

Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa

projekt
Monitoring změn v zahraničních důchodových systémech

Zpracoval:
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Oddělení knihovnicko-informačních služeb

září 2013

EU

Poslední trendy v oblasti předčasného odchodu do důchodu

Vzhledem k tomu, že rychlé stárnutí populace vytváří finanční tlak na veřejné důchodové systémy, zavádí mnoho zemí EU opatření na podporu delšího zapojení pracovníků na trhu práce. Mezi nejčastěji přijímaná opatření patří zvýšení běžného důchodového věku, zvýšení požadovaného počtu příspěvkových let, zavedení pobídek pro pracovníky pro setrvání v pracovní činnosti i po dosažení běžného důchodového věku, odrazování od předčasného odchodu do důchodu nebo eliminování této možnosti. Tyto politiky v mnoha zemích obrací dlouhodobý trend podporování předčasného odchodu do důchodu a dalších metod předčasného odchodu z trhu práce (např. prostřednictvím dlouhodobé nezaměstnanosti a invalidních dávek), které byly vedeny snahou pomoci snížit vysokou míru nezaměstnanosti a umožnit mladším pracovníkům vstoupit na trh práce. Tento příspěvek se zabývá demografickými změnami probíhajícími v celé EU a zkoumá konkrétní reformy programů předčasného odchodu do důchodu, které byly přijaty ve vybraných zemích v průběhu několika posledních let.

Demografie

Podle projekcí EU populace rychle stárne v celém regionu. V průměru dojde ve všech zemích EU v období let 2010-2060 k tomu, že:

- poměr lidí v produktivním věku k lidem starším 65 let se sníží ze 4:1 na 2:1;
- procentní podíl populace starší 65 let se téměř zdvojnásobí a populace starší 80 let ztrojnásobí;
- procentní podíl populace ve věku 15-64 let se sníží o 14 %;
- naděje dožití v 65 letech dosáhne 22,4 roků (muži) a 25,6 (ženy), což představuje nárůst o 5,2 roku, resp. 4,9 roku;
- veřejné důchodové výdaje jako procentní podíl hrubého domácího produktu na důchodce ve věku 75 let nebo starší se téměř zdvojnásobí v porovnání s malým zvýšením u osob ve věku 65-74 let a snížením u osob ve věku 64 let a mladších.

Tabulka 1 ukazuje údaje o míře pracovní participace starších pracovníků (ve věku 55-64 let a ve věku 65-69 let) v r. 2001 a 2011 v některých zemích EU. V r. 2011 mělo nejvyšší podíl pracovníků ve věku 55-64 let Německo a nejnižší Polsko. U starší věkové skupiny (ve věku 65-69 let) byl nejvyšší podíl v Portugalsku a nejmenší v Belgii. Portugalsko je ale jedinou zemí, kde se podíl pracovníků v obou věkových skupinách snížil. Na druhou stranu ve stejném období došlo k největšímu nárůstu pracovníků v mladší věkové skupině v Německu a ve starší věkové skupině ve Finsku.

Tabulka 1: Starší pracovníci na trhu práce ve vybraných zemích EU jako procentní podíl své věkové skupiny, r. 2001 a 2011

země	věková skupina 55-64 let		věková skupina 65-69 let	
	2001	2011	2001	2011
Belgie	25,2	38,7	2,4	3,5
Česká republika	37,1	47,6	7,6	9,3
Dánsko	56,5	59,5	12,2	13,5
Finsko	45,9	57,0	5,3	11,8
Francie	30,7	41,4	2,1	5,3
Irsko	46,9	50,8	14,8	16,8
Německo	37,9	59,9	5,4	10,1
Nizozemsko	37,3	56,1	5,6	11,4
Polsko	29,0	36,9	10,8	9,4
Portugalsko	50,2	47,9	27,8	21,9
Řecko	38,0	39,4	10,3	8,6
Španělsko	39,2	44,5	3,9	4,5

Zdroj: "Older Workers Scorecard, 2001, 2005, and 2011," OECD, 2011.

Změny v programech předčasného odchodu do důchodu v Evropě

Ačkoli se mediánový skutečný věk odchodu do důchodu (věk odchodu z trhu práce) v členských zemích EU během času zvyšuje, zůstává stále pod běžným důchodovým věkem (věkem, ve kterém má pracovník nárok na plný starobní důchod). Ke zvýšení skutečného věku odchodu do důchodu mnoho zemí v posledních několika letech zavedlo, nebo zavádí opatření, která brání předčasnému odchodu do důchodu, včetně zvýšení věku a/nebo počtu příspěvkových let (často ve spojení se zvýšením běžného důchodového věku), zvýšení sankcí za předčasný odchod do důchodu a eliminování či omezení přístupu k programům předčasného odchodu do důchodu nebo jejich pozastavení.

Tabulka 2 shrnuje změny předčasného odchodu do důchodu v některých zemích EU. Z osmi zemí v tabulce, které zvýšily věkovou hranici předčasného odchodu do důchodu, čtyři země (Belgie, Česká republika, Francie a Španělsko) zvýšily také požadovaný počet příspěvkových let. V Irsku a Finsku byly programy předčasného odchodu do důchodu zrušeny, Portugalsko program pozastavilo a Maďarsko a Polsko omezily počet skupin pracovníků s přístupem k programům. A zatímco Francie a Španělsko zavedly zvláštní pravidla pro práci v nezdravých nebo náročných podmínkách (Dánsko zavede nový program v r. 2014), Maďarsko stávající pravidla zachovalo a Řecko svůj program zrušilo.

Tabulka 2: Nedávné změny v programech předčasného odchodu do důchodu ve vybraných zemích EU

Země	Zvýšená věková hranice předčasného odchodu do důchodu	Zvýšený počet požadovaných příspěvkových let	Zvýšená sankce / snížené dávky za předčasný odchod do důchodu	Eliminovaný, pozastavený nebo omezený přístup k programům předčasného důchodu	Zavedení zvláštních pravidel pro práci v náročných nebo nezdavých podmínkách
Belgie	x	x			
ČR	x	x	x		
Dánsko	x		x		a
Finsko	b			b	
Francie	x	x			x
Irsko				x	
Maďarsko				x	
Německo			x		
Nizozemsko	x		x		
Polsko				x	
Portugalsko				x	
Řecko	x		x		
Španělsko	x	x			x

Zdroje: [International Update](#), various issues, US Social Security Administration, August 2004–May 2013; [Social Security Programs Throughout the World, Europe](#), US Social Security Administration, 2008–2012; "Reform of the Spanish Pension System," Ministry of Economy and Finance, June 2011; *An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, European Union, February 16, 2012; *IBIS News*, various issues, April 2012–March 2013; *Pension Adequacy in the European Union, 2010–2050*, European Union, 23 May 2012; *Pensions Outlook 2012*, OECD, July 11, 2012.

a - V lednu 2014 Dánsko zavede novou "seniorskou" invalidní dávku pro pracovníky ve fyzicky náročných zaměstnáních se zdravotními problémy souvisejícími s prací

b - Ve Finsku byl věk předčasného odchodu do důchodu zvýšen pro univerzální starobní důchod. Předčasný důchod v rámci programu odvozeného od výděleku byl zrušen.

Podrobnější informace o nedávných opatřeních v oblasti předčasného odchodu do důchodu ve vybraných zemích

Belgie

Od 1. ledna 2013 se mění kvalifikační podmínky pro předčasný odchod do důchodu. Minimální věk odchodu do důchodu se do r. 2016 postupně zvyšuje o 6 měsíců ze 60 na 62 let věku a požadovaný počet příspěvkových let roste z 35 na 40 let. V r. 2012 se zvýšil věk pro nárok na určité dávky spojené s nezaměstnaností pro starší pracovníky z 50 na 55 let.

Dánsko

Zákon z prosince 2011 postupně proporcionálně redukuje vládou dotovaný program dobrovolného předčasného odchodu do důchodu. Věk pro vznik nároku se v období od r. 2014 do r. 2023 bude zvyšovat z 60 na 64 let. Kromě toho se v období od r. 2018 do r. 2023 bude počet let, kdy se dávka z tohoto programu vyplácí, postupně snižovat ze současných 5 let na 3 roky. Od dubna do října 2012 si pracovníci mohli zvolit vystoupení z programu a čerpání svých příspěvků formou nezdaněné jednorázové částky, nebo

zůstat v programu až do věku vzniku nároku a vybrat si mezi nižší nezdaněnou jednorázovou částkou nebo sníženou dávkou předčasného důchodu. (Je již naplánováno postupné zvyšování věku odchodu do plného důchodu o 2 roky na 67 let věku v období od r. 2024 do r. 2027.) Od 1.1.2014 vláda také zavede nový program "seniorské" invalidní dávky (*Seniorfortidspension*) pro ty pracovníky, kterým zbývá do běžného důchodového věku méně než 5 let, jsou zaměstnání ve fyzicky náročných zaměstnáních, mají zdravotní problémy související s prací a nejsou schopni pokračovat v práci.

Finsko

S účinností od 1. ledna 2013 byly provedeny změny dávky předčasného důchodu, a to jak v rámci univerzálního starobního příjmově testovaného programu (KELA), tak i v programu odvozeném od výdělků (TyEL). Předčasný odchod do důchodu byl v rámci TyEL zrušen pro pracovníky narozené po r. 1952. V rámci KELA se věk předčasného odchodu do důchodu zvýšil z 62 na 63 let a dávka je snížena o 0,4 % za každý měsíc, o který je pojištěná osoba v době přiznání dávky mladší než 65 let. Také důchodový program v nezaměstnanosti je do r. 2014 postupně rušen a nahrazován dodatečnými dny poskytování dávky v nezaměstnanosti pro starší nezaměstnané pracovníky do doby, než dosáhnou věku 65 let.

Francie

Minimální věk pro získání sníženého veřejného důchodu se postupně do r. 2017 zvyšuje z 60 na 62 let. (Předchozí zákon postupně zvýšil počet příspěvkových čtvrtletí ze 162 na 168). Věk pro vznik nároku na plnou dávku se zvyšuje z 65 na 67 let. Vedle toho zákon o důchodové reformě 2010 zavedl opatření pro odchod do důchodu ve věku 60 let pro pracovníky, jejichž zdravotní postižení přímo souvisí s nebezpečnými podmínkami na pracovišti. Výše dávky nebude podléhat pojistně-matematickému snížení bez ohledu na počet let placení příspěvků do programu starobního pojištění.

Nizozemsko

Zákon schválený v r. 2012 zavede sankce za předčasný odchod do důchodu počínaje r. 2020. Pracovníci, kteří odejdou do důchodu před dosažením běžného důchodového věku (ale ne dříve než v 65 letech), budou dostávat dávku sníženou o 6,5 % za každý rok zbývající do dosažení běžného důchodového věku v době žádosti o dávku. (Běžný věk odchodu do důchodu se zvýší z 65 na 66 let v r. 2020).

Portugalsko

V dubnu 2012 vláda pozastavila předčasný odchod do důchodu pro zaměstnané pracovníky, kteří jsou pojištěni veřejným důchodovým systémem, až do konce r. 2014. Pravidla pozastavení však umožňují výjimky.

Řecko

Zákon z r. 2010 omezil předčasný odchod do důchodu na 60 let věku, a to včetně pracovníků v náročných profesích. (Nedávno byl běžný důchodový věk pro ženy zvýšen na 65 let - stejně jako u mužů). Dříve mohli pracovníci v náročných profesích odcházet do důchodu nejdříve v 55 letech. Zákon také zvýšil sankce pro pracovníky, kteří odcházejí do důchodu ve věku od 60 do 65 let s méně než 40 příspěvkovými roky. Sankce byla zvýšena na 6 % (ze zhruba 4,5 %) ročně za každý rok zbývající do dosažení běžného důchodového věku.

Španělsko

Zákony přijaté v r. 2013 zvyšují postupně do r. 2027 kvalifikační podmínky pro předčasný důchod jako součást velké důchodové reformy. (Ve stejné době se běžný důchodový věk zvýší z 65 na 67 let a počet příspěvkových let pro přiznání plné dávky se zvýší z 35 na 38,5 roku). Zákony definují dva typy předčasného odchodu do důchodu, a to dobrovolný a nedobrovolný - pro pracovníky, kteří byli nezaměstnaní po dobu alespoň 6 měsíců a jejichž nezaměstnanost byla důsledkem restrukturalizace nebo uzavření podniku z důvodu špatných ekonomických podmínek, úmrtí, odchodu do důchodu, nebo

invalidity majitele podniku. Dávky pro oba typy předčasného důchodu se snižují pro každý rok, kdy je dávka přiznána, podle toho, kolik příspěvkových let zbývá do počtu požadovaného pro plnou dávku. Požadavky pro předčasný odchod do důchodu se budou postupně měnit do r. 2027 takto:

- nedobrovolný předčasný odchod do důchodu: věková hranice se bude zvyšovat z 61 na 63 let a počet příspěvkových let z 31 na 33;
- dobrovolný předčasný odchod do důchodu: věková hranice se bude zvyšovat z 63 na 65 let a počet příspěvkových let z 33 na 35.

Důchodová reforma také umožňuje pracovníkům v náročných povoláních odejít do důchodu před dosažením běžného důchodového věku.

Zdroj:

Recent Trends in Early Retirement in Europe. International Update. June 2013 [online]. [cit. 2013-06-18]. Dostupné z:
http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdsc/intl_update/2013-06/index.html

Andorra

Reformní změny v průběžném důchodovém systému

V červenci 2013 vláda Andorry schválila změny v rámci veřejného průběžného důchodového systému. Nový zákon, který bude platit od 1. ledna 2014, zavádí následující opatření:

- *Příspěvková míra:* Ruší se nynější možnost volby zaměstnanců mezi třemi příspěvkovými sazbami na důchodové pojištění (2,5 %, 5 % nebo 7 % z hrubého příjmu). Příspěvková míra bude jednotná a zvyšuje se o 1 procentní bod pro zaměstnance i zaměstnavatele, a to na 3,5 % u zaměstnanců a na 8,5 % u zaměstnavatelů.
- *Podmínky nároku:* Minimální doba pojištění se prodlužuje z 13 na 15 let. Ruší se věková hranice 72 let pro odklad důchodu a nárok na předčasný důchod bude možný ve věku 61 let (v současnosti od 58 let věku s dobou pojištění 40 let).
- *Výše dávek:* Důchody převyšující částku 150 procent minimální měsíční mzdy (nyní 1 443 eur) budou redukovány. Ruší se také příplatek k důchodu pro manžela/manželku.
- *Vládní garance:* Zavádí se zaručený minimální důchod odpovídající minimální měsíční mzdě (v současnosti 962 eur). V rámci rezervního důchodového fondu se vláda dále zavazuje udržovat minimální zůstatek ve výši 890 milionů eur.
- *Indexace:* Valorizace důchodů bude probíhat podle vývoje spotřebitelských cen, růstu mezd a faktoru udržitelnosti (poměru příspěvateľů a požívatelů dávek).
- *Nepříspěvkový důchod:* Vláda vytvoří program nepříspěvkových důchodů pro osoby, které v zemi žily nejméně po dobu 10 let a nemají žádné vlastní pojištění a ani nárok na dávky ze zákonného příspěvkového důchodového programu.

Zdroj:

Andorra. *International Update*. August 2013. [cit. 2013-08-26]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-08/2013-08.pdf

Belgie

Nová úprava souběhu důchodů s výdělečnou činností

V květnu 2013 schválila belgická vláda významnou úpravu některých podmínek pro souběh důchodů s příjmy z výdělečné činnosti, kterou chce vláda podpořit pracovní činnost osob pobírajících důchod. Většina ustanovení je aplikovatelná již od 1. ledna 2013.

Nová úprava přináší především následující opatření:

- Poživatelům důchodů ve věku 65 let a starším, kteří odpracovali 42 let, jsou povoleny neomezené příjmy z pracovní činnosti.
- Poživatelům důchodů, kteří nesplňují obě dvě uvedené podmínky, zůstává režim omezení zachován. Maximální povolená hranice příjmů z pracovní činnosti se však od 1. ledna 2013 mírně zvyšuje (*maximální povolená výše v roce 2013 viz tabulka níže*) a od 1. ledna 2014 bude každoročně automaticky indexována.
- Sankce v případě překročení stanovené hranice příjmu se zmírňují. K úplnému zastavení vyplácení důchodu dojde v případě, že příjem z pracovní činnosti překročí povolenou částku o 25 % místo dosavadních 15 %. Pokud příjmy z pracovní činnosti překročí hranici o méně než 25 %, sníží se důchod o tolik procent, o kolik jsou tyto příjmy vyšší.
- Až na výjimky byla zrušena povinnost ohlašovat souběh důchodu s výdělečnou činností institucím spravujícím důchody.

Vláda při této příležitosti provedla harmonizaci předpisů v této oblasti v důchodových soustavách pracovníků v zaměstnaneckém poměru, samostatně výdělečně činných pracovníků i veřejného sektoru. Pro osoby, které měly smíšenou kariéru a pobírají důchod z různých soustav, tak budou platit jednotná pravidla.

Maximální povolená výše příjmu z pracovní činnosti v roce 2013

Činnost	Závislé dítě	Starobní důchod nebo starobní a pozůstalostní důchod do 65 let	Pozůstalostní důchod do 65 let	Starobní nebo pozůstalostní důchod od 65 let
pracovník v zaměstnaneckém poměru, funkce, mandát	ne	7 570,00 €	17 625,60 €	21 865,23 €
	ano	11 355,02 €	22 032,00 €	26 596,50 €
osvč (nebo mix pracovník v zaměstnaneckém poměru - osvč)	ne	6 056,01 €	14 100,48 €	17 492,17 €
	ano	9 084,01 €	17 625,60 €	21 277,17 €

Zdroje:

Nouveau règlement relatif au travail autorisé des pensionnés. In: SD Worx [online]. 2013-06-13. [cit. 2013-09-26]. Dostupné z: <http://www.sdworx.be/fr-be/sd-worx-r-d/publications/actualites/2013-06-13-nouveau-reglement-relatif-au-travail-autorise-des-pensionnes>

Revenus complémentaires illimités à partir de 65 ans après une carrière de 42 ans. In:
SD Worx [online]. [cit. 2013-09-26]. Dostupné z:
[http://www.sdworx.be/~media/SD%20Worx/R-
D/News%20Articles/Files/Juni%202013/JA%203568%20PDF%20FRA.ashx](http://www.sdworx.be/~media/SD%20Worx/R-D/News%20Articles/Files/Juni%202013/JA%203568%20PDF%20FRA.ashx)

Finsko, Norsko

Postupný odchod do důchodu a stárnutí pracovní síly - příklad Skandinávie

Příspěvek pracovníků společnosti AEGON Global Pensions Iaina Stringera a Thurstana Robinsona "Phased retirement and ageing workforces - following the Nordics" poskytuje bližší pohled na to, jak se Finsko a Norsko snaží vyrovnávat s demografickými změnami a stárnutím obyvatelstva (výťah).

Během deseti let přesáhne počet lidí starších 60 let 1 miliardu. Současně míra růstu populace v produktivním věku nyní po celém světě klesá, v Evropě se už začíná populace v produktivním věku zmenšovat. Tento vývoj bude vyžadovat zásadní změny.

Postupný odchod do důchodu a stárnutí pracovní síly se stává významnou globální výzvou. Dva severští sousedé, Finsko a Norsko, poskytují některé příklady, jak se země i podniky mohou tomuto demografickému vývoji co nejlépe přizpůsobit.

Stárnoucí Evropa

Svět vstupuje do demografické situace, kterou ještě v historii nezažil. Nevyhnutelně se budou muset změnit sociální systémy včetně penzijních a důchodových systémů. Podíváme-li se na země v Evropské unii (EU-27), očekává se, že pokles populace v produktivním věku bude pokračovat. Současně budou starší lidé představovat rostoucí podíl celkové populace. Do r. 2060 budou lidé ve věku 65 let a starší tvořit 29,5 % populace EU-27 (oproti 17,5 % v r. 2011). Očekává se, že podíl lidí starších 80 let se v EU-27 v letech 2011 až 2060 téměř ztrojnásí. V důsledku toho se předpokládá, že se v EU-27 index závislosti starých lidí (poměr závislých starých lidí k produktivní populaci ve věku 15-64 let) více než zdvojnásobí z 26,2 % (v r. 2011) na 52,6 % (v r. 2060).

Jedním z nejjednodušších a pravděpodobně nejspravedlivějších způsobů, jak snížit index závislosti starých lidí, je zvýšit počet těchto osob v práci. Během posledních deseti let podniklo Finsko i Norsko kroky k řešení tohoto problému.

Finský přístup

Koncem 90. let vyvinulo Finsko průlomovou aktivitu ke zvýšení produktivity a míry participace starších pracovníků. Odhadovalo se, že v období od r. 1998 do r. 2005 finská populace ve věku 15 až 49 let klesne o 130 tisíc, zatímco populace ve věku 50 až 64 let vzroste o 180 tisíc. Nezaměstnanost starších pracovníků rostla a příliš mnoho práceschopných pracovníků odcházelo do předčasného důchodu. Finská vláda uznala, že kombinace různých faktorů bránila zemi i podnikům těžit ze zkušeností starších pracovníků. V důsledku toho vznikl finský Národní program pro stárnoucí pracovníky (Finnish National Programme on Ageing Workers - FINPAW). Program byl zaměřen na řešení přesně stejných problémů, kterým dnes čelí podniky v celé Evropě i mimo ni. Jeho cílem bylo pomáhat, aby stárnoucí pracovníci vykonávali svou práci lépe, a zároveň podporovat příznivější postoje v podnicích vůči zaměstnávání starších pracovníků.

Jedním z klíčových problémů identifikovaných u starších pracovníků ve Finsku byla jejich "pracovní schopnost". Jak pracovníci stárnou, jejich schopnost vykonávat svou práci obvykle klesá. Finský program toto řešil dvěma způsoby. V první řadě byla vyvíjena snaha stimulovat podniky, aby pro starší pracovníky zajišťovaly vhodné pracovní prostředí. Za druhé byly podniky podněcovány k tomu, aby zvažovaly, jak by mohly pomoci starším pracovníkům, kteří mají fyzicky nebo psychicky náročné zaměstnání, přejít na méně náročné pozice. Tímto způsobem mohly podniky i nadále těžit z odborných dovedností a zkušeností těchto pracovníků. Současně byl také kladen důraz na pomoc starším pracovníkům, aby zůstali zaměstnatelní, udržováním jejich odborných znalostí nebo prostřednictvím rekvalifikace s cílem rozvíjet nové dovednosti. Ve stárnoucí společnosti se musí adaptovat zaměstnanec i zaměstnavatel.

Odstraňováním překážek v oblasti zaměstnávání starších pracovníků a poskytováním pozitivních řešení umožňujících a podporujících zaměstnávání starších pracovníků

připravil program FINPAW cestu pro finskou důchodovou reformu 2005, která oddálila věk odchodu do důchodu a přizpůsobila důchodový systém prodlužující se délce života. Ačkoli je věk odchodu do důchodu ve Finsku v současné době stanoven na 65 let, je nyní možné odložit pobírání důchodu i po tomto věku. Je také možné pracovat a současně dostávat důchod až do 68 let. Cílem FINPAW a následující důchodové reformy bylo vytvořit udržitelný a konkurenceschopný důchodový systém. Toho bylo dosaženo posunutím průměrného věku odchodu do důchodu, omezením zvyšování příspěvkových sazeb (oddálením odchodu do důchodu) a, což je velmi důležité, pomocí starším pracovníkům, aby mohli zůstat déle v produktivním zaměstnání.

Flexibilní odchod do důchodu v Norsku

Norsko také sledovalo podobnou cestu. Od počátku 80. let začalo pracovní zapojení starších pracovníků v Norsku klesat, přičemž míra zaměstnanosti mužů ve věku 64 až 66 let klesla v rozmezí let 1980 - 1997 z 66 % na 40 %. Bylo zřejmé, že Norsko (podobně jako Finsko) předčasně ztrácelo čím dál cennější část své pracovní síly. Současně bylo také zřejmé, že bude stále obtížnější platit rostoucí počet déle žijících důchodců.

V r. 2011 zavedlo Norsko jako součást své důchodové reformy zákon o flexibilním odchodu do důchodu (Ny Fleksibel Alderspension), který umožňuje flexibilní odchod do důchodu pracovníkům ve věku 62 až 75 let (s věkovou hranicí odchodu do důchodu pro veřejné důchody stanovenou v současné době na 67 let). Norové mohou - a činí tak - pokračovat v práci po dosažení 67 let věku a důchod odložit, nebo pokračovat v práci a důchod pobírat současně. Kromě toho je norský důchodový systém nyní upraven tak, aby automaticky zohledňoval budoucí prodloužení délky života. Pracovníci si pak mohou vybrat, zda pracovat déle, nebo dostávat v důchodu nižší dávku.

V důsledku toho pracují dnes podniky v Norsku se systémy postupného odchodu do důchodu. Globální nedostatek kvalifikovaných inženýrů vyústil v norských podnicích ve vývoj a implementaci systémů, které mají přilákat kvalifikované starší pracovníky a umožnit jim, aby pokračovali v práci na částečný nebo na plný úvazek (včetně pracovníků, kteří čerpají důchod, dostávají plný plat a stále si navyšují doplňkový důchod).

Příprava na stárnutí pracovní síly

Tváří v tvář demografickým změnám musí podniky začít aktivně hledat nové způsoby, jak co nejvíce využít stárnoucí pracovní sílu a umožnit více lidem, aby zůstali v produktivním zaměstnání déle (pokud je to možné). Finsko a Norsko jsou dva evropské průkopníci, ale i další země - a podniky - je budou muset následovat. Podniky již začínají zvažovat, jak pomoci starším zaměstnancům odcházet do důchodu postupně. Některé z nich se také již zabývají tím, jak mohou pomoci přesouvat starší zaměstnance na méně stresující nebo náročné profese, aby zaměstnavatel mohl i nadále těžit z jejich zkušeností a znalostí. Nicméně většina podniků se v této problematice ještě plně neangažuje. Flexibilní odchod do důchodu je pouze jedním prvkem řešení. Bude však mít významné dopady na to, jak budou poskytovány podnikové penze. Jelikož jsou penze řešením na dlouhou dobu, je důležité, aby podniky začaly s plánováním postupného odchodu do důchodu již nyní.

Zdroj:

Iain Stringer, Thurstan Robinson. *Phased retirement and ageing workforces – following the Nordics*. In: AEGON [online] 2013-06-04. [cit. 2013-08-22]. Dostupné z <http://www.aegonglobalpensions.com/en/Home/Publications/News-archive/News/Phased-retirement-and-ageing-workforces--following-the-Nordics/>

Francie

Příprava důchodové reformy

V současné době probíhá ve Francii příprava rozsáhlejší důchodové reformy, která má za cíl zajistit udržitelnost důchodového systému v budoucnosti (viz též *Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, květen 2013*).

V únoru 2013 ustavil předseda vlády Jean-Marc Ayrault Komisi pro budoucnost důchodů, jejímž úkolem bylo vypracovat návrhy dalšího vývoje důchodového systému. Komise ve své činnosti vycházela ze zpráv Poradní rady pro důchody „Důchody: perspektivy na léta 2020, 2040 a 2060“ („*Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*“), a „Důchody: stav francouzského systému“ („*Retraites : un état des lieux du système français*“), které byly publikované koncem roku 2012 a začátkem roku 2013 (podrobněji viz *Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, květen 2013*).

V červnu 2013 předložila komise předsedovi vlády zprávu „Naše důchody zítra: finanční rovnováha a spravedlnost“ („*Nos retraites demain : équilibre financier et justice*“), která obsahuje návrhy různých scénářů reformy a formuluje tři priority, na které se má reforma zaměřit. Jedná se o:

1. obnovení rovnováhy a řízení systému v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu;
2. posílení spravedlnosti a srozumitelnosti důchodových soustav konvergencí v oblasti nároků a organizace a
3. zvýšení míry zaměstnanosti seniorů a reformu zohledňování namáhavosti práce.

1. Obnovení rovnováhy a řízení systému v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu

V krátkodobém horizontu (r. 2020) má být docíleno obnovení finanční rovnováhy. Komise uvádí různé možnosti a varianty:

- ❖ **Nové zdroje příjmů:**
 - přizpůsobit maximální sazbu všeobecného sociálního příspěvku CSG¹ aplikovanou na zdanitelné důchody, která činí v současné době 6,6 %, sazbě aplikované na příjmy z výdělečné činnosti 7,5 %,
 - revidovat určité fiskální výhody důchodců:
 - zdanit zvýšení důchodu pro rodiče tří a více dětí,
 - snížit nezdánitelnou část důchodu z 10 % na 7 %, 5 % nebo 3 %,
 - snížit strop nezdánitelné části důchodu ze současných 3 660 eur na fiskální domácnost na 2 500 nebo 1 500 eur,
 - zvýšit sazbu příspěvků na důchodové pojištění: zvyšovat příspěvky bez příspěvkového stropu o 0,1 bodu ročně po dobu 4 let od r. 2014 do r. 2017, rozdělenou stejnou měrou mezi zaměstnance a zaměstnavatele.
- ❖ **Opatření ovlivňující vývoj důchodů:**
 - revidovat způsob valorizace důchodů: zavést mimořádnou deindexaci důchodů obdobně jak k tomu došlo v doplňkových soustavách Agirc-Arrco (viz *Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, květen 2013*). Komise uvažuje o těchto scénářích:
 - deindexace o 1 bod v letech 2014 a 2015 u důchodů, na které se vztahují sazby všeobecného sociálního příspěvku 6,6 % i 3,8 %, nebo
 - diferencovaná deindexace v závislosti na sazbě všeobecného sociálního příspěvku aplikované na důchod, a to o 1,2 bodu u důchodů, na které se

¹ Všeobecný sociální příspěvek (*contribution sociale généralisée*) je jednou ze sociálních daní.

vztahuje sazba 6,6 %, a o 0,5 bodu u důchodů s nižší sazbou od roku 2014 do r. 2016, popř.

- o snížená indexace, která by přihlížela k celkové částce pobíraných důchodů.

❖ Opatření týkající se věku a doby pojištění:

- urychlit prodlužování doby pojištění. Komise navrhuje tyto varianty:
 - o prodlužovat dobu pojištění rychleji, a to o jedno čtvrtletí za každou generaci ze 41,75 let (pro generaci narozenou v r. 1957) na 43 let pro generaci narozenou v r. 1962 (která začne odcházet do důchodu v roce 2024) a na 44 let pro generaci narozenou v r. 1966 (která začne odcházet do důchodu v roce 2028), nebo
 - o prodlužovat dobu pojištění pomaleji, a to o jedno čtvrtletí vždy za každé dvě generace až do dosažení 42,25 let u generací narozených v letech 1961 a 1962.

V dlouhodobém horizontu je cílem udržet orientaci na vyrovnanost a vybudovat systém řízení finančního vývoje soustav. Podle komise je udržitelnost francouzského systému z dlouhodobého hlediska dosažitelná i při pesimistických ekonomických a demografických scénářích za předpokladu adekvátního řízení. Finanční rovnováha má být zajišťována pomocí vyrovnávacích mechanismů v oblasti příjmů a výdajů, které umožní neutralizovat ekonomické a demografické šoky.

❖ Orientace na vyrovnanost:

- zachovat i po roce 2020 prodlužování doby pojištění v závislosti na vývoji střední délky života podle principu zavedeného reformou z r. 2003, který předpokládá, že se zvýšení střední délky života rozdělí mezi období pracovní činnosti a dobu strávenou v důchodu (podle stávajících ustanovení má být tento princip aplikován do roku 2020),
- v případě nepříznivých ekonomických scénářů doplnit výše uvedené prodlužování o další opatření, jako je získání dalších finančních prostředků nebo nová úprava indexace mezd pro výpočet důchodu,
- v případě příznivého vývoje a dosažení přebytkového důchodového systému redefinovat podmínky indexace mezd a důchodů nebo revidovat finanční prostředky poskytované do systému.

❖ Vybudování systému řízení finančního vývoje důchodových soustav a cílů národní politiky v oblasti důchodů:

- zajišťovat finanční rovnováhu prostřednictvím indexace mezd určených pro výpočet důchodu, která bude neutralizovat rizika hospodářského vývoje: možné metody a institucionální způsoby řízení,
- zřídit výbor pro řízení důchodů, na základě jehož analýz a doporučení vláda k použití výše uvedených mechanismů případně přistoupí.

2. Posílení spravedlnosti a srozumitelnosti důchodových soustav konvergencí v oblasti nároků a organizace

V rámci této priority navrhuje komise řadu opatření, která mají vést ke sblížení jednotlivých důchodových soustav francouzského důchodového systému a k zajištění větší srozumitelnosti. Jedná se o následující oblasti:

❖ Vyrovnávání nerovností v oblasti nabývání důchodových nároků:

- zlepšit pravidla pro získávání čtvrtletí pojištění při výkonu pracovní činnosti: problematika způsobu stanovování započítávaných čtvrtletí pojištění ve všeobecné soustavě, odlišností v této oblasti mezi všeobecnou soustavou a soustavou státních zaměstnanců,
- zlepšit nabývání důchodových nároků v určitých případech: zohledňování kariéry mladých lidí (období učení, stáží), zohledňování období přerušení

činnosti (nezaměstnanost, nemoc), rozdíly mezi osobami pojištěnými v jedné soustavě a osobami pojištěnými ve více soustavách.

- ❖ Modernizace a konvergence pravidel pro výpočet důchodu:
 - změnit a sjednotit pravidla v oblasti výhod souvisejících s rodičovstvím a u vdovských (vdoveckých) důchodů,
 - pokračovat v konvergenci mezi soustavou pro státní zaměstnance a soustavou pro zaměstnance soukromého sektoru.
- ❖ Podpora svobodné volby odchodu do důchodu a zajištění srozumitelnosti pro pojištěnce:
 - uvažovat o možnosti přechodu na systém vzniku nároku založený na flexibilnějším propojení věku a doby pojištění: výhody a limity, opatření k odstranění stávajících diskontinuit,
 - zřídit jednotné centrum, tzv. „guichet unique“, pro pojištěnce, vytvořit online individuální důchodový účet za všechny soustavy, zjednodušit postupy při vyřizování a poskytování dávek, zavést jednotnou žádost o důchod a předvyplněný formulář k vyplnění online, popř. další opatření k lepšímu a snadnějšímu přístupu k informacím pro pojištěnce.

3. Zvýšení míry zaměstnanosti seniorů a reforma zohledňování namáhavosti práce

U třetí priority se komise zaměřila na návrhy kroků ke zvýšení míry zaměstnanosti seniorů, na zlepšování pracovních podmínek a na návrhy opatření k lepšímu zohledňování namáhavosti práce.

- ❖ Kroky ke zvýšení míry zaměstnanosti seniorů:
 - mobilizovat různé aktéry v této oblasti, lépe poznat mechanismy přechodu z pracovní činnosti do důchodu a jejich vývoj,
 - zlepšit řízení pracovní kariéry a kompetencí: age management v rámci programu „generačních smluv“, možná opatření v oblasti doprovázení v „druhé části“ kariéry, především poradenství týkající se profesního rozvoje,
 - omezit vyřazování z pracovní činnosti na konci pracovní kariéry: podpora návratu nezaměstnaných osob vyššího věku do zaměstnání, harmonizace pravidel pro souběh zaměstnání s důchodem, podpora postupného odchodu do důchodu.
- ❖ Zlepšování pracovních podmínek a návrhy opatření k lepšímu zohledňování namáhavosti práce:
 - rozvíjet opatření k prevenci pracovních rizik: prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, včasná rekvalifikace u určitých povolání a přechod na méně exponované profese ke konci kariéry,
 - zvážit nový způsob zohledňování namáhavosti práce u státních zaměstnanců,
 - snižovat expozice faktorům namáhavosti a zohledňovat vystavení rizikovým faktorům v průběhu celé pracovní kariéry: návrh na zřízení „individuálního konta namáhavosti“ pro zaměstnance vystavené alespoň jednomu rizikovému faktoru, které by jim umožnilo akumulovat proporcionální nároky po celou dobu kariéry,
 - za období před zavedením „individuálního konta namáhavosti“ zohledňovat dopady diferencovaně v závislosti na určitých rizikových faktorech přidělením dodatečných čtvrtletí (navrhována kompenzace především za noční práci nebo za vystavení karcinogenním látkám).

Návrhy reformních scénářů byly předmětem jednání mezi sociálními partnery. Na podzim 2013 je naplánovaná parlamentní debata k návrhu zákona a v období před Vánoce mi by mělo o tomto zákonu proběhnout hlasování.

Zdroje :

Yannick Moreau et al. *Nos retraites demain : équilibre financier et justice. Rapport au Premier ministre*. Juin 2013. Paris: Direction de l'information légale et administrative, 2013. ISBN 978-2-11-009516-9. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_v10_DEF_1206_BAT.pdf

Nos retraites demain : équilibre financier et justice. Rapport au Premier ministre. Dossier de presse. Commission pour l'avenir des retraites, 2013-06-14. [cit. 2013-09-20]. Dostupné z: http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/dossier-presse-retraites14juin.pdf

Retraites : une réforme qui se construit dans la concertation. In: Portail du Gouvernement [online]. 2013-06-13. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/retraites-une-reforme-qui-se-construit-dans-la-concertation>

Retraites : les principales mesures du rapport Moreau. *Les Echos*. 2013-06-14. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.lesechos.fr/economie-politique/france/actu/0202829338497-retraites-les-principales-mesures-du-rapport-moreau-575742.php>

Rapport Moreau sur l'avenir des retraites : des pistes de réforme controversées. In: Vie publique [online]. 2013-06-26. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/retraites-2013-debat/rapport-moreau-avenir-retraites-pistes-reforme-controversees.html>

Itálie

Odhadované úspory po provedené penzijní reformě

Italská agentura sociálního zabezpečení vydala v červnu 2013 zprávu, ve které byly vyčísleny předpokládané úspory, a to ve výši 80 miliard eur za období 2012-2021. Úspory přináší především důchodová reforma uskutečněná předchozí vládou expremiéra Maria Montiho.

Reforma zvýšila důchodový věk z 60 na 62 let pro ženy a z 65 na 66 let pro muže s dalším nárůstem v průběhu doby. Kromě toho došlo ke zvýšení požadovaného počtu příspěvkových let.

Zdroj:

Italian pension reform to save 80 bn euros over 10 years. In: Ansa [online] 2013-06-06. [cit. 2013-08-28]. Dostupné z:
http://www.ansa.it/web/notizie/rubriche/english/2013/06/06/Italian-pension-reform-save-80-bn-euros-10-years_8827351.html

Lotyšsko

Plán na reformu tzv. služebních důchodů

Ministerstvo sociálních věcí Lotyšska připravilo návrh na reformu služebních (výsluhových) důchodů a počítá s tím, že nové předpisy vstoupí v účinnost v roce 2016.

Služební důchody jsou poskytovány pracovníkům v nebezpečných profesích nebo v zaměstnáních, jejichž výkon je hodně závislý na věku nebo zdraví. O tyto důchody se může žádat dříve, než je tomu u běžných starobních důchodů. Navzdory snahám o jejich zrušení služební důchody stále existují a počet profesních kategorií, které mají na tento důchod nárok, stoupá.

Ministerstvo přichází s reformou, která má zvýšit věk pro vznik nároku na služební důchod v průměru o 8 let.

V současném systému mohou být tyto důchody u některých profesí přiznávány ve věku mezi 38 a 45 lety. Ministerstvo požaduje, aby byl věk pro vznik nároku na tento důchod počínaje rokem 2016 postupně zvyšován o 6 měsíců ročně až k dosažení věku 58 let. Vojáci a soudci budou z těchto předpisů vyloučeni. Rovněž minimální odpracovaná doba by měla být navýšena ze současných 20 na nejméně 25 let. Do doby pro nárok na tento důchod by měla být započítávána pouze práce, která zakládá právo na služební důchod.

Ministerstvo navrhuje, aby výše služebního důchodu činila 55 % průměrného měsíčního platu za období posledních 5 let před podáním žádosti. Výplata důchodu by byla pozastavena v případě, že poživatel pokračuje v zaměstnání, které zakládá právo na služební důchod.

Proti návrhům se postavila Federace lotyšských kulturních pracovníků. Tvrdí, že zaměstnanci v kulturním sektoru (herci, artisté, baletní tanečníci a hudebníci) ztratí právo na služební důchody. Chtějí, aby dosavadní systém zůstal beze změn, a argumentují tím, že jejich platy jsou neoprávněně nízké a jejich práce jedinečná.

Kvůli nejasnostem ohledně reformy služebních důchodů odešlo z řad policie v únoru 2013 asi 112 zaměstnanců.

Je také třeba zdůraznit, že náklady na služební důchody v oblasti kultury jsou nevýznamné. V současnosti pobírá služební důchod pouze 178 lidí. Průměrná výše těchto důchodů v prosinci 2011 byla 253 LVL (360 EUR).

Zdroj:

Raita Karnite. *Alarm over service pension reform proposals*. In: Eurofound [online] 2013-05-16. [cit. 2013-07-17]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/02/articles/lv1302029i.htm>

Německo

I. Důchodový balíček nebyl do zářijových parlamentních voleb schválen

Důchodový balíček spolkové vlády, jehož cílem bylo předcházení chudobě ve stáří a který zahrnoval mj. zavedení „dodatkového důchodu“ (*Zuschuss-Rente*), „kombinovaného důchodu“ (*Kombirente*) nebo zlepšení v oblasti invalidního důchodu (*podrobněji viz Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, únor 2012 a říjen 2012*), se v uplynulém legislativním období nepodařilo prosadit.

Podle vyjádření sociálně-politického mluvčího unijní frakce Karla Schiewerlinga v červnu letošního roku však chce unie CDU/CSU opatření balíčku zahrnout do budoucí koaliční smlouvy.

Zdroj:

Keine schwarz-gelbe Rentenreform vor der Wahl. *Handelsblatt*. 2013-06-06. [cit. 2013-09-26]. Dostupné z: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/koalition-keine-schwarz-gelbe-rentenreform-vor-der-wahl/8311178.html>

II. Valorizace důchodů

Na základě nařízení spolkového kabinetu došlo k 1. červenci k pravidelné každoroční valorizaci důchodů, která v letošním roce představuje zvýšení zákonných důchodů v západní části Německa o 0,25 % a ve východní části Německa o 3,29 %.

Výrazný rozdíl mezi západní a východní částí Německa má dva důvody. Jednak vzrostly mzdy a platy podléhající příspěvkové povinnosti v roce 2011 oproti r. 2010 ve východní části výrazně silněji než v západní části, jednak se v západní části ještě projevil srážky v důsledku tzv. záruky důchodů (*Rentengarantie*). V období krize by totiž v důsledku propadu mezd bývalo muselo dojít ke snížení důchodů a tomu záruka důchodů, zavedená v roce 2009, zabránila. Mladé generaci bylo naproti tomu přislíbeno, že náklady na záruku důchodů budou v následujících letech postupně vyrovnávány. Tento proces je ve východní části Německa již od loňského roku ukončen, a to s ohledem na to, že východoněmečtí důchodci byli na ochranu prostřednictvím záruky důchodů odkázáni mnohem méně než důchodci v západní části Německa, kde na mzdy tlačily především masivní propady exportu.

Zdroj:

Kabinett beschließt Renten Anpassung 2013. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. [online]. [cit. 2013-08-01]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Meldungen/rentenerhoehung-april-2013.html>

III. Výsledky studie „Demografie a důchod“: Trh práce pro starší pracovníky rozhoduje o budoucnosti zákonného důchodového pojištění

Na základě zadání Iniciativy Nové sociálně-tržní hospodářství (*Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft - INSM*)¹ zpracoval Rýnsko-vestfálský institut pro hospodářský výzkum (*Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung - RWI*) ve spolupráci s profesorem Reinholdem Schnabelem z Univerzity Duisburg-Essen a Institutem pro

¹ Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) je nadoborová a nadstranická platforma propagující principy sociálně-tržní ekonomiky v Německu. INSM je financovaná svazy zaměstnavatelů kovu a elektroprůmyslu.

světovou ekonomiku (*Institut für Weltwirtschaft - IfW*) v Kielu studii "Demografie a důchod – účinek vyšší výdělečné činnosti starších osob na sazby příspěvků na důchodové pojištění" („*Demografie und Rente – Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer auf die Beitragssätze zur Rentenversicherung*"), která byla publikovaná v květnu 2013.

Studie se zabývala otázkou, do jaké míry bude důchodový systém ovlivňován demografickými změnami, a zkoumala především, jak se budou měnit budoucí příspěvky na důchodové pojištění při různých scénářích, pokud jde o účast starších osob na trhu práce a věk odchodu do důchodu. Jedním z hlavních výsledků studie je zjištění, že účast starších osob na trhu práce má na budoucí vývoj úrovně důchodů a příspěvků na důchodové pojištění významný vliv.

Pokud se bude účast starších osob na trhu práce, nezaměstnanost a pracovní doba starších osob (54+) vyvíjet příznivě („*Best Case Szenario*"), zvýší se příspěvková sazba na důchodové pojištění v případě přizpůsobování úrovně důchodů podle „vzorce udržitelnosti" (*Nachhaltigkeitsformel*) do roku 2030 na pouhých 20,9 % (2050: 23,3 %).

Obzvláště zřetelný je dopad různé účasti starších osob na trhu práce, pokud bude konstantně držena dnešní úroveň důchodů (46 % průměrné hrubé mzdy). V tomto případě vychází pro rok 2030 při optimistickém scénáři („*Best Case Szenario*") příspěvková sazba 22,6 % (2050: 27,2 %) oproti 29,1 % (2050: 33,5 %) při „stagnačním scénáři" („*Stillstandsszenario*"), který drží příslušné komponenty (účast na trhu práce, míra nezaměstnanosti a pracovní doba) konstantně na dnešních hodnotách.

Modelové výpočty dále ukazují, že „důchod v 69 letech" by mohl výrazně přispět k udržitelnému vývoji důchodového systému. V tomto případě byl v modelových výpočtech věk odchodu do důchodu zvýšen od roku 2030 z 67 na 69 let. Tímto opatřením by mohla být příspěvková sazba v případě použití „vzorce udržitelnosti" od roku 2030 stabilně držena těsně pod 23 %. Zároveň by se mohla úroveň hrubého důchodu stabilizovat těsně pod 40 % (dnes 46 %).

Na základě výsledků studie vědci doporučují zvýšit v oblasti hospodářské politiky úsilí k posílení účasti starších osob na trhu práce. V této souvislosti Iniciativa Nové sociálně-tržní hospodářství požaduje následující tři změny:

- Je třeba zrušit všechny formy předčasného odchodu do důchodu podporované státem.
- Věk odchodu do důchodu je třeba určitým automatismem kontinuálně přizpůsobovat zvyšující se střední délce života. Tak může být část získaných roků života strávena aktivně na trhu práce.
- Je třeba uvažovat o tom, že by se fakticky jednorázové právo zaměstnavatele na výpověď při dosažení zákonného důchodového věku rozšířilo o každoročně se opakující zvláštní právo na výpověď.

Plný text studie „*Demografie und Rente: Die Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer auf die Beitragssätze zur Rentenversicherung*", tisková zpráva ke studii a vyjádření předsedy kuratoria INSM Wolfganga Clementa jsou dostupné z: http://www.insm.de/insm/Presse/Pressemeldungen/Demografie-und-Rente_Frustuecksdialog.html

Zdroje:

Studie "Demografie und Rente" Arbeitsmarkt für Ältere entscheidet über Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung. Pressemitteilung. 2013-06-18. In: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné z: http://www.insm.de/insm/Presse/Pressemeldungen/Demografie-und-Rente_Frustuecksdialog.html

Demografie und Rente: Die Effekte einer höheren Erwerbstätigkeit Älterer auf die Beitragssätze zur Rentenversicherung. Endbericht – Mai 2013. Projekt im Auftrag der

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM). Essen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung 2013. [cit. 2013-07-31]. Dostupné z:
http://www.insm.de/insm/Presse/Pressemeldungen/Demografie-und-Rente_Fruestuecksdialog.html

Polsko

I. Zestátnění části druhého důchodového pilíře

Začátkem září 2013 vláda premiéra Donalda Tuska oznámila, že stát sebere otevřeným penzijním fondům (OFE), které spravují povinný druhý pilíř individuálních účtů, všechny jimi držené státní dluhopisy za 121 miliard zlotých (asi 730 miliard korun) a ty následně zlikviduje. Výrazně se tak sníží polský státní dluh, který touto operací v příštím roce klesne z dnešních více než 55 % HDP pod 50 %. Fondy ale přijdou o polovinu majetku.

Stát dále plánuje vyvést z penzijních fondů značnou část střadatelů. Ti dostanou zřejmě někdy v průběhu příštího roku na vybranou, zda zůstanou v penzijních fondech (o což se budou muset aktivně přihlásit), nebo budou automaticky převedeni do státního průběžného systému (ZUS). Pokud to povede k masivnímu odlivu střadatelů do ZUS, sníží to výrazně náklady polského státu.

Smyslem reformy je najít peníze na investice do hospodářství. „Znárodnění“ dluhopisů v polských penzijních fondech přinesou polskému státu obrovské prostředky, respektive úspory, které podle serveru Wyborcza.biz jen v příštích dvou letech dosáhnou v přepočtu 210 miliard korun.

Kritikou penzijních fondů jsou vysoké provize. Za více než deset let fungování vybraly na provizích 17 miliard zlotých (102 miliard Kč), i když se v průběhu snížil maximální poplatek z vkladu ze 7 na 3,5 procenta.

Penzijní reforma je špatnou zprávou pro varšavskou burzu, jejíž velmi slušné výkony v posledních letech stály právě na účasti kapitálově silných polských penzijních fondů.

Zdroje:

Polsko znárodní polovinu peněz v penzijních fondech a umaže dluhy. In: *iDNES* [online]. 2013-09-06. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/polsko-penzijni-tusk-0t0-/eko-zahranicni.aspx?c=A130905_171053_eko-zahranicni_pul

Polsko řeší, jaký bude další osud druhého důchodového pilíře. In: *Hn.ihned* [online] 2013-06-19. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-60096080-polsko-resi-jaky-bude-dalsi-osud-druheho-duchodoveho-pilire>

Varšavská burza doplatí na Tuskovu penzijní reformu, poptávka po akciích se sníží. In: *Hn.ihned* [online]. 2013-10-02. [cit. 2013-10-02]. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-60935130-varsavska-burza-doplati-na-tuskovu-penzijni-reformu-poptavka-po-akciich-se-snizi>

II. Zpráva o druhém pilíři

Kabinet Donalda Tuska zpochybnil roli penzijních fondů. Vláda se rozhodla zásadně změnit pravidla programu druhého důchodového pilíře.

Ministerstvo práce a sociální politiky a Ministerstvo financí vydala společně 26. června 2013 zprávu, která poskytuje široký přehled o druhém pilíři polského důchodového systému. Zpráva analyzuje účinnost druhého pilíře při zajišťování odpovídajícího důchodového příjmu pro důchodce, stejně jako jeho vliv na veřejné finance, kapitálové trhy a hospodářský růst v zemi od r. 1999. Kromě toho prezentuje řadu možných reformních variant za účelem zvýšení ekonomického růstu a snížení nákladů a rizik druhého pilíře. Před vypracováním návrhu legislativní úpravy byla zpráva předmětem veřejných konzultací.

V r. 1999 byl v Polsku zaveden vícepilířový důchodový systém sestávající z prvního pilíře povinného NDC programu, spravovaného sociální pojišťovnou (ZUS), povinného druhého pilíře individuálních účtů, soukromě spravovaných otevřenými penzijními fondy (OFE), a dobrovolného třetího pilíře spořicíh penzijních účtů. Kromě toho zákon zavedený v květnu 2011 vytvořil nové podúčty prvního pilíře financované prostřednictvím příspěvků, které byly předtím odváděny do druhého pilíře.

Některé z klíčových oblastí analyzovaných v této zprávě zahrnují následující:

- Poplatky za vedení penzijního fondu: Zpráva konstatuje, že správní poplatky účtované OFE jsou extrémně vysoké a nesouvisí s investiční činností. Např. během finanční krize v r. 2008, kdy se objem spravovaných aktiv snížil o 20 miliard zlotých, účtovaly OFE členům kolem 2 miliard zlotých.
- Penzijní fondy a veřejné finance: Zpráva odhaduje, že polský veřejný dluh by činil 38 % HDP namísto stávajících 56 %, kdyby druhý pilíř nebyl v r. 1999 zaveden. Zpráva poznamenává, že by to vedlo ke zvýšení ratingu pro Polsko a následně k nižším servisním nákladům zadlužení.
- Penzijní fondy a varšavská burza: Zpráva konstatuje, že OFE hrají důležitou roli ve vývoji kapitálového trhu, v současné době představují 18 % kapitalizace burzy cenných papírů. Očekává se však, že se tato role zmenší, jelikož privatizace státních podniků se chýlí ke konci.

Zpráva končí navržením tři možných reforem programu druhého pilíře:

- Transfer všech vládních obligací z OFE do ZUS a omezení budoucích investic OFE na investice do toho, co vláda nazývá "skutečnou" ekonomikou, včetně akcií a korporálních dluhopisů: Hodnota převedených dluhopisů by byla připsána podúčtům pracovníků spravovaným ZUS. Zpráva odhaduje, že takový převod dluhopisů by snížil veřejný dluh o zhruba 11 % HDP.
- Dobrovolná účast ve druhém pilíři: Stávající účastníci by měli 3 měsíce na to, aby písemně informovali ZUS o svém záměru zůstat ve druhém pilíři. Těm, kteří by tak neučili, by byl jejich účetní zůstatek druhého pilíře převeden na jejich podúčet prvního pilíře. Kromě toho by se jedinci nově vstupující na trh práce museli sami do druhého pilíře přihlásit, pokud by se do něj chtěli zapojit.
- Dobrovolná účast ve druhém pilíři a zvýšení příspěvkové sazby pro ty, kteří se pro účast rozhodnou: Účastníci by měli 3 měsíce na to, aby o své účasti ve druhém pilíři rozhodli. Příspěvková sazba pro ty, kteří se pro účast rozhodnou, by se zvýšila o 2 % z výdělků. V důsledku toho by se celková příspěvková sazba zaměstnavatel/zaměstnanec na starobní důchody zvýšila ze současných 19,52 % z výdělků na 21,52 %, z těchto příspěvků by 4 % směřovala přímo na individuální účty (oproti 2,3 % v současnosti) a zbytek by směřoval do ZUS.

Zpráva výslovně vyloučila jiné reformy, jako je částečná nebo úplná likvidace programu druhého pilíře, či zachování statu quo.

Zdroj:

Poland. *International Update*. July 2013. [online]. [cit. 2013-08-09]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/2013-07/index.html

Portugalsko

Návrh reformních opatření v důchodové oblasti v rámci vládních úspor

V zájmu snížení veřejných výdajů o 4,7 miliard euro předložila portugalská vláda v srpnu 2013 návrh reformních opatření v důchodové oblasti. Opatření mají za cíl zajistit budoucnost důchodů a "princip spravedlnosti" mezi veřejným a soukromým sektorem.

Vláda navrhuje zvýšit zákonný důchodový věk pro zaměstnance veřejného a privátního sektoru na 66 let. Současný věk pro odchod do důchodu 65 let bude možný i nadále, avšak s nižší důchodovou dávkou.

Portugalská vláda dále plánuje od roku 2014 snížit až o 10 % důchody státních úředníků vyšší než 600 eur.

Řezy v oblasti důchodů státních úředníků by měly být prováděny v závislosti na několika kritériích, především věkových. Budou reverzibilní za podmínky hospodářského růstu a vyrovnanosti veřejných financí.

Jedním z diskutovaných opatření je i tzv. „faktor udržitelnosti“, který byl již součástí důchodové reformy v roce 2006. Toto opatření má za cíl řešit dopad rostoucí střední délky života na výdaje sociálního zabezpečení. Vláda by mohla rozhodnout o změně výpočtu tohoto faktoru, aby se přihlíželo nejen výhradně ke střední délce života, ale i k novým ekonomickým parametrům.

Zdroje:

Cécile Sourbes. *Portugal submits draft pensions reform as it struggles with deficit*. In: IPE [online]. 2013-08-06. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: http://ipe.com/news/portugal-submits-draft-pensions-reform-as-it-struggles-with-deficit_55317.php

Portugal : vers une retraite à 66 ans pour tous les salariés. *Challenges*. 2013-08-07. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.challenges.fr/economie/20130807.CHA2922/retraite-le-gouvernement-portugais-veut-passer-a-66-ans-pour-tous-les-salaries.html>

Slovensko

I. Valorizace důchodů v roce 2014

Od ledna 2014 se slovenské důchody již podruhé zvýší o pevnou částku, jak stanovila novela zákona o sociálním pojištění z roku 2012, která změnila systém valorizace. Podle této úpravy se až do konce roku 2017 zvyšují jednotlivé druhy důchodů o pevnou částku, stanovenou v závislosti na meziročním růstu spotřebitelských cen a meziročním růstu průměrné měsíční mzdy za první pololetí předcházejícího roku a průměrné měsíční výši jednotlivých druhů důchodů vykázaných k 30. červnu předcházejícího roku. Od roku 2018 se budou důchody zvyšovat o procento meziročního růstu spotřebitelských cen za domácnosti důchodců (*viz podrobněji Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, říjen 2012*).

Pro rok 2014 se procento, na základě kterého se pevná částka z průměrných důchodů vypočítává, stanovuje jako součet 60 % meziročního růstu spotřebitelských cen a 40 % meziročního růstu průměrné mzdy. Meziroční růst spotřebitelských cen za první pololetí 2013 dosáhl 1,9 %, průměrná mzda se v tomto období meziročně zvýšila o 2,9 %. Procento pro stanovení pevné částky činí tedy 2,3.

Starobní důchody se tak budou zvyšovat o 8,8 eura a předčasné starobní důchody o 8,9 eura.

Invalidní důchody v případě poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 70 % se zvýší o 7,8 eura, v případě poklesu maximálně o 70 % bude zvýšení činit 4,5 eura.

Vdovské a vdovecké důchody vzrostou o 5,7 eura, sirotčí důchody o 3 eura.

Zdroje:

Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje pevná suma zvýšenia dôchodkovej dávky a percento zvýšenia úrazovej renty v roku 2014. Návrh. In: Portál právnych predpisov Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky [online]. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z:

<https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=-1&matEID=6620&docEID=330216&docFormEID=-1&docTypeEID=1&langEID=1&tStamp=20131002092351917>

Dorota Hudecová. Valorizácia? Dôchodky budú rásť menej. *Pravda.sk*. 2013-09-10. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/292427-valorizacia-penzii-dochodky-budu-rast-menej/>

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. In: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [online]. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/i-pilier-povinne-dochodkove-poistenie.html>

II. Změny slovenského třetího pilíře – doplnkového dôchodkového sporenia

13. září 2013 schválil slovenský parlament novelu zákona, která zavede ve třetím pilíři významné změny.

Od začátku příštího roku se obnoví daňová úleva pro spořitele v doplňkových důchodových společnostech (DDS). Spořitel si bude moci snížit základ daně o zaplacené příspěvky do částky 180 eur ročně, čímž se mu sníží daň z příjmu o 34,2 eura. Až do konce roku 2010 si mohli účastníci třetího pilíře snížit základ daně o zaplacené příspěvky až do výše 398,33 eura ročně, což znamenalo snížení daně o 75,69 eura. Částečné

obnovení daňové úlevy se však nebude týkat všech dosavadních spořitelů, ale pouze těch, kteří přistoupí na nová, přísnější pravidla pro vyplácení dávek.

Podmínkou pro výplatu doplňkové starobní penze (*doplňkového starobního důchodu*) bude nově přiznání předčasného starobního nebo řádného starobního důchodu Sociální pojišťovnou, popř. dosažení věku 62 let. Tuto dávku tak spořitel získá nejdříve v 60 letech. V současné době ji lze poskytovat již po dosažení věku 55 let. Zároveň bude zrušena stávající podmínka minimálně 10 let spoření ve třetím pilíři.

Zpřísní se i podmínky pro vyplácení doplňkové výsluhové penze (*doplňkového výsluhového důchodu*). Spořitel bude muset vykonávat rizikové práce minimálně 10 let místo stávajících 5 let. Dávku dostane nejdříve v 55 letech, dosud stačí dosažení 40 let.

Novela ruší odstupné, poskytované v případě zrušení smlouvy, které v současné době představuje 80 % z celkové naspořené částky. Místo toho se zavádí tzv. předčasný výběr části naspořené částky. Spořitel si tímto způsobem vybere pouze částku příspěvků, které sám odvedl, včetně investičních výnosů. Příspěvky, které na jeho účet odvedl zaměstnavatel, zůstanou na účtu do té doby, dokud spořitel nezačne pobírat předčasný důchod, popř. řádný starobní důchod poskytovaný Sociální pojišťovnou. Příspěvky zaměstnavatele s výnosy mu budou následně vyplaceny formou doplňkové penze. Předčasný výběr se však spořiteli umožní až po deseti letech od uzavření účastnické smlouvy, a to pouze jednou za deset let trvání smlouvy.

Od začátku roku 2014 se pro spořitele výrazně sníží poplatky. Roční poplatek za správu příspěvkového důchodového fondu bude činit maximálně 1,8 % oproti letošním 2,34 % z čisté hodnoty majetku ve fondu. Podle současného platného zákona se mají poplatky v tomto fondu postupně snižovat do roku 2019 na maximálně 1,98 % ročně, podle schválené novely klesnou do roku 2020 na 1,2 % ročně. Poplatek za správu ve výplatních fondech se sníží z nynějších 0,996 % ročně na 0,9 % v roce 2014 a postupně bude dále klesat do roku 2020 až na 0,6 %. Zruší se poplatek za zhodnocení úspor ve výplatním fondu a poplatek za odstupné. Poplatek za zhodnocení úspor v příspěvkovém fondu bude činit maximálně 10 % ze zhodnocení, zatímco stávající zákon předpokládá nárůst tohoto poplatku na 20 % ze zhodnocení do roku 2020.

Novelou zákona se rovněž zavádí bezplatný přestup spořitele do jiné DDS po jednom roce od uzavření smlouvy. V současnosti může spořitel bezplatně změnit DDS po třech letech od uzavření smlouvy.

Zdroj:

Tretí pilier čakajú významné zmeny, prešli parlamentom. *Pravda.sk*. 2013-09-13. [cit. 2013-09-30]. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/292879-treti-pilier-cakaju-vyznamne-zmeny-presli-parlamentom/>

Španělsko

I. Příprava reformy státního důchodového systému

Ve Španělsku probíhá příprava reformy státního důchodového systému, jejíž opatření mají přispět ke snížení rozpočtového deficitu země. Vláda chce představit reformu během několika příštích týdnů a doufá, že do konce roku bude schválena parlamentem. Nová opatření by měla být zavedena začátkem příštího roku.

Španělská vláda chystá novou metodu valorizace důchodů. Zvyšování důchodů již nebude automaticky probíhat podle roční inflace, ale bude zohledňovat více kritérií, jako např. počet důchodců, finanční situaci systému sociálního zabezpečení nebo výši důchodových dávek za uplynulých několik let.

Od roku 2014 by se měly důchody zvyšovat každým rokem minimálně o 0,25 %, což by bylo hodně pod úrovní předpokládané inflace ve výši mezi 1 až 2 %.

Španělská vláda odhaduje, že díky novým opatřením v roce 2014 ušetří 800 milionů eur.

Vláda také ohlásila, že se již od roku 2019, tj. o 8 let dříve než původně počítala, bude používat tzv. faktor udržitelnosti, který ve vazbě na vývoj střední délky života bude rovněž omezovat růst důchodů.

Zdroje:

Cécile Sourbes. *Spanish government unveils measures for reform of state pension system*. In: IPE [online]. 2013-09-04. [cit. 2013-10-02]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/spanish-government-unveils-measures-for-reform-of-state-pension-system_56619.php

Blanca Rodriguez. *Spain moves forward with tough pension reform: government document*. In: Reuters [online]. 2013-09-17. [cit. 2013-10-02]. Dostupné z: <http://www.reuters.com/article/2013/09/17/us-spain-pensions-idUSBRE98G0YK20130917>

II. Plánovaná reforma 2. pilíře

Španělská vláda připravuje rovněž reformu druhého pilíře. Hledá především nové možnosti, jak podpořit pracovníky, aby si více spořili na důchod, opatření budou s největší pravděpodobností zaměřena na posílení druhého pilíře. Není zatím přesně jasné, co reforma bude obsahovat.

Objevila se myšlenka postavit druhý pilíř na určité formě tzv. systému automatické registrace, který byl zaveden v Británii. Původně navrhovaná idea, aby se stal druhý pilíř povinným, byla pravděpodobně z dalšího návrhu vynechána.

Vláda zaměstnavatelům spíše doporučí, než nařídí, aby pro své zaměstnance vytvářeli penzijní plány. Španělští zaměstnavatelé však argumentují tím, že by si v současné ekonomické situaci nemohli dovolit takové plány vytvářet.

Zdroj:

Cécile Sourbes. *INVERCO suggests Spain will embrace 'some form of auto-enrolment'*. In: IPE [online]. 2013-07-25. [cit. 2013-08-26]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/inverco-suggests-spain-will-embrace-some-form-of-auto-enrolment_54691.php

III. Španělsko již potřetí sáhlo na rezervní fond

Španělská vláda v červnu 2013 vybrala z rezervního fondu sociálního zabezpečení 3,5 miliardy eur, aby vyplatila mimořádné letní důchody. K takovému kroku došlo proto, že konta sociálního zabezpečení, kterých se tradičně využívá k vyplácení důchodů, čelí vážnému deficitu, způsobenému vysokou nezaměstnaností.

Podle údajů Ministerstva práce má rezervní fond v současnosti hodnotu 59,3 miliard eur, což odpovídá 5,65 % HDP.

Zdroj:

Cécile Sourbes. *Spanish government taps into Social Security Reserve Fund*. In: IPE [online]. 2013-07-24. [cit. 2013-08-26]. Dostupné z: http://www.ipe.com/news/spanish-government-taps-into-social-security-reserve-fund_54686.php

Švédsko

Jak podporovat delší pracovní aktivitu starších pracovníků – návrhy Komise pro delší pracovní život a důchodový věk

V dubnu 2013 vydala vládní Komise pro delší pracovní život a důchodový věk, nazývaná také Skupina důchodového věku, zprávu "Opatření pro delší pracovní život" (*Åtgärder för ett längre arbetsliv*), která se zabývá způsoby, jak podpořit starší pracovníky, aby zůstali zapojeni na trhu práce. I přes určité pozitivní tendence v zaměstnanosti starších lidí jsou změny příliš mírné. Ve Švédsku je stále de facto běžný důchodový věk 65 let. Počet odpracovaných hodin se u starších lidí zvyšuje, ale příliš pomalu.

Podle zprávy asi 80 % současných důchodců odchází do důchodu ve věku 65 let nebo ještě dříve a zaměstnanost pracovníků starších 60 let neroste dostatečně rychle, aby udržela krok s nárůstem střední délky života. Tato situace je neudržitelná. Stále více starších lidí je v dobrém stavu, aby mohli pracovat déle, a stále větší počet také chce pracovat déle, ale jsou konfrontováni s různými překážkami v regulačních systémech, smlouvách i v pracovním životě. Komise proto navrhuje balíček opatření, který zahrnuje iniciativy ke zlepšení pracovního prostředí, k posílení příležitostí pro starší lidi jak si udržet a rozvíjet odborné znalosti, ke zvýšení informovanosti, k posílení finanční motivace, k boji s věkovou diskriminací atd. Vláda musí přijmout opatření, která prodlouží pracovní život, aby se snížilo fiskální zatížení důchodového systému, aby se zlepšila výše dávek a aby byl systém uveden na cestu k udržitelnosti.

Tato nová opatření jsou doplňkem k významné švédské reformě z r. 1999, která zavedla v rámci prvního pilíře pay-as-you-go fiktivní příspěvkově definované (NDC) účty s cílem obnovit finanční udržitelnost. Pracovníci a zaměstnavatelé přispívají na "hypotetický účet", který obsahuje všechny příspěvky odvedené v průběhu pracovního života jedince a na který je připisována roční pomyslná úroková sazba rovnající se růstu průměrných výdělků. Důchodová dávka je založena na střední délce života při odchodu pracovníka do důchodu. Reforma také změnila důchodový věk z 65 let na flexibilní věk v rozmezí 61 až 67 let. Ti pracovníci, kteří odejdou do důchodu v mladším věku, dostávají nižší dávku. Druhý pilíř povinných individuálních důchodových účtů doplňuje NDC dávky. Třetí pilíř je tvořen kvazimandatorními zaměstnaneckými penzijními programy, které jsou založeny na kolektivních smlouvách a které pokrývají 90 % zaměstnanců, a dobrovolnými soukromými penzijními programy.

Komise navrhuje zavedení "doporučeného důchodového věku", který by byl ročně upravován podle střední délky života a který by tvořil základ pro jakékoliv změny důchodového věku pro různé typy programů. Tento doporučený důchodový věk by byl jasnou alternativou odchodu do důchodu pro starší lidi, kteří chtějí dosáhnout přijatelné úrovně důchodu. Návrh mimo jiné znamená následující:

- Věková hranice 61 let jako nejnižší věk, ve kterém mohou lidé získat nárok na čerpání starobního důchodu, se zvýší na 62 let v r. 2015 a podle současných prognóz na 63 let v r. 2019.
- Věková hranice 65 let pro garantovaný důchod, nemocenskou kompenzaci a další dávky se podle současných prognóz zvýší na 66 let v r. 2019.
- Věková hranice uvedená v zákoně na ochranu zaměstnanosti se zvýší z 67 na 69 let v r. 2016.
- Věková hranice 55 let v rámci zaměstnaneckých a soukromých penzí se v r. 2017 zvýší na 62 let.

Tyto body jsou podrobněji popsány níže.

Práce je v první řadě pro starší lidi také důležitá

Mnoho lidí se stále ještě domnívá, že dřívější odchod do důchodu zvyšuje blahobyt a spokojenost. Je to z velké části založené na starých představách a mýtech. Panuje totiž přesvědčení, že starší lidé jsou zdravější, šťastnější a žijí déle, pokud přestanou pracovat

dříve. I mezi jinak vzdělanými lidmi je rozšířené pevné přesvědčení, že starší lidé by měli uvolnit místa mladým lidem, aby se snížila nezaměstnanost mládeže.

Analýzy komise ukazují, že studie hledající kauzální vztahy neposkytují žádnou zřejmou oporu tomu, že předčasný odchod do důchodu v průměru zlepšuje zdraví, snižuje úmrtnost a zvyšuje kvalitu života starších lidí.

Ani ekonomické teorie nebo empirické studie neposkytují žádnou oporu tomu, že lidé, kteří pokračují v práci, vytlačují mladé lidi z trhu práce.

Práce znamená mnohem víc než jen plat, a to i pro starší lidi. Smysluplná práce je důležitá pro sebeurčení jednotlivce, kvalitu života a sounáležitost.

Předčasný odchod do důchodu lze považovat za historický pozůstatek, který s sebou nese plýtvání lidským kapitálem. Není v souladu s dobou, aby dobře vzdělaní a zdraví lidé ve svých 60 letech trvale opouštěli trh práce s veřejným důchodem, zaměstnaneckou penzí nebo starobním důchodem, a to často za podmínek, že je pro ně obtížné pokračovat v práci, i když by chtěli. Je nejvyšší čas provést systematický přezkum názorů na důchodový věk a realizovat rozsáhlou reformu k dosažení delšího pracovního života a lepšího blahobytu pro starší lidi.

Současný vývoj není udržitelný

Zhruba 80 % lidí čerpá svůj důchod od 65 let nebo dříve. I když některé tendence jsou pozitivní, nezvyšuje se zaměstnanost lidí starších 60 let v souladu s vyšší průměrnou střední délkou života. Nové analýzy ukazují, že hranice 65 let jako běžného věku odchodu do důchodu je ve Švédsku zavedena pevněji než v jiných zemích, a to i přes značný počet reforem zaměřených na podporu delšího pracovního života.

Počet lidí, kteří chtějí pracovat déle, roste, ale mnozí z nich kvůli různým překážkám očividně nemohou pokračovat v práci tak dlouho, jak by skutečně chtěli.

Tento vývoj není udržitelný. Jedním z nejdůležitějších motivů reforem podporujících delší pracovní život je poskytnout občanům více příležitostí, aby přizpůsobili práci i odchod do důchodu svým vlastním podmínkám a přáním.

Pokud se pracovní život neprodlouží, bude časem úroveň důchodů stále klesat, což bude narušovat důvěru v důchodový systém. Zátěž se pro aktivní populaci stane neudržitelnou. Bude těžké zachovat přijatelnou úroveň blahobytu. Existuje riziko, že v různých sektorech trhu práce bude nedostatek pracovních sil.

Posílení podmínek a zdrojů, aby starší lidé pracovali déle

Nejdůležitější pro zvýšení skutečného věku odchodu do důchodu, tj. věku, kdy lidé v průměru odcházejí z pracovního života, je snížit počet lidí, kteří předčasně přestanou podporovat sami sebe prostřednictvím práce, např. z důvodu snížené pracovní schopnosti. Je proto třeba posílit iniciativy ke zlepšení podmínek a zdrojů tak, aby lidé byli schopni pracovat déle.

Snahy o zlepšení pracovního prostředí

Více iniciativ je třeba zaměřit na snížení počtu lidí, kteří nejsou schopni pracovat po celý pracovní život. Navzdory zlepšením v oblasti pracovního prostředí uvádí stále značný podíl všech zaměstnanců, že mají namáhavou a monotónní práci a zkušenosti s nedostatky ve svém pracovním prostředí. 20 až 30 % všech zaměstnanců má zkušenost s fyzickými problémy na pracovišti, stále rozšířenější jsou i problémy jako stres a psychosociální tlaky. Je důvod předpokládat, že nevyhovující pracovní prostředí do jisté míry přispívá k tomu, že zaměstnanci předčasně odcházejí z pracovního života. Je však třeba, aby se zlepšilo povědomí o této problematice. Komise proto navrhuje, aby byla vytvořena rozsáhlá dlouhodobá iniciativa pro monitorování pracovního prostředí. Ta by byla založena na důkladném sledování a hodnocení snah týkajících se pracovního prostředí. Znamená to tedy posílit působnost Švédského úřadu pracovního prostředí tak, aby bylo více finančních prostředků směřováno do výzkumu a vývoje znalostí a proškolení manažerů a bezpečnostních pracovníků.

Pokračování opatření v oblasti boje proti věkové diskriminaci

Mezinárodní výzkum ukazuje, že efektivní legislativa a její aplikace v boji s věkovou diskriminací má na zaměstnanost starších lidí pozitivní dopad. Výzkum o věkové diskriminaci je ve Švédsku omezen. Několik málo existujících studií naznačuje, že diskriminace starších lidí v pracovním životě může být rozsáhlá a dokonce závažnější než diskriminace spojená s etnickým původem. Více než čtvrtina zaměstnanců starších 50 let v dotaznících uvádí, že byli na trhu práce z důvodu věku diskriminováni. 8 z 10 lidí uvádí, že jejich věk byl překážkou, když chtěli změnit zaměstnání. Komise je přesvědčena, že ochranu proti věkové diskriminaci je třeba posílit:

- Posílit právní předpisy pro boj proti diskriminaci na základě věku.
- Výskyt diskriminace na základě věku by měl být prošetřován a pravidelně hlášen.
- Nesrovnalosti v zákonech, pravidlech a dohodách vztahující se k zacházení se staršími lidmi a věkové limity, kterými se řídí stávající předpisy týkající se odchodu do důchodu, by měly být identifikovány a měly by být předloženy návrhy opatření.
- Během několika let by měl být proveden přezkum zákona o diskriminaci s cílem zajistit, aby byl zákon, pokud jde o pravidla proti diskriminaci spojené s věkem, plně aplikován.
- Výzkumná iniciativa za účelem zvýšení povědomí o diskriminaci na základě věku.

Lepší podmínky pro starší lidi, kteří chtějí zdokonalit své odborné dovednosti

Starší pracovníci mají v současné době stále lepší vzdělání. Jejich znalosti však mohou časem zastarat, pokud nejsou rozvíjeny a aktualizovány. Lidé v předdůchodovém věku (často již od 50 let věku) jsou často v zaměstnání vyloučeni z dalšího profesního rozvoje. To může ovlivnit jejich výkonnost, která postupem času neodpovídá jejich mzdovým nákladům. To pak vede k potížím s udržením zaměstnání, nebo s nalezením nového zaměstnání. Komise navrhuje opatření, která by měla usnadnit lidem udržovat a rozvíjet znalost a odborné dovednosti během pracovního života:

- Vyšší věkové hranice a velkorysejší podmínky finanční podpory pro studenty.
- Rozvoj řady kurzů nabízených a přizpůsobených požadavkům starších lidí.
- Prostředky pro švédské veřejné služby zaměstnanosti na kariérní poradenství pro starší lidi.
- Více příležitostí v rámci programů pracovního výcviku pro starší lidi (pro lidi blízkí se věku 60 let nebo starší).

Smluvní zaměstnanecké penze přispívají k delšímu pracovnímu životu

Zaměstnanecké penze hrají důležitou roli při zajišťování dobrého finančního zabezpečení občanů ve stáří.

Vládní komise se domnívá, že dávkově definované zaměstnanecké penze, které se budou využívat po dlouhou dobu v budoucnosti, budou hrát klíčovou roli v oblasti nabídky práce i penzijního chování starších lidí. Pravidla zaměstnaneckých penzí týkající se věku a další předpisy podporují předčasný odchod z pracovního života a komplikují pokračování v práci.

Podmínky zaměstnání stanovili v kolektivních smlouvách sociální partneři. Sociální partneři hrají klíčovou roli v tom, aby měli starší lidé možnost pracovat déle. Komise je přesvědčena, že úspěšné iniciativy na podporu delšího pracovního života těchto osob jsou podmíněny tím, aby všichni aktéři společně pomohli dosáhnout potřebných změn. Je důležité, aby se prohloubila konstruktivní jednání, která vede komise s odborníky a výzkumnými pracovníky o pravidlech pro zaměstnanecké penze a informovanosti o této problematice:

- Měly by být zahájeny třístranné rozhovory s hlavními institucemi na trhu práce.
- Při těchto jednáních by měly být systematicky zkoumány způsoby, jak by se mohly zaměstnanecké penze i právní předpisy týkající se této oblasti rozvíjet, aby pomohly podpořit delší pracovní život.

Více příležitostí pro flexibilní pracovní dobu

Flexibilnější pracovní doba je považována za nástroj, který starším lidem usnadňuje delší pracovní zapojení. Obvyklý pracovní rozvrh může být pro starší zaměstnance náročný. Pro lidi se sníženou pracovní schopností může být zkrácení pracovní doby dobrou alternativou k předčasnému pobírání důchodu a úplnému ukončení výdělečné činnosti. Mnoho starších lidí uvádí, že by více příležitostí pracovat na částečný úvazek během posledních let před odchodem do důchodu a po odchodu do důchodu zvýšilo jejich zájem o delší pracovní život.

Určité základní otázky týkající se pracovní doby jsou upraveny v zákoně o pracovní době. Otázky pracovní doby jsou však na trhu práce zpravidla stanoveny v kolektivních smlouvách. Jedinec obvykle není oprávněn požadovat flexibilní pracovní dobu, ale zaměstnavatel a zaměstnanec to mohou vyřešit speciální dohodou. V některých případech existují možnosti částečného odchodu do důchodu.

Podle přezkumu, který byl proveden jménem komise, neexistuje v oblasti výzkumu žádná shoda na tom, zda flexibilní pracovní doba přispívá u starších lidí ke zvýšení počtu odpracovaných hodin. Není proto vhodné uvažovat o uzákonění práva na flexibilní pracovní dobu pro starší zaměstnance. Komise se však domnívá, že otázka by měla být dále projednávána při společných rozhovorech mezi vládou a hlavními institucemi na trhu práce.

Potřeba rozvíjet informovanost

Dnešní důchodový systém znamená, že jedinec musí přijmout větší odpovědnost za své finanční zabezpečení ve stáří. To vyžaduje, aby občané dobře chápali vztah mezi svými pracovními příjmy v průběhu aktivního života, střední délkou života a výší důchodu. Pro většinu lidí je zvláště důležité, aby pochopili, jak velký finanční přínos znamená delší pracovní aktivita a odklad čerpání důchodů.

Z mezinárodního pohledu má Švédsko velmi vysoké ambice, pokud jde o informační aktivity. Vládní komise se přesto domnívá, že jsou potřebná další opatření:

- nový internetový portál zaměřený na informace k problematice delšího pracovního života a odchodu do důchodu;
- zvýšení úrovně vědomostí o důchodovém systému mezi lidmi v předdůchodovém věku a pravidelné měření jejich znalostí, čímž má být pověřena Švédská penzijní agentura;
- vývoj webových stránek minpension.se, aby si lidé v předdůchodovém věku mohli spočítat, jak jejich různá rozhodnutí ohledně důchodu ovlivní jejich příjmy po zbytek života.

Věkové hranice je třeba přizpůsobit

Skutečný důchodový věk (věk odchodu z pracovní činnosti) je primárně určován věkovými hranicemi, které vyplývají z existujících předpisů a které stanovují normu pro veřejné i smluvní důchody a související veřejné kompenzační systémy. Návrhy komise přispějí ke zvýšení skutečného důchodového věku, některé iniciativy se však projeví až v dlouhodobém horizontu a u jiných lze očekávat pouze mírný dopad.

Skutečný důchodový věk a počet odpracovaných hodin u starších lidí je nicméně třeba zvýšit i v krátkodobém horizontu. Jinak se mohou relativně rychle zhoršit problémy, pokud jde o důvěru v důchodový systém a financování sociální péče. Nabídka práce pro starší lidi může být dostatečně a bezprostředně ovlivněna pouze prostřednictvím opatření, která budou mít dopad na věkové hranice dané stávajícími předpisy.

Věkové hranice ve veřejném důchodovém systému a v souvisejících systémech je proto třeba upravit a automaticky přizpůsobovat prodlužující se střední délce života.

Nový "doporučený důchodový věk", který reflektuje střední délku života

Důchod odvozený z příjmu a příspěvkově definovaná fondová penze spolu s flexibilním důchodovým věkem a principem celoživotních výdělků poskytují příležitost, jak nabýt

důchodová práva bez ohledu na věk, a velkou svobodu kombinovat práci s penzí. To je jeden ze základů důchodového systému a musí být zachován. Každý jedinec je schopen přizpůsobit svůj odchod z pracovního života podle svých vlastních podmínek a přání.

Komise se však domnívá, že stát by měl stanovit věk odchodu do důchodu, ve kterém bude poskytovat přijatelnou úroveň důchodu. Proto by měl být do veřejného důchodového systému zaveden *doporučený důchodový věk*.

- Doporučený důchodový věk je alternativou pro starší lidi, kteří nejsou schopni, nebo nechtějí analyzovat dopady různých okamžiků odchodu do důchodu a učinit své vlastní rozhodnutí.
- Doporučený důchodový věk bude řídit věkové hranice v důchodovém systému a dalších souvisejících pojistných systémech.
- Doporučený důchodový věk by měl být každoročně upravován podle vývoje střední délky života pro lidi ve věku 65 let.
- Doporučený důchodový věk by měla vypočítávat Švédská penzijní agentura, měl by být zaveden vládou od r. 2015 a aplikovaný od začátku roku 2019.
- Doporučený důchodový věk může být využíván jako reference pro věkové hranice v neveřejných systémech.

Zvýšení nejnižší věkové hranice (61 let), od které lidé mohou čerpat starobní důchod

Lidé jsou obecně krátkozrací ve svých finančních rozhodnutích. Existuje riziko, že starší lidé se rozhodnou odejít do důchodu předčasně, protože plně nechápou finanční důsledky v delším časovém horizontu. Mnozí z těch, kteří odešli do důchodu dříve, po několika letech v důchodu zjistili, že jejich příjmy jsou nízké a nedostatečné pro udržení přijatelné životní úrovně.

Podle odhadů se má střední délka života zvýšit v r. 2014 o 2,4 roku. Věkové hranice pro flexibilní důchodový věk by se měly přizpůsobit tomuto nárůstu. Zvyšování věkové hranice by mělo probíhat poměrně rychle, aby bylo možné financovat ofenzivní iniciativy v oblasti pracovního prostředí, dalšího profesního rozvoje atd. Komise se domnívá, že nejnižší věková hranice 61 let pro čerpání starobního důchodu by se měla v r. 2015 zvýšit na 62 let. Potom by se věková hranice měla zvyšovat v souladu s doporučeným důchodovým věkem, což by podle odhadů znamenalo zvýšení na 63 let v r. 2019.

Věková hranice 65 let pro garantovaný důchod¹ bude sledovat doporučený důchodový věk

Norma, že starší lidé mají odcházet do důchodu v 65 letech, bude zachována pravidlem 65 let ve veřejných i smluvních systémech. Kolem 30 % všech nově přiznaných důchodců a polovina všech žen mají důchodový věk 65 let v rámci garantovaných důchodů. Všichni ti, kteří jsou podporováni prostřednictvím různých programů sociálního pojištění, mají v praxi věk odchodu do důchodu 65 let. Navíc se odhaduje, že 70 % všech zaměstnanců má sjednané zaměstnanecké penze, a ty jsou obvykle automaticky vypláceny od 65 let.

Pro stále větší počet občanů je rozumné pracovat déle, když žijeme déle. Bylo by považováno za nespravedlivé, aby lidé, kteří pracovali na plný úvazek po většinu svého života, museli pracovat déle, aby bylo možné financovat zvyšující se počet let důchodu pro lidi, kteří pracovali na částečný úvazek a/nebo po kratší dobu svého života. Časem také vyvstanou v důchodovém systému velmi vážné komplikace v případě, že věková hranice 65 let pro garantovaný důchod zůstane zachována a současně se jiné věkové hranice budou zvyšovat, aby držely krok s doporučeným důchodovým věkem. Komise se proto domnívá, že normu 65 let lze změnit pouze v případě, pokud se upraví věková hranice 65 let pro garantované důchody:

¹ V rámci důchodového systému existuje také základní zabezpečení ve formě garantovaného důchodu pro ty, kteří mají nízký nebo žádný důchod odvozený od výdělku. Garantovaný důchod je zcela financován ze státního rozpočtu a lze jej v současné době čerpat od 65 let.

- Věková hranice 65 let pro garantovaný důchod bude zvýšena podle doporučeného důchodového věku, což bude podle odhadů 66 let v r. 2019.
- Starší ustanovení se budou vztahovat na garantované důchody, o kterých se rozhodne před rokem 2019.

Důchodci s garantovaným důchodem by také měli mít prospěch z pokračování v práci

Celkově jsou finanční pobídky pro delší pracovní zapojení a odložení čerpání důchodu z veřejného důchodového systému včetně dopadů na daně a dávky navrženy vhodně. Pro lidi s nízkými důchody odvozenými z příjmu jsou však pobídky k delší práci slabé. Mnoho z těchto lidí by asi chtělo zlepšit svou finanční situaci pokračováním v pracovní činnosti. V zájmu spravedlnosti by měly být finanční přínosy posíleny také pro lidi s nižšími úrovněmi důchodů:

- Příjmy získané po dosažení věku 65 let/doporučeného důchodového věku by neměly ovlivňovat garantovaný důchod nebo doplatek na bydlení.
- Lidé s méně než 40 roky pobytu musí mít možnost pracovat, aby po dosažení věku 65 let nashromáždili více pojistných let.

Zvýšení věkové hranice uvedené v zákoně na ochranu zaměstnanosti (Employment Protection Act) na 69 let

Podle zákona na ochranu zaměstnanosti má zaměstnanec právo zůstat ve svém zaměstnání s plnou ochranou zaměstnanosti až do konce měsíce, ve kterém dosáhne 67. roku věku.

Zásadní zlepšení ve zdravotním stavu, kognitivní schopnosti a vzdělávání starších lidí postupně zvyšuje věk, kdy lze na základě nejlepších znalostí v průměru považovat přirozené stárnutí za faktor výrazně snižující pracovní schopnost starší osoby. Nárůst střední délky života znamená, že stále více lidí musí pracovat i po dosažení věku 67 let, aby získali přijatelný důchod. Zvyšování věkové hranice může pomoci zvýšit nabídku pracovních sil mezi lidmi staršími 67 let.

Existují samozřejmě i některá rizika spojená se zvýšením věkové hranice, jako např. že někteří zaměstnavatelé budou inklinovat k ukončení zaměstnání před 65. narozeninami zaměstnance, aby předešli tomu, že bude příliš mnoho lidí pokračovat v práci až do 69 let. Toto a další rizika lze snížit modifikací pravidel týkajících se výpovědi. Podle komise převažují výhody zvyšování věkové hranice uvedené v zákoně na ochranu zaměstnanosti nad nevýhodami:

- Navrhuje se zvýšit věkovou hranici v zákoně na ochranu zaměstnanosti na 69 let v r. 2016.
- Následně přizpůsobovat tuto věkovou hranici podle doporučeného důchodového věku.
- Pokud bude zaměstnavatel chtít, aby zaměstnanec, který dosáhl věku 69 let, odešel ze zaměstnání, bude povinen písemně mu to oznámit alespoň jeden měsíc předem. V případě změny provozní činnosti bude oznámení ze strany zaměstnavatele o ukončení zaměstnání platit, ale v těchto případech nebude mít zaměstnanec nárok na výpovědní dobu delší než jeden měsíc a bude mít omezené právo přednosti na opětovné zaměstnání.
- Vhodná vládní agentura by měla být pověřena sledováním dopadů zrušení pravidel o oznámení ukončení zaměstnání.

Ostatní věkové hranice se budou také měnit

Věkové hranice v souvisejících sociálních systémech jsou také důležitými složkami ve formování normy, kdy by měli být starší lidé považováni za připravené k odchodu z pracovního života. Když se budou věkové hranice důchodového systému postupně zvyšovat, bude nutné zajistit, aby věkové hranice v rámci pojištění pro lidi výdělečně činné tento trend následovaly. Jinak by mohlo dojít k podivným dopadům, kdy by některé

systemy byly vázány na doporučený důchodový věk, zatímco jiné by zachovávaly věkovou hranici 65 let.

Komise navrhuje, aby se věková hranice 65 let v sociálním pojištění a souvisejících sociálních dávkách v běžných případech zvyšovala v souladu s nárůstem střední délky života. Věkové hranice 65 let v jiných právních předpisech by měly být upravovány v souladu s nárůstem střední délky života speciálními postupy, pokud nebude indikováno jinak.

Věková hranice v dalších sociálních programech (nemocenské pojištění, dávky v nezaměstnanosti, životní renta z titulu pracovního úrazu, podpora na výživu pro starší osoby ap.) a věková hranice pro příspěvky na sociální zabezpečení se budou přizpůsobovat doporučenému důchodovému věku, který bude podle prognóz činit 66 let v r. 2019.

Starší opatření se budou vztahovat na dávky, o kterých bylo rozhodnuto, nebo se vztahují k období před r. 2019.

Má být zvýšena věková hranice 55 let v zákonu o daních z příjmů

Náklady zaměstnavatele na penze zaměstnanců jsou odečitatelné podle zákona o daních z příjmů za předpokladu, že penze není vyplácena dříve než v 55 letech věku. Dohody o zaměstnanecké penzi tedy obvykle stanovují 55 let jako nejnižší věk pro čerpání penze. Stejný požadavek se vztahuje i na soukromé penzijní spoření.

Věková hranice 55 let byla v zákoně o daních z příjmů zavedena v r. 1951, kdy byla střední délka života mnohem kratší, většina zaměstnanců měla nízkou úroveň vzdělání, věk nástupu do pracovního života byl nižší a nároky pracovního života odlišné. S penzijními příjmy, které jsou uloženy ve fondech v rámci ustanovení zákona o daních z příjmů, se zachází, pokud jde o daně, výhodněji než s jinými úsporami. Podle komise nyní neexistuje žádný zásadní důvod dotovat předčasný odchod z pracovního života v 55 letech. Navíc jen málo lidí skutečně využívá této možnosti čerpat penzi v 55 letech. Komise navrhuje zvýšit věkovou hranici 55 let v zákoně o daních z příjmů na 62 let v r. 2017.

Speciální pravidla pro daňové úlevy se budou vztahovat na určité soukromé penzijní vklady a soukromé penzijní spoření a platby, které již začaly.

Důsledky návrhů

Dopady těchto návrhů budou primárně záviset na situaci na trhu práce v době zavádění. Hodnocení komise vychází z trhu práce, který je vyvážený v nabídce a poptávce. Účinky mohou být výrazně rychlejší a větší, pokud budou opatření zaváděna v době, kdy se Švédsko zotaví z hospodářského poklesu posledních let.

Vyšší důchodový věk prodlouží pracovní život

Hodnocení změn důchodového věku v jiných zemích ukazuje, že průměrný věk pro čerpání starobního důchodu i podíl lidí setrvávajících v pracovním zapojení stoupá o 20 - 50 % vyššího důchodového věku. Zkušenosti rovněž ukazují, že může dojít k určitému přelivu do jiných systémů sociálního pojištění. S ohledem na předpokládaný účinek zvýšení věkových hranic i přelévání do jiného sociálního pojištění se komise domnívá, že její návrhy významně zvýší nabídku pracovních sil mezi staršími lidmi:

- Očekává se, že počet lidí v pracovním zapojení ve věku mezi 60 až 70 lety se zvýší o 40 000 až 50 000 osob v r. 2020.
- Odhaduje se, že břemeno závislosti (*dependency burden*), tj. poměr mezi počtem lidí starších 15 let, kteří nejsou zaměstnaní, a počtem zaměstnaných osob, bude stabilizován přibližně na hodnotě 0,8 zhruba do r. 2030.

Zlepšení veřejných financí

I v krátkodobém horizontu budou veřejné finance a finanční rovnováha důchodového systému posíleny v důsledku delšího pracovního života. Některé z těchto příjmů by měly

být použity na financování návrhů komise na opatření k podpoře delšího pracovního života.

Důsledky pro jednotlivce

Očekává se, že zvýšení zaměstnanosti zvýší disponibilní příjem u lidí ve věku 60 až 70 let v letech 2015 – 2019 až o 18 %. Očekává se, že se příjmová distribuce vyrovná v důsledku skutečnosti, že se finanční standardy pro starší lidi relativně zvýší.

Zákonné změny garantovaného důchodu znamenají, že výdělečná činnost delší o jeden rok zvýší disponibilní příjem přibližně o 7 tis. SEK ročně. V rámci současných pravidel poskytuje pokračování v práci jen nepatrně vyšší příjmy.

Finanční rovnost by měla být pozitivně ovlivněna zejména návrhem týkajícím se garantovaných důchodů.

Další sledování a hodnocení

Posouzení dopadů návrhů je problematické. Některé dopady není obtížné předvídat, jako jsou dopady zvýšení nižší věkové hranice pro čerpání starobního důchodu. Návrh na doporučený důchodový věk je obtížnější posoudit. Nejsou žádné zkušenosti s podobnými návrhy z jiných zemí.

Navrhované iniciativy pro zlepšení pracovního prostředí, posílení příležitostí pro starší lidi udržovat a rozvíjet odborné dovednosti a zvýšení informovanosti budou přispívat k vyššímu skutečnému věku odchodu do důchodu. Několik iniciativ se však projeví až v dlouhodobém horizontu a u některých by se měl očekávat jen mírný dopad.

Tato nejistota znamená, že bude nutné dopady balíčku opatření na podporu delšího pracovního života pečlivě monitorovat a odborně vyhodnocovat:

- Následné monitorování a hodnocení by měla vést expertní skupina.
- Tato skupina by měla mít prostředky, aby přidělovala úkoly agenturám a výzkumným pracovníkům.
- Hlavním úkolem je sledovat a prezentovat výroční zprávy o dopadech návrhů na nabídku pracovních sil a veřejné finance.
- Tento úkol by měl také zahrnovat sledování distribučních dopadů návrhů, jejich důsledky na zdraví a kvalitu života starších lidí a další sociální účinky.

Různé návrhy komise vzájemně souvisí. Financování návrhů komise je podmíněno tím, že starší lidé budou v důsledku změn pracovat déle. Zvýšení věkové hranice pro nemocenské a další sociální dávky může být financováno pouze v případě, že zavedení doporučeného důchodového věku podstatně prodlouží pracovní život.

Pokud další sledování a hodnocení ukáže, že opatření na podporu delšího pracovního života nevedou k dostatečnému posílení veřejných financí, měla by vláda urychleně posoudit důraznější opatření pro zajištění delšího pracovního života.

Zdroje:

Sweden. *International Update*. May 2013. [cit. 2013-06-11]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-05/index.html

Åtgärder för ett längre arbetsliv. Stockholm: Slutbetänkande av Pensionsåldersutredningen, 2013. *Summary in English*. [cit. 2013-06-11]. Dostupné z: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/21/41/48/22f09020.pdf>

Švýcarsko

Základní parametry důchodové reformy

V současné době probíhá ve Švýcarsku příprava reformy zabezpečení ve stáří, která se zaměřuje na úpravy 1. pilíře (starobního a pozůstalostního pojištění AHV) i 2. pilíře (zaměstnaneckého zabezpečení BVG) současně (*viz též Změny důchodových systémů ve vybraných zemích světa, květen 2013*).

V červnu 2013 představil spolkový rada Alain Berset detaily předlohy připravované reformy „Zabezpečení ve stáří 2020“ (*Altersvorsorge2020*). Navrhovaná opatření konkretizují hlavní směry reformy, které Spolková rada schválila v listopadu 2012, a mají za cíl finanční konsolidaci systému zabezpečení ve stáří. Do konce roku chce Spolková rada zahájit proceduru konzultací k návrhu reformy (*tzv. Vernehmlassung*).

Reforma je založena na komplexním přístupu, který zabezpečuje lepší koordinaci mezi 1. a 2. pilířem a umožňuje zajistit transparentnost během celého reformního procesu. Zahrnuje následující opatření:

1. Věk pro odchod do důchodu

Důchodový věk pro ženy se postupně zvýší z 64 na 65 let a bude stejný jako pro muže. Věk 65 let bude uzákoněn jako referenční věk pro muže i ženy a bude harmonizován v 1. i 2. pilíři.

Důchodový věk se nebude dále zvyšovat. Spolková rada však chce pobídky utvářet tak, aby co nejvíce lidí zůstalo výdělečně činnými až do dosažení 65 let.

Zároveň má být pojištěncům umožněno určovat si odchod do důchodu flexibilněji. Tomu musí být přizpůsobeny i platné předpisy, aby lépe vyhovovaly individuálním potřebám starších pracovníků i tendencím trhu práce (práce na částečný úvazek, souběžné zaměstnání, postupný odchod do důchodu).

2. Předčasné pobírání důchodu a jeho odklad, částečný důchod

Důchod z 1. pilíře AHV bude možné pobírat již tři roky před dosažením referenčního věku, v současné době jsou možné maximálně 2 roky. Stejně jako je tomu dnes, bude možné důchod AHV odložit až o 5 let.

Nově by mělo být umožněno předčasně pobírat nebo odložit důchod pouze částečně. Jednotlivec si bude moci zvolit, jakou část důchodu chce pobírat, přitom bude pokračovat ve výdělečné činnosti a pobírání zbylé části důchodu odloží na později.

Stejně jako doposud se bude předčasně pobíraný důchod krátit, odložený důchod zvyšovat.

Do zaměstnaneckého zabezpečení budou v principu převzaty zásady z 1. pilíře AHV. Minimální věk pro odchod do důchodu se s určitými výjimkami zvýší z 58 na 62 let. Rovněž možnosti odložení důchodu budou v zásadě upraveny na základě ustanovení AHV.

3. Předčasné pobírání důchodu z 1. pilíře AHV pro osoby s nízkými příjmy a nižší střední délkou života

Osoby, které vstoupily do pracovního života brzy, pracují často v namáhavých povoláních, zpravidla za nízké mzdy a mají nižší střední délku života. Proto bude osobám s nízkým průměrným ročním příjmem do 50 000 franků, popř. do 60 000 franků, které platily příspěvky na AHV již v období od svých 18 do 21 let, předčasný důchod AHV krácen redukovaně nebo nebude krácen vůbec tím, že jim při výpočtu důchodu budou zohledněny příspěvky na AHV, které zaplatily v letech mládí. Tři čtvrtiny osob, kterých se toto zmírnění bude týkat, tvoří ženy.

4. Snížení minimální konverzní sazby v zaměstnaneckém zabezpečení

Minimální procentní sazba naspořené kapitálu stanovená pro výpočet dávky v zaměstnaneckém zabezpečení, tzv. minimální konverzní sazba

(*Mindestumwandlungssatz*), se má v průběhu 4 let postupně snižovat o 0,2 % ročně z 6,8 na 6,0 %.

Vzhledem k tomu, že je tato sazba spojená s relativně velkou nejistotou, zvláště pokud jde o budoucí vývoj úroků, bude ji Spolková rada přezkoumávat častěji než doposud, a to každých 5 let. V současné době předkládá Spolková rada parlamentu zprávu o stanovení sazby na příští roky každých 10 let.

5. Kompenzační opatření k udržení úrovně dávek v zaměstnaneckém zabezpečení

Aby pokles minimální konverzní sazby neměl za následek pokles úrovně dávek zaměstnaneckého zabezpečení, je počítáno s následujícími opatřeními:

- Proces spoření bude trvat minimálně do 62 let věku (dosud minimálně do 58 let věku).
- Nově bude upraven tzv. koordinovaný odpočet (*Koordinationsabzug*) ke stanovení tzv. koordinované, neboli pojištěné mzdy, ze které se odvozují příspěvky do 2. pilíře. Nová úprava jednak koordinovaný odpočet sníží, jednak zlepší zaměstnanecké zabezpečení pracovníků s nízkými příjmy, pracovníků pracujících na částečný úvazek a pracovníků s více zaměstnáními.
- Počítá se se speciálním opatřením k udržení úrovně dávek pro tranzitivní generace formou jednorázové platby na začátku pobírání penze. Tato platba bude hrazena Záručním fondem zaměstnaneckého zabezpečení (*Sicherheitsfonds BVG*).

6. Opatření k větší transparentnosti v zaměstnaneckém zabezpečení

Předloha reformy obsahuje řadu opatření ke zlepšení transparentnosti v zaměstnaneckém zabezpečení.

7. Změna ve stanovování minimální úrokové sazby v zaměstnaneckém zabezpečení

Nově bude minimální úroková sazba pro daný rok stanovována koncem roku, kdy bude známa dosažená výkonnost.

V současné době stanovuje Spolková rada minimální úrokovou sazbu ex ante, a to koncem podzimu pro následující rok. V následujícím roce probíhá úročení vždy koncem roku. To znamená, že od stanovení minimální úrokové sazby do úročení uběhne přibližně 14 měsíců, což může vést k tomu, že sazba nebude odpovídat aktuálnímu vývoji trhu.

8. Změny v oblasti pozůstalostních dávek

Nárok na vdovský důchod pro ženy bez dětí má být zrušen. V současné době mají vdané a rozvedené ženy nárok na vdovský důchod na základě věku (45 let v době ovdovění) a trvání manželství (5 let, popř. 10 let u rozvedených vdov). Počítá se s přechodnými ustanoveními.

Pro ovdovělé osoby s dětmi se mají současné podmínky nároku na vdovský, popř. vdovecký důchod zachovat, výše důchodu se však má snížit z 80 na 60 % starobního důchodu.

Výše sirotčího důchodu se má zvýšit o 10 %, tj. ze 40 na 50 % starobního důchodu.

9. Doplnkové financování na krytí finančních potřeb 1. pilíře k udržení úrovně dávek

Jako doplňkový zdroj finančních prostředků k udržení úrovně dávek a k dlouhodobému financování dávek AHV navrhuje Spolková rada zvýšení daně z přidané hodnoty, a to ve dvou krocích, maximálně o 2 procentní body. Při tom budou zohledněny stávající rozdílné sazby DPH, sazba na zboží denní potřeby bude zvýšena podstatně méně než běžná sazba.

Toto opatření má dva důvody. Jednak bude možné vyhnout se dalšímu zatížení mezd, na které již tak dopadne zvýšení příspěvků v rámci kompenzace změn konverzní sazby

v zaměstnaneckém zabezpečení. Na druhé straně přispějí tímto způsobem k zajištění financování AHV i osoby v důchodovém věku.

10. Intervenční mechanismus v AHV

Intervenční mechanismus počítá se dvěma intervenčními hranicemi. Při prvním stupni by měla převzít politickou odpovědnost Spolková rada. Při dosažení druhého stupně by začala působit automatická opatření, kterými by byl vyrovnávací fond AHV stabilizován, a to do té doby, než budou v rámci legislativního procesu přijata sanační opatření.

Podle stávající úpravy nesmí vyrovnávací fond AHV zpravidla klesnout pod částku ročních výdajů. Nižší krytí není tedy vyloučeno, musí však být výjimečné¹.

Nyní je navrhováno stanovit nově zákonnou hranici na 70 % ročních výdajů.

První stupeň (tzv. politický stupeň) intervenčního mechanismu bude vyvolán, pokud bude existovat předpoklad, že v jednom ze tří příštích let bude stav vyrovnávacího fondu AHV nižší než 70 % ročních výdajů AHV. Spolková rada bude povinna učinit sanační opatření k opětovnému nastolení finanční rovnováhy.

Druhý stupeň intervenčního mechanismu bude vyvolán v případě, že stav vyrovnávacího fondu AHV skutečně klesne pod 70 % ročních výdajů AHV a že deficit v průběžném financování bude ve dvou po sobě jdoucích letech činit více než 3 % ročních výdajů. V tomto případě má Spolková rada učinit následující opatření:

- zvýšit příspěvkovou sazbu v AHV maximálně o 1 procentní bod a
- zastavit přizpůsobování důchodů AHV vývoji cen a mezd (smíšený index).

Při tom nesmí úroveň důchodů klesnout pod 95 % hodnoty, které by bylo dosaženo v případě aplikace smíšeného indexu. Kromě toho musí být důchody nejpozději po 5 letech opět přizpůsobeny vývoji cen. Tato opatření budou zrušena nejpozději v okamžiku, kdy stav vyrovnávacího fondu AVG znovu dosáhne 70 % ročních výdajů.

11. Spolková účast na výdajích AHV

Spolková účast na výdajích AHV bude nově definovaná. V současné době odpovídá fixnímu podílu 19,55 % výdajů AHV (v roce 2012 činil tento příspěvek 7,6 miliard franků).

Podle předloženého návrhu se má na výdaje AHV nadále vázat pouze polovina spolkového příspěvku, druhá polovina se bude řídit vývojem příjmů z DPH. Toto opatření povede ke snížení příjmů AHV přibližně o 550 milionů franků v roce 2030.

Zdroje:

Eckwerte der Reform Altersvorsorge2020. Details und Erläuterungen. Mediendokumentation. Eidgenössisches Departement des Innern. 2013-06-21. [cit. 2013-08-01]. Dostupné z:

<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/31445.pdf>

Der Bundesrat konkretisiert die Reform Altersvorsorge2020. In: Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV). [online]. [cit. 2013-08-01]. Dostupné z:

<http://www.bsv.admin.ch/aktuell/reden/00122/index.html?lang=de&msg-id=49376>

¹ Od vzniku účinnosti zákonné směrnice v roce 1969 odpovídal stav fondu tomuto požadavku pouze do roku 1977, od r. 1991 do r. 1994 a od r. 2006.

Austrálie

Změny povinného zaměstnaneckého systému

1. července 2013 vstoupily v platnost změny v rámci systému povinného zaměstnaneckého penzijního pojištění superannuation. Jedná se o tato opatření:

- Postupné zvyšování povinného příspěvku zaměstnavatele na penzijní fond zaměstnance, tzv. Superannuation Guarantee (SG): Příspěvková míra zaměstnavatelů se postupně zvýší z 9 % na 12 % mzdy, a to o 0,25 % ročně do roku 2015 a o 0,50 % ročně v období let 2015-2019.
- Zrušení věkového limitu (70 let) pro poskytování příspěvků na penzijní účet penzijního systému superannuation: Toto opatření má posílit setrvání starších pracovníků na trhu práce a současně jim poskytnout více času, aby si mohli na důchod spořit.

Tato dvě opatření jsou součástí vládní daňové reformy, která od 1. července zvýšila daně v rámci superannuation pro osoby s vysokými výděly a zvedla hranice pro příspěvky osvobozené od daně u starších pracovníků (ve věku 60 let nebo starších v letošním roce a ve věku 50 let nebo starších v příštím roce).

Příspěvky zaměstnanců do výše uvedeného systému zůstávají dobrovolné. Aby vláda podpořila dobrovolné placení příspěvků, poskytuje příspěvek (tzv. co-contribution) ve výši až 500 australských dolarů pro pracovníky s ročním příjmem od 33 516 do 48 516 australských dolarů. Pro nízkopříjmové skupiny vláda dále poskytuje slevu na dani ve výši až 500 australských dolarů (zde se nevyžaduje příspěvek zaměstnance).

Ke konci března 2013 celková aktiva penzijního systému superannuation činila v přepočtu 1,44 miliard USD.

Zdroj:

Australia. *International Update*. July 2013. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/proqdesc/intl_update/2013-07/2013-07.pdf

Kanada

Zpráva o stavu a vyhlídkách důchodového zabezpečení v Québecu

V dubnu 2013 byla zveřejněna zpráva o situaci a vyhlídkách důchodového systému v kanadské provincii Québec, která analyzuje stav třetího pilíře – dobrovolných penzijních programů v Québecu. Programy třetího pilíře zahrnují dávkově definované a příspěvkově definované doplňkové penzijní plány a plány osobního penzijního spoření, jako jsou registrované penzijní spořicí plány a daňově zvýhodněné spořicí účty.

Podle této zprávy poskytuje veřejný důchodový systém Québecu, který se skládá z federálního garantovaného doplňku k příjmu a programů zabezpečení na stáří a dále z penzijního plánu Québecu odvozeného od příjmů, dobrou ochranu pro nízkopříjmové pracovníky, avšak tato ochrana se rychle snižuje v souvislosti se zvyšováním příjmů. Hrubý náhradový poměr pro poživatele důchodu ve věku 65 let s ročním příjmem 20 tis. kanadských dolarů se v současnosti pohybuje kolem 80 procent předchozích příjmů a u pracovníků s průměrnými příjmy je to kolem 50 procent. Zpráva předpovídá, že náhradové poměry budou v horizontu příštích 40 let nadále klesat, a to zejména z důvodu valorizační metody, která nedrží krok s růstem mezd. Z toho vyplývá, že dobrovolné penzijní spoření prostřednictvím doplňkových penzijních plánů a osobního spoření bude pro udržení předdůchodové životní úrovně pracovníků stále důležitější.

Výčet hlavních poznatků o stavu doplňkových penzijních plánů:

V současnosti nemá většina pracovníků buď žádný doplňkový penzijní plán, nebo má program, který neposkytuje adekvátní důchodové dávky. Dávkově definované plány, které podle expertů poskytují největší finanční jistotu, pokrývají pouze 35 % pracovníků a stále více jsou nahrazovány příspěvkově definovanými plány, které poskytují po zdanění nižší ziskovost a nezaručují důchod.

Dávkově definované plány jsou pod značným tlakem z důvodu zvyšující se naděje dožití, stárnutí populace, dřívějších odchodů do důchodu, snižující se míry ziskovosti a nestálosti finančního trhu.

Stupeň solventnosti dávkově definovaných plánů se v letech 2007-2011 rapidně snižoval.

Zpráva obsahuje řadu doporučení ke zvýšení finančního zabezpečení starších pracovníků a ke zlepšení dlouhodobé udržitelnosti důchodového systému jako celku.

Výčet hlavních doporučení:

- Zavedení důchodu z titulu dlouhověkosti do veřejného důchodového systému. Tento důchod by byl určen pro pracovníky, kteří dosáhnou věku 75 let. Tímto důchodem by byli pokryti všichni pracovníci ve věku 18 až 74 let a výše důchodu by se odvíjela podle počtu příspěvkových let (nejvyšší důchody by pobírali lidé, kteří začali přispívat v mladém věku). Důchod by byl financován rovným dílem z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců.
- Přijetí nových opatření pro dávkově definované plány, včetně „posílené“ metody financování (aby finanční prostředky lépe odrážely náklady) a nového restrukturalizačního mechanismu, který by eliminoval deficity penzijního plánu.
- Posílení dobrovolného spoření nad rámec dávkově definovaných plánů prostřednictvím osobních spořicíh plánů, jako jsou registrované plány důchodového spoření a daňově osvobozené spořicí účty.

Zdroj:

Canada. *International Update*. May 2013. [cit.2013-06-11]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-05/2013-05.pdf

Nový Zéland

Návrhy na zajištění udržitelnosti systému Superannuation

V červenci 2013 zveřejnilo Ministerstvo financí zprávu o budoucích problémech, kterým bude muset čelit novozélandský důchodový systém Superannuation. Ve zprávě se konstatuje, že největším problémem je rychlé stárnutí populace kvůli poklesu porodnosti a zvyšování střední délky života. Počet osob ve věku 85 let a starších se od roku 1980 zdvojnásobil a předpokládá se, že do roku 2036 se tento počet ještě dále zdvojnásobí. V období od února 2012 do února 2013 se navíc počet osob požívajících dávky z paušálního univerzálního systému Superannuation zvýšil o více než 27 tisíc (pětinásobně vyšší průměrný roční nárůst oproti předchozímu období). Prognózy hovoří o tom, že do roku 2020 se do systému zapojí více než 150 tisíc nových důchodců. Ministerstvo financí tak odhaduje, že výdaje důchodového systému se zvýší ze 4,3 % HDP v roce 2010 na 7,9 % do roku 2060.

V zájmu finanční udržitelnosti systému zpráva navrhuje následující opatření:

- postupně zvyšovat věkovou hranici z 65 na 67 let, nebo zvýšit věk na 67 let a další zvyšování provádět podle růstu střední délky života;
- změnit indexaci dávek, opustit současnou metodu, která se řídí růstem mezd a napříště používat míru inflace nebo kombinaci růstu inflace a mezd;
- zavést testování na majetek, neboť první dva návrhy nepřiměřeně ovlivní nízkopříjmové skupiny;
- od účastníků programu KiwiSaver (dotovaných dobrovolných spořicíh plánů) požadovat, aby při odchodu do důchodu vybírali polovinu svých finančních prostředků na účtech, a poskytovat vládní podpory osobám s nízkými zůstatky na účtu;
- změnit průběžný systém Superannuation na systém fondový.

Zdroj:

New Zealand. *International Update*. August 2013. [cit.2013-08-26]. Dostupné z: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2013-08/2013-08.pdf