



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 16.2.2012  
COM(2012) 55 final

## **CARTE ALBĂ**

### **O agendă pentru pensii adecvate, sigure și viabile**

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

# CARTE ALBĂ

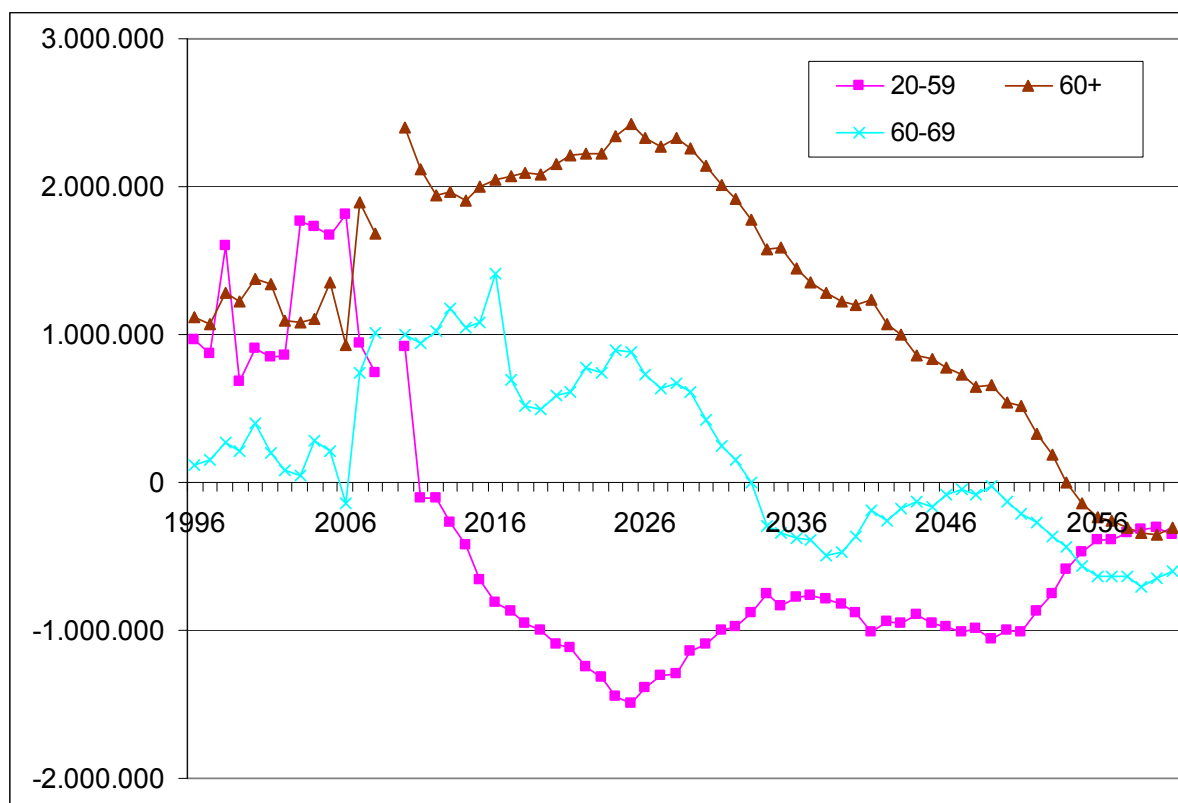
## O agendă pentru pensii adecvate, sigure și viabile

(Text cu relevanță pentru SEE)

### 1. INTRODUCERE

Îmbătrânirea populației este o problemă majoră pentru sistemele de pensii din toate statele membre. Cu excepția cazului în care femeile și bărbații, care trăiesc mai mult, ocupă de asemenea mai mult timp un loc de muncă și fac mai multe economii pentru perioada de pensionare, nu poate fi garantată adecvarea pensiilor deoarece n-ar putea fi acoperită creșterea cheltuielilor aferente. Se așteaptă ca, până în 2060, speranța de viață la naștere pentru bărbați să crească cu 7,9 ani, iar pentru femei cu 6,5 ani, față de 2010. Această problemă nu este de domeniul viitorului îndepărtat; este responsabilitatea noastră acum, când generația baby-boom se pensionează și populația în vârstă de muncă a Europei începe să scadă. Această situație se reflectă într-o creștere anuală de aproximativ două milioane de persoane cu vârsta de peste 60 de ani, aproape dublu față de sfârșitul anilor '90, începutul anilor 2000. În schimb, numărul persoanelor în vârstă de muncă cea mai activă (20-59) va scădea în fiecare an pe parcursul următoarelor decenii (Figura 1).

Figura 1 Schimbările demografice față de anul anterior, UE-27, 1996-2061



Surse: Europop 2010 și demo\_pjangroup.

Împreună, creșterea longevității și pensionarea treptată a generației baby-boom vor avea consecințe economice și bugetare importante în UE, reducând potențialul de creștere economică și exercitând presiune asupra finanțelor publice.

Aceste perspective sunt agravate de actuala criză economică și financiară. Creșterea economică slabă, deficitele bugetare, povara îndatorării, instabilitatea financiară și rata scăzută de ocupare împiedică sistemele de pensii să-și îndeplinească promisiunile în ceea ce privește pensiile. Regimurile de pensie de tip redistributiv sunt afectate de scăderea nivelului de ocupare a forței de muncă și, prin urmare, de contribuții mai scăzute la fondul de pensii. Regimurile prin capitalizare sunt afectate de scăderea valorii activelor și a randamentului acestora.

Așadar, este mai urgent ca niciodată să se elaboreze și să se pună în practică strategii cuprinzătoare pentru a adapta sistemele de pensii la condițiile economice și demografice în schimbare. Dificultățile sunt mari, dar surmontabile, cu condiția punerii în aplicare a unor politici adecvate. Reforma sistemelor de pensii și a practicilor de pensionare este importantă pentru îmbunătățirea perspectivelor de creștere ale Europei și este imperios necesară în unele țări în cadrul acțiunilor actuale destinate să restabilească încrederea în finanțele publice.

Pe măsură ce economiile și societățile statelor membre devin din ce în ce mai integrate, succesul sau eșecul politicilor și reformelor naționale ale sistemelor de pensii are repercusiuni din ce în ce mai puternice dincolo de frontierele naționale, în special în uniunea economică și monetară. Importanța primordială a pensiilor pentru reușita socială și economică a Europei și riscul crescut de consecințe transfrontaliere ale politicilor naționale în domeniul pensiilor înseamnă că pensiile reprezintă din ce în ce mai mult o chestiune de interes comun în UE. Într-adevăr, succesul reformelor sistemelor de pensii în statele membre este un factor determinant major pentru buna funcționare a uniunii economice și monetare și va influența capacitatea UE de a atinge două dintre cele cinci obiective ale Strategiei Europa 2020, și anume cel de creștere a ratei de ocupare la 75% și cel de reducere a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie cu cel puțin 20 de milioane.

Prezenta carte albă reflectă aceste preocupări comune cu privire la neajunsurile sistemelor noastre de pensii și stabilește o agendă care să permită sistemelor de pensii să fie adecvate și viabile pe termen lung, creând condiții pentru o participare mai activă pe piața forței de muncă a femeilor și bărbaților pe parcursul întregii vieți și îmbunătățind posibilitățile de constituire a unor fonduri suplimentare sigure de economii pentru pensii. Ea propune orientări politice și inițiative la nivel european prin care UE poate susține factorii de decizie politică naționali în eforturile lor de a răspunde nevoilor de reformă, în special celor evidențiate în analizele anuale ale creșterii din 2011 și 2012 și menționate în recomandările specifice pentru fiecare țară din 2011.

Prezenta carte albă reflectă, de asemenea, rezultatele consultării ample lansate de cartea verde „Către sisteme europene de pensii adecvate, viabile și sigure”<sup>1</sup>. Sute de părți interesate, precum și Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor au răspuns la acest document și și-au exprimat așteptările în ceea ce privește

---

<sup>1</sup> COM(2010) 365 final, 7 iulie 2010.

sistemul de pensii și aspectele care trebuie abordate la nivelul UE într-un mod cuprinzător și coordonat.

## **2. ACTUALELE PROBLEME LEGATE DE SISTEMUL DE PENSII**

Viabilitatea și caracterul adecvat al sistemelor de pensii depinde de gradul în care sunt susținute de contribuții, taxe și economii din partea persoanelor care ocupă un loc de muncă. Modalitățile de finanțare, condițiile de eligibilitate și condițiile pe piața muncii trebuie reglate astfel încât să se ajungă la o relație echilibrată între contribuții și drepturi, precum și între numărul de contribuabili activi și beneficiari pensionați.

### **2.1. Asigurarea viabilității financiare a sistemelor de pensii**

Pensiile reprezintă o cotă importantă și în creștere a cheltuielilor publice: peste 10% din PIB în medie în prezent și ar putea crește la 12,5% în 2060 în întreaga UE<sup>2</sup>. Cu toate acestea, cheltuielile cu pensiile de stat variază, în prezent, de la 6% din PIB în Irlanda la 15% în Italia, arătând că statele se află în situații diferite, deși se confruntă cu probleme demografice similare.

În ultimul deceniu, s-au înregistrat progrese considerabile în reforma sistemelor de pensii. Majoritatea statelor membre au adaptat sistemele de pensii astfel încât să le facă mai viabile și să le permită să reziste la schimbările demografice prevăzute. În acest scop, ele au întreprins reforme destinate să alinieze parametrii sistemelor cu viabilitatea bugetară sau reforme structurale, ca trecerea de la sistemele cu prestații predefinite la cele cu contribuții predefinite sau instituirea unor piloni obligatorii finanțați prin capitalizare.

Cu toate acestea, deseori sunt necesare și alte reforme, iar criza economică și financiară face ca schimbările demografice să fie mai greu de înfruntat și scoate în evidență alte neajunsuri ale anumitor sisteme de pensii. Așadar, alte ajustări ale cheltuielilor vor fi inevitabile în multe state membre, precum și eforturi mai mari de stimulare a ratei de ocupare și a productivității. Trebuie aplicată cu rigoare o strategie fiscală credibilă, în conformitate cu cadrul bugetar stabilit în Pactul de stabilitate și de creștere, ținând seama în mod corespunzător de costul net al implementării unei reforme a sistemului de pensii. În contextul îmbătrânirii populației, Consiliul European de la Stockholm din 2001 a convenit asupra unei strategii orientate pe trei direcții, care constau în: (i) reducerea datoriei publice, (ii) creșterea ocupării forței de muncă, în special în rândul lucrătorilor în vârstă, și a productivității și (iii) reformarea sistemelor de securitate socială. Această strategie cu trei direcții destinată să facă față îmbătrânirii populației a fost îmbogățită recent, în contextul Strategiei generale Europa 2020, iar cartea verde din 2010 privind pensiile a lansat o dezbatere privind o abordare completă care trebuie adoptată pentru a asigura pensii adecvate, viabile și sigure.

---

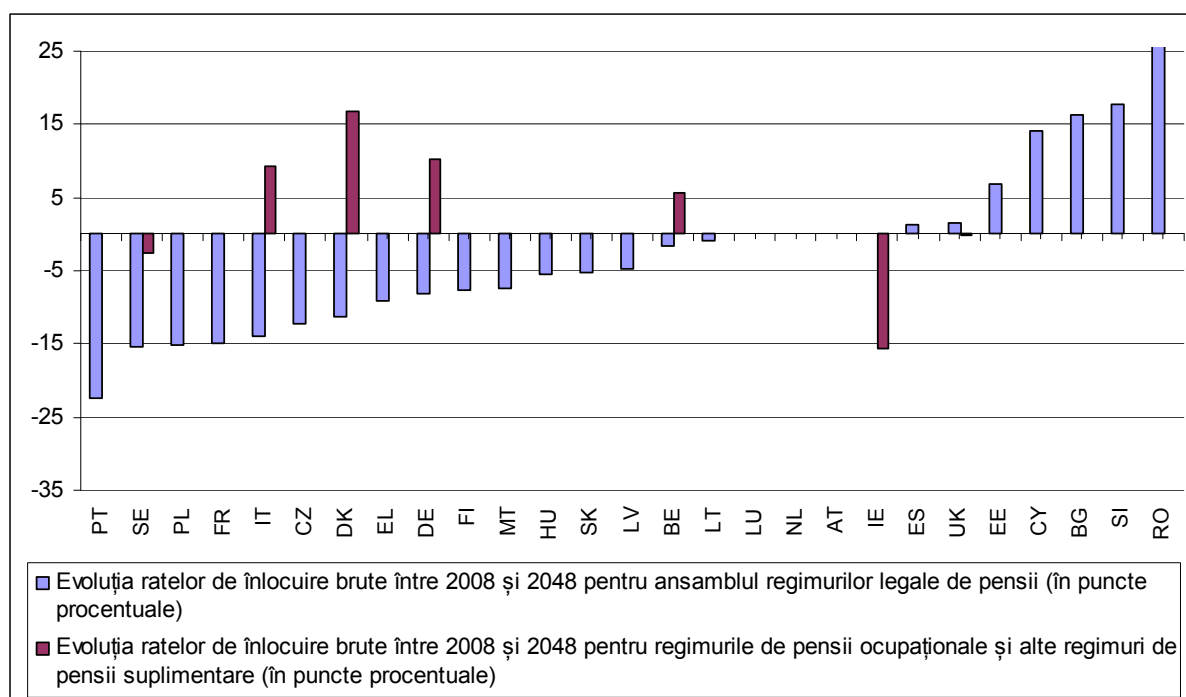
<sup>2</sup> Comisia Europeană și Comitetul pentru politică economică pregătesc publicarea, în Raportul privind îmbătrânirea populației din mai 2012, a unor estimări actualizate pe termen lung privind cheltuielile legate de sistemul public de pensii. Valorile reflectă estimările inițiale. Acestea sugerează că reformele suplimentare întreprinse recent, de la publicarea Raportului din 2009 privind îmbătrânirea populației, într-o serie de state membre au reușit să limiteze viitoarele creșteri ale cheltuielilor legate de pensii.

## 2.2. Menținerea caracterului adecvat al pensiilor

Pensiile, în majoritate din sisteme de stat, sunt principala sursă de venit pentru europenii în vârstă – o parte importantă și aflată în creștere a populației UE (120 de milioane sau 24%). Într-adevăr, scopul de bază al sistemelor de pensii este să asigure un venit adecvat din pensie și să permită persoanelor vârstnice să se bucure de standarde de viață decente și de independență economică, precum și să joace rolul de stabilizator automat. În general, acest obiectiv a fost atins în întreaga UE, deși mai există discrepanțe importante. Persoanele cu vârsta de peste 65 de ani au un venit care se apropie de 94% din media populației totale<sup>3</sup>, dar aproximativ 22% dintre femeile cu vârsta de peste 75 de ani se află sub pragul riscului de sărăcie<sup>4</sup>.

Deși recente reforme ale sistemelor pensiilor de stat au urmărit să îmbunătățească sau să mențină protecția împotriva sărăciei, majoritatea acestor reforme vor avea drept rezultat în viitor scăderea ratelor de înlocuire (pensiile față de veniturile anterioare) (Figura 2).

**Figura 2: Previzuni privind evoluția ratelor de înlocuire ale sistemelor de pensii legale și suplimentare între 2008 și 2048 (în puncte procentuale).**



Surse: Studiu realizat de subgrupul „Indicatori” al Comitetului pentru protecție socială privind ratele de înlocuire teoretice în perioada 2008-2048.

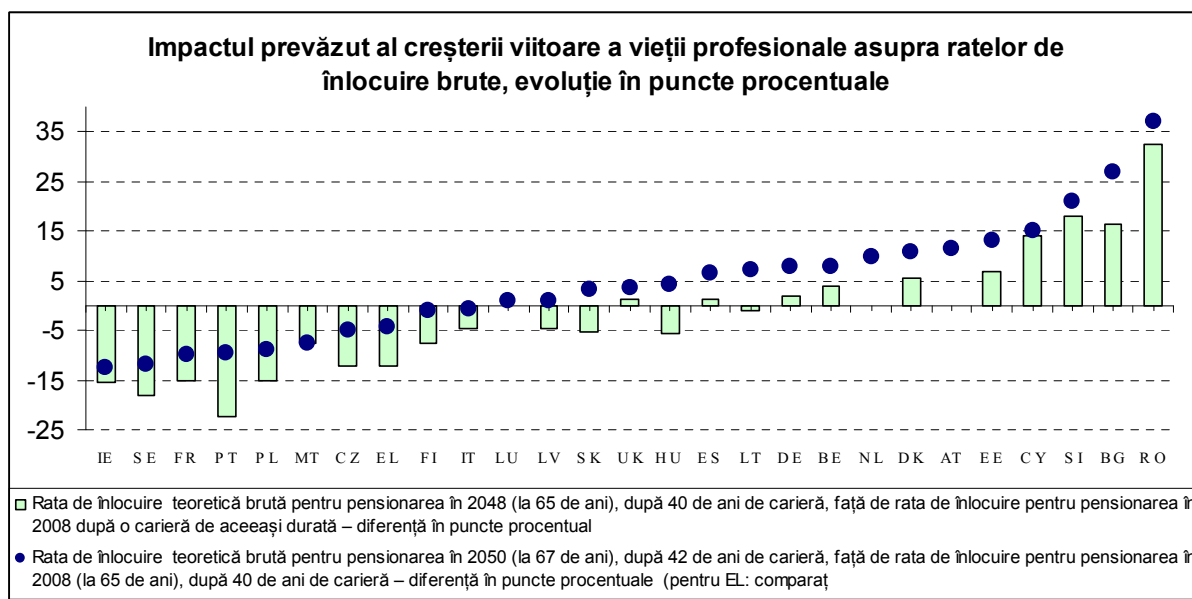
Reducerea preconizată a ratelor de înlocuire se bazează totuși pe situația în care vârsta de pensionare ar rămâne neschimbată. Retragera din activitate la o vârstă mai înaintată poate contribui la menținerea sau chiar creșterea nivelului viitor al ratelor de înlocuire. Acest efect este ilustrat în Figura 3, care compară ratele de înlocuire brute de care beneficiază persoanele care se pensionează în prezent la 65 de ani, după o carieră de 40 de ani, cu ratele de înlocuire

<sup>3</sup> Eurostat, date EU-SILC pentru 2009. Venit mediu echivalent al persoanelor cu vârsta 65+ exprimat ca procent din populația totală a UE27. Acest nivel variază între statele membre de la aproximativ 70% până la puțin peste 100%.

<sup>4</sup> Eurostat, date EU-SILC pentru 2009.

ale persoanelor care se pensionează la o vârstă mai înaintată (67 de ani, după o carieră de 42 de ani, toate celelalte elemente fiind identice) în viitor (Figura 3).

**Figura 3: Impactul preconizat al prelungirii vieții profesionale active asupra evoluției ratelor de înlocuire între 2008 și 2048**



Surse: Studiu realizat de subgrupul „Indicatori” al Comitetului pentru protecție socială privind ratele de înlocuire teoretice în perioada 2008-2048.

Economiile suplimentare pentru pensii pot contribui și ele la asigurarea unor rate de înlocuire adecvate în viitor<sup>5</sup>. Unele țări au introdus măsuri destinate să completeze regimurile lor de pensie de tip redistributiv cu sisteme cu finanțare privată, dar în multe state membre mai sunt multe de făcut pentru dezvoltarea posibilităților de constituire a fondurilor suplimentare de economii pentru pensii. Totuși, în acest scop, ar trebui ca sistemele de pensii cu finanțare privată să devină mai sigure și mai eficiente din punctul de vedere al costurilor, precum și mai compatibile cu piețele de muncă flexibile și cu mobilitatea.

În unele țări, criza demonstrează în mod clar necesitatea de a îmbunătăți capacitatea sistemelor de pensii finanțate prin capitalizare de a reduce riscurile și a absorbi șocurile. Recesiunea și deteriorarea ulterioară a finanțelor publice a scos la iveală, de asemenea, unele deficiențe în modul în care statele membre au urmărit să creeze sisteme obligatorii de pensii private.

### 2.3. Creșterea participării pe piața muncii a femeilor și a lucrătorilor în vârstă

Problema îmbătrânirii este deseori ilustrată prin dublarea raportului de dependență demografică (raportul între populația cu vârsta 65+ și populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani) de la 26% în 2010 la 50% în 2050. Totuși, adevărata problemă este raportul de dependență economică, definit ca *raport procentual între numărul de șomeri și de pensionari*

<sup>5</sup> Economiile suplimentare pentru pensii includ pensiile ocupaționale și personale, asigurările de viață și alte forme de acumulare a activelor care pot fi utilizate pentru menținerea standardelor de viață după pensionare. În plus, există instrumente (de exemplu, ipotecă inversă) care permit oamenilor să convertească activele (în general locuințele lor) în venit suplimentar pentru pensie.

față de numărul de lucrători. Dacă Europa atinge obiectivul Strategiei Europa 2020 de ocupare a forței de muncă în proporție de 75% în categoria de vârstă 20-64 și se fac progrese în perioada 2020-2050, raportul de dependență economică va crește de la actualul nivel de 65% la numai 79% în 2050<sup>6</sup>.

Multe țări au multe de făcut pentru ca sistemele lor de pensii să devină adecvate și viabile în viitor prin creșterea nivelului ocupării forței de muncă, nu doar în categoriile de vârstă mai înaintată, dar și în categoriile cu rate de ocupare mai scăzute, precum femeile, migranții și tinerii. Atingerea obiectivului UE de ocupare a forței de muncă sau recuperarea decalajelor care există față de țările cu cele mai bune rezultate ar putea permite aproape neutralizarea efectelor îmbătrânirii populației asupra ponderii pensiilor în PIB.

Sistemele de pensii influențează tiparele de pensionare și, prin urmare, oferta de forță de muncă și raportul de dependență economică. Parametrii principali sunt vârstele de pensionare normală și anticipată. În prezent, timpul petrecut în calitate de pensionar reprezintă o treime din viața adultă și, dacă nu se schimbă politicile, această proporție ar crește în viitor în același timp cu speranța de viață. De asemenea, din cauza posibilității de ieșire timpurie de pe piața muncii, rata de ocupare în rândul lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) se situa, în 2010, sub pragul de 50% în UE. Totuși, această cifră agregată pentru UE ascunde diferențe semnificative între statele membre, variind între 30,2% în Malta și 70,5% în Suedia (a se vedea Figura 4). De asemenea, ratele de ocupare în rândul femeilor în vârstă (38,6%) sunt mult mai mici decât în rândul bărbaților (54,6%).

Tendința de pensionare anticipată din ultimele decenii însă s-a inversat. Rata de ocupare în categoria de vârstă 55-64 a crescut în UE-27 de la 37,7% în 2001 la 46,3% în 2010. De asemenea, reformele sistemelor de pensii adoptate deja în statele membre, care vor fi deseori aplicate progresiv, ar putea avea drept rezultat creșterea semnificativă a nivelului de participare pe piața muncii a lucrătorilor în vârstă. Cu toate acestea, ar trebui luate mai multe măsuri. Participarea pe piața muncii este încă prea scăzută în categoriile de vârstă imediat inferioare vârstei de pensionare și progresele sunt insuficiente. O vârstă de pensionare fixă, combinată cu posibilități de ieșire timpurie simplă de pe piața muncii, va crea dezechilibre tot mai mari între durata vieții profesionale și durata perioadei de pensie. Reforma sistemelor de pensii pentru a crește rata de participare pe piața muncii va fi esențială pentru stimularea creșterii economice și punerea unor baze solide pentru pensii viabile și adecvate.

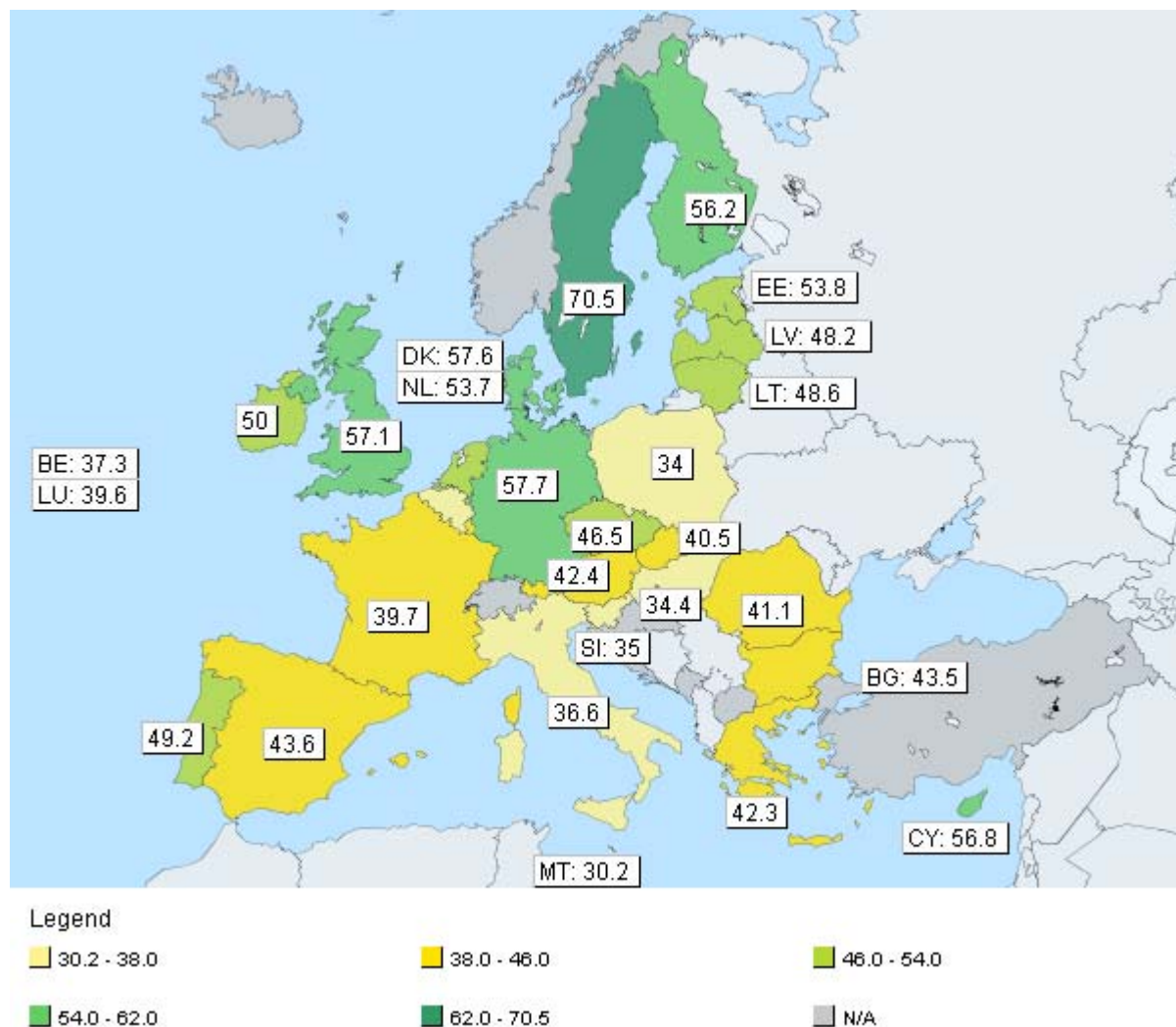
Pentru ca reformele destinate să crească vârsta de pensionare (inclusiv prin eliminarea treptată a regimurilor de pensionare anticipată) să reușească, femeile și bărbații în vârstă trebuie să dispună totuși de oportunități mai bune de a rămâne pe piața muncii. Aceasta presupune adaptarea locurilor de muncă și a organizării muncii, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, politici eficiente din punctul de vedere al costurilor destinate să permită echilibrul între viața profesională și cea privată și de familie, aplicarea unor măsuri de sprijinire a îmbătrânirii în condiții bune de sănătate și lupta împotriva inegalităților de gen și a discriminării pe criterii de vârstă. În plus, acceptarea acestor reforme la nivel politic va depinde de faptul dacă sunt

---

<sup>6</sup> Calcul bazat pe *Dependency Ratio Calculator* (calculatorul raportului de dependență) al Camerei Federale a Muncii din Austria, Viena. Raportul de dependență economică se definește ca rată a numărului de pensionari (inclusiv pensionări anticipate, handicap) și șomeri față de numărul de lucrători. Principala estimare pentru 2050: creșterea ratei de ocupare în categoria de vârstă 20-64 la 79,6% (acest nivel de ocupare a forței de muncă a fost atins în 2008 în cele trei țări cu cele mai bune rezultate – SE, DK, NL). Date: Ancheta asupra forței de muncă, Raportul privind îmbătrânirea populației 2009, Europop 08.

percepute ca fiind juste. Trebuie să se țină seama de capacitatea de a lucra și de a găsi un loc de muncă care diferă în mod semnificativ de la o persoană la alta și de faptul că speranța de viață și starea de sănătate la vârsta de 60 sau 65 de ani tind să fie mai scăzute la lucrătorii manuali care au început să lucreze foarte tineri.

**Figura 4: Ratele de ocupare în rândul lucrătorilor în vârstă (55-64) în statele membre ale UE în 2010**



Sursă: ESTAT

## 2.4. Rolul statelor membre și al UE în domeniul pensiilor

Statelor membre le revine responsabilitatea principală a elaborării sistemelor lor de pensii în funcție de contextul lor. Cu toate acestea, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că UE susține și completează activitățile statelor membre în domeniul protecției sociale (articolul 153) și ține seama, în definirea și punerea în aplicare a politicilor sale, de garantarea unei protecții sociale corespunzătoare (articolul 9).

Multe dintre competențele și inițiativele politice ale UE influențează sistemele și politicile naționale în domeniul pensiilor. Până în prezent, UE s-a preocupat de chestiuni specifice legate de pensii într-un mod oarecum fragmentat, de exemplu, pentru înlăturarea obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor, definirea modalităților în care instituțiile private de pensii pot beneficia de piața internă, promovarea egalității de gen, lupta împotriva discriminării și monitorizarea viabilității bugetare. Având în vedere amploarea și caracterul



interdependent al problematicilor macroeconomice, sociale și ale pieței muncii, este necesar să se adopte o abordare mai globală.

UE dispune de o gamă largă de instrumente politice destinate să sprijine statele membre în asigurarea unor pensii corespunzătoare în mod durabil. În cartea verde privind pensiile din 2010, Comisia a subliniat importanța de a soluționa problemele legate de pensii din perspectivă globală și de a optimiza sinergiile între diferitele domenii politice. Strategia Europa 2020 și consolidarea guvernantei economice la nivel european oferă un cadru mai solid în care sistemele de pensii pot fi supuse unei analize critice. Astfel, se recunoaște faptul că pensiile, care joacă un rol vital în susținerea multor cetățeni ai UE, reprezintă și unul dintre cele mai mari posturi de cheltuieli publice și, prin urmare, o preocupare comună pentru statele membre. Pe lângă colaborarea strânsă cu guvernele statelor membre (în special în cadrul Comitetului pentru protecție socială, al Comitetului pentru politică economică și al Comitetului pentru ocuparea forței de muncă), este important să se ofere altor părți interesate neguvernamentale posibilitatea de a participa la discuțiile cu privire la modul de a asigura pensii adecvate, viabile și sigure.

Prezenta carte albă respectă responsabilitățile statelor membre. Ea urmărește să orienteze instrumentele politice UE pentru a îmbunătăți sprijinul acordat eforturilor de reformă a pensiilor întreprinse de statele membre și propune un set de inițiative care se susțin reciproc, de la măsurile legislative privind stimulentele financiare până la coordonarea politicilor și monitorizarea progresului spre obiectivele comune definite în cadrul integrat și global al Strategiei Europa 2020.

### 3. NECESITATEA REFORMEI PENSILOR

Miza politicilor în domeniul pensiilor este de a institui un sistem viabil din punct de vedere financiar, astfel încât să poată fi atins scopul de bază al sistemelor de pensii, și anume de a asigura venituri adecvate din pensii și de a permite persoanelor în vârstă să beneficieze de standarde de viață decente și de independență economică.

Analizele anuale ale creșterii 2011<sup>7</sup> și 2012<sup>8</sup> ale Comisiei au prezentat principalele orientări pentru reformele pensiilor care contribuie la consolidarea fiscală favorabilă creșterii și vor asigura pensii adecvate și viabile. Aceste analize au evidențiat că, pentru a atinge aceste obiective, este important să se asigure un echilibru mai bun între anii petrecuți în câmpul muncii și anii petrecuți la pensie și să se promoveze economiile suplimentare pentru pensie. Mai precis, Comisia a recomandat următoarele:

- (a) să se adapteze vârsta de pensionare în funcție de creșterea speranței de viață,
- (b) să se limiteze accesul la regimurile de pensionare anticipată și la alte posibilități de ieșire prematură de pe piața muncii,
- (c) să se încurajeze prelungirea vieții profesionale printr-un acces mai bun la învățarea pe tot parcursul vieții, adaptarea locurilor de muncă la o forță de muncă mai diversificată, dezvoltarea oportunităților de angajare pentru lucrătorii în vârstă și sprijinirea îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate,

---

<sup>7</sup> COM(2011) 11 final, 12.1.2011.

<sup>8</sup> COM(2011) 815 final, 23.11.2011.

- (d) să se egalizeze vârsta de pensionare pentru bărbați și femei și
- (e) să se încurajeze dezvoltarea sistemelor de economii suplimentare pentru pensii pentru sporirea veniturilor pensionarilor.

Succesul realizării reformelor pensiilor în conformitate cu aceste orientări va contribui la creșterea viabilității sistemelor de pensii și va ajuta astfel statele membre să ofere cetățenilor lor venituri adecvate la vârste înaintate inclusiv într-un context demografic mai puțin favorabil.

În mai multe țări (cel mai recent în CZ, EL, ES și IT, a se vedea anexa 3 privind ultimele reforme ale pensiilor), au fost înregistrate progrese în reformarea sistemului de securitate socială, în conformitate cu recomandările analizelor anuale ale creșterii. Cu toate acestea, necesitatea unor măsuri politice suplimentare este urgentă. Mai jos sunt prezentate componentele indispensabile unor reforme de succes, în conformitate cu analizele anuale privind creșterea.

### **3.1. Obținerea unui echilibru între durata vieții profesionale și durata pensionării**

#### *3.1.1. Adaptarea vârstei de pensionare în funcție de creșterea speranței de viață*

Recomandările privind pensiile formulate pentru fiecare țară, adoptate în iulie 2011, vizează necesitatea de a prelungi viața profesională a lucrătorilor în vârstă, în special prin creșterea vârstei de pensionare și adaptarea acesteia în funcție de creșterea speranței de viață. În primul rând, creșterea vârstelor efective de pensionare ar compensa într-o anumită măsură creșterea longevității din trecut, care nu a fost reflectată în calculul pensiilor. Corelarea vârstei de pensionare cu speranța de viață ar contribui la stabilizarea echilibrului dintre anii de muncă și anii petrecuți la pensie. Acest lucru are o importanță crucială pentru viabilitate în viitor. Simulările prezentate în raportul 2009 al Comisiei privind viabilitatea sugerează că adaptarea vârstei de pensionare la creșterea speranței de viață în viitor ar putea avea drept rezultat economii la buget care ar reprezenta mai mult decât jumătate din creșterea preconizată a cheltuielilor cu pensiile în următorii 50 de ani<sup>9</sup>.

Unele state membre încearcă să întârzie pensionarea prin creșterea numărului de ani de contribuție necesari pentru a obține o pensie integrală sau prin corelarea acestuia cu creșterea speranței de viață (de exemplu, CZ, EL, FR, IT). Altele adaptează nivelul prestațiilor de pensie la creșterea speranței de viață (de exemplu, PT), în timp ce altele îl leagă de echilibrul financiar al sistemului de pensii (de exemplu, DE, SE), care va fi afectat de schimbările demografice și de creșterea speranței de viață. Majoritatea statelor membre oferă posibilități

---

<sup>9</sup> Potrivit estimărilor, corelarea vârstei de pensionare cu speranța de viață ar duce la scăderea raportului dintre cheltuielile publice pentru pensii și PIB în ansamblul UE cu aproximativ 1,75 de puncte procentuale din PIB în 2060 în comparație cu scenariul inițial, conform căruia raportul dintre cheltuielile publice pentru pensii și PIB ar trebui să crească cu 2,4 puncte procentuale din PIB. Astfel, creșterea vârstei de pensionare posibile și efective pentru a reflecta automat creșterea viitoare a speranței de viață ar contribui în mod considerabil la asigurarea progresului către viabilitatea bugetară. Comisia Europeană și Comitetul pentru politică economică (2009), „2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)” [Raport privind îmbătrânirea populației, 2009: proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE-27 (2008-2060)], *European Economy*, nr.2 și raportul Comisiei Europene privind viabilitatea (2009), „2009 Sustainability Report”, *European Economy*, nr 9.

de a avea o pensie mai mare lucrând mai mult și permite astfel compensarea valorii tot mai mici a pensiilor la o anumită vârstă de pensionare și menținerea unor pensii adecvate.

Creșterea vârstei de pensionare efective nu înseamnă neglijarea intereselor tinerilor în favoarea intereselor vârstnicilor, ci găsirea unui echilibru adecvat între acestea. Câțiva ani în plus de viață activă nu înseamnă că persoanele în vârstă vor fi private de pensia bine meritată în favoarea tinerilor. Nu înseamnă nici că lucrătorii în vârstă vor ocupa locuri de muncă care ar fi disponibile altfel lucrătorilor mai tineri. Într-adevăr, statele membre în care rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă este cea mai mare înregistrează și cele mai scăzute rate ale șomajului în rândul tinerilor. Pe termen lung, numărul de locuri de muncă nu este fix, ci depinde în special de oferta de lucrători calificați, un vector esențial al creșterii economice. O ofertă mai mare de lucrători în vârstă experimentați va stimula potențialul de creștere al Europei și va crea astfel oportunități mai numeroase și condiții de viață mai bune pentru tineri și vârstnici. Anul european al îmbătrânirii active și al solidarității între generații 2012 va urmări în principal oferirea de oportunități mai bune persoanelor de toate vârstele.

### *3.1.2. Limitarea accesului la pensionarea anticipată*

Reformele pensiilor destinate să mențină lucrătorii în activitate timp mai îndelungat trebuie să se concentreze, de asemenea, pe eliminarea posibilităților de pensionare anticipată fără justificare aplicabile tuturor angajaților sau anumitor profesii.

În unele state membre, sistemul de pensii legal permite persoanelor care au realizat stagii complete de cotizare să se pensioneze înainte de vârsta normală de pensionare (de exemplu, AT, BE și LU). Așadar, reformele pensiilor n-ar trebui să se concentreze asupra creșterii vârstelor de pensionare, ci, de asemenea, după caz, asupra duratei stagiului de cotizare, care trebuie să reflecte la rândul lui speranța de viață în creștere. Ținând seama de stagiile de cotizare (chiar dacă durata prevăzută crește odată cu speranța de viață), sistemele de pensii pot să asigure condiții juste persoanelor care și-au început viața profesională devreme (de obicei, lucrătorii necalificați a căror speranță de viață și sănătate sunt deseori mai puțin bune).

Statele membre își reformează regimurile de pensionare anticipată în diferite moduri. Ele pot solicita angajatorilor să suporte toate sau cel puțin o parte semnificativă a costurilor prestațiilor aferente pensionărilor anticipate. Lucrătorilor care desfășoară activități deosebit de grele sau periculoase li se pot oferi alternative pentru pensionarea anticipată, de exemplu mobilitatea profesională. În anumite state membre, regulile de eligibilitate sunt înăsprite, de exemplu prin creșterea vârstei de eligibilitate pentru pensie. De asemenea, unele țări fie reduc nivelul prestațiilor oferite de anumite regimuri specifice, fie desființează aceste regimuri. În cazul în care se elimină posibilitățile de pensionare anticipată, este important ca persoanelor vizate să li se ofere posibilitatea de a continua să lucreze sau, dacă nu este posibil, să poată beneficia de o securitate adecvată a veniturilor.

### *3.1.3. Încurajarea unei durate mai lungi a vieții profesionale*

Eliminarea treptată a regimurilor de pensionare anticipată și creșterea vârstei de pensionare trebuie însoțite de măsuri care să permită lucrătorilor să rămână pe piața muncii o perioadă mai îndelungată, de exemplu măsuri care țin de sănătate, de locul de muncă și de ocupare a forței de muncă. În lipsa acestor măsuri, impactul asupra finanțelor publice ar putea fi mult mai puțin benefic dacă reformele care vizează vârsta de pensionare ar duce la creșterea numărului de persoane care apelează la alte tipuri de prestații (de exemplu, de șomaj, de invaliditate, de asistență socială). Ca alternativă, este posibil ca bugetele publice să facă economii ca urmare a pensiilor reduse primite de lucrătorii în vârstă care nu pot să continue să

lucreze până la vârsta normală de pensionare, ceea ce crește riscul de sărăcie în rândul persoanelor vârstnice.

Pentru a asigura pensii adecvate și viabile în viitor, este esențial să existe un dialog veritabil în statele membre, care să reunească autoritățile publice, partenerii sociali și alte părți interesate pentru a ajunge la un consens cu privire la politicile care să permită lucrătorilor să rămână mai mult timp în câmpul muncii, garantând totodată solidaritatea cu cei care nu sunt capabili să o facă. De asemenea, va fi important să se explice că, datorită creșterii speranței de viață, prelungirea vieții profesionale active nu înseamnă că oamenii se vor bucura de mai puțini ani la pensie.

Un factor deosebit de important este starea de sănătate a persoanelor care se apropie de vârsta de pensionare, întrucât influențează capacitatea și dorința lor de a continua să lucreze cu consecințele de rigoare asupra pieței muncii. Investiția în prevenirea bolilor, în promovarea îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate, precum și în sisteme de sănătate mai eficiente din punctul de vedere al costurilor este un factor important pentru menținerea și îmbunătățirea sănătății și productivității forței de muncă care poate astfel să rămână mai mult timp în câmpul muncii. Acest lucru va contribui la reducerea cazurilor de pensionare anticipată pe motive de boală, la creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă de peste 55 de ani și va reduce într-o oarecare măsură presiunea exercitată asupra sistemelor de pensii.

Printre alte măsuri se numără revizuirea vârstelor obligatorii de pensionare care nu sunt justificate, promovarea sănătății și a securității la locul de muncă, oferirea accesului la învățarea pe tot parcursul vieții, adaptarea locurilor de muncă la nevoile lucrătorilor în vârstă și crearea de oportunități pentru formulele flexibile de muncă, de exemplu prin combinarea unui program de lucru cu fracțiuni de normă cu primirea unor prestații parțiale de pensii. Se pot face multe pentru dezvoltarea unei „a doua cariere” sau a unor locuri de muncă „de sfârșit de carieră” adaptate. Va fi important, de asemenea, să se elimine barierele în calea ocupării și a vieții profesionale mai lungi a femeilor și bărbaților existente în sistemul socio-fiscal și în cel al remunerațiilor. Având în vedere diferențele semnificative în ratele de ocupare a femeilor și bărbaților cu vârstele cuprinse între 55 și 64 de ani, toate inițiativele vor trebui să se concentreze în mod deosebit asupra aspectelor de gen legate de prelungirea vieții profesionale active și de îmbătrânirea activă, inclusiv măsurile care facilitează echilibrul dintre muncă și responsabilitățile familiale și reduc diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea și remunerarea. Fondul social european (FSE) poate să joace un rol important în întărirea capacității factorilor de decizie politică, a angajatorilor și a lucrătorilor de a elimina barierele cu care se confruntă femeile și cele în calea prelungirii vieții profesionale active și să realizeze progresele necesare pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor în vârstă de ambele sexe.

#### *3.1.4. Eliminarea discrepanțelor între bărbați și femei în ceea ce privește pensiile*

Treizece state membre mai aveau încă în 2009 vârste de pensionare mai mici pentru femei decât pentru bărbați. Totuși, pe baza legislației în vigoare, optzece state membre vor egaliza vârstele de pensionare până în 2020. Cinci state membre dispun de planuri pe termen mai lung în ceea ce privește egalizarea vârstelor de pensionare și numai patru dintre cele 27 de state membre nu au adoptat acte normative în acest sens (pentru informații specifice pentru fiecare țară, a se vedea anexa 3). Egalizarea vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați poate avea o contribuție semnificativă asupra creșterii participării pe piața muncii a lucrătorilor în vârstă și asupra creșterii veniturilor femeilor și ar trebui realizată fără întârziere.

Egalizarea vârstelor de pensionare trebuie analizată în contextul mai larg al disparităților de gen legate de pensii, care decurg din diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, contribuțiile, întreruperile activității profesionale și munca cu fracțiune de normă din motive familiale. Din cauza acestor inegalități de gen care persistă pe piața muncii, femeile beneficiază de drepturi de pensie mai reduse. Prin urmare, pentru a avea pensii adecvate și viabile, trebuie să se facă uz de o combinație de politici privind pensiile și ocuparea forței de muncă destinată să elimine disparitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește veniturile din pensii. Sunt necesare soluții mai eficiente, care nu se bazează pe atribuirea unor roluri specifice femeilor și bărbaților, cum sunt creditele pentru îngrijirea persoanelor aflate în întreținere disponibile atât pentru femei, cât și pentru bărbați, care păstrează viabilitatea sistemelor de pensii, inclusiv încurajând lucrătorii să se întoarcă la lucru.

Soluționarea problemelor legate de inegalitățile de gen prin asigurarea unui echilibru între viața profesională și privată poate avea, de asemenea, avantaje indirecte pe termen lung pentru sistemele de pensii, ajutându-i pe oameni să crească o familie, stimulând astfel creșterea ratelor natalității și atenuând, pe termen lung, scăderea populației în vârstă de muncă.

### **3.2. Dezvoltarea economiilor suplimentare private pentru pensie**

Economiile suplimentare pentru pensie trebuie să joace un rol mai important în asigurarea caracterului adecvat al pensiilor în viitor. Prin urmare, statele membre vor trebui să găsească modalități de a îmbunătăți eficacitatea din punctul de vedere al costurilor, siguranța și accesul echitabil la programele de pensii suplimentare. Avantajele fiscale și alte stimulente financiare, precum și negocierile colective joacă un rol important în acest sens. Aceste instrumente se folosesc în mod foarte diferit în UE creând posibilități considerabile de învățare reciprocă. De asemenea, va fi esențial să se soluționeze problemele care țin de egalitatea de gen pentru a se evita creșterea discrepanțelor de gen existente, deoarece femeile se bucură în prezent de mai puține șanse de a face economii suplimentare pentru pensie decât bărbații.

Criza a scos în evidență vulnerabilitatea sistemelor de pensii finanțate prin capitalizare în fața crizelor financiare și a recesiunilor economice. Ea a evidențiat, de asemenea, necesitatea de a revizui cadrul de reglementare și concepția acestor sisteme pentru a crește siguranța pensiilor private. UE dispune de competențe legislative în acest domeniu și a adoptat deja două instrumente în acest sens: Directiva privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului<sup>10</sup> și Directiva privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IFPO)<sup>11</sup>. Consultarea lansată de cartea verde a confirmat că piața unică este un instrument cheie pentru sprijinirea caracterului adecvat și a viabilității bugetare a pensiilor. Se mai pot obține creșteri ale eficienței prin economii de scară, diversificarea riscurilor și inovare. UE își poate ameliora cadrul de susținere a furnizării pensiilor ocupaționale în cadrul sistemului general al pensiilor din statele membre și poate să contribuie la reducerea costului pensiilor. Iată de ce Directiva IFPO va fi revizuită cu scopul de a facilita activitatea transfrontalieră a instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale și de a moderniza supravegherea acestora, ținând seama de diferite tipuri de instituții de agest gen din statele membre. În plus, trebuie îmbunătățită calitatea produselor financiare pentru economiile individuale pentru pensii care nu sunt legate de activitatea profesională, precum sistemele din cadrul celui de-al treilea pilon și alte produse financiare folosite pentru a completa veniturile

---

<sup>10</sup> 2008/94/CE din 22 octombrie 2008.

<sup>11</sup> 2003/41/CE din 3 iunie 2003.

persoanelor vârstnice. Este necesară îmbunătățirea informării și a protecției consumatorilor pentru a crește încrederea lucrătorilor și a investitorilor în produsele financiare pentru economiile pentru pensii.

Recurgerea într-o măsură mai mare la sistemele de pensii suplimentare ar putea afecta persoanele care se mută în altă țară și care ar putea să piardă o parte semnificativă a drepturilor lor de pensii. Drepturile legale de securitate socială sunt garantate de legislația UE [în special Regulamentul (CE) nr. 883/2004<sup>12</sup>], dar sistemele private nu intră sub incidența acestui regulament. Prin urmare, este important să se adopte măsuri care să nu permită sistemelor de pensii suplimentare să devină obstacole în calea mobilității profesionale și a flexibilității pieței de muncă, care pot să contribuie direct la creșterea economică a UE fără să aibă efecte negative asupra sistemului general al pensiilor suplimentare.

Cetățenii care lucrează în alte state membre trebuie nu numai să-și păstreze drepturile de pensii pe care le acumulează transfrontalier, ci și să aibă o imagine clară a drepturilor pe care le-au acumulat în cadrul sistemelor de pensii legale și ocupaționale. Acest scop poate fi atins prin crearea unor servicii de urmărire a pensiilor în întreaga UE, după modelul celor care există deja în unele state membre. Serviciile de urmărire a pensiilor pot să ofere cetățenilor informații corecte și actualizate despre drepturile de pensie, precum și estimări privind veniturile lor după pensionare asigurate de sistemele de pensii legale și ocupaționale. Ele pot să demonstreze astfel avantajele unei activități profesionale mai îndelungate și ale economiilor suplimentare pentru pensii pentru menținerea unui nivel adecvat al veniturilor după pensionare. Cu ajutorul unei armonizări minime a unor caracteristici de bază, serviciile naționale de urmărire a pensiilor ar putea fi conectate cu sistemul UE al serviciilor de urmărire a pensiilor.

#### 4. UTILIZAREA INSTRUMENTELOR UE

Având în vedere că politicile naționale de pensii devin din ce în ce mai mult un subiect de interes comun, este logic ca UE să joace un rol mai important în ceea ce privește ajutorul oferit statelor membre în atingerea obiectivelor privind pensiile adecvate și viabile.

UE dispune de un set de instrumente politice pentru promovarea pensiilor adecvate, sigure și viabile, chiar dacă principala responsabilitate pentru atingerea acestor obiective revine în mod clar statelor membre.

**Legislație:** Deși UE nu are competențe de a legifera cu privire la *concepția* propriu-zisă a sistemelor de pensii în statele membre, ea poate să legifereze cu privire la aspecte care influențează funcționarea pieței interne (libera circulație a persoanelor, libertatea de a furniza servicii, protecția consumatorilor), să lupte împotriva discriminării (pe criterii de sex și vârstă, în special) și să protejeze drepturile lucrătorilor. O serie de regulamente și directive care au consecințe asupra sistemelor de pensii în statele membre sunt deja în vigoare. În plus, UE poate să promoveze instrumente juridice neobligatorii (*soft law*), cum sunt codurile de bune practici.

**Finanțare:** De asemenea, UE poate mobiliza fonduri pentru a atinge anumite obiective politice legate de pensii. Fondul social european este de departe cel mai important instrument

---

<sup>12</sup> Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

european pentru acest scop și poate fi utilizat pentru a promova capacitatea de inserție profesională și șansele pe piața muncii pentru lucrătorii în vârstă. Diferite instrumente mai mici de finanțare există în domenii de politică precum ocuparea forței de muncă și politica socială (PROGRESS), sănătatea publică și învățarea pe tot parcursul vieții și pot fi utilizate pentru a susține elaborarea de politici mai bune în statele membre, în special cu ajutorul practicilor de învățare reciprocă.

**Coordonarea politicilor:** Strategia Europa 2020 presupune o coordonare mai bună a politicilor naționale în contextul semestrului european, în special cu ajutorul recomandărilor specifice pentru fiecare țară. Acest proces este susținut de o serie de comitete politice, precum Comitetul pentru politică economică, Comitetul pentru protecție socială și Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, care vor examina în detaliu problemele specifice legate de caracterul adecvat și viabil al pensiilor, precum și de promovarea prelungirii vieții profesionale active.

Prezenta carte albă prezintă un set complet de inițiative care trebuie luate la nivelul UE în sprijinul reformelor naționale de pensii. Aceste inițiative vizează cele două domenii de reformă principale menționate în analizele anuale ale creșterii, și anume echilibrarea duratei vieții profesionale și a duratei pensionării și dezvoltarea sistemelor de economii private suplimentare pentru pensii. Cartea albă urmărește, de asemenea, ca procesul global inițiat de cartea verde să fie susținut prin îmbunătățirea coordonării și a instrumentelor de monitorizare. Acțiunile specifice sunt prevăzute în anexa 1, de exemplu cele privind transferabilitatea, revizuirea Directivei IFPO sau privind un ansamblu de măsuri care să le permită lucrătorilor să rămână mai mult timp pe piața muncii. Prezenta carte albă oferă astfel o bază importantă pe care se poate construi o colaborare fructuoasă cu statele membre, Parlamentul European și partenerii sociali.

## 5. CONCLUZIE

Multe sisteme de pensii din Uniunea Europeană trebuie ajustate într-o oarecare măsură pentru a se garanta că pot să ofere pensii adecvate în mod viabil. Acest lucru a fost evidențiat în analiza anuală a creșterii pe 2011 realizată de Comisie și oglindit în recomandările specifice pentru fiecare țară privind pensiile, formulate pentru majoritatea statelor membre. Analiza anuală a creșterii 2012 a Comisiei a subliniat încă o dată necesitatea unor reforme ample ale pensiilor, susținute de măsuri pe piața muncii care să permită femeilor și bărbaților să lucreze mai mult timp. În sprijinul acestor recomandări, prezenta carte albă propune o strategie pentru pensii adecvate, viabile și sigure în următoarele decenii. Fără îndoială, problemele, în special cele legate de schimbările demografice și de viabilitatea finanțelor publice, sunt foarte semnificative, dar există și modalități bune de a le soluționa.

Actuala criză a datoriilor suverane ilustrează în mod clar cât de important este pentru Uniunea Europeană în ansamblul ei ca fiecare stat membru să reușească să soluționeze problemele cu care se confruntă sistemele lor de pensii. Prin urmare, reformele pensiilor trebuie să fie supravegheate îndeaproape în contextul Strategiei Europa 2020. Avem nevoie de o abordare mai europeană pentru soluționarea problemelor legate de sistemele de pensii, în conformitate cu concluziile consecutive ale Consiliului European care a făcut apel la o coordonare economică mai strânsă. Acum este momentul să acționăm și să punem în aplicare cu hotărâre acțiunile propuse în prezenta carte albă. Statele membre, instituțiile europene și toate părțile interesate, inclusiv partenerii sociali, trebuie să reacționeze împreună și conform rolurilor care le sunt atribuite, la provocările pe care le reprezintă îmbătrânirea populației. Sistemele de

pensii trebuie să contribuie la creștere în Europa promovând îmbătrânirea activă, rămânând totodată un instrument adecvat și viabil al modelului social european destinat să susțină standardele de viață ale europenilor în vârstă.



**ANEXA 1:**  
**Inițiativele UE în sprijinul eforturilor statelor membre**

**1. OBTINEREA UNUI ECHILIBRU ÎNTRE DURATA VIEȚII PROFESIONALE ȘI DURATA PENSIONĂRII**

Obținerea unui echilibru mai bun între durata vieții profesionale și durata pensionării necesită ajustarea sistemelor de pensii, creșterea vârstelor de pensionare și ameliorarea stimulentele pentru prelungirea vieții profesionale. Pentru ca aceste măsuri să se traducă în creșterea vârstelor efective de pensionare și o participare mai activă pe piața muncii a lucrătorilor în vârstă trebuie adoptate însă măsuri care să permită lucrătorilor în vârstă să rămână pe piața muncii.

- (1) În cadrul Strategiei Europa 2020, Comisia va **supraveghea îndeaproape și va încuraja reformele pensiilor și ale pieței muncii** în concordanță cu analizele anuale ale creșterii și recomandările specifice pentru fiecare țară pentru a obține o creștere a vârstei de pensionare, în special prin egalizarea vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați acolo unde acest lucru nu a fost încă făcut și corelarea vârstelor de pensionare cu creșterea speranței de viață.
- (2) Comisia va sprijini Comitetul pentru ocuparea forței de muncă, Comitetul pentru politică economică și Comitetul pentru protecție socială în eforturile lor de **supraveghere multilaterală a reformelor pensiilor** și va oferi **sprijin financiar** statelor membre prin programul PROGRESS și prin viitorul Program pentru schimbare socială și inovare socială pentru a stimula învățarea reciprocă și elaborarea politicilor.
- (3) Comisia va cere comitetelor competente (de exemplu, Comitetul pentru protecție socială, Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați) să **identifice și să recomande cele mai bune practici în reducerea disparităților de gen în ceea ce privește pensiile** (de exemplu, promovarea egalității de remunerare, drepturile minime la pensie, creditele pentru îngrijirea persoanelor aflate în întreținere, partajul drepturilor la pensie în caz de divorț).
- (4) În cursul **Anului european al îmbătrânirii active și al solidarității între generații 2012**, Comisia va întreprinde acțiuni de sensibilizare a publicului cu privire la avantajele și posibilitățile de prelungire a vieții profesionale active și va încuraja diseminarea de bune practici în materie de gestionare a aspectelor legate de vârstă la locul de muncă și pe piața muncii.
- (5) În cadrul Strategiei Europa 2020, Comisia își va consolida **sprijinul oferit pentru coordonarea politicilor și acțiunile comune care să permită și să încurajeze lucrătorii în vârstă, în special femeile, să rămână mai mult timp în câmpul muncii**. Vor fi promovate activitățile Comitetului pentru protecție socială și ale Comitetului pentru ocuparea forței de muncă pe tema aspectelor de gen care împiedică sau facilitează prelungirea vieții profesionale active, pe tema dezvoltării în toate statele membre a piețelor muncii orientate către persoanele la sfârșit de carieră și pe tema proiectelor privind îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate din cadrul parteneriatului european pentru inovare.

- (6) În cadrul dialogului social european, Comisia va **cere partenerilor sociali să pună în practică metode de adaptare a locurilor de muncă și a practicilor pe piața muncii**, inclusiv în ceea ce privește gestionarea carierelor, în special pentru ocupațiile grele, pentru a facilita prelungirea vieții profesionale active a femeilor și bărbaților. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă și Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă vor oferi consiliere de specialitate la nivelul UE.
- (7) Bazându-se pe propunerea pe care a făcut-o pentru **Fondul social european** pentru perioada de programare 2014-2020, Comisia va încuraja statele membre să recurgă la FSE pentru **promovarea îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate**, inclusiv pentru reconcilierea vieții profesionale și de familie, și va urmări îndeaproape dacă programele FSE sprijină în mod eficient reformele necesare identificate în acest domeniu în recomandările specifice pentru fiecare țară.
- (8) Comisia va consulta partenerii sociali cu privire la **modalitatea de revizuire a vârstelor de pensionare obligatorii fără justificare** în contractele colective de muncă și în legislațiile naționale.

## 2. DEZVOLTAREA SISTEMELOR PRIVATE DE ECONOMII SUPPLEMENTARE PENTRU PENSII

Consolidarea rolului sistemelor private de economii suplimentare pentru pensii depinde în primul rând de îmbunătățirea accesului la sistemele suplimentare și de eficiența lor din punctul de vedere al costurilor. În multe state membre, posibilitățile în materie de economii suplimentare pentru pensii oferite de regimurile ocupaționale și cele din cadrul celui de-al treilea pilon nu sunt suficient dezvoltate și sunt ineficiente din punctul de vedere al costurilor. Prin urmare, ar fi util ca Uniunea Europeană să-și mărească sprijinul oferit pentru o mai bună protecție a femeilor și bărbaților și difuzarea bunelor practici, inclusiv utilizarea optimă a stimulentele fiscale pentru regimurile de pensii finanțate prin capitalizare. Aceste acțiuni pot fi promovate de autoritățile publice sau de partenerii sociali. Întrucât, pe viitor, oamenii vor trebui să se bazeze mai mult pe economiile suplimentare pentru pensii, siguranța și performanțele acestora vor trebui ameliorate. Îmbunătățirea instrumentelor juridice obligatorii și neobligatorii ale UE poate contribui în mod semnificativ la acest obiectiv. În sfârșit, sistemele de pensii suplimentare trebuie să fie compatibile cu cerințele privind flexibilitatea piețelor muncii și mobilitatea profesională.

- (9) Începând cu 2012, Comisia va colabora cu statele membre pentru a identifica cele mai bune practici de evaluare și optimizare a **eficacității și eficienței din punctul de vedere al costurilor a stimulentele fiscale și de altă natură pentru sistemele private de economii pentru pensii**, inclusiv o orientare mai bună a stimulentele către persoanele care altfel nu și-ar constitui pensii adecvate. De asemenea, Comisia va oferi sprijin statelor membre și partenerilor sociali care doresc să **instituie sisteme de pensii suplimentare eficiente din punctul de vedere al costurilor**, pentru a-i ajuta să beneficieze de bunele practici și experiența altor state membre.
- (10) Comisia va invita Comitetul pentru protecție socială să **revizuiască bunele practici în materie de declarații individuale de pensii**, cu scopul de a încuraja statele membre să **informeze mai bine cetățenii pentru a le permite să-și planifice pensionarea și să decidă suma pe care doresc s-o economisească prin intermediul sistemelor de pensii suplimentare**.

- (11) În 2012, Comisia va prezenta o propunere legislativă de **revizuire a Directivei IFPO**. Scopul revizuirii este de a asigura condiții de egalitate cu directiva Solvabilitate II, de a promova activitățile transfrontaliere în acest domeniu și de contribui la ameliorarea situației generale a pensiilor în UE. Aceasta va ajuta la soluționarea problemelor legate de îmbătrânirea demografică și datoria publică.
- (12) În 2012, Comisia va lua inițiative destinate să asigure o **protecție** mai eficientă a **drepturilor la pensie ocupațională ale lucrătorilor în caz de insolvabilitate** a angajatorilor lor, în temeiul articolului 8 din Directiva 2008/94/CE, ținând seama de evaluarea transversală a punerii sale în aplicare în UE și de jurisprudența Curții de Justiție.
- (13) Până în 2013, Comisia va prezenta o inițiativă menită să **crească calitatea produselor de pensie din cadrul celui de-al treilea pilon**, pentru femei și bărbați, și să **ofere consumatorilor o informare mai bună și standarde de protecție mai ridicate** prin intermediul unor **coduri facultative** și, eventual, al unui sistem de certificare al UE pentru aceste produse, bazându-se, după caz, pe măsurile de îmbunătățire a informării consumatorilor planificate pentru 2012 privind „pachetele de produse de investiții cu amănuntul” (PRIPs).
- (14) Comisia va colabora cu părțile interesate, precum partenerii sociali, sectorul pensiilor și organismele consultative ca Forumul privind pensiile, Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, pentru elaborarea unui **cod al bunelor practici pentru regimurile de pensii ocupaționale** (al doilea pilon), soluționarea unor probleme precum îmbunătățirea protecției angajaților, faza de plată, împărțirea și atenuarea riscurilor, raportul cost-eficacitate și amortizarea șocurilor.
- (15) În 2012, Comisia va reîncepe să lucreze, în strânsă colaborare cu Consiliul și cu Parlamentul European, la o **directivă privind transferabilitatea pensiilor**, care stabilește standarde minime pentru dobândirea și păstrarea drepturilor suplimentare la pensii. Încurajând mobilitatea transfrontalieră a pensiilor în toate sectoarele profesionale, Comisia va continua, de asemenea, să lucreze la **fondul de pensii pan-european pentru cercetători**.
- (16) În 2012, Comisia va evalua dacă trebuie **extins domeniul de aplicare al Regulamentului 883/2004/CE** privind coordonarea sistemelor de securitate socială în ceea ce privește anumite regimuri ocupaționale.
- (17) Comisia va **promova crearea serviciilor de urmărire a pensiilor** care să permită cetățenilor să țină evidența drepturilor lor la pensie dobândite la diferite locuri de muncă. Ea va analiza, în contextul revizuirii directivei IFPO și al propunerii de directivă privind transferabilitatea pensiilor, modul în care pot fi furnizate informațiile necesare pentru urmărirea pensiilor și va sprijini un proiect pilot privind urmărirea transfrontalieră.
- (18) Comisia va analiza dacă regulile fiscale privind (i) transferurile transfrontaliere ale capitalului provenit din regimul de pensii ocupaționale și capitalul provenit din asigurările de viață, (ii) contribuțiile cu titlu de asigurare de viață plătite unor organisme cu sediul în alt stat membru al UE și (iii) randamentul investițiilor transfrontaliere ale furnizorilor de pensii și asigurări de viață, inclusiv veniturile lor din bunurile imobiliare și câștigurile din capital prezintă **obstacole fiscale**

discriminatorii în calea mobilității transfrontaliere și a investițiilor transfrontaliere și va iniția, unde este necesar, proceduri în constatarea neîndeplinirii obligațiilor. De asemenea, Comisia va discuta cu statele membre modalitățile de reducere a riscului ca pensiile transfrontaliere să facă obiectul dublei impozitări (sau să se sustragă complet impozitării).

- (19) Comisia va **explora necesitatea de a elimina obstacolele pe care le prezintă legislația contractelor pentru crearea și distribuirea de produse de asigurare de viață** care au și funcție de economii/investiții, cu scopul de a facilita distribuția transfrontalieră a anumitor produse private de pensie.

### 3. ÎMBUNĂTĂȚIREA INSTRUMENTELOR DE MONITORIZARE ALE UE ÎN DOMENIUL PENSIILOR ȘI CONSOLIDAREA SINERGIILOR ÎNTRE DIFERITE DOMENII DE POLITICĂ

Având în vedere interdependența tot mai mare a statelor membre, este important să se monitorizeze, în strânsă colaborare cu Comitetul pentru protecție socială și Comitetul pentru politică economică, progresul înregistrat de statele membre în asigurarea de pensii adecvate, viabile și sigure, mai ales cu ajutorul indicatorilor de referință în contextul Strategiei Europa 2020. Abordarea globală a pensiilor promovată de cartea verde privind pensiile se va concretiza prin implicarea unui ansamblu larg de părți interesate și prin consolidarea rolului Forumului privind pensiile.

- (20) Comisia, în colaborare cu Comitetul pentru politică economică, va publica **Raportul privind îmbătrânirea populației 2012**, care evaluează impactul economic și bugetar al îmbătrânirii și va constitui baza pentru o evaluare aprofundată a viabilității finanțelor publice, a cărei publicare este prevăzută în cadrul **Raportului Comisiei privind viabilitatea 2012**. De asemenea, în colaborare cu Comitetul pentru protecție socială, Comisia va elabora în 2012 un **raport privind caracterul adecvat al pensiilor**, care poate ajuta statele membre, în contextul platformei împotriva sărăciei, să evalueze caracterul adecvat, pentru femei și bărbați, al sistemelor de pensii.

**ANEXA 2:**  
**SINTEZA CONSULTĂRII PRIVIND CARTEA VERDE**

**Rezultatele consultării și ale dezbaterii lansate de cartea verde**

S-au primit aproape 1 700 de răspunsuri la consultare, dintre care 350 din partea guvernelor statelor membre, a parlamentelor naționale, a organizațiilor comerciale și sindicale, a societății civile și a reprezentanților din sectorul pensiilor. Consiliile EPSCO și ECOFIN au primit în mod favorabil cartea verde. Contribuțiile din partea PE, CESE și CoR au sosit în februarie 2011.

Răspunsurile din partea principalelor părți interesate oferă o paletă bogată de poziții bine întocmite privind cadrul european al pensiilor și aspectele generale legate de pensii, care facilitează formarea diferitelor opțiuni de politică avute în vedere.

În plus, au avut loc peste 100 de întâlniri cu părțile interesate pe tot cuprinsul Europei, la care au participat comisarii Andor, Barnier și Rehn sau serviciile de care sunt responsabili aceștia. Consultarea a influențat orientarea discuțiilor din multe state membre. În special, compararea diferitelor perspective europene a contribuit la realizarea unor dezbateri mai informate la nivel național.

În majoritatea lor, **statele membre** își doresc ca eforturile să se concentreze mai degrabă asupra îmbunătățirii sau consolidării cadrului politic european actual al pensiilor, decât asupra extinderii acestuia. Cu toate acestea, majoritatea a întâmpinat favorabil o mai bună coordonare a politicii economice.

În **Parlamentul European**, comisiile ECON, IMCO și FEMM și-au prezentat contribuțiile comisiei EMPL, competentă în fond, iar textul final adoptat de PE a reflectat în mod corespunzător diferitele puncte de vedere exprimate, bucurându-se de un sprijin foarte larg. Raportul sprijină abordarea globală adoptată de Comisie în cartea verde și pledează în favoarea unor politici bine coordonate pentru a face față aspectelor interdependente privind caracterul adecvat, viabilitatea și siguranța pensiilor.

Anumite măsuri naționale privind pensiile, cum ar fi adoptarea unor reforme majore ale sistemelor de pensii în Grecia și Franța, au oferit, în mod evident, un context cât se poate de animat reflecțiilor asupra cărții verzi. De asemenea, evenimentele care au avut loc în anumite state membre din Europa Centrală au scos în evidență importanța cu care trebuie tratate reformele sistemice ale pensiilor în cadrul **Pactului de stabilitate și de creștere**.

În domeniul crucial al **coordonării politicilor**, procesul consultării a fost depășit de evenimentele cauzate de criza datoriilor suverane. Pachetul privind coordonarea consolidată în domeniul politicii economice și trimerile la anumite măsuri specifice necesare pentru modernizarea sistemelor de pensii în cadrul Analizei anuale a creșterii vor determina schimbări importante ale cadrului european privind pensiile, noi impulsuri fiind așteptate din partea Consiliului European.

**Răspunsuri privind cadrul pensiilor și vârsta de pensionare**

[Întrebările 1-2] Răspunsurile la cartea verde sugerează că **îmbunătățirea actualului cadru privind pensiile al UE** ar putea favoriza viabilitatea finanțelor publice. Unii respondenți consideră că UE și-ar putea aduce contribuția prin adoptarea de măsuri armonizate privind

indicatorii pensiilor, susținând dezbateri documentate și directe asupra aspectelor pertinente ale politicii în domeniul pensiilor, precum și asupra provocărilor existente la nivelul UE. Mulți subliniază că aceste adăugiri ar trebui elaborate în limitele cadrului actual, care, în general, este considerat adecvat. Metoda deschisă de coordonare (MDC) în domeniul social este considerată ca fiind instrumentul potrivit pentru sprijinirea eforturilor statelor membre în vederea consolidării caracterului adecvat al pensiilor.

[Întrebările 3-4] Creșterea **vârstei efective de pensionare** este recunoscută ca fiind o necesitate. Potrivit unora dintre respondenți, vârsta de pensionare ar trebui determinată de politicile naționale, asociind partenerii sociali, în timp ce alții sugerează că aceasta ar trebui să evolueze în paralel cu speranța de viață, iar o mică parte pledează în favoarea luării în considerare a speranței de viață (sau de viață sănătoasă) în contextul diferitelor profesii. PE recomandă garantarea, în primul rând, a faptului că salariații muncesc până când ating vârsta de pensionare. Mulți respondenți precizează că reformele sistemelor de pensii ar trebui asociate cu politicile active privind piața forței de muncă, posibilități de învățare pe tot parcursul vieții, sisteme performante de securitate socială și de asistență medicală și o îmbunătățire a condițiilor de muncă. Au fost identificate legături cu numeroase elemente din Strategia Europa 2020, inclusiv necesitatea unei participări mai importante pe piața muncii și impactul politicii în materie de pensii asupra ratelor sărăciei. PE sugerează integrarea obiectivelor globale ale cărții verzi în Strategia Europa 2020.

[Întrebarea 14] Respondenții au recunoscut rolul extrem de important al UE în **coordonarea politicilor** în materie de pensii, prin facilitarea supravegherii, a coordonării și a învățării reciproce între statele membre. Cadrul actual, care cuprinde MDC, Forumul privind pensiile și, în general, PSC și Strategia Europa 2020, este considerat ca fiind absolut suficient. Cu toate acestea, o aprofundare a cadrului actual, de exemplu printr-o cooperare mai strânsă între Comitetul pentru politică economică și Comitetul pentru protecție socială, ar fi importantă. PE a considerat că ar fi utilă o platformă europeană privind pensiile la care să participe reprezentanții instituțiilor UE și toate părțile interesate, precum și că trebuie să se țină seama de actualul „Forum privind pensiile”, pentru a evita suprapunerea cu acesta.

### **Răspunsuri la întrebările legate de reglementare**

[Întrebarea 5] Majoritatea respondenților s-au declarat în favoarea revizuirii **Directivei IFPO** (Directiva privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale), pentru a permite clarificarea anumitor incertitudini juridice legate de exercitarea unor activități transfrontaliere, și au oferit sugestii asupra modalității în care se poate realiza acest lucru.

[Întrebările 6-7] A existat unanimitate în ceea ce privește eliminarea tuturor obstacolelor în calea mobilității cauzate de normele în materie de pensii, însă s-a obținut un nivel mai mic de consens în ceea ce privește măsurile concrete care ar trebui luate în acest sens. Majoritatea respondenților care au evocat **coordonarea sistemelor de securitate socială** în temeiul Regulamentului 883/2004 au considerat că aceasta funcționează bine și că nu este necesară modificarea regulamentului și nici extinderea domeniului de aplicare a acestuia.

Aproape toți cei care au abordat chestiunea **transferabilității pensiilor suplimentare** au fost în favoarea unei inițiative la nivelul UE. O abordare a coordonării bazată pe modelul Regulamentului 883 a fost considerată necorespunzătoare în ceea ce privește regimurile de pensii suplimentare, majoritatea respondenților opunându-se ferm ideii de a reexamina chestiunile în materie de transferuri. Politica urmărită pe parcursul ultimilor ani în materie de

dobândire și conservare a drepturilor s-a bucurat de un sprijin larg, inclusiv din partea PE, chiar dacă alți respondenți au continuat să se opună cu fermitate acestei politici. Ideea unui serviciu de urmărire a fost salutăată într-o mare măsură, dar s-a pus accentul pe serviciile la nivel național, cel puțin într-o primă etapă.

[Întrebarea 8] În ceea ce privește **regimurile de pensii și produsele finanțate prin capitalizare**, salariații, pensionarii și societățile de asigurări au considerat că este necesar ca legislația UE să fie revizuită pentru a garanta coerența în materie de reglementare și de supraveghere. Angajatorii și fondurile de pensii au fost mai puțin receptivi la noi inițiative ale UE.

[Întrebarea 9] În ceea ce privește modalitățile de a garanta **echilibrul între riscuri, siguranță și accesibilitate financiară**, există sentimentul că UE ar trebui să evite o reglementare obligatorie și să încurajeze mai degrabă reglementările naționale relevante sau un cod al UE fără caracter obligatoriu (recomandare).

[Întrebarea 10] Chestiunea privind un **regim de solvabilitate pentru fondurile de pensii** a fost abordată în principal de către asociațiile patronale, fondurile de pensii și prestatorii de servicii, în timp ce membrii și beneficiarii s-au exprimat foarte puțin în această privință. Majoritatea respondenților au susținut o supraveghere bazată pe riscuri, sugerând că ar trebui să predomină substanța, nu forma. Abordarea corectă trebuie să se concentreze asupra naturii și duratei angajamentelor cu titlu de pensii, ținând seama de mecanismele suplimentare de atenuare a riscurilor de care dispun fondurile de pensii. Potrivit PE, (i) piețele financiare nu pot funcționa în mod eficient decât într-un climat de încredere, ceea ce necesită norme prudențiale solide pentru instituțiile financiare, inclusiv IFPO și (ii) elementele calitative ale Directivei Solvabilitate II reprezintă un punct de plecare prețios pentru consolidarea supravegherii IFPO.

[Întrebarea 11] Respondenții sunt de acord în legătură cu necesitatea unei **protecții împotriva cazurilor de insolvabilitate a angajatorilor care plătesc contribuțiile pentru pensii**, însă numai PE și o mică parte a respondenților doresc adoptarea unor norme suplimentare la nivelul UE în privința unei chestiuni care, potrivit majorității, este tratată cel mai eficient la nivel național. Înainte de a preconiza modificări ale cadrului legislativ al UE, ar trebui să se analizeze punerea în aplicare a legislației UE existente, precum și eficacitatea măsurilor naționale.

[Întrebarea 12] În ceea ce privește modernizarea cerințelor minime de informare privind produsele de pensii, respondenții, inclusiv PE, au subliniat necesitatea unei informări clare și comparabile, majoritatea considerând că acest lucru ar putea reprezenta o valoare adăugată pentru UE.

[Întrebarea 13] Cu toate că s-a recunoscut importanța unor **opțiuni implicite** satisfăcătoare în ceea ce privește participarea și contribuțiile la concepția sistemelor de pensii, puțini respondenți au considerat că este necesar sau posibil din punct de vedere tehnic să se ajungă la o abordare comună la nivelul UE.

### ANEXA 3

#### PENSIONAREA, PENSILE SUPLIMENTARE, RECOMANDĂRI SPECIFICE FIECĂREI ȚĂRI ȘI REFORMELE CELE MAI RECENTE DIN STATELE MEMBRE ALE

#### UE

| Stat membru | Speranță de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| AT          | 17,9/<br>21,4   | 62,6/<br>59,4 ##  | 65/60   | 65/60   | 65/65   | 4,9  | <p>RST 3 – În consultare cu partenerii sociali și în conformitate cu practicile naționale, să ia măsuri pentru limitarea și mai mare a accesului la actualul regim de pensionare anticipată pentru persoanele cu perioade lungi de asigurare și să ia măsuri pentru reducerea perioadei de tranziție pentru armonizarea vârstelor legale de pensionare ale femeilor și bărbaților în vederea asigurării caracterului viabil și adecvat al sistemului de pensii. Să aplice cu strictețe condițiile de acces la regimul de pensii de invaliditate.</p> | <p>Doă domenii de reformă stabilite în 2010: În primul rând, din 2014 se vor aplica reguli mai stricte pentru pensionarea anticipată pe baza evidențelor pe termen lung ale perioadelor de asigurare („<i>Hacklerregelung</i>”) prin creșterea cu doi ani a vârstei necesare, și anume de la 60 la 62 de ani pentru bărbați și de la 55 la 57 de ani pentru femei, și considerând drept perioade contributive numai perioadele de activitate profesională efectivă. În al doilea rând, din 2011 pensiile de invaliditate au devenit condiționate de participarea la măsuri de reabilitare. În plus, a fost introdus un sistem centralizat de evaluare a cererilor de pensii de acest tip.</p> <p>A fost instituit un grup de lucru în vederea elaborării altor reforme pe baza unei propuneri prezentate de partenerii sociali în octombrie 2011.</p> |



| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|---|
| BE          | 17,5/<br>21,1**   | 61,2/<br>61,9##   | 65/65   | 65/65   | -   | 3,3 (v)  | <p>RST 2 – Să ia măsuri în vederea îmbunătățirii viabilității pe termen lung a finanțelor publice. În conformitate cu cadrul strategiei tridirecționale a UE, accentul ar trebui să se pună pe reducerea cheltuielilor legate de populația în vârstă, inclusiv prin prevenirea ieșirii anticipate de pe piața forței de muncă în vederea creșterii sensibile a vârstei efective de pensionare. S-ar putea lua în considerare măsuri cum ar fi stabilirea unei corelații între vârsta legală de pensionare și speranța de viață.</p> | <p>De la 1 ianuarie 2012 au fost introduse noi norme privind vârsta și activitatea profesională pentru pensionarea anticipată. Până în 2016, vârsta va crește treptat de la 60 la 62 de ani (2012: 60 de ani; 2013: 60,5 ani; 2014: 61 de ani; 2015: 61,5 ani; 2016: 62 de ani). De asemenea, până în 2015 numărul anilor de muncă necesari va crește treptat de la 35 la 40 de ani (2012: 35 de ani; 2013: 38 de ani; 2014: 39 de ani; 2015: 40 de ani). În sectorul public, numărul anilor de muncă necesari va crește, până în 2015, de la 5 la 40 de ani (2012: 5 ani; 2013: 38 de ani; 2014: 39 de ani; 2015: 40 de ani). În prezent există discuții privind măsurile de tranziție. Se preconizează că decretul regal de punere în aplicare va fi adoptat până în aprilie 2012.</p> <p>De asemenea, cerințele în ceea ce privește vârsta și anii de muncă pentru pensionarea anticipată standard (pensionare anticipată/pensie de tranziție – <i>bridge pension</i>) vor crește începând cu 1 ianuarie 2012. În general, vârsta va crește de la 58 la 60 de ani, iar numărul anilor de muncă necesari de la 38 la 40 de ani pentru bărbați și de la 35 la 40 de ani pentru femei, pentru contractele colective de muncă încheiate după 31/12/2011. Contractele colective mai vechi vor fi armonizate progresiv cu aceste noi cerințe, între 2012 și 2024. În cazul concedierilor colective din întreprinderi restructurate sau care se confruntă cu dificultăți, se intenționează ca vârsta minimă să crească de la 52 la 55 de ani între 2012 și 2018. Sistemul de pensionare anticipată parțială va fi eliminat începând cu 1/01/2012.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| BG          | 13,6/ 17  | 64,1/<br>64,1 #   | 63/60   | 63/60   | 65/63   | n/a  | RST 3 – Să pună în aplicare măsurile convenite cu partenerii sociali în cadrul reformei în curs a sistemului de pensii, să accelereze unele măsuri-cheie care ar ajuta la creșterea vârstei efective de pensionare și la reducerea ieșirilor anticipate de pe piața muncii, de exemplu prin creșterea treptată a perioadei de cotizare la asigurarea socială, și să consolideze politicile prin care lucrătorii în vârstă sunt ajutați să fie activi profesional o perioadă mai lungă. | Inițial, reforma din 2011 prevedea o creștere a vârstei de pensionare de la 63/60 (B/F) la 65/63 între 2011 și 2026, iar pentru persoanele fără o carieră completă, la 67 de ani (pentru ambele sexe după 2024). Stagiile de cotizare sunt, de asemenea, prelungite pentru mai multe categorii de angajați, ratele contribuțiilor se măresc în 2011 și 2017, iar ratele de acumulare în 2017.<br><br>La jumătatea lunii noiembrie 2011 guvernul a propus, în contextul dezbaterii parlamentare privind proiectul bugetului pentru 2012, să se anticipeze în mod semnificativ unele dintre componentele-cheie ale reformei pensiilor prevăzute inițial pentru 2021. În acest scop, parlamentul a adoptat, la începutul lunii decembrie 2012, modificări legislative în vederea unei creșteri progresive a vârstei de pensionare pentru ambele sexe cu 4 luni pe an – începând de la 1 ianuarie 2012 până la atingerea unei vârste de pensionare de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei. |

| Stat membru | Speranță a de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|--|
| CY          | 18,1/<br>20,9**   | 62,8  | 65/65   | 65/65   | -   | n/a  | RST 3 – Să îmbunătățească viabilitatea pe termen lung a finanțelor publice prin punerea în aplicare a unor măsuri de reformă vizând controlul cheltuielilor cu pensiile și cu asistența medicală, în vederea limitării creșterii preconizate a cheltuielilor legate de populația în vârstă. Cu privire la pensii, să prelungească stagiul de cotizare, să coreleze vârsta de pensionare cu speranța de viață sau să adopte alte măsuri cu un efect bugetar echivalent, abordând totodată problema ratei ridicate a persoanelor în vârstă care riscă să trăiască în sărăcie. În privința sistemului de sănătate, să ia noi măsuri pentru a accelera punerea în aplicare a sistemului național de asigurări medicale. | În conformitate cu reforma din 2009 a fondului de asigurări sociale: (1) ratele contribuțiilor vor crește cu 1,3 puncte procentuale între 2009 și 2039, la intervale de 5 ani; (2) stagiile de cotizare pentru a fi eligibili pentru pensia pentru limită de vârstă au fost mărite, stagiul minim de cotizare crescând de la 3 la 10 ani; (3) a fost introdus un plafon de 6 ani pentru creditele de educație/formare acordate în cadrul sistemului contributiv; (4) a fost limitat accesul la prestații de șomaj al beneficiarilor de pensii ocupaționale; (5) se va realiza o revizuire actuarială a sistemului de pensii. În august 2011 a fost anunțat un pachet de măsuri de consolidare, printre care: (1) o contribuție permanentă de 3% din câștigurile brute ale angajaților din sectorul public și din sectorul public în sens larg, pentru pensiile de stat – de la 01/10/2011; (2) includerea funcționarilor nou angajați numai în Fondul de asigurări sociale (nu în regimul de pensii ocupaționale) – din 01/10/2011, (3) creșterea ratei contribuțiilor la Fondul pentru văduve și orfani cu 1,25 puncte procentuale, la 2% din câștigurile brute – de la 01/10/2011. |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|--|
| CZ          | 15,5/ 19  | 61,5/ 59,6  | 62/60   | 63 ani 10 luni / 63 ani 8 luni                  | 65/65   | 4,6  | <p>RST 2 – Să pună în aplicare reforma planificată a pensiilor pentru a îmbunătăți viabilitatea pe termen lung a finanțelor publice și pentru a asigura adecvarea viitoare a pensiilor. Eforturile suplimentare ar trebui să se concentreze asupra unor schimbări suplimentare aduse pilonului public, pentru a se asigura că sistemul nu va fi o sursă de dezechilibre bugetare în viitor, și asupra dezvoltării domeniului economiilor private. În ceea ce privește creșterea vârstei efective de pensionare, ar putea fi luate în considerare măsuri precum corelarea vârstei legale de pensionare cu speranța de viață. Să se asigure că regimul de finanțare avut în vedere atrage o participare largă și este conceput să asigure transparența cheltuielilor administrative și un nivel scăzut al acestora.</p> | <p>Reforma pensiilor 2011: pilonul public, pusă în aplicare începând cu 30 septembrie, include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- creșterea vârstei de pensionare, care va continua să crească, în special în ceea ce privește femeile cu copii, pentru a aduce la același nivel vârsta de pensionare a tuturor contribuabililor după 2040. După atingerea vârstei comune de pensionare, aceasta va continua să crească cu două luni pentru fiecare an de naștere, până la introducerea unor modificări;- o mai strânsă corelare între pensii și contribuții în cadrul pilonului public;</li> <li>- o regulă de indexare mai strictă: regula anterioară prevedea o limită mai mică pentru creșterea pensiilor; limita actuală este obligatorie;</li> <li>- prelungirea perioadei luate în considerare pentru calculul pensiilor;</li> <li>- opțiuni mai stricte privind pensionarea anticipată.</li> </ul> <p>Reforma pensiilor 2013: pilonul privat a fost aprobată. Aceasta va intra în vigoare din 2013. Reforma prevede că din 2013 lucrătorii vor putea să-și transfere 3 puncte procentuale din plățile către sistemul de asigurări obligatorii de pensie către fonduri private, cu condiția de a adăuga încă 2 puncte procentuale de contribuții din veniturile lor. Transferul va fi facultativ pentru persoanele având cel mult 35 de ani. Persoanele având peste 35 de ani vor putea alege această opțiune numai la sfârșitul primei jumătăți a anului 2013.</p> <p>În plus, conform reformei 2010, perioadele de studii nu vor mai fi luate în considerare, iar perioada de asigurare necesară va crește de la 25 la 35 de ani, în 2019.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| DE          | 17,8/<br>20,9   | 62,6/<br>61,9   | 65/65   | 65 ani 9 luni/65 ani 9 luni                     | 67/67   | 5,2 (x)  |  | În 2007 a fost stabilită prin lege creșterea vârstei de pensionare de la 65 la 67 de ani între 2012 și 2029. Cu toate acestea, reforma pensiilor va determina reducerea nivelului de prestații, considerându-se că acestea vor fi compensate de pensiile finanțate prin capitalizare. Pentru a preveni creșterea sărăciei persoanelor în vârstă, Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale a anunțat introducerea unui nou supliment de pensii („Zuschussrente”), aflat în prezent în dezbateri. În plus, se discută posibilitatea de a extinde acoperirea asigurării de pensie socială în ceea ce privește persoanele care desfășoară activități independente și care nu sunt membre ale unui regim obligatoriu de pensii. |
| DK          | 17/ 19,7  | 63,2/<br>61,4   | 65/65   | (66/66)   | 67+/67+   | 43,3 (w)   | RST 2 – În vederea consolidării ocupării forței de muncă și viabilității finanțelor publice, să ia măsuri suplimentare pentru creșterea pe termen lung a ofertei de forță de muncă, prin punerea în aplicare a reformelor recent încheiate cu privire la regimul de pensionare anticipată voluntară (VERP), reformarea regimului de pensii de invaliditate și direcționarea mai adecvată a regimurilor de subvenționare a locurilor de muncă (sistemul "flex-job") către grupurile cele mai vulnerabile. | Reforma din 2006 a mărit vârsta de pensionare de la 65 la 67 de ani (între 2024 și 2027) și a corelat-o cu speranța de viață ulterioară. Conform unei reforme convenite în mai 2011, creșterea va fi aplicată cu cinci ani mai devreme decât se prevăzuse în pachetul 2006 (vârsta de pensionare va crește progresiv cu jumătate de an între 2019 și 2022). Reforma pensionării anticipate, preconizată de recomandările specifice fiecărei țări, a fost reglementată prin lege în toamna anului 2011.  |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere) | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|---|
| EE          | 14,2/<br>19,4   | 62,6  | 63/61   | 64/64   | 65/65   | 6,9  |   | Principalele măsuri politice luate între 2009 și 2011 au fost schimbări ad-hoc ale regulii de indexare a pensiilor, în 2009, care au uniformizat valoarea pensiilor nominale, și o suspendare temporară a transferurilor către sistemul de pensii finanțate prin capitalizare în a doua jumătate a lui 2009 și în 2010. Aceste transferuri au fost reluate parțial în 2011 și total din 2012, cu un mecanism de compensare care va fi pus în aplicare în perioada 2014-2017. Vârsta de pensionare va crește la 65 de ani între 2017 și 2026. Pentru regimul obligatoriu de pensii finanțate prin capitalizare, criza a determinat un control mai strict și reguli mai clare în privința gestionării fondurilor și o mai mare flexibilitate pentru angajați și angajatori. |

| Stat membru | Speranță a de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup>                               | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|--|
| EL          | 18,5/<br>20,4   | 61,3/<br>61,6   | 65/60   | 65/65   | Vârsta de pensionare corelată cu speranța de viață (69 de ani și 4 luni pentru B/F în 2060) | 0,0  | <p>Memorandum de înțelegere. Conform memorandumului de înțelegere, fondurile de pensii existente vor fi unite în cadrul a trei fonduri. Reforma va introduce un nou sistem pentru a consolida legătura dintre contribuții și prestații, cu reguli uniforme care se vor aplica proporțional tuturor lucrătorilor actuali și viitori. Vârsta standard de pensionare va fi de 65 de ani, crescând în funcție de speranța de viață. Prestațiile vor fi indexate cu prețurile. De asemenea, reforma va limita pensionarea anticipată, inclusiv pentru persoanele asigurate înainte de 1993, și va reduce lista activităților desfășurate în condiții grele. Noul sistem va include și o pensie socială acordată în funcție de venituri, pentru toți cetățenii care au depășit vârsta standard de pensionare, pentru a oferi o rețea de siguranță importantă, ținând cont de viabilitatea fiscală.</p> <p>Fondurile de pensii suplimentare vor fi revizuite pentru a elimina dezechilibrele, a introduce o corelație mai strânsă între prestații și contribuții, a garanta viabilitatea tuturor fondurilor și a reduce numărul lor. Se vor revizui pensiile pentru persoane cu handicap și pensiile forfetare pentru funcționari și angajații întreprinderilor publice.</p> | <p>În iulie 2010, parlamentul a adoptat o reformă cuprinzătoare a principalelor regimuri de pensii, conform memorandumului de înțelegere. Reforma a simplificat sistemul de pensii, caracterizat de o fragmentare accentuată, a consolidat transparența și caracterul echitabil al acestuia, a mărit vârsta de pensionare și a redus generozitatea prestațiilor. Noile reguli universale aplicabile privind drepturile, contribuțiile, regulile de acumulare și indexarea drepturilor la pensie se aplică principalelor fonduri de pensii (IKA, OGA, OAEE, regimul pentru sectorul public, regimul Băncii Greciei). Reforma pensiilor este aplicată proporțional tuturor lucrătorilor actuali și viitori.</p> <p>Principalele elemente ale reformei sunt următoarele:</p> <p>(i) Introducerea unei noi pensii de bază de 360 EUR/lună (12 plăți anuale).</p> <p>(ii) Noul sistem introduce rate de acumulare cu același profil pentru toți lucrătorii, care depind numai de durata carierei (între 0,8 și 1,5 la sută din venituri).</p> <p>(iii) Reforma mărește vârsta legală de pensionare de la 60 la 65 de ani. Vârsta minimă de pensionare este de 60 de ani; pentru persoanele cu cariere contributive incomplete se aplică penalizări.</p> <p>(iv) Cariera contributivă completă crește la 40 de ani (față de 35 de ani anterior).</p> <p>(v) Din 2011, vârsta de pensionare minimă și cea legală se vor ajusta în raport cu modificarea speranței de viață, o dată la trei ani.</p> <p>(vi) Egalizarea vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați, atât în sectorul public, cât și în cel privat, până în 2013.</p> <p>(vii) Indexarea prestațiilor (inclusiv a pensiei de bază) nu va depăși inflația IAPC.</p> <p>(viii) Veniturile de care se ține cont pentru pensionare se vor calcula pe baza veniturilor realizate în întreaga carieră.</p> <p>Noua legislație include o clauză privind viabilitatea (articolul 11.b.1 din Legea 3863, 15 iulie 2010), care stipulează că, dacă estimările pe termen lung (care vor fi realizate de autoritatea națională de audit o dată la 2 ani) arată că creșterea cheltuielilor publice cu pensiile între 2009 și 2060 va depăși 2,5 puncte procentuale din PIB, parametrii relevanți ai sistemului de pensii vor fi modificați astfel încât creșterea cheltuielilor să nu depășească pragul preconizat.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| ES          | 18,5/<br>22,7   | 61,2/<br>63,4   | 65/65   | 65/65 (66 ani 4 luni / 66 ani 4 luni)           | 67/67   | 8,1  | RST 2 – Să adopte reforma sistemului de pensii propusă pentru extinderea vârstei legale de pensionare și creșterea numărului de ani de muncă pentru calculul pensiilor, așa cum s-a prevăzut; să revizuiască periodic parametrii sistemului de pensii în conformitate cu schimbările în ceea ce privește speranța de viață, cum s-a preconizat, și să pregătească măsuri suplimentare pentru a îmbunătăți învățarea pe tot parcursul vieții pentru lucrătorii în vârstă. | <p>Reforma pensiilor 2010/2011 a mărit vârsta de pensionare de la 65 la 67 de ani (se va aplica progresiv între 2013 și 2027), a mărit de la 35 la 37 de ani stagiul de cotizare care dă dreptul la o prestație de pensie completă, vârsta de pensionare anticipată a crescut în mod normal de la 61 la 63 de ani (dar cu menținerea posibilității de pensionare la 61 de ani în timpul crizei economice pentru persoanele cu cel puțin 33 de ani de contribuții), a mărit penalizările pentru pensionarea anticipată, a prelungit stagiul de cotizare luat în calcul pentru pensia de bază de la 15 la 25 de ani în 2022, a introdus un factor de viabilitate începând din 2027, cu revizuirii ciclice o dată la 5 ani, a introdus perioade de credit mai lungi pentru creșterea copilului și a simplificat sistemul (regimurile pentru agricultori și lucrătorii la domiciliu au fost integrate în regimul general).</p> <p>La 28 octombrie 2011, guvernul a aprobat Strategia globală privind ocuparea forței de muncă pentru lucrătorii în vârstă 2012-2014 (în spaniolă, Strategia „55 y más”). Această inițiativă constituie o completare importantă a reformei sistemului de pensii adoptate în luna septembrie a celuiiași an. Strategia „55 y más” stabilește patru obiective: (i) creșterea ratei ocupării forței de muncă și reducerea șomajului în rândul acestei categorii; (ii) sprijinirea păstrării locurilor de muncă; (iii) îmbunătățirea condițiilor de muncă și (iv) promovarea integrării lor pe piața muncii.</p> |



| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|---|
| FI          | 17,5/<br>21,5   | 62,3/<br>61,1   | 65/65,<br>63-68                                     | 65/65,<br>63-68                                 | -   | 76,8   | RST 4 – Să ia măsuri pentru creșterea capacității de inserție profesională a lucrătorilor în vârstă și a participării acestora la programe de învățare pe tot parcursul vieții. Să ia măsuri suplimentare, în consultare cu partenerii sociali și cu respectarea practicilor naționale, pentru a încuraja lucrătorii în vârstă să rămână pe piața muncii, prin măsuri care să reducă ieșirea timpurie de pe piața muncii și să crească vârsta efectivă de pensionare. Având în vedere sistemul deja existent de corelare între prestațiile de pensii și speranța de viață, să ia în considerare o corelare între vârsta legală de pensionare și speranța de viață.  | În 2009, Finlanda a corelat pensiile cu un coeficient al speranței de viață. Guvernul și organizațiile pieței muncii au convenit în 2009 să mărească vârsta efectivă de pensionare la cel puțin 62,4 ani, până în 2025.   |
| FR          | 18,7/<br>23,2**   | 60,3/<br>59,8   | 60-<br>65/60-65                                     | 62-<br>67/62-67                                 | -   | 0,8 (v)  | RST 1 – Să garanteze efortul bugetar anual mediu recomandat de peste 1% din PIB în perioada 2010-2013 și să ia măsuri pentru corectarea deficitului excesiv până în 2013, în conformitate cu recomandările Consiliului în cadrul procedurii de deficit excesiv, determinând astfel revenirea ratei ridicate a datoriei publice pe o pantă descendentă, și să garanteze un progres corespunzător către obiectivul pe termen mediu următor; să specifice măsurile corespunzătoare necesare pentru 2012 și anii următori, să adopte măsuri suplimentare dacă este necesar și să utilizeze orice venit excepțional pentru a accelera reducerea deficitului și a datoriei, conform planificării; să continue revizuirea viabilității sistemului de pensii și să ia măsuri suplimentare, dacă este cazul. | În noiembrie 2010, parlamentul francez a adoptat o reformă a regimurilor de pensii legale. Cel mai cunoscut rezultat al reformei este trecerea progresivă a vârstei legale de pensionare de la 60 la 62 de ani, până în 2018 (cele mai recente proiecte: până în 2017, deși această dată nu este încă prevăzută de lege). Reforma include o serie de alte măsuri, precum armonizarea progresivă a ratelor de contribuție între regimurile publice și private sau crearea unui drept la pensie anticipată (după 60 de ani) pentru lucrătorii cu o incapacitate parțială de muncă. De asemenea, au fost introduse unele schimbări tehnice pentru a promova dezvoltarea regimurilor de pensii finanțate prin capitalizare. |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere) | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|---|
| HU          | 14,1/<br>18,2   | 60,1/<br>58,7   | 62/62   | 64/64   | 65/65   | 13,1   |   | <p>Reforma din 2009: (1) prevede mărirea vârstei legale de pensionare de la 62 la 65 de ani între 2014 și 2022; (2) a introdus o indexare mai puțin generoasă a pensiilor în funcție de creșterea PIB-ului real, din 2010; (3) a abolit cea de-a 13-a pensie anuală și a introdus așa-numita primă de pensie. Datorită acestor reforme se va mări viabilitatea, iar cheltuielile brute de securitate socială pentru pensii vor atinge 10,5% din PIB în 2060, în loc de 13,8%, conform estimărilor raportului din 2009 privind îmbătrânirea populației.</p> <p>În 2010 și 2011, guvernul a luat măsuri drastice, prin eliminarea pilonului pensiilor private obligatorii. Cel puțin în măsura în care veniturile excepționale provenind din fondurile de pensii au fost redirecționate pentru a acoperi cheltuielile actuale, acest lucru ar putea compromite viabilitatea viitoare. În decembrie 2011, pensionarea anticipată a fost eliminată iar drepturile actualilor beneficiari au devenit impozabile. Această măsură afectează mai ales profesiile considerate ca fiind caracterizate de condiții grele și care, prin urmare, beneficiau de posibilitatea de pensionare anticipată.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|--|
| IE          | 18,1/<br>21,1   | 63,5/<br>64,7 #   | 65/65   | 66/66   | 68/68   | 44,1   | <p>Memorandum de înțelegere</p> <p>Conform memorandumului de înțelegere</p> <p>Pentru T1 2011: o micșorare a facilităților fiscale pentru pensii și a reducerilor legate de pensii, care să aducă venituri de 155 de milioane EUR în 2011</p> <p>Se va introduce reducerea progresivă a pensiilor existente din sectorul public, cu o medie de peste 4%.</p> <p>Pentru T2 2011: Pentru a promova viabilitatea pe termen lung, autoritățile se angajează să introducă prevederi legislative privind creșterea vârstei de pensionare pentru pensiile publice la 66 de ani în 2014, 67 de ani în 2021 și 68 de ani în 2028.</p> <p>Pentru T3 2011: Pentru a asigura o bază mai viabilă pentru pensiile din sectorul public, se vor reforma drepturile la pensie ale funcționarilor nou angajați. Aceasta va include revizuirea condițiilor de pensionare anticipată pentru anumite categorii și indexarea pensiilor în raport cu prețurile de consum. Pensiile vor avea la bază câștigurile medii din perioada vieții active. Vârsta de pensionare pentru noii angajați va fi corelată cu vârsta de pensionare pentru pensiile de stat.</p> <p>Pentru T4 2011 și 2012: se prevede, de asemenea, reducerea scutiilor în cazul pensiilor și ajustarea drepturilor la pensie din sectorul public, în cadrul măsurilor de consolidare bugetară.</p> | <p>În martie 2010, guvernul irlandez a publicat Cadrul național privind pensiile, care prezintă intențiile guvernului în ceea ce privește reforma sistemului de pensii din Irlanda.</p> <p>De atunci, s-a realizat o serie de schimbări, printre care:</p> <p>Adoptarea de prevederi legislative privind mărirea vârstei de pensionare la 66 de ani în 2014, 67 în 2021 și 68 în 2028.</p> <p>Pentru pensiile forfetare neimpozabile s-a stabilit un plafon de 200 000 EUR.</p> <p>Din 2011, asigurările sociale și impozitul social universal nu mai determină scutiri de la contribuțiile pentru pensii.</p> <p>Ca urmare a unor noi măsuri privind pensiile funcționarilor nou angajați, pensia finală se va baza pe câștigurile medii din perioada vieții active, nu pe salariul final.</p> <p>O serie de măsuri având scopul de a atenua dificultățile de finanțare cu care se confruntă regimurile cu prestații definite, precum schimbarea priorității de plată în cazul lichidării, instituirea unui mecanism pentru plata pensiilor în caz de insolvență și modificări ale standardului de finanțare.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup>                            | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere) | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|--|--|---|--|
| IT          | 18,2/ 22*   | 60,8/<br>59,4   | 65/60   | 66 ani 11 luni/<br>66 ani 11 luni               | Vârsta de pensionare corelată cu speranța de viață (70 ani și 3 luni pentru B/F în 2060) | 4,1  |   | <p>În cursul anului 2011, trei intervenții legislative succesive (actele normative 111/2011, 148/2011 și 214/2011) au modificat cadrul italian privind pensiile. Principalele măsuri prevăzute de aceste reforme pot fi rezumate după cum urmează: (i) metoda contribuțiilor definite noționale se aplică și lucrătorilor din cadrul regimului de prestații definite, care anterior erau scutiți integral. Extinderea afectează contribuțiile acumulate de la 1 ianuarie 2012, conform regulii proporționalității; (ii) vârsta legală de pensionare pentru femeile lucrând în sectorul privat va fi egalizată cu cea a bărbaților (și a femeilor din sectorul public). Procesul de egalizare va fi finalizat în 2018; (iii) mecanismul „ferestre de ieșire” a fost eliminat și înlocuit de o creștere corespunzătoare a vârstei minime și/sau a cerințelor în materie de contribuții; (iv) ratele contribuțiilor plătite de lucrătorii independenți au fost majorate progresiv de la 20% în 2011 la 24% în 2018. Rata contribuției pentru lucrătorii atipici a crescut cu 1 punct procentual, devenind de 27% din 2012; (v) pentru o perioadă de doi ani, 2012-2013, pensiile cu o valoare de trei ori mai mare decât pensia minimă (circa 1 400 EUR pe lună) nu sunt indexate cu inflația; (vi) chiar dacă este indexată în raport cu schimbarea speranței de viață, vârsta minimă pentru deschiderea dreptului la alocația pentru bătrânețe va crește cu un an din 2018 și apoi va fi aliniată la vârsta legală de pensionare; (vii) posibilitatea de pensionare anticipată pe baza condițiilor de vârstă și de contribuții (35 de ani) a fost eliminată pentru toate regimurile. În cadrul regimului de contribuții definite noționale, pensionarea anticipată este posibilă, cu trei ani înainte de vârsta legală de pensionare, pentru 20 de ani de contribuții și un quantum al pensiei de cel puțin 1 200 EUR pe lună în 2012, indexat cu media pe cinci ani a PIB-ului nominal; (viii) cerința minimă în materie de contribuții pentru deschiderea dreptului la pensie anticipată, indiferent de vârstă, a fost indexată cu schimbarea speranței de viață începând cu 2013, astfel cum se prevede și pentru vârsta legală de pensionare.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| LT          | 13,5/<br>18,4   | 59,9#   | 62 ani 6 luni / 60                                  | 64/63   | 65/65   | n/a  | RST 2 – Să adopte legislația propusă de punere în aplicare a reformei privind sistemul de pensii. Pentru a îmbunătăți participarea la piața muncii, să înlătore măsurile fiscale care descurajează munca, în special pentru persoanele aflate la vârsta pensionării.   | Reforma din 2011 mărește vârsta de pensionare la 65 de ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, până în 2026. Contribuțiile de securitate socială la regimul obligatoriu de pensii finanțat prin capitalizare au fost reduse de la 5,5% la 2%, cu posibilitatea de a le majora din nou după criză, printr-o decizie a guvernului.  |
| LU          | 17,3/<br>21,6   | 58,1/ 57<br>Δ   | 65/65   | 65/65   | -   | 2,2  | RST 2 – Să propună și să implementeze o reformă amplă a pensiilor, pentru a asigura viabilitatea pe termen lung a sistemului de pensii, începând cu măsuri de creștere a ratei de participare a lucrătorilor în vârstă, în special prin descurajarea pensionării anticipate. În vederea creșterii vârstei efective de pensionare, ar putea fi avute în vedere măsuri precum corelarea vârstei legale de pensionare cu speranța de viață. | Programul național de reformă prezintă principalele caracteristici ale proiectului de reformă. Discuțiile pregătitoare între guvern și partenerii sociali sunt în curs de desfășurare. Se vor impune mai multe restricții pentru dreptul la majorarea prestațiilor de pensie. Va fi necesar ca beneficiarii să aibă cel puțin 60 de ani (în loc de 55) și să poată demonstra plata timp de 40 de ani (în loc de 38) a contribuțiilor pentru pensie. În cadrul pactului Euro plus, guvernul s-a angajat să finalizeze reforma până la sfârșitul lui 2011, dar acest termen va fi probabil depășit. A fost instituit un grup de lucru privind pensiile, ale cărui lucrări sunt confidențiale; de asemenea, se urmărește crearea unui plan de activare pentru lucrătorii în vârstă, incluzând recomandări cu exemple de bune practici. |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| LV          | 13,3/<br>18,2   | 62,7 Δ Δ  | 62/62   | (64,5/64,5)                                     | (65/65)   | n/a  | <p>Memorandum de înțelegere.</p> <p>Conform memorandumului de înțelegere, Letonia urma să pregătească modificări ale sistemului de pensii, pentru a menține viabilitatea viitoare și caracterul adecvat al celor trei piloni ai sistemului de pensii. În acest context, vor fi revizuite toate regimurile speciale de pensii și toate vârstele de pensionare.</p> <p>Al doilea supliment al memorandumului declară: „Până la sfârșitul lunii iunie 2010, cu asistența tehnică a organizațiilor internaționale și în cooperare cu partenerii sociali, se vor pregăti modificări ale sistemului de pensii, care vor fi puse în aplicare în 2011, în scopul de a menține viabilitatea viitoare și caracterul adecvat al celor trei piloni ai sistemului de pensii. În acest context, vor fi revizuite toate regimurile speciale de pensii și toate vârstele de pensionare.”</p> <p>Al treilea supliment al memorandumului declară: „După pregătirea unor propuneri de modificări ale sistemului de pensii până la sfârșitul lui iunie 2010, în consultare cu CE și cu FMI, vor fi înaintate parlamentului, până la sfârșitul lunii noiembrie 2010, propuneri concrete care să fie puse în aplicare în 2011, pentru a menține viabilitatea viitoare și caracterul adecvat al celor trei piloni ai sistemului de pensii.”</p> | <p>Din iulie 2008, autoritățile letone: (1) în 2009, au înghețat indexarea până la 31 decembrie 2013; (2) au redus ratele contribuțiilor la regimul obligatoriu de pensii finanțat prin capitalizare. Ratele contribuțiilor la pilonul finanțat prin capitalizare sunt reduse: în 2009 de la 8% la 2%; în 2010 de la 9% la 2%; în 2011 de la 10% la 2%; în 2013 și ulterior de la 10% la 6%.</p> <p>Guvernul a aprobat și a înaintat parlamentului modificări ale vârstei de pensionare (care încă nu au fost adoptate prin legislație). Conform modificărilor, începând cu 2016 vârsta de pensionare va crește cu 6 luni pe an, până la 65 de ani în 2021. Prin urmare, în 2020 vârsta de pensionare – propusă, dar încă neadoptată prin legislație – va fi de 64,5 ani (atât pentru bărbați, cât și pentru femei).</p> <p>Îndeplinind condițiile din suplimentele al doilea și al treilea ale memorandumului de înțelegere, Letonia a pregătit modificări ale sistemului de pensii, pentru a menține viabilitatea viitoare și caracterul adecvat al celor trei piloni ai sistemului de pensii. Propuneri concrete de modificare a sistemului de pensii au fost înaintate parlamentului.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|--|
| MT          | 18,4/<br>21,1   | 60,3  | 61/60   | 63/63   | 65/65   | n/a  | <p>RST 2 – Să ia măsuri în vederea asigurării viabilității sistemului de pensii, de exemplu prin accelerarea creșterii treptate a vârstei de pensionare și prin corelarea acesteia cu speranța de viață. Să însoțească vârsta legală de pensionare mai ridicată cu o strategie cuprinzătoare privind îmbătrânirea activă, să descurajeze utilizarea regimurilor de pensionare anticipată și să încurajeze depunerile la fondurile de pensii private.</p> | <p>Reforma din 2006 a determinat creșterea vârstei de pensionare la 65 de ani pentru ambele sexe până în 2026 și prelungirea stagiului de cotizare. Reforma a modificat, de asemenea, venitul luat în calcul pentru stabilirea pensiei, de la cei trei ani cu cel mai ridicat venit din ultimii 10 ani la cei zece ani cu cel mai ridicat venit din ultimii 40 de ani. În plus, o pensie minimă națională garantată cu o rată de minimum 60% din venitul mediu a fost introdusă pentru persoanele născute după 1 ianuarie 1962.</p> <p>Ca urmare a reformei din 2006, venitul maxim luat în calcul pentru stabilirea pensiei pentru persoanele născute după 1 ianuarie 1962 va avea o evoluție mai dinamică, printr-o indexare de 70% în raport cu creșterea salariilor și de 30% în raport cu inflația. În 2007, examinarea medicală pentru pensiile de invaliditate a devenit mai riguroasă și, în urma bugetului 2008, pensionarii pot continua să lucreze fără nicio reducere a pensiei, plătind însă contribuții de securitate socială.</p> <p>Un grup de lucru privind pensiile a fost instituit în scopul revizuirii reformelor raportate inițial parlamentului în decembrie 2010. Grupul a făcut 45 de recomandări, printre care introducerea unei legături explicite între vârsta de pensionare și speranța de viață, examinarea în continuare a introducerii unui prim pilon de pensii pe baza unor contribuții definite noționale până în 2013, introducerea unui al doilea pilon de pensii care să facă obiectul consensului politic și al participării partenerilor sociali, precum și introducerea unui al treilea cadru privind pensiile.</p> |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| NL          | 17,7/ 21  | 63,9/<br>63,1   | 65/65   | 65/65<br>(66/66)                                | 65/65<br>(67/67)  | 129,8  | RST 2 – Să ia măsuri pentru creșterea vârstei legale de pensionare prin corelarea ei cu speranța de viață și să asocieze aceste măsuri altor acțiuni menite să ducă la creșterea vârstei efective de pensionare și la îmbunătățirea viabilității pe termen lung a finanțelor publice. Să elaboreze un plan de reformă a sistemului de îngrijiri pe termen lung având în vedere fenomenul de îmbătrânire a populației.                                  | În octombrie 2010, noul guvern a fost de acord să mărească vârsta legală de pensionare la 66 de ani în 2020. În septembrie 2011, în urma unor negocieri cuprinzătoare, partenerii sociali și guvernul au ajuns la un acord, care implică o mărire suplimentară a vârstei de pensionare la 67 de ani în 2025 și corelarea acesteia cu speranța de viață. În prezent acest acord este în curs de a fi consacrat prin lege.  |
| PL          | 15,1/<br>19,5   | 61,4/<br>57,5 ##  | 65/60   | 65/60<br>(67/??)                                | (67/67)   | 13,5   | RST 3 – Să majoreze, conform preconizărilor, vârsta legală de pensionare pentru personalul în uniformă și să continue măsurile menite să crească vârsta efectivă de pensionare, cum ar fi corelarea acesteia cu speranța de viață. Să stabilească un calendar pentru îmbunătățirea în continuare a normelor privind contribuțiile agricultorilor la fondul de securitate socială (KRUS) pentru ca acestea să reflecte mai bine veniturile individuale. | Începând cu 2009 au fost introduse pensii de tranziție ( <i>bridging pensions</i> ), care înlocuiesc și limitează accesul la pensionarea anticipată pentru anumite categorii de lucrători. Aceasta este o soluție temporară pentru persoanele care au început să lucreze în condiții speciale înainte de 1999. Contribuția la regimul bazat pe contribuții definite a fost redusă în 2011 de la 7,3% la 2,3% din salariul brut. Diferența a fost redirecționată către regimul de pensii de tip redistributiv. Contribuția va crește progresiv până la 3,5% în 2017 și ulterior.<br><br>Noul guvern reales a propus creșterea vârstelor actuale de pensionare de la 65/60 (B/F) la 67 de ani între 2013 și 2020 (pentru bărbați) și 2040 (pentru femei). |



| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|--|
| PT          | 17,1/<br>20,6   | 62,9/<br>62,3 ##  | 65/65   | 65/65   | -   | 13,4   | <p>Memorandumul de înțelegere portughez nu conține nicio condiție precisă privind reformarea întregului sistem de pensii (ținând cont de reforma majoră din 2007). Memorandumul conține însă condiții specifice privind partea de cheltuieli a politicii fiscale:</p> <p>- „reducerea pensiilor mai mari de 1 500 EUR în raport cu ratele progresive aplicate salariilor din sectorul public începând cu ianuarie 2011, cu scopul de a realiza economii de cel puțin 445 milioane EUR”;</p> <p>- „suspendarea aplicării regulilor de indexare a pensiilor și înghețarea pensiilor, cu excepția celor mai mici pensii, în 2012”.</p> | Portugalia a realizat o reformă majoră a sistemului său de pensii în 2007, care a intrat în vigoare în același an. Vârsta de pensionare a devenit 65 de ani. Printre principalele măsuri se numără prelungirea perioadei luate în calcul, pentru a acoperi întreaga carieră, măsuri de descurajare a pensionării anticipate, micșorarea perioadei de tranziție și introducerea unui „factor de viabilitate” care ajustează în mod automat prestațiile la schimbările în ceea ce privește speranța de viață la 65 de ani. |

| Stat membru | Speranță a de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)  | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|--|---|
| RO          | 14/<br>17,2**   | 65,5/<br>63,2 #   | 63 ani 4 luni / 58 ani 4 luni                       | 65/60   | 65/63   | n/a  | <p>Memorandum de înțelegere</p> <p>Potrivit memorandumului pentru perioada 2009-2011, condițiile privind reforma sistemului de pensii au fost următoarele: „Guvernul finalizează proiectul de lege revizuită a pensiilor (i) pentru a se apropia treptat de indexarea pensiilor publice în raport cu prețurile de consum, mai degrabă decât cu salariile; (ii) pentru a limita posibilitatea de aplicare a unor majorări arbitrare ale pensiilor; (iii) pentru a trece treptat la plata contribuțiilor pentru pensie de către categorii de angajați publici scutiți în prezent de la contribuțiile respective; (iv) pentru a mări treptat vârsta de pensionare în 2015, în special pentru femei, ținând cont de evoluția speranței de viață, în scopul de a proteja pensionarii vulnerabili și de a atinge obiectivul privind o rată medie de înlocuire de 45% pentru pensionari.”</p> <p>Potrivit actualului memorandum pentru perioada 2011-2013, condițiile sunt următoarele: „menținerea viabilității pe termen lung a sistemului de pensii”</p> | În decembrie 2010 s-a adoptat o reformă a pensiilor. Reforma integrează regimurile speciale în cadrul sistemului de asigurări sociale, introduce un mecanism pentru a recalcula pensiile speciale și mărește vârsta de pensionare la 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei până în 2030. Pensionarea anticipată este mai riguros reglementată, iar pensiile pentru persoane cu handicap sunt acordate în condiții mai stricte. Se consideră că reformele vor aduce economii importante pentru sistem și vor reduce numărul beneficiarilor. De asemenea, guvernul a suspendat dispozițiile legale care ar fi determinat creșterea contribuțiilor la regimul obligatoriu de contribuții definite de la 2% la 2,5% din salariul brut al salariaților în 2009. Mărirea programată a fost reintrodusă în 2010, astfel încât, la un anumit moment în viitor, rata contribuției ar trebui să atingă 6% din salarii. |
| SE          | 18,3/<br>21,2   | 64,7/64   | 61-67   | 61-67   | -   | 7,4 (v, y)   |  | În 2010, mecanismul de echilibrare automată din cadrul mecanismului de ajustare a sistemului de pensii acordate pe baza venitului a devenit mai flexibil, urmând să se bazeze pe o medie mobilă de 3 ani, în locul perioadei anterioare de 1 an, pentru a evita schimbările bruște ale pensiilor în cazul unor tendințe economice descendente/ascendente.   |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere)   | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>   |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|---|
| SI          | 16,8/ 21  | 59,8#   | 63/61   | 63/61   | -   | 2,6  | RST 2 – Să ia măsurile necesare pentru a asigura viabilitatea pe termen lung a sistemului de pensii, păstrând totodată gradul de adecvare al pensiilor. Să mărească rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă prin pensionarea la o vârstă mai înaintată și prin dezvoltarea unor politici active privind piața forței de muncă și a unor măsuri în materie de învățare pe tot parcursul vieții.   | Reforma propusă a sistemului de pensii (inclusiv egalizarea vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați) a fost respinsă prin referendum în 2011.   |
| SK          | 14/ 18  | 60,4/<br>57,5   | 62/57,5 -<br>61,5 (în funcție de numărul de copii)  | 62/62   | -   | 4,7 (v)  | RST 3 – Să consolideze viabilitatea pe termen lung a finanțelor publice printr-o ajustare suplimentară a pilonului de tip redistributiv al sistemului de pensii, inclusiv prin modificarea mecanismului de indexare și prin punerea în aplicare a unor măsuri suplimentare în vederea majorării vârstei efective de pensionare, în special prin corelarea vârstei de pensionare cu speranța de viață. Să introducă stimulente pentru a asigura viabilitatea pilonului finanțat integral prin capitalizare, astfel încât să progreseze în direcția viabilității finanțelor publice, asigurând în același timp pensii adecvate. | Slovacia a dat lucrătorilor posibilitatea de a ieși din regimul finanțat prin capitalizare și de a se întoarce la sistemul de tip redistributiv în 2008, iar regimul bazat pe contribuții definite a devenit opțional pentru toate persoanele nou intrate pe piața muncii.<br><br>În 2010 a fost aprobată o nouă modificare legislativă care prevede ca bază pentru dreptul la pensionare anticipată lipsa veniturilor din muncă.<br><br>În 2011, Slovacia a adoptat schimbări ale pilonului de pensii finanțate integral prin capitalizare, permițând depunătorilor să redobândească posibilitatea de a investi în titluri cu grad mai mare de risc și, prin urmare, oferind posibilitatea de a obține un profit mai mare. În plus, participarea obligatorie a tinerilor va fi reintrodusă din 01/04/2012 ca opțiune implicită, cu posibilitatea de a ieși din acest regim în cursul primilor doi ani de depuneri. |

| Stat membru | Speranța de viață la 65 de ani <sup>(i)</sup><br>B/F (2010) | Vârsta de ieșire de pe piața muncii <sup>(ii)</sup><br>B/F (2009) | Vârsta de pensionare B/F <sup>(iii)</sup><br>(2009) | Vârsta de pensionare B/F (2020) <sup>(iv)</sup> | Creșterea vârstei de pensionare după 2020, B/F <sup>(v)</sup> | Active fond de pensii % din PIB 2009 <sup>(vi)</sup> | Recomandări specifice fiecărei țări în legătură cu pensiile (sau trimiteri la memorandumul de înțelegere) | Cele mai recente reforme/observații <sup>(vi)</sup>  |
|-------------|---|---|---|---|---|--|---|--|
| UK          | 18,1/<br>20,8**   | 64,1/ 62  | 65/60   | 66/66   | 68/68   | 73,0 (z)   |   | În ultimii ani a fost îmbunătățit accesul la pensia de stat de bază, creșterea acesteia a fost consolidată, iar lucrătorii urmează să fie înscrisi în mod automat în cadrul regimurilor de pensii ocupaționale (cu posibilitatea de a se retrage), începând cu 2012. Au fost introduse dispoziții legislative privind creșterea vârstei de deschidere a dreptului la pensia de stat de la 65 la 68 de ani, începând din 2020 până în 2046. Noi dispoziții legislative intrate în vigoare în ianuarie 2012 prevăd egalizarea pentru femei și bărbați a vârstei de pensionare pentru pensiile de stat până în 2018 (anterior 2020) și anticipează cu 5 ani și jumătate data creșterii vârstei de pensionare de la 65 la 66, începând din 2018. Au fost anunțate (dar nu încă adoptate prin lege) propuneri de accelerare a datelor creșterilor ulterioare de la 66 la 67 de ani, opțiunile privind anticiparea creșterii de la 67 la 68 de ani fiind în curs de dezbatere. |

---

**NOTE**

- i Sursa – Eurostat: Statistici demografice – speranța de viață pe vârste și sexe (ultima actualizare 26/1/12)
- ii Vârsta medie de ieșire de pe piața muncii, B/F sau *ursive* = cifre totale (fără distincția B/F) Sursa – Eurostat.
- iii Vârsta legală de pensionare în cadrul regimului general de pensii publice, sursa: MISSOC.
- iv Vârsta legală de pensionare în cadrul regimului general de pensii publice după punerea în aplicare a reformelor prevăzute de lege (între paranteze – propuse, dar nu încă legiferate), sursa: **Raportul comun privind pensiile „Progresele și provocările-cheie în privința asigurării de pensii adecvate și viabile în Europa”**, Comitetul pentru politică economică, Comitetul pentru protecție socială și serviciile Comisiei (ECFIN și EMPL), actualizat de Comisie atunci când aceasta era la curent cu apariția unor schimbări.

- v Vârsta legală de pensionare în cadrul regimului general de pensii publice după punerea în aplicare a reformelor prevăzute de lege (între paranteze – propuse, dar nu încă legiferate), **sursa: Raportul comun privind pensiile „Progresele și provocările-cheie în privința asigurării de pensii adecvate și viabile în Europa”, Comitetul pentru politică economică, Comitetul pentru protecție socială și serviciile Comisiei (ECFIN și EMPL), actualizat de Comisie atunci când aceasta era la curent cu apariția unor schimbări.**
- vi Active în cadrul fondurilor de pensii (% din PIB), 2009. **Sursa: Statisticile globale privind pensiile (*Global Pension Statistics*) ale OCDE.**
- (v) 2008.
- (w) Numai fonduri de pensii ocupaționale autonome. Pe lângă aceste planuri, activele totale administrate de contractele de asigurări de pensii ocupaționale se ridicau la 99,3% din PIB.
- (x) Numai fonduri de pensii ocupaționale autonome. Pe lângă aceste planuri, activele totale administrate de contractele de asigurări de pensii ocupaționale se ridicau la 13,3% din PIB în 2008.
- (y) Numai fonduri de pensii ocupaționale autonome. Pe lângă aceste planuri, activele totale administrate de sistemul de prime de pensii se ridicau la 8,9% din PIB, iar activele administrate de contractele de asigurări de pensii ocupaționale la 38,9% din PIB în 2008.
- (z) Estimare OCDE.
- vi Confruntându-se cu o îmbătrânire iminentă a populației și cu impactul acestui fenomen asupra pensiilor, statele membre și-au reformat considerabil sistemele de pensii. Introducerea unei corelații mai strânse între contribuțiile plătite sistemului și prestațiile plătite a fost o caracteristică esențială a eforturilor de reformare. Aceasta s-a realizat de obicei prin trecerea de la luarea în calcul a plății finale sau a anilor cu cele mai ridicate venituri la câștigurile realizate pe tot parcursul carierei ca bază pentru calculul prestațiilor, precum și insistându-se asupra condiției de a realiza un anumit număr de ani de contribuții, în locul atingerii vârstei de pensionare, creșterea numărului de ani necesari pentru a obține o pensie completă, creșterea vârstei de pensionare pentru ambele sexe sau egalizarea acesteia. Cu toate acestea, în majoritatea țărilor creșterea vârstelor de eligibilitate pentru pensia legală sunt mărite progresiv, în cursul unor perioade lungi.

\* 2008 (pentru speranța de viață la 65 de ani)

\*\* 2009 (pentru speranța de viață la 65 de ani)

Δ 2003 (vârsta de ieșire de pe piața muncii)

# 2006 (vârsta de ieșire de pe piața muncii)

## 2007 (vârsta de ieșire de pe piața muncii)

Δ Δ 2008 (vârsta de ieșire de pe piața muncii)