociálneho poistenia (nie do systému zamestnaneckých dôchodkov); 3) od 1. 10. 2011 sa zvyšuje sadzba príspevku na vdovské a sirotské poistenie o 1,25 percentuálneho bodu na 2 % hrubých príjmov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63r10m/6 3r8m	65/65	4,6	Odporúčanie č. 2 – Zaviesť plánovanú dôchodkovú reformu s cieľom zlepšiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií a zabezpečiť primeranosť dôchodkov v budúcnosti. Dodatočné úsilie by sa malo zamerať na ďalšie zmeny verejného piliera s cieľom zabezpečiť, aby systém v budúcnosti nepredstavoval zdroj finančnej nerovnováhy, a na budovanie súkromných úspor. Aby sa zvýšil skutočný vek odchodu do dôchodku, mohli by sa zvážiť opatrenia ako napr. prepojenie medzi zákonným vekom odchodu do dôchodku a strednou dĺžkou života. Zabezpečiť, aby plánovaný kapitalizačný systém vzbudil veľký záujem o účasť a aby bol navrhnutý tak, že sa administratívne náklady udržia na nízkej úrovni a budú transparentné.	Dôchodková reforma z roku 2011: Verejný pilier s účinnosťou od 30. septembra zahŕňa: – zvýšenie veku odchodu do dôchodku, ktoré bude pokračovať, najmä v prípade žien s deťmi, s cieľom zjednotiť vek odchodu do dôchodku pre všetkých prispievateľov po roku 2040. Po dosiahnutí jednotného veku odchodu do dôchodku sa bude táto veková hranica ďalej zvyšovať vždy o dva mesiace za každý rok narodenia až do ďalšej zmeny; väčšie prepojenie medzi dôchodkami a príspevkami vo verejnom pilieri, – prísnejšie pravidlá indexácie: pôvodné pravidlo určovalo nižší limit pre zvyšovanie dôchodkov, v súčasnosti je tento limit záväzný, – predĺženie rozhodujúceho obdobia na výpočet dôchodkov, – obmedzenie možností predčasného odchodu do dôchodku. Dôchodková reforma v roku 2013: Bol schválený súkromný pilier. Účinnosť nadobudne v roku 2013. Predpokladá sa, že pracovníci budú môcť od roku 2013 previesť 3 percentuálne body zo svojich povinných platieb poistenia do súkromných fondov pod podmienkou, že budú odvádzať ďalšie 2 percentuálne body zo svojich príjmov. Tento prevod bude nepovinný pre osoby do 35 rokov. Osoby nad 35 rokov sa budú môcť pripojiť až na konci prvej polovice roku 2013. Okrem toho sa na základe reformy z roku 2010 už nezapočítava obdobie štúdia a povinné poistné obdobie sa v roku 2019 predĺži z 25 na 35 rokov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65r9m/65 r9m	67/67	5,2 (x)		V roku 2007 bolo uzákonené zvýšenie veku odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov v období rokov 2012 – 2029. Dôchodková reforma však povedie k zníženiu výšky dávok, čo sa má kompenzovať kapitalizačnými dôchodkami. V rámci prevencie narastajúcej chudoby starších osôb ohlásil minister práce a sociálnych vecí nový dôchodkový príplatok („Zuschussrente“), ktorý je v súčasnosti predmetom diskusií. Okrem toho sa diskutuje o rozšírení pokrytia sociálneho dôchodkového poistenia na samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nie sú členmi povinného dôchodkového systému.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	Odporúčanie č. 2 – V záujme posilnenia zamestnanosti a udržateľnosti verejných financií podniknúť ďalšie kroky na zvýšenie ponuky pracovných síl tým, že sa uskutoční nedávno dohodnutá reforma systému dobrovoľného predčasného odchodu do dôchodku, reformuje sa systém invalidných dôchodkov a systémy subvencovaného zamestnávania (systém „flex-job“) sa lepšie zamerajú na najzraniteľnejšie skupiny.	Na základe reformy z roku 2006 sa zvýšil vek odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov (v období rokov 2024 až 2027) a v nadväznosti na to sa prepoil so strednou dĺžkou života. Na základe reformy schválenej v máji 2011, toto zvýšenie nadobudne účinnosť o päť rokov skôr, ako sa plánovalo v rámci balíka z roku 2006 (vek odchodu do dôchodku sa bude v období rokov 2019 – 2022 postupne zvyšovať o pol roka). Reforma predčasného odchodu do dôchodku uvedená v odporúčaní bola uzákonená na jeseň 2011.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		Hlavné politické opatrenia realizované v období rokov 2009 – 2011 predstavovali <i>ad hoc</i> zmeny pravidiel indexácie dôchodkov v roku 2009, čím sa odstránila nerovnosť v hodnotách nominálnych dôchodkov, a dočasné pozastavenie prevodov do kapitalizačného dôchodkového systému v druhej polovici roku 2009 a v roku 2010. Tieto prevody boli čiastočne obnovené v roku 2011. Od roku 2012 sa opäť poskytujú úplné dávky, a v období rokov 2014 – 2017 sa začne používať vyrovnávací mechanizmus. Vek odchodu do dôchodku sa v období rokov 2017 – 2026 zvýši na 65 rokov. V systéme povinného kapitalizačného dôchodkového poistenia sa v dôsledku krízy zaviedla prísnejšia kontrola a jasnejšie pravidlá týkajúce sa spravovania finančných prostriedkov a väčšia flexibilita pre zamestnancov a zamestnávateľov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Vek odchodu do dôchodku prepojený so strednou dĺžkou života (69 rokov 4 mesiace v prípade M/Ž v roku 2060)	0,0	V memorande o porozumení sa stanovuje: Existujúce dôchodkové fondy budú zlúčené do troch fondov. V rámci reformy sa zavedie nový systém na posilnenie prepojenia medzi príspevkami a dávkami, ktorý bude mať jednotné pravidlá uplatňované pomerne na všetkých súčasných a budúcich zamestnancov. Bežný vek odchodu do dôchodku sa stanoví na 65 rokov a bude sa zvyšovať spolu so strednou dĺžkou života. Dávky sa budú indexovať podľa vývoja cien. V rámci tejto reformy sa okrem toho obmedzí predčasný odchod do dôchodku, a to aj pre osoby poistené pred rokom 1993, a obmedzí sa zoznam namáhavých a fyzicky náročných povolání. Nový systém bude obsahovať aj sociálne dôchodky pri jednotlivých hraniciach príjmu pre všetkých občanov vo veku vyššom ako je bežný vek odchodu do dôchodku, aby sa vytvorila dôležitá záchranná sieť, ktorá bude v súlade s udržateľnosťou verejných financií. Prehodnotia sa doplnkové dôchodkové fondy, aby sa odstránila nerovnováha, vytvorilo sa pevnejšie prepojenie medzi dávkami a príspevkami s cieľom zaručiť udržateľnosť všetkých fondov a znížiť ich počet. Rovnako sa prehodnotia invalidné dôchodky a paušálne dôchodky pre štátnych zamestnancov a zamestnancov verejných podnikov.	V júli 2010 prijal parlament v súlade s memorandom o porozumení rozsiahlu dôchodkovú reformu hlavných dôchodkových systémov. Touto reformou sa zjednodušuje veľmi roztrieštený dôchodkový systém, zvyšuje sa transparentnosť a spravodlivosť, posúva sa veková hranica odchodu do dôchodku a znižujú sa doposiaľ veľkorysé dávky. Tieto nové všeobecne záväzné pravidlá týkajúce sa nárokov, príspevkov, pravidiel kumulácie a indexácie dôchodkových práv platia pre hlavné dôchodkové fondy (IKA, OGA, OAE, systém verejného sektoru, systém Gréckej národnej banky). Dôchodková reforma sa uplatňuje podľa pravidla pro-rata na všetkých súčasných a budúcich zamestnancov. Hlavnými prvkami tejto reformy sú: i) Zavedenie nového základného dôchodku vo výške 360 EUR mesačne (12 platieb ročne). ii) Nový systém zavádza aktuálne miery s rovnakým profilom pre všetkých pracovníkov, ktoré závisia len od dĺžky ich kariéry (od 0,8 % do 1,5 % príjmov). iii) Touto reformou sa zvyšuje zákonný vek odchodu do dôchodku zo 60 na 65 rokov. Minimálny vek odchodu do dôchodku je stanovený na 60 rokov. Na osoby bez úplného príspevkového obdobia sa uplatňujú zrážky. iv) Úplné príspevkové obdobie sa zvyšuje na 40 rokov (doteraz to bolo vo všeobecnosti 35 rokov). v) Od roku 2021 sa bude minimálny a zákonný vek odchodu do dôchodku každé tri roky upravovať v súlade s vývojom strednej dĺžky života. vi) Zjednotenie veku odchodu do dôchodku u mužov a žien v súkromnom aj verejnom sektore do roku 2013. vii) Indexácia dávok (vrátane základného dôchodku) nebude vyššia ako inflácia podľa HISC. viii) Príjmy rozhodujúce pre vznik nároku na dôchodok sa budú počítať na základe všetkých príjmov dosiahnutých

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66r4m/6 6r4m)	67/67	8,1	Odporúčanie č. 2 – Prijat' navrhovanú dôchodkovú reformu s cieľom zvýšiť zákonný vek odchodu do dôchodku a zvýšiť počet odpracovaných rokov na výpočet dôchodkov, ako bolo plánované; pravidelne preskúmať dôchodkové parametre v súlade s vývojom strednej dĺžky života, ako bolo plánované, a vypracovať ďalšie opatrenia na zlepšenie celoživotného vzdelávania pre starších pracovníkov.	Na základe dôchodkovej reformy z rokov 2010/2011 sa zvýšil vek odchodu do dôchodku zo 65 na 67 rokov (realizuje sa postupne v období rokov 2013 až 2027), predĺžilo sa príspevkové obdobie pre vznik nároku na úplný dôchodok z 35 na 37 rokov, vek predčasného odchodu do dôchodku sa vo všeobecnosti zvýšil zo 61 na 63 rokov (ale stále s možnosťou odchodu do dôchodku vo veku 61 rokov počas hospodárskej krízy pre osoby, ktorých príspevkové obdobie bolo minimálne 33 rokov), zvýšili sa sankcie za predčasný odchod do dôchodku, predĺžilo sa príspevkové obdobie pre výpočet základného dôchodku z 15 na 25 rokov v roku 2022, od roku 2027 sa zavádza faktor udržateľnosti s cyklickými revíziami každých päť rokov, zaviedlo sa dlhšie obdobie pre započítavanie starostlivosti o dieťa a systém bol zjednodušený (do všeobecného systému boli začlenení pracovníci v poľnohospodárstve a osoby pracujúce v domácnosti). 28. októbra 2011 schválila vláda všeobecnú stratégiu zamestnanosti pre starších pracovníkov na obdobie 2012 – 2014 (španielsky názov stratégie je „55 y más“). Táto iniciatíva predstavuje významné doplnenie reformy dôchodkového systému, ktorá bola schválená v septembri tohto roku. Stratégia „55 y más“ stanovuje štyri ciele: i) zvýšiť mieru zamestnanosti a znížiť nezamestnanosť v tejto skupine, ii) pomáhať pri udržaní si zamestnania, iii) zlepšiť pracovné podmienky a iv) podporiť ich opätovné začlenenie na trhu práce.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	Odporúčanie č. 4 – Prijat' opatrenia na zlepšenie zamestnateľnosti starších pracovníkov a ich účasti na celoživotnom vzdelávaní. Po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnou praxou podniknúť ďalšie kroky, ktoré majú starších pracovníkov motivovať, aby zostali na trhu práce, prostredníctvom opatrení na zníženie predčasného odchodu z trhu práce a zvýšenie skutočného veku odchodu do dôchodku. Vzhľadom na to, že už existuje systém prepojenia dôchodkových dávok so strednou dĺžkou života, zvážiť prepojenie medzi zákonným vekom odchodu do dôchodku a strednou dĺžkou života.	Fínsko prepojilo dôchodkové dávky s koeficientom strednej dĺžky života v roku 2009. Vláda a organizácie trhu práce sa v roku 2009 dohodli na zvýšení skutočného veku odchodu do dôchodku do roku 2025 na minimálne 62,4 roku.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	Odporúčanie č. 1 – Zaisťiť v období rokov 2010 – 2013 odporúčanú priemernú ročnú konsolidáciu verejných financií vo výške viac ako 1 % HDP a do roku 2013 odstrániť nadmerný deficit v súlade s odporúčaniami Rady podľa postupu pri nadmernom deficite, a tým znižovať mieru verejného dlhu, a zabezpečiť primeraný pokrok na dosiahnutie strednodobých cieľov v nasledujúcich rokoch; spresniť potrebné súvisiace opatrenia na obdobie po roku 2012, podľa potreby prijať dodatočné opatrenia a využívať všetky mimoriadne príjmy na rýchlejšie znižovanie deficitu a dlhu, ako bolo plánované; pokračovať v revízii udržateľnosti dôchodkového systému a v prípade potreby prijať dodatočné opatrenia.	Reformu zákonných dôchodkových systémov schválil francúzsky parlament v novembri 2010. Najmedializovanejším výsledkom reformy je postupné zvyšovanie zákonného veku odchodu do dôchodku zo 60 na 62 rokov do roku 2018 (najnovší plán: do roku 2017, ešte to však nebolo uzákonené). Reforma zahŕňa rad ďalších opatrení, ako napr. postupnú harmonizáciu sadzieb príspevkov medzi systémami pre verejný a súkromný sektor alebo stanovenie nároku na predčasný odchod do dôchodku (od 60 rokov) pre pracovníkov so zníženou pracovnou schopnosťou. Boli zavedené aj niektoré technické zmeny na podporu vytvorenia kapitalizačných dôchodkových systémov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		Na základe reformy z roku 2009: 1) sa zvýšil zákonný vek odchodu do dôchodku zo 62 na 65 rokov v období rokov 2014 – 2022, 2) od roku 2010 sa zaviedla menej veľkorysá indexácia dôchodkov v závislosti od rastu reálneho HDP a 3) bol zrušený 13. dôchodok a zavedená tzv. dôchodková prémie. Vďaka týmto reformám sa v budúcnosti zlepši udržateľnosť a hrubé výdavky na sociálne zabezpečenie v roku 2060 dosiahnu 10,5 % namiesto 13,8 %, ako bolo uvedené v prognóze Správy o starnutí obyvateľstva z roku 2009 . V rokoch 2010 a 2011 podnikla vláda prísne opatrenia tým, že zrušila povinný súkromný dôchodkový pilier. Keďže mimoriadne príjmy z dôchodkových fondov sa použili na pokrytie bežných výdavkov, môže to do určitej miery ohroziť udržateľnosť v budúcnosti. V decembri 2011 sa zrušil predčasný odchod do dôchodku a nároky pre súčasných poberateľov sa stali predmetom daňovej povinnosti. To má vplyv najmä na povolania, ktoré sa považovali za fyzicky náročné, a v prípade ktorých sa preto využívali možnosti predčasného odchodu do dôchodku.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	V memorande o porozumení sa stanovuje: Pre 1. štvrťrok 2011: Zníženie daňovej úľavy pre dôchodky a odpočítateľných položiek súvisiacich s dôchodkom s cieľom získať 155 mil. EUR v roku 2011. Zavedie sa postupné znižovanie existujúcich dôchodkov v oblasti verejnej správy v priemere viac ako 4%. Pre 2. štvrťrok 2011: V záujme posilnenia dlhodobej udržateľnosti sa orgány zaväzujú prijať právne predpisy s cieľom zvýšiť zákonný vek odchodu do dôchodku na 66 rokov v roku 2014, 67 rokov v roku 2021 a 68 rokov v roku 2028. Pre 3. štvrťrok 2011: Zlepšiť udržateľnosť systému dôchodkov vo verejnej správe, reformovať nárok na dôchodok pre nových zamestnancov verejnej správy. Bude to zahŕňať revíziu zrýchleného odchodu do dôchodku pre niektoré kategórie a indexáciu dôchodkov podľa rastu spotrebiteľských cien. Dôchodky budú závisieť od priemerných zárobkov počas pracovnej kariéry. Vek odchodu do dôchodku nových účastníkov bude prepojený s vekom na poberanie štátneho dôchodku. Pre 4. štvrťrok 2011: a rok 2012 sa v memorande uvádza aj zníženie daňových úľav pre dôchodky a úprava nárokov na dôchodok pre zamestnancov verejnej správy ako súčasť opatrení na konsolidáciu verejných financií.	V marci 2010 zverejnila írská vláda národný dôchodkový rámec (National Pensions Framework), v ktorom sú uvedené plány vlády týkajúce sa reformy dôchodkového systému v Írsku. Odvtedy sa uskutočnil rad zmien, okrem iného: Bol prijatý zákon o zvýšení veku na poberanie štátneho dôchodku na 66 rokov v roku 2014, 67 rokov v roku 2021 a 68 rokov v roku 2028. Pre jednorázovo vyplácané nezdanené dôchodky bol stanovený strop vo výške 200 000 EUR. Od roku 2011 sociálne poistenie a univerzálne sociálne odvody (Universal Social Charge) už neposkytujú daňovú úľavu na dôchodkové príspevky. Nové dôchodkové opatrenia pre nových zamestnancov verejnej správy znamenajú, že konečný dôchodok bude založený na priemernom príjme počas celej profesijnej kariéry a nie na poslednom plate. Rad opatrení na zmiernenie finančného tlaku na dávkovo definované schémy, ako napr. zmena prednosti pre platbu v prípade likvidácie, zriadenie systému platieb pre platobne neschopné dôchodkové fondy (Pensions Insolvency Payment) a zmeny noriem na financovanie.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66r 11 m/ 66r 11 m	Vek odchodu do dôchodku prepojený so strednou dĺžkou života (70 rokov 3 mesiace u M/Ž v roku 2060)	4,1		<u>V roku 2011 bol taliansky dôchodkový rámec zmenený tromi za sebou nasledujúcimi zákonmi (zákony 111/2011, 148/2011 a 214/2011).</u> Najdôležitejšie opatrenia zavedené týmito poslednými reformami sa dajú zhrnúť takto: i) fiktívny príspevkovo definovaný model („Notional Defined-Contribution“) sa uplatňuje aj na pracovníkov v rámci dávkového definovaného („Defined Benefit“) modelu, ktorí z neho boli predtým úplne vyňatí. Toto rozšírenie sa týka príspevkov naakumulovaných od 1. januára 2012 podľa pravidiel pro-rata, ii) zákonný vek odchodu do dôchodku u žien v súkromnom sektore bude rovnaký ako u mužov (a žien vo verejnom sektore). Proces zjednocovania bude dokončený v roku 2018; iii) mechanizmus „únikového okna“ bol zrušený a nahradený zodpovedajúcim zvýšením minimálneho veku a/alebo požiadaviek na príspevky; iv) sadzby príspevkov platených samostatne zárobkovo činnými osobami sa postupne zvýšila z 20 % v roku 2011 na 24 % v roku 2018. Sadzba príspevkov v prípade atypických pracovníkov sa zvýšila o 1 percentuálny bod až na 27 % v roku 2012; v) v dvojročnom období 2012 – 2013 sa dôchodky v sume prevyšujúcej viac ako trojnásobne minimálny dôchodok (asi 1 400 EUR mesačne) neindexujú podľa cenovej inflácie; vi) aj v prípade indexácie podľa zmien strednej dĺžky života sa minimálne požiadavky na vznik nároku na starobný dôchodok zvyšujú o 1 rok od roku 2018 a potom budú úplne zharmonizované so zákonným vekom odchodu do dôchodku; vii) prístup k predčasnému odchodu do dôchodku na základe spojených požiadaviek na vek aj príspevky (35 rokov) boli zrušené vo všetkých systémoch. V rámci príspevkovo definovaného modelu je predčasný odchod do dôchodku prípustný, a to až tri roky pred dosiahnutím zákonného veku odchodu do dôchodku, ak príspevkové obdobie trvalo 20 rokov a výška dôchodku v roku 2012 indexovaného podľa päťročného priemeru nominálneho HDP predstavovala najmenej 1 200 EUR mesačne; viii) požiadavka na minimálne príspevkové obdobie na vznik nároku na predčasný dôchodok bez ohľadu na vek sa od roku 2013 indexuje podľa zmien strednej dĺžky života, ako sa predpokladá pre zákonný vek odchodu do dôchodku.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62r6m/60	64/63	65/65	neuplatňuje sa	Odporúčanie č. 2 – Prijat' navrhované vykonávacie právne predpisy týkajúce sa reformy dôchodkového systému. V záujme zvýšenia účasti na trhu práce odstrániť fiškálne demotivačné činitele pre prácu, najmä v prípade osôb vo veku odchodu do dôchodku.	Na základe reformy z roku 2011 sa do roku 2026 zvýši vek odchodu do dôchodku pre mužov aj ženy na 65 rokov. Príspevky na sociálne poistenie do povinného kapitalizačného dôchodkového systému sa znížili z 5,5 % na 2 % s možnosťou ich opätovného zvýšenia po skončení krízy a na základe rozhodnutia vlády.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	Odporúčanie č. 2 – Navrhnuť a uskutočniť rozsiahlu dôchodkovú reformu, aby sa zabezpečila dlhodobá udržateľnosť dôchodkového systému, počínajúc opatreniami na zvýšenie miery účasti starších pracovníkov, najmä tak, že ich odradí od predčasného odchodu do dôchodku. Aby sa zvýšil skutočný vek odchodu do dôchodku, mohli by sa zväziť opatrenia, ako napr. prepojenie medzi zákonným vekom odchodu do dôchodku a strednou dĺžkou života.	V národnom programe reforiem sa vykresľujú hlavné charakteristiky návrhu reformy. Prebiehajú prípravné diskusie medzi vládou a sociálnymi partnermi. Nárok na zvýšené dôchodkové dávky sa viac obmedzí. Poberatelia musia dosiahnuť vek 60 rokov (namiesto 55) a preukázať 40 príspevkových rokov (namiesto 38). V rámci Paktu euro plus sa vláda zaviazala dokončiť reformu do konca roku 2011, ale tento termín sa pravdepodobne nedodrží. Bola zriadená pracovná skupina pre dôchodky, ktorá zasadá neverejne. Cieľom je okrem toho vytvoriť aktivačný plán pre starších pracovníkov, ktorý obsahuje odporúčania s príkladmi osvedčených postupov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64, 5)	(65/65)	neuplatňuje sa	V memorande o porozumení sa stanovuje: Lotyšsko malo pripraviť zmeny dôchodkového systému v záujme zachovania udržateľnosti a primeranosti troch pilierov dôchodkového systému v budúcnosti. V tejto súvislosti sa mali revidovať všetky osobitné dôchodkové modely a vek odchodu do dôchodku. V druhom dodatku k memorandu sa stanovuje: „Do konca júna 2010 pripraviť s technickou pomocou medzinárodných organizácií a v spolupráci so sociálnymi partnermi zmeny dôchodkového systému, ktoré sa majú uskutočniť v roku 2011, aby sa zachovala udržateľnosť a primeranosť troch pilierov dôchodkového systému v budúcnosti. V tejto súvislosti sa budú revidovať všetky osobitné dôchodkové modely a vek odchodu do dôchodku.“ V treťom dodatku k memorandu sa stanovuje: „Po vypracovaní návrhov zmien dôchodkového systému do konca júna 2010 predložiť parlamentu do konca novembra 2010 po porade s EK a MMF konkrétne návrhy, ktoré sa majú uskutočniť v roku 2011, aby sa zachovala udržateľnosť a primeranosť troch pilierov dôchodkového systému v budúcnosti.“	Od júla 2008 lotyšské orgány: 1) zmrazili indexáciu na obdobie od roku 2009 do 31. decembra 2013, 2) znížili sadzby príspevkov do povinného kapitalizačného dôchodkového systému. Znižujú sa sadzby príspevkov do kapitalizačného piliera: v roku 2009 z 8 % na 2 %, v roku 2010 z 9 % na 2 %, v roku 2011 z 10 % na 2 %, v roku 2013 a v nasledujúcich rokoch z 10 % na 6 %. Vláda schválila a predložila parlamentu zmeny vekovej hranice odchodu do dôchodku (ktoré sa ešte musia uzákoniť). Podľa nich sa bude vek odchodu do dôchodku zvyšovať počínajúc rokom 2016 o 6 mesiacov ročne, kým v roku 2021 nedosiahne 65 rokov. Preto bude navrhovaný (doposiaľ neuzákonený) vek odchodu do dôchodku v roku 2020 predstavovať 64,5 roka (pre mužov aj ženy). Spĺnením podmienok druhého a tretieho dodatku memoranda o porozumení pripravilo Lotyšsko zmeny dôchodkového systému, aby bola zachovaná udržateľnosť a primeranosť troch pilierov dôchodkového systému v budúcnosti. Konkrétne návrhy na zmeny dôchodkového systému boli predložené parlamentu.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	neuplatňuje sa	Odporúčanie č. 2 – Prijat' opatrenia na zabezpečenie udržateľnosti dôchodkového systému napr. urýchlenním postupného zvyšovania veku odchodu do dôchodku a jeho prepojením so strednou dĺžkou života. Zvýšenie zákonného veku odchodu do dôchodku prepojiť s komplexnou stratégiou aktívneho starnutia, odrádzať od využívania systémov predčasného odchodu do dôchodku a podporovať súkromné dôchodkové sporenie.	Reforma z roku 2006 viedla k zvýšeniu veku odchodu do dôchodku na 65 rokov pre mužov aj ženy do roku 2026 a k predĺženiu príspevkového obdobia. Zmenil sa aj výpočet dôchodkového príjmu, namiesto najlepších troch z posledných 10 rokov je to teraz najlepších 10 rokov z posledných 40 rokov. Okrem toho sa pre osoby narodené po 1. januári 1962 zaviedol garantovaný národný minimálny dôchodok, ktorý sa vypláca vo výške najmenej 60 % mediánového príjmu. Po reforme z roku 2006 bude mať maximálny príjem pre výpočet dôchodku v prípade osôb narodených po 1. januári 1962 dynamickejší vývoj a bude indexovaný zo 70 % podľa rastu miezd a z 30 % podľa inflácie. V roku 2007 sa prísnilli zdravotné kritériá na priznanie invalidných dôchodkov a podľa rozpočtu na rok 2008 mohli dôchodcovia ďalej pracovať bez akéhokoľvek krátenia dôchodku, ak odvádzali príspevky sociálneho zabezpečenia. Pracovná skupina pre dôchodky, ktorá bola zriadená na účely preskúmania reforiem, podala prvú správu parlamentu v decembri 2010. Navrhla 45 odporúčaní, okrem iného zavedenie jasného prepojenia medzi vekom odchodu do dôchodku a strednou dĺžkou života, ďalej zhodnotila zavedenie fiktívneho dávkovo definovaného dôchodkového modelu ako prvý pilier do roku 2013, zavedenie druhého dôchodkového piliera za predpokladu politického konsenzu a účasti sociálnych partnerov, ako aj zavedenie rámca pre tretí dôchodkový pilier.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	Odporúčanie č. 2 – Prijat' opatrenia na zvýšenie zákonného veku odchodu do dôchodku tým, že sa prepojí so strednou dĺžkou života, a podporiť tieto opatrenia ďalšími opatreniami s cieľom zvýšiť skutočný vek odchodu do dôchodku a zlepšiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií. Vypracovať podrobný plán reformy dlhodobej starostlivosti vzhľadom na starnutie obyvateľstva.	V októbri 2010 schválila nová vláda zvýšenie zákonného veku odchodu do dôchodku na 66 rokov v roku 2020. Po rozsiahlych rokovaníach dosiahli sociálni partneri a vláda v septembri 2011 dohodu, podľa ktorej sa v roku 2025 vek odchodu do dôchodku ďalej zvýši na 67 rokov a prepojí sa so strednou dĺžkou života. Táto dohoda sa v súčasnosti zapracúva do právnych predpisov.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	Odporúčanie č. 3 – Zvýšiť podľa plánu zákonný vek odchodu do dôchodku v prípade uniformovaných služieb, prijať ďalšie kroky na zvýšenie skutočného veku odchodu do dôchodku, napríklad prepojiť ho so strednou dĺžkou života. Stanoviť časový harmonogram na ďalšie zdokonalenie pravidiel týkajúcich sa príspevkov poľnohospodárov do fondu sociálneho zabezpečenia (KRUS) s cieľom lepšie zohľadniť individuálne príjmy.	V roku 2009 boli zavedené prechodné dôchodky. Nahrádzajú predčasné dôchodky a obmedzujú k nim prístup pre určité kategórie pracovníkov. Ide o dočasné riešenie pre pracovníkov, ktorí začali pracovať v osobitných podmienkach pred rokom 1999. Príspevok do príspevkovo definovanej schémy sa v roku 2011 znížil zo 7,3 % na 2,3 % hrubej mzdy. Rozdiel bol prevedený do systému priebežného financovania dôchodkového zabezpečenia (PAYG). Príspevok sa bude postupne zvyšovať, kým v roku 2017 a v nasledujúcich rokoch nedosiahne 3,5 %. Znovu zvolená vláda navrhla zvýšiť súčasný vek odchodu do dôchodku 65/60 rokov (M/Ž) na 67 rokov, a to od roku 2013 do roku 2020 (pre mužov) a 2040 (pre ženy).

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodk u M/Ž (2020) ^(iv)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Portugalské memorandum o porozumení neobsahuje žiadne presné podmienky týkajúce sa reformy celého dôchodkového systému (keďže zásadná reforma sa uskutočnila v roku 2007). Uvedené memorandum však obsahuje osobitné podmienky týkajúce sa strany výdavkov fiškálnej politiky: – „krátiť dôchodky nad 1 500 EUR podľa progresívnych sadzieb uplatňovaných na mzdy vo verejnom sektore od januára 2011, aby sa dosiahli úspory aspoň 445 mil. EUR“, – „pozastaviť uplatňovanie pravidiel indexácie dôchodkov a zmraziť dôchodky, s výnimkou najnižších dôchodkov v roku 2012.“	Portugalsko uskutočnilo v roku 2007 rozsiahlu reformu svojho dôchodkového systému, ktorá tom istom v roku aj nadobudla platnosť. Vek odchodu do dôchodku bol upravený na 65 rokov. Medzi hlavné opatrenia patrilo predĺženie rozhodujúceho obdobia tak, aby pokrývalo celú profesijnú kariéru, negatívne stimuly na predčasný odchod do dôchodku, skrátenie prechodného obdobia a zavedenie „faktora udržateľnosti“, ktorý automaticky upravuje dávky podľa vývoja strednej dĺžky života vo veku 65 rokov.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63r4m/58 r4m	65/60	65/63	neuplatňuje sa	Memorandum o porozumení Podľa memoranda o porozumení, ktoré sa vzťahovalo na obdobie 2009 – 2011, boli podmienky reformy dôchodkového systému takéto: „Vláda dokončí návrh revízie právnych predpisov týkajúcich sa dôchodkov tak, i) aby sa postupne dosiahla indexácia verejných dôchodkov podľa spotrebiteľských cien a nie podľa miezd, ii) aby sa obmedzil priestor pre diskrečné zvyšovanie dôchodkov, iii) aby sa zaviedli dôchodkové príspevky pre tie skupiny zamestnancov verejnej správy, ktoré príspevky v súčasnosti neodvádzajú, a iv) v roku 2015 postupne zvýšiť vek odchodu do dôchodku, najmä u žien, so zohľadnením vývoja strednej dĺžky života, v záujme ochrany zraniteľných dôchodcov a dosiahnutia cieľa priemerne 45% miery náhrady v prípade dôchodcov.“ Podľa súčasného memoranda o porozumení, ktoré sa vzťahuje na obdobie 2009 – 2011, je podmienkou „zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť dôchodkového systému“.	V decembri 2010 bola prijatá dôchodková reforma. Touto reformou sa do systému sociálneho poistenia integrujú osobitné systémy, zavádza sa mechanizmus prepočtu mimoriadnych dôchodkov a zvyšuje sa vek odchodu do dôchodku na 65 rokov u mužov a 63 rokov u žien do roku 2030. Predčasný odchod do dôchodku je presnejšie regulovaný a invalidné dôchodky sa priznávajú na základe prísnejších kritérií. Výsledkom týchto reforiem by mali byť významné úspory pre systém a zníženie počtu poberteľov. Okrem toho vláda pozastavila platnosť právnych ustanovení, ktoré na rok 2009 predpokladali zvýšenie príspevkov do povinnej príspevkovo definovanej schémy z 2 % na 2,5 % hrubého platu zamestnancov. S plánovaným zvyšovaním sa opäť začalo v roku 2010 a v budúcnosti by sadzba príspevkov mala dosiahnuť 6 % mzdy.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		V roku 2010 sa nivelizoval automatický vyrovnávací mechanizmus v rámci úpravy systému dôchodkových príjmov tak, že sa bude zakladať na kĺzavom trojročnom priemere (namiesto doterajšieho ročného priemeru), aby sa predišlo náhlým zmenám v oblasti dôchodkov v prípade hospodárskeho poklesu alebo rastu.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	Odporúčanie č. 2 – Podniknúť potrebné kroky na zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému a zároveň zachovať primeranosť dôchodkov. Zvýšiť mieru zamestnanosti starších pracovníkov neskorším odchodom do dôchodku a prostredníctvom ďalšieho rozvoja aktívnych politík trhu práce a opatrení týkajúcich sa celoživotného vzdelávania.	Navrhovaná dôchodková reforma (vrátane zjednotenia veku odchodu do dôchodku u žien a mužov) bola v referende v roku 2011 zamietnutá.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (podľa počtu detí)	62/62	-	4,7 (v)	Odporúčanie č. 3 – Zlepšiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií tým, že sa ďalej upraví pilier priebežného financovania v systéme dôchodkového zabezpečenia aj na základe zmeny mechanizmu indexácie a realizujú sa ďalšie opatrenia s cieľom zvýšiť skutočný vek odchodu do dôchodku najmä prepojením veku odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života. Vytvoriť stimuly na zabezpečenie životaschopnosti plne kapitalizačného dôchodkového piliera v záujme fiškálnej udržateľnosti a zároveň zaistiť primerané dôchodky.	Slovensko v roku 2008 umožnilo pracovníkom opustiť kapitalizačný systém a vrátiť sa k systému priebežného financovania dôchodkového zabezpečenia a príspevkovo definovaná schéma sa stala nepovinná pre všetkých nových účastníkov na trhu práce. V roku 2010 bola schválená legislatívna zmena, podľa ktorej môže nárok na predčasný dôchodok vzniknúť na základe nedostatočného príjmu zo zamestnania. V roku 2011 schválilo Slovensko zmeny kapitalizačného dôchodkového piliera, aby sporitelia mohli znova dostať možnosť investovať do rizikovejších cenných papierov s potenciálne vyššími výnosmi. Okrem toho sa od 1. apríla 2012 zavedie povinná účasť mladých ľudí ako štandardná alternatíva s možnosťou tento systém opustiť v prvých dvoch rokoch sporenia.

Člen ský štát	Stredná dĺžka života vo veku 65 rokov ⁽ⁱ⁾ M/Ž (2010)	Vek odchodu z trhu práce ⁽ⁱⁱ⁾ M/Ž (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Vek odchodu do dôchodku u M/Ž ^(iv) (2020)	Zvýšenie veku odchodu do dôchodku po roku 2020, M/Ž ^(v)	Aktiva dôchodkov ého fondu v % HDP v roku 2009 ^(vi)	Odporúčania pre jednotlivé krajiny týkajúce sa dôchodkov (alebo odkazy na memorandum o porozumení)	Najnovšie reformy/pripomienky ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		V posledných rokoch sa zlepšil prístup k základnému štátnemu dôchodku a zdokonalila sa aj jeho regulácia a pracovníci sú od roku 2012 automaticky prihlásení do zamestnaneckých dôchodkových systémov (s možnosťou vystúpiť). Boli prijaté právne predpisy, na základe ktorých sa v etapách od roku 2020 do roku 2046 zvyšuje vek na poberanie štátneho dôchodku zo 65 rokov na 68 rokov. Na základe nových právnych predpisov, ktoré nadobudli účinnosť v januári 2012, sa v súčasnosti postupne do roku 2018 (predtým 2020) zjednocuje vek na poberanie štátneho dôchodku u mužov a žien, čo urýchlilo aj načasovanie zvýšenia veku na poberanie štátneho dôchodku zo 65 – 66 rokov o 5 ½ roku, počínajúc rokom 2018. Boli predložené návrhy na urýchlienie ďalšieho zvýšenia zo 66 na 67 rokov (ale ešte neboli uzákonené) a možnosti na urýchlienie zvýšenia zo 67 na 68 rokov sú predmetom diskusií.

POZNÁMKY:

- i Zdroj Eurostat: Štatistika obyvateľstva – Stredná dĺžka života podľa veku a pohlavia (posledná aktualizácia 26. 1. 2012).
- ii Priemerný vek odchodu z trhu práce, M/Ž alebo *kurziva* = *obe pohlavia (bez členenia na M/Ž)*. Zdroj: Eurostat.
- iii Zákonný vek odchodu do dôchodku vo verejnom dôchodkovom systéme, zdroj: MISSOC.
- iv Zákonný vek odchodu do dôchodku vo verejnom dôchodkovom systéme po uskutočnení uzákonených reforiem (údaje v zátvorkách – navrhnuté, ale ešte neuzákonené), zdroj: Spoločná správa Výboru pre hospodársku politiku a Výboru pre sociálnu ochranu a útvarov Komisie (GR ECFIN a EMPL) o dôchodkoch s názvom „Pokrok a hlavné výzvy pri zabezpečovaní primeraných a udržateľných dôchodkov v Európe“, ktorú Komisia aktualizovala na základe jej známych ďalších zmien.

- v Zákonný vek odchodu do dôchodku vo verejnom dôchodkovom systéme po uskutočnení uzákonených reforiem (údaje v zátvorkách – navrhnuté, ale ešte neuzákonené), zdroj: **Spoločná správa Výboru pre hospodársku politiku a Výboru pre sociálnu ochranu a útvarov Komisie (GR ECFIN a EMPL) o dôchodkoch s názvom „Pokrok a hlavné výzvy pri zabezpečovaní primeraných a udržateľných dôchodkov v Európe“, ktorú Komisia aktualizovala na základe jej známych ďalších zmien.**
- vi Aktíva v dôchodkových fondoch (% HDP), 2009, zdroj: **OECD Global Pensions Statistics.**
- (v) 2008.
- (w) Iba nezávislé zamestnanecké dôchodkové fondy. Okrem týchto modelov predstavovali všetky aktíva spravované v rámci zmlúv o zamestnaneckom dôchodkovom poistení 99,3 % HDP.
- (x) Iba nezávislé zamestnanecké dôchodkové fondy. Okrem týchto modelov predstavovali v roku 2008 všetky aktíva spravované v rámci zmlúv o zamestnaneckom dôchodkovom poistení 13,3% HDP.
- (y) Iba nezávislé zamestnanecké dôchodkové fondy. Okrem týchto modelov predstavovali v roku 2008 všetky aktíva spravované systémom dôchodkov na základe poistenia 8,9 % HDP a aktíva spravované v rámci zmlúv o zamestnaneckom dôchodkovom poistení 38,9 % HDP.
- (z) Odhad OECD.
- vi Vzhľadom na hroziace starnutie obyvateľstva a jeho vplyv na udržateľnosť poskytovania dôchodkov členské štáty významným spôsobom reformovali svoje dôchodkové systémy. Kľúčovým prvkom reformného úsilia je silnejšie prepojenie príspevkov platených do systému s vyplácanými dávkami. K tomu obvykle došlo formou zmeny základu pre výpočet dávok, t. j. namiesto výšky posledného príjmu alebo najlepších rokov sú to v súčasnosti príjmy dosiahnuté v priebehu celého života, stanovením minimálneho obdobia poistenia namiesto dosiahnutia vekovej hranice pre odchod do dôchodku, predĺžením obdobia poistenia pre vznik nároku na úplný dôchodok, zvýšením vekovej hranice odchodu do dôchodku u mužov aj žien alebo jej zjednotením. Vo väčšine týchto krajín však k zvyšovaniu vekovej hranice pre vznik nároku na zákonný dôchodok dochádza postupne v priebehu dlhého obdobia.

* 2008 (stredná dĺžka života vo veku 65 rokov)

** 2009 (stredná dĺžka života vo veku 65 rokov)

Δ 2003 (Vek odchodu z trhu práce)

2006 (Vek odchodu z trhu práce)

2007 (Vek odchodu z trhu práce)

Δ Δ 2008 (Vek odchodu z trhu práce)