

HU

HU

HU



EURÓPAI BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2010.7.7.
COM(2010)365 végleges

ZÖLD KÖNYV

a megfelelő, fenntartható és biztonságos európai nyugdíjrendszerek felé

SEC(2010)830

ZÖLD KÖNYV

a megfelelő, fenntartható és biztonságos európai nyugdíjrendszerek felé

1. BEVEZETÉS

Az Európai Unió számára prioritás, hogy az EU polgárai most és a jövőben is megfelelő és fenntartható nyugdíjvédelemben részesüljenek. E célkitűzés megvalósítása az elöregedő társadalmú Európában rendkívül nagy kihívást jelent. A legtöbb tagállam nyugdíjreformokkal igyekszik felkészülni a megváltozott helyzetre.

A közelmúltban végbemenő pénzügyi és gazdasági válság fokozta és elmélyítette a népesség idősödésében jelentkező tendencia súlyos hatását. A gazdasági növekedés megtorpanása, az állami költségvetésekben, a pénzügyi stabilitásban és a foglalkoztatásban mutatkozó visszaesés még sürgetőbbé tették a nyugdíjba vonulás gyakorlatának, valamint a nyugdíjjogosultságok megszerzési módjainak kiigazítását. A válság rávilágított arra, hogy több erőfeszítésre van szükség a nyugdíjrendszerek hatékonyságának és biztonságának javításához¹, amelyek nem csupán az időskori megfelelő életszínvonalat garantálják, hanem a ledolgozott élet jutalmát is jelentik.

Az új Bizottsághoz intézett politikai iránymutatásaiban az elnök, José Manuel Barroso kiemelte a megfelelő és fenntartható nyugdíjak fontosságát a társadalmi kohézió erősítéséhez:

„Több millió európaít kizárólag a nyugdíjrendszer tart el. A válság megmutatta, hogy milyen fontos a nyugdíjrendszerek európai megközelítése. Rávilágított az egyes tagállamokban működő különböző nyugdíjpillérek egymástól való kölcsönös függésére, valamint annak jelentőségére, hogy a fizetőképesség és a szociális megfelelőség kérdéseiben közös európai megközelítést alkalmazzunk. Emellett azt is hangsúlyozta, hogy a nyugdíjalapok a pénzügyi rendszer fontos részei. Biztosítanunk kell, hogy a nyugdíjak teljesítik azt, amit elvárunk tőlük: vagyis maximális támogatást nyújtanak a jelenlegi és jövőbeli nyugdíjasoknak, beleértve a kiszolgáltatottabb helyzetű csoportokat is.”

A nyugellátás biztosítása a tagállamok feladata: ez a zöld könyv nem vonja kétségbe sem a tagállamok hatáskörét a nyugdíjakat illetően, sem pedig a szociális partnerek szerepét, és azt sem kívánja sugallni, hogy létezik egyetlen ideális, valamennyi fél számára megfelelő nyugdíjrendszermodell. A generációk közötti szolidaritás és a nemzeti szolidaritás elve kulcsfontosságú tényező ezen a téren. Uniós szinten a nemzeti nyugdíjrendszereket olyan tevékenységi keret támogatja, amely a szakpolitikai irányvonalak kialakításától a szabályozásig terjed. Bizonyos közös kérdéseket koordináltan kell megközelíteni; ilyen például a belső piac működése, a Stabilitási és Növekedési Paktum követelményei vagy annak biztosítása, hogy a nyugdíjreformok összhangban legyenek az Európa 2020 stratégiával. A stabil és megfelelő nyugdíjrendszerek, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy nyugdíjba vonulásukat követően ésszerű mértékig fenntarthassák életszínvonalukat, kulcsfontosságúak mind a polgárok számára, mind pedig a társadalmi kohézió szempontjából.

¹ Az Európai Parlament a válság nyomán leszűrhető tapasztalatokról szóló szakpolitikai vitákban is részt vesz a pénzügyi, gazdasági és társadalmi válsággal foglalkozó különbizottság védnöksége alatt.

Az egyik tagállamban az állami nyugdíjkiadásoknak az állami költségvetésre gyakorolt hatása más tagállamokban súlyos következményeket vonhat maga után. A nyugdíjak terén az uniós szakpolitikai koordináció hasznosnak és szükségesnek bizonyult a tagállami szintű előrelépések érdekében. A nyugdíjalapok a pénzügyi piacok szerves részét képezik, és struktúrájuk elősegítheti vagy korlátozhatja a munkaerő vagy a tőke szabad mozgását.

Az egy évtizednyi reformokat követően, amelyek a legtöbb tagállam nyugdíjrendszerét megváltoztatták, most szükségessé vált az uniós szabályozás alapos felülvizsgálata. A népesség idősödése a korábban vártnál gyorsabb ütemben következett be, a közelmúltban lezajló pénzügyi és gazdasági válság pedig drámai hatást gyakorolt a költségvetésekre, a tőkepiacokra és a vállalatokra egyaránt. Mélyreható strukturális változások is végbementek, mint például a generációk közötti új egyensúlyok kialakulása, áttérés a felosztó-kirovó rendszerről a tőkefedezeti rendszerekre, valamint a fokozódó egyéni kockázatvállalás. Ez a zöld könyv kiterjedt és előzetes konzultáción keresztül európai szintű vitát kíván indítani a nyugdíjrendszerek előtt álló legfontosabb kihívásokról, valamint arról, hogy az EU miként tudná támogatni a megfelelő és fenntartható nyugdíjak biztosítására irányuló tagállami erőfeszítéseket.

A zöld könyv integrált megközelítést alkalmaz, egyaránt merítve a gazdasági, szociális és pénzügyi piaci irányvonalakból, valamint felismeri a kapcsolatot és a szinergiákat a nyugdíjak és az intelligens, fenntartható és befogadó növekedésre irányuló Európa 2020 stratégia egésze között. A dokumentum figyelembe veszi a Gazdaságpolitikai Bizottság és a Szociális Védelmi Bizottság nyugdíjakon végzett munkáját. Az időközi közös jelentést a 2010. június 7-8-i tanácsi ülésen mutatták be (közös ECOFIN és EPSCO ülés)². A megfelelő és fenntartható nyugdíjjövedelmek nyugdíjreformok útján megvalósuló biztosításának célja és az Európa 2020 célkitűzései kölcsönösen erősítik egymást. Az Európa 2020 hangsúlyozza a több és jobb minőségű munkahely jelentőségét, és kiemeli a pozitív átmeneteket: mindkettő döntő fontosságú a munkavállalók (nők és férfiak) számára a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez. A benne szereplő 75 %-os foglalkoztatási célkitűzés jelentősen magasabb, mint az 55-65 évesek körében jelenleg tapasztalható szint. Az idősek körében a szegénység lényeges okaként jelentkező nyugdíj-megfelelőségi hiányosságok kezelése szintén hozzájárulhat az Európa 2020-ban szereplő, a szegénység arányának csökkentésére vonatkozó céladat eléréséhez. Számos terület szakpolitikái segíthetnek az időskori szegénység csökkentésében, ami ugyanakkor hozzájárulhat a megfelelés fokozásához, így kiegészítve a nyugdíjreformokat. Az egyéb célokhoz tartozik az egységes piac megvalósításában jelentkező szűk keresztmetszetek problémájának megoldása, például a pénzügyi termékek belső piacának biztonságosabbá és egységesebbé tétele, valamint az EU összes munkavállalója³ és polgára mobilitásának elősegítése⁴. Válaszul a nyugdíjreformok hozzá fognak járulni az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási célkitűzéseinek megvalósításához és az állami költségvetések hosszú távú fenntarthatóságához. A belső piac megvalósítása emellett a nyugdíjtermékek terén

² A jelentés a következő internetcímen olvasható: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm, lásd az alábbi tanácsi következtetéseket: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ecofin/114988.pdf

³ Beleértve azokat a munkavállalókat is, akiknek a szakterületén fokozott mobilitás figyelhető meg, pl. kutatók, lásd a Tanács 2010. március 2-i következtetéseit: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/intm/113121.pdf.

⁴ A Bizottság 2010-ben jelentést fog benyújtani a polgárságról, amely az uniós polgárok teljes életciklusára kiterjed, és a következő témákat dolgozza fel: i. a polgárok jogainak gyakorlásában jelentkező akadályok, beleértve a szabad mozgás jogában jelentkezőket; ii. az akadályok megszüntetésére tervezett megoldások, illetve ezek elfogadásának ütemterve.

közvetlen hatással van az EU növekedési potenciáljára, ezért közvetlenül hozzájárul az Európa 2020 célkitűzéseikhez.

2. FŐ KIHÍVÁSOK

2.1. A népesség idősödése

Habár közismert, hogy Európa jelentős demográfiai kihívással⁵ néz szembe, kritikus szakaszhoz közeledünk, mivel a demográfiai robbanás (baby boom) idején születettek első korcsoportjai hamarosan nyugdíjba vonulnak, és Európa munkaképes korú lakossága 2012-től csökkenni fog.

Az élettartam megnövekedése természetesen hatalmas teljesítmény: az EU-ban az utóbbi 50 évben a várható élettartam mintegy 5 évvel nőtt. A legutóbbi demográfiai előrejelzések⁶ szerint 2060-ra újabb mintegy 7 éves növekedés következhet be. A születések alacsony számával együtt ez a jelenség a népesség korösszetételének drámai változásához fog vezetni (lásd az 1. ábrát). Ennek hatására az időskori függőségi ráta meg fog kétszereződni: míg jelenleg minden egyes, 65 évesnél idősebb személyre négy munkaképes korú személy jut, 2060-ra már csak ketten jutnak minden 65 éven túli személyre (lásd a 2. ábrát)

A munkaerőpiacokon más hosszú távú tendenciák is mutatkoznak: az oktatás iránti fokozódó igény következtében a munkavállalók később kezdenek teljes időben dolgozni, az életkort figyelembe vevő munkaerő-piaci irányítás és a jelenlegi szakpolitikai irányvonalak hatására pedig korábban vonulnak nyugdíjba. Habár a korai nyugdíjba vonulás tendenciája már elkezdett megfordulni, a legtöbben, különösen a nők, továbbra is a tipikus nyugdíjkorhatár, vagyis 65 év elérése előtt hagyják el a munkaerőpiacot (lásd a 6. és 7. ábrát), ami a nemek közötti különbségek aspektusát hangsúlyozza.

A jelenlegi tendenciák szerint a helyzet nem tartható fenn. Ha az élettartam növekedésével együtt nem nő a ledolgozott évek száma, akkor vagy a nyugdíjak megfelelősége nem lesz biztosítható, vagy pedig fenntarthatatlan költségek jelentkeznek a nyugdíjkiadások terén. A demográfiai kihívás hatása, amelyet a válság csak fokozott, jellemzően csökkenteni fogja a gazdasági növekedést, és nyomást fog gyakorolni az állami kiadásokra. A népesség idősödéséről szóló, 2009. évi jelentés⁷ rámutatott arra, hogy a gazdaságilag aktív népesség csökkenése következtében 2020-ra a növekedés egyetlen forrása a munkatermelékenységből fog származni. Míg a reformok már jelentősen csökkentették az idősödésnek a jövőbeli nyugdíjkiadásokra gyakorolt hatását, a korral összefüggő állami kiadások 2060-ra a GDP-ben kifejezve továbbra is várhatóan csaknem 5 százalékponttal fognak emelkedni, és e kiadások felét a nyugdíjakra fogják fordítani (lásd a 3. ábrát a tagállamokra vonatkozó állami kiadások előrejelzéseinek tekintetében).

⁵ A Bizottság 2009. április 29-i közleménye a népesség idősödéséről: A népesség idősödése által gyakorolt hatások kezelése az EU-ban (A népesség idősödéséről szóló, 2009. évi jelentés), valamint a Bizottság munkadokumentuma: *Demográfiai jelentés 2008 – Társadalmi szükségletek kielégítése az idősödő társadalomban* (SEC (2008) 2911).

⁶ Európai Bizottság és Gazdaságpolitikai Bizottság (2009) „A népesség idősödéséről szóló, 2009. évi jelentés: Gazdasági és költségvetési előrejelzések az EU 27 tagállamára vonatkozóan (2008–2060), *European Economy*, 2. szám.

⁷ *Ibid.*

A másik hosszú távú tendenciát a társadalmi változások jelentik – mint például az egyszemélyes háztartások, a gyermektelen párok, valamint az egy családba tartozó különböző generációk egymástól távol élése –, amelyek hatására nagyobb szükség lesz a formálisabb, a családon kívül nyújtott gondozási szolgáltatásokra. Ez további kérdéseket vet fel az egészségügyi ellátás és a tartós gondozás költségeinek finanszírozásáról.

A népesség idősödése a tőkefedezeti rendszereket is érintheti. Az idősödő társadalmak csökkentik a gazdaság potenciális növekedési rátáját, ami alacsonyabb megtérülési rátát jelent, ez pedig hatással lehet a pénzügyi eszközök áraira. A nyugdíjalapokba történő befektetések e potenciálisan alacsonyabb megtérülései magasabb járulékokhoz, alacsonyabb nyugellátáshoz, a feltörekvő piacokra kiáramló tőke megnövekedéséhez vagy nagyobb kockázatvállaláshoz vezethetnek.

A népesség idősödésének árnyékában a 2001. évi stockholmi Európai Tanács hárompilléres stratégiát fogadott el az állami költségvetéseket érő hatások kezelésére; e pillérek a következők:

- az adósság gyors csökkentése,
- a foglalkoztatási ráták és a termelékenység növelése, valamint
- a nyugdíjrendszer, az egészségügyi rendszer és a tartós gondozási rendszer reformja.

A 2001. évi laekeni Európai Tanács ezenfelül a nyugdíjakra vonatkozóan közös célkitűzéseket határozott meg, hangsúlyozva a megfelelő, fenntartható és kiigazítható nyugdíjak szükségességét⁸.

2.2. A nyugdíjrendszerek változásai

A tagállamok rendszerei markánsan különböznek egymástól, többségüket mégis oly módon változtatták meg, hogy az elmúlt évtizedekhez viszonyítva fenntarthatóbb alapokon álljanak. Ugyanakkor a tagállamok arra törekedtek, hogy megvédjék a nyugdíjak megfelelőségét, és jobban reagáljanak a munkaerő-piaci és a nemi szerepekben bekövetkezett változásokra. A legfontosabb tendenciák a következők voltak⁹:

- (1) Több munkavállaló ösztönzése arra, hogy többet és tovább dolgozzon annak érdekében, hogy a korábbihoz hasonló jogosultságokat szerezhessen; a nyugdíjkorhatár emelése; a későbbi nyugdíjba vonulás jutalmazása, a korengedményes nyugdíjba vonulás büntetése (lásd a 8. ábrát); elmozdulás attól a tendenciától, hogy a jogosultság megszerzéséhez a legmagasabb jövedelmen alapuló ellátást vegyék figyelembe, az életkereseten alapuló rendszer felé; a munkaerőpiacról való korai kilépés lehetőségeinek megszüntetése vagy korlátozása; arra irányuló munkaerő-piaci intézkedések, hogy az idősebb munkavállalókat arra ösztönözzék, illetve lehetővé tegyék számukra, hogy a munkaerőpiacon maradjanak, valamint a nemek közötti egyenlőség megfelelőbb biztosítása a munkaerőpiacon.

⁸ „Quality and viability of pensions – Joint report on objectives and working methods in the area of pensions” (A nyugdíjak minősége és fenntarthatósága – közös jelentés a célkitűzésekről és a munkamódszerekről a nyugdíj területén) [10672/01 ECOFIN 198 SOC 272].

⁹ A Gazdaságpolitikai Bizottság és a Szociális Védelmi Bizottság nyugdíjakról szóló időközi közös jelentése részletesebb értékelést tartalmaz, lásd a 2. lábjegyzetet.

- (2) Elmozdulás a nagyrészt egypilléres nyugdíjrendszerektől a többpilléres rendszerek irányába. Ez annak a legtöbb (bár nem az összes) tagállamban megfigyelhető tendenciának az eredménye, amelynek megfelelően az állami felosztó-kirovó nyugdíjrendszer arányát a nyugellátás egészében csökkentik, miközben megerősített szerepet kínálnak a kiegészítő, tőkefedezeti, gyakran befizetésekkel meghatározott magánnyugdíjrendszereknek (lásd a 10. ábrát).
- (3) A megfelelőségi hiányosságok megoldását szolgáló intézkedések, pl. a nyugdíjjogosultság kiterjesztése, a jogosultságok megszerzésének támogatása, a kiszolgáltatott csoportok számára a nyugdíjhoz való hozzáférés megkönnyítése és a kedvezőtlen anyagi helyzetű nyugdíjasok számára fokozott pénzügyi támogatás révén.
- (4) A nemek közötti egyenlőség szempontjai: az atipikus szerződéssel foglalkoztatottak között jellemzően több a nő, akik jövedelme általában alacsonyabb a férfiakénál, és szolgálati idejüket is gyakrabban szakítják meg gondozási feladatok miatt. Emiatt nyugdíjuk összege rendszerint alacsonyabb, ráadásul – a hosszabb élettartam következtében – az idősebb nők körében a szegénység kockázata is jellemzően magasabb. Habár a felosztó-kirovó rendszerek némelyike elismeri a gondozással töltött időt, a kérdés összetettebb a tőkefedezeti rendszerek esetében, ahol nem világos, hogyan finanszírozható az ilyen típusú szolidaritás.

A reformok támogatták a tényleges nyugdíjkorhatárnak a közelmúltban történt emelését, és új lehetőségeket teremtettek a megfelelő és fenntartható nyugdíjak biztosítása terén. Ugyanakkor a reformok nyomán nőtt és továbbra is nőni fog a végeredmény szempontjából vállalt egyéni felelősség is. A munkavállalók nagyobb kínálattal, ugyanakkor nagyobb kockázattal is szembesülnek. A reformok sikeréhez minden nyugdíjrendszernek ki kell vennie a részét, emellett pedig szükséges az is, hogy a kockázatokat kellőképpen megértsék és megfelelően kezeljék. A jövőben a nyugdíjak megfelelősége egyrészt a pénzügyi piacok hozamain, másrészt azon fog alapulni, hogy a munkaerőpiacok egyre több lehetőséget kínálnak a hosszabb és kevesebbszer megszakított járulékfizetési időre. A társadalmi kohézió erősítése céljából számos tagállam törekedhet egyes kérdések rendezésére, mint például a nyugdíjminimum, az atipikus munkavállalók nyugdíjjogosultsága, valamint a szolgálati idő nem önkéntes megszakításának (például beteg hozzátartozó gondozása miatt) beszámítása.

A megreformált nyugdíjrendszerek sok munkavállaló számára növelik a megfelelőséggel kapcsolatos kockázatokat. A nettó bérpótlási arányok több tagállamban is csökkenni fognak, jóllehet a kiinduló helyzet és a csökkenés mértéke jelentősen változhat, egyes országokban pedig, főleg ott, ahol a kiinduló szint különösen alacsony, a bérpótlási arány nőtt (lásd az 5. ábrát). A munkaerőpiacról való kilépés késleltetése mérsékelheti ezt a csökkenést.

A küszöbön álló demográfiai változások nagyságrendjét tekintve és a végrehajtott reformok tartós hatásának biztosítása érdekében több tagállamban további reformok válhatnak szükségessé. Azokban a tagállamokban, ahol a nyugdíjrendszer megreformálására irányuló folyamat még nem eléggé előrehaladott, sürgősen felül kell vizsgálni a nyugdíjigérvényeket, figyelembe véve, hogy a gazdaság többi része és az állami költségvetések várhatóan mit képesek felvállalni.

2.3. A pénzügyi és gazdasági válság hatása

A pénzügyi és gazdasági válság jelentősen súlyosbította az idősödéssel összefüggő kihívásokat. A válság a különböző rendszerek kölcsönös függésének és az egyes rendszerek

struktúrájában tapasztalt hiányosságok leleplezésével valamennyi nyugdíjrendszernek – akár felosztó-kirovó, akár tőkefedezeti – riadót fűjt: a magasabb munkanélküliség, az alacsonyabb növekedés, a nemzeti adósságok növekvő szintje és a pénzügyi piacok ingadozása valamennyi rendszer számára megnehezítette a nyugdíjigérvények megvalósítását. A magánnyugdíjrendszerek enyhíthetik az állami nyugellátásra háruló nyomás egy részét. A magánrendszerek nagyobb arányú igénybevétele azonban fiskális költségekkel jár, mivel a felhalmozási szakasz alatt az elterjedt gyakorlat szerint az állam adókedvezményeket biztosít. Az adókedvezmények költségei jelentősek lehetnek, hatékonyságuk és újraelosztási hatásuk pedig megkérdőjelezhető¹⁰. Az állami költségvetésekre nehezedő számottevő nyomás hatására egyes tagállamok felülvizsgálják az ilyen kiadások hatékonyságát. A költségekkel és a hatékonysággal kapcsolatos információk eredményesebb megosztása segíthet az EU politikai döntéshozóinak¹¹. Ráadásul, ha a magánnyugdíj-rendszerek nem képesek beváltani ígéreteiket, mindenképpen nyomás fog nehezedni az állami költségvetésre, hogy ennek egy részét ellensúlyozza.

A jelenlegi nyugdíjasok a lakosság azon csoportjai egyikét alkotják, melyeket mindeddig a legkevésbé sújtott a válság, mivel az állami rendszerek, amelyek általában eleget tehetnek automatikus stabilizáló szerepüknek, garantálni tudták nyugdíjjövedelmüket. A kivételektől eltekintve a tőkefedezeti rendszerekből származó ellátás továbbra is elenyésző szerepet játszik, és csak néhány, súlyos állami költségvetési problémákkal küzdő vagy szilárd automatikus kiigazítási mechanizmusokkal rendelkező tagállam kényszerült az állami nyugdíjak kifizetésének csökkentésére. A válság és az alacsonyabb növekedési kilátások azonban a nyugdíjrendszerek minden típusára hatással lesznek.

A költségvetések válságot követő romlása 20 év költségvetési konszolidáció eredményei semmivé válásával egyenértékű, azaz a következő évtizedben rendkívül szigorú pénzügyi korlátozásra lesz szükség. A számítások szerint a válság hosszú távon további nyomást fog gyakorolni az állami nyugdíjkiadásokra, mert a gazdasági növekedés várhatóan jelentősen alacsonyabb lesz, és nagy a bizonytalanság arra vonatkozóan, mikor fog bekövetkezni a fellendülés¹².Több tagállamban egyes szociális biztonsági hozzájárulásokat újonnan létrehozott kötelező tőkefedezeti rendszerekbe irányították. A válság rávilágított a kettős fizetés problémájára, és hatására néhány kormány beszüntette vagy csökkentette a magánnyugdíjrendszerekbe fizetendő járulékokat, hogy javítsa az állami nyugdíjrendszerek pénzügyi helyzetét.

Rövid távon a tőkefedezeti rendszerek hozamait és fizetőképességét a kamatok és az eszközértékek csökkenése befolyásolta: a magánnyugdíjalapok 2008-ban értékük 20 %-át

¹⁰ A Szociális Védelmi Bizottság „Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions” (Magánfinanszírozású tőkefedezeti nyugellátás és az általa nyújtott hozzájárulás a megfelelő és fenntartható nyugdíjakhoz) (2008) 4.2. szakasza, 26. oldal, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en>.

¹¹ Ebbe beletartozhat az olyan megközelítésekkel kapcsolatos tapasztalatok megosztása, mint a „közlekedőedények”, ahol az önkéntes egyéni megtakarítások esetén elérhető adókedvezmény összege fordítottan arányos azzal az összeggel, amellyel az egyén a kötelező vagy foglalkoztatói nyugdíjrendszerben már rendelkezik. Lásd: „Proposal for a pension model with a compensating layer” (Javaslat kompenzációs vetületű nyugdíjrendszerre), G.J.B. Dietvorst, EC Tax Review 2007., 3. szám, 142-145. o.

¹² Lásd a 6. lábjegyzetet.

vesztették el¹³. A foglalkoztatói nyugdíjalapok számos fenntartója ráadásul nem volt képes eleget tenni kötelezettségeinek. Ugyanakkor, mivel kevés rendszer kényszerült jelenlegi kötelezettségei teljesítése érdekében veszteséges eladásra, a felügyelők enyhíteni tudtak az értékmegállapítási és fizetőképességi szabályozásokon, hogy időt adjanak a piacoknak a fellendülésre. A nyugdíjalapok 2009-ben veszteségeik egy részét vissza tudták nyerni¹⁴, de sokuk továbbra is messze áll a szükséges fizetőképességi szinttől.

Az, hogy a tőkefedezeti rendszereknek nem egyformán sikerült átvészelnük a válságot, azt bizonyítja, hogy a struktúrának, a szabályozásnak és a befektetési stratégiának nagy jelentősége van. A veszteségek a befektetési gyakorlattól függően változóak, és a válság hatásainak enyhítésére irányuló képesség attól is függ, hogy a teher hogyan oszlik meg a szolgáltatás nyújtói, a járulékfizetők és a kedvezményezettek között. Sajnos az olyan országokban működő rendszerek, ahol a fizetőképességi követelmények alacsonyabbak voltak, az eszközérték-veszteségek pedig különösen nagyfokúak, nem rendelkeznek megfelelő védelemmel a felhalmozott jogosultság biztosítására, és tehermegosztási mechanizmusuk a legkevésbé rugalmas. Ennek következtében a jogosultságok elveszhetnek, a szolgáltatásnyújtó pedig felszámolhatja a rendszert, mivel nem képes visszaállítani fizetőképességét.

A válság emellett súlyos hatást gyakorol a jövőbeli nyugdíjakra is, mivel számos munkavállaló elveszti állását, bizonyos időszakokra munkanélkülivé válik, míg mások alacsonyabb jövedelmet vagy rövidebb munkaidőt kényszerülnek elfogadni¹⁵. Az egyik kihívás annak biztosítása lesz, hogy ilyen helyzetekben is fenntartható legyen a megfelelő nyugdíj (lásd a 9. ábrát).

A válság hatására ezért a következő szempontokkal egészült ki a már létező reformmenetrend:

- a megfelelőséggel kapcsolatos hiányosságok megoldása;
- sürgetőbbé vált az állami költségvetések fenntarthatóságát javító reformok megindítása;
- fokozott hangsúly került a tényleges nyugdíjbavonulási életkor emelésére;
- a tőkefedezeti rendszerekre vonatkozó szabályozás felülvizsgálata annak biztosítására, hogy e rendszerek hatékonyak legyenek, jelentős pénzügyi válságok közepette is biztonságosak maradjanak, és ne vezessenek a munkáltatók fizetéseképtelenségéhez vagy az adott nyugdíjrendszer felszámolásához;
- szükségessé vált annak biztosítása, hogy a pénzügyi piacok szabályozása hatékony és intelligens legyen, figyelembe véve a nyugdíjalapok növekvő szerepét. A G20-ak pittsburgh-i és torontói csúcstalálkozója hangsúlyozta, hogy valamennyi pénzügyi intézményt szabályozás alá kell vonni, és egyre nagyobb szükség van a közös szabályokra.

¹³ OECD, „Pensions and the crisis – How should retirement income systems respond to financial and economic pressures” (Nyugdíjak és a válság: hogyan reagálhatnak a nyugdíjrendszerek a pénzügyi és gazdasági nyomásokra), 2009.

¹⁴ OECD „Pension Markets in Focus” (Fókuszban a nyugdíjpiacok), 2009. október, 6. szám.

¹⁵ A nyugdíjakról szóló időközi közös jelentés 3.3. – 3.5. fejezete, lásd a 2. lábjegyzetet

3. AZ EU NYUGDÍJPOLITIKÁJÁNAK KORSZERŰSÍTÉSÉVEL KAPCSOLATOS PRIORITÁSOK

A nyugdíjreformok átfogó célkitűzése annak biztosítása, hogy a nyugdíjrendszerek megfelelők és fenntarthatók legyenek. Mindaddig jellemző tendencia volt a hárompillérű stockholmi stratégiára úgy tekinteni, mint olyan listára, amelyről tetszés szerint lehet válogatni. Ha viszont stabil nyugdíjrendszereket akarunk, és azt szeretnénk, hogy az Európa 2020 stratégia sikeres legyen, mindhárom kérdéssel foglalkoznunk kell, méghozzá koordinált módon.

3.1. Átfogó célkitűzés: megfelelőség és fenntarthatóság

A megfelelőség és a fenntarthatóság ugyanazon érem két oldala. Ha fennáll annak a kockázata, hogy a nyugdíjak nem megfelelők, nyomás jelentkezik a nyugdíjak *ad hoc* emelésére, vagy nőhet a más ellátások iránti igény, és ez a fenntarthatóságot sodorná veszélybe. Hasonlóképpen, ha egy nyugdíjrendszer nem fenntartható, akkor hosszú távon, amikor hirtelen korrekciókra lesz szükség, megfelelőnek sem fog bizonyulni. A nyugdíjak megfelelőségének és fenntarthatóságának kérdéseit ezért együttesen kell vizsgálni.

A nyugdíjak megfelelőségének kérdése

A megfelelő nyugdíjjövedelem biztosítása a nyugdíjrendszerek célja, egyúttal pedig a generációk közötti és azokon belüli alapvető szolidaritás kérdése. A nyugdíjrendszerek eddigi reformjainak többsége a fenntarthatóságot kívánta javítani. A nyugdíjrendszerek további korszerűsítése során foglalkozni kell majd a megfelelőségben mutatkozó hiányosságokkal is. Mivel az állami nyugdíjbérlési arányok a legtöbb esetben csökkenni fognak (lásd a 4. ábrát), fontos, hogy elegendő lehetőség álljon rendelkezésre a kiegészítő jogosultságok megszerzéséhez: pl. lehetőség a hosszabb szolgálati időre és több hozzáférés a kiegészítő nyugdíjrendszerekhez. Hiányosságokhoz vezethet az is, ha nincs lehetőség a munkanélküliség, a betegség vagy a gondozás időszakainak kompenzációs beszámítására, valamint problémát jelent a kiszolgáltatott csoportok, például a rövid távú vagy atipikus szerződéssel foglalkoztatottak nyugdíjjogosultságának a hiánya, az elégtelen nyugdíjminimum-garanciák vagy jövedelembiztosítás az idősebbek számára, de ezek a finanszírozással kapcsolatban vetnek fel kérdéseket. A tőkefedezeti rendszerekben a befektetési kockázat csökkentése (különösen a kifizetési szakaszban és ahhoz közel), valamint a kollektív biztosítás előnyeire építve a nyugdíj megtakarítók és a nyugdíjbiztosítók közötti kockázatmegosztás megfelelőbbé tétele javíthatja a nyugdíjjövedelem megfelelőségét. A nyugdíjjövedelem forrásainak a nyugdíjakon túlmutató kiszélesítését szintén meg kell vizsgálni.

A fenntarthatóság biztosítása

A jövőbeli állami nyugdíjkiadások növekedésének korlátozásához több nyugdíjreform hozzájárult, de további lépésekre van sürgősen szükség, hogy a rendszerek fenntarthatóbb alapra kerüljenek, hozzájárulva az állami költségvetések hosszú távú fenntarthatóságához, különösen azokban az országokban, ahol az előrejelzések szerint az állami nyugdíjkiadások magasak lesznek. A fenntarthatóság erősítése érdekében szükséges politikai lépések elmaradása a kiigazítás terhét vagy a jövő munkavállalóira, vagy a jövő nyugdíjasaira hárítja át, akik esetleg nem lesznek felkészülve a vártnál alacsonyabb nyugdíjakra, ahogyan azt az

Európai Tanács is hangsúlyozta¹⁶. Tekintettel az állami költségvetések rossz állapotára és az államadósság szintjének szakpolitikai változások nélkül előre jelzett, fenntarthatatlan növekedésére, a költségvetési konszolidáció valamennyi szakpolitika, köztük a nyugdíjak terén is bénító korlátokat fog jelenteni. A Stabilitási és Növekedési Paktum keretét biztosít az állami költségvetések fenntarthatóságának ellenőrzéséhez, beleértve a nyugdíjrendszert is¹⁷. Emellett további nyomás jelentkezik az idősök gondozására fordított kiadások terén, amennyiben a formális gondozás a jövőben valóban felváltja az informális gondozást. Ezért különösen fontosak azok a reformok, amelyek – például a munkaerő-kínálat ösztönzésével – fokozzák az EU növekedési potenciálját. A munkatermelékenység fokozottabb növekedése minden polgár számára előnyös, mivel magasabb életszínvonalat tesz lehetővé. A költségvetési fenntarthatóság tekintetében a magasabb foglalkoztatási ráta, különösen az idősebb munkavállalók esetében, különösen fontos.

- (1) *Hogyan tudja az EU támogatni a tagállamok arra irányuló erőfeszítéseit, hogy megerősítsék a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságát? Szükséges-e, hogy az EU meghatározza, miben áll a megfelelő nyugdíjvédelem?*
- (2) *Elegendő-e a jelenlegi, uniós szintű nyugdíjkeret a fenntartható állami költségvetések biztosításához?*

3.2. Fenntartható egyensúly elérése a szolgálati idő és a nyugdíjas évek között

Az elmúlt évszázadban a nyugdíjban töltött évek száma jelentősen nőtt, bár a tagállamok között e tekintetben nagyok a különbségek. Jelenleg az emberek felnőtt életük mintegy egy harmadát általában nyugdíjban töltik, és ez az arány jelentősen emelkedni fog a várható élettartam jövőbeli növekedésével¹⁸, hacsak nem nő a munkában töltött évek száma is, és a munkavállalók nem vonulnak később nyugdíjba. 60 éves korára az Unió népességének hozzávetőlegesen mindössze 50 %-a áll foglalkoztatásban. Ez ellentmond a tagállamok által a barcelonai Európai Tanácson tett kötelezettségvállalásoknak, melyek értelmében öt évvel kitolódna a nyugdíjba vonulás időpontja¹⁹. Emellett az Európa 2020 által kijelölt 75 %-os foglalkoztatási ráta célkitűzéseivel sincs összhangban, és negatívan hat a növekedési potenciálra. Az időskori függőségi ráta meredek emelkedése nagyrészt elkerülhető lenne, ha a munkavállalók tovább dolgoznának (lásd a 2. ábrát). Enélkül elkerülhetetlen az alacsonyabb ellátások és magasabb járulékok fájdalmas kombinációja.

Annak biztosítása, hogy a nyugdíjban töltött időszak nem nő tovább a munkában töltött időszakhoz viszonyítva, hozzájárulna a megfelelőséghez és fenntarthatósághoz. Ez azt jelentené, hogy kitolódna az az életkor, amikor a munkavállaló abbahagyja a munkát, és nyugdíjba vonul. Sok tagállam már úgy döntött, hogy állami nyugdíjrendszerében megemeli a teljes nyugdíjra feljogosító korhatárt (lásd a 6. ábrát). Egyre inkább felismerik, hogy ez egy fontos jelzés a munkavállalóknak és a munkáltatóknak, amely arra ösztönzi őket, hogy minél későbbi időpontban vonuljanak nyugdíjba. Több tagállamban bebizonyosodott, hogy a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának megerősítése terén ígéretes szakpolitikai lehetőség

¹⁶ A 2005. március 23-i Európai Tanács elnöki következtetései (7619/1/05, REV 1), hangsúlyozták a következők szükségességét: „az államháztartás hosszú távú teherbíró-képességének fenntartása; a növekedés ösztönzése; valamint az elkövetkező generációk túlzott megterhelésének elkerülése”.

¹⁷ A Stabilitási és Növekedési Paktummal kapcsolatban a Bizottság javasolta, hogy a jövőbeli kockázatokat tükröző egyéb tényezők között a rejtett (elsősorban az idősödéssel összefüggő) kötelezettségeket is tekintsék át.

¹⁸ A nyugdíjakról szóló időközi közös jelentés 3.2.1. fejezete, lásd a 2. lábjegyzetet

¹⁹ A 2002. március 15-16-i Európai Tanács elnökségi következtetései, SN 100/1/02 REV 1.

lehet az olyan automatikus kiigazítás, amely a várható élettartam növekedésével összhangban növeli a nyugdíjkorhatárt is. A feltételes kiigazítások ilyen megközelítése más kockázatok szempontjából is figyelembe vehető ugyan, de a nyugdíjak megfelelőségének és fenntarthatóságának rendszeres felülvizsgálata alternatív vagy kiegészítő módszer lehet a feltételek sok esetben nehezen előre jelezhető változásaira adott időszerű és zökkenőmentes válasz elősegítéséhez.

Az egységes nyugdíjkorhatár működőképességét mindig is vitatták amiatt, hogy a munkaerőpiacra való belépés életkorában az egyes foglalkozások sajátosságai miatt különbségek adódnak, valamint a különböző munkakörökben dolgozók egészségi állapota is eltérő. A legtöbb tagállam ezt a kihívást olyan elkötelezett szakpolitikákkal kívánja megoldani, amelyek javítják a munkahelyi egészséget és biztonságot, miközben lehetőségeket kínálnak a kordedvezményes nyugdíjazásra azoknak, akiknek ez a nyugdíjkorhatár elérését megelőzően valóban szükségessé válik. Az európai egészségügyi és biztonsági stratégia támogatja a nemzeti erőfeszítéseket. Néhány tagállam azáltal ismeri el a munkába állás életkorának különbségeit, hogy a nyugdíjkorhatár emelésére irányuló intézkedéseket olyan intézkedésekkel kombinálja, amelyek a teljes nyugdíjhoz szükséges járulékok fizetésének éveit növelik. Ezen túlmenően a szolgálati idő meghosszabbítására irányuló intézkedések mellett olyan kérdések rendezése is fontos lesz, mint például a fizetésben és a munkaerőpiacon a nemek között mutatkozó egyenlőtlenségek.

Mivel a munkaerőpiacról való kilépés életkora továbbra is alacsony, felmerül a kérdés, hogy célszerű lenne-e a megfelelő és fenntartható nyugdíjakat biztosító, a nyugdíjrendszerek különbségeinek kezelése érdekében differenciáltan alkalmazható, közös uniós elvek és útvonalak bevezetése. Az ilyen irányvonalak célja az lenne, hogy lehetővé tegyék a munkavállalók számára a megfelelő jogosultságok megszerzését, miközben az EU gazdaságai is fenntarthatóbbá válnának. Ehhez az szükséges, hogy a nyugdíjreformokat jelentős további erőfeszítések kísérjék, melyek megfelelő átképzési lehetőségeket kínálva biztosítanak a munkavállalóknak, hogy az aktív életszakasz egésze alatt fenntarthassák foglalkoztathatóságukat. A távmunkán és a képzettség javításán keresztül rugalmas munkaszervezést biztosító új technológiák és szolgáltatások segíthetnek, hogy az idősebb munkavállalók tovább dolgozhassanak.

Az idősebb munkavállalók (nők és férfiak) munkaerő-piaci jelenlétének meghosszabbítására irányuló kulcsfontosságú intézkedések közé tartozna a munkaerőpiachoz és a képzéshez való hozzáférés biztosítása kortól, nemtől és etnikumtól függetlenül mindenki számára, valamint a fogyatékoság miatti kiigazítások²⁰. Az Európai Szociális Alap támogatja azokat az intézkedéseket, amelyek a foglalkoztathatóságot javítják, és valamennyi munkaképes korú nő és férfi esetében növelik a foglalkoztatási arányt. A Bizottság most készíti elő az aktív idősor európai évét (2012), amely arra hivatott ösztönözni a tagállamokat, a szociális partnereket és más érdekelt feleket, hogy az idősebbek munkaerő-piaci részvételéhez jobb lehetőségeket és munkafeltételeket teremtsenek.

Ebbe beletartozhat a szociális és pénzügyi ösztönzők munkához igazítása, beleértve azt is, hogy a tagállamok megvizsgálják adószabályaik e téren betöltött szerepét. Az intézkedések közé tartozhat még az életkor kezelésének, a munkaszervezésnek, valamint a munkaerő-piaci

²⁰ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78/EK irányelv megfelelőbb átültetésére és alkalmazására, valamint arra van szükség, hogy a munkaerőpiacon felismerjék az idősebb munkavállalók jelentette többletértéket. Álláskeresés során a leggyakrabban említett hátrányt a kor jelenti, lásd: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

és munkahelyi attitűdöknek a kiigazítása, továbbá az idősebb önfoglalkoztatókra vonatkozó feltételek áttekintése. A szolgálati időnek a várható élettartam növekedését tükröző növelése idővel kettős haszonnal járna: magasabb életszínvonalat és fenntarthatóbb nyugdíjakat jelentene. A fenntarthatóbb és megfelelőbb nyugdíjak biztosítása érdekében fontos, hogy a munkavállalók már fiatal kortól minél hosszabb ideig dolgozzanak olyan munkahelyen, ahol munkabérből részesülnek, és nyugdíjra feljogosító munkát végeznek.

A tagállamok már elkezdtek intézkedéseket hozni a szolgálati idő meghosszabbítására²¹. A polgárok jobb egészségi állapotban történő idősödését támogató egészségügyi intézkedések hozzájárulhatnak a munkával töltött évek meghosszabbításához, csökkenthetik a nyugdíjrendszerekre nehezedő nyomást, és javíthatják a fenntarthatóságot²². Az egyik fő oka a korai nyugdíjba vonulásnak a rossz egészségi állapot.

- (3) *Hogyan érhető el, hogy a tényleges nyugdíjbavonulási életkor magasabb legyen, és hogyan járulhat ehhez hozzá a nyugdíjkorhatár növelése? Szükséges-e a demográfiai változásokhoz kapcsolódó automatikus kiigazítási mechanizmusok bevezetése a nyugdíjrendszerekbe a szolgálati idő és a nyugdíjba vonulást követő időszak közötti egyensúly biztosítása érdekében? Milyen szerepet játszhat az EU e tekintetben?*
- (4) *Az Európa 2020 stratégia végrehajtása hogyan használható fel a tartósabb foglalkoztatás elősegítéséhez, hogyan aknázhatók ki a vállalkozások számára nyújtott előnyei, és hogyan járulhat hozzá a kor alapján történő munkaerő-piaci megkülönböztetés kezeléséhez?*

3.3. A mobilitás akadályainak elhárítása az EU-ban

A szakpolitikáknak és szabályozásoknak elő kell segíteniük a termelési tényezők (elsősorban a munkaerő és a tőke) szabad áramlását, hogy a forrásokat hatékonyan lehessen felhasználni, és a jövedelmek maximalizálásához kedvező feltételek jöjjenek létre. A foglalkoztatási mobilitás nagyobb rugalmassága támogatja a gazdaság alkalmazkodó képességét, és erősíti az európai szociális modellt. Az egységes piacon rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázása jelentős előnyökkel járhat valamennyi polgár számára²³.

3.3.1. A nyugdíjak belső piacának megerősítése

A foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv 2003. évi elfogadása jelentős eredmény volt. Ez az irányelv azonban csak azokra a tőkefedezeti rendszerekre vonatkozik, amelyek foglalkoztatói nyugellátást biztosítanak, ráadásul nem is minden ilyen rendszer tartozik a hatálya alá (pl. az úgynevezett book reserve rendszerek nem). Az irányelv nem keretirányelv, és ez megnehezíti, hogy a szabályozást a piaci változások fényében kiigazítsák. Az első tapasztalatok alapján továbbra is jelentős akadályok állnak a határokon átnyúló tevékenységek előtt. Ezek az akadályok nem teszik lehetővé a méretgazdaságosságból és a versenyből származó előnyök teljes mértékű kiaknázását, ezért növelik a nyugdíjak költségeit, és korlátozzák a fogyasztói választást. Az akadályok sok esetben szabályozási különbségekből és jogbizonytalanságból adódnak, mint például a határokon átnyúló tevékenység nem egyértelmű definíciója, a prudenciális szabályozás összehangolásának hiánya, valamint bonyolult kölcsönhatás az uniós szabályozás és a nemzeti jogszabályok

²¹ A nyugdíjakról szóló időközi közös jelentés 2.1. fejezete, lásd a 2. lábjegyzetet.

²² Lásd a SEC(2010) 830 bizottsági munkadokumentumot.

²³ A nyugdíjakra vonatkozó jelenlegi uniós szabályozás további részleteit lásd a 22. lábjegyzetben.

között. Ezen akadályok elhárítása a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv felülvizsgálatát teheti szükségessé, valamint további felügyeleti összehangolást és a nemzeti különbségek tekintetében nagyobb átláthatóságot igényelhet. Ezen túlmenően meg kell vizsgálni a letéti őrzésre²⁴ és a nyugdíjalapok irányítására vonatkozó szempontokat, beleértve a befektetői döntések megfelelő megértését és felügyeletét, a javadalmazást, a szolgáltatóknak szóló ösztönző struktúrákat és a szociálisan felelős befektetéseket is.

A megfelelő és összehasonlítható számviteli standardok szintén lényegesek a nyugdíjkötelezettségekkel kapcsolatos átláthatóság erősítéséhez. A Nemzetközi Számviteli Standard Testület projektben tekintette át az IAS 19 nyugdíjszámviteli standardot²⁵. Az Európai Bizottság és technikai tanácsadója, az Európai Pénzügyi Beszámolási Tanácsadó Csoport (EFRAG) folyamatosan figyelemmel követi az említett projektet a nyugdíjak számvitelének javítása érdekében, lehetőség szerint a nyugdíjalapok számára is, a nemzetközi számviteli standardokról (IAS) szóló rendelettel létrehozott döntéshozatali folyamatnak megfelelően²⁶.

A tőke szabad mozgását azok a tagállamok segítik elő, amelyek egységes adóügyi megítélést alkalmaznak az osztalékokra és kamatokra, amelyekben a területükön befektető, de az Európai Gazdasági Térség (EGT) más országában letelepedett foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények részesülnek. Miután az Európai Bizottság úgy döntött, hogy több tagállam ellen jogsértési eljárást indít, mert adószabályaik e téren diszkriminatív elemeket tartalmaznak, néhány tagállam az uniós jogszabályok követelményeinek megfelelően már kiigazította nyugdíjakkal kapcsolatos adószabályait.

Bár a biztosítási termékek belső piaca már régebb óta létezik, az életbiztosítási termékekkel kapcsolatos, határokon átnyúló tevékenységek szintén korlátozottak maradtak: arányuk a legtöbb tagállamban jóval az összes életbiztosítási díj 10 %-a alatt van. A belső piac segíthet a nyugdíjon kívüli további nyugdíjvédőforrások elérésében (pl. fordított jelzálogok). Igény mutatkozik arra is, hogy a meglévő európai nyugdíjrendszerek mellett szabályozási keret jöjjön létre egy uniós magánnyugdíjrendszer számára²⁷.

(5) *Milyen módosítást lenne célszerű eszközölni a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelven a határokon átnyúló tevékenységek javítása érdekében?*

3.3.2. A nyugdíjak mobilitása

A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló uniós rendeletek ötven éve nyújtanak védelmet a mobilis uniós polgárok és családtagjaik nyugdíjjogosultsága számára. Az új rendeletek (883/2004/EK és 987/2009/EK) ezt a védelmet kiterjesztik, és biztosítják a másik

²⁴ Lásd a Bizottság 2009.4.30-i jelentését a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények tevékenységéről és felügyeletéről szóló 2003/41/EK irányelv egyes fő szempontjairól, COM(2009) 203, amely a következő internetcímen olvasható:

http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/docs/legislation/iorp_report_en.pdf.

²⁵ Az IAS 19 Munkavállalói juttatások standard a támogató vállalatokra vonatkozik.

²⁶ 1606/2002/EK rendelet (IAS-rendelet).

²⁷ A Monti-jelentés lehetőséget javasol a kiegészítő nyugdíjjogosultságok 28. rendszere számára, lásd: A NEW STRATEGY FOR THE SINGLE MARKET AT THE SERVICE OF EUROPE'S ECONOMY AND SOCIETY, (Új stratégia az európai gazdaságot és társadalmat szolgáló egységes piac számára), jelentés José Manuel Barroso, az Európai Bizottság elnöke számára, Mario Monti, 2010. május 9., 58. o.

tagállamban szerzett nyugdíjjogosultságok és biztosítási időszakok figyelembe vételét. E rendeletek csak a kötelező és a foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkoznak, ahol a jogokat jogszabályok szabályozzák: a fentiekben ismertetett újabb nemzeti reformok nyomán ezért szükséges a koordináló rendeletek és minimumkövetelmények kiterjesztése annak érdekében, hogy a mobilis munkavállalók kiegészítő nyugdíjjogosultsághoz való hozzáférése a tagállamokon belül és azok között javuljon.

A Bizottság 2005-ben irányelvet javasolt a kiegészítő nyugdíjjogosultságok megszerzésére, megőrzésére és hordozhatóságára vonatkozó minimumkövetelmények meghatározása érdekében. Ebben szerepelt a belső mobilitás, mert a tagállamon belüli és azon kívüli mobilitás különválasztása gyakorlati szempontból nem lett volna kivitelezhető.

A javaslatot a Bizottság 2007-ben felülvizsgálta, és elhagyta belőle a hordozhatóság elemét, melyet egyes felek a technikai nehézségek, a potenciális teher és a visszaélés lehetősége miatt elleneztek. Emiatt a hangsúly a nyugdíjjogosultságok kellő időben történő megszerzésére és ezt követő megőrzésére került. A Tanácson belül azonban továbbra sem sikerült az irányelv elfogadásához szükséges egyhangú állásfoglalást kialakítani.

Az összes mobilis munkavállalóra kiterjedő megoldáshoz új lendületre van szükség²⁸. A mai munkaerőpiacon a gazdasági és pénzügyi válságból adódó új kihívásokkal együtt a munkavállalók szakmai életpályájuk során gyakran kényszerülhetnek gyors váltásra, a munkáltatóknak pedig ki kell tudniuk választani a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalót. Az intézkedéseket még sürgetőbbé teszi, hogy egyre nő a különböző típusú tőkefedezeti nyugdíjrendszerek jelentősége. Ez felveti a hatáskör kérdését: vagyis például az uniós intézkedések hatálya terjedjen-e ki a kötelező tőkefedezeti rendszerekre is?

Egyes tagállamok a nyugdíjak terén nyomomonkövetési szolgáltatást tartanak fenn, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók nyomon kövessék az egyazon tagállamon belüli, különböző forrásokból származó nyugdíjjogosultságaik helyzetét. A munkavállalók fokozódó mobilitásával és azáltal, hogy a nyugdíjvédelem szélesebb spektrumú állami és magánforrásokra támaszkodik, egy uniós szintű nyomomonkövetési rendszer segíthetné a mobilis munkavállalókat abban, hogy figyelemmel kísérjék nyugdíjjogosultságaik alakulását.

A nyugdíjak mobilitását akadályozhatják a diszkriminatív adószabályok. Az Európai Bíróság ítélete szerint ellentétes az uniós joggal, hogy a belföldi nyugdíjalapokból az EGT másik tagállamban működő alapokba átvitt nyugdíjtőkét megadóztassák, ha a nyugdíjtőke belföldi nyugdíjalapok közötti átvitele adómentes²⁹. A Bizottság meg kívánja vizsgálni, hogy más tagállamban léteznek-e hasonló szabályok.

- | |
|---|
| <p>(6) <i>Mely rendszerek tartozzanak a mobilitás előtti akadályok elhárítását célzó uniós szintű fellépések hatálya alá?</i></p> <p>(7) <i>Szükséges-e, hogy az EU ismét foglalkozzon a jogosultságok hordozhatóságának kérdésével, vagy célravezetőbb megoldás lenne-e a jogok megszerzésére és</i></p> |
|---|

²⁸ Például ilyen lehetőség lenne határokon átnyúló uniós nyugdíjalap létrehozása olyan munkavállalóknak, akiknek a szakterületén fokozott mobilitás figyelhető meg (pl. kutatók). Lásd: „Feasibility Study of a Pan-European pension fund for EU researchers”, (Megvalósíthatósági tanulmány az uniós kutatók páneurópai nyugdíjalapja tekintetében), Hewitt Associates az Európai Bizottság felkérése nyomán, (Kutatási Főigazgatóság), 2010. május.

²⁹ Bizottság kontra Belgium, C-522/04. sz. ügy.

megőrzésére vonatkozó minimumkövetelmények meghatározása, valamint a nyugdíjjogosultságok valamennyi típusának nyomon követésére szolgáló nyomonkövetési rendszer létrehozása?

3.4. Biztonságosabb és átláthatóbb nyugdíjak, nagyobb tudatosság és megfelelőbb tájékoztatás

A nyugdíjak biztonsága rendkívül fontos a megfelelés elősegítésében. Ráadásul a makrogazdasági előnyök gyorsan érzékelhetők, mivel a nyugdíjasok egyre inkább a stabil és rendszeres fogyasztás forrásává válnak. A tagállami nyugdíjrendszerek egymástól eltérő fejlődése és a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek irányába mutató tendencia azonban új szakpolitikai kérdéseket vet fel.

3.4.1. Az uniós szabályozás hiányosságainak orvoslása

Ahogy a nyugellátás egyre inkább elmozdul az egypilléres rendszerből a többpilléresek irányába és az egyszerű nyugdíjcsomagoktól az összetett csomagok felé, a jelenlegi fragmentált és hiányos európai rendszer egyre kevésbé felel meg céljainak.

- (1) A reformok nyomán egyes (állami vagy magánszférabeli) tőkefedezeti rendszerek bizonyos tagállamokban uniós szabályozás alatt állnak, másokban viszont nem. Ez nincs összhangban a G20-ak Torontóban megerősített pittsburgh-i nyilatkozatával („13. [...] Minden olyan céget, amelynek csődje veszélyeztetheti a pénzügyi stabilitást, következetes, egységes, magas minőségű ellenőrzés és szabályozás alá kell vonni. [...]”), és azt sem tükrözi, hogy a nyugdíjalapok a pénzügyi piacok fontos szereplőivé váltak.
- (2) Hasonló nyugdíjalapokra különböző uniós szabályozások vonatkoznak, ami felveti a következetesség kérdését.
- (3) Nem egyértelmű a választóvonal a szociális biztonsági rendszerek és a magánrendszerek, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek és az egyéni jogszerzésen alapuló kiegészítő nyugdíjrendszerek, valamint az önkéntes és a kötelező rendszerek között.
- (4) Nem mindig egyértelmű, mi különbözteti meg az általános megtakarítást a nyugdíjmegtakarítástól. Ez felveti azt a kérdést, hogy a „nyugdíj” elnevezést nem lenne-e célszerű leszűkíteni olyan termékekre, amely rendelkezik bizonyos jellemzőkkel, mint például a biztonság, valamint olyan szabályok, amelyek korlátozzák a hozzáférést, beleértve egy olyan kifizetési struktúrát is, amelybe beletartozik a nyugdíjazást követő rendszeres folyósítás.

Ezen túlmenően pedig folytatódik a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerektől a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek felé való elmozdulás tendenciája. Az a célkitűzés, hogy a munkavállalót foglalkoztatói nyugdíjigérvényekkel kössék a vállalatához, egyre kevésbé életképes: a munkáltatók a technológiai haladás következtében kevésbé függenek a vállalat-specifikus készségektől, a munkavállalók pedig egyre inkább a rugalmasságot és a mobilitást részesítik előnyben. Ráadásul, miközben a foglalkoztatói, szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek nagyobb biztonságot nyújtanak a jövőbeli nyugdíjjövedelem tekintetében, valamint méretük és a kockázatmegosztás következtében csökkentik a költségeket, a munkáltatók számára vállalhatatlan terhet jelenthetnek.

Európában jelenleg a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek csaknem 60 millió taggal rendelkeznek³⁰. Ezek a rendszerek napjainkban sokkal elterjedtebbek, mint egy évtizede voltak, és jelentőségük folyamatosan nőni fog. A pénzügyi kockázatot nem a fenntartó viseli, és a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek valószínűleg a hosszabb szolgálati időt is elősegítik. A legfontosabb jellemző azonban az, hogy ez a rendszer a befektetési, inflációs és túlélési kockázatot a tagokra hárítja, akik kedvezőtlenebb helyzetben vannak a kockázatok egyéni viselésére. Léteznek azonban olyan módszerek, amelyekkel a kockázatok csökkenthetők. A minimális hozamra vonatkozó garanciák és az életvezetési tanácsadást tartalmazó portfóliók költségesebbek, de a tagállamok bevált gyakorlatai azt tanúsítják, hogy segítségükkel csökkenthető a rövid távú ingadozás. A piaci teljesítményt erősíthetik a jó gazdasági és állami költségvetési politikák és a megfelelőbb szabályozás. A megfelelőbb befektetési gyakorlatok és konstrukciók jelentősen csökkenthetik a kockázatokat, és növelhetik a rendszerek képességét arra, hogy ellenálljanak a piaci megrázkódtatásoknak, miáltal jobb egyensúly érhető el a kockázatok, a biztonság és a megfizethetőség terén mind a megtakarítók, mind a szolgáltatók számára.

A vegyes nyugdíjrendszerek – mint például a minimális hozamra vonatkozó garanciákkal rendelkező, befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek vagy a fele részben szolgáltatással meghatározott, fele részben pedig befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek – által megvalósuló kollektív kockázatmegosztás megváltoztathatja az egyéni, befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek irányába való elmozdulás jelenlegi tendenciáját. Ezen túlmenően az ágazati kezdeményezések is ösztönzik a magas minőségű rendszereket. Egyes foglalkoztatói, szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek a demográfiai és strukturális változásokhoz is idomultak azáltal, hogy növelték a fenntartók, a munkavállalók és a nyugdíjasok között a kockázatmegosztást. A szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek meglévő kollektív irányítási struktúrái mindezt elősegítik. A példák közé tartoznak a következők: elmozdulás az utolsó jövedelmen alapuló rendszerektől az életkereseten alapuló rendszerek irányába, felhalmozási egyenlegen alapuló rendszerek létrehozása, túlélési kiigazítások lehetővé tétele, a növekedési ráták megváltoztatása, a teljes nyugdíjra jogosító korhatár kiigazítása és hozamindexálás.

Nemzetközi szakpolitikai viták tárgya, hogy a jelenlegi uniós szabályozás képes-e megfelelően reagálni a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek irányába történő elmozdulás tendenciájára³¹. Olyan területeken, mint az irányítás, a kockázatkezelés, az eszközök megőrzése, a befektetési szabályok és a nyilvánosságra hozatal, szükség lehet a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv felülvizsgálatára. Emellett a jelenlegi uniós keret a felhalmozási szakasszal nem foglalkozik. Ebbe beletartoznak i. a hozamok rövid távú ingadozásának csökkentésére szolgáló tervezési struktúrák, valamint ii. befektetési döntések és alapértelmezett befektetési opciók. Emellett, mivel a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek esetében a nyugdíj nagysága azon is múlhat, hogy a nyugdíjas melyik évben vonul nyugdíjba, a piaci szabályozásnak foglalkoznia kell a kifizetési szakasszal, mint például a járadék megvásárlására vonatkozó szabályok (pl. hogy kötelező vagy önkéntes-e, illetve az időzítés).

(8) *Szükséges-e a jelenlegi uniós szabályozás felülvizsgálata a tőkefedezeti rendszerek és termékek (vagyis amelyeket eszközalapok támogatnak) egységes szabályozásának és*

³⁰ AZ EFRP (Európai Nyugdíjbiztosítási Szövetség) felmérése a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerekről, 2010.

³¹ OECD Pension Market in Focus Oct. 2009 (Fókuszban az OECD nyugdíjpiacai, 2009. október.)

felügyeletének biztosítása érdekében? Amennyiben igen, mely elemek esetében szükséges a felülvizsgálat?

- (9) *Hogyan segíthetné az európai szintű szabályozás vagy a helyes gyakorlatok szabályzata, hogy a tagállamok a nyugdíjmeztakarítók és a nyugdíjbiztosítók számára megfelelőbb egyensúlyt érjenek el a kockázatok, a biztonság és a megfizethetőség között?*

3.4.2. *A nyugdíjalapok fizetőképességi szabályozásának javítása*

A foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv prudenciális minimumkövetelményeiben szerepelnek fizetőképességre vonatkozó szabályok a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerekhez. Ezek a szolvenciaszabályok jelenleg megegyeznek azokkal, amelyeket az életbiztosítással foglalkozó biztosítótársaságok esetében alkalmaznak. A Szolvencia II. irányelv 2012. évi hatályba lépésével a biztosítótársaságok részesülhetnek a hárompilléres, kockázatalapú szolvenciarendszer előnyeiből; felmerül a kérdés, hogy az új szabályozás vonatkozzon-e a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekre is. Az érdekelt felek ebben a kérdésben nem értenek egyet, ami részben tükrözi a foglalkoztatói nyugdíjak megvalósításának (book reserve, nyugdíjalap vagy biztosítási szerződés) különbségeit.

A nyugdíjalapok tekintetében a tagállamok eltérő megközelítést alkalmaznak a megszerzett nyugdíjjogosultságok védelme érdekében³². A Bizottság 2008-ban ebben a témában konzultációt folytatott, és 2009 májusában nyilvános meghallgatást tartott. Az eljárás alatt az érdekelt felek jelezték, hogy szükség van egy *sui generis* szolvenciaszabályozásra a nyugdíjalapok számára, és fontos, hogy elkerüljék a prociklikus szolvenciaszabályokat. A Szolvencia II. megközelítés jó kiindulópontnak bizonyulhat, feltéve, ha sor kerül olyan kiigazításokra, melyek adott esetben figyelembe veszik a nyugdíjigérvény jellegét és időtartamát. Azt, hogy a Szolvencia II. megfelelő-e a nyugdíjalapok számára, szigorú hatásvizsgálattal kell értékelni, megvizsgálva többek között a nyugdíjtermékek áraira és elérhetőségére gyakorolt hatást.

Ezzel összefüggő kérdés az, hogy a banki, biztosítási és befektetési területeken végbemenő változások nyomán szükséges-e a tagállamokban nyugellátási garanciarendszerek ösztönzése, melyeket esetlegesen uniós szinten koordinálnának vagy támogatnának. Az ilyen rendszerek nemcsak a fenntartó által támogatott, szolgáltatással meghatározott vagy book reserve nyugdíjrendszerek hibáival foglalkoznának, hanem kompenzálni tudnák a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek jelentős veszteségeit is. Ezzel kapcsolatban azonban további lényeges kérdéseket is meg kell vizsgálni, például az erkölcsi kockázatot vagy a potenciális implicit állami támogatást válság idején.

- (10) *Milyen szolvenciaszabályozásra lenne szükség a nyugdíjalapok esetében?*

3.4.3. *A munkáltató fizetésektelensége kockázatának kezelése*

Tekintve a fenntartó vállalkozásoknak a nyugellátásban és a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézmények finanszírozásában betöltött jelentős szerepét, fizetésektelenségük

³² A jelenleg alkalmazott biztonsági mechanizmusok a biztosítástechnikai tartalékok, a szavatolótőke, a fenntartói kötelezettségek, a nyugdíjvédelmi alapok vagy az említett elemek kombinációjának realisztikus értékelésére támaszkodnak (a CEIOPSS SSC-jelentése).

különös kockázatot jelent. A fizetéseképtelenségről szóló irányelv³³ rendelkezik a munkavállalók kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjjogosultságának védelméről a munkáltató fizetéseképtelensége esetén. A tagállam azonban nem kötelezhető arra, hogy finanszírozza e jogosultságokat, és teljes körű garanciák nyújtása sincs előírva, ezért a védelem szintje és módja tekintetében nagy a mozgástér. Ráadásul a foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv nem vonatkozik azokra a vállalatokra, amelyek alkalmazottaik nyugellátásának kifizetésére book reserve rendszereket alkalmaznak. A jelenlegi helyzetben a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjak védelmének biztosítása az ilyen esetekben még sürgetőbb, mivel a pénzügyi és gazdasági válság nyomán egyre több vállalat válik fizetéseképtelenné.

A Bizottság munkadokumentumot³⁴ terjesztett elő a fizetéseképtelenségről szóló irányelvben szereplő, a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjakra vonatkozó rendelkezés végrehajtásáról. E dokumentum nyomon követéseként a Bizottság 2009-ben a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerekről és a book reserve rendszerekről tanulmányt³⁵ készített, és jelenleg információkat gyűjt a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerekbe be nem fizetett járulékok védelméről a munkáltató fizetéseképtelensége esetén.

(11) Erősíteni kell-e a foglalkoztatói nyugdíjrendszert fenntartó munkáltató fizetéseképtelensége esetén az uniós jogszabályok által nyújtott védelmet, és amennyiben igen, hogyan?

3.4.4. A megalapozott döntések elősegítése

A befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek felé mutató tendencia hangsúlyozza az átlátható és világos kommunikáció szükségességét. A foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv és az életbiztosítási irányelv tartalmazza az információk nyilvánosságra hozatalára vonatkozó követelményeket. Ezek a rendelkezések azonban minimális harmonizáláson alapulnak, a tagállami megközelítések pedig markánsan különböznek egymástól. Ráadásul a szabályokat a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek számára dolgozták ki, ezért kiigazítást igényelhetnek. Az előrehaladás érdekében fontos lépés lenne az egyes nyugdíjrendszerekre és termékekre vonatkozó kulcsinformációk áttekintése (pl. kockázat, az ígervény jellege, költségek/díjak, kifizetési módszer stb.). Az áttekintéssel lehetővé válna annak figyelembe vétele, hogy más pénzügyi termékeknél milyen fejlesztések vannak folyamatban, összehasonlítható információk biztosítására törekedve. Az információk minőségének javítására az átláthatóság és összehasonlíthatóság terén fogyasztói teszteléssel kombinált gazdasági kutatás alkalmazható.

A választásnak és a felelőségnek az egyénre való áthárítása szükségessé teszi, hogy az érintettek a megalapozott döntés érdekében megértsék az információkat (különösen, mivel a nyugdíjcsomagok egyre komplexebbé válnak). Az OECD munkája azt bizonyítja, hogy a pénzügyi ismeretek oktatása segítséget nyújthat, és az EU a tagállamokkal karöltve már munkálkodik e téren. A pénzügyi ismeretek oktatása kiegészíti az ágazat szabályozását, mind a prudenciális szabályozás (pl. foglalkoztatói nyugellátást szolgáltató intézményekről szóló irányelv), mind pedig a piaci magatartási szabályok és a termékismertetésre vonatkozó szabályok tekintetében. Fontos, hogy az egyének megfelelő gazdasági és tervezési ismeretekkel rendelkezzenek, hogy kellőképpen fel tudják mérni, milyen pénzügyi és szociális védelemre van szükségük, és el tudják kerülni a fogyasztói elfogultságot. A

³³ 2008/94/EK

³⁴ SEC(2008) 475, 2008.4.11.

³⁵ HL S 2009., 230–329, 482.

befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek növekvő jelentősége nyomán az egyéneknek megalapozott befektetési döntéseket kell hozniuk. Az is lényeges, hogy illetékes testület álljon rendelkezésre, amely megválaszolja a nyugdíjjal kapcsolatos kérdéseket, különösen a határokon átnyúló mobilitással összefüggésben.

Ugyanakkor a tagállamok tapasztalatai azt mutatják, hogy a tájékoztatás és a pénzügyi ismeretek oktatása révén történő beléptetésnek van egy felső határa. Ezért fontos lenne előírni annak vizsgálatát, milyen előnyökkel járna a kimaradási záradékot biztosító automatikus beléptetés.

A megalapozott döntés és a megfelelő nyugellátás egymás elengedhetetlen feltételei. A megtakarítási döntéseknél fontos, hogy a magánszemélyek megfelelő opciók közül tudjanak választani. Ezért szükséges lehet meghatározni, hogy a nyugdíjak pontosan milyen előnyös elemekből állnak: ha egyes fő jellegzetességek hiányoznak, ez nemcsak zavart okozhat, hanem oda vezethet, hogy a nyugdíjba vonulást követően a nyugellátás szintje túl alacsony lesz, például ha az összegek korai kivonása a megtakarítás csökkenéséhez vezet, vagy ha a felhalmozott eszközök nem nyújtanak biztos jövedelmet. A tagállamok fontolóra vehetik egy megbízható, a fogyasztói döntést elősegítő nyugdíjtanácsadói központ létrehozásának lehetőségét.

(12) Indokolt-e a nyugdíjtermékekre vonatkozó jelenlegi termékismertetési minimumkövetelmények korszerűsítése (pl. az összehasonlíthatóság, a szabványosítás és az egyértelműség tekintetében)?

(13) Szükséges-e, hogy az EU közös megközelítést dolgozzon ki a belépés és a befektetési döntések alapértelmezett opciói tekintetében?

4. AZ UNIÓS NYUGDÍJSTATISZTIKA JAVÍTÁSA

Szükség lehet a nyugdíjrendszerekre vonatkozó, a különböző nemzeti és uniós forrásokból rendelkezésre álló adatok egyszerűsítésére, hogy összehasonlíthatóbbak legyenek, és jelentős költségmegtakarítást tegyenek lehetővé. A meglévő nemzetközi munkákra (pl. OECD) és a különféle uniós kezdeményezésekre építve a nyugdíjstatisztikára vonatkozó uniós módszertan kidolgozása elősegíthetné a közös irányvonalak és szabályozási kihívások értékelését. A nyugdíjalapok fontos intézményi befektetők, és befektetői magatartásuk hatással lehet a pénzügyi stabilitásra. A polgárok számára előnyös lenne, ha a különböző forrásokból pontos statisztikai adatok állnának rendelkezésükre nyugdíjjövedelmükről. A nyugdíjasok egyre jelentősebb fogyasztói csoporttá fognak válni, és a cégek számára is előnyösnek bizonyulna, ha megbízható és időszerű adatokhoz férhetnének hozzá a teljes rendelkezésre álló jövedelemről.

Emellett a rejtett kötelezettségek nyomon követését meg lehetne erősíteni annak érdekében, hogy pontosabban fel lehessen mérni, milyen hatást gyakorolnak akár az állam, akár a magánszféra által fenntartott nyugdíjrendszerek költségvetési fenntarthatóságára.

5. A NYUGDÍJPOLITIKA UNIÓS SZINTŰ IRÁNYÍTÁSÁNAK MEGERŐSÍTÉSE

Európának foglalkoznia kell a polgárok jövőbeli nyugdíjjal kapcsolatos aggodalmaival, és át kell gondolnia, hogy milyen stratégiát dolgozzon ki a megfelelő, fenntartható és biztonságos nyugdíjak biztosításához, beleértve az uniós eszközök jobb felhasználását is.

Habár általában a tagállamok felelősek nyugdíjrendszerük struktúrájáért és szervezéséért, a nyugdíjjal kapcsolatos bizonyos területek közvetlenül uniós hatáskörbe tartoznak. A tagállamok azt is felismerték, hogy a közös fellépés hatékonyabb és eredményesebb lehet, és hogy az uniós szint bevonása többletértéket nyújthat, nem utolsósorban azért, mert a kihívások az EU egészében hasonlóak, a reformpolitikáknak pedig összhangban kell lenniük a már meglévő keretekkel, például a Stabilitási és Növekedési Paktummal, valamint az Európa 2020 stratégiával.

E stratégia részeként az EU olyan intézkedések révén nyújt hozzájárulást, mint a felügyelet, a koordináció és a kölcsönös tanulás. A példák közé tartozik a bevált gyakorlatok megosztása, a szakértői értékelések, a célkitűzések és mutatók meghatározása, valamint összehasonlítható statisztikák gyűjtése. Az uniós szabályozás az alábbiakra vonatkozik: az állami nyugdíjak szociális biztonsági koordinációja, a foglalkoztatói nyugdíjalapokra vonatkozó szabályok, a kiegészítő nyugdíjjogosultságok hordozhatósága és a munkáltató fizetéseketelensége esetén ezek védelme, valamint az életbiztosítással foglalkozó biztosítótársaságokra vonatkozó szabályok.

Ha az EU megfelelő támogatást kíván nyújtani a nemzeti reformtörekvéseknek, a szakpolitikai koordináció keretéhez integrált megközelítést kell alkalmaznia, hogy tükrözze a nyugdíjrendszerek fokozódó komplexitását. A növekvő gazdasági és pénzügyi integrációra tekintettel egyre nagyobb jelentőségre tesz szert az uniós szintű szabályozási keret, valamint az uniós szintű és a tagállami politikák közötti megfelelő koordináció.

A nyugdíjpolitika az állami hatóságok, a szociális partnerek, az ágazat és a civil társadalom számára nemzeti és tagállami szinten egyaránt közös ügy. A nyugdíjpolitika és a szabályozás valamennyi szempontjának egységes nyomon követésére szolgáló közös platform, amely valamennyi érdekelt felet összekapcsolja, hozzájárulhatna a megfelelő, fenntartható és biztonságos nyugdíjak megvalósításához. A Bizottság ezért kész megvizsgálni, hogyan érhető el legeredményesebben ez a cél az EU szélesebb gazdasági és társadalmi célkitűzéseinek tükrében.

(14) Szükséges-e az uniós szintű szakpolitikai koordinációs keret megerősítése? Ha igen, mely elemeket kell megerősíteni, hogy egységes megközelítés révén javuljon a nyugdíjpolitika struktúrája és megvalósítása? Előrelépést jelentene-e a nyugdíjpolitika valamennyi szempontjának egységes nyomon követésére szolgáló platform létrehozása?

6. RÉSZVÉTEL A KONZULTÁCIÓBAN

A Bizottság felkéri az összes érdekelt felet, hogy az e zöld könyvben szereplő kérdésekre adott válaszait és bármely más további észrevételét 2010. november 15-ig juttassa el a következő internetcímen elérhető online kérdőív segítségével: <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>

Az internetes hozzáféréssel nem rendelkező válaszadók észrevételeiket postai úton küldhetik el:

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

Tájékoztatjuk, hogy a beküldött észrevételeket a hozzászóló nevével együtt az interneten közzétesszük, kivéve abban az esetben, ha a hozzászóló ellenzi személyes adatainak nyilvánosságra hozatalát, mivel az jogos érdekeit veszélyeztetné. Ebben az esetben a hozzászólás névtelenül tehető közzé. Ellenkező esetben a hozzászólás nem kerül közzétételre, és elvben tartalmát sem vesszük figyelembe.

GLOSSZÁRIUM ÉS STATISZTIKAI MELLÉKLET

1. GLOSSZÁRIUM

Automatikus beléptetés: ez a fogalom általában arra az eljárásra vonatkozik, amikor a munkavállalók automatikusan munkáltatójuk foglalkoztatói nyugdíjrendszerébe lépnek be, habár lehet kérni a kimaradást.

Automatikus kiigazítási mechanizmusok: általában az ellátások, jogosultságok és/vagy a járulékok szintjének kiigazítása megváltozott körülmények (pl. gazdasági feltételek, pénzügyi piaci hozamok vagy az élettartammal kapcsolatos előrejelzések) esetén.

Befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek: olyan nyugdíjrendszerek, ahol a járulékok szintjét, nem pedig a végső ellátást határozzák meg előzetesen: nincs végső nyugdíjigérvény. A befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek lehetnek államiak, foglalkoztatóiak vagy egyéniak: a rendszer szabályaitól függően a járulékokat fizetheti az egyén, a munkáltató és/vagy az állam. A nyugdíjszint a választott befektetési stratégia teljesítményétől és a járulékok szintjétől függ. Ennélfogva az egyes tagok viselik a befektetési kockázatot, és gyakran ők hoznak döntést e kockázatok mérséklésének módjáról. Lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

Bérpótlási arány: az a mutató, amely a nyugdíjba vonulást követő jövedelemszintet mutatja vagy a nyugdíjba vonulás időpontjában szerzett egyéni jövedelem, vagy pedig az átlagjövedelem százalékában kifejezve. A bérpótlási arány segítségével mérhető, hogy a nyugdíjrendszerek milyen mértékben teszik lehetővé a tipikus életpályával rendelkező munkavállaló számára, hogy nyugdíjba vonulását követően fenntartsa az aktív éveire jellemző életszínvonalat.

Biztosítástechnikai tartalékok: a nyugdíjalapnak a meglévő nyugdíjszerződés-portfóliójából származó pénzügyi kötelezettségekkel egyező forrása. Lásd még a 2003/41/EK irányelv 15. cikkét.

Book reserve nyugdíjrendszer: a nyugdíjigérvények finanszírozása céljából egyes fenntartó munkáltatók által alkalmazott számviteli módszer. A rendszer fenntartójának mérlegébe olyan összegeket visznek be, amelyekből tartalékot képeznek, vagy az ellátásokat biztosítják. Egyes eszközöket a finanszírozási előnyök miatt külön számlákon tarthatnak, ezek azonban jogilag vagy szerződéses szempontból nem tekinthetők a nyugdíjalap eszközeinek. Lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

Egyéni jogszerzésen alapuló kiegészítő nyugdíjrendszer: az ilyen típusú rendszerhez való hozzáférés nem függ munkaviszonytól. Az ilyen típusú rendszereket közvetlenül egy nyugdíjalap vagy egy nyugdíjbiztosítóként működő pénzügyi intézet hozza létre és irányítja munkáltatók bevonása nélkül. A magánszemélyek egyénileg vásárolják meg a biztosítást, és választanak a kondíciók közül. A munkáltató ugyanakkor hozzájárulhat az egyéni jogszerzésen alapuló kiegészítő nyugdíjrendszerhez. Egyes rendszerek korlátozott tagsággal rendelkeznek.

Életkereseten alapuló rendszer: a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek azon típusa, ahol egy konkrét évre szóló jövőbeli nyugellátás attól függ, hogy az adott évben a

rendszer tagjának jövedelme milyen szintet ért el. Lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

Életvezetési vagy életciklus-stratégiák: olyan befektetői stratégiák, amelyeket a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerekben alkalmaznak a befektetési kockázat és az ingadozások csökkentésére azért, hogy a nyugdíjkorhatár eléréséhez közeledve fokozatosan és automatikusan csökkentsék a rendszer tagja által vállalt kockázatokat. Lásd még: befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek).

Felhalmozási egyenlegen alapuló rendszer: olyan rendszer, ahol a munkáltató a rendszer tagjainak nyugdíjmegtakarítást garantál, melyet a teljes nyugdíjra jogosító korhatár elérésekor fizetnek ki, és amellyel járadék vásárolható. Lásd még: teljes nyugdíjra jogosító korhatár; járadék).

Felhalmozási szakasz: az a szakasz, amely során egy befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerben a járulékokat befizetik és befektetik. Lásd még: befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek).

Felosztó-kirovó rendszerek: olyan nyugdíjrendszerek, ahol a járulékokból finanszírozzák a jelenlegi nyugdíjkiadásokat (lásd még: tőkefedezeti rendszerek).

Fenntartói kötelezettség: a fenntartó munkáltató arra vonatkozó képessége, hogy a nyugdíjalap volatilitását szükség esetén kiegészítő finanszírozással ellensúlyozza. A kötelezettség fogalma ebben az esetben nagyon hasonló a hitelképesség hitelfelvevők esetében használt fogalmához. Leegyszerűsítve: ha a nyugdíjalap veszteséges, helyzete – a pénzügyi piac feltételei szerint – nagymértékben hasonlít egy részvényeséhez. A vállalat képességén múlik, hogy fizet-e további hozzájárulást a jövőben, ha a befektetési hozamok nem elegendők a hiány ellensúlyozására.

Fizetőképesség (szolvencia): egy nyugdíjrendszer eszközeinek képessége arra, hogy a rendszer kötelezettségeit teljesítse. A rendszer kötelezettségei az összes jövőbeli nyugdíjki fizetésre kiterjednek, ezért jóval előre le kell vonni őket, jelentékeny becsléseket végezve a várható élettartamra. A rendszer eszközeinek értéke az alkalmazott számviteli standard típusától függ. Ha úgy ítélik meg, hogy a rendszer nem rendelkezik megfelelően magas fizetőképességi szinttel, meg kell vizsgálni a járulékok szintjének növelésével, illetve a jogosultságok csökkentésével kapcsolatos lehetőségeket, amennyiben a rendszer szabályai ezt lehetővé teszik.

Foglalkoztatói nyugdíjrendszer: olyan nyugdíjrendszer, ahol a belépés a rendszer tagja és a rendszer létrehozója (fenntartója) közötti munkaviszonyhoz vagy szakmai viszonyhoz kapcsolódik. A foglalkoztatói nyugdíjrendszereket létrehozhatják munkáltatók vagy munkáltatói csoportok (pl. ágazati szövetségek), munkaügyi vagy szakmai egyesületek – közösen vagy külön –, illetve önfoglalkoztatók. A rendszert közvetlenül a fenntartó vagy egy független jogalany irányíthatja (nyugdíjbiztosítóként működő nyugdíjalap vagy pénzügyi intézmény). Az utóbbi esetben továbbra is a fenntartó feladata a rendszer működésének felügyelete.

Hordozhatóság: jog a szerzett ellátások vagy felhalmozott tőke átvitelére egy adott nyugdíjrendszerből egy másikba (például az új munkáltató által fenntartott nyugdíjrendszerbe).

Hozamindexálás: a fogalom a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerekre vonatkozik, ahol az indexált ellátások (melyeket általában az infláció vagy a bérek szempontjából újraértékelnek) a rendszer befektetéseinek pénzügyi teljesítésének függvényében nyújthatók. Lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

Időskori függőségi ráta: a 65 év feletti népesség aránya a munkaképes korú (rendszerint 15-64 év közöttiek) népességhez viszonyítva.

Az információk közzétételére vonatkozó szabályozások: azok a szabályok, amelyek előírják, hogy a nyugdíjrendszer tagjai és/vagy a felügyelő hatóság számára milyen gyakorisággal, milyen eljárás szerint, milyen típusú és hatókörű információkat kell rendelkezésre bocsátani.

Ingtalanalapú életjáradék: ez a fogalom azt a folyamatot takarja, amely során az ingatlanl rendelkező magánszemély jelentős egyösszegű kifizetéshez vagy rendszeres jövedelemhez jut azáltal, hogy ingatlanának egy részét értékesíti, ugyanakkor továbbra is jogosult az ingatlan használatára. A fogalom az e szolgáltatáshoz kapcsolódó termékekre is vonatkozik.

Intézményi befektető: általában befektetői csoportra vonatkozik, mint például nyugdíjalapok, biztosítótársaságok, befektetési alapok és egyes esetekben bankok.

Járadék: többek között életbiztosító társaságok által értékesített pénzügyi szerződés, amely rögzített vagy változó összegű jövedelemellátást garantál (havi, negyedévi, féléves vagy éves bontásban) az érintett személy (a járadékos) élete végéig vagy egy meghatározott időszak erejéig. Különbözik az életbiztosítási szerződéstől, amely a kedvezményezettnek nyújt jövedelmet a biztosított halála után. A járadék részletekben vagy egyösszegű kifizetésben vásárolható meg. Az ellátások folyósítása azonnal, egy előre meghatározott jövőbeli időpontban, illetve egy konkrét életkor elérésekor kezdődhet. A járadék az egyik módja annak, hogy a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerekben megtakarítók rendszeres nyugdíjjövedelmet biztosítsanak maguknak. Lásd még: befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek).

Kiegészítő nyugdíjrendszerek: kötelező vagy önkéntes nyugdíjrendszerek, amelyek általában kiegészítő nyugdíjjövedelmet biztosítanak a kötelező nyugdíjrendszer által nyújtott jövedelem mellett.

Kifizetési szakasz: az az időszak, amely során a felhalmozási szakaszban összegyűjtött eszközöket kifizetik a tőkefedezeti rendszer tagjának. A kifizetési szakaszra példa az az időszak, amely során a rendszer tagja járadék megvásárlásával rendszeres nyugdíjjövedelemben részesül. Lásd még: járadék).

Kötelező nyugdíjrendszer: a kormányzat (vagyis központi és állami kormányzat, illetve helyi önkormányzat, valamint más állami testületek, pl. társadalombiztosítási intézmények) által irányított szociális biztonsági és hasonló kötelező rendszerek. Az állami nyugdíjrendszerek hagyományosan felosztó-kirovó rendszerek.

A minimális hozamra vonatkozó garanciák: a befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerekben a befektetési teljesítménytől függetlenül kifizetett minimális szintű nyugellátás.

A munkaerőpiacról kilépés életkora: az az életkor, amikor a munkavállaló ténylegesen kilép a munkaerőpiacról. A rendelkezésre álló adatok miatt a munkaerőpiacról való kilépés

életkorát gyakran használják a tényleges nyugdíjbavonulási életkor helyettesítőjeként. A két fogalom között lehetnek különbségek, mivel néhányan azelőtt lépnek ki a munkaerőpiacról, hogy ténylegesen nyugdíjba vonulnának, mások viszont nyugdíjazás után is tovább dolgoznak. Lásd még: tényleges nyugdíjbavonulási életkor).

Működési kockázat: a veszteség kockázata, amely nem megfelelő vagy hibás belső folyamatokból, az alkalmazott emberi erőforrásból és rendszerekből, illetve külső eseményekből ered.

Növekedési ráta: a jövőbeli nyugdíjellátások felhalmozódásának üteme. Ezt a fogalmat szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerekhez használják, és a rendszerhez kapcsolódó képlet alapján alkalmazzák. Például a nyugdíj növekedési rátája a szolgálati idő minden egyes évében a nyugdíjra jogosító végső jövedelem 1,5 %-a lehet (lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

A nyugdíjalapok irányítása: a nyugdíjalap működtetése és felügyelete. Az irányító testület felelős az igazgatásért, de meghatározott működtetési feladatok elvégzésére, illetve az alap igazgatásának vagy irányító testületének nyújtott tanácsadáshoz alkalmazhat más szakértőket is, mint például biztosításmatematikusokat, felügyelőket, konzultánsokat, eszközmenedzsereket és tanácsadókat.

Nyugdíjpillér: a nyugdíjkonstrukciók különböző típusai rendszerint a nyugdíjrendszer két, három, négy vagy több pillére szerint csoportosíthatók. Ugyanakkor nincs általánosan elfogadott besorolás. Sok nyugdíjrendszer különbséget tesz a kötelező, a foglalkoztatói és az egyéni jogszerzésen alapuló rendszer, illetve a kötelező és önkéntes nyugdíjpénztári tagság között. A foglalkoztatói vagy az egyéni jogszerzésen alapuló (rendszerint magánnyugdíj-) rendszerekben a részvétel lehet kötelező vagy önkéntes.

Nyugellátások garanciarendszere: az a szabályozás, mely szerint a nyugdíjrendszer tagjainak vagy kedvezményezettjeinek a nyugdíjalap vagy a fenntartó munkáltató fizetéseképtelensége esetén kártérítést fizetnek. A nyugellátások garanciarendszereire példa a Németországban működő Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (PSVaG) és az Egyesült Királyságban működő Pension Protection Fund.

Szavatolótőke (előírt): a nyugdíjalapok biztosítástechnikai tartalékain kívüli további eszközei, melyek „ütközőként” szolgálnak. A szabályozás rendszerint előírja, hogy az eszközök minden előre látható tehertől mentesek legyenek, és biztonsági tőkeként szolgáljanak a feltételezett és a tényleges költségek és nyereség közötti eltérés kiegyenlítésére. Szabályozói tőkeként is hivatkoznak rá. Lásd még: biztosítástechnikai tartalékok).

Szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek: olyan nyugdíjrendszerek, ahol a felhalmozott ellátás a jövedelemmel és a munkavállaló életpályájával áll összefüggésben (a jövőbeli nyugellátás előre meg van határozva, és a rendszer tagja ígéretet kap a nyugdíj folyósítására). A befektetési és gyakran a túlélési kockázatokat is rendszerint a fenntartó állja: ha a hozamráta vagy a várható élettartamra vonatkozó előrejelzések nem teljesülnek, a fenntartónak növelnie kell hozzájárulását a megígért nyugdíj kifizetése érdekében. Ezek rendszerint foglalkoztatói nyugdíjrendszerek. Lásd még: befizetésekkel meghatározott nyugdíjrendszerek).

Teljes nyugdíjra jogosító korhatár: az az életkor, amikor a nyugdíjrendszer tagja teljes nyugdíjra válik jogosulttá.

Tényleges nyugdíjbavonulási életkor: az az életkor, amikor a munkavállaló ténylegesen nyugdíjba vonul. Ez az életkor nem feltétlenül egyezik a munkaerőpiac elhagyásának életkorával vagy teljes nyugdíjra jogosító korhatárral. Lásd még: a munkaerőpiacról kilépés életkora, teljes nyugdíjra jogosító korhatár).

Tőkefedezeti rendszer: olyan nyugdíjrendszer, ahol az ellátásra vonatkozó ígéreteket eszközalap támogatja, melyet a felmerülő ellátások kifizetésének biztosítására elkülönítettek és befektettek. A tőkefedezeti rendszerek lehetnek kollektív vagy egyéni rendszerek. Lásd még: felosztó-kirovó rendszerek).

Az utolsó jövedelmen alapuló rendszer: a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek egy típusa, ahol a nyugellátás rendszerint a nyugdíjba vonulás előtti utolsó év vagy évek jövedelmén alapul. Lásd még: szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek).

Vegyes nyugdíjrendszer: a vegyes rendszerben mind a befizetésekkel meghatározott, mind a szolgáltatással meghatározott nyugdíjrendszerek elemei jelen vannak; általánosságban azt jelenti, hogy a kockázat megoszlik a rendszer működtetője és a kedvezményezettek között.

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

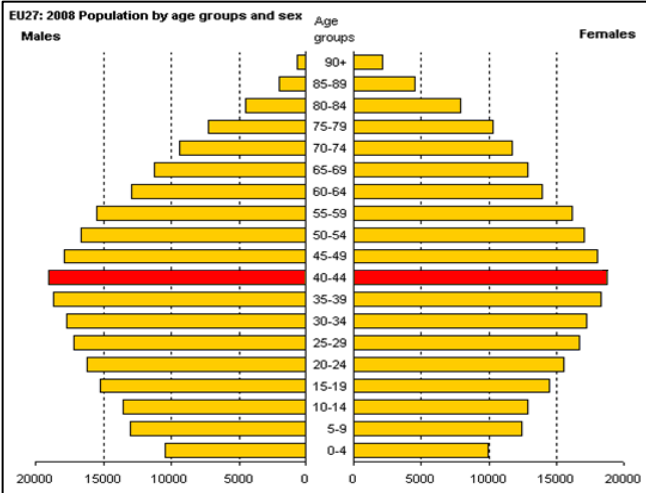
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives

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

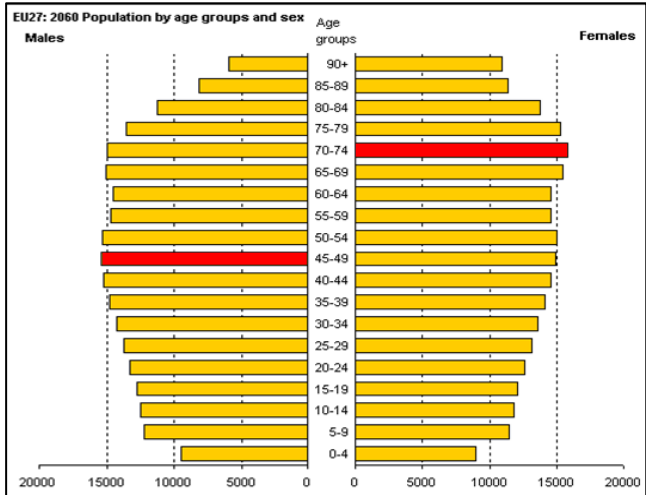
Figure 10: Increasing significance of funded pensions

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

2008



2060

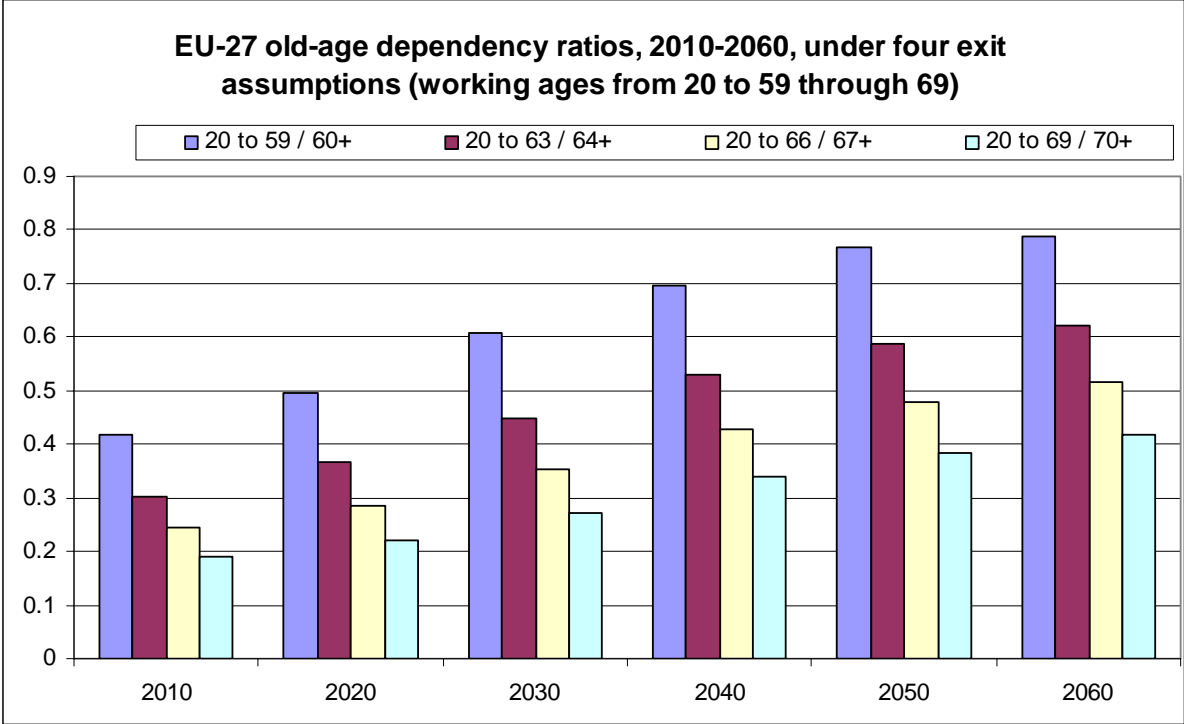


Source: Commission services, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p. 9, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

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

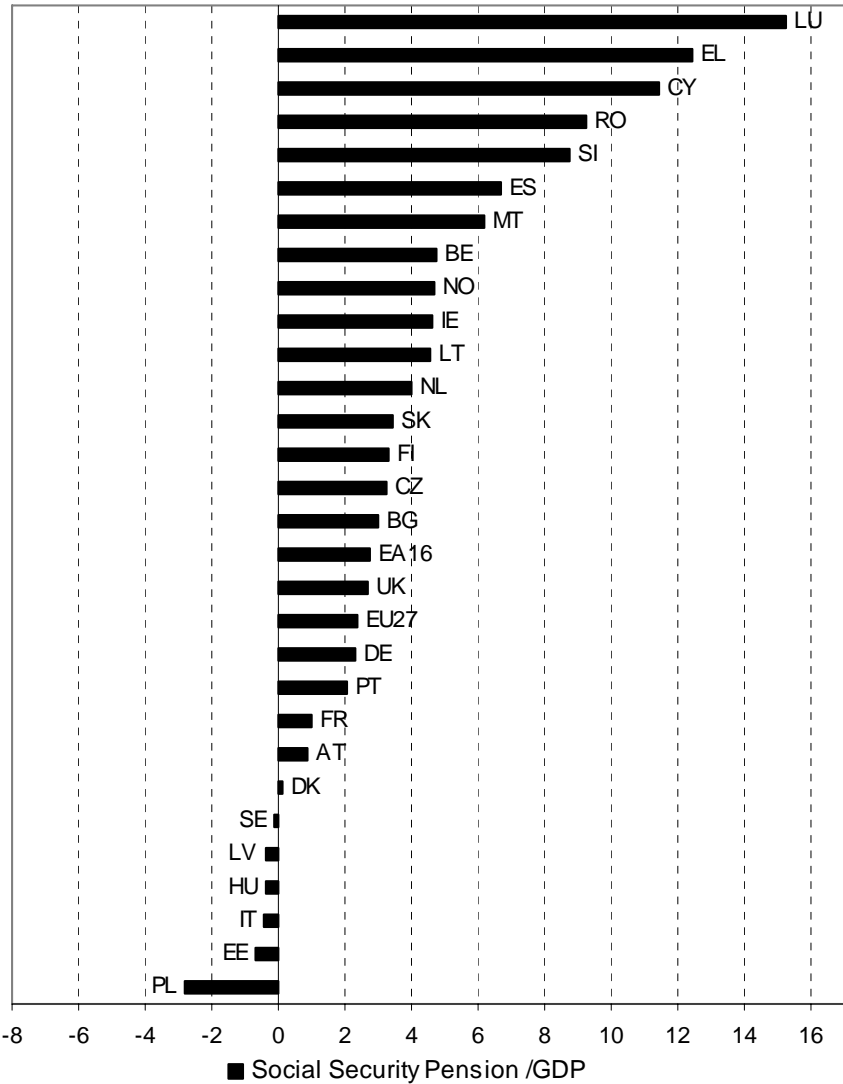
Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

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.

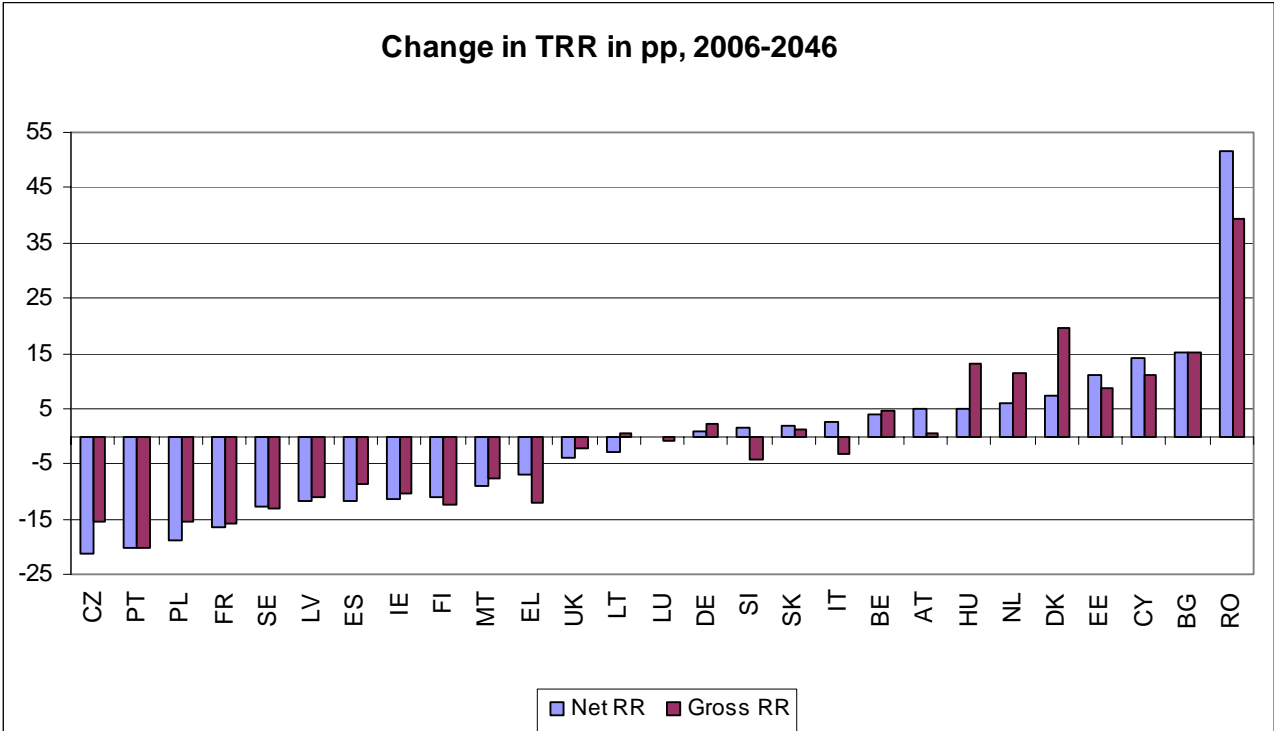
Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

	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			

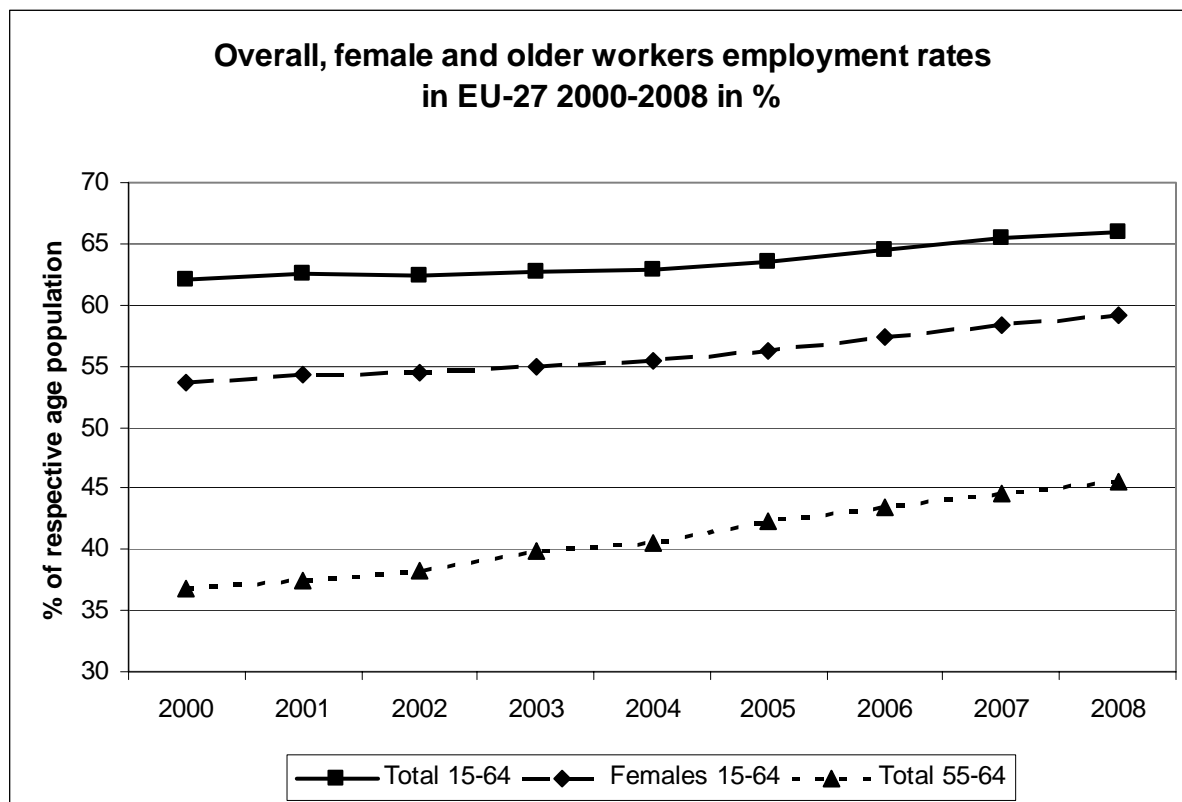
Source: Eurostat, MISSOC, Ageing Report, 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

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.

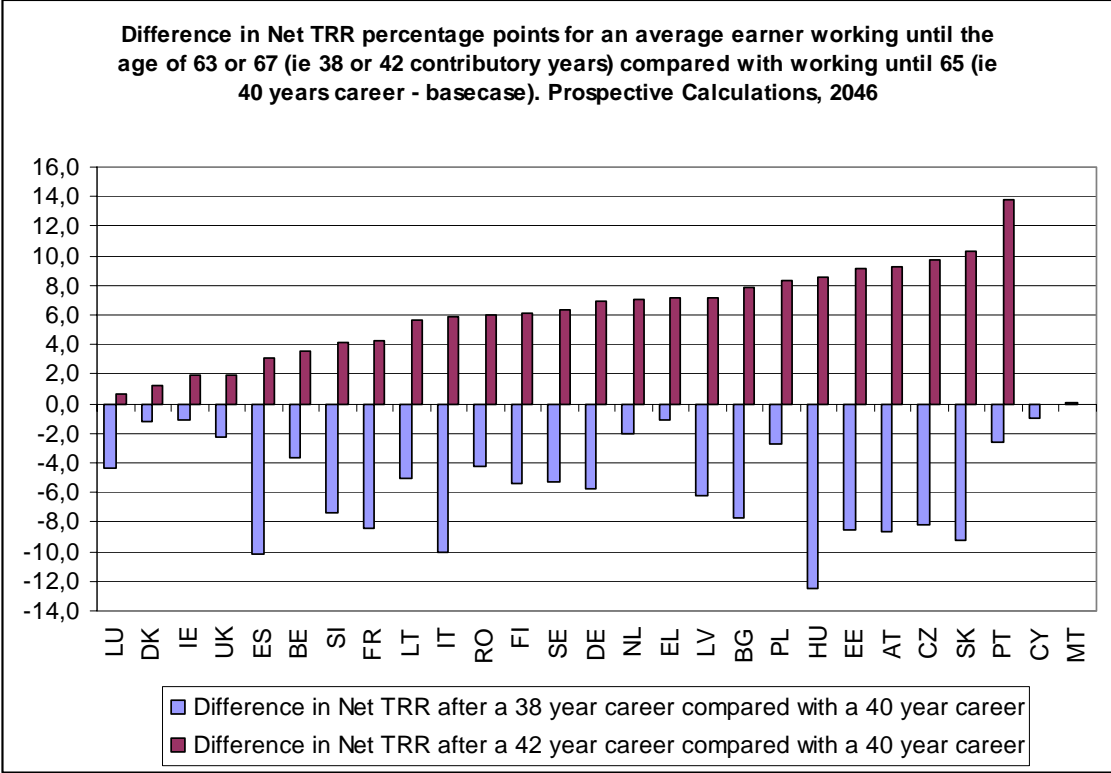
Romania: the National House of Pensions and other Social Insurance Rights.

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.

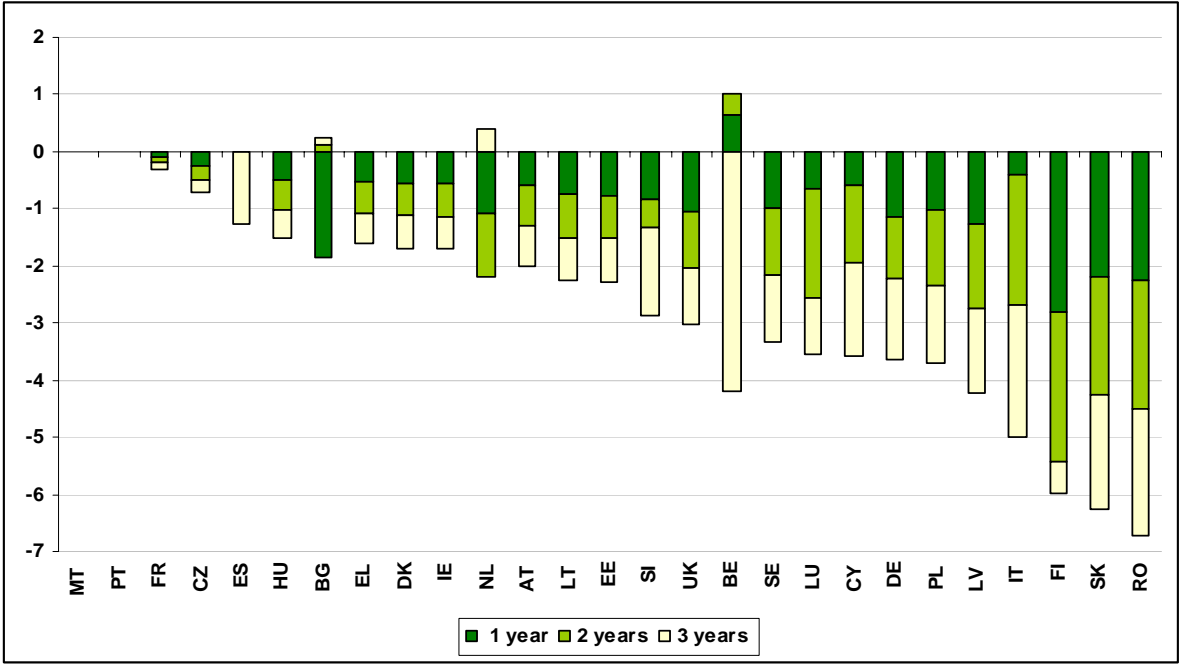
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives



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

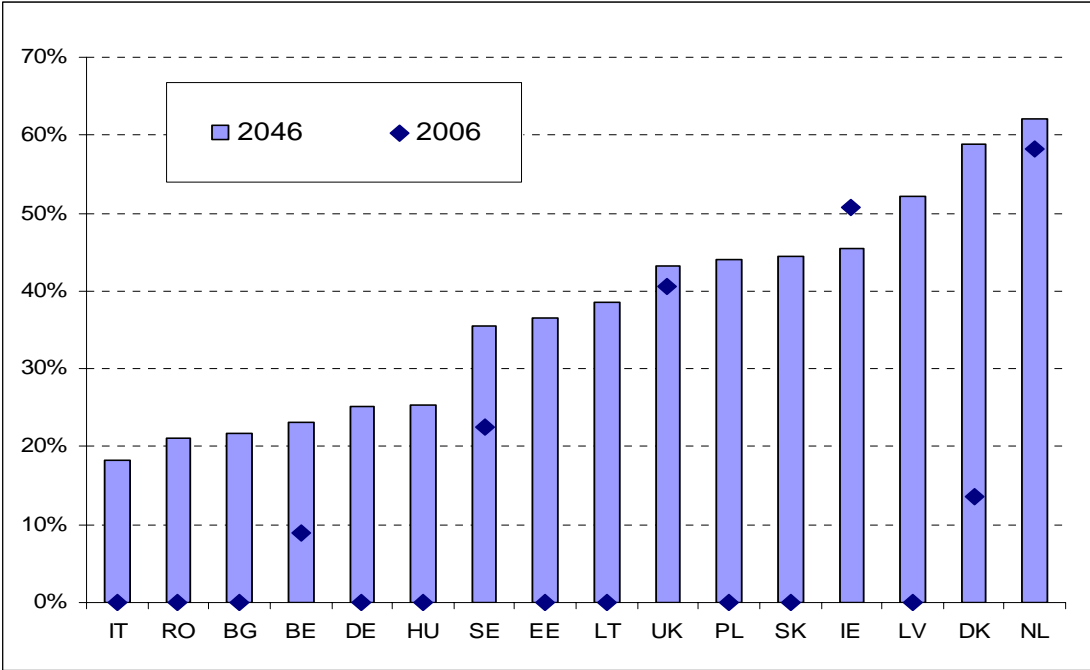
*The unemployment break is assumed to take place in the years just prior to old age retirement which is assumed here to be the statutory retirement age for men

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