

EL

EL

EL



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 7.7.2010
COM(2010)365 τελικό

ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ

για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα

SEC(2010)830

ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ

για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εξασφάλιση επαρκούς και βιώσιμου συνταξιοδοτικού εισοδήματος για τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), τόσο σήμερα όσο και στο μέλλον, αποτελεί προτεραιότητα για την ΕΕ. Η επίτευξη αυτού του στόχου σε μια Ευρώπη που γερνά συνιστά σημαντική πρόκληση. Τα περισσότερα κράτη μέλη επιδίωξαν να προετοιμαστούν για τη νέα κατάσταση μεταρρυθμίζοντας τα συνταξιοδοτικά τους συστήματα.

Η πρόσφατη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση επιδείνωσε και επέτεινε τις συνέπειες της ισχυρής τάσης για γήρανση του πληθυσμού. Τα προβλήματα στην οικονομική ανάπτυξη, τους δημόσιους προϋπολογισμούς, τη χρηματοοικονομική σταθερότητα και την απασχόληση κατέστησαν ακόμη πιο επιτακτική την ανάγκη προσαρμογής των συνταξιοδοτικών πρακτικών και του τρόπου με τον οποίο οι πολίτες θεμελιώνουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Η κρίση κατέδειξε ότι πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και η ασφάλεια των συνταξιοδοτικών συστημάτων¹, τα οποία δεν παρέχουν απλώς μια δυνατότητα αξιοπρεπούς διαβίωσης στους ηλικιωμένους, αλλά αποτελούν και την ανταμοιβή τους για τον μόχθο μιας ολόκληρης ζωής.

Στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές του για την παρούσα Επιτροπή, ο πρόεδρος José Manuel Barroso υπογράμμισε τη σημασία των επαρκών και βιώσιμων συντάξεων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής:

«Εκατομμύρια Ευρωπαίοι εξαρτώνται πλήρως από τις συντάξεις. Η κρίση κατέδειξε τη σπουδαιότητα της ευρωπαϊκής προσέγγισης για τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Αποκάλυψε την αλληλεξάρτηση των διάφορων συνταξιοδοτικών πυλώνων μέσα σε κάθε κράτος μέλος και τη σημασία των κοινών προσεγγίσεων της ΕΕ για τη φερεγγυότητα και την κοινωνική επάρκεια. Έδειξε επίσης ότι τα συνταξιοδοτικά ταμεία αποτελούν σημαντική συνιστώσα του χρηματοοικονομικού συστήματος. Πρέπει να εξασφαλίσουμε ότι οι συντάξεις εκπληρώνουν την αποστολή τους, ότι δηλαδή παρέχουν τη μέγιστη δυνατή υποστήριξη στους σημερινούς και τους μελλοντικούς συνταξιούχους, συμπεριλαμβανομένων των ευάλωτων ομάδων.»

Αρμόδια για τη χορήγηση συντάξεων είναι τα κράτη μέλη: η παρούσα πράσινη βίβλος δεν θέτει σε αμφισβήτηση τα προνόμια των κρατών μελών όσον αφορά τις συντάξεις ή τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων ούτε ισχυρίζεται ότι υπάρχει ένα «ιδανικό» συνταξιοδοτικό σύστημα που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις. Βασική εν προκειμένω είναι η σημασία των αρχών της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών και της εθνικής αλληλεγγύης. Σε επίπεδο ΕΕ, τα εθνικά

¹ Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συμμετέχει επίσης σε μια πολιτική συζήτηση που διεξάγεται υπό την αιγίδα της ειδικής επιτροπής για τη χρηματοπιστωτική, οικονομική και κοινωνική κρίση σχετικά με τα διαδάγματα που αντλήθηκαν από την κρίση.

συνταξιοδοτικά συστήματα υποστηρίζονται από ένα πλαίσιο δραστηριοτήτων που εκτείνονται από τον πολιτικό συντονισμό έως την κανονιστική ρύθμιση. Μερικά κοινά θέματα, όπως η λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, οι απαιτήσεις του συμφώνου σταθερότητας και ανάπτυξης ή η συμμόρφωση των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», πρέπει να αντιμετωπίζονται με συντονισμένο τρόπο. Η ύπαρξη υγιών και επαρκών συνταξιοδοτικών συστημάτων, που επιτρέπουν στα άτομα να διατηρήσουν σε λογικό βαθμό το βιοτικό τους επίπεδο μετά τη συνταξιοδότησή τους, αποτελεί παράγοντα κρίσιμης σημασίας για τους πολίτες και για την κοινωνική συνοχή. Ο αντίκτυπος των δημόσιων συνταξιοδοτικών δαπανών στα δημόσια οικονομικά ενός κράτους μέλους μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις και σε άλλα κράτη μέλη. Ο συντονισμός της συνταξιοδοτικής πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ έχει αποδειχθεί χρήσιμος και αναγκαίος για την επίτευξη προόδου σε επίπεδο κρατών μελών. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των χρηματοοικονομικών αγορών, και ο σχεδιασμός τους μπορεί να προωθήσει ή να παρακωλύσει την ελεύθερη κυκλοφορία του εργατικού δυναμικού ή του κεφαλαίου.

Έπειτα από μια δεκαετία μεταρρυθμίσεων που άλλαξαν τα συνταξιοδοτικά συστήματα των περισσότερων κρατών μελών, υπάρχει τώρα η ανάγκη να αναθεωρηθεί ριζικά το πλαίσιο της ΕΕ. Η διαδικασία της δημογραφικής γήρανσης εξελίσσεται με ρυθμό ταχύτερο απ' ό,τι αναμενόταν στο παρελθόν, ενώ η πρόσφατη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση είχε δραματικές επιπτώσεις στους προϋπολογισμούς, τις κεφαλαιαγορές και τις επιχειρήσεις. Έγιναν επίσης μεγάλες διαρθρωτικές αλλαγές, όπως νέες ισορροπίες μεταξύ γενεών, μετατοπίσεις από διανεμητικά σε κεφαλαιοποιητικά συνταξιοδοτικά συστήματα και μετάθεση περισσότερων κινδύνων στα άτομα. Η παρούσα πράσινη βίβλος προωθεί μια ευρωπαϊκή συζήτηση μέσω εκτενών και έγκαιρων διαβουλεύσεων για τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα και για τον τρόπο με τον οποίο η ΕΕ μπορεί να υποστηρίξει τις προσπάθειες των κρατών μελών για χορήγηση επαρκών και βιώσιμων συντάξεων.

Η παρούσα πράσινη βίβλος προσεγγίζει με ολοκληρωμένο τρόπο τις επιμέρους πολιτικές για την οικονομία, τα κοινωνικά ζητήματα και τις κεφαλαιαγορές και αναγνωρίζει τους δεσμούς και τις συνέργειες μεταξύ των συντάξεων και της γενικότερης στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για ανάπτυξη έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς. Λαμβάνει υπόψη τις εργασίες της επιτροπής οικονομικής πολιτικής και της επιτροπής κοινωνικής προστασίας για τις συντάξεις. Η προσωρινή κοινή έκθεση των εν λόγω επιτροπών εξετάστηκε από το Συμβούλιο στις 7-8 Ιουνίου 2010 (Ecofin και EPSCO)². Ο στόχος της εξασφάλισης επαρκών και βιώσιμων συνταξιοδοτικών εισοδημάτων μέσω συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων και οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ενισχύονται αμοιβαία. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» δίνει έμφαση, αφενός, στην ενίσχυση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και, αφετέρου, στις θετικές μεταβάσεις: και τα δύο έχουν καίρια σημασία για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι (γυναίκες και άνδρες) να θεμελιώσουν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Για να επιτευχθεί ο στόχος του 75% τον οποίο θέτει η εν λόγω στρατηγική όσον αφορά την απασχόληση, πρέπει τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων της ηλικιακής ομάδας

² Η έκθεση είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm, βλ. συμπεράσματα του Συμβουλίου στη διεύθυνση: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ecofin/114988.pdf.

55 έως 65 ετών να αυξηθούν σημαντικά σε σχέση με τα σημερινά επίπεδα. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων συνταξιοδοτικής ανεπάρκειας, τα οποία ενδέχεται να είναι σημαντική αιτία φτώχειας για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, μπορεί επίσης να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου τον οποίο θέτει η στρατηγική «Ευρώπη 2020» όσον αφορά τη μείωση της φτώχειας. Οι πολιτικές που ακολουθούνται σε πολλούς τομείς μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση της φτώχειας στις μεγαλύτερες ηλικίες, πράγμα που με τη σειρά του θα συμβάλει στην ενίσχυση της επάρκειας, συμπληρώνοντας τις συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις. Άλλοι στόχοι είναι η αντιμετώπιση των δυσχερειών στην ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς, π.χ. με την ενίσχυση της ασφάλειας και της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς χρηματοοικονομικών προϊόντων και με τη διευκόλυνση της κινητικότητας όλων των εργαζομένων³ και των πολιτών σε ολόκληρη την ΕΕ⁴. Οι συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις θα συμβάλουν με τη σειρά τους στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την απασχόληση και τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών. Επιπλέον, η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς συνταξιοδοτικών προϊόντων επηρεάζει ευθέως τις αναπτυξιακές δυνατότητες της ΕΕ και, ως εκ τούτου, συμβάλλει άμεσα στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

2.1. Δημογραφική γήρανση

Ενώ είναι πασίγνωστο ότι η Ευρώπη αντιμετωπίζει μια σημαντική δημογραφική πρόκληση⁵, φθάνουμε σε μια κρίσιμη περίοδο, καθώς οι πρώτες ομάδες της γενιάς της μεταπολεμικής δημογραφικής έκρηξης (baby boomers) πλησιάζουν τώρα τη συνταξιοδότηση. Συγχρόνως, προβλέπεται ότι ο ενεργός πληθυσμός της Ευρώπης θα αρχίσει να συρρικνώνεται από το 2012 και μετά.

Το γεγονός ότι οι Ευρωπαίοι ζουν σήμερα περισσότερο από οποτεδήποτε άλλοτε είναι φυσικά τεράστιο επίτευγμα: κατά τη διάρκεια των τελευταίων 50 ετών, το προσδόκιμο ζωής αυξήθηκε κατά περίπου πέντε έτη στην ΕΕ. Οι πιο πρόσφατες δημογραφικές προβολές⁶ αποκαλύπτουν ότι μέχρι το 2060 θα μπορούσε να σημειωθεί περαιτέρω αύξηση κατά επτά περίπου έτη. Η εξέλιξη αυτή, σε συνδυασμό με τα χαμηλά ποσοστά γονιμότητας, θα οδηγήσει σε θεαματική μεταβολή της ηλικιακής σύνθεσης του πληθυσμού (βλ. σχήμα 1), με συνέπεια

³ Συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή κινητικότητα, όπως οι ερευνητές· βλ. τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 2ας Μαρτίου 2010: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/intm/113121.pdf.

⁴ Το 2010 η Επιτροπή θα υποβάλει έκθεση για την ιδιότητα του πολίτη, η οποία θα αφορά ολόκληρο τον κύκλο ζωής των πολιτών της ΕΕ και θα καλύπτει i) τα εμπόδια που παρακωλύουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων ελεύθερης κυκλοφορίας, και ii) τις λύσεις που μελετώνται για την εξάλειψη αυτών των εμποδίων, μαζί με έναν «χάρτη πορείας» για την έγκρισή τους.

⁵ Ανακοίνωση της Επιτροπής, της 29ης Απριλίου 2009, σχετικά με τη δημογραφική γήρανση «Η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της δημογραφικής γήρανσης στην ΕΕ (Έκθεση για τη δημογραφική γήρανση 2009)» και έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Demography Report 2008 – Meeting social needs in an ageing society» [SEC(2008) 2911].

⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή και επιτροπή οικονομικής πολιτικής (2009) «2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)», European Economy, τεύχος 2.

τον διπλασιασμό του δείκτη εξάρτησης ηλικιωμένων: ενώ σήμερα σε κάθε άτομο ηλικίας άνω των 65 ετών αντιστοιχούν τέσσερα ενεργά άτομα, μέχρι το 2060 θα υπάρχουν μόλις δύο ενεργά άτομα για κάθε άτομο άνω των 65 (βλ. σχήμα 2).

Υπάρχουν και άλλες από μακρού υφιστάμενες τάσεις στις αγορές εργασίας: η εργασία πλήρους απασχόλησης αρχίζει αργότερα λόγω της μεγαλύτερης ανάγκης για εκπαίδευση, ενώ η συνταξιοδότηση γίνεται νωρίτερα λόγω διαχείρισης των ηλικιών στην αγορά εργασίας και εξαιτίας των κυρίαρχων πολιτικών αντιλήψεων. Αν και η τάση για πρόωρη συνταξιοδότηση έχει αρχίσει να αντιστρέφεται, οι περισσότεροι άνθρωποι, και ιδίως οι γυναίκες, εξακολουθούν να αποχωρούν από την αγορά εργασίας πολύ νωρίτερα από τα 65, δηλ. από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης (βλ. σχήματα 6 και 7), πράγμα που υπογραμμίζει τον ρόλο του φύλου στο ζήτημα αυτό.

Με τις σημερινές τάσεις η κατάσταση δεν είναι βιώσιμη. Αν οι άνθρωποι, που ζουν περισσότερο, δεν μένουν και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην απασχόληση, υπάρχει πιθανότητα είτε να προκύψει πρόβλημα συνταξιοδοτικής επάρκειας είτε να αυξηθούν υπέρογκα οι συνταξιοδοτικές δαπάνες. Ο αντίκτυπος της δημογραφικής πρόκλησης, που επιδεινώθηκε από την κρίση, θα μειώνει συνεχώς την οικονομική ανάπτυξη και θα ασκεί πίεση στα δημόσια οικονομικά. Η έκθεση του 2009 για τη δημογραφική γήρανση⁷ έδειξε ότι, λόγω της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού, η μόνη πηγή ανάπτυξης έως το 2020 θα είναι η παραγωγικότητα της εργασίας. Μολονότι οι μεταρρυθμίσεις έχουν ήδη μειώσει σημαντικά τις επιπτώσεις της γήρανσης στις μελλοντικές συνταξιοδοτικές δαπάνες, οι δημόσιες δαπάνες που συνδέονται με την ηλικία αναμένεται ότι, παρά ταύτα, θα αυξηθούν συνολικά κατά σχεδόν 5 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕγχΠ έως το 2060. Το ήμισυ της εν λόγω αύξησης οφείλεται στις συνταξιοδοτικές δαπάνες (βλ. σχήμα 3 για τις προβολές των δημόσιων συνταξιοδοτικών δαπανών για τα κράτη μέλη).

Μια άλλη από μακρού υφιστάμενη τάση είναι η κοινωνική αλλαγή —π.χ. μονογονικά νοικοκυριά, ζευγάρια χωρίς παιδιά και χωριστή διαβίωση των διαφόρων γενιών μιας οικογένειας—, που αυξάνει την ανάγκη να παρέχονται από άλλους φορείς υπηρεσίες φροντίδας που άλλοτε παρέχονταν μέσα στην οικογένεια. Η κατάσταση αυτή δημιουργεί περαιτέρω προκλήσεις για τη χρηματοδότηση του κόστους της υγειονομικής περίθαλψης και των υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας.

Η δημογραφική γήρανση θα μπορούσε επίσης να επηρεάσει και τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα συνταξιοδότησης. Η γήρανση των κοινωνιών ενδέχεται να μειώσει τις δυνατότητες ανάπτυξης της οικονομίας, πράγμα που θα έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των πραγματικών ποσοστών επενδυτικής απόδοσης και θα μπορούσε επίσης να επηρεάσει και την αξία των χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων. Αυτή η πιθανή μείωση των αποδόσεων των επενδύσεων των συνταξιοδοτικών ταμείων ενδέχεται να οδηγήσει στην αύξηση των εισφορών, στη μείωση των συνταξιοδοτικών παροχών, στην αύξηση των εκροών κεφαλαίου προς αναδυόμενες αγορές ή στην ανάληψη μεγαλύτερων κινδύνων.

⁷ Ibid.

Για την αντιμετώπιση της δημογραφικής γήρανσης και τη μείωση των επιπτώσεών της στους δημόσιους προϋπολογισμούς, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης υιοθέτησε, το 2001, μια τριπλή στρατηγική, η οποία προβλέπει τα εξής:

- ταχεία μείωση του χρέους·
- αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και παραγωγικότητας· και
- μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων, των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και των συστημάτων μακροχρόνιας φροντίδας.

Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Laeken ενέκρινε, το 2001, ένα σύνολο κοινών στόχων για τις συντάξεις, υπογραμμίζοντας την ανάγκη να είναι επαρκείς, βιώσιμες και προσαρμόσιμες⁸.

2.2. Αλλαγές στα συνταξιοδοτικά συστήματα

Μολονότι τα συστήματα των κρατών μελών διαφέρουν εμφανώς, τα περισσότερα αναπροσαρμόστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες, ώστε να γίνουν πιο βιώσιμα. Συγχρόνως, τα κράτη μέλη προσπάθησαν να προστατεύσουν την επάρκεια των συντάξεων και να ανταποκριθούν καλύτερα στις αλλαγές που συμβαίνουν στις αγορές εργασίας και στους ρόλους των δύο φύλων. Οι βασικές τάσεις ήταν οι εξής⁹:

- (1) Ενθάρρυνση περισσότερων ανθρώπων να εργάζονται περισσότερο και για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, προκειμένου να αποκτήσουν τα ίδια δικαιώματα που είχαν πριν: αύξηση των ορίων ηλικίας για τη συνταξιοδότηση· «ανταμοιβή» όσων συνταξιοδοτούνται αργότερα και «τιμωρία» όσων συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από το κανονικό όριο ηλικίας (βλ. σχήμα 8)· υπολογισμός των συνταξιοδοτικών παροχών με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών ολόκληρου του εργασιακού βίου και όχι με βάση τις αποδοχές των καλύτερων ετών· κατάργηση ή περιορισμός των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης· λήψη μέτρων στην αγορά εργασίας για να ενθαρρύνονται —και να έχουν τη δυνατότητα— οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας να παραμένουν στην αγορά εργασίας και προώθηση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας.
- (2) Μετάβαση από μονοεπίπεδα, ως επί το πλείστον, συστήματα σε πολυεπίπεδα συστήματα. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην τάση που παρατηρείται στα περισσότερα κράτη μέλη —αλλά όχι σε όλα— να μειώσουν το μερίδιο των δημόσιων διανεμητικών συντάξεων στη συνολική συνταξιοδοτική δαπάνη, δίνοντας ενισχυμένο ρόλο σε συμπληρωματικά (επικουρικά), προχρηματοδοτούμενα ιδιωτικά συστήματα, που συχνά έχουν χαρακτήρα συστημάτων καθορισμένων εισφορών (βλ. σχήμα 10).
- (3) Λήψη μέτρων για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα επάρκειας, π.χ. μέσω προσπαθειών για διεύρυνση της κάλυψης, υποστήριξη της θεμελίωσης δικαιωμάτων,

⁸ «Ποιότητα και βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων – Κοινή έκθεση για τους στόχους και τις μεθόδους εργασίας στον συνταξιοδοτικό τομέα» [10672/01 ECOFIN 198 SOC 272].

⁹ Η προσωρινή κοινή έκθεση της επιτροπής οικονομικής πολιτικής και της επιτροπής κοινωνικής προστασίας σχετικά με τις συντάξεις προβαίνει σε λεπτομερέστερη ανάλυση, βλ. υποσημείωση 2.

διευκόλυνση της πρόσβασης των ευάλωτων ομάδων στις συντάξεις και αύξηση της οικονομικής στήριξης των φτωχότερων συνταξιούχων.

- (4) Διάσταση του φύλου: Συνήθως το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων με άτυπες συμβάσεις εργασίας είναι γυναίκες, οι οποίες αμείβονται κατά κανόνα λιγότερο καλά από τους άνδρες και διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους για να αναλάβουν ευθύνες φροντίδας συχνότερα απ' αυτούς. Ως εκ τούτου, οι συντάξεις τους είναι συνήθως χαμηλότερες, ενώ ο κίνδυνος φτώχειας είναι κατά κανόνα μεγαλύτερος στις γυναίκες, επίσης επειδή ζουν περισσότερο. Ενώ οι περίοδοι φροντίδας αναγνωρίζονται σε μερικά διανεμητικά συστήματα, αυτό δεν συμβαίνει πάντα στα κεφαλαιοποιητικά συνταξιοδοτικά συστήματα, όπου το θέμα είναι το πώς θα χρηματοδοτηθεί αυτή η αλληλεγγύη.

Οι μεταρρυθμίσεις υποστήριξαν τις πρόσφατες αυξήσεις των πραγματικών ηλικιών συνταξιοδότησης και δημιούργησαν νέες δυνατότητες για τη χορήγηση επαρκών συντάξεων με βιώσιμο τρόπο. Συγχρόνως, οι μεταρρυθμίσεις αύξησαν και θα εξακολουθήσουν να αυξάνουν την ατομική ευθύνη για τα αποτελέσματα. Ενώ οι άνθρωποι έχουν περισσότερες επιλογές, εκτίθενται συγχρόνως και σε περισσότερους κινδύνους. Για να πετύχουν οι μεταρρυθμίσεις, πρέπει να συμβάλουν όλα τα συνταξιοδοτικά συστήματα, ενώ οι κίνδυνοι πρέπει να κατανοηθούν καλύτερα και η διαχείρισή τους να είναι πιο αποτελεσματική. Η επάρκεια των συντάξεων στο μέλλον θα εξαρτηθεί από έναν συνδυασμό δύο πραγμάτων: από τις αποδόσεις στις χρηματοοικονομικές αγορές και από τη δυνατότητα των αγορών εργασίας να προσφέρουν ευκαιρίες για επαγγελματικές σταδιοδρομίες μεγαλύτερης διάρκειας και χωρίς περιόδους διακοπής της απασχόλησης. Για να ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή, ορισμένα κράτη μέλη μπορεί να θελήσουν να αντιμετωπίσουν εκκρεμή ζητήματα όπως οι ελάχιστες συντάξεις, η κάλυψη των άτυπων εργαζομένων και ο συνυπολογισμός μερικών ακούσιων περιόδων διακοπής της απασχόλησης, π.χ. για παροχή φροντίδας σε ευπαθή εξαρτώμενα άτομα.

Τα μεταρρυθμισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα αυξάνουν τους κινδύνους επάρκειας για σημαντικό αριθμό εργαζομένων. Τα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης θα μειωθούν σε πολλά κράτη μέλη, αν και το σημείο αφετηρίας και ο βαθμός μείωσης διαφέρουν σημαντικά, ενώ μερικές χώρες, και κυρίως οι χώρες με πολύ χαμηλά αρχικά επίπεδα, έχουν αυξήσει τα εν λόγω ποσοστά (βλ. σχήμα 5). Η καθυστέρηση της εξόδου από την αγορά εργασίας μπορεί να μετριάσει τη μείωση.

Σε πολλά κράτη μέλη, για να εξασφαλιστεί η εδραίωση των μεταρρυθμίσεων που έγιναν, ίσως χρειαστούν πρόσθετες μεταρρυθμίσεις λόγω της έκτασης των προβλεπόμενων δημογραφικών αλλαγών. Για τα κράτη μέλη στα οποία η διαδικασία των μεταρρυθμίσεων δεν έχει προχωρήσει αρκετά, υπάρχει επείγουσα ανάγκη να αναθεωρηθούν οι συνταξιοδοτικές υποσχέσεις, λαμβανομένων υπόψη των δυνατοτήτων της υπόλοιπης οικονομίας —και των δημόσιων προϋπολογισμών.

2.3. Οι επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης

Η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση επιδείνωσε σοβαρά το πρόβλημα της δημογραφικής γήρανσης. Καταδεικνύοντας την αλληλεξάρτηση των διαφόρων συστημάτων και αποκαλύπτοντας τις αδυναμίες στον σχεδιασμό ορισμένων απ' αυτά, έκρουσε τον

κώδωνα του κινδύνου για όλες τις συντάξεις, διανεμητικές ή κεφαλαιοποιητικές: η αύξηση της ανεργίας, η μείωση της ανάπτυξης, η αύξηση των επιπέδων του δημόσιου χρέους και η αστάθεια των χρηματοπιστωτικών αγορών έκαναν δυσχερέστερη, για όλα τα συστήματα, την τήρηση των συνταξιοδοτικών υποσχέσεων στους ασφαλισμένους τους. Τα ιδιωτικά συστήματα μπορούν να μειώσουν κάπως την πίεση που δέχονται τα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματα. Ωστόσο, η αύξηση της εξάρτησης από τα ιδιωτικά συστήματα έχει δημοσιονομικό κόστος, λόγω της ευρέως διαδεδομένης πρακτικής να παρέχονται φορολογικά κίνητρα κατά τη διάρκεια της φάσης συσσώρευσης. Το κόστος των φορολογικών ελαφρύνσεων μπορεί να είναι σημαντικό, ενώ η αποδοτικότητα και οι αναδιανεμητικές επιδράσεις τους αμφισβητήσιμες¹⁰. Καθώς οι δημόσιοι προϋπολογισμοί δέχονται ισχυρή πίεση, μερικά κράτη μέλη επανεξετάζουν τώρα την αποδοτικότητα αυτών των δαπανών. Η καλύτερη ανταλλαγή πληροφοριών για το κόστος και την αποδοτικότητά τους μπορεί να βοηθήσει τους φορείς χάραξης πολιτικής σε ολόκληρη την ΕΕ¹¹. Επιπλέον, αν τα ιδιωτικά συστήματα δεν μπορέσουν να τηρήσουν τις υποσχέσεις τους, το δημόσιο ταμείο θα κληθεί αναπόφευκτα να πληρώσει μέρος του «λογαριασμού».

Οι σημερινοί συνταξιούχοι, διαθέτοντας ασφαλή εισοδήματα από δημόσιες συντάξεις, που γενικά μπόρεσαν να επιτελέσουν τον ρόλο τους ως αυτόματων σταθεροποιητών, συγκαταλέγονταν μέχρι τώρα μεταξύ εκείνων που επηρεάστηκαν ελάχιστα από την κρίση. Πλην ορισμένων εξαιρέσεων, οι παροχές από κεφαλαιοποιητικά συστήματα εξακολουθούν να διαδραματίζουν οριακό ρόλο, ενώ ελάχιστα ήταν τα κράτη μέλη —κράτη με οξυτάτα δημοσιονομικά προβλήματα ή εδραιωμένους μηχανισμούς αυτόματης αναπροσαρμογής— που αναγκάστηκαν να μειώσουν τις δημόσιες συντάξεις που καταβάλλουν. Αλλά η κρίση και οι χαμηλότερες προοπτικές ανάπτυξης θα έχουν επιπτώσεις σε όλα τα είδη συνταξιοδοτικών συστημάτων.

Το μέγεθος της επιδείνωσης των δημόσιων οικονομικών εξαιτίας της κρίσης ισοδυναμεί με την εξουδετέρωση 20 ετών δημοσιονομικής εξυγίανσης, πράγμα που σημαίνει ότι οι δημοσιονομικοί περιορισμοί θα είναι πολύ ισχυροί την επόμενη δεκαετία. Οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι η κρίση θα ασκήσει περαιτέρω πίεση στη δημόσια συνταξιοδοτική δαπάνη και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, διότι η οικονομική ανάπτυξη αναμένεται σημαντικά χαμηλότερη, ενώ συγχρόνως υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα ως προς το πότε θα υπάρξει πλήρης ανάκαμψη¹². Σε ορισμένα κράτη μέλη μερικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης διοχετεύτηκαν σε υποχρεωτικά κεφαλαιοποιητικά συστήματα που συστάθηκαν πρόσφατα. Η κρίση επέτεινε αυτό το διπλό πρόβλημα πληρωμής και ανάγκασε μερικές κυβερνήσεις να αναστείλουν ή να μειώσουν τις εισφορές σε ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα για να βελτιώσουν τη δημοσιονομική κατάσταση των δημόσιων συνταξιοδοτικών συστημάτων.

¹⁰ Σημείο 4.2 σελ. 26 της έκθεσης της ΕΚΠ «Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions» (2008) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en>.

¹¹ Η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να περιλαμβάνει την ανταλλαγή εμπειριών για προσεγγίσεις όπως τα «συγκοινωνούντα δοχεία», όπου το ποσό των φορολογικών ελαφρύνσεων που είναι διαθέσιμο για εθελοντικές ατομικές αποταμιεύσεις είναι αντιστρόφως ανάλογο του ποσού των εκ του νόμου και των επαγγελματικών συντάξεων που έχει ήδη ένα άτομο. Βλ. «Proposal for a pension model with a compensating layer» by G.J.B. Dietvorst, EC Tax Review 2007 nr. 3, σ. 142-145.

¹² Βλ. υποσημείωση 6.

Σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, τα ποσοστά απόδοσης και η φερεγγυότητα των κεφαλαιοποιητικών συστημάτων επηρεάστηκαν από την πτώση των επιτοκίων και της αξίας των περιουσιακών τους στοιχείων: τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία έχασαν πάνω από το 20% της αξίας τους το 2008¹³. Επιπλέον, διάφοροι χρηματοδότες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων δυσκολεύτηκαν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους. Ωστόσο, επειδή τα συστήματα που χρειάστηκε «να μουν στο κόκκινο» για να καλύψουν τις τρέχουσες υποχρεώσεις τους ήταν λίγα, οι εποπτικές αρχές μπόρεσαν να χαλαρώσουν τους κανόνες αξιολόγησης και φερεγγυότητας, για να δώσουν χρόνο στις αγορές να ανακάμψουν. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία κατόρθωσαν να καλύψουν μέρος των ζημιών τους το 2009¹⁴, αλλά πολλά εξακολουθούν να παραμένουν μακριά από τα απαιτούμενα επίπεδα φερεγγυότητας.

Οι αποκλίσεις στην ικανότητα των κεφαλαιοποιητικών συστημάτων να ξεπεράσουν την κρίση απέδειξαν ότι οι διαφορές στο σχεδιασμό, τη ρύθμιση και την επενδυτική στρατηγική κάθε συστήματος έχουν αναμφισβήτητη σημασία. Οι ζημιές διαφέρουν ανάλογα με τις επενδυτικές πρακτικές, ενώ η ικανότητα απορρόφησης των κραδασμών εξαρτάται επίσης από το πόσο σωστά μοιράζονται τα βάρη μεταξύ των ασφαλιστικών φορέων, των ασφαλισμένων που καταβάλλουν εισφορές και των συνταξιούχων. Δυστυχώς, τα συστήματα των χωρών στις οποίες οι απαιτήσεις φερεγγυότητας ήταν χαμηλότερες και οι απώλειες αξίας περιουσιακών στοιχείων ιδιαίτερα μεγάλες είναι κατά κανόνα και εκείνα που προσφέρουν την λιγότερο αποτελεσματική προστασία των θεμελιωμένων δικαιωμάτων και τους λιγότερο ευέλικτους μηχανισμούς επιμερισμού των βαρών. Κατά συνέπεια, ενδέχεται να χαθούν δικαιώματα και οι συνταξιοδοτικοί φορείς να οδηγηθούν στην απόφαση να καταργήσουν συστήματα, καθώς δεν θα έχουν τη δυνατότητα να τα ξανακάνουν φερέγγυα.

Η κρίση θα έχει επίσης σοβαρές επιπτώσεις και στις μελλοντικές συντάξεις, διότι πολλοί εργαζόμενοι θα χάσουν τη δουλειά τους και θα είναι άνεργοι για κάποιο χρονικό διάστημα, ενώ άλλοι θα αναγκαστούν να δεχτούν μείωση των αποδοχών τους ή λιγότερες ώρες εργασίας¹⁵. Μια από τις προκλήσεις θα είναι να εξασφαλιστεί η διατήρηση επαρκούς επιπέδου συντάξεων ακόμη και σ' αυτές τις καταστάσεις (βλ. σχήμα 9).

Συνεπώς, η κρίση, πρόσθεσε τις ακόλουθες διαστάσεις στο προϋφιστάμενο πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων:

- πιο επείγουσα ανάγκη κάλυψης των κενών στον τομέα της επάρκειας·
- πιο επείγουσα ανάγκη υιοθέτησης μεταρρυθμίσεων που ενισχύουν τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών·
- ανάγκη να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην αύξηση των πραγματικών ηλικιών συνταξιοδότησης·
- ανάγκη να επανεξεταστεί το κανονιστικό πλαίσιο των κεφαλαιοποιητικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, για να εξασφαλιστεί ότι παραμένουν αποδοτικά και

¹³ ΟΟΣΑ, «Pensions and the crisis – How should retirement income systems respond to financial and economic pressures» 2009.

¹⁴ ΟΟΣΑ «Pension Markets in Focus», Οκτώβριος 2009, τεύχος 6.

¹⁵ Κεφάλαια 3.3–3.5 της προσωρινής κοινής έκθεσης σχετικά με τις συντάξεις, βλ. υποσημείωση 2.

ασφαλή ακόμη και έπειτα από μεγάλες οικονομικές κρίσεις, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι το εν λόγω κανονιστικό πλαίσιο δεν θα είναι δυσανάλογα αυστηρό και δεν θα οδηγήσει τους εργοδότες στην αφερέγγυότητα ή στην εγκατάλειψη συνταξιοδοτικών συστημάτων·

- ανάγκη να εξασφαλιστεί αποδοτικό και «έξυπνο» ρυθμιστικό πλαίσιο για τις χρηματοπιστωτικές αγορές, με δεδομένο τον αυξανόμενο ρόλο των συνταξιοδοτικών ταμείων. Οι σύνοδοι κορυφής της ομάδας G20 στο Πίτσμπουργκ και στο Τορόντο υπογράμμισαν ότι όλα τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα πρέπει να διέπονται από συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο και ότι υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη για κοινούς κανόνες.

3. ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΕ

Ο πρώτιστος στόχος των συνταξιοδοτικών μεταρρυθμίσεων είναι να εξασφαλίσουν την επάρκεια και τη βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Διαπιστώθηκε η τάση να αντιμετωπίζεται η στρατηγική τριών αξόνων της Στοκχόλμης ως κατάλογος από τον οποίο ο καθένας μπορεί να διαλέξει ό,τι του αρέσει. Αλλά για να μπορέσουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα να εκπληρώσουν τους στόχους τους και για αποδώσει καρπούς η στρατηγική «Ευρώπη 2020», θα χρειαστεί τώρα να αντιμετωπιστούν και τα τρία ζητήματα με συντονισμένο τρόπο.

3.1. Πρώτιστοι στόχοι: επάρκεια και βιωσιμότητα

Η *επάρκεια* και η *βιωσιμότητα* είναι οι δύο πλευρές του ίδιου νομίσματος. Αν υπάρξει κίνδυνος ανεπάρκειας των συντάξεων, μπορεί να υπάρξει πίεση για ad hoc αυξήσεις συντάξεων ή αύξηση της ζήτησης για άλλες παροχές, πράγμα που θα θέσει σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα. Ομοίως, αν ένα συνταξιοδοτικό σύστημα δεν είναι βιώσιμο, τότε μακροπρόθεσμα, όταν θα χρειαστούν απότομες διορθώσεις, θα αποδειχθεί και ανεπαρκές. Συνεπώς, τα ζητήματα της επάρκειας και της βιωσιμότητας των συντάξεων πρέπει να εξεταστούν από κοινού.

Αντιμετώπιση του προβλήματος της επάρκειας των συντάξεων

Αποστολή των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι η εξασφάλιση επαρκούς εισοδήματος για τους ασφαλισμένους, πράγμα που αποτελεί ζήτημα θεμελιώδους αλληλεγγύης μεταξύ και εντός των γενεών. Μέχρι σήμερα οι περισσότερες μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων απέβλεπαν στη βελτίωση της βιωσιμότητάς τους. Θα χρειαστεί περαιτέρω εκσυγχρονισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων, για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα επάρκειας. Καθώς, στις περισσότερες περιπτώσεις, τα ποσοστά αναπλήρωσης των δημόσιων συντάξεων θα μειωθούν (βλ. σχήμα 4), είναι σημαντικό να προβλεφθούν επαρκείς δυνατότητες θεμελίωσης συμπληρωματικών δικαιωμάτων, π.χ. δίνοντας στους πολίτες τη δυνατότητα να επεκτείνουν τον εργασιακό τους βίο και αυξάνοντας την πρόσβασή τους σε συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Ο μη συνυπολογισμός των περιόδων ανεργίας, ασθένειας ή φροντίδας μπορεί επίσης να επηρεάσει αρνητικά την επάρκεια. Το ίδιο αποτέλεσμα μπορεί ακόμη να έχουν η μη κάλυψη εύλωτων ομάδων, όπως των ατόμων που εργάζονται με συμβάσεις μικρής χρονικής διάρκειας και των άτυπων εργαζομένων, ή η ανεπάρκεια της ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης ή του εισοδήματος των ατόμων μεγαλύτερης

ηλικίας. Ωστόσο, τα θέματα αυτά εγείρουν ζητήματα χρηματοδότησης. Στα κεφαλαιοποιητικά συστήματα, η μείωση του επενδυτικού κινδύνου, ιδίως κοντά στη φάση πληρωμής και κατά τη διάρκειά της, και ο καλύτερος επιμερισμός του κινδύνου μεταξύ των ασφαλισμένων και των συνταξιοδοτικών φορέων, με βάση τα πλεονεκτήματα της συλλογικής ασφάλισης, μπορούν να ενισχύσουν την επάρκεια των συνταξιοδοτικών εισοδημάτων. Ενδέχεται επίσης να χρειαστεί να εξεταστεί η διεύρυνση των πηγών εισοδήματος για τους συνταξιούχους πέραν των συντάξεων.

Εξασφάλιση της βιωσιμότητας

Πολλές συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις έχουν συμβάλει στον περιορισμό της αύξησης των μελλοντικών δημόσιων δαπανών για συντάξεις. Ωστόσο, είναι επείγουσα ανάγκη να καταβληθούν και άλλες προσπάθειες για να γίνουν τα συστήματα πιο βιώσιμα και να συμβάλουν, με τον τρόπο αυτόν, στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών, ιδίως στις χώρες στις οποίες οι μελλοντικές δημόσιες δαπάνες για συντάξεις προβλέπεται να είναι υψηλές. Αν δεν ληφθούν αποφασιστικά μέτρα πολιτικής για την ενίσχυση της βιωσιμότητας, το κόστος της προσαρμογής θα κληθούν να το πληρώσουν αργότερα είτε οι μελλοντικοί εργαζόμενοι είτε οι μελλοντικοί συνταξιούχοι, οι οποίοι, όπως υπογράμμισε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο¹⁶, ενδέχεται να μην είναι προετοιμασμένοι για συντάξεις χαμηλότερες απ' αυτές που προσδοκούσαν. Με δεδομένη την πολύ κακή κατάσταση των δημόσιων οικονομικών και την προβλεπόμενη δυσβάστακτη αύξηση των επιπέδων του δημόσιου χρέους, που θα επέλθει αν δεν αλλάξουν οι εφαρμοζόμενες πολιτικές, η δημοσιονομική σταθεροποίηση θα αποτελεί δεσμευτικό περιορισμό για όλες τις πολιτικές, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής για τις συντάξεις. Το σύμφωνο σταθερότητας και ανάπτυξης παρέχει το πλαίσιο για την παρακολούθηση της βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών συστημάτων¹⁷. Επιπλέον, ενδέχεται να υπάρξει περαιτέρω πίεση για δαπάνες στον τομέα της φροντίδας ηλικιωμένων, αν αυξηθεί στο μέλλον η τάση για αντικατάσταση των άτυπων υπηρεσιών με επίσημες υπηρεσίες φροντίδας. Συνεπώς, αποκτά ιδιαίτερη σημασία η εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που ενισχύουν τις δυνατότητες οικονομικής ανάπτυξης της ΕΕ, π.χ. με την τόνωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Η μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ωφελεί όλους τους πολίτες, διότι διευκολύνει τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Όσον αφορά τη δημοσιονομική βιωσιμότητα, η επίτευξη υψηλότερων ποσοστών απασχόλησης, ιδίως για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, είναι ακόμη πιο σημαντική.

- | |
|---|
| <p>(1) <i>Πώς μπορεί να υποστηρίξει η ΕΕ τις προσπάθειες των κρατών μελών να ενισχύσουν την επάρκεια των συνταξιοδοτικών συστημάτων; Πρέπει να επιδιώξει η ΕΕ να προσδιορίσει σαφέστερα σε τι συνίσταται ένα επαρκές συνταξιοδοτικό εισόδημα;</i></p> <p>(2) <i>Το συνταξιοδοτικό πλαίσιο που υπάρχει σήμερα σε επίπεδο ΕΕ είναι επαρκές για να εξασφαλίσει βιώσιμα δημόσια οικονομικά;</i></p> |
|---|

¹⁶ Στα συμπεράσματα της προεδρίας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στις 23 Μαρτίου 2005, έγγραφο 7619/1/05, REV. 1, τονίστηκε η ανάγκη να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών, να προωθηθεί η ανάπτυξη και να αποφευχθεί η επιβολή υπερβολικών επιβαρύνσεων στις μελλοντικές γενιές.

¹⁷ Σε σχέση με το πρόγραμμα σταθερότητας και ανάπτυξης, η Επιτροπή πρότεινε να ληφθούν επίσης υπόψη, μεταξύ των άλλων παραγόντων, και οι έμμεσες υποχρεώσεις, κυρίως αυτές που αφορούν τη γήρανση, ώστε να καλυφθούν οι μελλοντικοί κίνδυνοι [COM(2010) 367/2].

3.2. Επίτευξη βιώσιμης ισορροπίας μεταξύ ετών εργασίας και ετών σύνταξης

Τα έτη σύνταξης αυξήθηκαν αρκετά κατά τον προηγούμενο αιώνα, υπάρχουν όμως μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Σήμερα, κατά κανόνα, η σύνταξη αντιπροσωπεύει περίπου το ένα τρίτο της ενήλικης ζωής, και το ποσοστό αυτό θα αυξηθεί σημαντικά με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής στο μέλλον¹⁸, εκτός αν αυξηθεί η διάρκεια του ενεργού εργασιακού βίου και οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται αργότερα. Στην ηλικία των 60 ετών εξακολουθεί να εργάζεται λιγότερο από το 50% του πληθυσμού, πράγμα που αντίκειται στη δέσμευση την οποία ανέλαβαν τα κράτη μέλη στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης να αυξήσουν κατά πέντε έτη την ηλικία στην οποία οι άνθρωποι σταματούν να εργάζονται¹⁹. Αντίκειται επίσης στον στόχο τον οποίο προβλέπει η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 75% και επηρεάζει αρνητικά το αναπτυξιακό δυναμικό. Η απότομη άνοδος των δεικτών εξάρτησης των ηλικιωμένων θα μπορούσε να αποφευχθεί σε μεγάλο βαθμό, αν οι άνθρωποι εργάζονταν περισσότερο (βλ. σχήμα 2). Διαφορετικά, θα ήταν αναπόφευκτος ένας επώδυνος συνδυασμός χαμηλότερων παροχών και υψηλότερων εισφορών.

Η επάρκεια και η βιωσιμότητα θα ενισχύονταν αν εξασφαλιζόταν ότι η διάρκεια της σύνταξης δεν θα εξακολουθήσει να αυξάνεται σε σχέση με τη διάρκεια του ενεργού εργασιακού βίου. Αυτό συνεπάγεται αύξηση της ηλικίας στην οποία κάποιος σταματά να εργάζεται και αρχίζει να παίρνει σύνταξη. Πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη αποφασίσει να αυξήσουν την ηλικία για λήψη πλήρους σύνταξης στα δημόσια συνταξιοδοτικά συστήματά τους (βλ. σχήμα 6). Συνειδητοποιείται ολοένα και περισσότερο ότι η επιλογή αυτή δίνει ένα ισχυρό μήνυμα στους εργαζομένους και τους εργοδότες, το οποίο τους ωθεί προς υψηλότερες πραγματικές ηλικίες συνταξιοδότησης. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν αποδείξει ότι μια ελπιδοφόρα πολιτική επιλογή για την βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι η αυτόματη αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης σε συνάρτηση με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής στο μέλλον. Ενώ αυτή η προσέγγιση των επιμέρους προσαρμογών θα μπορούσε να μελετηθεί και για άλλους κινδύνους, η δέσμευση για περιοδική αναθεώρηση της επάρκειας και της βιωσιμότητας των συντάξεων θα μπορούσε να αποτελέσει εναλλακτικό ή συμπληρωματικό τρόπο διευκόλυνσης της έγκαιρης και ομαλής ανταπόκρισης στη μεταβολή των συνθηκών, πολλές από τις οποίες είναι δύσκολο να προβλεφθούν.

Για τη δυνατότητα καθορισμού ενιαίας ηλικίας συνταξιοδότησης για όλους υπήρχε ανέκαθεν διαφωνία λόγω των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των επαγγελμάτων όσον αφορά την ηλικία εισόδου στην αγορά εργασίας και την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων. Τα περισσότερα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν το ζήτημα αυτό εφαρμόζοντας αποφασιστικές πολιτικές για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, ενώ συγχρόνως προβλέπουν διάφορους τρόπους εξόδου από την εργασία για όσους αντιμετωπίζουν όντως πρόβλημα πριν φτάσουν στη συντάξιμη ηλικία. Οι προσπάθειες των κρατών μελών υποστηρίζονται από την ευρωπαϊκή στρατηγική υγείας και ασφάλειας. Μερικά κράτη μέλη έχουν συνεκτιμήσει τις διαφορές στην ηλικία εισόδου στην αγορά εργασίας συνδυάζοντας μέτρα αύξησης της συντάξιμης ηλικίας με μέτρα αύξησης των ετών καταβολής εισφορών τα

¹⁸ Κεφάλαιο 3.2.1 της προσωρινής κοινής έκθεσης σχετικά με τις συντάξεις, βλ. υποσημείωση 2.

¹⁹ Συμπεράσματα της προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, 15-16 Μαρτίου 2002, έγγραφο SN 100/1/02 REV. 1.

οποία απαιτούνται για τη λήψη πλήρους σύνταξης. Επιπλέον, παράλληλα με τη λήψη μέτρων για την παράταση του ενεργού εργασιακού βίου, θα είναι επίσης σημαντικό να αντιμετωπιστούν ζητήματα όπως οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τόσο τις αμοιβές όσο και την αγορά εργασίας.

Καθώς οι ηλικίες εξόδου από την αγορά εργασίας είναι ακόμη χαμηλές, το ερώτημα είναι αν, για την εξασφάλιση επαρκών και βιώσιμων συντάξεων, θα ήταν χρήσιμο να καθοριστούν, σε επίπεδο ΕΕ, κοινές αρχές και λύσεις που θα εφαρμόζονται με διαφοροποιημένο τρόπο, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές στα συνταξιοδοτικά συστήματα. Σκοπός των λύσεων αυτού του είδους θα ήταν να δοθεί στους πολίτες η δυνατότητα να εξασφαλίσουν επαρκείς συντάξεις, κάνοντας συγχρόνως τις οικονομίες της ΕΕ πιο βιώσιμες. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτός θα πρέπει, πέραν των μεταρρυθμίσεων των συνταξιοδοτικών συστημάτων, να καταβληθούν σημαντικές προσπάθειες για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να διατηρήσουν την απασχολησιμότητά τους σε όλη τη διάρκεια του ενεργού εργασιακού τους βίου, έχοντας κατάλληλες ευκαιρίες επανακάρτισης. Οι νέες τεχνολογίες και υπηρεσίες που επιτρέπουν την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μέσω της τηλεργασίας και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων μπορούν να συμβάλουν στη μεγαλύτερη παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην εργασία.

Τα κυριότερα μέτρα που θα επέτρεπαν στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας —γυναίκες και άνδρες— να παραμείνουν περισσότερο χρόνο στην αγορά εργασίας θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την πρόσβαση όλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου και εθνικής καταγωγής, στην αγορά εργασίας, σε προγράμματα κατάρτισης και σε ειδικές ρυθμίσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες²⁰. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο υποστηρίζει μέτρα που ενισχύουν την απασχολησιμότητα και αυξάνουν τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και ανδρών όλων των εργασιακά ενεργών ηλικιών. Η Επιτροπή προετοιμάζει, για το 2012, το ευρωπαϊκό έτος ενεργού γήρανης, που αναμένεται να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τους άλλους εμπλεκόμενους παράγοντες να δημιουργήσουν περισσότερες ευκαιρίες και καλύτερες συνθήκες εργασίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό θα ήταν δυνατόν να προσαρμοστούν τα κοινωνικά και οικονομικά κίνητρα υπέρ της εργασίας, ενώ τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να εξετάσουν τον ρόλο των φορολογικών κανόνων τους. Άλλα μέτρα θα μπορούσαν να είναι η αναπροσαρμογή του τρόπου διαχείρισης των ηλικιών, των εργασιακών ρυθμίσεων και των αντιλήψεων στις αγορές εργασίας και τους εργασιακούς χώρους, καθώς και η πρόβλεψη ειδικών ρυθμίσεων για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Η παράταση του ενεργού εργασιακού βίου σε συνάρτηση με τη συνεχή αύξηση του προσδόκιμου ζωής θα απέφερε διπλό όφελος: υψηλότερο βιοτικό επίπεδο και πιο βιώσιμες συντάξεις. Για να βελτιωθούν η βιωσιμότητα και η επάρκεια των συντάξεων, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι, και πολύ συχνά οι πιο νέοι, να εργάζονται περισσότερο χρόνο με μισθούς και ωράρια εργασίας που τους επιτρέπουν να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο μέλλον.

²⁰ Χρειάζεται καλύτερη μεταφορά και εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/EK) και η αξιοποίηση της προστιθέμενης αξίας του προσωπικού μεγαλύτερης ηλικίας. Η ηλικία είναι το συνηθέστερο αντιληπτό μειονέκτημα κατά την αναζήτηση εργασίας, βλ. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ήδη συνοδευτικά μέτρα για την παράταση του ενεργού εργασιακού βίου²¹. Οι πολιτικές που ακολουθούνται στον τομέα της υγείας με στόχο να βοηθήσουν τους πολίτες να διατηρήσουν σε καλή κατάσταση την υγεία τους μπορούν να συμβάλουν στην παράταση του ενεργού εργασιακού βίου, να μειώσουν την πίεση στα συνταξιοδοτικά συστήματα και να βελτιώσουν τη βιωσιμότητα²². Η κακή υγεία είναι ένας από τους κυριότερους λόγους πρόωρης συνταξιοδότησης.

- (3) *Ποιος είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να επιτευχθεί η αύξηση των πραγματικών ηλικιών συνταξιοδότησης και πώς μπορούν να συμβάλουν οι αυξήσεις των συντάξιμων ηλικιών; Πρέπει να εισαχθούν στα συνταξιοδοτικά συστήματα αυτόματοι μηχανισμοί προσαρμογής στις δημογραφικές αλλαγές προκειμένου να υπάρξει ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και του χρόνου σύνταξης; Ποιον ρόλο θα μπορούσε να διαδραματίσει εν προκειμένω η ΕΕ;*
- (4) *Πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η υλοποίηση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για να προωθηθεί η παράταση του ενεργού εργασιακού βίου, να προαχθεί η θετική συμβολή της στις επιχειρήσεις και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στην αγορά εργασίας;*

3.3. Άρση των εμποδίων που παρακωλύουν την κινητικότητα στην ΕΕ

Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές και οι ισχύουσες κανονιστικές ρυθμίσεις πρέπει να διευκολύνουν την ελεύθερη κυκλοφορία των συντελεστών παραγωγής, ιδίως της εργασίας και του κεφαλαίου, ώστε οι πόροι να χρησιμοποιούνται αποδοτικά και να δημιουργούνται ευνοϊκοί όροι για τη μεγιστοποίηση των εισοδημάτων. Η αύξηση της ευελιξίας στην εργασιακή κινητικότητα υποστηρίζει την ικανότητα προσαρμογής της οικονομίας και ενισχύει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Η πλήρης απελευθέρωση του δυναμικού της ενιαίας αγοράς θα μπορούσε να προσφέρει σημαντικά οφέλη σε όλους τους πολίτες²³.

3.3.1. Ενίσχυση της εσωτερικής συνταξιοδοτικής αγοράς

Η έκδοση της οδηγίας για τα ιδρύματα που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (ΙΕΣΠ), το 2003, ήταν σημαντικό επίτευγμα. Αλλά η οδηγία αυτή καλύπτει μόνο τις κεφαλαιοποιητικές συντάξεις επαγγελματικού χαρακτήρα, ενώ στο πεδίο εφαρμογής της δεν εμπίπτουν όλα τα επαγγελματικά συστήματα (π.χ. τα συστήματα λογιστικών αποθεματικών δεν περιλαμβάνονται). Δεν είναι οδηγία-πλαίσιο, πράγμα που δυσχεραίνει την προσαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων στις εξελίξεις της αγοράς. Τα πρώτα στοιχεία έχουν δείξει ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά εμπόδια που παρακωλύουν τη διασυνοριακή δραστηριότητα. Τα εμπόδια αυτά δυσχεραίνουν την πλήρη υλοποίηση των κερδών αποδοτικότητας που προκύπτουν από τις οικονομίες κλίμακας και τον ανταγωνισμό, με αποτέλεσμα να αυξάνεται το κόστος των συντάξεων και να περιορίζονται οι επιλογές των καταναλωτών. Σε πολλές περιπτώσεις τα εμπόδια οφείλονται σε κανονιστικές

²¹ Κεφάλαιο 2.1 της προσωρινής κοινής έκθεσης σχετικά με τις συντάξεις, βλ. υποσημείωση 2.

²² Βλ. έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής SEC(2010) 830.

²³ Βλ. υποσημείωση 22 για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το πλαίσιο που ισχύει σήμερα στην ΕΕ για τις συντάξεις.

διαφορές και νομικές αβεβαιότητες, για παράδειγμα στον ασαφή ορισμό της διασυνοριακής δραστηριότητας, στην έλλειψη εναρμόνισης του προληπτικού κανονιστικού πλαισίου και στις περίπλοκες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των κανονιστικών ρυθμίσεων της ΕΕ και του εθνικού δικαίου. Για να εξαλειφθούν αυτά τα εμπόδια, ενδέχεται να χρειαστούν η αναθεώρηση της οδηγίας ΙΕΣΠ, η ενίσχυση της εποπτικής σύγκλισης και η αύξηση της διαφάνειας όσον αφορά τις εθνικές διαφορές. Επιπλέον, πρέπει να εξεταστούν τα θέματα που αφορούν τη θεματοφυλακή²⁴ και τη διακυβέρνηση των συνταξιοδοτικών ταμείων, όπως είναι, για παράδειγμα, η επαρκής κατανόηση και εποπτεία των επενδυτικών αποφάσεων, η αμοιβή, τα μέτρα παροχής κινήτρων στους παρόχους υπηρεσιών και οι κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις.

Η πρόβλεψη κατάλληλων και συγκρίσιμων λογιστικών προτύπων είναι σημαντική για την ενίσχυση της διαφάνειας όσον αφορά τις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις. Ο Οργανισμός Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (IASB) έχει δρομολογήσει ένα πρόγραμμα αναθεώρησης του λογιστικού του προτύπου IAS 19, που αφορά τις συντάξεις²⁵. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μαζί με τον τεχνικό σύμβουλό της, την ευρωπαϊκή συμβουλευτική ομάδα για τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση (EFRAG), παρακολουθούν με προσοχή το πρόγραμμα του IASB για τη βελτίωση της λογιστικής των συντάξεων, ενδεχομένως και για τα ίδια τα συνταξιοδοτικά ταμεία, σύμφωνα με τη διαδικασία έγκρισης που καθιερώθηκε στο πλαίσιο του κανονισμού για τα διεθνή λογιστικά πρότυπα (IAS)²⁶.

Η ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων διευκολύνεται από τα κράτη μέλη που επιφυλάσσουν την ίδια φορολογική μεταχείριση στα μερίσματα και τους τόκους που εισπράττονται από ΙΕΣΠ τα οποία επενδύουν στο έδαφός τους, αλλά είναι εγκατεστημένα σε άλλα σημεία του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ). Μετά την απόφαση της Επιτροπής να κινήσει διαδικασία παράβασης εναντίον αρκετών κρατών μελών λόγω του γεγονότος ότι οι φορολογικοί κανόνες τους στον τομέα αυτόν εμπεριέχουν κάποιες διακρίσεις, μερικά κράτη μέλη ευθυγράμμισαν ήδη τη φορολογική νομοθεσία τους σε θέματα συντάξεων με τις απαιτήσεις του δικαίου της ΕΕ.

Αν και η εσωτερική αγορά ασφαλιστικών προϊόντων υπάρχει εδώ και πολλά χρόνια, η διασυνοριακή δραστηριότητα για τα προϊόντα ασφαλειών ζωής έχει επίσης παραμείνει περιορισμένη, αντιπροσωπεύοντας στα περισσότερα κράτη μέλη ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από το 10% των συνολικών ασφαλισμένων ασφαλειών ζωής. Η εσωτερική αγορά θα μπορούσε επίσης να συμβάλει στη διεύρυνση της πρόσβασης σε πρόσθετες πηγές συνταξιοδοτικού εισοδήματος πέρα από τις συντάξεις, όπως τα αντίστροφα ενυπόθηκα δάνεια. Έχουν διατυπωθεί επίσης αιτήματα για τη δημιουργία ενός κανονιστικού πλαισίου για ένα πανενωσιακό ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα παράλληλα με τα υπάρχοντα συνταξιοδοτικά συστήματα στην Ευρώπη²⁷.

²⁴ Βλ. την έκθεση της Επιτροπής σχετικά με ορισμένα βασικά θέματα που αφορούν την οδηγία 2003/41/ΕΚ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών (οδηγία ΙΕΣΠ), της 30.4.2009, COM(2009) 203, διαθέσιμο στη διεύθυνση http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/docs/legislation/iorp_report_en.pdf.

²⁵ Το πρότυπο IAS 19 (παροχές σε μισθωτούς) εφαρμόζεται στις χρηματοδοτούσες επιχειρήσεις.

²⁶ Κανονισμός IAS 1606/2002.

²⁷ Η έκθεση Monti προτείνει επίσης την επιλογή να διερευνηθεί το 28ο καθεστώς για τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα, βλ. «Μια νέα στρατηγική για την ενιαία αγορά — στην υπηρεσία της

(5) Ποιες τροποποιήσεις πρέπει να γίνουν στην οδηγία ΙΕΣΠ για να βελτιωθούν οι συνθήκες ανάληψης διασυνοριακών δραστηριοτήτων;

3.3.2. Κινητικότητα των συντάξεων

Οι κανονισμοί της ΕΕ σχετικά με τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης προστάτευσαν τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των διακινούμενων πολιτών της ΕΕ και των μελών των οικογενειών τους τα τελευταία πενήντα χρόνια. Οι νέοι κανονισμοί 883/2004 και 987/2009 επεκτείνουν αυτήν την προστασία και εξασφαλίζουν ότι οι ασφαλιστικές περιόδους που έχουν διανυθεί σε άλλο κράτος μέλος λαμβάνονται υπόψη για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Οι κανονισμοί αυτοί αφορούν μόνο τα εκ του νόμου και τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, όπου τα δικαιώματα βασίζονται στη νομοθεσία. Συνεπώς, οι πρόσφατες εθνικές μεταρρυθμίσεις, που περιγράφηκαν ανωτέρω, μπορεί να απαιτήσουν την επέκταση των κανονισμών συντονισμού και των ελάχιστων προτύπων, έτσι ώστε να βελτιωθεί η πρόσβαση των διακινούμενων εργαζομένων σε συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα εντός και μεταξύ των κρατών μελών.

Το 2005 η Επιτροπή πρότεινε οδηγία με στόχο τον καθορισμό ελάχιστων προτύπων για την απόκτηση, τη διατήρηση και τη δυνατότητα μεταφοράς συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Η εσωτερική κινητικότητα συμπεριελήφθη στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, διότι ο διαχωρισμός μεταξύ εσωτερικής και εξωτερικής κινητικότητας ήταν ανέφικτος.

Η πρόταση αναθεωρήθηκε το 2007 από την Επιτροπή για να αφαιρεθεί το στοιχείο της δυνατότητας μεταφοράς, για το οποίο κάποιοι διατύπωσαν αντιρρήσεις ως τεχνικά δυσχερές και δυνητικά επαχθές ή ευεπίφορο σε καταχρήσεις. Έτσι, η έμφαση δόθηκε στην έγκαιρη απόκτηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και την εν συνεχεία διατήρησή τους. Ωστόσο, δεν έχει καταστεί ακόμη δυνατόν να επιτευχθεί η ομοφωνία που απαιτείται στο Συμβούλιο για να εγκριθεί η οδηγία.

Πρέπει να δοθεί νέα ώθηση για να επιτευχθεί λύση για όλους τους διακινούμενους εργαζομένους²⁸. Στη σημερινή αγορά εργασίας, με τις προκλήσεις που προσθέτει η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση, οι πολίτες πρέπει να είναι σε θέση να αλλάζουν εύκολα δουλειά σε όλη τη διάρκεια του ενεργού εργασιακού τους βίου, ενώ οι εργοδότες πρέπει να μπορούν να προσλαμβάνουν το σωστό πρόσωπο με τις σωστές δεξιότητες. Η αύξηση της σημασίας των κεφαλαιοποιητικών συντάξεων, με διάφορες μορφές, δημιουργεί περαιτέρω ανάγκη για δράση. Ως εκ τούτου, προκύπτει το ζήτημα του πεδίου εφαρμογής: π.χ., πρέπει να περιληφθούν στα μέτρα της ΕΕ τα εκ του νόμου υποχρεωτικά κεφαλαιοποιητικά συστήματα;

Μερικά κράτη μέλη διαθέτουν υπηρεσίες παρακολούθησης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, οι οποίες βοηθούν τους πολίτες να παρακολουθούν την εξέλιξη των

ευρωπαϊκής οικονομίας και κοινωνίας», έκθεση του κ. Mario Monti προς τον πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κ. José Manuel Barroso, 9 Μαΐου 2010, σ. 58.

²⁸

Π.χ. η καθιέρωση ενός διασυνοριακού ενωσιακού συνταξιοδοτικού ταμείου για τους εργαζομένους με υψηλή κινητικότητα (π.χ. ερευνητές) θα μπορούσε να είναι μια εναλλακτική επιλογή. Βλ. «Feasibility Study of a Pan-European pension fund for EU researchers», Hewitt Associates για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΓΔ RTD), Μάιος 2010.

συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αντλούν από διάφορες πηγές στο συγκεκριμένο κράτος μέλος. Λαμβάνοντας υπόψη τον αυξανόμενο βαθμό κινητικότητας των εργαζομένων και την προσφυγή σε ένα ευρύτερο σύνολο δημόσιων και ιδιωτικών πηγών συνταξιοδοτικού εισοδήματος, ένα σύστημα παρακολούθησης της εξέλιξης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε επίπεδο ΕΕ θα μπορούσε να βοηθήσει τους διακινούμενους εργαζομένους να παρακολουθούν την εξέλιξη των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους.

Οι φορολογικοί κανόνες που εμπεριέχουν διακρίσεις μπορεί να εμποδίσουν την κινητικότητα των συντάξεων. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η φορολόγηση των μεταφορών συνταξιοδοτικού κεφαλαίου από εγχώρια συνταξιοδοτικά ταμεία σε ταμεία που εδρεύουν σε άλλες χώρες του ΕΟΧ δεν συνάδει με το δίκαιο της ΕΕ, αν οι μεταφορές συνταξιοδοτικού κεφαλαίου μεταξύ εγχώριων συνταξιοδοτικών ταμείων είναι αφορολόγητες²⁹. Η Επιτροπή προτίθεται να εξετάσει αν υπάρχουν άλλα κράτη μέλη με παρόμοιους κανόνες.

- | |
|--|
| <p>(6) Ποιο θα έπρεπε να είναι το πεδίο των συστημάτων που καλύπτονται από δράση σε επίπεδο ΕΕ για την εξάλειψη των εμποδίων που παρακωλύουν την κινητικότητα;</p> <p>(7) Πρέπει να επανεξετάσει η ΕΕ το ζήτημα της μεταφοράς συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ή μήπως η θέσπιση ελάχιστων προτύπων για την απόκτηση και τη διατήρηση δικαιωμάτων, σε συνδυασμό με μια υπηρεσία παρακολούθησης της εξέλιξης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων κάθε είδους, θα ήταν καλύτερη λύση;</p> |
|--|

3.4. Ασφαλέστερες και διαφανέστερες συντάξεις με περισσότερη ευαισθητοποίηση και καλύτερη ενημέρωση

Η ασφάλεια στις συντάξεις είναι σημαντική για την υποστήριξη της επάρκειας. Επιπλέον, τα μακροοικονομικά οφέλη μπορούν να γίνουν γρήγορα αισθητά, καθώς οι συνταξιούχοι είναι μια αυξανόμενη πηγή σταθερής και τακτικής κατανάλωσης. Ωστόσο, οι ανόμοιες εξελίξεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών μελών και η τάση προς τα συστήματα καθορισμένων εισφορών δημιουργούν νέα ζητήματα σε επίπεδο πολιτικής.

3.4.1. Κάλυψη των νομοθετικών κενών σε επίπεδο ΕΕ

Καθώς τα μονοεπίπεδα συνταξιοδοτικά συστήματα δίνουν τη θέση τους σε πολυεπίπεδα συστήματα και καθώς οι απλές συντάξεις αντικαθίστανται από σύνθετα συνταξιοδοτικά «πακέτα», το σημερινό κατακερματισμένο και ατελές ευρωπαϊκό πλαίσιο δεν μπορεί πλέον να θεωρηθεί ικανοποιητικό.

- (1) Έπειτα από τις μεταρρυθμίσεις που έγιναν, μερικά κεφαλαιοποιητικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τόσο δημόσια όσο και ιδιωτικά, διέπονται από τη νομοθεσία της ΕΕ σε μερικά κράτη μέλη αλλά όχι σε άλλα. Η κατάσταση αυτή δεν συνάδει με τη σχετική δήλωση της ομάδας G20 στο Πίτσμπουργκ («13. [...] Όλες οι εταιρείες η πτώχευση των οποίων θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τη χρηματοοικονομική σταθερότητα πρέπει να τελούν υπό συνεχή, ενιαία εποπτεία και να υπόκεινται σε ρυθμίσεις αυστηρών προδιαγραφών.»), που ενισχύθηκε στη σύνοδο κορυφής της ομάδας G20 στο Τορόντο,

²⁹ Επιτροπή κατά Βελγίου, υπόθεση C-522/04.

ούτε αντανακλά το γεγονός ότι τα συνταξιοδοτικά ταμεία έχουν γίνει σημαντικοί παράγοντες στις χρηματοοικονομικές αγορές.

- (2) Παρόμοια συνταξιοδοτικά συστήματα καλύπτονται από διαφορετικούς ενωσιακούς κανόνες, πράγμα που δημιουργεί ζητήματα συνέπειας.
- (3) Υπάρχουν ασαφή όρια μεταξύ: συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και ιδιωτικών συστημάτων· επαγγελματικών και ατομικών συστημάτων· και εθελοντικών και υποχρεωτικών συστημάτων.
- (4) Δεν είναι πάντα σαφές τι διαφοροποιεί την εν γένει αποταμίευση από τις συντάξεις. Αυτό δημιουργεί το ερώτημα αν ο όρος «σύνταξη» πρέπει να περιοριστεί σε ένα προϊόν που έχει κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως η ασφάλεια και οι κανόνες που περιορίζουν την πρόσβαση, συμπεριλαμβανομένου ενός τρόπου πληρωμής που προβλέπει την τακτική καταβολή ποσών στον συνταξιούχο.

Επιπλέον, η τάση για αντικατάσταση των συστημάτων καθορισμένων παροχών από συστήματα καθορισμένων εισφορών συνεχίζεται. Ο στόχος της «πρόσδεσης» των μισθωτών στην επιχείρηση μέσω της υπόσχεσης για χορήγηση επαγγελματικών συντάξεων χάνει έδαφος: λόγω της τεχνολογικής προόδου οι εργοδότες εξαρτώνται λιγότερο απ' ό,τι στο παρελθόν από δεξιότητες που αφορούν ειδικά την επιχείρησή τους, ενώ οι μισθωτοί προτιμούν όλο και περισσότερο την ευελιξία και την κινητικότητα. Επιπλέον, τα επαγγελματικά συστήματα καθορισμένων παροχών, ενώ παρέχουν μεγαλύτερη βεβαιότητα για το μελλοντικό συνταξιοδοτικό εισόδημα και επιτρέπουν μείωση των δαπανών λόγω του μεγέθους τους και του επιμερισμού των κινδύνων, μπορεί να αποτελέσουν δυσβάσταχτο βάρος για τους εργοδότες.

Σήμερα σχεδόν 60 εκατομμύρια Ευρωπαίοι είναι ασφαλισμένοι σε συστήματα καθορισμένων εισφορών³⁰. Τα συστήματα αυτά είναι σήμερα πολύ πιο διαδεδομένα απ' ό,τι πριν από μια δεκαετία και θα εξακολουθήσουν να αποκτούν μεγαλύτερη σημασία. Ο χρηματοδότης δεν φέρει τον οικονομικό κίνδυνο, και τα συστήματα καθορισμένων εισφορών είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε επιμήκυνση του ενεργού εργασιακού βίου. Αλλά μια βασική επίπτωση είναι ότι μετατοπίζουν τους κινδύνους επένδυσης, πληθωρισμού και μακροζωίας στα μέλη του συστήματος, τα οποία είναι σε λιγότερο ευνοϊκή θέση για να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους αυτούς ατομικά. Ωστόσο, υπάρχουν τρόποι μείωσης των εν λόγω κινδύνων. Τα συστήματα ελάχιστης εγγυημένης απόδοσης και τα συστήματα κύκλου ζωής (συστήματα τροποποίησης του χαρτοφυλακίου επενδύσεων όσο ο εργαζόμενος πλησιάζει προς τη σύνταξη) έχουν κάποιο κόστος, αλλά οι αποτελεσματικές πρακτικές που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη έχουν δείξει ότι τα συστήματα αυτά μπορούν να μειώσουν τη βραχυπρόθεσμη αστάθεια. Οι επιδόσεις των αγορών μπορούν να ενισχυθούν με την εφαρμογή αποτελεσματικών οικονομικών και δημοσιονομικών πολιτικών και με τη βελτίωση των κανονιστικών ρυθμίσεων. Η βελτίωση των επενδυτικών πρακτικών και του σχεδιασμού των συστημάτων μπορεί να μετριάσει σημαντικά τον κίνδυνο και να αυξήσει την ικανότητα απορρόφησης κραδασμών, επιτυγχάνοντας έτσι καλύτερη ισορροπία μεταξύ των κινδύνων, της ασφάλειας

³⁰ Έρευνα EFRP για τα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων εισφορών, 2010.

και της οικονομικής προσιτότητας τόσο για τους ασφαλισμένους αποταμιευτές όσο και για τους συνταξιοδοτικούς φορείς.

Ο συλλογικός επιμερισμός των κινδύνων μέσω υβριδικών συστημάτων, όπως είναι ένα σύστημα καθορισμένων εισφορών που συνοδεύεται από μια ελάχιστη εγγυημένη απόδοση ή ένα σύστημα εν μέρει καθορισμένων παροχών και εν μέρει καθορισμένων εισφορών, θα μπορούσε να αλλάξει τη σημερινή τάση προς εξατομικευμένα συστήματα καθορισμένων εισφορών. Επιπλέον, διάφορες πρωτοβουλίες της βιομηχανίας προωθούν συστήματα υψηλής ποιότητας. Μερικά επαγγελματικά συστήματα καθορισμένων παροχών έχουν προσαρμοστεί επίσης στις δημογραφικές και διαρθρωτικές αλλαγές με την αύξηση του επιμερισμού των κινδύνων μεταξύ των χρηματοδοτών, των εργαζομένων και των συνταξιούχων. Οι υπάρχουσες συλλογικές δομές διακυβέρνησης των συστημάτων καθορισμένων παροχών διευκολύνουν την εξέλιξη αυτή. Ως σχετικά παραδείγματα θα μπορούσαν να αναφερθούν η μετάβαση από συστήματα τελικού μισθού σε συστήματα μέσου όρου σταδιοδρομίας, η καθιέρωση συστημάτων ταμειακού υπολοίπου, η δυνατότητα πραγματοποίησης προσαρμογών για τον συνυπολογισμό της μακροζωίας, η τροποποίηση των ποσοστών συσσώρευσης, η προσαρμογή της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης και η εφαρμογή τιμαριθμικής αναπροσαρμογής υπό όρους.

Στις πολιτικές συζητήσεις που γίνονται σε διεθνές επίπεδο τίθεται το ερώτημα αν το σημερινό ρυθμιστικό πλαίσιο της ΕΕ είναι σε θέση να αντεπεξέλθει στη μετάβαση προς συστήματα καθορισμένων εισφορών³¹. Ίσως χρειαστεί επαναξιολόγηση της οδηγίας ΙΕΣΠ σε τομείς όπως η διακυβέρνηση, η διαχείριση των κινδύνων, η ασφαλής διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων, οι επενδυτικοί κανόνες και η δημοσιοποίηση. Επιπλέον, το σημερινό ενωσιακό πλαίσιο δεν ρυθμίζει τη φάση συσσώρευσης. Το κενό αυτό αφορά, μεταξύ άλλων, (i) τον σχεδιασμό των συστημάτων με τρόπο που να μετριάξει τη βραχυπρόθεσμη αστάθεια των αποδόσεων και (ii) τις επενδυτικές δυνατότητες και τις αυτόματες επενδυτικές επιλογές. Επιπλέον, καθώς το ύψος της σύνταξης στα συστήματα καθορισμένων εισφορών ενδέχεται να εξαρτάται από το έτος συνταξιοδότησης του συνταξιούχου, το ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς πρέπει να περιλαμβάνει κανόνες και για τη φάση πληρωμής, για παράδειγμα κανόνες για την αγορά προσόδου (π.χ. αν είναι υποχρεωτική ή προαιρετική, και το σχετικό χρονοδιάγραμμα).

- | |
|---|
| <p>(8) <i>Πρέπει να αναθεωρηθεί η ισχύουσα νομοθεσία της ΕΕ για να εξασφαλιστεί η συνεκτική ρύθμιση και εποπτεία των κεφαλαιοποιητικών (δηλ. των υποστηριζόμενων από κεφάλαιο περιουσιακών στοιχείων) συνταξιοδοτικών συστημάτων και προϊόντων; Αν ναι, ποια στοιχεία της εν λόγω νομοθεσίας;</i></p> <p>(9) <i>Πώς θα μπορούσε μια ευρωπαϊκή νομοθετική πράξη ή ένας κώδικας ορθής πρακτικής να βοηθήσει τα κράτη μέλη να επιτύχουν καλύτερη ισορροπία για τους ασφαλισμένους αποταμιευτές και τους συνταξιοδοτικούς φορείς μεταξύ κινδύνων, ασφάλειας και οικονομικής προσιτότητας;</i></p> |
|---|

³¹ ΟΟΣΑ, Pension Market in Focus, Οκτώβριος 2009.

3.4.2. Βελτίωση του καθεστώτος φερεγγυότητας των συνταξιοδοτικών ταμείων

Οι ελάχιστες προληπτικές απαιτήσεις της οδηγίας ΙΕΣΠ περιλαμβάνουν κανόνες φερεγγυότητας για τα συστήματα καθορισμένων παροχών. Αυτοί οι κανόνες φερεγγυότητας είναι σήμερα οι ίδιοι με τους κανόνες που ισχύουν για τις εταιρείες ασφαλιών ζωής. Το 2012, όταν αρχίσει να ισχύει η δεύτερη οδηγία για τη φερεγγυότητα (φερεγγυότητα ΙΙ), οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις θα μπορούν να επωφεληθούν από ένα καθεστώς φερεγγυότητας τριών πυλώνων, που θα βασίζεται στην έννοια του κινδύνου, και το θέμα είναι αν αυτό το νέο καθεστώς θα πρέπει επίσης να ισχύει και για τα ΙΕΣΠ. Οι απόψεις των εμπλεκόμενων παραγόντων δεν συμπίπτουν ως προς το θέμα αυτό, πράγμα που αντικατοπτρίζει εν μέρει τις διαφορές που υπάρχουν όσον αφορά τους τρόπους χορήγησης των επαγγελματικών συντάξεων: λογιστικά αποθέματα, συνταξιοδοτικό ταμείο ή ασφαλιστική σύμβαση.

Όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά ταμεία, τα κράτη μέλη έχουν επίσης υιοθετήσει διαφορετικές προσεγγίσεις για την προστασία των θεμελιωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων³². Η Επιτροπή διεξήγαγε διαβούλευση για το θέμα αυτό το 2008 και οργάνωσε σχετική δημόσια ακρόαση τον Μάιο του 2009. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής, οι εμπλεκόμενοι παράγοντες επισήμαναν ότι πρέπει να υπάρχει ένα ιδιότυπο (*suí generis*) καθεστώς φερεγγυότητας για τα συνταξιοδοτικά ταμεία και ότι είναι σημαντικό να αποφευχθούν κανόνες φερεγγυότητας που επιτείνουν τις κυκλικές διακυμάνσεις. Η προσέγγιση της δεύτερης οδηγίας για τη φερεγγυότητα θα μπορούσε να είναι μια καλή αφετηρία, με την προϋπόθεση ότι θα γίνουν προσαρμογές προκειμένου να ληφθεί υπόψη η φύση και η διάρκεια της συνταξιοδοτικής υπόσχεσης, όπου απαιτείται. Η καταλληλότητα της δεύτερης οδηγίας για τη φερεγγυότητα για τα συνταξιοδοτικά ταμεία πρέπει να διερευνηθεί μέσω μιας διεξοδικής εκτίμησης αντικτύπου, που θα εξετάσει ειδικότερα τις συνέπειες στην τιμή και τη διαθεσιμότητα των συνταξιοδοτικών προϊόντων.

Ένα συναφές ζήτημα είναι το αν, δεδομένων των εξελίξεων στον τραπεζικό, τον ασφαλιστικό και τον επενδυτικό τομέα, υπάρχει ανάγκη να προωθηθεί η ανάπτυξη συστημάτων εγγύησης των συνταξιοδοτικών παροχών στα κράτη μέλη, ενδεχομένως υπό τον συντονισμό ή τη διευκόλυνση της ΕΕ. Τα συστήματα αυτού του είδους μπορούν όχι μόνο να αντιμετωπίσουν τις ανεπάρκειες συστημάτων καθορισμένων παροχών που υποστηρίζονται από χρηματοδότες ή συστημάτων λογιστικών αποθεμάτων, αλλά θα μπορούσαν επίσης να αντισταθμίσουν τυχόν υπερβολικές ζημίες συστημάτων καθορισμένων εισφορών. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως ο ηθικός κίνδυνος και η πιθανή έμμεση δημόσια στήριξη σε πολύ χαλεπούς καιρούς.

(10) *Τι θα έπρεπε να περιλαμβάνει ένα ισοδύναμο καθεστώς φερεγγυότητας για τα συνταξιοδοτικά ταμεία;*

³² Οι μηχανισμοί ασφάλειας που χρησιμοποιούνται σήμερα στηρίζονται στη ρεαλιστική αποτίμηση των τεχνικών προβλέψεων, των ιδίων κεφαλαίων, των συμβολαίων πρόσθετης χρηματοδότησης, των ταμείων συνταξιοδοτικής προστασίας ή σε συνδυασμό αυτών των στοιχείων (έκθεση CEIOPS SSC).

3.4.3. Αντιμετώπιση του κινδύνου αφερεγγυότητας των εργοδοτών

Λαμβανομένου υπόψη του σημαντικού ρόλου που διαδραματίζουν οι επιχειρήσεις στη χορήγηση παροχών και στη χρηματοδότηση των ΙΕΣΠ, η αφερεγγυότητά τους εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους. Η οδηγία για την αφερεγγυότητα³³ προβλέπει την προστασία των δικαιωμάτων των μισθωτών για συμπληρωματικές (επικουρικές) επαγγελματικές συντάξεις σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους. Ωστόσο, δεν υπάρχει καμία υποχρέωση του κράτους μέλους να χρηματοδοτήσει τα δικαιώματα ούτε επιβάλλεται να δοθούν πλήρεις εγγυήσεις, πράγμα που αφήνει σημαντικά περιθώρια διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά το επίπεδο και τους όρους της προστασίας. Επιπλέον, η οδηγία ΙΕΣΠ δεν ισχύει για τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν συστήματα λογιστικών αποθεμάτων για την καταβολή συνταξιοδοτικών παροχών στους μισθωτούς τους. Η ανάγκη να εξασφαλιστεί η προστασία των συμπληρωματικών (επικουρικών) επαγγελματικών συντάξεων στις περιπτώσεις αυτές γίνεται οξύτερη στην παρούσα κατάσταση, δεδομένου ότι η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση θα αυξήσει τα κρούσματα αφερεγγυότητας επιχειρήσεων.

Η Επιτροπή παρουσίασε ένα έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της³⁴ για την εφαρμογή της διάταξης που περιλαμβάνεται στην οδηγία περί αφερεγγυότητας σχετικά με τις συμπληρωματικές (επικουρικές) επαγγελματικές συντάξεις. Σε συνέχεια του εν λόγω εγγράφου, η Επιτροπή, το 2009, δρομολόγησε την εκπόνηση μελέτης³⁵ για τα συστήματα καθορισμένων παροχών και τα συστήματα λογιστικών αποθεμάτων και συγκεντρώνει αυτήν την περίοδο πληροφορίες για την προστασία των απλήρωτων εισφορών στα συστήματα καθορισμένων εισφορών σε περίπτωση αφερεγγυότητας των εργοδοτών.

(11) Πρέπει να ενισχυθεί η προστασία που παρέχεται από τη νομοθεσία της ΕΕ στην περίπτωση της αφερεγγυότητας εργοδοτών που χρηματοδοτούν συντάξεις και, αν ναι, με ποιο τρόπο;

3.4.4. Διευκόλυνση της λήψης τεκμηριωμένων αποφάσεων

Η τάση προς τα συστήματα καθορισμένων εισφορών υπογραμμίζει την ανάγκη για διαφανή και σαφή επικοινωνία. Η οδηγία ΙΕΣΠ και η οδηγία για τις ασφάλειες ζωής προβλέπουν απαιτήσεις δημοσιοποίησης πληροφοριών. Αλλά οι διατάξεις αυτές βασίζονται στην ελάχιστη εναρμόνιση και οι εθνικές προσεγγίσεις διαφέρουν πολύ μεταξύ τους. Επιπλέον, σχεδιάστηκαν για τα συστήματα καθορισμένων παροχών και, συνεπώς, χρειάζεται ίσως να προσαρμοστούν. Για να υπάρξει πρόοδος, είναι σημαντικό να αναθεωρηθούν οι βασικές πληροφορίες ειδικά για τα συνταξιοδοτικά συστήματα και προϊόντα (π.χ. κίνδυνος, φύση της συνταξιοδοτικής υπόσχεσης, κόστος/επιβαρύνσεις, μέθοδος πληρωμής κ.λπ.). Κατά τη διαδικασία αυτή θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πλαίσια που έχουν αναπτυχθεί για άλλα χρηματοοικονομικά προϊόντα για την εξασφάλιση συγκρίσιμων πληροφοριών. Για να βελτιωθεί η ποιότητα των πληροφοριών από την άποψη της σαφήνειας και της συγκρισιμότητας, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν διαδικασίες δοκιμής των νέων μέτρων από τους καταναλωτές σε συνδυασμό με την οικονομική έρευνα.

³³ 2008/94/EK.

³⁴ SEC(2008) 475 της 11.4 2008.

³⁵ ΕΕ 2009/S 230-329482.

Η μετατόπιση της επιλογής και της ευθύνης στο άτομο σημαίνει ότι οι άνθρωποι πρέπει να κατανοούν τις πληροφορίες για να κάνουν τεκμηριωμένες επιλογές, ειδικά σήμερα που οι συντάξεις έχουν γίνει πιο περίπλοκες. Η εκπαίδευση σε χρηματοοικονομικά θέματα μπορεί να βοηθήσει, όπως προκύπτει από τις εργασίες του ΟΟΣΑ, και η ΕΕ συνεργάζεται ήδη με τα κράτη μέλη στο θέμα αυτό. Η εκπαίδευση σε χρηματοοικονομικά θέματα συμπληρώνει τη λήψη κανονιστικών μέτρων για τη βιομηχανία, τόσο προληπτικών κανόνων (π.χ. οδηγία ΙΕΣΠ) και δεοντολογικών κανόνων συμπεριφοράς στην αγορά όσο και κανόνων δημοσιοποίησης προϊόντων. Είναι σημαντικό να διαθέτουν οι πολίτες τις κατάλληλες οικονομικές γνώσεις και τις αναγκαίες δεξιότητες προγραμματισμού, ώστε να μπορούν να αξιολογούν σωστά τις ανάγκες τους για οικονομική και κοινωνική προστασία και να αποφεύγουν λανθασμένες συμπεριφορές. Για παράδειγμα, με την αυξανόμενη σημασία των συστημάτων καθορισμένων εισφορών, πρέπει να λαμβάνονται τεκμηριωμένες αποφάσεις για τις επενδύσεις. Είναι επίσης σημαντικό να έχουν στη διάθεσή τους οι πολίτες ένα αρμόδιο όργανο στο οποίο να μπορούν να απευθυνθούν για να λάβουν απαντήσεις στις ερωτήσεις τους σχετικά με τις συντάξεις, ειδικά σε ένα πλαίσιο διασυνοριακής κινητικότητας.

Συγχρόνως, η εθνική εμπειρία δείχνει ότι το ποσοστό συμμετοχής που μπορεί να επιτευχθεί μέσω της δημοσιοποίησης και της εκπαίδευσης στα χρηματοοικονομικά θέματα δεν μπορεί να υπερβεί ένα ανώτατο όριο. Συνεπώς, είναι σημαντικό να προβλεφθεί η ενδεδειγμένη εξέταση των πλεονεκτημάτων της αυτόματης ένταξης στο σύστημα, με δυνατότητα εθελούσιας αποχώρησης.

Η λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και η επάρκεια των συντάξεων είναι αλληλένδετα ζητήματα. Όταν κάποιος ετοιμάζεται να λάβει τις αποφάσεις του για θέματα αποταμίευσης, είναι σημαντικό να διαθέτει τις κατάλληλες επιλογές. Συνεπώς, θα ήταν χρήσιμο να καθοριστούν με ακρίβεια τα επιθυμητά χαρακτηριστικά των συντάξεων: αν λείπουν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει όχι μόνο σε παρανόηση, αλλά και στη χορήγηση χαμηλότερων συντάξεων, π.χ. αν οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις οδηγήσουν σε μείωση των αποταμιεύσεων ή αν τα συσσωρευμένα περιουσιακά στοιχεία δεν παράγουν κανένα σταθερό εισόδημα. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να μελετήσουν τη δημιουργία μιας αξιόπιστης υπηρεσίας παροχής συνταξιοδοτικών συμβουλών, έτσι ώστε οι καταναλωτές να διευκολύνονται στις επιλογές τους.

(12) *Ενδείκνυται ο εκσυγχρονισμός των σημερινών ελάχιστων απαιτήσεων δημοσιοποίησης πληροφοριών για τα συνταξιοδοτικά προϊόντα (π.χ. από την άποψη της συγκρισιμότητας, της τυποποίησης και της σαφήνειας);*

(13) *Πρέπει να αναπτύξει η ΕΕ μια κοινή προσέγγιση για τις αυτόματες επιλογές σχετικά με τη συμμετοχή και τις επενδυτικές δυνατότητες;*

4. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ

Τα στοιχεία που υπάρχουν από τις διάφορες πηγές εθνικού και ενωσιακού επιπέδου σχετικά με τα συνταξιοδοτικά συστήματα θα μπορούσαν να βελτιωθούν, ώστε να αυξηθεί η συγκρισιμότητά τους και να επιτευχθούν σημαντικές μειώσεις κόστους. Με βάση τις υπάρχουσες διεθνείς εργασίες (π.χ. του ΟΟΣΑ) και τις διάφορες πρωτοβουλίες της ΕΕ, η ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας της ΕΕ για τις συνταξιοδοτικές στατιστικές θα μπορούσε να

διευκολύνει την αξιολόγηση της κοινής πολιτικής και των ρυθμιστικών προκλήσεων. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία είναι σημαντικοί θεσμικοί επενδυτές και η επενδυτική συμπεριφορά τους μπορεί να έχει επιπτώσεις στη χρηματοοικονομική σταθερότητα. Οι πολίτες θα ωφεληθούν από την κατάρτιση επακριβών στατιστικών για το συνταξιοδοτικό τους εισόδημα από τις διάφορες πηγές. Οι συνταξιούχοι αναμένεται να αυξηθούν ως ομάδα καταναλωτών, ενώ οι επιχειρήσεις θα ωφεληθούν από την ύπαρξη αξιόπιστων και έγκαιρων πληροφοριών για το συνολικό διαθέσιμο εισόδημα.

Επιπλέον, θα ήταν δυνατόν να ενισχυθεί η παρακολούθηση των έμμεσων υποχρεώσεων, ώστε να καταστεί δυνατή η καλύτερη αξιολόγηση του αντικτύπου που έχουν στη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών τα συνταξιοδοτικά συστήματα τη διαχείριση των οποίων έχουν τόσο δημόσιοι όσο και ιδιωτικοί φορείς.

5. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΕ

Η Ευρώπη πρέπει να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των ανησυχιών των πολιτών για τις μελλοντικές συντάξεις και να επανεξετάσει τον τρόπο με τον οποίο θα ήταν δυνατόν να καθοριστεί μια στρατηγική που θα εξασφαλίσει τη χορήγηση επαρκών, βιώσιμων και ασφαλών συντάξεων, μεταξύ άλλων με την καλύτερη χρήση των μέσων της ΕΕ.

Μολονότι τα κράτη μέλη είναι γενικώς αρμόδια για τον σχεδιασμό και την οργάνωση των συνταξιοδοτικών συστημάτων τους, ωστόσο κάποιοι συγκεκριμένοι τομείς που αφορούν τις συντάξεις υπάγονται απευθείας στις αρμοδιότητες της ΕΕ. Τα κράτη μέλη έχουν επίσης αναγνωρίσει ότι η κοινή δράση μπορεί να είναι πιο αποτελεσματική και πιο αποδοτική και ότι το επίπεδο της ΕΕ μπορεί να προσθέσει αξία, ειδικά επειδή οι προκλήσεις είναι παρόμοιες σε ολόκληρη την ΕΕ και διότι οι μεταρρυθμιστικές πολιτικές πρέπει να συνάδουν με τα υπάρχοντα πλαίσια, όπως το σύμφωνο σταθερότητας και ανάπτυξης και η στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, η ΕΕ συμβάλλει με μέτρα όπως η εποπτεία, ο συντονισμός και η αμοιβαία μάθηση. Τα σχετικά παραδείγματα περιλαμβάνουν την ανταλλαγή αποτελεσματικών πρακτικών, τη διενέργεια αξιολογήσεων από εμπειρογνώμονες του τομέα, τον καθορισμό στόχων και δεικτών και την κατάρτιση συγκρίσιμων στατιστικών. Η νομοθεσία της ΕΕ καλύπτει τον συντονισμό των δημόσιων συντάξεων στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης και περιλαμβάνει κανόνες για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, για τη φορητότητα και την προστασία των συμπληρωματικών (επικουρικών) συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, καθώς επίσης και κανόνες για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα των ασφαλειών ζωής.

Για να μπορέσει η ΕΕ να στηρίξει κατάλληλα τις εθνικές μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, το πλαίσιο πολιτικού συντονισμού πρέπει να υιοθετήσει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που θα αντανάκλα την αυξανόμενη πολυπλοκότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Επιπλέον, με δεδομένη την αυξανόμενη οικονομική και χρηματοπιστωτική ολοκλήρωση, το ενωσιακό ρυθμιστικό πλαίσιο και ο αποτελεσματικός συντονισμός μεταξύ των διαφόρων επιπέδων πολιτικής της ΕΕ και των πολιτικών των κρατών μελών αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Η συνταξιοδοτική πολιτική αποτελεί κοινή μέριμνα για τις δημόσιες αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους, τη βιομηχανία και την κοινωνία των πολιτών σε εθνικό και σε ενωσιακό επίπεδο. Η διαμόρφωση μιας κοινής πλατφόρμας για την παρακολούθηση όλων των πτυχών της συνταξιοδοτικής πολιτικής, η ρύθμιση των σχετικών θεμάτων με ολοκληρωμένο τρόπο και η συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επίτευξη και τη διατήρηση επαρκών, βιώσιμων και ασφαλών συντάξεων. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή επείγεται να διερευνήσει τον πιο αποτελεσματικό τρόπο επίτευξης αυτού του στόχου, πράγμα που θα έχει θετικό αντίκτυπο στην προώθηση των ευρύτερων οικονομικών και κοινωνικών στόχων της ΕΕ.

(14) Πρέπει να ενισχυθεί το πλαίσιο πολιτικού συντονισμού σε επίπεδο ΕΕ; Αν ναι, ποια στοιχεία πρέπει να ενισχυθούν για να βελτιωθούν ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της συνταξιοδοτικής πολιτικής μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης; Στα σχετικά μέτρα πρέπει να περιλαμβάνεται η δημιουργία μιας πλατφόρμας για την παρακολούθηση όλων των πτυχών της συνταξιοδοτικής πολιτικής με ολοκληρωμένο τρόπο;

6. ΠΩΣ ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ ΣΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Η Επιτροπή καλεί όλους τους ενδιαφερομένους να απαντήσουν στις ερωτήσεις που τίθενται στην παρούσα πράσινη βίβλο, προσθέτοντας ενδεχομένως τα σχόλιά τους, έως τις 15 Νοεμβρίου 2010 μέσω του online ερωτηματολογίου που είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>.

Εναλλακτικά, όσοι δεν έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο μπορούν να στείλουν τις απαντήσεις τους ταχυδρομικώς στη διεύθυνση:

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs & Equal Opportunities

Green Paper on Pensions consultation

Unit E4

rue Joseph II

Office J-27 1/216

B - 1040 Brussels

Σημειώνεται ότι οι απαντήσεις που θα ληφθούν, όπως και η ταυτότητα των απαντώντων, θα δημοσιευθούν στο διαδίκτυο, εκτός αν ο απαντών αντιταχθεί στη δημοσίευση των προσωπικών δεδομένων του με το επιχείρημα ότι η δημοσίευση αυτή ενδέχεται να βλάψει τα έννομα συμφέροντά του. Στην περίπτωση αυτή, η απάντηση μπορεί να δημοσιευθεί ανώνυμα. Διαφορετικά, η απάντηση δεν θα δημοσιευθεί και το περιεχόμενό της δεν θα ληφθεί καταρχήν υπόψη.

ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ

Ατομικό συνταξιοδοτικό σύστημα – Η πρόσβαση στα συστήματα αυτά δεν εξαρτάται από μια σχέση απασχόλησης. Τα συστήματα δημιουργούνται και διοικούνται άμεσα από ένα συνταξιοδοτικό ταμείο ή από έναν χρηματοδοτικό οργανισμό που ενεργεί ως πάροχος συντάξεων, χωρίς τη συμμετοχή των εργοδοτών. Τα άτομα αγοράζουν και επιλέγουν ανεξάρτητα τις υλικές πτυχές των ρυθμίσεων. Ωστόσο, ο εργοδότης μπορεί να καταβάλλει εισφορές στα ατομικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Μερικά συστήματα μπορεί να έχουν περιορισμένο αριθμό μελών.

Αυτόματη ένταξη – Γενικά, ο όρος αυτός αναφέρεται στους μισθωτούς που εντάσσονται αυτόματα στο συνταξιοδοτικό σύστημα του εργοδότη τους, με δυνατότητα να αποχωρήσουν, αν το ζητήσουν.

Αυτόματοι μηχανισμοί προσαρμογής – Γενικά, είναι τα μέσα προσαρμογής του επιπέδου των παροχών, των δικαιωμάτων και/ή των εισφορών στις μεταβαλλόμενες περιστάσεις, π.χ. στις οικονομικές συνθήκες, στις αποδόσεις των χρηματοπιστωτικών αγορών ή στις παραδοχές μακροζωίας.

Δείκτης εξάρτησης ηλικιωμένων – Ο πληθυσμός ηλικίας άνω των 65 ετών ως ποσοστό του ενεργού πληθυσμού (που ορίζεται συνήθως ως τα άτομα ηλικίας μεταξύ 15 και 64 ετών).

Διακυβέρνηση (των συνταξιοδοτικών ταμείων) – Η λειτουργία και η εποπτεία ενός συνταξιοδοτικού ταμείου. Ο φορέας διακυβέρνησης είναι αρμόδιος για τη διαχείριση του ταμείου, αλλά μπορεί να απασχολεί και άλλους ειδικούς, όπως αναλογιστές, θεματοφύλακες, συμβούλους, διαχειριστές περιουσιακών στοιχείων και άλλους συμβούλους, για την εκτέλεση συγκεκριμένων επιχειρησιακών καθηκόντων ή για την παροχή συμβουλών στον διαχειριστή ή στον φορέα διακυβέρνησης του συστήματος.

Διανεμητικά συστήματα – Συνταξιοδοτικά συστήματα στα οποία οι τρέχουσες εισφορές χρηματοδοτούν τις τρέχουσες συνταξιοδοτικές δαπάνες (Βλ. επίσης: Κεφαλαιοποιητικά συστήματα).

Δυνατότητα μεταφοράς – Το δικαίωμα μεταφοράς θεμελιωμένων δικαιωμάτων ή συσσωρευμένου κεφαλαίου από ένα συνταξιοδοτικό σύστημα σε άλλο, π.χ. στο συνταξιοδοτικό σύστημα του νέου εργοδότη.

Εκ του νόμου συνταξιοδοτικό σύστημα – Προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης και παρόμοια εκ του νόμου προγράμματα που τα διαχειρίζεται η γενική κυβέρνηση (δηλαδή η κεντρική κυβέρνηση, οι κυβερνήσεις ομόσπονδων κρατιδίων και οι αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης, συν άλλοι φορείς του δημόσιου τομέα, όπως τα ιδρύματα κοινωνικής ασφάλισης). Παραδοσιακά, τα δημόσια συνταξιοδοτικά προγράμματα είναι διανεμητικού τύπου.

Ελάχιστη εγγυημένη απόδοση – Το ελάχιστο επίπεδο καταβαλλόμενης σύνταξης, ανεξάρτητα από την απόδοση των επενδύσεων, σε σύστημα καθορισμένων εισφορών.

Επαγγελματικά συστήματα – Συνταξιοδοτικό σύστημα η πρόσβαση στο οποίο συνδέεται με θέση απασχόλησης ή με επαγγελματική σχέση μεταξύ του μέλους του συστήματος και του φορέα που δημιουργεί το σύστημα (του χρηματοδότη του συστήματος). Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα μπορούν να δημιουργηθούν από εργοδότες ή από ομάδες εργοδοτών (π.χ. κλαδικές ενώσεις) ή από εργατικά ή επαγγελματικά σωματεία, από κοινού ή χωριστά, ή από αυτοαπασχολούμενους. Τη διαχείριση του συστήματος μπορεί να έχει άμεσα ο χρηματοδότης ή κάποιος ανεξάρτητος φορέας (ένα συνταξιοδοτικό ταμείο ή ένα χρηματοπιστωτικό ίδρυμα που ενεργεί ως πάροχος συντάξεων). Στην τελευταία περίπτωση, ο χρηματοδότης μπορεί να εξακολουθήσει να έχει ευθύνη για την εποπτεία της λειτουργίας του συστήματος.

Ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας – Ηλικία στην οποία ένα άτομο αποχωρεί πραγματικά από την αγορά εργασίας. Για λόγους διαθεσιμότητας στοιχείων η ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας χρησιμοποιείται συχνά αντί της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης. Οι δύο όροι μπορεί να διαφέρουν, δεδομένου ότι μερικοί άνθρωποι αποχωρούν από την αγορά εργασίας προτού συνταξιοδοτηθούν πραγματικά, ενώ άλλοι εξακολουθούν να εργάζονται και μετά τη συνταξιοδότηση. (Βλ. επίσης: Πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης).

Θεσμικός επενδυτής – Γενικά, ο όρος αυτός αναφέρεται σε μια ομάδα επενδυτών όπως συνταξιοδοτικά ταμεία, ασφαλιστικές εταιρείες, εταιρείες χαρτοφυλακίου επενδύσεων και, σε μερικές περιπτώσεις, τράπεζες.

Ίδια κεφάλαια (ρυθμιστικά) – Ο όρος αυτός αναφέρεται στα πρόσθετα περιουσιακά στοιχεία ενός συνταξιοδοτικού ταμείου, πέραν των τεχνικών του προβλέψεων, τα οποία χρησιμεύουν ως «αποσβεστήρας». Συνήθως οι κανονισμοί προβλέπουν ότι τα εν λόγω περιουσιακά στοιχεία πρέπει να είναι ελεύθερα από κάθε προβλέψιμη υποχρέωση και να λειτουργούν ως κεφάλαιο ασφαλείας για την απορρόφηση αποκλίσεων μεταξύ των προβλεπόμενων και των πραγματικών δαπανών και κερδών. Αναφέρεται επίσης και ως ρυθμιστικό κεφάλαιο. (Βλ. επίσης: Τεχνικές προβλέψεις).

Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης – Ηλικία στην οποία ένα μέλος του συνταξιοδοτικού συστήματος δικαιούται να λάβει πλήρεις συνταξιοδοτικές παροχές.

Κανονισμοί δημοσιοποίησης πληροφοριών – Οι κανόνες που ορίζουν την περιοδικότητα, τη διαδικασία, το είδος και την έκταση των πληροφοριών που παρέχονται στα μέλη των συνταξιοδοτικών συστημάτων και/ή στην εποπτική αρχή.

Κεφαλαιοποιητικό σύστημα – Συνταξιοδοτικό σύστημα στο οποίο οι υποσχέσεις παροχών υποστηρίζονται από ένα σύνολο περιουσιακών στοιχείων τα οποία διαχωρίζονται και επενδύονται με σκοπό την κάλυψη των υποχρεώσεων του συστήματος για πληρωμές παροχών, καθώς προκύπτουν. Τα κεφαλαιοποιητικά συστήματα μπορεί να είναι είτε συλλογικά είτε ατομικά. (Βλ. επίσης: Διανεμητικά συστήματα).

Λειτουργικός κίνδυνος – Ο κίνδυνος ζημιών που προκύπτει από ανεπάρκεια ή αστοχία εσωτερικών διαδικασιών, προσωπικού ή συστημάτων ή από εξωτερικά γεγονότα.

Ποσοστό αναπλήρωσης – Γενικά, ο όρος αυτός αναφέρεται σε έναν δείκτη που απεικονίζει το επίπεδο του συνταξιοδοτικού εισοδήματος μετά τη συνταξιοδότηση ως ποσοστό των ατομικών αποδοχών τη στιγμή της συνταξιοδότησης ή των μέσων αποδοχών. Τα ποσοστά αναπλήρωσης μετρούν τον βαθμό στον οποίο τα συνταξιοδοτικά συστήματα επιτρέπουν στον

τυπικό εργαζόμενο να διατηρήσει το προηγούμενο βιοτικό του επίπεδο κατά τη μετάβασή του από την απασχόληση στη συνταξιοδότηση.

Πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης – Ηλικία στην οποία συνταξιοδοτείται ένα άτομο. Δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας ούτε με την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης. (Βλ. επίσης: Ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας και κανονική ηλικία συνταξιοδότησης).

Πρόσδοος (ράντα) – Χρηματοοικονομική σύμβαση, που πωλείται π.χ. από μια ασφαλιστική εταιρεία ασφαλειών ζωής και η οποία εγγυάται τη σταθερή ή μεταβλητή καταβολή ενός εισοδήματος (σε μηνιαία, τριμηνιαία, εξαμηνιαία ή ετήσια βάση) είτε καθ' όλη τη διάρκεια ζωής ενός ατόμου (του εισοδηματία) είτε για καθορισμένη χρονική περίοδο. Διαφέρει από τη σύμβαση ασφάλειας ζωής, που παρέχει ένα εισόδημα στον δικαιούχο μετά τον θάνατο του ασφαλισμένου. Η πρόσοδος μπορεί να αγοραστεί με δόσεις ή με την πληρωμή ενός ποσού κατ' αποκοπή. Η καταβολή των παροχών μπορεί να αρχίσει αμέσως ή σε προκαθορισμένο χρόνο στο μέλλον ή σε μια συγκεκριμένη ηλικία. Η πρόσοδος είναι ένας τρόπος με τον οποίο τα άτομα που έχουν αποταμιεύσει σε σύστημα καθορισμένων εισφορών μπορούν να εξασφαλίσουν ένα τακτικό συνταξιοδοτικό εισόδημα. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων εισφορών).

Στρατηγικές κύκλου ζωής – Επενδυτικές στρατηγικές που χρησιμοποιούνται στα συνταξιοδοτικά συστήματα καθορισμένων εισφορών για να μειωθεί ο επενδυτικός κίνδυνος και η αστάθεια με βαθμιαία και αυτόματα μείωση του επενδυτικού κινδύνου που αναλαμβάνουν τα μέλη του συστήματος, καθώς πλησιάζουν τη συνταξιοδότηση. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων εισφορών).

Συμβόλαιο πρόσθετης χρηματοδότησης – Ο όρος αυτός αναφέρεται στην ικανότητα του χρηματοδοτούντος εργοδότη να υποστηρίξει την αστάθεια του συνταξιοδοτικού ταμείου παρέχοντας πρόσθετη χρηματοδότηση, αν χρειαστεί. Το «συμβόλαιο» σ' αυτό το πλαίσιο είναι μια έννοια που μοιάζει πολύ με την «πιστοληπτική ικανότητα» των δανειοληπτών. Σε απλό επίπεδο, αν ένα συνταξιοδοτικό ταμείο έχει έλλειμμα, τότε είναι από πολλές απόψεις παρόμοιο με έναν ομολογιούχο με όρους της χρηματοοικονομικής αγοράς. Το ταμείο εξαρτάται από την ικανότητα της εταιρείας να καταβάλει πρόσθετες εισφορές στο μέλλον, αν τα έσοδα από επενδύσεις δεν είναι επαρκή για να καλύψουν το έλλειμμα.

Συμπληρωματικά (επικουρικά) συνταξιοδοτικά συστήματα – Υποχρεωτικά ή εθελοντικά συνταξιοδοτικά συστήματα που παρέχουν γενικά πρόσθετο συνταξιοδοτικό εισόδημα, επιπλέον του εισοδήματος που προέρχεται από το εκ του νόμου συνταξιοδοτικό σύστημα.

Συνταξιοδοτικό σύστημα λογιστικών αποθεμάτων – Λογιστική μέθοδος που χρησιμοποιείται από μερικούς εργοδότες για τη χρηματοδότηση συνταξιοδοτικών υποσχέσεων. Στον ισολογισμό του χρηματοδότη του συστήματος εισάγονται ποσά ως αποθεματικά ή προβλέψεις για παροχές από το σύστημα. Μερικά περιουσιακά στοιχεία μπορεί να τηρούνται σε χωριστούς λογαριασμούς με σκοπό τη χρηματοδότηση των παροχών, αλλά νομικά ή συμβατικά δεν είναι περιουσιακά στοιχεία του συνταξιοδοτικού συστήματος. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Συνταξιοδοτικός πυλώνας – Οι διάφοροι τύποι συνταξιοδοτικών συστημάτων ομαδοποιούνται συνήθως σε δύο, τρεις, τέσσερις ή περισσότερους πυλώνες του συνταξιοδοτικού συστήματος. Ωστόσο, δεν υπάρχει καμία ταξινόμηση γενικής αποδοχής. Πολλά συνταξιοδοτικά συστήματα διακρίνουν μεταξύ των εκ του νόμου, των

επαγγελματικών και των ατομικών συνταξιοδοτικών συστημάτων, ή μεταξύ των υποχρεωτικών και των εθελοντικών συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η συμμετοχή στα επαγγελματικά και στα ατομικά συνταξιοδοτικά συστήματα, συνήθως μέσω ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων, μπορεί να είναι υποχρεωτική ή εθελοντική.

Συντελεστής συσσώρευσης – Συντελεστής με τον οποίο θεμελιώνονται οι μελλοντικές συνταξιοδοτικές παροχές. Χρησιμοποιείται στα συστήματα καθορισμένων παροχών και βασίζεται στον τύπο που προβλέπεται στο σύστημα. Για παράδειγμα, ένας συνταξιοδοτικός συντελεστής συσσώρευσης θα μπορούσε να είναι 1,5% του τελικού συντάξιμου μισθού για κάθε έτος συντάξιμης υπηρεσίας (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Σύστημα αποδέσμευσης περιθωρίου αξίας – Όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τόσο τη διαδικασία όσο και τα προϊόντα που επιτρέπουν στους ιδιοκτήτες σπιτιών να εξασφαλίσουν σημαντικά εφάπαξ ποσά ή τακτικές εισοδηματικές πληρωμές με την αποδέσμευση μέρους της αξίας των σπιτιών τους, έχοντας συγχρόνως τη δυνατότητα να εξακολουθήσουν να ζουν σ' αυτά.

Σύστημα εγγυημένης συνταξιοδοτικής παροχής – Ρύθμιση που προβλέπει την καταβολή αποζημίωσης στα μέλη ή στους δικαιούχους συνταξιοδοτικών συστημάτων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του συνταξιοδοτικού ταμείου και/ή του χρηματοδοτούντος εργοδότη. Παραδείγματα συστημάτων εγγυημένης συνταξιοδοτικής παροχής είναι το Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) στη Γερμανία και το Pension Protection Fund στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Σύστημα μέσου όρου σταδιοδρομίας – Σύστημα καθορισμένων παροχών στο οποίο η μελλοντική συνταξιοδοτική παροχή για ένα συγκεκριμένο έτος εξαρτάται από το επίπεδο των αποδοχών του μέλους (ασφαλισμένου) για το εν λόγω έτος. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Σύστημα ταμειακού υπολοίπου – Σύστημα στο οποίο ο εργοδότης εγγυάται ένα συνταξιοδοτικό ποσό στα μέλη του συστήματος, πληρωτέο κατά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, με το οποίο μπορούν να αγοράσουν μια πρόσοδο. (Βλ. επίσης: Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης: πρόσοδος).

Σύστημα τελικού μισθού – Σύστημα καθορισμένων παροχών στο οποίο η συνταξιοδοτική παροχή βασίζεται κατά κανόνα στον τελευταίο μισθό ή στις αποδοχές των τελευταίων ετών πριν από τη συνταξιοδότηση. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Συστήματα καθορισμένων εισφορών – Συνταξιοδοτικά συστήματα στα οποία προκαθορίζεται το επίπεδο εισφορών και όχι η τελική παροχή: δεν δίνεται καμία υπόσχεση για την τελική συνταξιοδοτική παροχή. Τα συστήματα καθορισμένων εισφορών μπορεί να είναι δημόσια, επαγγελματικά ή ατομικά: οι εισφορές μπορεί να καταβάλλονται από το άτομο, τον εργοδότη και/ή το κράτος, ανάλογα με τους κανόνες του συστήματος. Το επίπεδο της σύνταξης εξαρτάται από την απόδοση της επιλεγείσας επενδυτικής στρατηγικής και από το επίπεδο εισφορών. Συνεπώς, το κάθε επιμέρους μέλος του συστήματος φέρει τον επενδυτικό κίνδυνο και συχνά αποφασίζει για τον τρόπο μετριασμού αυτού του κινδύνου. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Συστήματα καθορισμένων παροχών – Συνταξιοδοτικά συστήματα στα οποία η θεμελίωση δικαιωμάτων συνδέεται με τις αποδοχές και την επαγγελματική σταδιοδρομία (η μελλοντική συνταξιοδοτική παροχή προκαθορίζεται και το σύστημα την υπόσχεται στο μέλος). Ο

χρηματοδότης του συστήματος αναλαμβάνει κατά κανόνα τον επενδυτικό κίνδυνο και, συχνά, και τον κίνδυνο μακροζωίας: αν οι παραδοχές για τα ποσοστά επενδυτικής απόδοσης ή για το προσδόκιμο ζωής δεν επαληθευθούν, ο χρηματοδότης πρέπει να αυξήσει τις εισφορές του για να πληρώσει τη σύνταξη που έχει υποσχεθεί. Συνήθως πρόκειται για επαγγελματικά συστήματα. Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων εισφορών).

Τεχνικές προβλέψεις – Το ποσό των υποχρεώσεων που αντιστοιχούν στις χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις ενός συνταξιοδοτικού ταμείου οι οποίες προκύπτουν από το χαρτοφυλάκιο των υφιστάμενων συνταξιοδοτικών συμβάσεων του. (Βλ. επίσης το άρθρο 15 της οδηγίας 2003/41/EK).

Υβριδικό συνταξιοδοτικό σύστημα – Σε ένα υβριδικό σύστημα υπάρχουν στοιχεία τόσο από συστήματα καθορισμένων εισφορών όσο και από συστήματα καθορισμένων παροχών ή, γενικότερα, ο κίνδυνος αναλαμβάνεται από κοινού από τον διαχειριστή και τους δικαιούχους του συστήματος.

Υπό όρους τιμαριθμική προσαρμογή – Ο όρος αυτός αναφέρεται στα συστήματα καθορισμένων παροχών στα οποία η καταβολή τιμαριθμικά προσαρμοσμένων παροχών (που γενικά αναπροσαρμόζονται με βάση τον πληθωρισμό ή τους μισθούς) εξαρτάται από τη χρηματοοικονομική απόδοση των επενδύσεων του συστήματος. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων παροχών).

Φάση πληρωμής ή αποσυσσώρευσης – Η περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας τα περιουσιακά στοιχεία που συσσωρεύθηκαν κατά την περίοδο συσσώρευσης καταβάλλονται στο μέλος του συνταξιοδοτικού συστήματος σε κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Παράδειγμα περιόδου πληρωμής είναι η περίοδος κατά την οποία εισπράττεται τακτικό συνταξιοδοτικό εισόδημα μέσω της αγοράς προσόδου. (Βλ. επίσης: Πρόσοδος).

Φάση συσσώρευσης – Περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας καταβάλλονται και επενδύονται εισφορές σε σύστημα καθορισμένων εισφορών. (Βλ. επίσης: Συστήματα καθορισμένων εισφορών).

Φερεγγυότητα – Η ικανότητα των περιουσιακών στοιχείων ενός συνταξιοδοτικού συστήματος να καλύψουν τις υποχρεώσεις του συστήματος. Οι υποχρεώσεις του συστήματος καλύπτουν όλες τις μελλοντικές συνταξιοδοτικές πληρωμές και, συνεπώς, πρέπει να αναχθούν στο μέλλον, πράγμα που προϋποθέτει σημαντικές παραδοχές για τη μακροζωία. Η αξία των περιουσιακών στοιχείων ενός συστήματος εξαρτάται από το είδος του λογιστικού προτύπου που χρησιμοποιείται. Αν ένα σύστημα θεωρείται ότι δεν έχει αρκετά υψηλό επίπεδο φερεγγυότητας, πρέπει να εξεταστεί είτε η αύξηση του επιπέδου των εισφορών είτε η μείωση των παροχών που χορηγεί, αν οι κανόνες του συστήματος το επιτρέπουν.

2. STATISTICAL ANNEX

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

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

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

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

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

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

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

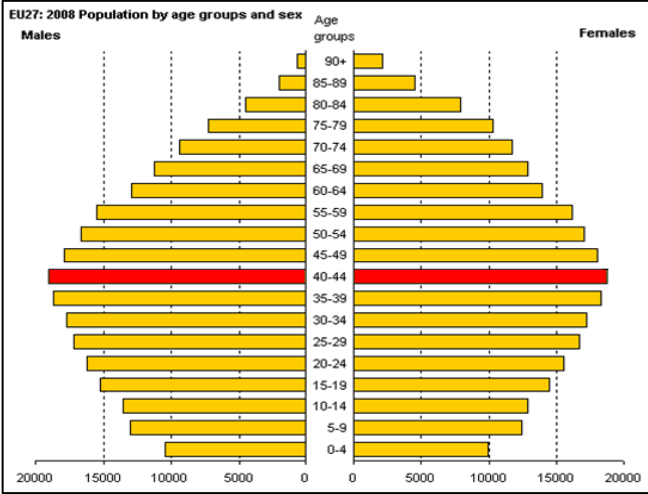
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives

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

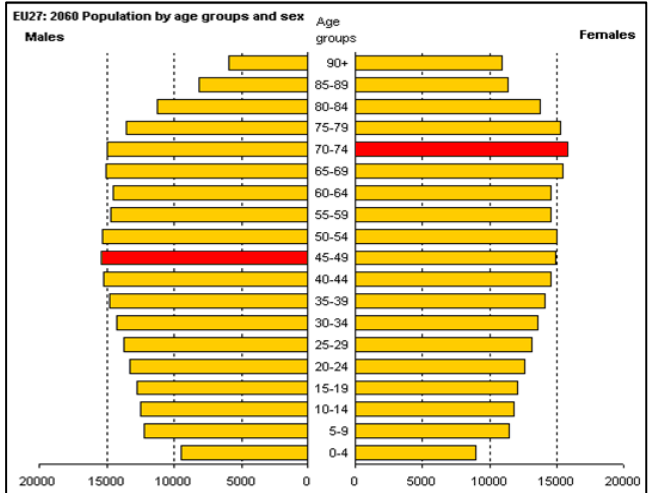
Figure 10: Increasing significance of funded pensions

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

2008



2060

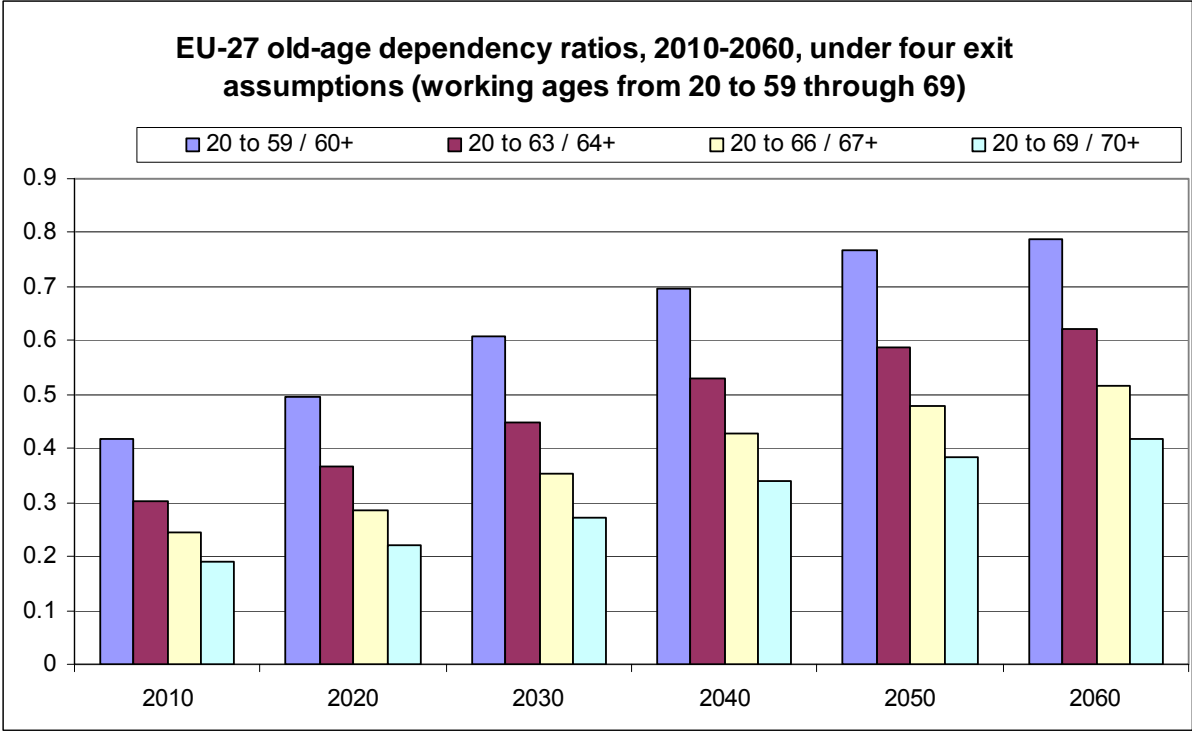


Source: Commission services, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p. 9, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

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

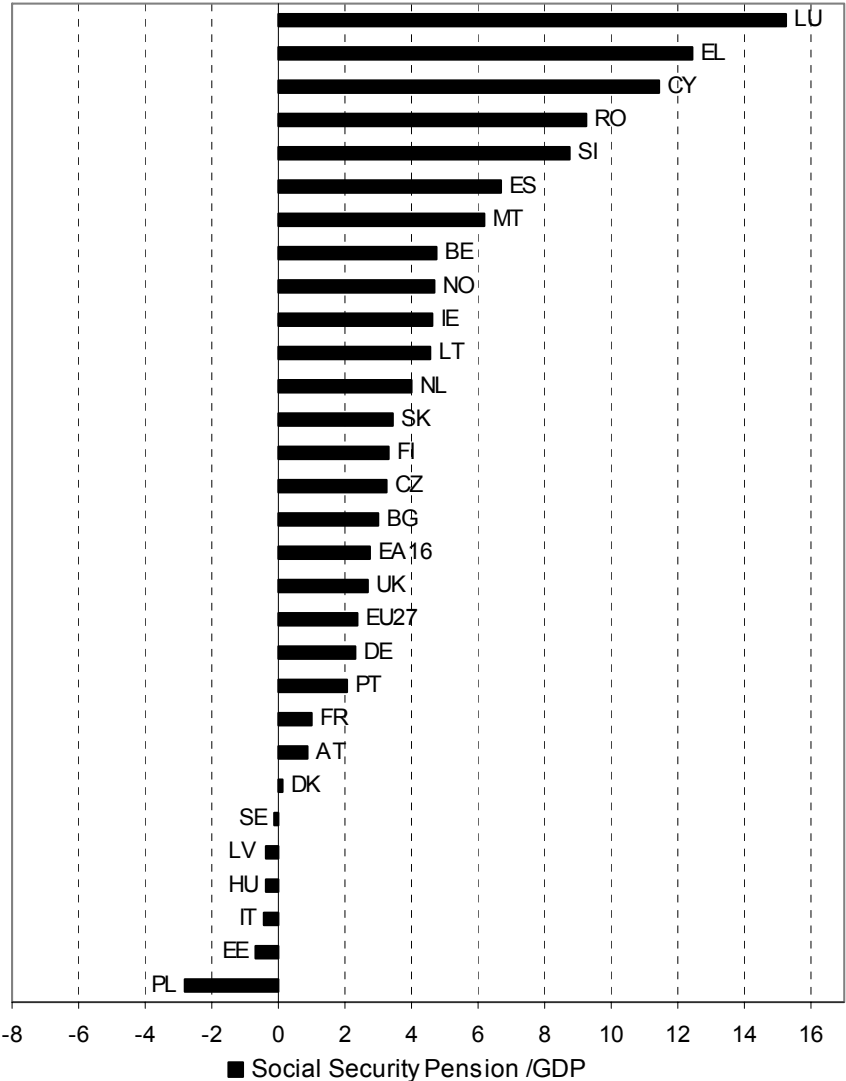
Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

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



Source: Eurostat, Population Projections, 2008 data.

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



Source: Ageing report 2009, available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf, data as updated at the Ageing Working Group in 2010.

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

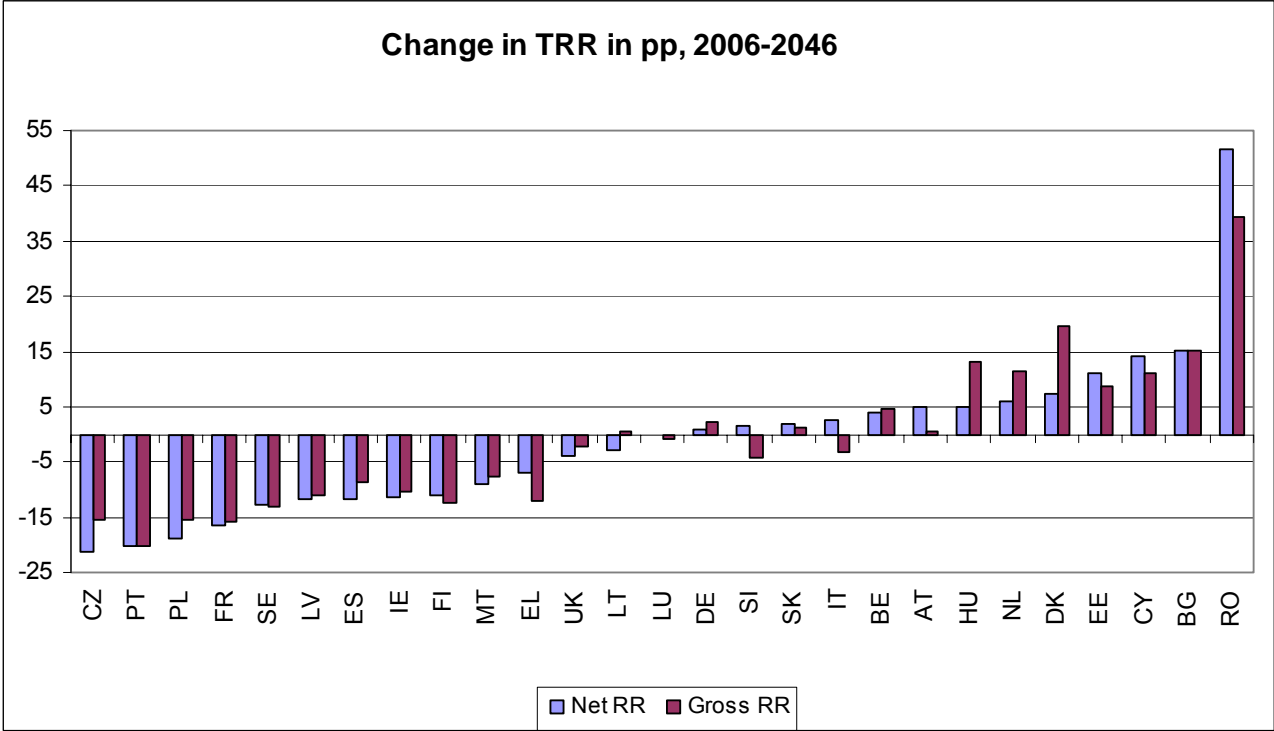
Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

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

Source: Ageing report 2009, available at:
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf.

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

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



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

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

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

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

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

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

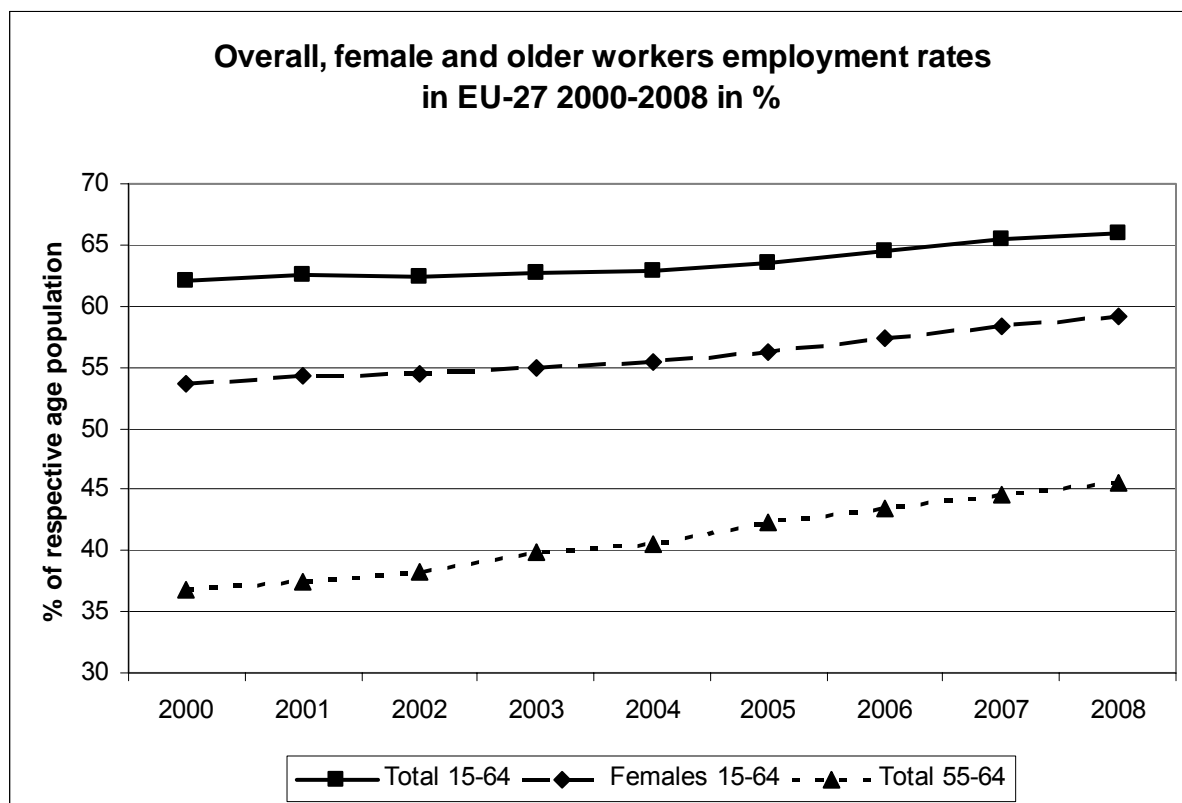
Source: Eurostat, MISSOC, Ageing Report, 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

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

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

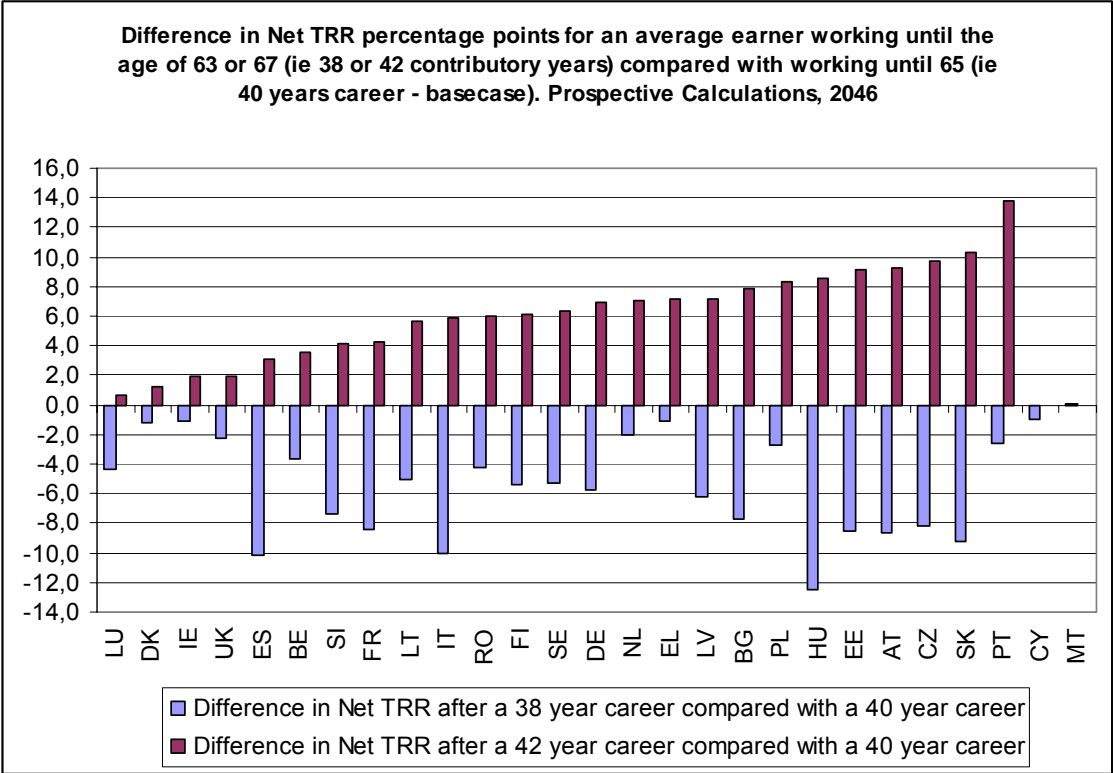
Romania: the National House of Pensions and other Social Insurance Rights.

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



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

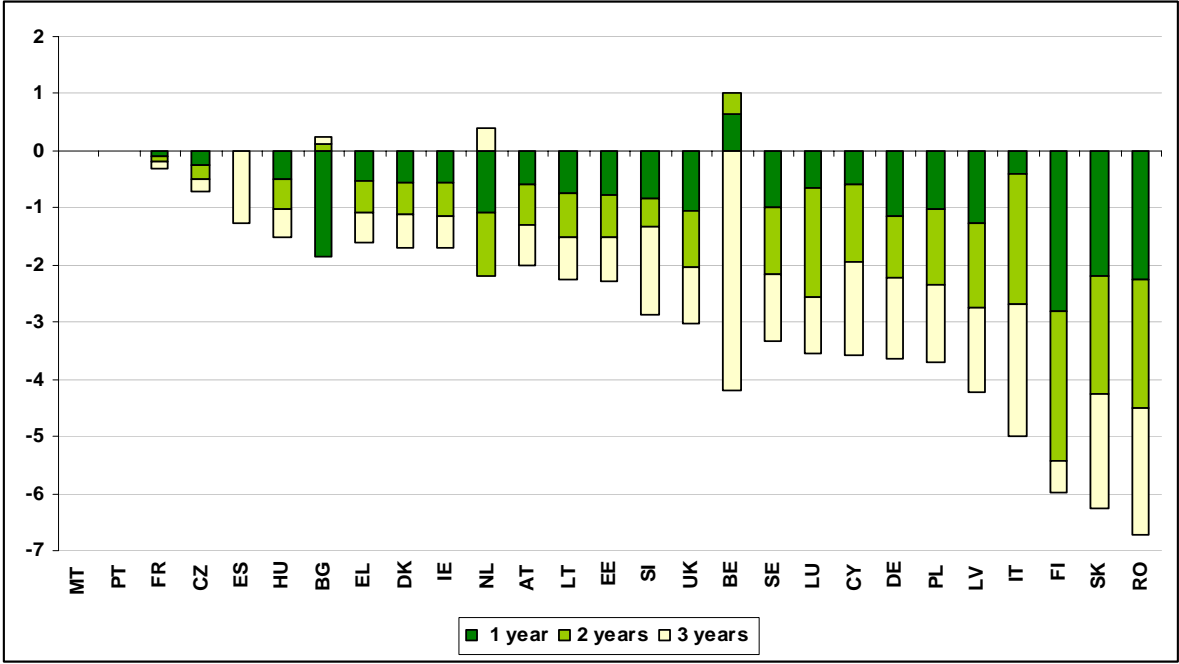
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives



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

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

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



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

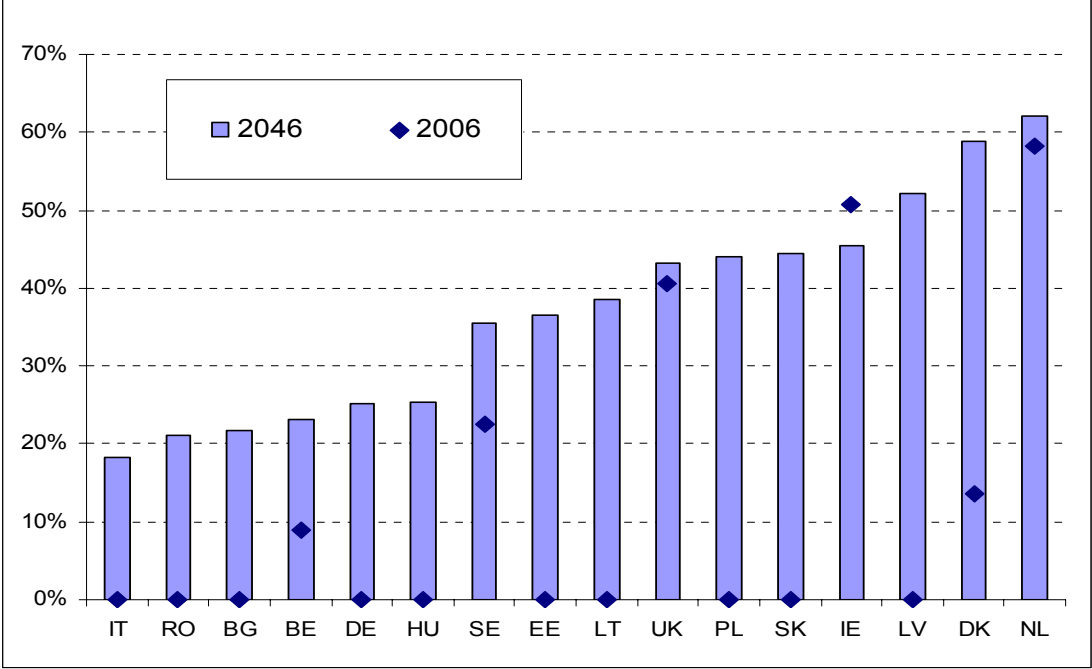
*The unemployment break is assumed to take place in the years just prior to old age retirement which is assumed here to be the statutory retirement age for men

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

Figure 10: Increasing significance of funded pensions

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

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



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

Note: Data available only for a number of Member States