



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 16.2.2012
COM(2012) 55 final

WITBOEK

Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen

(Voor de EER relevante tekst)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

WITBOEK

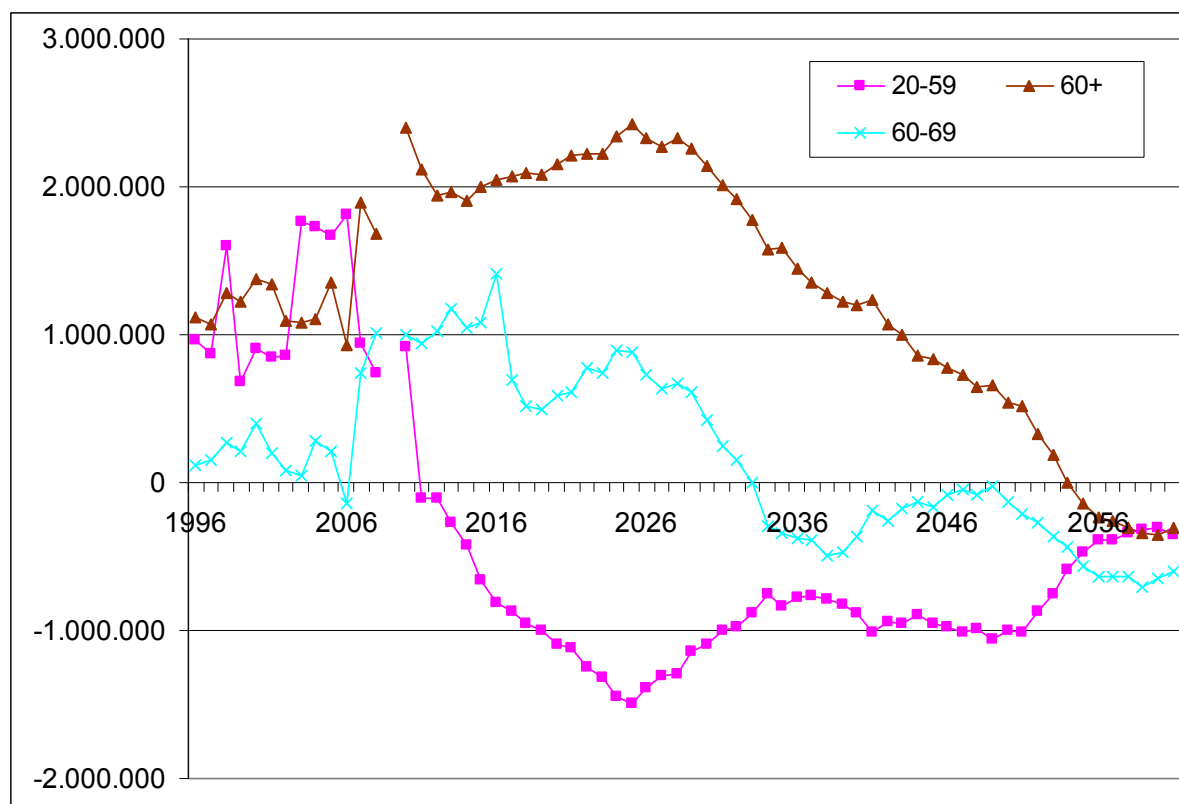
Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen

(Voor de EER relevante tekst)

1. INLEIDING

Een vergrijzende bevolking vormt een grote uitdaging voor de pensioenstelsels in alle lidstaten. Tenzij vrouwen en mannen, naarmate zij langer leven, ook langer aan het werk blijven en meer sparen voor hun pensioen, kan de adequaatheid van de pensioenen niet worden gegarandeerd aangezien de vereiste toename van de uitgaven niet op te brengen valt. Tot 2060 zal volgens de projecties de levensverwachting bij de geboorte voor mannen stijgen met 7,9 jaar en voor vrouwen met 6,5 jaar, vergeleken met 2010. En het probleem is niet ver weg – het staat voor de deur nu de babyboomers met pensioen gaan en de beroepsbevolking van Europa begint te krimpen. Dit wordt weerspiegeld in een jaarlijkse stijging van het aantal 60-plussers met circa twee miljoen, bijna dubbel zo hoog als in de late jaren 1990 en het begin van de jaren 2000. Daarentegen zal het aantal mensen in de meest actieve leeftijdsgroep (20-59 jaar) de komende decennia elk jaar dalen (figuur 1).

Figuur 1: Verandering in de bevolking ten opzichte van het voorgaande jaar, EU-27, 1996-2061



Bron: Europop 2010 en demo_pjangroup.

De groei van de levensverwachting en de pensionering van de babyboomers zullen tezamen verreikende economische en budgettaire gevolgen in de EU hebben, die het economische groeipotentieel zullen beperken en de overheidsfinanciën onder druk zullen zetten.

Deze vooruitzichten worden verder verslechterd door de huidige financiële en economische crisis. Trage economische groei, begrotingstekorten en schuldenlast, financiële instabiliteit en lage werkgelegenheid hebben het voor alle pensioenstelsels moeilijker gemaakt om hun pensioenbeloften waar te maken. Omslagregelingen worden aangetast door een dalende werkgelegenheid, met lagere pensioenbijdragen als gevolg. Kapitaaldekkingsregelingen worden nadelig beïnvloed door de dalende waarden van de activa en de lagere rendementen.

Het is bijgevolg urgenter dan ooit om omvattende strategieën te ontwikkelen en uit te voeren om de pensioenstelsels aan de veranderende economische en demografische omstandigheden aan te passen. De uitdagingen zijn massaal maar overkoombaar als het juiste beleid wordt gevoerd. Hervormingen van de pensioenstelsels en pensioneringspraktijken zijn van essentieel belang voor de verbetering van de groeivoorzichten van Europa en zij zijn in sommige landen dringend nodig als onderdeel van de huidige acties om het vertrouwen in de overheidsfinanciën te herstellen.

Aangezien de economieën en samenlevingen van de lidstaten meer en meer geïntegreerd worden, heeft het welslagen of het mislukken van het nationale pensioenbeleid en de nationale hervormingen steeds sterkere repercussies over de nationale grenzen heen, met name in de Economische en Monetaire Unie. Het centrale belang van de pensioenen voor het sociale en economische succes van Europa en het toegenomen risico van grensoverschrijdende neveneffecten van het nationale pensioenbeleid hebben tot gevolg dat pensioenen steeds meer een punt van gemeenschappelijke zorg in de EU worden. Het succes van de pensioenhervormingen in de lidstaten is immers een zeer belangrijke beslissende factor voor de soepele werking van de Economische en Monetaire Unie en zal van invloed zijn op het vermogen van de EU om twee van de vijf streefdoelen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, namelijk de verhoging van de arbeidsparticipatie tot 75% en de vermindering van het aantal mensen dat een armoederisico loopt met ten minste 20 miljoen.

Het witboek weerspiegelt deze gemeenschappelijke punten van zorg over de problemen in onze pensioenstelsels en stelt een agenda vast om de pensioenen op de lange termijn adequaat en duurzaam te maken door het creëren van de voorwaarden voor een hoog niveau van arbeidsparticipatie onder vrouwen en mannen tijdens hun gehele arbeidsleven en door het vergroten van de mogelijkheden om veilige aanvullende pensioenspaarregelingen op te bouwen. Het stelt toekomstige beleidsoriëntaties en initiatieven op Europees niveau voor, waarmee de EU de nationale beleidsmakers kan steunen in hun inspanningen om de hervormingsbehoeften aan te pakken, met name die welke in de jaarlijkse groeianalyses 2011 en 2012 worden belicht en in de landenspecifieke aanbevelingen 2011 nader worden gespecificeerd.

Dit witboek weerspiegelt ook de resultaten van de brede raadpleging die is gelanceerd door het Groenboek *Naar adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels*¹. Honderden belanghebbenden, alsook het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's hebben op dit groenboek gereageerd en hun

¹ COM(2010) 365 definitief van 7 juli 2010.

verwachtingen geuit over de pensioenkwesities die volgens hen op EU-niveau op omvattende en gecoördineerde wijze moeten worden behandeld.

2. DE HUIDIGE PENSIOENUITDAGINGEN

De duurzaamheid en adequaatheid van de pensioenstelsels hangt af van de mate waarin zij worden onderbouwd door bijdragen, belastingen en spaargeld van mensen die werken. Financieringsregelingen, pensioenvoorwaarden en arbeidsmarktvoorwaarden moeten zodanig worden afgestemd dat een evenwichtige relatie tussen bijdragen en aanspraken en tussen het aantal actief werkende bijdragebetalers en het aantal gepensioneerde begunstigen tot stand kan worden gebracht.

2.1. Veilig stellen van de financiële duurzaamheid van de pensioenstelsels

Pensioenen vertegenwoordigen een zeer groot en stijgend deel van de overheidsuitgaven: gemiddeld meer dan 10% van het bbp vandaag, mogelijk stijgend tot 12,5% in 2060 in de EU in haar geheel². Maar met uitgaven voor overheidspensioenen die momenteel variëren van 6% van het bbp in Ierland tot 15% in Italië, bevinden de landen zich in vrij verschillende situaties, hoewel zij met soortgelijke demografische uitdagingen worden geconfronteerd.

Het laatste decennium is aanzienlijke vooruitgang geboekt op het gebied van de hervorming van de pensioenregelingen. De meeste lidstaten hebben hun pensioenstelsels aangepast om een duurzamere basis te vormen en het hoofd te kunnen bieden aan de demografische veranderingen. Dit is uitgevoerd aan de hand van hervormingen om de parameters van de stelsels in overeenstemming te brengen met duurzame overheidsfinanciën of aan de hand van structurele hervormingen zoals de omschakeling van regelingen met vaste uitkeringen naar regelingen met vaste bijdragen of de oprichting van pijlers met verplichte kapitaaldekking.

Verdere hervormingen zijn echter in veel gevallen noodzakelijk en de financiële en economische crisis heeft het moeilijker gemaakt om het hoofd te bieden aan de demografische veranderingen, en het is nodig dat verdere zwakke punten in sommige pensioenstelsels worden belicht. Daarom zullen in veel lidstaten aanpassingen van de uitgaven onvermijdelijk zijn, tezamen met grotere inspanningen om de arbeidsparticipatie en de productiviteit te vergroten. Een geloofwaardige begrotingsstrategie moet streng worden toegepast in lijn met het begrotingskader van het stabiliteits- en groeipact, rekening houdend met de nettokosten van de uitvoering van een pensioenhervorming. Wat de uitdaging van de vergrijzende bevolking betreft, heeft de Europese Raad van Stockholm in 2001 een driesporenstrategie vastgesteld: i) vermindering van de overheidsschuld, ii) vergroting van de werkgelegenheid, met name voor oudere werknemers, en van de productiviteit en iii) hervorming van de socialezekerheidsstelsels. Recentelijk is de driesporenstrategie om de uitdaging van de vergrijzende bevolking aan te pakken verder ontwikkeld in de context van de algemene Europa 2020-strategie, en het Groenboek over pensioenen van 2010 heeft een debat

² Actuele projecties op de lange termijn van de overheidsuitgaven voor pensioenen, die thans worden voorbereid door de Europese Commissie en het Comité voor de economische politiek, zullen volgens plan in mei 2012 worden gepubliceerd in het Verslag over de vergrijzing 2012. De waarden verwijzen naar eerste schattingen. Daaruit blijkt dat de aanvullende recente hervormingen die sinds de publicatie van het verslag over de vergrijzing 2009 in een aantal lidstaten zijn uitgevoerd, de toekomstige stijgingen van de uitgaven voor pensioenen met succes hebben afgeremd.

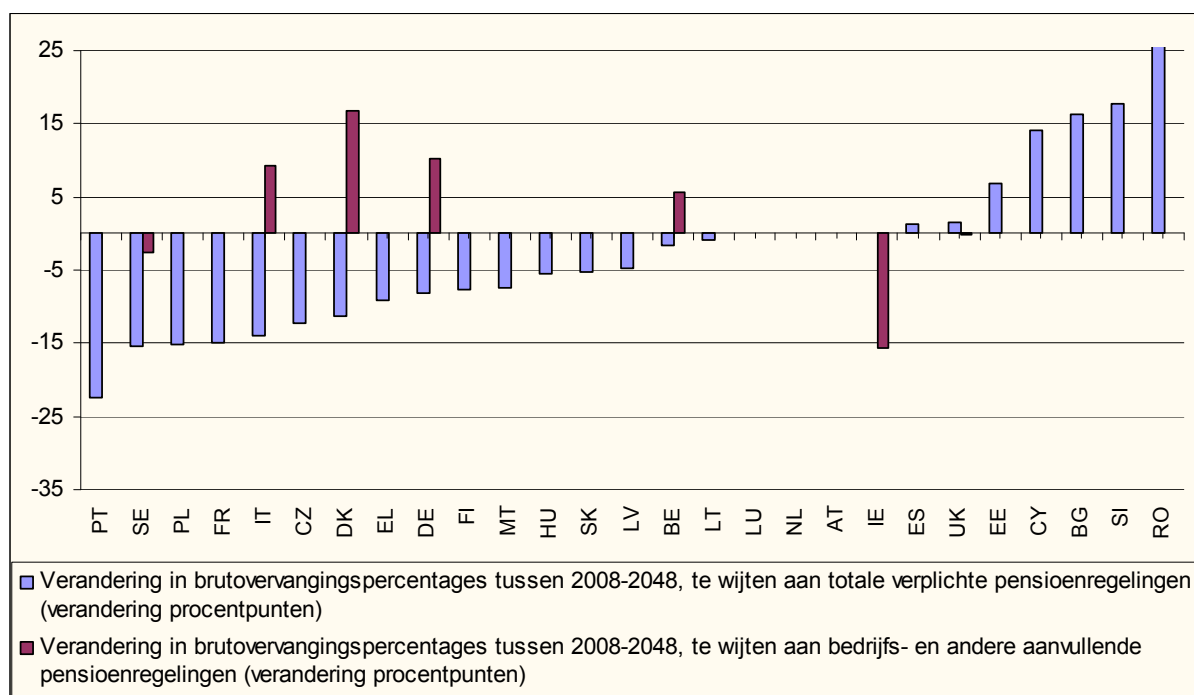
gelanceerd over de noodzaak van een omvattende aanpak om te zorgen voor adequate, duurzame en veilige pensioeninkomens.

2.2. Behoud van adequate pensioenuitkeringen

Pensioenen – meestal uit overheidsregelingen – zijn de voornaamste bron van inkomsten van oudere Europeanen, die een significant en groeiend deel van de EU-bevolking uitmaken (120 miljoen mensen of 24%). Het basisdoel van de pensioenstelsels is immers adequate pensioeninkomens te verschaffen en ouderen in staat te stellen om een fatsoenlijke levensstandaard en economische onafhankelijkheid te genieten. De pensioenen spelen trouwens ook een rol als automatische stabilisatoren. Algemeen gezien is dit in de hele EU bereikt, hoewel belangrijke kloven blijven bestaan. Mensen die ouder zijn dan 65 jaar hebben een inkomen van bijna 94% van dat van het gemiddelde van de totale bevolking³, maar ongeveer 22% van de vrouwen ouder dan 75 jaar valt onder de armoederisicogrens⁴.

Hoewel de recente hervormingen van de overheidspensioenen de bescherming tegen armoede hebben verbeterd of gehandhaafd, zullen de meeste van deze hervormingen in de toekomst leiden tot lagere vervangingspercentages (pensioenen ten opzichte van de vorige inkomsten) (figuur 2).

Figuur 2: Geprojecteerde verandering in de vervangingspercentages van wettelijke en aanvullende pensioenregelingen tussen 2008 en 2048 (in pp.)



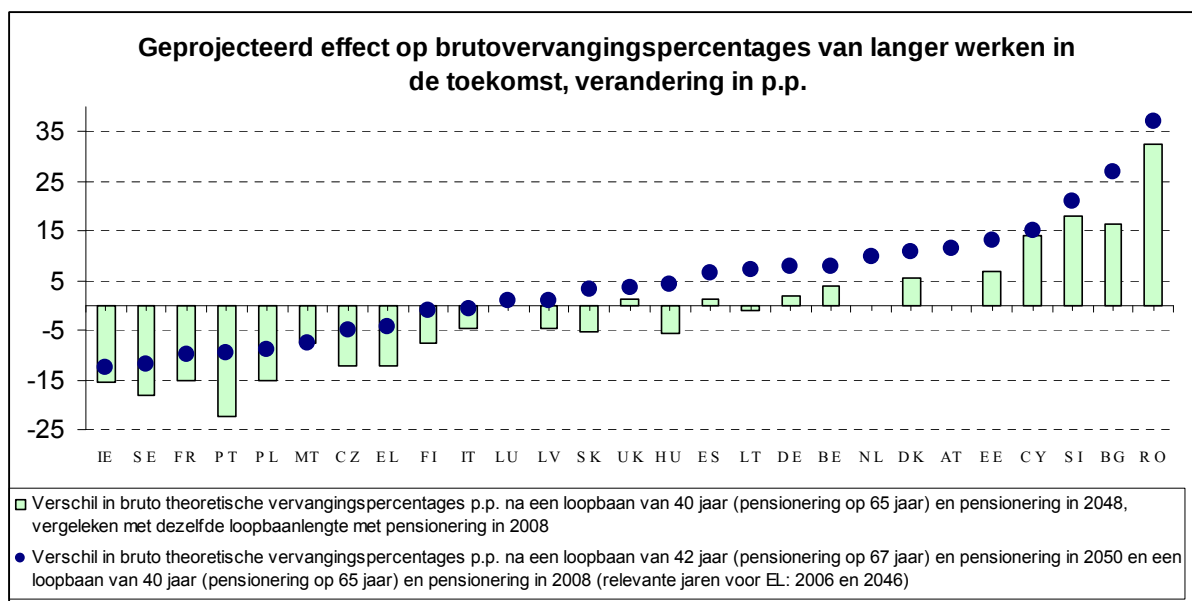
Bron: Studie van de indicatorensubgroep (ISG) van het Comité voor sociale bescherming naar de theoretische vervangingspercentages 2008-2048.

³ Eurostat, EU-SILC-gegevens voor 2009. Equivalent gemiddeld inkomen van mensen ouder dan 65 jaar als % van het gemiddelde inkomen van de totale bevolking in EU27. Tussen de lidstaten varieert het niveau tussen circa 70% en iets meer dan 100%.

⁴ Eurostat, EU-SILC-gegevens voor 2009.

De verwachte verlaging van de vervangingspercentages is echter gebaseerd op de veronderstelling dat de pensioenleeftijd ongewijzigd blijft. Werken tot op hogere leeftijd kan het toekomstige niveau van de vervangingspercentages helpen handhaven of zelfs verhogen. Dit effect wordt geïllustreerd in figuur 3, die de bruto-vervangingspercentages voor mensen die thans met 65 na een loopbaan van 40 jaar met pensioen gaan, vergelijkt met de vervangingspercentages voor mensen die in de toekomst op hogere leeftijd met pensioen gaan (met 67, na een loopbaan van 42 jaar, waarbij verondersteld wordt dat alle andere elementen gelijk blijven) (figuur 3).

Figuur 3: Geprojecteerd effect van langer werken op veranderingen in de vervangingspercentages tussen 2008 en 2048



Bron: ISG-studie naar de theoretische vervangingspercentages 2008-2048.

Aanvullende pensioenspaarregelingen kunnen ook helpen om in de toekomst adequate vervangingspercentages te garanderen⁵. Sommige landen hebben maatregelen ingevoerd om, wat de pensioenen betreft, hun publieke omslagregelingen aan te vullen met particuliere kapitaaldekkingsregelingen, maar er is nog veel ruimte voor de ontwikkeling van aanvullende pensioenspaarregelingen in veel lidstaten. Dit vereist echter dat de particuliere kapitaaldekkingsregelingen veiliger en kosteneffectiever worden, alsook compatibeler met flexibele arbeidsmarkten en mobiliteit.

In sommige landen heeft de crisis duidelijk aangetoond dat het vermogen van kapitaaldekkingsregelingen om de risico's te beperken en schokken op te vangen moet worden verbeterd. De recessie en de daaropvolgende verslechtering van de overheidsfinanciën hebben ook sommige zwakke punten aan het licht gebracht wat betreft de wijze waarop sommige lidstaten hebben getracht verplichte particuliere pensioenregelingen op te zetten.

⁵ Aanvullende pensioenspaarregelingen omvatten bedrijfs- en persoonlijke pensioenen, levensverzekeringen en andere vormen van vermogensaanwas die kunnen worden gebruikt om de levensstandaard na pensionering te behouden. Bovendien bestaan er instrumenten (bv. omgekeerde hypotheek) die mensen in staat stellen om activa (over het algemeen hun huis) om te zetten in een extra pensioeninkomen.

2.3. Vergroting van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en oudere werknemers

De vergrijzingsuitdaging wordt vaak geïllustreerd met de verdubbeling van de ouderenafhankelijkheidsratio (bevolking 65+ ten opzichte van de bevolking 15-64) van 26% in 2010 tot 50% in 2050. Het echte probleem is echter de economische-afhankelijkheidsratio, omschreven als *de werklozen en gepensioneerden als percentage van de werkenden*. Als Europa het werkgelegenheidsdoel van de Europa 2020-strategie, namelijk een arbeidsparticipatie van 75% in de leeftijdsgroep 20-64 jaar, realiseert en in de periode 2020-2050 verdere vooruitgang wordt geboekt, zal de economische-afhankelijkheidsratio slechts stijgen van het huidige niveau van 65% tot 79% in 2050⁶.

Veel landen hebben nog aanzienlijke ruimte voor de verbetering van de toekomstige adequaatheid en duurzaamheid van hun pensioenstelsels door het vergroten van de arbeidsparticipatie, en dit niet alleen in de hogere leeftijdsgroepen maar ook in groepen met een lagere arbeidsparticipatie zoals vrouwen, migranten en jongeren. Het bereiken van het EU-streefdoel voor werkgelegenheid of het evenaren van de best presterende landen zou de effecten van de vergrijzing van de bevolking op het gewicht van de pensioenen in bbp bijna kunnen neutraliseren.

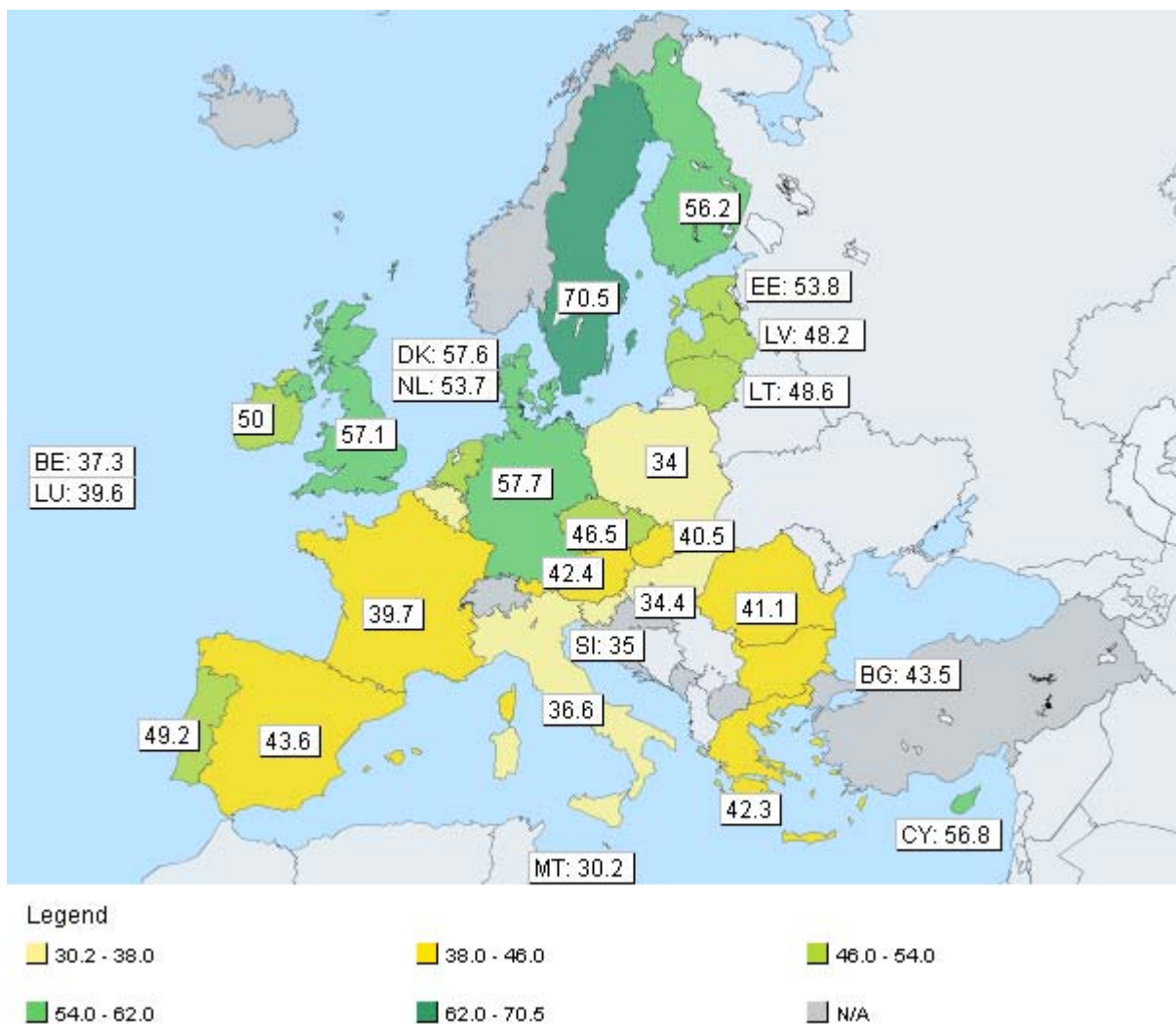
De pensioenstelsels beïnvloeden de pensioneringspatronen en aldus het arbeidsaanbod en de economische-afhankelijkheidsratio. Sleutelparameters zijn de normale pensioengerechtigde leeftijd en de leeftijd voor vervroegd pensioen. Thans zijn de mensen circa een derde van hun volwassen leven met pensioen en bij ongewijzigd beleid zou dit aandeel toenemen in lijn met de toekomstige stijging van de levensverwachting. Bovendien leidden vervroegde-uittredingstrajecten ertoe dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) in 2010 in de EU onder 50% lag. Maar achter dit totaalcijfer voor de EU gaan grote verschillen tussen de lidstaten schuil, variërend van 30,2% in Malta tot 70,5% in Zweden (zie figuur 4). De arbeidsparticipatie van oudere vrouwen (38,6%) ligt ook aanzienlijk onder die van mannen (54,6%).

De trend naar meer vervroegde uittreding van de laatste decennia is echter omgebogen. De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is in de EU-27 gestegen van 37,5% in 2001 tot 46,3% in 2010. Bovendien kunnen de reeds in bepaalde lidstaten goedgekeurde pensioenhervormingen, die vaak gefaseerd zullen worden ingevoerd, leiden tot een aanzienlijke toename van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Maar er moet nog meer worden gedaan. De arbeidsparticipatie is thans nog te laag in de leeftijdsgroepen juist onder de pensioenleeftijd en de vooruitgang is te beperkt. Een vaste pensioenleeftijd in combinatie met gemakkelijke vervroegde-uittredingsopties zal steeds grotere onevenwichtigheden creëren tussen werkjaren en pensioenjaren. De hervorming van de pensioenstelsels om de arbeidsparticipatie te vergroten zal van cruciaal belang zijn voor de versterking van de economische groei en voor het leggen van een stevig fundament voor duurzame en adequate pensioenen.

⁶ Berekening gebaseerd op de afhankelijkheidsratio-calculator van de Oostenrijkse federale arbeidskamer, Wenen. De economische-afhankelijkheidsratio wordt omschreven als het aantal gepensioneerden (inclusief vervroegd pensioen, invaliditeit) en werklozen in verhouding tot het aantal werkenden. Belangrijkste veronderstelling voor 2050: stijging van de arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 20-64 jaar tot 79,6% (een dergelijke arbeidsparticipatie werd in 2008 bereikt in de drie best presterende landen – SE, DK, NL). Gegevens: arbeidskrachtenenquête, verslag over de vergrijzing 2009, Europop 08.

Het succes van hervormingen, gericht op de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijden (inclusief de geleidelijke afschaffing van vervroegde-uitredingsregelingen), hangt echter af van betere mogelijkheden voor oudere vrouwen en mannen om op de arbeidsmarkt te blijven. Dit omvat de aanpassing van de werkplekken en de werkorganisatie, de bevordering van een leven lang leren, kosteneffectieve beleidsmaatregelen om werk, privé- en gezinsleven te combineren, maatregelen ter ondersteuning van gezond ouder worden en bestrijding van genderongelijkheden en leeftijdsdiscriminatie. Bovendien zal de politieke aanvaarding van dergelijke hervormingen afhangen van het feit of zij als eerlijk worden gepercipieerd. Dit vereist dat rekening wordt gehouden met het feit dat de bekwaamheid om te werken – en werk te vinden – aanzienlijk van persoon tot persoon verschilt en dat de levensverwachting en de gezondheidsstatus op de leeftijd van 60 of op de leeftijd van 65 jaar over het algemeen lager zijn bij manuele werknemers die vroeg zijn begonnen te werken.

Figuur 4: Arbeidsparticipatie bij oudere werknemers (55-64 jaar) in de lidstaten van de EU in 2010



Bron: ESTAT

2.4. De rol van de lidstaten en de EU op het gebied van pensioenen

De lidstaten zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor het opzetten van hun pensioenstelsels naargelang hun omstandigheden. Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt echter dat de EU het optreden van de lidstaten op het gebied van de

sociale bescherming ondersteunt en aanvult (artikel 153) en rekening houdt met een adequate sociale bescherming bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid (artikel 9).

Veel bevoegdheden en beleidsinitiatieven van de EU zijn van invloed op de nationale pensioenstelsels en het nationale pensioenbeleid. Tot nu toe heeft de EU zeer specifieke kwesties in verband met pensioenen op een enigszins versnipperde wijze behandeld, zoals het slechten van obstakels voor het vrij verkeer van personen, de vaststelling van de wijze waarop particuliere pensioenverstrekkers kunnen profiteren van de interne markt, bevordering van gendergelijkheid, bestrijding van discriminatie en monitoring van de duurzaamheid van de overheidsfinanciën. Gezien de omvang en het onderling gerelateerde karakter van de macro-economische, sociale en werkgelegenheidsuitdagingen in verband met pensioenen is het nodig dat een meer omvattende aanpak wordt gevolgd.

De EU beschikt over een breed scala aan beleidsinstrumenten om de lidstaten te steunen bij de totstandbrenging van adequate pensioenen op duurzame basis. In het Groenboek over pensioenen van 2010 heeft de Commissie onderstreept dat het belangrijk is dat de pensioen kwesties op holistische wijze worden benaderd en dat de synergieën op de verschillende beleidsgebieden worden geoptimaliseerd. De Europa 2020-strategie en de versterking van de economische governance op Europees niveau bieden een sterker kader om de pensioenstelsels kritisch te bekijken. Er wordt erkend dat pensioenen, die een vitale rol bij de ondersteuning van veel EU-burgers spelen, ook een van de grootste uitgavenposten van de overheid zijn en daarom een punt van gemeenschappelijke zorg voor de lidstaten vormen. Naast nauwe samenwerking met de regeringen van de lidstaten (met name in het Comité voor sociale bescherming (SPC), het Comité voor de economische politiek (EPC) en het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO)) is het van belang dat ervoor wordt gezorgd dat andere, niet-gouvernementele belanghebbenden kunnen deelnemen aan de discussie over hoe kan worden voorzien in adequate, duurzame en veilige pensioenen.

Dit witboek respecteert de verantwoordelijkheden van de lidstaten. Het wil de beleidsinstrumenten van de EU aanwenden om de inspanningen voor de hervorming van de pensioenen in de lidstaten beter te ondersteunen en stelt een reeks elkaar versterkende initiatieven voor, variërend van wetgeving via financiële prikkels tot beleidscoördinatie en monitoring van de vooruitgang bij de verwezenlijking van gemeenschappelijke doelstellingen binnen het geïntegreerde en omvattende kader van Europa 2020.

3. DE NOODZAAK VAN PENSIOENHERVORMINGEN

De uitdaging voor het pensioenbeleid bestaat erin een stelsel op te zetten dat financieel duurzaam is zodat het basisdoel van de pensioenstelsels, namelijk een adequaat pensioeninkomen verstrekken en ouderen in staat stellen een fatsoenlijke levensstandaard en economische onafhankelijkheid te genieten, kan worden bereikt.

De jaarlijkse groeianalyses (AGS) van de Commissie voor 2011⁷ en 2012⁸ belichtten de sleuteloriëntaties voor pensioenhervormingen die bijdragen aan de groeivriendelijke begrotingsconsolidatie en zullen zorgen voor adequate en duurzame pensioenen. Om deze doelstellingen te bereiken hebben de AGS de relevantie benadrukt van een betere balans

⁷ COM(2011) 11 definitief van 12.1.2011.

⁸ COM(2011) 815 definitief van 23.11.2011.

tussen werkjaren en pensioenjaren en van de bevordering van aanvullende pensioenspaarregelingen. Meer specifiek heeft de Commissie aanbevolen om:

- a) de pensioenleeftijd te koppelen aan de toename van de levensverwachting;
- b) de toegang tot vervroegde-pensioenregelingen en andere vervroegde-uittredingstrajecten te beperken;
- c) langere arbeidslevens te ondersteunen door het verschaffen van betere toegang tot een leven lang leren, het aanpassen van de werkplekken aan meer diverse personeelsleden, het ontwikkelen van arbeidsmogelijkheden voor oudere werknemers en het ondersteunen van actief en gezond ouder worden;
- d) de pensioengerechtigde leeftijd van mannen en vrouwen gelijk te trekken; en,
- e) de ontwikkeling van aanvullende pensioenspaarregelingen te ondersteunen om het pensioeninkomen te vergroten.

Het succesvol uitvoeren van de pensioenhervormingen langs deze lijnen zal bijdragen tot het duurzamer maken van de pensioenstelsels en daardoor de lidstaten helpen om hun burgers adequate oudedagsinkomens te bieden, zelfs in een veel minder gunstige demografische context.

In verscheidene landen is in lijn met de aanbevelingen van de jaarlijkse groeianalyses significante vooruitgang geboekt bij de hervorming van de sociale zekerheid (meest recent in CZ, EL, ES en IT, zie bijlage 3 voor recente pensioenhervormingen). Er is echter meer beleidsactie nodig, en wel nu. De nodige bestanddelen van succesvolle hervormingen overeenkomstig de AGS worden hieronder geschetst.

3.1. Totstandbrenging van een goede balans tussen werkjaren en pensioenjaren

3.1.1. Koppeling van de pensioenleeftijd aan de toename van de levensverwachting

De in juli 2011 goedgekeurde landenspecifieke aanbevelingen over pensioenen leggen sterk de nadruk op de noodzaak van het langer op de arbeidsmarkt houden van oudere werknemers, met name door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de koppeling daarvan aan de toename van de levensverwachting. In eerste instantie zou de verhoging van de effectieve pensioenleeftijden in zekere mate de vroegere groei van de levensverwachting compenseren, die niet als factor in de pensioenberekeningen is gehanteerd. De koppeling van de pensioengerechtigde leeftijd aan de levensverwachting zou dan de balans tussen werkjaren en pensioenjaren kunnen helpen stabiliseren. Dit is van groot belang voor de toekomstige duurzaamheid. Simulaties in het duurzaamheidsverslag 2009 van de Commissie suggereren dat een verhoging van de pensioenleeftijd in lijn met de toekomstige toename van de levensverwachting zou kunnen leiden tot begrotingsbesparingen die meer dan de helft van de geprojecteerde stijging van de pensioenuitgaven in de komende 50 jaar zouden vertegenwoordigen⁹.

⁹ Schattingen laten zien dat door de koppeling van de pensioenleeftijd aan de levensverwachting de verhouding tussen de pensioenuitgaven van de overheid en het bbp in de EU in haar geheel in 2060 ongeveer 1,75 pp van het bbp lager zou zijn in vergelijking met het basisscenario waarbij de geprojecteerde toename van de verhouding tussen de pensioenuitgaven van de overheid en het bbp

Sommige landen trachten een latere pensionering te bereiken door het verhogen van de bijdragejaren die zijn vereist voor een volledig pensioen of door het koppelen daarvan aan de hogere levensverwachting (bv. CZ, EL, FR, IT). Andere koppelen het niveau van de pensioenuitkeringen aan de gestegen levensverwachting (bv. PT), terwijl enkele de uitkeringsniveaus binden aan de financiële balans van de pensioenregeling (bv. DE, SE), die zal worden beïnvloed door de demografische veranderingen en de stijging van de levensverwachting. De meeste lidstaten bieden mogelijkheden om een hoger pensioen te ontvangen door langer te werken, wat hen in staat stelt om de dalende waarde van de pensioenen op een bepaalde pensioenleeftijd te compenseren, waardoor de adequaatheid van hun pensioenen wordt behouden.

Bij de verhoging van de effectieve pensioenleeftijd gaat het niet om het uitspelen van de belangen van de jongeren tegen die van de ouderen maar om het vinden van de juiste balans tussen deze belangen. Actief blijven tijdens enkele van de extra levensjaren betekent niet dat ouderen moeten afzien van hun welverdiende pensionering ten voordele van de jongeren. Het betekent evenmin dat oudere werknemers banen blijven bezetten die anders ter beschikking zouden staan van jongere werknemers. De lidstaten met de hoogste werkgelegenheidspercentages voor oudere werknemers hebben immers ook enkele van de laagste jeugdwerkloosheidscijfers. Op de langere termijn staat het aantal banen niet vast maar hangt het met name af van het aanbod aan geschoolde werknemers, dat een belangrijke aandrijver van economische groei is. De toegenomen beschikbaarheid van ervaren oudere werknemers zal het groeipotentieel van Europa versterken en aldus meer mogelijkheden en betere levensomstandigheden voor jongeren en ouderen creëren. Het bieden van betere mogelijkheden aan mensen van alle leeftijden zal centraal staan in het Europees Jaar 2012 voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties.

3.1.2. Beperking van de toegang tot vervroegde pensionering

Pensioenhervormingen, bedoeld om mensen langer op de arbeidsmarkt te houden, moeten ook aandacht besteden aan het afschaffen van onverantwoorde vervroegd-pensioenopties die van toepassing kunnen zijn op alle werknemers of op specifieke beroepen.

In sommige lidstaten stelt het wettelijke pensioenstelsel mensen met volledige bijdrageperioden in staat om vóór de standaard-pensioengerechtigde leeftijd met pensioen te gaan (bv. AT, BE en LU). Daarom mogen de pensioenhervormingen niet alleen gericht zijn op de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijden, maar ook, indien relevant, op de lengte van de bijdragenperioden, die ook de toenemende levensverwachting moet weerspiegelen. Door rekening te houden met de bijdrageperioden (ook indien de vereiste lengte daarvan toeneemt in lijn met de levensverwachting) kunnen de pensioenstelsels een eerlijke behandeling bieden aan mensen die hun loopbaan vroeg zijn begonnen (gewoonlijk ongeschoolde werknemers die vaak een lagere levensverwachting en een slechte gezondheid hebben).

wordt berekend op 2,4 pp van het bbp. Daarom zou de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de effectieve pensioenleeftijd om de toename van de toekomstige levensverwachting automatisch te weerspiegelen zeer substantieel bijdragen aan het boeken van vooruitgang op het gebied van duurzame overheidsfinanciën. Europese Commissie en Comité voor economische politiek (2009), Verslag over de vergrijzing 2009 - Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060), European Economy, No 2 en Europese Commissie (2009), Duurzaamheidsverslag 2009 - Sustainability Report, European Economy, No 9.

De lidstaten hervormen hun vervroegd-pensioenregelingen op verschillende wijzen. Werkgevers kunnen worden verplicht om alle of ten minste een aanzienlijk deel van de kosten van vervroegd-pensioenuitkeringen te dragen. Aan werknemers met bijzonder zware of gevaarlijke banen kunnen alternatieven voor vervroegde pensionering worden aangeboden, zoals arbeidsmobiliteit. In sommige lidstaten worden de regels voor vervroegd pensioen aangescherpt – bijvoorbeeld door het optrekken van de leeftijd om in aanmerking te komen voor vervroegde pensionering. Sommige landen verlagen ook het niveau van de door speciale regelingen verstrekte uitkeringen of beëindigen deze regelingen. Wanneer vervroegd-pensioenopties worden afgeschaft, moet ervoor worden gezorgd dat de betrokkenen in staat worden gesteld om langer te werken of, indien dit niet mogelijk is, een passende inkomenszekerheid genieten.

3.1.3. Ondersteuning van een langer arbeidsleven

De geleidelijke afschaffing van de vervroegd-pensioenregelingen en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijden moeten vergezeld gaan van maatregelen die mensen in staat stellen om langer op de arbeidsmarkt te blijven via passende gezondheids-, werkplek- en werkgelegenheidsmaatregelen. Bij ontstentenis daarvan zou het effect op de overheidsfinanciën veel minder gunstig kunnen zijn als dergelijke op de pensioenleeftijden gerichte hervormingen zouden leiden tot een stijging van het aantal mensen dat een beroep doet op andere soorten uitkeringen (bv. werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, sociale bijstand). Daarentegen zouden besparingen voor de overheidsbegrotingen het gevolg kunnen zijn van het feit dat oudere werknemers een kleiner pensioen ontvangen, als zij niet tot de normale pensioenleeftijd kunnen blijven werken. Dit zou leiden tot een hoger armoederisico bij ouderen.

Een echte dialoog in de lidstaten, waaraan regeringen, sociale partners en andere belanghebbenden deelnemen, om een consensus te bereiken over beleidsmaatregelen die mogelijkheden creëren om langer te werken en ook zorgen voor solidariteit met degenen die dat niet kunnen, is van essentieel belang om de toekomstige adequaatheid en duurzaamheid van de pensioenen te waarborgen. Het is ook belangrijk dat wordt uitgelegd dat, als de levensverwachting toeneemt, langer werken niet impliceert dat mensen minder lang een pensioen genieten.

Een factor van groot belang is de gezondheidsstatus van mensen die dicht bij hun pensioen staan, aangezien deze van invloed is op de geschiktheid en de bereidheid van mensen om te blijven werken, wat gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt. Investerings in de preventie van ziekten, de bevordering van gezond en actief ouder worden en meer kosteneffectieve gezondheidsstelsels zijn belangrijk voor het behoud en de maximalisering van gezonde en productieve arbeidskrachten die langer kunnen blijven werken. Op zijn beurt zal dit vervroegde pensionering wegens ziekte helpen verminderen, bijdragen aan de verhoging van de arbeidsparticipatie van mensen die ouder zijn dan 55 jaar en de druk op de pensioenen helpen verlichten.

Verdere maatregelen omvatten de herziening van ongegronde verplichte pensioenleeftijden, de bevordering van gezondheid en veiligheid op het werk, de verschaffing van toegang tot een leven lang leren, de aanpassing van de werkplekken aan de behoeften van oudere werknemers en de ontwikkeling van mogelijkheden voor flexibele werkregelingen, bv. door het combineren van deeltijdwerk met deeltijdpensioen. Er is ruimte voor de ontwikkeling van "tweedeloopbaan"- en geschikte "eindeloopbaan"-banen. Het wegnemen van de negatieve prikkels voor de werkgelegenheid en langere arbeidslevens voor vrouwen en mannen in de

belastingvoordeel- en beloningssystemen zal ook belangrijk zijn. Gezien de aanzienlijke verschillen in de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen van 55-64 jaar moeten alle initiatieven bijzondere aandacht besteden aan de genderaspecten van langere arbeidslevens en actief ouder worden, waaronder maatregelen die de combinatie van werk- en zorgverantwoordelijkheden vergemakkelijken en de genderkloven op het gebied van werkgelegenheid en lonen verkleinen. Het Europees Sociaal Fonds (ESF) kan een belangrijke rol spelen bij de versterking van het vermogen van beleidsmakers, werkgevers en werknemers om de barrières voor vrouwen en voor langere arbeidslevens te slechten en om de voortgang te bewerkstelligen die nodig is om de inzetbaarheid van oudere werknemers en werkneemsters te verbeteren.

3.1.4. Het dichten van de pensioenkloven tussen mannen en vrouwen

Dertien lidstaten hadden in 2009 nog lagere pensioengerechtigde leeftijden voor vrouwen dan voor mannen. Op grond van de huidige wetgeving zullen achttien lidstaten de pensioengerechtigde leeftijden in 2020 gelijk hebben getrokken. Vijf lidstaten hebben plannen op de langere termijn om de pensioenleeftijden gelijk te trekken en slechts vier van de 27 lidstaten hebben geen wetgeving om dat te doen (zie bijlage 3 voor landenspecifieke bijzonderheden). Het gelijkmaken van de pensioengerechtigde leeftijden voor vrouwen en mannen kan een belangrijke bijdrage leveren aan de vergroting van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en bijdragen tot de verbetering van het inkomen voor vrouwen en moet onverwijld worden doorgevoerd.

De gelijkmaking van de pensioengerechtigde leeftijden moet worden bekeken in de ruimere context van de genderongelijkheden in de pensioenen, die het gevolg zijn van de verschillen tussen vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid, lonen, bijdragen en loopbaanonderbrekingen, en deeltijdarbeid voor zorgdoeleinden. Het voortbestaan van deze genderongelijkheden op de arbeidsmarkt leidt tot lagere pensioenaanspraken voor vrouwen. De bevordering van de adequaatheid en de duurzaamheid van de pensioenen vereist daarom een mix van beleidsmaatregelen in verband met pensioenen en werkgelegenheid om de genderverschillen in de pensioeninkomens aan te pakken. Er zijn meer doeltreffende oplossingen nodig die niet uitgaan van het bestaan van specifieke genderrollen, zoals zorgkredieten die beschikbaar zijn voor zowel vrouwen als mannen en die de duurzaamheid van de pensioenstelsels veilig stellen door de terugkeer naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

De aanpak van de genderongelijkheden door het vergemakkelijken van de combinatie van werk en privéleven kan ook indirecte voordelen op de lange termijn voor de pensioenstelsels hebben doordat het gemakkelijker wordt gemaakt om een gezin te stichten, waardoor de geboortecijfers omhoog gaan en de daling van de beroepsbevolking op de lange termijn wordt verminderd.

3.2. Ontwikkeling van aanvullende particuliere pensioenspaarregelingen

Aanvullende pensioenspaarregelingen moeten een grotere rol spelen bij het waarborgen van de toekomstige adequaatheid van de pensioenen en daarom zullen de lidstaten middelen moeten vinden om de kosteneffectiviteit, de veiligheid en de gelijke toegang tot aanvullende pensioenregelingen te verbeteren. Belastingen en andere financiële prikkels, alsook collectieve onderhandelingen spelen hier een belangrijke rol. Deze instrumenten worden thans in de EU op zeer uiteenlopende wijze gebruikt, zodat er aanzienlijke ruimte is om van elkaar te leren. De aanpak van de gendergelijkheidsaspecten zal ook van cruciaal belang zijn om te

vermijden dat de bestaande genderkloven breder worden, aangezien vrouwen thans minder mogelijkheden hebben dan mannen om aanvullende pensioenspaarrechten op te bouwen.

De crisis heeft aangetoond dat kapitaaldeckingsregelingen kwetsbaar zijn voor financiële crises en economische neergang. Zij heeft ook benadrukt dat het nodig is dat het regelgevend kader en de opzet van de pensioenregelingen worden herzien om de veiligheid van de particuliere pensioenen te verbeteren. De EU beschikt over wetgevende bevoegdheden op dit gebied en er bestaan reeds twee instrumenten: de richtlijn betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever¹⁰ en de richtlijn betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IORP)¹¹. De raadpleging over het groenboek heeft bevestigd dat de interne markt een sleutelelement is voor de ondersteuning van de adequaatheid van de pensioenen en de duurzaamheid van overheidsfinanciën. Er bestaat een onbenut potentieel voor het realiseren van verdere efficiencywinsten door schaalvoordelen, risicospreiding en innovatie. De EU kan haar kader versterken om de bedrijfspensioenen binnen het algemene pensioenstelsel van de lidstaten te ondersteunen en bij te dragen tot de verlaging van de pensioenkosten. Daarom zal de IORP-richtlijn worden herzien om de grensoverschrijdende activiteiten van IORP's verder te vergemakkelijken en het toezicht daarop te moderniseren, rekening houdend met de verschillende soorten IORP's in de lidstaten. Bovendien is het nodig dat de kwaliteit van de financiële producten voor niet aan arbeid gerelateerde individuele pensioenspaarregelingen, zoals derdepijlerregelingen en andere financiële producten ter aanvulling van het inkomen van ouderen, wordt verbeterd. De verbetering van de voorlichting en bescherming van de consumenten is nodig om het vertrouwen van werknemers en beleggers in financiële pensioenspaarproducten te vergroten.

Een groter gebruik van aanvullende pensioenregelingen kan ertoe leiden dat mensen die naar een ander land verhuizen een aanzienlijk gedeelte van hun pensioenrechten verliezen. Hun wettelijke socialezekerheidsaanspraken worden gegarandeerd door de EU-wetgeving (met name Verordening (EG) nr. 883/2004¹²), maar particuliere regelingen vallen buiten de werkingssfeer van deze verordening. Het is daarom van belang dat maatregelen worden genomen die voorkomen dat aanvullende pensioenregelingen obstakels worden voor de beroepsmobiliteit en de flexibiliteit van de arbeidsmarkt, wat een directe bijdrage kan leveren aan de vergroting van de economische groei in de EU, zonder negatieve gevolgen voor de aanvullende pensioenregelingen.

Het is niet alleen nodig dat burgers die in een andere lidstaat werken hun opgebouwde grensoverschrijdende pensioenrechten behouden. Zij moeten ook een duidelijk overzicht hebben van hun opgebouwde pensioenrechten uit wettelijke en bedrijfspensioenregelingen. Dit kan worden bereikt via de oprichting van pensioentraceerdiensten in de EU naar het voorbeeld van die welke reeds in sommige lidstaten bestaan. Traceerdiensten kunnen de burgers nauwkeurige en actuele informatie over pensioenaanspraken verstrekken, alsook projecties van hun inkomen na pensionering uit wettelijke en bedrijfspensioenregelingen. Aldus kunnen zij de voordelen van langer werken en aanvullende pensioenspaarregelingen voor het behoud van een adequaat inkomen na pensionering aantonen. Met een minimale

¹⁰ Richtlijn 2008/94/EG van 22 oktober 2008.

¹¹ Richtlijn 2003/41/EG van 3 juni 2003.

¹² Verordening 883/2004/EG van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

harmonisatie van sleutelaspecten kunnen traceerdiensten op nationaal niveau worden aangesloten op een EU-systeem van traceerdiensten.

4. INZET VAN EU-INSTRUMENTEN

Nu het nationale pensioenbeleid steeds meer een zaak van gemeenschappelijk belang wordt, is het logisch dat de rol van de EU om de lidstaten te helpen bij de verwezenlijking van de doelen van adequate en duurzame pensioenen belangrijker wordt.

De EU kan een hele reeks beleidsinstrumenten inzetten om adequate, veilige en duurzame pensioenen te bevorderen, ook al ligt de hoofdverantwoordelijkheid voor het bereiken van deze doelen bij de lidstaten.

Wetgeving: de EU heeft geen bevoegdheden om wetgeving vast te stellen over de *opzet* van de pensioenstelsels op zich in de lidstaten, maar zij kan wetgeving vaststellen over zaken die van invloed zijn op de werking van de interne markt (vrij verkeer van personen, vrije dienstverlening, bescherming van de consumenten), om discriminatie aan te pakken (met name op grond van geslacht en leeftijd) en om de rechten van de werknemers te beschermen. Een aantal verordeningen en richtlijnen die van invloed zijn op de pensioenregelingen in de lidstaten is reeds van kracht. Bovendien kan de EU "zachte" wetgevingsmaatregelen bevorderen, zoals praktijkcodes.

Financiering: de EU kan ook financiële middelen inzetten om bepaalde beleidsdoelstellingen in verband met pensioenen te verwezenlijken. Het Europees Sociaal Fonds is veruit het belangrijkste Europese instrument daartoe en kan worden gebruikt voor de bevordering van de inzetbaarheid en de kansen op de arbeidsmarkt van oudere werknemers. Er bestaan diverse kleinere financieringsinstrumenten op beleidsgebieden zoals werkgelegenheid en sociaal beleid (Progress), volksgezondheid en een leven lang leren, die kunnen worden gebruikt ter ondersteuning van de ontwikkeling van een beter beleid in de lidstaten, met name door van elkaar te leren.

Beleidscoördinatie: Europa 2020 leidt tot een sterkere coördinatie van het nationale beleid in de context van het Europese semester, waarbij met name gebruik wordt gemaakt van het instrument van de landenspecifieke aanbevelingen. Dit proces wordt onderbouwd door de werkzaamheden van beleidscomités, zoals het EPC, het SPC en het EMCO, die de specifieke uitdagingen in verband met de adequaatheid en de duurzaamheid van de pensioenen en de bevordering van langere arbeidslevens in detail onderzoeken.

Dit witboek presenteert een omvattend stel initiatieven die op EU-niveau ter ondersteuning van de nationale pensioenhervormingen moeten worden genomen. Deze hebben betrekking op twee belangrijke, in de AGS erkende hervormingsgebieden, namelijk het vinden van een goed evenwicht tussen de duur van de arbeidsloopbaan en de duur van het pensioen en de ontwikkeling van aanvullende particuliere pensioenspaarregelingen. Het witboek benadrukt ook dat ervoor moet worden gezorgd dat het door het groenboek geïnitieerde holistische proces wordt voortgezet door de verbetering van de coördinatie- en monitoringinstrumenten. De specifieke acties worden vastgesteld in bijlage 1, bijvoorbeeld over meeneembaarheid, de IORP-herziening of een reeks maatregelen om mensen in staat te stellen langer op de arbeidsmarkt te blijven. Dit witboek vormt aldus een belangrijke basis voor een vruchtbare samenwerking met de lidstaten, het Europees Parlement en de sociale partners.

5. CONCLUSIE

Veel pensioenstelsels in de Europese Unie moeten worden aangepast om ervoor te zorgen dat zij adequate pensioenen op duurzame basis kunnen verstrekken. Dit werd benadrukt in de AGS van de Commissie voor 2011 en omgezet in landenspecifieke aanbevelingen over pensioenen, die aan de meeste lidstaten zijn gericht. De noodzaak van omvattende pensioenhervormingen, onderbouwd door arbeidsmarktmaatregelen die mannen en vrouwen in staat stellen langer te werken, is opnieuw onderstreept in de AGS van de Commissie voor 2012. Ter ondersteuning van deze aanbevelingen presenteert dit witboek een strategie voor adequate, duurzame en veilige pensioenen in de komende decennia. Er kan geen twijfel over bestaan dat de uitdagingen, met name die in verband met de demografische veranderingen en de duurzaamheid van de overheidsfinanciën, zeer groot zijn, maar er bestaan ook goede middelen om deze aan te pakken.

De huidige staatsschuldcrisis maakt het duidelijk hoe belangrijk het voor de Europese Unie in haar geheel is dat elke lidstaat de huidige uitdagingen in zijn pensioenstelsels met succes aanpakt. De pensioenhervormingen moeten daarom in de context van de Europa 2020-strategie verder op de voet worden gevolgd. We hebben een meer Europese aanpak nodig van de uitdagingen voor de pensioenstelsels, in lijn met de successieve conclusies van de Europese Raad die hebben opgeroepen tot een nauwere economische beleidscoördinatie. Het is nu tijd om te handelen en de in dit witboek gepresenteerde acties op beslissende wijze ten uitvoer te leggen. De lidstaten, de Europese instellingen en alle belanghebbenden, met name de sociale partners, moeten tezamen en in het kader van hun respectieve rol reageren op de uitdagingen die door de vergrijzing van de bevolking worden gesteld. De pensioenstelsels moeten bijdragen aan de groei in Europa door de bevordering van actief ouder worden, waarbij zij een adequaat en duurzaam instrument voor de handhaving van de levensstandaard van de oudere Europeanen blijven en nemen een centrale plaats in het Europese sociale model in.

BIJLAGE 1:
EU-initiatieven ter ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten

1. BALANCING TIME SPENT IN WORK AND RETIREMENT

Achieving a better balance between times spent in work and in retirement requires adjustments to pension systems, raising retirement ages and strengthening incentives to work longer. The extent to which these measures translate into higher effective retirement ages and increased labour force participation of older workers depends, however, on measures that enable older workers to stay on the labour market.

- 1) In het kader van de Europa 2020-strategie zal de Commissie de **pensioen- en arbeidsmarkthervormingen nauw monitoren en aanmoedigen** overeenkomstig de jaarlijkse groeianalyses en de landenspecifieke aanbevelingen om te bewerkstelligen dat mensen later met pensioen gaan, onder meer door de tijdige gelijktrekking van de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen en mannen, wanneer dit nog niet is gebeurd, en door de koppeling van de pensioengerechtigde leeftijd aan de stijging van de levensverwachting.
- 2) De Commissie zal het EMCO, het EPC en het SPC ondersteunen in hun **multilaterale bewaking van de pensioenhervormingen** en de lidstaten via het Progress-programma en het toekomstige programma voor sociale verandering en innovatie **financiële steun** bieden om het van elkaar leren leren en de beleidsontwikkeling te vergemakkelijken.
- 3) De Commissie zal de bevoegde comités (bv. het SPC en het Raadgevend Comité inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen) verzoeken de **beste praktijken ter verkleining van de genderkloof op het gebied van pensioenen in kaart te brengen en aan te bevelen** (bv. bevordering van gelijke beloning, minimumpensioenaanspraken, zorgkredieten, splitsing van pensioenrechten bij scheiding).
- 4) Tijdens het **Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties 2012** zal de Commissie bijdragen tot de bewustmaking van de voordelen en mogelijkheden van langer werken en de verspreiding van goede praktijken voor leeftijdsmanagement op werkplekken en arbeidsmarkten stimuleren.
- 5) In het kader van Europa 2020 zal de Commissie haar steun opvoeren voor beleidscoördinatie en gezamenlijke werkzaamheden om oudere werknemers, met name vrouwen, in staat te stellen en aan te moedigen om langer op de arbeidsmarkt te blijven. Dit omvat de bevordering van gezamenlijke werkzaamheden door het EPC en het EMCO inzake genderspecifieke obstakels en mogelijkheden voor langere arbeidslevens, de ontwikkeling van eindeloopbaanarbeidsmarkten in alle lidstaten en projecten in het kader van het Europees innovatiepartnerschap voor actief en gezond ouder worden.
- 6) In het kader van de Europese sociale dialoog zal de Commissie **de sociale partners oproepen om middelen te ontwikkelen voor de aanpassing van de werkplek- en arbeidsmarktpraktijken**, waaronder loopbaanmanagement voor met name zware arbeid, met het oog op de vergemakkelijking van langere arbeidslevens voor

vrouwen en mannen. De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk zullen deskundig advies op EU-niveau verstrekken.

- 7) Op grond van haar voorstel voor het **Europees Sociaal Fonds** in de programmeringsperiode 2014-2020 zal de Commissie de lidstaten aanmoedigen om gebruik te maken van het ESF voor de **ondersteuning van actief en gezond ouder worden**, inclusief combinatie van werk en gezinsleven, en zal zij nauw controleren of de ESF-programma's effectief de hervormingsbehoeften ondersteunen die op dit gebied in de landenspecifieke aanbevelingen zijn aangegeven.
- 8) De Commissie zal de sociale partners raadplegen over **de wijze waarop ongegronde verplichte pensioenleeftijden kunnen worden herzien** in collectieve overeenkomsten en nationale wetgeving.

2. ONTWIKKELING VAN AANVULLENDE PARTICULIERE PENSIOENSPAARREGELINGEN

Het toekennen van een grotere rol aan aanvullende particuliere pensioenspaarregelingen hangt in de eerste plaats af van een betere toegang tot de aanvullende regelingen en de kosteneffectiviteit daarvan. De mogelijkheden voor aanvullende pensioenspaarregelingen via bedrijfs- en derdepijlerregelingen zijn in veel lidstaten onderontwikkeld en de kosteneffectiviteit en de veiligheid daarvan zijn ontoereikend. De opvoering van de Europese steun voor een betere dekking van de spaarregelingen voor vrouwen en mannen en de verspreiding van goede praktijken, waaronder de optimale aanwending van belastingprijkkels voor kapitaaldeckingsregelingen, zou voor een meerwaarde zorgen. Deze regelingen kunnen door de regeringen of de sociale partners worden bevorderd. Aangezien de mensen in de toekomst meer gebruik zullen maken van aanvullende pensioenspaarregelingen, moeten de veiligheid en de prestaties daarvan worden geoptimaliseerd. De verbetering van de harde en zachte EU-regelgeving kan daartoe aanzienlijk bijdragen. Ten slotte moeten aanvullende pensioenregelingen compatibel zijn met de vereisten van flexibele arbeidsmarkten en arbeidsmobiliteit.

- 9) De Commissie zal vanaf 2012 met de lidstaten samenwerken en daarbij een op beste praktijken gebaseerde aanpak volgen voor de beoordeling en optimalisering van de **efficiëntie en de kosteneffectiviteit van belasting- en andere prikkels voor particuliere pensioenspaarregelingen**, waarbij de prikkels beter zullen worden gericht op personen die anders geen adequaat pensioen zouden opbouwen. Zij zal ook financiële steun bieden aan de lidstaten en de sociale partners die **kosteneffectieve aanvullende pensioenregelingen** willen opzetten, om hen te helpen profiteren van de goede praktijken en ervaringen van andere landen.
- 10) De Commissie zal het SPC verzoeken om **goede praktijken in verband met individuele pensioenafrekeningen te bekijken** om de lidstaten aan te moedigen **beter informatie aan individuele personen te verstrekken zodat deze hun pensioen kunnen plannen** en kunnen beslissen over het bedrag dat zij via aanvullende pensioenregelingen moeten sparen.
- 11) De Commissie zal in 2012 een wetgevingsvoorstel indienen om de **IORP-richtlijn te herzien**. De herziening is bedoeld om gelijke voorwaarden met Solvabiliteit II te behouden, meer grensoverschrijdende activiteiten op dit gebied te bevorderen en de

algemene pensioenvoorziening in de EU te helpen verbeteren. Dit zal ook de uitdagingen van de vergrijzing en de overheidsschuld helpen aanpakken.

- 12) De Commissie zal in 2012 initiatieven nemen om te zorgen voor een doeltreffender **bescherming van de bedrijfspensioenrechten van de werknemers bij insolventie** van hun werkgever op grond van artikel 8 van Richtlijn 2008/94/EG, rekening houdend met een horizontale beoordeling van de uitvoering daarvan in de gehele EU en de rechtspraak van het EHvJ.
- 13) De Commissie zal uiterlijk in 2013 een initiatief presenteren om de **kwaliteit van derdepijlerpensioenproducten** voor vrouwen en mannen **te verhogen** en de **consumentenvoorlichtings- en beschermingsnormen** te verbeteren via **vrijwillige codes** en eventueel ook een EU-certificatieregeling voor dergelijke producten, en wel zo mogelijk op grond van de maatregelen ter verbetering van de voorlichting van de consumenten, die voor 2012 zijn gepland voor "pakketproducten voor retailbeleggingen" (PRIP's).
- 14) In samenwerking met belanghebbenden zoals de sociale partners, de pensioenindustrie en adviesorganen zoals het Pensioenforum en het Raadgevend Comité inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen zal de Commissie een **praktijkcode voor bedrijfspensioenregelingen** (tweede pijler) ontwikkelen die betrekking zal hebben op kwesties zoals een betere pensioendekking van de werknemers, de uitbetalingsfase, risicodeling en -vermindering, kosteneffectiviteit en opvang van schokken.
- 15) In 2012 zal de Commissie in nauwe samenwerking met de Raad en het Europees Parlement de werkzaamheden hervatten voor een **richtlijn inzake de meeneembaarheid van pensioen**, waarin minimumnormen worden vastgesteld voor de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten. In het kader van de bevordering van de grensoverschrijdende pensioenmobiliteit voor alle beroepen zal de Commissie ook de lopende werkzaamheden met betrekking tot een **pan-Europees pensioenfonds voor onderzoekers** voortzetten.
- 16) De Commissie zal in 2012 beoordelen of het nodig is om **de werkingssfeer van Verordening 883/2004/EG** betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels **uit te breiden** wat bepaalde bedrijfspensioenregelingen betreft.
- 17) De Commissie zal **de ontwikkeling van pensioentraceerdiensten bevorderen** om de mensen in staat te stellen hun in verschillende banen verworven pensioenaanspraken bij te houden. Zij zal in de context van de herziening van de IORP-richtlijn en het voorstel voor een meeneembaarheidsrichtlijn bekijken hoe de verstrekking van de vereiste informatie voor pensioentracering kan worden geregeld en zij zal een proefproject inzake grensoverschrijdende traceringsondersteunen.
- 18) De Commissie zal nagaan of de belastingregels betreffende i) grensoverschrijdende overdrachten van bedrijfspensioenkapitaal en levensverzekeringskapitaal, ii) levensverzekeringspremies betaald aan elders in de EU gevestigde verstrekkers en iii) grensoverschrijdende rendementen op investeringen van pensioen- en levensverzekeringsverstrekkers, inclusief hun inkomsten uit vastgoed en kapitaalwinsten, discriminerende **belastingobstakels voor grensoverschrijdende**

mobilititeit en grensoverschrijdende investeringen vormen; zij zal zo nodig inbreukprocedures instellen. De Commissie zal met de lidstaten ook bespreken hoe het risico kan worden beperkt dat grensoverschrijdende pensioenen tweemaal worden belast (of helemaal aan de heffing van belastingen ontsnappen).

- 19) De Commissie zal de **noodzaak onderzoeken van het slechten van overeenkomstenrecht-gerelateerde obstakels voor het ontwikkelen en verkopen van levensverzekeringsproducten** met spaar-/beleggingsfuncties om de grensoverschrijdende verkoop van bepaalde particuliere pensioenproducten te vergemakkelijken.

3. VERBETERING VAN DE MONITORINGINSTRUMENTEN VAN DE EU VOOR PENSIOENEN EN VERSTERKING VAN DE SYNERGIEËN TUSSEN VERSCHILLENDE BELEIDSGEBIEDEN

Gezien de toenemende onderlinge afhankelijkheid van de lidstaten is het belangrijk dat de vooruitgang die de lidstaten boeken bij de totstandbrenging van adequate, duurzame en veilige pensioenen, in nauwe samenwerking met het SPC en het EPC en aan de hand van benchmarkindicatoren in de context van Europa 2020 wordt gemonitord. Door daarbij een groot aantal belanghebbenden te betrekken en door de rol van het Pensioenforum te versterken zal de holistische aanpak van de pensioenen, waarvoor in het Groenboek over pensioenen wordt gepleit, worden ontwikkeld.

- 20) De Commissie zal in samenwerking met het EPC het **verslag over de vergrijzing 2012** publiceren dat de economische en budgettaire gevolgen van de vergrijzing beoordeelt en dat de basis zal vormen voor een grondige evaluatie van de duurzaamheid van de overheidsfinanciën, die volgens plan zal worden gepubliceerd in het **duurzaamheidsverslag 2012 van de Commissie**. In samenwerking met het Comité voor sociale bescherming zal zij in 2012 ook een **verslag over de adequaatheid van de pensioenen** opstellen, dat de lidstaten in de context van het Platform tegen armoede kan helpen om de adequaatheid van hun pensioenstelsels voor vrouwen en mannen te beoordelen.

BIJLAGE 2:
SAMENVATTING VAN DE RAADPLEGING OVER HET GROENBOEK

Resultaten van de raadpleging en het door het Groenboek aangezwengelde debat

In het kader van de raadpleging zijn bijna 1 700 reacties ontvangen, waaronder meer dan 350 van regeringen van lidstaten, nationale parlementen, bedrijfs- en vakbondsorganisaties, maatschappelijke organisaties en vertegenwoordigers van de pensioensector. De EPSCO- en de ECOFIN-raden hebben het Groenboek toegejuicht. De bijdragen van het EP, EESC en CvdR zijn in februari 2011 ontvangen.

De reacties van de voornaamste belanghebbenden bieden een ruim scala aan goed onderbouwde standpunten over het Europese kader inzake pensioenen en pensioenkwesties in het algemeen, die vorm helpen geven aan de verschillende in aanmerking te nemen beleidsopties.

Bovendien hebben in heel Europa meer dan 100 vergaderingen met belanghebbenden plaatsgevonden, waarbij de commissarissen Andor, Barnier en Rehn of hun diensten betrokken waren. De raadpleging heeft de oriëntatie van de discussies in veel lidstaten beïnvloed. Belangrijk is dat zij het mogelijk heeft gemaakt dat bij de nationale beraadslagingen meer met vergelijkende Europese perspectieven rekening kon worden gehouden.

De meeste **lidstaten** willen hun inspanningen meer richten op de verbetering of de verdieping van het bestaande Europese beleidskader inzake pensioenen dan op de uitbreiding daarvan. De meeste lidstaten juichen echter tezelfdertijd een versterkte coördinatie van het economische beleid toe.

In het **Europees Parlement** hebben de ECON-, IMCO- en FEMM-commissies hun bijdrage bij EMPL als commissie ten principale ingediend en de door het EP goedgekeurde definitieve tekst weerspiegelde goed de verschillende standpunten en kon rekenen op zeer brede steun. Het verslag ondersteunt de holistische aanpak waarvoor de Commissie in het Groenboek heeft gekozen en roept op tot goed gecoördineerde beleidsmaatregelen om de met elkaar verweven kwesties van adequaatheid, duurzaamheid en veiligheid aan te pakken.

Nationale gebeurtenissen in verband met pensioenen zoals de goedkeuring van ingrijpende pensioenhervormingen in Griekenland en Frankrijk vormden de achtergrond van de bezinning over het Groenboek. Gebeurtenissen in sommige Midden-Europese lidstaten brachten ook het belang van de behandeling van systemische pensioenhervormingen in het **stabiliteits- en groeipact** aan het licht.

Op het sleutelgebied van de **beleidscoördinatie** werd de raadpleging overschaduwd door de gebeurtenissen als gevolg van de staatsschuldcrisis. Het pakket inzake de versterkte coördinatie van het economische beleid en de verwijzingen naar specifieke maatregelen met het oog op de modernisering van de pensioenstelsels in de jaarlijkse groeianalyse zullen belangrijke wijzigingen in het Europese kader voor pensioenen teweegbrengen en van de Europese Raad kan een verdere stimulans worden verwacht.

Reacties in verband met het pensioenkader en de pensioenleeftijd

[Vragen 1-2]) Uit de reacties op het Groenboek blijkt dat **verbeteringen in het bestaande pensioenkader van de EU** kunnen zorgen voor de duurzaamheid van de overheidsfinanciën. Sommige respondenten vinden dat het EU-niveau met geharmoniseerde maatregelen op het gebied van de pensioenindicatoren kan bijdragen tot het voeren van een goed onderbouwde en openhartige discussie over relevante pensioenbeleidskwesties en tot het aanpakken van de uitdagingen op EU-niveau. Veel respondenten onderstrepen dat dergelijke aanpassingen moeten worden doorgevoerd in de bestaande kaders, die over het algemeen adequaat worden geacht. De sociale OCM wordt beschouwd als het juiste instrument voor de ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten om de adequaatheid van de pensioenen te versterken.

[Vragen 3-4] Een hogere **effectieve pensioenleeftijd** wordt nodig geacht. Terwijl deze volgens sommige respondenten door nationale beleidsmaatregelen in overleg met de sociale partners moet worden vastgesteld, stellen andere voor dat de pensioengerechtigde leeftijd zich moet ontwikkelen in lijn met de levensverwachting. Enkele respondenten opperen daarentegen dat rekening moet worden gehouden met de levensverwachting of de gezonde levensverwachting van verschillende beroepen. Het EP beveelt aan dat prioriteit wordt gegeven aan maatregelen die ervoor zorgen dat de werknemers tot hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen blijven werken. Talrijke respondenten onderstrepen dat pensioenhervormingen moeten worden gekoppeld aan een actief arbeidsmarktbeleid, mogelijkheden voor een leven lang leren, doeltreffende socialezekerheids- en gezondheidszorgstelsels en de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Er worden banden met veel elementen van de Europa 2020-strategie gelegd, waaronder de noodzaak van een grotere participatie op de arbeidsmarkt en het effect van het pensioenbeleid op de armoedecijfers. Het EP stelt voor om de holistische doelstellingen van het Groenboek op te nemen in de Europa 2020-strategie.

[Vraag 14] De respondenten erkennen dat de EU een zeer belangrijke rol speelt bij de **beleidscoördinatie** van het pensioenbeleid door het vergemakkelijken van de surveillance, de coördinatie en het wederzijds leren tussen de lidstaten. Het bestaande kader van de OCM, het Pensioenforum en meer in het algemeen het SGP en de Europa 2020-strategie, wordt als ruim voldoende beschouwd. Maar een verdieping van het bestaande kader, bijvoorbeeld door een nauwere samenwerking tussen het EPC en het SPC, zou belangrijk zijn. Het EP was van mening dat een Europees pensioenplatform met vertegenwoordigers van de EU-instellingen en alle belanghebbenden nuttig zou zijn, en dat, om overlappingen te vermijden, rekening moest worden gehouden met het bestaande "Pensioenforum".

Reacties in verband met regelgevingsgerelateerde kwesties

[Vraag 5] De meeste respondenten waren voorstander van een herziening van de **IORP-richtlijn** om juridische onzekerheden in verband met grensoverschrijdende activiteiten te verduidelijken en deden suggesties over de wijze waarop dit zou kunnen geschieden.

[Vragen 6-7] Er was algemene steun voor het slechten van de door pensioenregels opgeworpen obstakels voor mobiliteit, maar er was minder overeenstemming over wat dit in de praktijk zou betekenen. De meeste respondenten die de kwestie van de **coördinatie van de socialezekerheidsstelsels** in het kader van Verordening (EG) nr. 883/2004 aansneden, vonden dat de coördinatie goed functioneerde en dat het niet nodig was om deze verordening te wijzigen of de werkingssfeer daarvan uit te breiden.

Bijna alle respondenten die aandacht besteedden aan de **meeneembaarheid van aanvullende pensioenen** ondersteunden een initiatief op EU-niveau. De coördinatieaanpak die voor Verordening (EG) nr. 883/2004 werd toegepast, werd niet geschikt geacht voor aanvullende pensioenregelingen en de meerderheid was fel tegen het idee om opnieuw over overdrachten te praten. De op verwerving en behoud van pensioenrechten gerichte aanpak die de laatste jaren is gevolgd, heeft brede steun gekregen, ook vanuit het EP, maar andere respondenten bleven daar sterk tegen gekant. Het idee van een traceringsdienst werd op grote schaal toegejuicht, waarbij evenwel, ten minste voorlopig, de nadruk werd gelegd op diensten op nationaal niveau.

[Vraag 8] Wat de **kapitaaldekkingsregelingen en -producten** betreft, vonden werknemers, gepensioneerden en verzekeringsmaatschappijen het nodig om de EU-wetgeving te herzien om te zorgen voor de nodige samenhang op het gebied van regelgeving en toezicht. Werkgevers en pensioenfondsen stonden minder open voor verdere EU-initiatieven.

[Vraag 9] Wat de middelen betreft om te zorgen voor een goed **evenwicht tussen risico, zekerheid en betaalbaarheid**, vond men dat de EU bindende regelgeving moest vermijden en in plaats daarvan relevante nationale regelgeving of een niet-bindende EU-code moest aanmoedigen (aanbeveling).

[Vraag 10] De kwestie van een **solvabiliteitsregeling voor pensioenfondsen** werd het meest aan de orde gesteld door werkgeversverenigingen, pensioenfondsen en dienstverleners, met weinig inbreng van leden en begunstigen. De meeste respondenten waren voorstander van een risicogebaseerd toezicht, waarbij werd geopperd dat de inhoud belangrijker is dan de vorm. Het EP is van mening dat i) de financiële markten slechts efficiënt kunnen functioneren wanneer er vertrouwen bestaat, waarvoor solide prudentiële regels voor financiële instellingen, waaronder IORP's, vereist zijn en dat ii) de kwalitatieve elementen van Solvabiliteit II een goed uitgangspunt vormen voor de verbetering van het toezicht op IORP's.

[Vraag 11] De respondenten zijn het eens over de noodzaak van de **bescherming tegen insolventie van de premiebetalende werkgevers**, maar alleen het EP en een minderheid van respondenten willen verdere EU-wetgeving, omdat deze kwestie volgens de meerderheid het best op nationaal niveau geregeld kan worden. De uitvoering van de bestaande EU-wetgeving en de doeltreffendheid van de nationale maatregelen moeten geanalyseerd voordat wijzigingen in het wetgevende kader van de EU worden overwogen.

[Vraag 12] Wat de modernisering van de minimale vereisten voor de verstrekking van gegevens over pensioenproducten betreft, onderstreepten de respondenten, waaronder het EP, de noodzaak van duidelijke en vergelijkbare informatie en de meeste respondenten waren van mening dat er een potentieel voor een EU-meerwaarde bestaat.

[Vraag 13] Hoewel zij het belang van goede **standaardopties** voor participatie en investeringen bij het opzetten van pensioenregelingen erkenden, zagen weinig respondenten de noodzaak of zelfs de technische mogelijkheid in voor de ontwikkeling van een gemeenschappelijke aanpak op EU-niveau.

BIJLAGE 3

PENSIONERING, AANVULLENDE PENSIOENEN, LANDENSPECIFIEKE AANBEVELINGEN EN MEEST RECENTE HERVORMINGEN IN EU-LIDSTATEN

Lid-staat	Levens-verwach-ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit-tredings-leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen-sioen-leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen-sioen-leeftijd M/V ^(iv) (2020)	Verhoging van de pensioen-leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen-fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmerkingen ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	CSR 3- In overleg met de sociale partners en overeenkomstig nationale praktijken stappen zetten om de toetreding tot de huidige regeling voor vervroegde uittreding van mensen die lang hebben bijgedragen (Langzeitversicherte), verder te beperken en stappen nemen voor het inkorten van de overgangperiode voor harmonisatie van de wettelijke pensioenleeftijd tussen mannen en vrouwen, teneinde de betaalbaarheid en de toereikendheid van het pensioenstelsel te garanderen. De voorwaarden voor toegang tot de regeling inzake invaliditeitspensioenen strikt toepassen.	In 2010 zijn op twee gebieden hervormingen vastgesteld. In de eerste plaats zullen vanaf 2014 strengere regels gelden voor vervroegde uittreding op basis van lange verzekeringstijdvakken ("Hacklerregelung") doordat de leeftijd waarop men daarvoor in aanmerking komt met 2 jaar wordt opgetrokken, namelijk van 60 tot 62 jaar voor mannen, en van 55 tot 57 jaar voor vrouwen. Daarbij wordt uitsluitend actieve dienst in aanmerking genomen. In de tweede plaats is deelname aan een rehabilitatiemaatregel sinds 2011 een voorwaarde om voor een invaliditeitspensioen in aanmerking te komen. Bovendien is voor dit soort pensioen een gecentraliseerd systeem voor de evaluatie van de aanvragen ingevoerd. Er is een werkgroep opgericht om verdere hervormingen uit te werken op grond van een voorstel van de sociale partners van oktober 2011.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	CSR 2- Stappen ondernemen om de langetermijnhoudbaarheid van de openbare financiën te verbeteren. Het accent dient daarbij, op een wijze die past in het kader van de driepunten-strategie van de EU, te worden gelegd op het in toom houden van de leeftijdsgelateerde uitgaven, onder meer door vervroegde uittrekking uit de arbeidsmarkt te voorkomen teneinde de effectieve pensioenleeftijd duidelijk te verhogen. Hierbij kunnen maatregelen zoals de koppeling van de wettelijke pensioenleeftijd aan de levensverwachting overwogen worden.	Met ingang van 1 januari 2012 zijn nieuwe regels ingevoerd met betrekking tot leeftijd en loopbaan voor het vervroegd wettelijk pensioen. De leeftijd wordt geleidelijk verhoogd van 60 tot 62 jaar tegen 2016 (2012: 60 jaar; 2013: 60,5 jaar; 2014: 61 jaar; 2015: 61,5 jaar; 2016: 62 jaar). Het vereiste aantal gewerkte jaren zal eveneens geleidelijk worden verhoogd van 35 tot 40 jaar tegen 2015 (2012: 35 jaar; 2013: 38 jaar; 2014: 39 jaar; 2015: 40 jaar). In de overheidssector zal het vereiste aantal gewerkte jaren worden verhoogd van 5 tot 40 jaar tegen 2015 (2012: 5 jaar; 2013: 38 jaar; 2014: 39 jaar; 2015: 40 jaar). Momenteel worden overgangsmaatregelen besproken. Het Koninklijk Besluit dat deze hervorming ten uitvoer legt, wordt uiterlijk in april 2012 verwacht. De leeftijd en het vereiste aantal gewerkte jaren voor het brugpensioen zullen vanaf 1 januari 2012 eveneens worden verhoogd. Over het algemeen zal de pensioenleeftijd worden verhoogd van 58 tot 60 jaar, en het vereiste aantal gewerkte jaren van 38 tot 40 jaar voor mannen en van 35 tot 40 jaar voor vrouwen voor collectieve arbeidsovereenkomsten die na 31/12/2011 worden gesloten. Oudere collectieve arbeidsovereenkomsten zullen tussen 2012 en 2024 geleidelijk aan deze nieuwe vereisten worden aangepast. In geval van collectieve ontslagen in bedrijven die een herstructurering ondergaan of zich in moeilijkheden bevinden, zal de minimumleeftijd tussen 2012 en 2018 van 52 tot 55 jaar worden verhoogd. Het deeltijds brugpensioen wordt op 1/1/2012 afgeschaft.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	n.v.t.	CSR 3- De maatregelen die zijn afgesproken met sociale partners uitvoeren in het kader van de huidige pensioenhervorming, bepaalde sleutelmaatregelen verder doorvoeren om de effectieve pensioenleeftijd te helpen verhogen en de vervroegde uittreding verminderen, onder andere door de geleidelijke verhoging van de diensttijd onder sociale verzekering, en versterking van het beleid dat ertoe moet dienen om oudere werknemers langer in dienst te houden.	Oorspronkelijk voorzag de hervorming van 2011 in een verhoging van de pensioenleeftijd van 63/60 jaar (M/V) tot 65/63 jaar tussen 2021 en 2026, en tot 67 jaar voor wie geen volle loopbaan heeft (voor zowel mannen als vrouwen na 2024). Voor verschillende categorieën van werknemers zijn de bijdrageperiodes verlengd en is er een verhoging van de bijdragepercentages in 2011 en in 2017, en van de opbouwpercentages in 2017. Midden november 2011 heeft de regering in het kader van het parlementair debat over de ontwerpbegroting voor 2012 voorgesteld om een aantal essentiële onderdelen van de pensioenhervorming, die oorspronkelijk voor 2021 waren gepland, aanzienlijk te vervroegen. Daartoe heeft het Parlement begin december 2012 wetswijzigingen goedgekeurd om de pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen met ingang van 1 januari 2012 geleidelijk met 4 maanden per jaar te verhogen tot voor mannen de pensioenleeftijd van 65 jaar en voor vrouwen de pensioenleeftijd van 63 jaar is bereikt.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	n.v.t.	CSR 3.- De houdbaarheid van de overheidsfinanciën op lange termijn verbeteren door hervormingsmaatregelen door te voeren om de uitgaven voor de pensioenen en de gezondheidszorg te beheersen om de verwachte stijging van de leeftijdsgelateerde uitgaven te beteugelen. Voor de pensioenen het aantal premieplichtige jaren vergroten, de pensioenleeftijd aan de levensverwachting koppelen of andere maatregelen nemen met hetzelfde effect op de begroting, en ervoor zorgen dat het hoge armoederisicopercentage voor ouderen wordt aangepakt. Voor de gezondheidszorg verdere stappen ondernemen om de uitvoering van het nationale stelsel van gezondheidszorg te versnellen.	Volgens de hervorming van het socialezekerheidsfonds van 2009 1) zullen de bijdragepercentages tussen 2009 en 2039 elke vijf jaar met 1,3 p.p. stijgen, 2) werden de bijdrageperiodes om voor een ouderdomspensioen in aanmerking te komen verlengd; de minimumbijdrageperiode werd van 3 tot 10 jaar verlengd, 3) is in het bijdragesysteem voor het onderwijs-/opleidingskrediet een maximum van 6 jaar ingevoerd, 4) is de toegang tot werkloosheidsuitkeringen beperkt voor wie een bedrijfspensioen geniet, en 5) zal een periodieke actuariële herziening van het pensioenstelsel worden uitgevoerd. In augustus 2011 is een pakket consolideringsmaatregelen aangekondigd, waaronder 1) een permanente bijdrage voor overheidspensioenen van 3% op het brutoloon van werknemers in overheidsdienst en in de bredere openbare sector – met ingang van 1/10/2011, 2) de toegang van nieuwe ambtenaren tot het socialezekerheidsfonds (en niet tot het bedrijfspensioenstelsel) – met ingang van 1/10/2011, 3) een verhoging van de bijdrage in het Fonds voor weduwen en wezen met 1,25 p.p. tot 2% van het brutoloon – met ingang van 1/10/2011.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63 jaar en 10 maanden/ 63 jaar en 8 maanden	65/65	4,6	CSR 2- De geplande hervorming van het pensioenstelsel uitvoeren, teneinde de houdbaarheid van de openbare financiën op lange termijn te verbeteren en de toekomstige toereikendheid van de pensioenen te garanderen. Bijkomende inspanningen moeten gericht zijn op verdere wijzigingen van de overheidspijler, om zo te verzekeren dat het systeem in de toekomst geen bron van budgettaire onevenwichtigheid wordt; en op de ontwikkeling van het particuliere pensioensparen. Teneinde de effectieve pensioenleeftijd te verhogen, kunnen maatregelen zoals een koppeling tussen de wettelijke pensioenleeftijd en de levensverwachting worden overwogen. In dit verband ervoor zorgen dat op brede schaal wordt deelgenomen aan de beoogde kapitaaldeckingsregeling, waarvan de beheerskosten transparant en laag moeten blijven.	De pensioenhervorming van 2011 voor de overheidspijler, die sinds 30 september van kracht is, omvat: - verhogingen van de pensioenleeftijd, die zal blijven stijgen, met name voor vrouwen met kinderen, om na 2040 voor alle bijdragebetalers tot een zelfde pensioenleeftijd te komen. Nadat een gemeenschappelijke pensioenleeftijd is bereikt, zal deze verdere wijziging verder blijven stijgen met twee maanden per geboortjaar; - een sterkere koppeling van pensioenen en bijdragen in de overheidspijler; - een striktere indexeringsregel: de vorige regel voorzag in een lagere drempel voor pensioenstijgingen; nu is de drempel bindend; - een uitbreiding van de evaluatieperiode voor de berekening van de pensioenen; - een beperking van de mogelijkheden voor vervroegde uittreding. De pensioenhervorming van 2013: de particuliere pijler is goedgekeurd. Deze zal in 2013 in werking treden. De hervorming voorziet in de mogelijkheid voor werknemers om 3 procentpunten van hun verplichte pensioenbijdragen vanaf 2013 naar particuliere fondsen over te dragen, op voorwaarde dat zij van hun inkomen 2 procentpunten extra aan bijdragen betalen. Voor wie 35 jaar is of jonger, is de overdracht facultatief. Wie ouder is dan 35 zal pas tegen het eind van de eerste helft van 2013 tot deze regeling kunnen toetreden. Voorts worden studieperioden volgens de hervorming van 2010 niet langer gecrediteerd en zal het vereiste verzekeringstijdvak worden verhoogd van 25 jaar tot 35 jaar in 2019.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65 jaar en 9 maanden/ 65 jaar en 9 maanden	67/67	5,2 (x)		Een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 tot 67 jaar tussen 2012 en 2029 is in 2007 bij wet vastgesteld. De pensioenhervorming zal evenwel leiden tot een daling van het uitkeringsniveau. Op kapitaaldekking berustende pensioenregelingen zullen die daling naar verwachting compenseren. Om groeiende armoede bij ouderen te voorkomen, heeft de minister van Arbeid en Sociale Zaken een nieuwe pensioentoeslag ("Zuschussrente") aangekondigd, die momenteel wordt besproken. Daarnaast wordt ook een uitbreiding van de dekking van de sociale pensioenverzekering besproken voor zelfstandigen die niet bij een verplicht pensioenstelsel zijn aangesloten.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	CSR 2- Teneinde de werkgelegenheid en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën te versterken, verdere stappen nemen om het langetermijnarbeidsaanbod te verhogen door het uitvoeren van de recent overeengekomen hervorming betreffende de regeling voor vrijwillig vervroegd ouderdomspensioen zoals gepland af te bouwen, door het hervormen van het invaliditeitspensioen en het beter afstemmen van de gesubsidieerde banenplannen (het "flex-job"-systeem) op de meest kwetsbare groepen.	Bij de hervorming van 2006 werd de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd van 65 tot 67 jaar (tussen 2024 en 2027) en later gekoppeld aan de levensverwachting. Volgens een in mei 2011 goedgekeurde hervorming zal de verhoging vijf jaar vroeger van kracht worden dan in het pakket van 2006 was gepland (de pensioengerechtigde leeftijd zal tussen 2019 en 2022 geleidelijk met een half jaar worden verhoogd). De landenspecifieke aanbeveling inzake vervroegde uittreding is in het najaar van 2011 in een wet opgenomen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		De belangrijkste beleidsmaatregelen die tijdens de periode 2009-2011 zijn geïmplementeerd, waren ad-hocwijzigingen van de indexatieregels voor pensioenen in 2009, die de waarde van de nominale pensioenen egaliseerden, alsook een tijdelijke stopzetting van de overdrachten naar de op kapitaaldekking berustende pensioenregeling tijdens de tweede helft van 2009 en in 2010. Deze overdrachten werden in 2011 gedeeltelijk en in 2012 volledig hervat, maar tijdens de periode 2014-2017 wordt een compensatiemechanisme geïmplementeerd. Tussen 2017 en 2026 zal de pensioenleeftijd tot 65 jaar worden verhoogd. In de verplichte op kapitaaldekking berustende pensioenregeling resulteerde de crisis in strengere controles op en duidelijker regels voor het beheer van de fondsen en meer flexibiliteit voor werknemers en werkgevers.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Pensioen- leeftijd gekoppeld aan de levens- verwachting (69 jaar en 4 maanden voor zowel mannen als vrouwen in 2060)	0,0	Memorandum van overeenstemming. In het memorandum van overeenstemming staat: de bestaande pensioenfondsen zullen in drie fondsen worden samengebracht. De hervorming zal een nieuw stelsel invoeren om het verband te versterken tussen de bijdragen en de uitkeringen, met identieke regels die pro rata voor alle huidige en toekomstige werknemers zullen gelden. De normale pensioenleeftijd zal op 65 jaar worden vastgesteld en zal overeenkomstig de levensverwachting verhogen. De uitkeringen zullen op basis van de prijzen worden geïndexeerd. De hervorming zal tevens vervroegde uitkering beperken, ook voor wie vóór 1993 verzekerd was, en zal de lijst van zware beroepen inkorten. Het nieuwe stelsel zal voor alle burgers boven de normale pensioenleeftijd een inkomensafhankelijk sociaal pensioen omvatten, zodat een belangrijk veiligheidsnet wordt geboden dat verenigbaar is met de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. De aanvullende pensioenfondsen zullen worden herzien om onevenwichtigheden uit te bannen, te zorgen voor een strikter verband tussen uitkeringen en bijdragen, de duurzaamheid van alle fondsen te garanderen, en hun aantal te beperken. De invaliditeitspensioenen en de forfaitaire uitkeringen bij pensionering voor ambtenaren en werknemers in overheidsbedrijven zullen worden herzien.	In juli 2010 heeft het Parlement overeenkomstig het memorandum van overeenstemming een grote hervorming van de belangrijkste pensioenstelsels goedgekeurd. De hervorming vereenvoudigde het zeer versnipperde pensioenstelsel, maakte het transparanter en billijker, verhoogde de pensioenleeftijd, en maakte de uitkeringen minder gul. De nieuwe algemeen bindende regels inzake rechten, bijdragen, cumulatie en indexering van pensioenrechten gelden voor de grote pensioenfondsen (IKA, OGA, OAEE, het stelsel voor de overheidssector en het stelsel van de Bank van Griekenland). De pensioenhervorming wordt op alle huidige en toekomstige werknemers pro rata toegepast. Dit zijn de hoofdelementen van de hervorming. i) De invoering van een nieuw basispensioen van 360 euro per maand (12 betalingen per jaar). ii) Het nieuwe stelsels voert voor alle werknemers opbouwpercentages met hetzelfde profiel in, dat uitsluitend afhangt van de lengte van de loopbaan (van 0,8 tot 1,5 procent van het inkomen). iii) De hervorming verhoogt de wettelijke pensioenleeftijd van 60 tot 65 jaar. De minimumpensioenleeftijd is vastgesteld op 60 jaar; wie niet gedurende een volle loopbaan bijdragen heeft betaald, krijgt een lagere uitkering. iv) Voor een volle loopbaan moeten voortaan gedurende 40 in plaats van 35 jaar bijdragen zijn betaald. v) Vanaf 2021 zullen de minimumpensioenleeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd elke drie jaar aan de levensverwachting worden aangepast. vi) Gelijktrekking van de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in de privé- en de overheidssector tegen 2013. vii) De indexering van de uitkeringen (met inbegrip van het basispensioen) is niet hoger dan de GICP-inflatie (geharmoniseerd indexcijfer van de consumptieprijzen). viii) De berekening van het pensioeninkomen wordt gebaseerd op het inkomen gedurende de hele loopbaan. De nieuwe wetgeving bevat een duurzaamheidsclausule (artikel 11. b.1, van Wet 3863 van 15 juli 2010) die bepaalt dat relevante parameters van het pensioenstelsel worden gewijzigd om de stijging van de uitgaven onder de vooropgestelde drempel te houden wanneer uit prognoses op lange termijn (die de NAA elke 2 jaar moet maken) blijkt dat de stijging van de pensioenuitgaven van de overheid tussen 2009 en 2060 meer dan 2,5 procentpunten van het bbp zal bedragen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66 jaar en 4 maanden/ 66 jaar en 4 maanden)	67/67	8,1	CSR 2- De voorgestelde pensioenhervorming goedkeuren, waarbij de wettelijke pensioenleeftijd en het aantal arbeidsjaren voor de berekening van de pensioenen zoals gepland worden verhoogd; de pensioenparameters volgens plan regelmatig opnieuw bezien in overeenstemming met de verandering van de levensverwachting, en verdere maatregelen opzetten om het proces van een leven lang leren voor oudere werknemers te stimuleren.	De pensioenhervorming van 2010/2011 voorzag in: een verhoging van de pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar (deze verhoging wordt tussen 2013 en 2027 geleidelijk geïmplementeerd), een verlenging van de bijdrageperiode die recht geeft op een volledig pensioen van 35 tot 37 jaar, een verhoging van de leeftijd voor vervroegde uittreding van 61 tot 63 jaar (maar tijdens de economische crisis kon wie minstens gedurende 33 jaar bijdragen had betaald verder met 61 jaar vervroegd uittreden), een sterkere verlaging van de uitkering bij vervroegde uittreding, een verlenging van de bijdragetijdvakken waarop de berekening van het basispensioen wordt gebaseerd van 15 tot 25 jaar in 2022, de invoering van een duurzaamheidsfactor vanaf 2027 met cyclische herzieningen elke 5 jaar, het in aanmerking nemen van langere tijdvakken die aan de opvoeding van de kinderen zijn besteed, en een vereenvoudiging van het stelsel (de stelsels voor werknemers in de landbouw en voor huishoudelijk personeel zijn in het algemene stelsel geïntegreerd). Op 28 oktober 2011 heeft de regering haar goedkeuring gehecht aan de algemene werkgelegenheidsstrategie voor oudere werknemers 2012-2014 ("Estrategia 55 y más"). Dit initiatief vormt een essentiële aanvulling op de in september goedgekeurde hervorming van het pensioenstelsel. De "Estrategia 55 y más" streeft vier doelen na: i) de arbeidsparticipatie van deze groep verhogen en de werkloosheid terugdringen; ii) banen in stand helpen houden; iii) de arbeidsomstandigheden verbeteren en iv) de herintreding van deze groep op de arbeidsmarkt bevorderen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	CSR 4- Maatregelen nemen om de inzetbaarheid van oudere werknemers en hun deelname aan permanente educatie te verbeteren. In overleg met de sociale partners en overeenkomstig nationale praktijken, oudere werknemers aanmoedigen om op de arbeidsmarkt te blijven, door maatregelen om vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt te doen afnemen en de effectieve pensioenleeftijd te verhogen. In het licht van het bestaande systeem van koppeling van pensioenrechten aan de levensverwachting een koppeling tussen de wettelijke pensioenleeftijd en de levensverwachting overwegen.	Finland heeft de pensioenuitkeringen in 2009 aan een levensverwachtingscoëfficiënt gekoppeld. De regering en de arbeidsmarktorganisaties hebben in 2009 besloten de effectieve pensioenleeftijd tegen 2025 tot minstens 62,4 jaar te verhogen.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	CSR 1- Waarborgen dat de aanbevolen jaarlijkse begrotingsinspanning van meer dan 1% van het bbp in de periode 2010-2013 wordt gehaald en de correctie van het buitensporige tekort uiterlijk in 2013 uitvoeren overeenkomstig de aanbevelingen van de Raad in het kader van de buitensporigtekortprocedure, waarbij de schuldquote dus op een neerwaarts pad wordt gebracht, en vervolgens voldoende vooruitgang in de richting van de middellange termijn waarborgen; de daartoe noodzakelijke maatregelen specificeren voor de periode vanaf 2012, zo nodig bijkomende maatregelen nemen en zoals gepland alle meevallers aan de ontvangstenzijde benutten om het tekort en de schuld sneller te reduceren; de houdbaarheid van het pensioenstelsel verder evalueren en zo nodig aanvullende maatregelen nemen.	In november 2010 heeft het Franse parlement een hervorming van de wettelijke pensioenstelsels goedgekeurd. Het meest opvallende resultaat van de hervorming is de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 60 tot 62 jaar tegen 2018 (volgens de jongste plannen: tegen 2017, maar dit is nog niet in een wet vastgesteld). De hervorming omvat een aantal andere maatregelen, zoals de geleidelijke harmonisatie van de bijdragepercentages in de stelsels voor de overheidssector en de privésector, of de invoering van een recht op vervroegde uittreding (vanaf 60 jaar) voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Er werd ook een aantal technische wijzigingen ingevoerd om de ontwikkeling van op kapitaaldekking berustende pensioenregelingen te bevorderen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		Bij de hervorming van 2009 1) werd de wettelijke pensioenleeftijd tussen 2014 en 2022 verhoogd van 62 tot 65 jaar, 2) werd vanaf 2010 een minder gulle indexering van de pensioenen op basis van de reële groei van het bbp ingevoerd, en 3) werd voor de pensioenen de 13e maand afgeschaft en de zogenaamde pensioenpremie ingevoerd. Deze hervormingen zullen de toekomstige duurzaamheid verbeteren en zullen ertoe leiden dat de bruto-uitgaven van de sociale zekerheid voor pensioenen in 2060 10,5% van het bbp zullen bedragen in plaats van de 13,8% waarin het Verslag over de vergrijzing 2009 voorzag. In 2010 en 2011 heeft de regering drastische stappen gezet door de verplichte particuliere pensioenpijler af te schaffen. Ten minste voor zover de onverwachte inkomsten van de pensioenfondsen zijn gebruikt om de huidige uitgaven te dekken, kan dat de duurzaamheid in de toekomst enigszins compromitteren. In december 2011 is de vervroegde uittrekking afgeschaft, en zijn de rechten voor huidige ontvangers belastingplichtig geworden. Dat heeft vooral gevolgen voor de beroepen die als zwaar werden beschouwd en waarvoor er dus mogelijkheden bestonden om vervroegd uit te treden.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Memorandum van overeenstemming In het memorandum van overeenstemming staat: Voor Q1 2011: een reductie van de belastingverlaging voor pensioenen en pensioengerelateerde aftrekposten, die in 2011 155 miljoen euro moet opleveren. Er komt een progressieve verlaging van de huidige ambtenarenpensioenen met gemiddeld meer dan 4%. Voor Q2 2011: om de duurzaamheid op lange termijn te bevorderen verbindt de overheid zich ertoe wetgeving goed te keuren om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen tot 66 jaar in 2014, tot 67 jaar in 2021 en tot 68 jaar in 2028 . Voor Q3 2011: teneinde het pensioenstelsel voor ambtenaren een duurzamere grondslag te geven, zullen de pensioenrechten voor nieuwe ambtenaren worden hervormd. Deze hervorming houdt een herziening in van de vervroegde uittreding voor bepaalde categorieën en een indexering van de pensioenen op basis van de consumentenprijzen. De pensioenen zullen worden gebaseerd op het middellood. De pensioenleeftijd van nieuwe ambtenaren zal aan de wettelijke pensioenleeftijd worden gekoppeld. Q4 2011 en 2012: de reductie van de belastingverlaging voor pensioenen en de aanpassing van de pensioenrechten van de ambtenaren ook vermelden als onderdeel van de begrotingsconsolideringsmaatregelen.	In maart 2010 heeft de Ierse regering het nationale pensioenkader gepubliceerd waarin de plannen van de regering voor de hervorming van het pensioenstelsel in Ierland worden uiteengezet. Sindsdien zijn onder meer de volgende wijzigingen doorgevoerd: Er is wetgeving goedgekeurd waarbij de wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd tot 66 jaar in 2014, 67 jaar in 2021 en 68 jaar in 2028. Belastingvrije forfaitaire uitkeringen bij pensionering zijn beperkt tot 200 000 euro. Sinds 2011 geven socialezekerheidsbijdragen en universele sociale bijdragen (Universal Social Charge) niet langer aanleiding tot een verlaging van de pensioenbijdragen. Nieuwe pensioenregelingen voor nieuwe ambtenaren houden in dat het uiteindelijke pensioen op het middellood gebaseerd zal zijn, en niet op het eindlood. Een reeks maatregelen om de financieringsdruk op regelingen met vaste uitkeringen te verlichten, zoals een verandering van de betalingsprioriteiten in geval van liquidatie, de instelling van een betalingsregeling voor insolvente pensioenfondsen, en wijzigingen van de financieringsnorm.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66 jaar en 11 maanden/ 66 jaar en 11 maanden	Pensioen- leeftijd gekoppeld aan de levens- verwachting (70 jaar en 3 maanden voor zowel mannen als vrouwen in 2060)	4,1		In 2011 is het Italiaanse pensioenkader door drie opeenvolgende wetten gewijzigd (Wet 111/2011, Wet 148/2011 en Wet 214/2011). De belangrijkste maatregelen die daarbij werden ingevoerd, kunnen als volgt worden samengevat: i) de methode van de notionele vaste bijdrage wordt ook toegepast op werknemers die onder de regeling met vaste uitkeringen vallen en die vroeger volledig waren vrijgesteld. De uitbreiding betreft pro rata de bijdragen die vanaf 1 januari 2012 zijn opgebouwd; ii) de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen in de privésector zal worden gelijkgetrokken met die voor mannen (en die voor vrouwen in de overheidssector). Tegen 2018 zullen de pensioenleeftijden volledig gelijkgetrokken zijn; iii) het "venstermechanisme" is afgeschaft en vervangen door een overeenkomstige verhoging van de minimumleeftijd en/of de bijdragevereisten; iv) de bijdragen van de zelfstandigen zijn geleidelijk verhoogd van 20% in 2011 tot 24% in 2018. De bijdrage van atypische werknemers is met 1 pp verhoogd tot 27% vanaf 2012; v) gedurende twee jaar (2012-2013) worden pensioenen die hoger zijn dan 3 keer het minimumpensioen (ongeveer 1 400 euro per maand) niet geïndexeerd op basis van de inflatie van de prijzen; vi) hoewel zij aan de veranderde levensverwachting is aangepast, is de minimumleeftijd om in aanmerking te komen voor de ouderdomsuitkering vanaf 2018 met 1 jaar verhoogd, en dan volledig gelijkgetrokken met de wettelijke pensioenleeftijd; vii) in alle stelsels is vervroegde uittrekking op grond van gecombineerde vereisten inzake leeftijd en bijdragen (35 jaar) afgeschaft. In het kader van het stelsel van de notionele vaste bijdrage is vervroegde uittrekking toegestaan tot drie jaar vóór de wettelijke pensioenleeftijd wanneer gedurende 20 jaar bijdragen zijn betaald en het pensioen in 2012 minstens 1 200 euro per maand bedraagt, geïndexeerd op basis van het vijfjarig gemiddelde van het nominale bbp; viii) de minimale bijdragevereisten om in aanmerking te komen voor vervroegde uittrekking, onafhankelijk van de leeftijd, zijn vanaf 2013 aan de levensverwachtingen aangepast, net als voor de wettelijke pensioenleeftijd.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62 jaar en 6 maanden/ 60 jaar	64/63	65/65	n.v.t.	CSR 2- De voorgestelde wetgeving tot uitvoering van de hervorming van het pensioenstelsel aannemen. Negatieve fiscale prikkels om te werken voor mensen op pensioenleeftijd, afschaffen om de arbeidsparticipatie te verhogen	Bij de hervorming van 2011 wordt de pensioenleeftijd voor zowel mannen als vrouwen tegen 2026 verhoogd tot 65 jaar. De socialezekerheidsbijdragen aan de verplichte op kapitaaldekking berustende pensioenregeling zijn verlaagd van 5,5% tot 2%, en de mogelijkheid bestaat om deze na de crisis en door middel van een beslissing van de regering weer te verhogen.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	CSR 2- Een grootschalige pensioenhervorming voorstellen en ten uitvoer leggen om de betaalbaarheid van het pensioenstelsel op lange termijn te waarborgen, waarbij in de eerste plaats maatregelen worden getroffen die de participatiegraad van oudere werknemers vergroten, met name door vervroegde uittreding te ontmoedigen. Teneinde de effectieve pensioenleeftijd te verhogen kunnen maatregelen worden overwogen die de wettelijke pensioenleeftijd aan de levensverwachting koppelen.	Het nationale hervormingsprogramma schetst de belangrijkste kenmerken van een ontwerphervorming. Momenteel worden voorbereidende besprekingen tussen de regering en de sociale partners gevoerd. Het recht op verhoogde pensioenuitkeringen zal worden beperkt. De begunstigden moeten de leeftijd van 60 jaar (in plaats van 55) hebben bereikt en moeten kunnen bewijzen dat zij gedurende 40 jaar (in plaats van 38) pensioenbijdragen hebben betaald. In het kader van het Euro plus-pact heeft de regering zich ertoe verbonden de hervorming tegen eind 2011 af te ronden, maar deze deadline zal waarschijnlijk niet worden gehaald. Er is een pensioenwerkgroep opgericht. Haar werkzaamheden zijn confidentieel. Het is ook de bedoeling dat er een activeringsplan voor oudere werknemers komt, alsook aanbevelingen met goede praktijkvoorbeelden.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/ 64,5)	(65/65)	n.v.t.	Memorandum van overeenstemming. In het memorandum van overeenstemming staat: LV moet werken aan wijzigingen van het pensioenstelsel om te garanderen dat de drie pijlers van het pensioenstelsel ook in de toekomst houdbaar en geschikt blijven. In dit kader moeten alle speciale pensioenstelsels en pensioenleeftijden worden herzien. In het tweede aanvullende memorandum staat: tegen eind juni 2010, met technische ondersteuning van internationale organisaties en in samenwerking met de sociale partners, wijzigingen van het pensioenstelsel uitwerken, die in 2011 moeten worden geïmplementeerd, teneinde te garanderen dat de drie pijlers van het pensioenstelsel ook in de toekomst houdbaar en geschikt blijven. In dit kader zullen alle speciale pensioenstelsels en pensioenleeftijden worden herzien. In het derde aanvullende memorandum staat: na tegen eind juni 2010 in overleg met de EC en het IMF voorstellen te hebben opgesteld voor wijzigingen van het pensioenstelsel, tegen eind november 2010 concrete voorstellen voorleggen aan het Parlement, die in 2011 moeten worden geïmplementeerd teneinde te garanderen dat de drie pijlers van het pensioenstelsel ook in de toekomst houdbaar en geschikt blijven.	Sinds juli 2008 heeft de Letse overheid 1) in 2009 de indexering bevroren tot 31 december 2013 2) de bijdragepercentages tot de verplichte op kapitaaldekking berustende pensioenregeling verlaagd. De bijdragen tot de op kapitaaldekking berustende pijler worden als volgt verlaagd: in 2009 van 8% tot 2%; in 2010 van 9% tot 2%; in 2011 van 10% tot 2%; in 2013 en de daarop volgende jaren van 10% tot 6%. De regering heeft de wijzigingen van de pensioenleeftijd goedgekeurd en aan het Parlement voorgelegd (wetgeving hieromtrent moet nog worden aangenomen). De geplande wijzigingen houden in dat de pensioenleeftijd met ingang van 2016 met 6 maanden per jaar zal stijgen tot deze in 2021 65 jaar bedraagt. Bijgevolg zal de voorgestelde (maar nog niet in wetgeving vastgestelde) pensioenleeftijd in 2020 (zowel voor mannen als voor vrouwen) 64,5 jaar bedragen. Om aan de voorwaarden van het tweede en derde aanvullende memorandum te voldoen heeft Letland veranderingen van het pensioenstelsel voorbereid teneinde te garanderen dat de drie pijlers van het pensioenstelsel ook in de toekomst houdbaar en geschikt blijven. Concrete voorstellen voor wijzigingen van het pensioenstelsel zijn bij het Parlement ingediend.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	n.v.t.	CSR 2- Maatregelen nemen om de houdbaarheid van het pensioenstelsel te garanderen door de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd te versnellen en door deze leeftijd te koppelen aan de levensverwachting. De hogere wettelijke pensioenleeftijd flankeren met een omvattende strategie voor actief ouder worden, het gebruik van regelingen voor vervroegde uittreding ontmoedigen en particulier pensioensparen aanmoedigen.	De hervorming van 2006 had tot gevolg dat de pensioengerechtigde leeftijd tegen 2026 zowel voor mannen als voor vrouwen tot 65 jaar werd verhoogd en dat het bijdragetijdvak werd verlengd. Ook de grondslag voor de berekening van het pensioen veranderde: niet meer de drie beste jaren van de laatste 10 gewerkte jaren worden in aanmerking genomen, maar de beste tien jaren van de laatste 40 jaren. Daarnaast werd voor wie na 1 januari 1962 is geboren een gegarandeerd nationaal minimumpensioen ingevoerd dat niet minder dan 60% van het mediaan inkomen mag bedragen. Na de hervorming van 2006 zal de maximale pensioenberekeningsgrondslag voor personen die na 1 januari 1962 zijn geboren dynamischer evolueren met een indexeringsdie voor 70% gebaseerd is op de loonstijging en voor 30% op de inflatie. In 2007 zijn de medische controles voor invaliditeitspensioenen verscherpt en sinds de begroting voor 2008 mogen gepensioneerden blijven werken zonder dat hun pensioen wordt verlaagd; zij betalen in dat geval socialezekerheidsbijdragen. Een werkgroep pensioenen, die werd ingesteld om de hervormingen nader te bekijken, heeft in december 2010 voor het eerst verslag uitgebracht aan het Parlement. De werkgroep heeft 45 aanbevelingen geformuleerd, waaronder de invoering van een expliciet verband tussen de pensioenleeftijd en de levensverwachting, de verdere evaluatie van de invoering van een pensioen van de eerste pijler op basis van een notionele vaste bijdrage tegen 2013, de invoering van een pensioen van de tweede pijler indien daarover een politieke consensus wordt bereikt, de participatie van de sociale partners, en de invoering van een derde pensioenkader.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	CSR 2- Maatregelen nemen om de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd te verhogen door deze aan de levensverwachting te koppelen en deze maatregelen met andere te ondersteunen om de effectieve pensioengerechtigde leeftijd op te trekken en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op lange termijn te verbeteren. Een blauwdruk voorbereiden om de langdurige zorg met het oog op de vergrijzing te hervormen.	In oktober 2010 heeft de nieuwe regering ermee ingestemd om de wettelijke pensioenleeftijd in 2020 tot 66 jaar te verhogen. Na brede onderhandelingen zijn de sociale partners en de regering in september 2011 tot een overeenkomst gekomen die inhoudt dat de pensioenleeftijd verder zal stijgen tot 67 jaar in 2025 en dat de pensioenleeftijd aan de levensverwachting wordt gekoppeld. Deze overeenkomst wordt momenteel in wetgeving vastgelegd.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	CSR 3- Zoals gepland de wettelijke pensioenleeftijd voor de geüniformeerde diensten verhogen en verdere maatregelen nemen om de effectieve pensioenleeftijd te verhogen, met name door deze aan de levensverwachting te koppelen. Een tijdschema vaststellen om de voorschriften inzake de bijdragen van landbouwers aan het socialezekerheidsfonds voor landbouwers (KRUS) verder te verbeteren zodat die de individuele inkomsten beter weerspiegelen.	Sinds 2009 worden brugpensioenen geïmplementeerd. Deze vervangen het vervroegd pensioen en beperken de toegang ertoe voor bepaalde categorieën van werknemers. Dit is een tijdelijke oplossing voor werknemers die vóór 1999 in speciale omstandigheden zijn beginnen te werken. De bijdrage tot het stelsel met vaste uitkeringen is in 2011 verlaagd van 7,3% tot 2,3% van het brutoloon. Het verschil is afgeleid naar het omslagstelsel. De bijdrage zal geleidelijk worden verhoogd tot 3,5% in 2017 en daarna. De pas herverkozen regering heeft voorgesteld om de pensioenleeftijd te verhogen van de huidige 65/60 jaar (M/V) tot 67 jaar, en wel tussen 2013 en 2020 voor mannen en tussen 2013 en 2040 voor vrouwen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Het Portugese memorandum van overeenstemming bevat geen precieze voorwaarden voor de hervorming van het hele pensioenstelsel (gezien de grote hervorming van 2007). Het memorandum van overeenstemming bevat echter wel specifieke voorwaarden wat de uitgavenzijde van het begrotingsbeleid betreft: - pensioenen van meer dan 1 500 euro verlagen volgens de progressieve percentages die sinds januari 2011 worden toegepast op de lonen in de overheidssector, met het oog op een besparing van minstens 445 miljoen euro; - de toepassing van de indexeringsregels op de pensioenen opschorten en de pensioenen bevroren, met uitzondering van de laagste pensioenen in 2012.	Portugal heeft zijn pensioenstelsels in 2007 grondig hervormd en deze hervorming werd in 2007 ook meteen van kracht. De pensioenleeftijd werd vastgesteld op 65 jaar. De belangrijkste maatregelen betroffen de verlenging van de periode waarop het pensioen wordt berekend tot de hele loopbaan, ontmoediging van vervroegde uittreding, verkorting van de overgangsperiode, en de invoering van een "duurzaamheidsfactor" die de uitkeringen automatisch aanpast aan de resterende levensverwachting op de leeftijd van 65 jaar.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63 jaar en 4 maanden/ 58 jaar en 4 maanden	65/60	65/63	n.v.t.	Memorandum van overeenstemming In het memorandum van overeenstemming voor de periode 2009-2011 werden de volgende voorwaarden gesteld aan de hervorming van het pensioenstelsel: de regering werkt het ontwerp voor een herziene pensioenwetgeving af teneinde i) geleidelijk te evolueren naar een indexering van overheidspensioenen op basis van consumentenprijzen in plaats van op basis van lonen, ii) de ruimte voor discretionaire pensioenverhogingen te beperken, iii) pensioenbijdragen door groepen ambtenaren die daar momenteel van zijn vrijgesteld geleidelijk in te voeren en iv) de pensioenleeftijd in 2015 geleidelijk te verhogen, met name voor vrouwen, rekening houdend met de levensverwachting, met het oog op de bescherming van kwetsbare gepensioneerden en het halen van de beoogde gemiddelde vervangingsratio voor gepensioneerden van 45%. Het huidige memorandum van overeenstemming voor de periode 2011-2013 bevat de volgende voorwaarde: de duurzaamheid van het pensioenstelsel op lange termijn garanderen.	In december 2010 werd een pensioenhervorming goedgekeurd. De hervorming integreert speciale stelsels in het socialezekerheidsstelsel, voert een mechanisme in om de speciale pensioenen te herberekenen, en verhoogt de pensioenleeftijd tegen 2030 tot 65 jaar voor mannen en tot 63 jaar voor vrouwen. Vervroegde uitkering wordt strenger gereguleerd en voor de toekenning van invaliditeitspensioenen gelden strengere voorwaarden. De hervormingen zullen het stelsel naar verwachting grote besparingen opleveren en het aantal begunstigten verminderen. Bovendien heeft de regering wettelijke bepalingen opgeschort waardoor de bijdragen tot het verplichte stelsel met vaste uitkeringen in 2009 van 2% tot 2,5% van het brutoloon van de werknemers zouden zijn gestegen. De geplande stijging is in 2010 hervat, zodat het bijdragepercentage in de toekomst uiteindelijk 6% van het loon zal bedragen.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		In 2010 is het automatische balanceringsmechanisme in het aanpassingsmechanisme van het inkomenspensioenstelsel versoepeld, zodat het zal gebaseerd zijn op een voortschrijdend gemiddelde van 3 jaar in plaats van 1 jaar voorheen, teneinde bruuske veranderingen van de pensioenen in geval van een economische neergang/opleving te voorkomen.

Lid- staat	Levens- verwach- ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit- tredings- leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen- sioen- leeftijd M/V (2020) ^(iv)	Verhoging van de pensioen- leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen- fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	CSR 2- De vereiste maatregelen nemen om de betaalbaarheid op lange termijn van het pensioenstelsel te verzekeren, met behoud van de toereikendheid van de pensioenen. De participatiegraad van oudere werknemers verhogen door het later met pensioen gaan en door het verder ontwikkelen van een actief arbeidsmarktbeleid en maatregelen voor levenslang leren.	De voorgestelde pensioenhervorming (met inbegrip van de gelijktrekking van de pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen) is in 2011 bij referendum verworpen.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (afhanke- lijk van het aantal kinderen)	62/62	-	4,7 (v)	CSR 3- De langetermijnhoudbaarheid van de overheidsfinanciën verbeteren via het verder aanpassen van het omslagstelsel van het pensioenstelsel en via een aanpassing van het indexeringsmechanisme en bijkomende maatregelen uitvoeren met het oog op het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd, door met name de pensioenleeftijd aan de levensverwachting te koppelen. Stimulansen invoeren om de levensvatbaarheid van de pijler met volledige kapitaaldekking te verzekeren, om zo, met behoud van adequate pensioenen, naar budgettaire houdbaarheid te evolueren.	Slowakije bood de werknemers in 2008 de mogelijkheid om uit de op kapitaaldekking berustende pensioenregeling te stappen en terug te keren naar het omslagstelsel. Het stelsel met vaste uitkeringen is optioneel geworden voor alle nieuwkomers op de arbeidsmarkt. In 2010 werd een wetswijziging goedgekeurd waarbij het gebrek aan inkomen uit werk een basis kan vormen voor het recht op een vervroegd pensioen. In 2011 heeft Slowakije wijzigingen aangebracht in de pijler met volledige kapitaaldekking waardoor spaarders opnieuw de mogelijkheid kregen om te investeren in risicovollere fondsen en dus mogelijk hogere opbrengsten te realiseren. Voorts zal de verplichte participatie van jongeren met ingang van 1/4/2012 opnieuw worden ingevoerd als standaardoptie, met de mogelijkheid om het stelsel te verlaten tijdens de eerste twee jaren waarin wordt gespaard.

Lid-staat	Levens-verwach-ting op 65-jarige leeftijd ⁽ⁱ⁾ M/V (2010)	Uit-tredings-leeftijd ⁽ⁱⁱ⁾ M/V (2009)	Pen-sioen-leeftijd M/V ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pen-sioen-leeftijd M/V ^(iv) (2020)	Verhoging van de pensioen-leeftijd na 2020, M/V ^(v)	Activa van pensioen-fondsen in % van het bbp 2009 ^(vi)	Pensioengerelateerde landenspecifieke aanbevelingen (CSR - Country Specific Recommendations) (of verwijzingen naar het memorandum van overeenstemming)	Meest recente hervormingen/Opmmerkingen ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		De toegang tot het wettelijke basispensioen is de laatste jaren verbeterd, het stelsel is opgewaardeerd, en de werknemers zijn vanaf 2012 automatisch aangesloten bij bedrijfspensioenregelingen (met een mogelijkheid om uit de regeling te stappen). Er is wetgeving vastgesteld om de wettelijke pensioenleeftijd tussen 2020 en 2046 in fasen van 65 tot 68 jaar te verhogen. Overeenkomstig de nieuwe wetgeving die in januari 2012 van kracht is geworden, wordt de wettelijke pensioenleeftijd nu tegen 2018 (vroeger tegen 2020) voor mannen en vrouwen gelijkgetrokken, en wordt de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 tot 66 jaar met 5 ½ jaar vervroegd tot begin 2018. Er zijn voorstellen aangekondigd om de invoering van de volgende verhoging van de pensioenleeftijd van 66 tot 67 jaar te vervroegen (maar deze zijn nog niet in een wet vastgelegd) en er worden opties besproken om de verhoging van de pensioenleeftijd van 67 tot 68 jaar te versnellen.

OPMERKINGEN:

- i Bron Eurostat: bevolkingsstatistieken – levensverwachting per leeftijd en geslacht (laatste actualisering 26/1/12).
- ii Gemiddelde leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt, M/V of *cursief* = *totalen* (geen opsplitsing M/V). Bron Eurostat.
- iii Wettelijke pensioenleeftijd in het algemene overheidspensioenstelsel, **Bron MISSOC**.
- iv Wettelijke pensioenleeftijd in het algemene overheidspensioenstelsel na de implementatie van de in wetgeving vastgelegde hervormingen (tussen haakjes – voorgestelde hervormingen die nog niet in wetgeving zijn vastgelegd), **Bron Gezamenlijk verslag over de pensioenen "Vorderingen en belangrijkste uitdagingen met betrekking tot de verstrekking van toereikende en houdbare pensioenen in Europa" door het Comité voor de economische politiek, het Comité voor sociale bescherming en diensten van de Commissie (ECFIN en EMPL), geactualiseerd door de Commissie indien zij op de hoogte was van latere wijzigingen.**
- v Wettelijke pensioenleeftijd in het algemene overheidspensioenstelsel na de implementatie van de in wetgeving vastgelegde hervormingen (tussen haakjes – voorgestelde hervormingen die nog niet in wetgeving zijn vastgelegd), **Bron Gezamenlijk verslag over de pensioenen "Vorderingen en belangrijkste uitdagingen met betrekking tot de verstrekking van toereikende en houdbare pensioenen in Europa" door het**

Comité voor de economische politiek, het Comité voor sociale bescherming en diensten van de Commissie (ECFIN en EMPL), geactualiseerd door de Commissie indien zij op de hoogte was van latere wijzigingen.

- vi Activa in pensioenfondsen (% bbp), 2009. **Bron OESO Global Pensions Statistics.**
- (v) 2008.
- (w) Alleen autonome bedrijfspensioenfondsen. Naast deze plannen bedroegen de totale activa die door de bedrijfspensioenverzekeringscontracten werden beheerd 99,3% van het bbp.
- (x) Alleen autonome bedrijfspensioenfondsen. Naast deze plannen bedroegen de totale activa die door de bedrijfspensioenverzekeringscontracten werden beheerd in 2008 13,3% van het bbp.
- (y) Alleen autonome bedrijfspensioenfondsen. Naast deze plannen bedroegen de totale activa die door het premiepensioenstelsel werden beheerd in 2008 8,9% van het bbp en de activa die door bedrijfspensioenverzekeringscontracten werden beheerd 38,9% van het bbp.
- (z) Raming van de OESO.
- vi De lidstaten worden geconfronteerd met de imminente vergrijzing van de bevolking en de gevolgen daarvan voor de duurzaamheid van de pensioenen en hebben hun pensioenstelsels aanzienlijk gewijzigd. Een sterker verband tussen de bijdragen die aan het stelsel worden betaald en de uitkeringen die door het stelsel worden betaald was een essentieel element van de hervormingsinspanningen. Meestal bestond de hervorming in een verschuiving van de pensioengrondslag van de laatste of beste jaren van de loopbaan naar de hele loopbaan en in de nadruk op het aantal bijdragejaren in plaats van op het louter bereiken van de pensioenleeftijd. Daarbij werd het vereiste aantal jaren om recht te hebben op een volledig pensioen verhoogd, en werd de pensioenleeftijd voor zowel mannen en vrouwen verhoogd of werden de pensioenleeftijden van mannen en vrouwen gelijkgetrokken. In de meeste landen wordt de hogere wettelijke pensioengerechtigde leeftijd evenwel geleidelijk en over lange periodes ingevoerd.

* 2008 (voor de levensverwachting op 65 jaar)

* 2009 (voor de levensverwachting op 65 jaar)

Δ 2003 (Leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt)

2006 (Leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt)

2007 (Leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt)

ΔΔ 2008 (Leeftijd bij uittreding uit de arbeidsmarkt)