



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 16.2.2012 г.
COM(2012) 55 final

БЯЛА КНИГА

Програма за адекватни, сигурни и устойчиви пенсии

(текст от значение за ЕИП)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

БЯЛА КНИГА

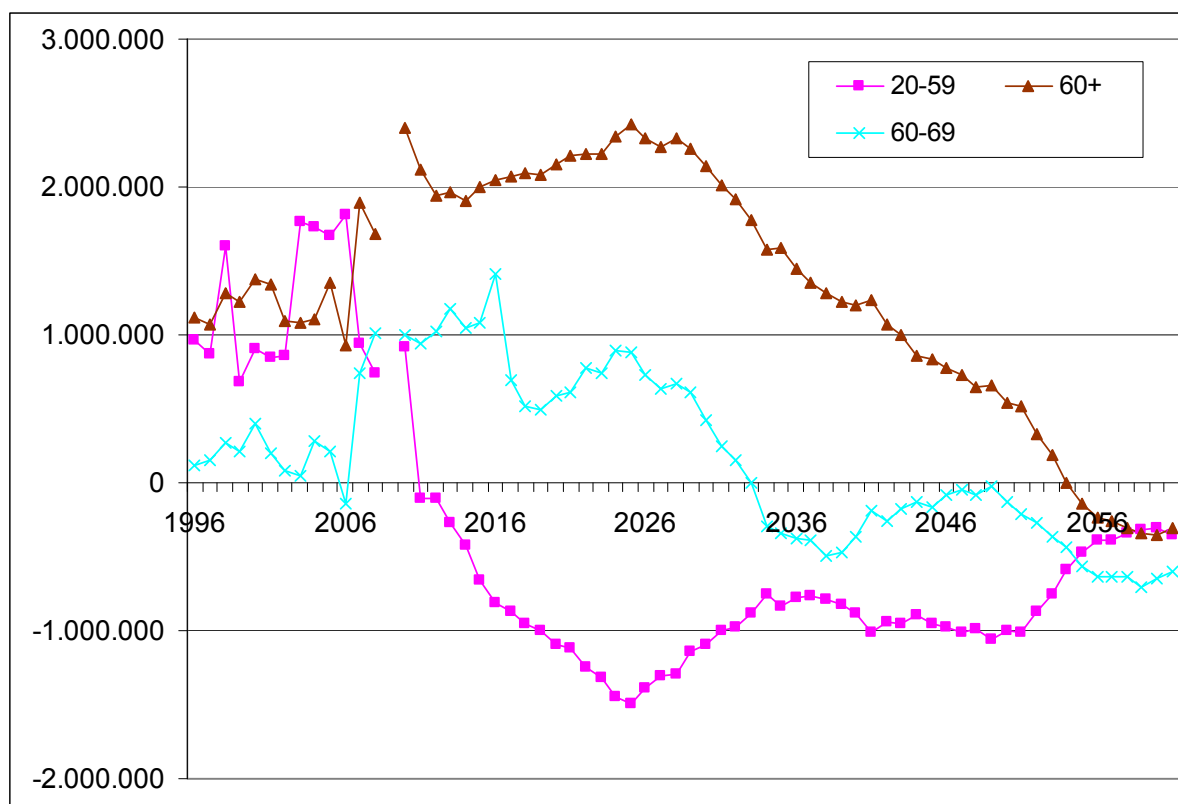
Програма за адекватни, сигурни и устойчиви пенсии

(текст от значение за ЕИП)

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Застаряването на населението представлява основно предизвикателство за пенсионните системи във всички държави-членки. При увеличената продължителност на живота, ако жените и мъжете не остават трудово активни до по-късна възраст и не спестяват повече средства за пенсионирането си, адекватността на пенсиите няма да може да бъде гарантирана, тъй като необходимото увеличение на разходите ще бъде неприемливо. До 2060 г. се прогнозира увеличаване със 7,9 години на очакваната продължителност на живота при раждане за мъжете и с 6,5 години за жените, в сравнение с 2010 г. Този проблем съвсем не е част от далечното бъдеще – той е напълно актуален предвид пенсионирането на поколенията от следвоенния бум на раждаемостта и намаляването на работоспособното население в Европа. Това намира израз в годишно увеличение от около два милиона души на възраст 60 години и повече, почти два пъти по-високо, отколкото в края на 90-те години и началото на настоящото столетие. От друга страна, броят на работещите хора в трудоспособна възраст (20—59) ще спада ежегодно през следващите десетилетия (графика 1).

Графика 1: Промяна в населението спрямо предходната година, ЕС-27, 1996—2061 г.



Източник: Еурогор 2010 г. и demo_pjangroup.

Едновременното действие на растежа на дълголетие и прехода към пенсиониране на поколенията от следвоенния бум на раждаемостта ще има значителни икономически и бюджетни последици за ЕС, като намали потенциала за икономически растеж и упражни натиск върху публичните финанси.

Тези перспективи са допълнително утежнени от настоящата финансова и икономическа криза. Забавеният икономически растеж, бюджетният дефицит и задлъжнялостта, финансовата нестабилност и ниските нива на заетост затрудниха всички пенсионни системи в изпълнението на пенсионните им договорености. Разходопокривните пенсионни схеми са засегнати от спадащите нива на заетост, и следователно от по-ниските пенсионни вноски. Капиталовите пенсионни схеми са засегнати от намаляващата стойност на активите и намалените печалби.

Поради това е по-належащо от всякога да се разработят и въведат комплексни стратегии, за да се адаптират пенсионните системи към променящите се икономически и демографски условия. Предизвикателствата са значителни, но преодолими, при условие че бъдат въведени подходящи политики. Реформирането на пенсионните системи и практиките за пенсиониране е от съществено значение и за подобряването на перспективите за растеж на Европа и са спешно необходими в някои страни като част от настоящите действия за възстановяване на доверието в държавните финанси.

Тъй като икономиките и обществата на държавите-членки стават все по-интегрирани, успехът или неуспехът на националните пенсионни политики и реформи има все по-силно отражение отвъд националните граници, особено в Икономическия и валутен съюз. Централното значение на пенсиите за социалния и икономическия успех на Европа и увеличавеният риск от трансгранични ефекти на разпространение от

националните пенсионни политики означава, че пенсиите все повече се превръщат в предмет от общо значение в ЕС. Действително, успехът на пенсионните реформи в държавите-членки е основен определящ фактор за гладкото функциониране на Икономическия и валутен съюз и ще се отрази на способността на ЕС за постигане на две от петте цели на стратегията „Европа 2020“ – повишаване на нивото на заетост до 75 % и намаляване на броя на хората, изложени на риск от изпадане в бедност, с най-малко 20 милиона.

Настоящата бяла книга отразява тези общозначими въпроси относно проблемите в нашите пенсионни системи и определя дневен ред за постигането на по-висока степен на адекватност и устойчивост на пенсиите в дългосрочен план чрез създаване на условия за висока степен на участие на жените и мъжете в трудовия пазар през целия им живот и увеличаване на възможностите за изграждане на сигурни допълнителни пенсионни спестявания. В нея се предлагат бъдещи насоки на политиките и инициативи на европейско равнище, с помощта на които ЕС ще подкрепя създателите на политиките на национално равнище в усилията им за справяне с нуждите от реформи, и по-специално тези, на които е наблегнато в Годишния обзор на растежа за 2011 г. и 2012 г. и които са посочени в Препоръките за отделните държави за 2011 г.

Настоящата бяла книга отразява и резултатите от широките консултации, чието начало бе поставено от *Зелената книга за адекватни, устойчиви и сигурни европейски пенсионни системи*¹. Стотици заинтересовани страни, както и Европейският парламент, Европейският икономически и социален комитет и Комитетът на регионите, отговориха на този документ и заявиха очакванията си проблемите в пенсионната област да бъдат решени на ниво ЕС по всеобхватен и съгласуван начин.

2. НАСТОЯЩИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ПЕНСИОННИТЕ СИСТЕМИ

Устойчивостта и адекватността на пенсионните системи зависи от степента в която те се основават на вноски, данъци и спестявания на работещи лица. Начините на финансиране, условията за допустимост и условията на пазара на труда трябва да бъдат приспособени по такъв начин, че да се постигне балансирано съотношение между вноски и права, между броя на трудово заетите вносители на осигуровки и този на пенсионираните бенефициери.

2.1. Осигуряване на финансова устойчивост на пенсионните системи

Пенсиите представляват много голям и нарастващ дял от публичните разходи: повече от 10 % от БВП средно днес, с вероятност да достигне 12 ½ % през 2060 г. в ЕС като цяло². При все това, с разходи за публични пенсии, които варират от 6 % от БВП в Ирландия до 15 % в Италия днес, отделните страни се намират в много различни ситуации, въпреки че са изправени пред сходни демографски предизвикателства.

¹ СОМ(2010) 365 окончателен, 7 юли 2010 г.

² Предвижда се през май 2012 г. в Доклада за застаряването за 2012 г. да бъдат публикувани дългосрочни прогнози за разходите за обществени пенсии, които понастоящем са в процес на изготвяне от ЕК и КИП. Стойностите са взети от първоначалните разчети. Те показват, че неотдавнашните допълнителни реформи, предприети след публикуването на Доклада за застаряването за 2009 г. в редица държави-членки успешно са съкратени бъдещите увеличения на разходите за пенсии.

През последното десетилетие се наблюдава значителен напредък в реформирането на пенсионните системи. По-голямата част от държавите-членки промениха пенсионните си системи, така че да им придадат по-устойчива основа и да им дадат възможност да устоят на предстоящите демографски промени. Това бе постигнато чрез реформи, целящи да се приведат параметрите на системите в съответствие с фискалната устойчивост, или чрез структурни реформи, като например преминаване от схеми с дефинирани доходи към схеми с дефинирани вноски или посредством създаване на стълбове на задължително пенсионно осигуряване по капиталови схеми.

В много случаи обаче са необходими по-нататъшни реформи, а финансовата и икономическа криза затрудни преодоляването на последиците от демографските промени и акцентира върху допълнителни слабости в някои пенсионни системи. Така че внасянето на допълнителни корекции по отношение на разходите ще бъде неизбежно за много държави-членки, както и засилването на усилията за повишаване на равнищата на заетост и производителността на труда. Необходимо е стриктното изпълнение на надеждна фискална стратегия в съответствие с фискалната рамка, заложена в Пакта за стабилност и растеж, като се отчитат надлежно нетните разходи за изпълнение на пенсионна реформа. По отношение на предизвикателството във връзка със застаряването на населението, на заседанието на Европейския съвет в Стокхолм през 2001 г. бе формулирана тройна стратегия, която включва: i) намаляване на публичния дълг, ii) увеличаване на заетостта, особено на по-възрастните работници, както и на производителността; и iii) реформа на системите за социална сигурност. Неотдавна тройната стратегия за преодоляване на предизвикателствата, свързани със застаряването на населението, бе обогатена в контекста на цялостната стратегия „Европа 2020“, докато със Зелената книга за пенсионните системи от 2010 г. беше поставено началото на дебат за възприемането на всеобхватен подход с оглед на предоставянето на адекватни, устойчиви и сигурни доходи при пенсиониране.

2.2. Поддържане на адекватността на пенсионните обезщетения

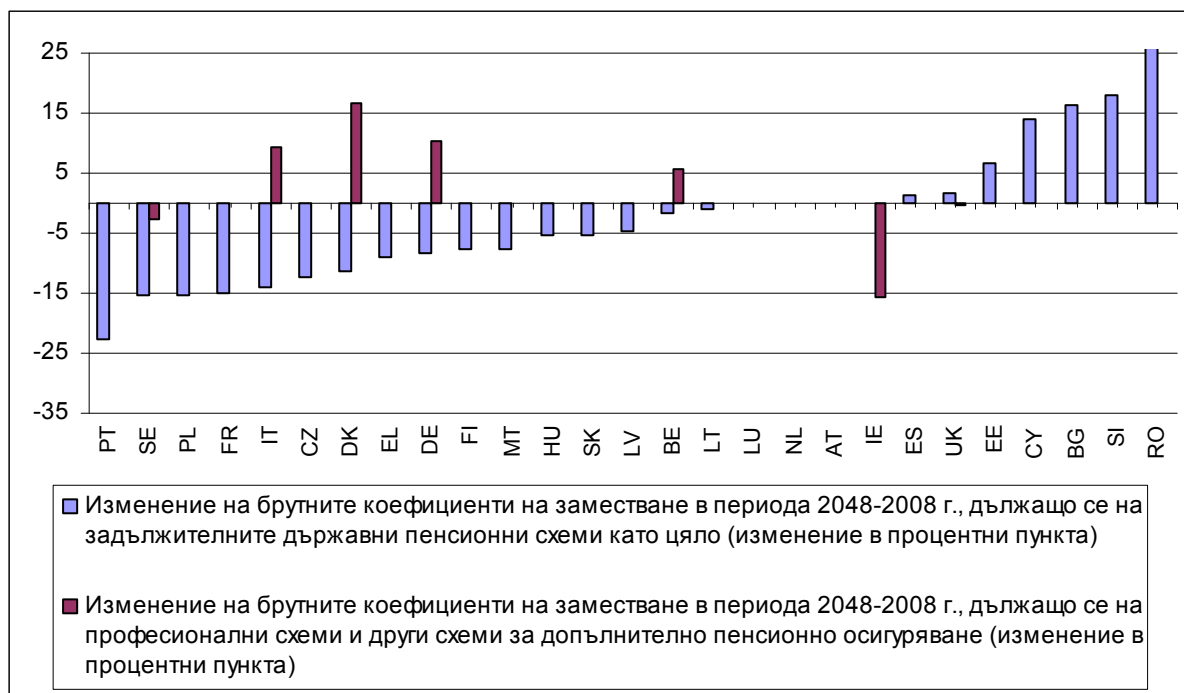
Пенсиите — най-вече от публични схеми — са основният източник на доход за по-възрастните европейци, които представляват значителна и все по-голяма част от населението на ЕС (120 милиона или 24 %). Действително основното предназначение на пенсионните системи е да осигурят адекватни пенсионни доходи и да позволят на възрастните хора да се ползват с достоен стандарт на живот и с икономическа независимост, като пенсиите автоматично изпълняват и стабилизираща функция. Най-общо казано, това е постигнато в целия ЕС, макар че все още съществуват значителни пропуски. Хората над 65 години разполагат с доход в размер на почти 94 % от средния за цялото население³, но все още около 22 % от жените на възраст над 75 попадат под прага на риска от бедност⁴.

Въпреки че неотдашните реформи на публичните пенсионни системи бяха насочени към подобряване или поддържане на защитата от бедност, повечето от тези реформи ще доведат до по-ниски равнища на коефициентите на заместване (пенсии спрямо предишни доходи) в бъдеще (графика 2).

³ Евростат, данни от EU-SILC за 2009 г. Приравнен среден доход на хората над 65-годишна възраст, изразен като процентен дял от средния доход от общото население на ЕС-27. В различните държави-членки нивата варират между около 70 % и малко над 100 %.

⁴ Евростат, данни от EU-SILC за 2009 г.

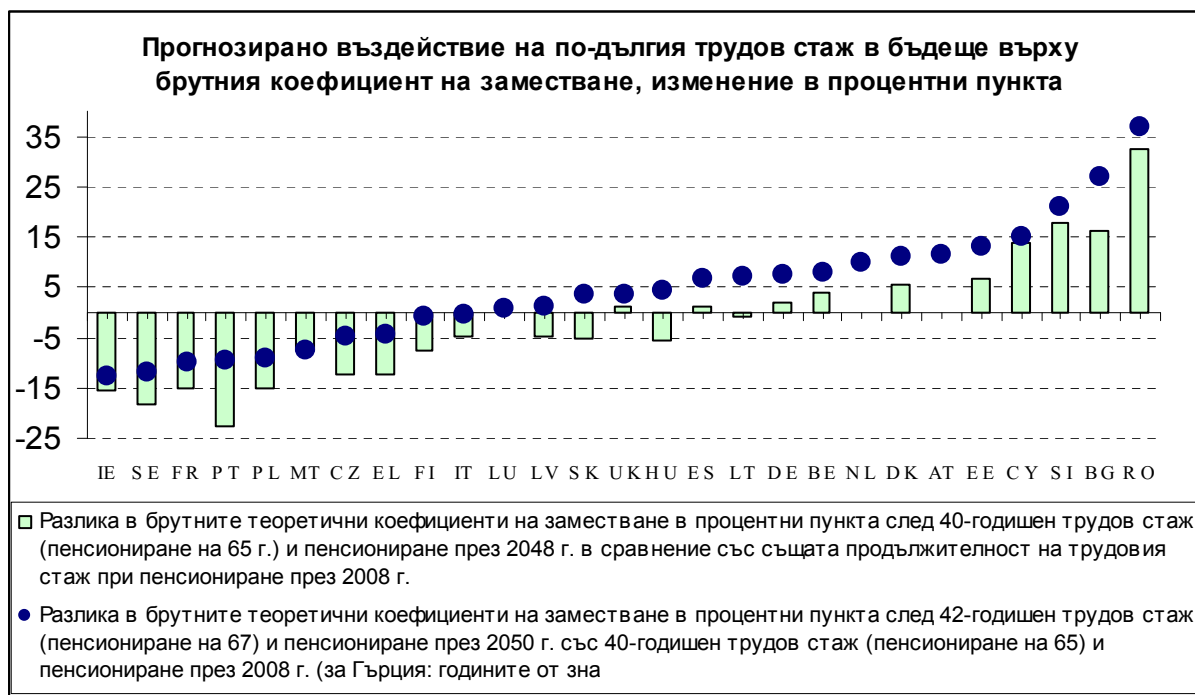
Графика 2: Прогнозирана промяна в равнищата на коефициентите на заместване при задължителните държавни пенсионни схеми и схемите за допълнително пенсионно осигуряване между 2008 г. и 2048 г. (в процентни пункта)



Източник: Проучване на междуведомствената група по показателите на комитета за социална закрила относно теоретичните равнища на коефициентите на заместване за периода 2008—2048 г.

Очакваното намаляване на равнището на коефициента на заместване обаче се основава на предположението за запазване на пенсионната възраст. Работенето до по-напреднала възраст може да спомогне за поддържането или дори да увеличи бъдещите равнища на коефициентите на заместване. Този ефект е показан на графика 3, която сравнява brutния коефициент на заместване на дохода, получаван от хора, които се пенсионират понастоящем на 65 годишна възраст след 40-годишна кариера, с коефициента на заместване при хората, които ще се пенсионират на по-висока възраст (67, след 42-годишна кариера, като всички други елементи се приемат за сходни) в бъдеще (графика 3).

Графика 3: Прогнозирано въздействие на удължения трудов стаж за промяната на коефициентите на заместване между 2008 г. и 2048 г.



Източник: Проучване на Междуведомствената група по индикаторите относно теоретичните равнища на заместване за 2008 г.—2048 г.

Допълнителните пенсионни спестявания могат също да помогнат за осигуряване на необходимите коефициенти на заместване в бъдеще⁵. Някои държави са въвели мерки за допълване на техните публични разходопокривни пенсионни схеми с частни капиталови схеми, но съществуват множество възможности за по-нататъшно разработване на схеми за допълнителни пенсионни спестявания в много държави-членки. Това обаче би изисквало частните капиталови пенсионни схеми да станат по-сигурни и по-рентабилни, както и по-съвместими с гъвкавите пазари на труда и мобилността.

В някои страни кризата ясно показва, че трябва да бъде подобрена способността на капиталовите пенсионни схеми да намаляват рисковете и да поемат шокове. Рецесията и последващото влошаване на публичните финанси също разкри някои слабости в начина, по който някои държави-членки се опитаха да изградят задължителни частни пенсионни схеми.

⁵ Допълнителните пенсионни спестявания включват професионални и лични пенсии, животозастраховане и други форми на натрупване активи, които могат да се използват за поддържане на стандарта на живот след пенсиониране. Освен това съществуват инструменти (например т.нар. „обърнати ипотечи“), които позволяват на хората да преобразуват активи (по принцип тяхното жилище) в допълнителен доход след пенсиониране.

2.3. Увеличаване на участието на пазара на труда на жените и възрастните работници

Предизвикателството, което застаряването на населението поставя, често е видно от удвояването на коефициента на възрастова зависимост (съотношение между дела на населението над 65-годишна възраст и дела на населението на възраст 15-64 години) от 26 % през 2010 г. на 50 % през 2050 г. Но истинският проблем се крие в коефициента на икономическа зависимост, определен като процентното съотношение на безработните и пенсионерите към работещите. Ако Европа достигне заложеното в стратегията „Европа 2020“ целево равнище на заетост от 75 % във възрастовата група 20—64 г. и бъде постигнат допълнителен напредък в периода 2020—2050 г., коефициентът на икономическа зависимост ще нарасне от настоящото равнище от 65 % само на 79 % през 2050 г.⁶

Много страни разполагат с обширни възможности за подобряване на бъдещата пригодност и устойчивост на своите пенсионни системи чрез повишаване на процента на заетост, и то не само сред по-напредналите възрастови групи, но също така и сред групите с по-ниски равнища на заетост като жени, мигранти и младежи. Ако бъдат постигнати целите на ЕС в областта на трудовата заетост или по показатели той догони най-добре представящите се държави, е възможно да се постигне почти пълно неутрализиране на ефекта на застаряването на населението върху тежестта на пенсиите в БВП.

Пенсионните системи влияят на пенсионните модели, а следователно и на предлагането на работна сила и коефициента на икономическа зависимост. Параметри от ключово значение са обичайната пенсионна възраст и възрастта за ранно пенсиониране. Понастоящем около една трета от живота в зряла възраст преминава в пенсия и, ако политиките не бъдат променени, този дял ще нарасне в съответствие с бъдещото нарастване на очакваната продължителност на живота. Освен това, възможностите за ранно напускане на пазара на труда са довели до равнища на заетост на по-възрастните работници (на възраст 55-64 г.) под 50 % през 2010 г. в ЕС. Но зад този общ за ЕС резултат се крият значителни различия между отделните държави-членки, като данните варират от 30,2 % за Малта до 70,5 % в Швеция (вж. графика 4). Също така степента на заетост на по-възрастните жени (38,6 %) е значително по-ниска от тази на мъжете (54,6 %).

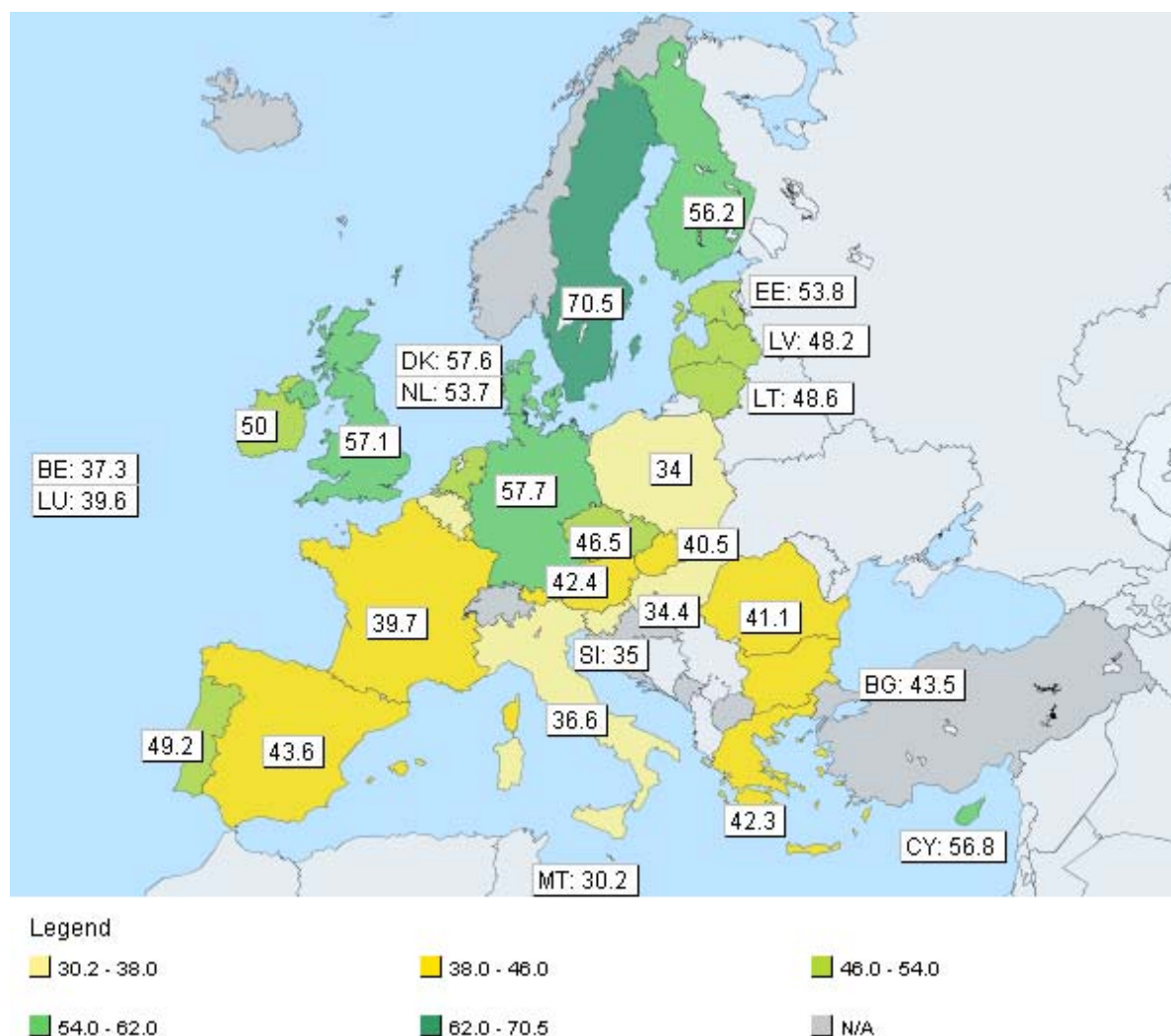
Тенденцията към ранно пенсиониране през последните десетилетия, обаче, се преобърна. Делът на заетостта при възрастовата група 55-64 години в ЕС-27 нарасна от 37,7 % през 2001 г. на 46,3 % през 2010 г. Освен това, вече приетите пенсионни реформи в държавите-членки, които често биват разсрочени във времето, могат да доведат до значително увеличаване на нивото на заетост на по-възрастните работници. Необходимо е обаче да се направи повече. Участието на работната сила в момента все още е прекалено ниско при възрастовите групи на възраст малко под пенсионната, а

⁶ Изчислението се базира на Калкулатор на коефициента на зависимост, Австрийска федерална камара на труда, Виена. Коефициентът на икономическа зависимост се определя като броя на пенсионираните лица (вкл. поради ранно пенсиониране и инвалидност) и безработните лица, отнесен към броя на работещите. Основни допускания за 2050 г.: увеличаване на дела на заетите лица във възрастовата група 20—64 г. на 79,6 % (такова равнище на заетост е постигнато през 2008 г. в трите страни с най-добър резултат – Дания, Нидерландия и Швеция). Данни: Изследване на работната сила, Доклад за застаряването за 2009 г., Еуропор 08.

напредъкът - твърде ограничен. Определянето на фиксирана пенсионна възраст, в съчетание с възможности за лесно ранно напускане на пазара на труда, ще създаде растящ дисбаланс между броя на годините трудов живот и годините, прекарани в пенсия. Реформата на пенсионните системи с цел увеличаване на участието на пазара на труда ще бъде от съществено значение за насърчаването на икономическия растеж и за създаването на солидна основа за устойчиви и адекватни пенсии.

Успехът на пенсионните реформи, с които се цели повишаване на пенсионната възраст (включително чрез постепенна отмяна на схемите за ранно пенсиониране), обаче, зависи от подобряването на възможностите за по-възрастните жени и мъже да останат на пазара на труда. Това включва адаптиране на работните места и на организацията на работа, насърчаване на обучението през целия живот, ефективни от гледна точка на разходите политики, насочени към съвместяване на професионалния, личния и семейния живот, мерки в подкрепа на остаряването в добро здраве и борбата с неравнопоставеността между половете и възрастовата дискриминация. Освен това политическото одобрение на тези реформи ще зависи от това дали те се възприемат като справедливи. Това налага да се вземе предвид фактът, че способността за упражняване на труд и за намиране на работа значително варира между хората, както и че очакваната продължителност на живота и здравният статус на възраст 60 или 65 год. обикновено е по-нисък за работниците, полагащи физически труд, които са започнали работа в ранна възраст.

Графика 4: Равнища на заетост на по-възрастните работници (55-64) в държавите-членки на ЕС през 2010 г.



Източник: Евростат (DG ESTAT)

2.4. Роля на държавите-членки и ЕС в пенсионното осигуряване

Държавите-членки носят основната отговорност за оформянето на пенсионните си системи съобразно условията в тях. Въпреки това Договора за функционирането на Европейския съюз изисква от ЕС да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в областта на социалната закрила (член 153) и адекватната социална закрила да се взема предвид при формулирането и осъществяването на неговите политики (член 9).

Много от компетенциите и политическите инициативи на ЕС оказват въздействие върху националните пенсионни системи и политики. Досега ЕС намираше донякъде фрагментирани решения на много специфични въпроси, свързани с пенсиите, например премахвайки препятствията пред свободното движение на хора, определяйки по какъв начин частните пенсионни институции могат да се ползват от предимствата на свободния пазар, насърчавайки равнопоставеността на половете, борейки се срещу дискриминацията и наблюдавайки фискалната устойчивост. Предвид размера и взаимозависимия характер на предизвикателствата от макроикономически, социален и

трудов характер, свързани с пенсионното осигуряване, е необходимо да бъде възприет по-цялостен подход.

ЕС разполага с широк набор от политически инструменти, с които може да окаже подкрепа на държавите-членки за постигането на адекватно пенсионно осигуряване на устойчива основа. В Зелената книга за пенсиите през 2010 г. Комисията подчерта колко е важно свързаните с пенсионното осигуряване въпроси да се решават комплексно и да се оптимизират синергиите между различните области на политиките. Стратегията „Европа 2020“ и укрепването на икономическото управление на европейско равнище предоставят по-здрава рамка за критично разглеждане на пенсионните системи. Това показва, че пенсиите, които изпълняват жизненоважна роля в подкрепа на много граждани на ЕС, също са сред най-значителните публични разходни пера и следователно са въпрос от общ интерес за държавите-членки. В допълнение към тясното сътрудничество с правителствата на държавите-членки (по-специално в Комитета за социална закрила (КСЗ), Комитета за икономическа политика (КИП) и Комитета по заетостта (КЗ), е важно да се гарантира, че в дискусиата относно начините за постигане на адекватно, устойчиво и сигурно пенсионно осигуряване могат да участват и други неправителствени заинтересовани страни.

Настоящата бяла книга зачита отговорностите на държавите-членки. С нея се цели да бъдат насочени инструментите на политиките на ЕС в подкрепа на усилията за пенсионна реформа в държавите-членки и се предлага набор от взаимно допълващи се инициативи, простиращи се от законодателни актове, през финансови стимули, до политическа координация и мониторинг на напредъка към постигането на общи цели в рамките на интегрираната и всеобхватна рамка на стратегията „Европа 2020“.

3. НЕОБХОДИМОСТ ОТ ПЕНСИОННИ РЕФОРМИ

Предизвикателството за пенсионните политики е да се въведе система, която е финансово устойчива, така че да може да бъде реализирано основното предназначение на пенсионните системи, а именно, да осигуряват адекватни пенсионни доходи и да позволят на възрастните хора да се ползват с достоен стандарт на живот и с икономическа независимост.

В Годишния обзор на растежа (ГОР) на Комисията за 2011 г.⁷ и 2012 г.⁸ са изтъкнати основни насоки за пенсионни реформи, които ще допринесат за фискална консолидация в подкрепа на растежа и ще осигурят адекватни и устойчиви пенсии. За постигането на тези цели в ГОР се подчертава значението на постигането на по-добро равновесие между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия, както и на насърчаването на допълнителните пенсионни спестявания. По-конкретно Комисията препоръчва:

- а) обвързване на пенсионната възраст с увеличаването на очакваната продължителност на живота;
- б) ограничаване на достъпа до схеми за ранно пенсиониране и други начини за ранно напускане на пазара на труда;

⁷ COM(2011) 11 final, 12.1.2011 г..

⁸ COM(2011) 815 final, 23.11.2011 г..

- в) подпомагане на по-дългия трудов живот чрез осигуряване на по-добър достъп до обучение през целия живот, приспособяване на работните места за по-разнородна работна ръка, разкриване на възможности за трудова заетост за по-възрастните работници и оказване на подкрепа за активен живот на възрастните хора и остаряване в добро здраве;
- г) изравняване на пенсионната възраст за мъжете и жените; както и
- д) подкрепа за разработването на схеми за допълнителни пенсионни спестявания за увеличаване на пенсионните приходи.

Успешното изпълнение на пенсионните реформи съгласно тези препоръки ще спомогне за засилване устойчивостта на пенсионните системи, като по този начин ще се помогне на държавите-членки да осигурят на своите граждани адекватни доходи в напреднала възраст, дори и в много по-малко благоприятен демографски контекст.

В няколко държави беше постигнат значителен напредък в реформирането на социалната сигурност в съответствие с препоръките на Годишния обзор на растежа (най-наскоро в Гърция, Испания, Италия и Чешката република, виж приложение 3 за скорошните пенсионни реформи). Въпреки това са необходими повече политически действия, и то незабавно. Необходимите компоненти на успешните реформи в съответствие с ГОР са дефинирани по-долу.

3.1. Постигане на равновесие между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия

3.1.1. Обвързване на пенсионната възраст с увеличаването на очакваната продължителност на живота

Препоръките за отделните държави относно пенсиите, приети през юли 2011 г., са силно съсредоточени върху необходимостта да се задържат възрастните работници на пазара на труда възможно по-дълго, по-конкретно чрез повишаване на пенсионната възраст и обвързването ѝ с увеличената продължителност на живота. На първо място, повишаването на ефективната пенсионна възраст ще компенсира до известна степен досегашния растеж на дълголетието, който не е бил взет под внимание при калкулирането на пенсиите. Обвързването на пенсионната възраст с очакваната продължителност на живота ще спомогне за стабилизиране на равновесието между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия. Това е от ключово значение за бъдещата устойчивост. Симулациите в доклада на Комисията за устойчивостта от 2009 г. показват, че увеличаването на пенсионната възраст в съответствие с очакваното нарастване на очакваната продължителност на живота би могло да доведе до бюджетни икономии, представляващи повече от половината от прогнозираното увеличение на разходите за пенсии през следващите 50 години⁹.

⁹ Оценките показват, че посредством обвързването на пенсионната възраст с очакваната продължителност на живота, коефициентът на съотнасяне на публичните разходи за пенсии към БВП в ЕС като цяло ще намалее с около 1,75 процентни пункта от БВП до 2060 г., за разлика от базовия сценарий, при който се прогнозира увеличение на коефициента на съотнасяне на публичните разходи за пенсии към БВП с 2,4 процентни пункта от БВП. По този начин повишаването на пенсионната възраст и действителната възраст на пенсиониране с цел автоматично отразяване на бъдещите увеличения в очакваната продължителност на живота ще

Някои държави-членки се опитват да постигнат по-късно пенсиониране чрез увеличаване на броя години действителен осигурителен стаж, необходим за получаване на пълна пенсия или чрез обвързването му с увеличаването на очакваната продължителност на живота (например Гърция, Италия, Франция, Чешката република). Други обвързват нивото на пенсионните обезщетения с очакваната продължителност на живота (напр. Португалия), докато някои обвързват нивата на обезщетенията с финансовото равновесие на пенсионноосигурителната схема (например Германия, Швеция), което ще бъде засегнато от демографската промяна и растящата средна продължителност на живота. Повечето държави-членки предлагат някои възможности за получаване на по-висока пенсия въз основа на по-дълъг трудов стаж, което им позволява да компенсират намаляващия размер на пенсиите при дадена пенсионна възраст, като по този начин запазват адекватността на пенсиите си.

Увеличаването на пенсионната възраст не означава подкрепа за интересите на младите хора в ущърб на интересите на възрастните, а постигане на правилно равновесие между тях. Продължаването на трудовата активност през част от допълнително спечелените години живот не означава, че възрастните хора са лишени от заслуженото си пенсиониране в полза на младите хора. Не означава също и че по-възрастните работници ще се задържат на работни места, които иначе биха били достъпни за по-младите работници. В действителност държавите-членки с най-високи равнища на заетост при по-възрастните работници имат и най-ниски нива на безработица при младите хора. В дългосрочен план броят на работните места не е фиксиран, а зависи най-вече от наличието на квалифицирани работници, което е ключов фактор за икономическия растеж. Повишената наличност на опитни възрастни работници ще повиши потенциала на Европа за растеж и по този начин ще се създадат повече възможности и по-добри условия на живот за млади и стари. Осигуряването на по-добри възможности за хората от всички възрасти ще бъде основна цел през 2012 г. - Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията 2012 г.

3.1.2. Ограничаване на достъпа до ранно пенсиониране

Пенсионните реформи, с които се цели хората да бъдат задържани за по-дълго на пазара на труда, също трябва да се съсредоточат върху премахването на неоснователните възможности за ранно пенсиониране, които могат да се прилагат за всички служители или за специфични професии.

В някои държави-членки задължителната държавна пенсионна система позволява на лицата с пълен осигурителен стаж да се пенсионират преди стандартната пенсионна възраст (напр. Австрия, Белгия и Люксембург). По този начин пенсионните реформи не следва да се съсредоточават единствено върху увеличаването на пенсионната възраст, но също така и, когато е целесъобразно, върху продължителността на осигурителния стаж, която също трябва да отразява увеличаването на очакваната продължителност на живота. Вземането предвид на осигурителния стаж (дори и ако изискваната продължителност се увеличава в съответствие с очакваната продължителност на

допринесе съществено за постигането на напредък в посока на фискална устойчивост. Доклад на Европейската комисия и Комитета за икономическа политика, озаглавен: „Доклад от 2009 г. за застаряването на населението: Икономически и бюджетни прогнози за 27-те държави-членки на ЕС (2008—2060 г.)“, European Economy, бр. 2 и Европейска комисия (2009 г.), „Доклад за устойчивостта за 2009 г.“, European Economy, бр. 9.

живота) позволява на пенсионните системи да предложат справедливи условия на лицата, които са започнали кариерата си рано (обикновено неквалифицирани работници, които често имат по-малка продължителност на живота и по-лошо здравословно състояние).

Държавите-членки реформират своите схеми за ранно пенсиониране по различни начини. От работодателите може да се изиска да поемат всички или поне значителен дял от разходите за обезщетения при ранно пенсиониране. На работниците, работещи при вредни и опасни условия на труд в особено вредни или опасни работни места могат да се предлагат алтернативи на ранното пенсиониране, като например професионална мобилност. В някои държави-членки се завишават критериите за допустимост – например чрез повишаване на пенсионната възраст. В други държави също или се намаляват нивата на обезщетенията, предоставяни от специални схеми, или тези схеми се закриват. Когато възможностите за ранно пенсиониране биват елиминирани, е важно да се гарантира, че засегнатите лица са в състояние да работят по-дълго или, ако това не е възможно, могат да се ползват с адекватна сигурност на доходите.

3.1.3. Подкрепа за по-дълъг трудов живот

Постепенното премахване на схемите за ранно пенсиониране и повишаването на пенсионната възраст трябва да бъде придружено от мерки, даващи възможност на хората да останат по-дълго на пазара на труда, посредством подходящи мерки по отношение на здравеопазването, работното място и заетостта. При липсата на такива, въздействието върху публичните финанси няма да бъде толкова полезно, ако тези реформи, насочени към пенсионните възрасти, доведат до увеличаване на броя на хората, които зависят от други видове помощи (напр. за безработица, инвалидност, социално подпомагане). В противен случай, спестяванията за държавните бюджети могат да доведат до това възрастните работници да получават по-ниски пенсии, ако не съумеят да останат на работа до нормалната пенсионна възраст. Това ще доведе до по-висок риск от бедност в напреднала възраст.

От решаващо значение за осигуряване на адекватност и устойчивост на пенсиите в бъдеще ще бъде провеждането на истински диалог в държавите-членки, който обединява правителства, социални партньори и други заинтересовани страни за постигането на консенсус относно политиките, които създават възможности за по-дълъг трудов живот, като в същото време гарантират солидарност с тези, които не могат да работят. Важно ще бъде също да се обясни, че тъй като очакваната продължителност на живота нараства, по-дългото оставане на работа не означава, че хората ще се радват на по-малко години в пенсия.

Фактор от голямо значение е здравният статус на хората, които са на близка до пенсионната възраст, тъй като той засяга способността и желанието на хората да продължат да работят, като по този начин оказва въздействие и върху пазара на труда. Инвестирането в превенцията на заболяванията, в насърчаването на активния живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве и в по-висока степен разходооефективни здравни системи са важни аспекти и за поддържане и увеличаване на здравословната и производителна работна сила, която може да продължи да работи и в по-късен етап от живота си. Това от своя страна ще спомогне за намаляване на случаите на ранно пенсиониране по болест, ще допринесе за увеличаване на участието на пазара на труда

на хора над 55 и отчасти ще облекчи натиска върху пенсиите.

Допълнителните мерки включват преразглеждане на неоснователните задължителни възрастови граници за пенсиониране, насърчаване на здравето и безопасността на работното място, осигуряване на достъп до обучение през целия живот; приспособяване на работните места към нуждите на по-възрастните работници, както и разработване на възможности за гъвкаво работно време, например чрез комбиниране на непълно работно време и получаване на частична пенсия. Налице са възможности за разработване на „втора кариера“ и подходящи работни места „в края на кариерата“. Отстраняването на демотивиращите заетостта и по-дългия трудов живот фактори за жените и мъжете в системите за данъчни облекчения и в системите за изплащане на възнаграждения също ще бъде от значение. Като се имат предвид значителните разлики в равнищата на заетост при жените и мъжете на възраст между 55 и 64 години, в рамките на всички инициативи ще трябва да се обърне особено внимание на аспектите, отнасящи се до пола, на по-дългия трудов живот и активния живот на възрастните хора, като се включат мерки за улесняване съчетаването на работата и задълженията за полагане на грижи и за намаляване на неравнопоставеността между половете в заетостта и заплащането. Европейският социален фонд (ЕСФ) може да изиграе важна роля за укрепването на капацитета на създателите на политиките, работодателите и работниците за премахване на пречките за жените и за по-дълъг трудов живот и да доведе до напредъка, необходим за повишаване на пригодността за заетост на по-възрастните работници от двата пола.

3.1.4. Преодоляване на различията в размера на пенсиите на мъжете и на жените

През 2009 г. тринадесет държави-членки все още имаха по-ниска пенсионна възраст за жените, отколкото за мъжете. Въз основа на действащото понастоящем законодателство, обаче, до 2020 г. ще се изравни пенсионната възраст в осемнадесет държави-членки. Пет държави-членки имат дългосрочни планове за изравняване на пенсионната възраст и само четири от общо 27 държави-членки не разполагат със законодателство за тази цел (виж приложение 3 за подробни данни, специфични за всяка държава). Изравняването на пенсионната възраст за жените и мъжете може да допринесе значително за повишаване на участието на работната сила на възрастните работници и за подобряване на доходите на жените и следва да бъде осъществено незабавно.

Изравняването на пенсионната възраст трябва да се разглежда в по-широкия контекст на неравенствата между половете по отношение на пенсиите, които са резултат от различията между мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, заплащането, вноските и прекъсванията в професионалната кариера и работата на непълен работен ден за полагане на грижи за близките. Това продължаващо неравенство между половете на пазара на труда води до по-ниски пенсионни права за жените. Поради това за осигуряването на адекватност и устойчивост на пенсиите е необходима комбинация от пенсионни политики и политики за заетост, насочени към преодоляване на различията между половете по отношение на пенсионните доходи. Необходими са по-ефективни решения, които не се основават на презумпцията за специфични роли на половете, като например достъпност на кредитите за грижи както за жените, така и за мъжете, и които запазват устойчивостта на пенсионните системи, включително чрез улесняване завръщането на работа.

Преодоляването на неравнопоставеността между половете чрез улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот може също да донесе дългосрочни

косвени ползи за пенсионните системи, като улесни хората в отглеждането на техните деца, като по този начин се повиши раждаемостта и бъде смекчено дългосрочното намаляване на населението в трудоспособна възраст.

3.2. Разработване на схеми за допълнителни частни пенсионни спестявания

Допълнителните частни пенсионни спестявания играят по-голяма роля за осигуряването на адекватността на пенсиите в бъдеще, така че държавите-членки ще трябва да намерят начини за подобряване на икономическата целесъобразност, сигурност и справедлив достъп до схеми за допълнително пенсионно осигуряване. Важна роля тук играят данъчните и други финансови стимули, както и колективното договаряне. Тези инструменти се използват по много различни начини в различните държави-членки на ЕС, така че са налице значителни възможности за обмяна на знания. Разглеждането на аспектите, свързани с равенството между половете, също ще бъде от основно значение, за да се избегне увеличаването на съществуващите разлики между половете, тъй като жените понастоящем имат по-малко възможности да натрупват допълнителни пенсионни спестявания от мъжете.

Кризата разкри уязвимостта на капиталовите пенсионни схеми по време на финансови и икономически кризи. Тя също така подчерта необходимостта от преразглеждане на регулаторната рамка и замисъла на схемите с цел подобряване на сигурността на частното пенсионно осигуряване. ЕС разполага със законодателна компетентност в тази област и вече са въведени два инструмента: Директивата относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател¹⁰ и директивата относно дейностите и надзора на институциите за професионално пенсионно осигуряване (ИППО)¹¹. Консултацията относно Зелената книга потвърди, че единният пазар е ключов инструмент в подкрепа на адекватността на пенсиите и фискалната устойчивост. Съществува неизползван потенциал за реализиране на допълнително нарастване на ефективността чрез икономии на мащаб, диверсификация на риска и иновации. ЕС може да подсили рамката си за подкрепа на професионалното пенсионно осигуряване в рамките на цялостната пенсионна система на държавите-членки, както и да допринесе за намаляване на разходите за пенсии. Ето защо директивата относно ИППО ще бъде преразгледана с цел улесняване на трансграничната дейност на ИППО и модернизиране на техния надзор, като се имат предвид различните видове ИППО в държавите-членки. Освен това е необходимо да се подобри качеството на финансовите продукти за индивидуално пенсионно осигуряване, които не са свързани с трудова заетост, като схемите по третия стълб и други финансови продукти, използвани за допълване на доходите на възрастните хора. Подобряването на информираността и защитата на потребителя е необходимо, за да се засили доверието на работниците и инвеститорите във финансовите продукти за пенсионно осигуряване.

Увеличената зависимост от схеми за допълнително пенсионно осигуряване би могла да доведе до това хората, осъществяващи трансгранична мобилност, да загубят значителна част от своите пенсионни права. Техните законно установени социално-осигурителни права са гарантирани от законодателството на ЕС (по-специално

¹⁰ 2008/94/ЕО от 22 октомври 2008 г.

¹¹ 2003/41/ЕО от 3 юни 2003 г.

Регламент (ЕО) № 883/2004¹²), но частните схеми са извън приложното поле на този регламент. Следователно е важно да се приемат мерки за предотвратяване превръщането на схемите за допълнително пенсионно осигуряване в пречки за професионалната мобилност и гъвкавостта на пазара на труда, което може пряко да допринесе за увеличаването на икономическия растеж в ЕС, без да се оказва негативно влияние върху цялостното допълнително пенсионно осигуряване.

Гражданите, които работят в друга държава-членка, не само трябва да запазят натрупаните зад граница пенсионни права. Те също така трябва да получат ясна представа за натрупаните си пенсионни права, произтичащи от задължителни държавни пенсионни схеми и професионални пенсионни схеми. Това би могло да бъде постигнато посредством създаването на системи за пенсионно проследяване на цялата територия на ЕС, подобни на тези, които вече съществуват в някои държави-членки. Системите за проследяване могат да осигурят на гражданите точна и актуална информация относно пенсионните права, както и прогнози за техните доходи след пенсиониране от задължителните държавни пенсионни схеми и професионалните пенсионни схеми. По този начин могат да се покажат ползите от по-дългия трудов живот и от заделянето на допълнителни пенсионни спестявания за поддържането на адекватен доход след пенсиониране. С минимално хармонизиране на основните характеристики системите за проследяване на национално равнище могат да бъдат свързани в обща за ЕС система за проследяване.

4. РАЗГРЪЩАНЕ НА ИНСТРУМЕНТИ НА ЕС

С все по-осезаемото превръщане на националните пенсионни политики във въпрос от общ интерес, е логично ролята на ЕС в подпомагането на държавите-членки за постигане на целите за адекватни и устойчиви пенсии да придобие по-голяма важност.

ЕС може да използва редица политически инструменти за насърчаване на адекватни, сигурни и устойчиви пенсии, въпреки че основната отговорност за постигане на тези цели очевидно остава у държавите-членки.

Законодателство: ЕС не може да упражнява законодателни правомощия по отношение на *модела* на пенсионните системи като такива в държавите-членки, но все пак може да упражнява законодателни правомощия по въпроси, които засягат функционирането на вътрешния пазар (свободно движение на лица, свобода на предоставяне на услуги и защита на потребителите), да се бори с дискриминацията (в частност на основание на пол и възраст) и да защитава правата на работниците. Редица регламенти и директиви, които засягат пенсионните схеми в държавите-членки, са вече в сила. Освен това ЕС може да насърчава мерки с незадължителна юридическа сила като кодекси за добрата практика.

Финансиране: ЕС може също да мобилизира средства за постигане на някои цели на политиките, свързани с пенсиите. Европейският социален фонд е най-важният Европейски инструмент за тази цел и може да се използва за насърчаване на наемането на работа и възможностите на пазара на труда за по-възрастните работници. Редица различни по-малки инструменти за финансиране съществуват в области на политиката

¹² Регламент 883/2004/ЕО от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност.

като заетостта и социалната политика (ПРОГРЕС), общественото здраве и обучението през целия живот и могат да бъдат използвани, за да се подпомогне разработването на по-сполучливи политики в държавите-членки, по-специално посредством взаимно обучение.

Координация на политиките: „Европа 2020“ изисква засилена координация на националните политики в рамките на „Европейския семестър“, при използването по-специално на Препоръките за отделните държави. Този процес е подкрепен от работата на комитети по политиките като КИП, КСЗ и КЗ, които проучват подробно специфични предизвикателства, свързани с адекватността и устойчивостта на пенсиите и насърчаването на по-дългия трудов живот.

Настоящата бяла книга представя изчерпателен набор от инициативи, които следва да се предприемат на равнище ЕС в подкрепа на националните пенсионни реформи. Те се отнасят до двете основни области на реформи, признати в ГОР, а именно постигането на равновесие между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия, и разработването на схеми за допълнителни частни пенсионни спестявания. Бялата книга също така се съсредоточава върху това да се гарантира, че цялостният процес, стартиран от Зелената книга, се поддържа чрез подобряване на координацията и инструменти за мониторинг. Специфичните дейности са посочени в приложение 1; например за преносимостта, за прегледа на директивата относно ИППО или за набор от мерки, с които се цели да се даде възможност на хората да останат по-дълго на пазара на труда. По този начин настоящата бяла книга предлага важна основа, на която може да бъде изградено плодотворно сътрудничество с държавите-членки, Европейския парламент и социалните партньори.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Много пенсионни системи в целия Европейски съюз се нуждаят от известна степен на регулиране, за да се гарантира, че те могат да осигурят адекватни пенсии на устойчива основа. Това бе изтъкнато в ГОР на Комисията за 2011 г. и намери отражение в Препоръките за отделните държави относно пенсиите, адресирани до мнозинството от държавите-членки. Необходимостта от цялостни пенсионни реформи, подкрепени от мерки на пазара на труда, които да дадат възможност на жените и мъжете да работят по-дълго, беше подчертана и в ГОР на Комисията за 2012 г. В подкрепа на тези препоръки настоящата бяла книга представя стратегия за адекватно, устойчиво и сигурно пенсионно осигуряване през следващите десетилетия. Не може да има съмнение, че предизвикателствата, по-специално тези, които се отнасят до демографските промени и до устойчивостта на публичните финанси, са твърде значителни, но също така съществуват добри начини за преодоляването им.

Настоящата криза на държавния дълг показва ясно колко е важно за Европейския съюз като цяло всяка една държава-членка да успее да преодолее актуалните предизвикателства в пенсионната си система. Поради това пенсионните реформи трябва да бъдат наблюдавани отблизо в контекста на стратегията „Европа 2020“. Нуждаем се от европейски подход за справяне с предизвикателствата в пенсионните системи в съответствие с последователните заключения на Европейския съвет, в които се призоваваше за по-тясна координация на икономическите политики. Сега е време за действие и за решително прилагане на действията, представени в настоящата бяла книга. Държавите-членки, европейските институции и всички заинтересовани страни,

по-специално социалните партньори, трябва да се справят заедно, и в рамките на съответните им функции, с предизвикателствата, които застаряването на населението поставя. Пенсионните системи трябва да допринасят за растежа в Европа като насърчават активния живот на възрастните хора, същевременно оставайки адекватен и устойчив инструмент в сърцевината на европейския социален модел, за поддържане на жизнения стандарт на възрастните европейци.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1:
Инициативи на ЕС в подкрепа на усилията на държавите-членки

1. ПОСТИГАНЕ НА РАВНОВЕСИЕ МЕЖДУ ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТТА НА ТРУДОВИЯ ЖИВОТ И ВРЕМЕТО, ПРЕКАРАНО В ПЕНСИЯ

За постигане на по-пълно равновесие между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия, са необходими корекции на пенсионните системи, повишаване на пенсионната възраст и укрепване на стимулите за по-дълго оставане на трудовия пазар. Степента, до която тези мерки водят до по-висока реална възраст на пенсиониране и увеличаване на участието на по-възрастните работници на пазара на труда, обаче зависи от мерки, които да позволят на по-възрастните работници да останат на пазара на труда.

- 1) В рамките на стратегията „Европа 2020“ Комисията ще **следи отблизо и ще насърчава реформите в пенсионната система и пазара на труда** в съответствие с Годишния обзор на растежа и Препоръките за отделните държави, с цел да се постигне забавяне на пенсионирането, включително чрез своевременното изравняване на пенсионната възраст на жените и мъжете, ако това вече не е било направено, и обвързването на пенсионната възраст с нарастването на очакваната продължителност на живота.
- 2) Комисията ще подкрепя КЗ (комитет по заетостта), КИП (комитет за икономическа политика) и КСЗ (комитет за социална закрила) в тяхното **многостранно наблюдение на пенсионните реформи** и ще оказва **финансова подкрепа** на държавите-членки чрез програмата ПРОГРЕС и бъдещата програма за социална промяна и социални иновации за улесняване на взаимното обучение и развитието на политиката.
- 3) Комисията ще поиска от съответните комитети (напр. КСЗ, Консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете) да **определят и препоръчат най-добра практика за намаляване на неравенството между половете по отношение на пенсиите** (например насърчаване на равностойното заплащане, минимални пенсионни права, кредити за полагане на грижи, разделяне на пенсионни права при развод).
- 4) По време на **Европейска година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията (2012 г.)** Комисията ще предостави информация за ползите и възможностите на по-дългия трудов живот и ще насърчи разпространението на добри практики в управлението на възрастта на работните места и пазарите на труда.
- 5) В рамките на стратегията „Европа 2020“ Комисията ще засили своята **подкрепа за координация на политиките и съвместна работа по даване на възможност и насърчаване на по-старите работници, особено жените, да останат по-дълго на пазара на труда**. Това ще включи насърчаване на съвместната работа между КСЗ и КЗ по специфични за половете пречки и възможности за удължаване на трудовия живот, развитието в държавите-членки на пазарите на труда за хора в края на трудовата си кариера и проекти в

рамките на европейското партньорство за иновации в областта на активния живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве.

- 6) В рамките на европейския социален диалог Комисията ще **призове социалните партньори да разработят начини за адаптиране на практиките на работното място и на пазара на труда**, включително управлението на кариерата, особено по отношение на работните позиции, изискващи полагането на тежък труд, за да се улесни удължаването на трудовият живот за жените и мъжете. Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа ще дава експертни съвети на равнище ЕС.
- 7) Въз основа на предложението си за **Европейския социален фонд** за програмния период 2014—2020 г. Комисията ще насърчава държавите-членки да се възползват от ЕСФ за **подкрепа на активния живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве**, включително съвместяването на трудовия и семейния живот, и ще следи отблизо дали програмите по линия на ЕСФ оказват ефективна подкрепа за установените нужди от реформа в тази област в Препоръките за отделните държави.
- 8) Комисията ще се консултира със социалните партньори за **евентуалните начини за преразглеждане на неоснователните задължителни възрастови граници за пенсиониране** в колективните споразумения и националното законодателство.

2. РАЗРАБОТВАНЕ НА СХЕМИ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНИ ЧАСТНИ ПЕНСИОННИ СПЕСТЯВАНИЯ

Засилената роля на допълнителните частни пенсионни спестявания зависи преди всичко от подобрения достъп до схеми за допълнително осигуряване и тяхната икономическа ефективност. Възможностите за придобиване на допълнителни пенсионни спестявания чрез професионални схеми и такива по третия стълб са недостатъчно развити и са лишени от икономическа ефективност и безопасност в много държави-членки. Поради това би имало полза от засилване на европейската подкрепа за по-добро осигурително покритие на жените и мъжете и разпространението на добри практики, включително по отношение на оптималното насочване на данъчни стимули за капиталовите пенсионни схеми. Те може да бъде насърчавани от правителствата или социалните партньори. Тъй като в бъдеще хората ще трябва да разчитат повече на допълнителни пенсионни спестявания, тяхната сигурност и ефективност ще трябва да бъдат оптимизирани. Подобряването на задължителните и незадължителните норми на ЕС може да допринесе значително за това. На последно място, схемите за допълнително пенсионно осигуряване трябва да бъдат съвместими с изискванията за гъвкави пазари на труда и трудова мобилност.

- 9) От 2012 г. Комисията ще започне да си сътрудничи с държавите-членки по подхода на най-добрите практики за оценка и оптимизиране на **резултатността и икономическата ефективност на данъчните и други стимули за частните пенсионни спестявания**, включително по-доброто адаптиране на стимулите към лицата, които иначе не биха натрупали адекватни пенсии. Тя също така ще предложи финансова подкрепа на държавите-членки и социалните партньори,

желаещи да **разработят икономически ефективни схеми за допълнително пенсионно осигуряване**, за да ги улесни да се възползват от добрите практики и опит на други държави.

- 10) Комисията ще прикани КСЗ да направи **преглед на добрите практики по отношение на извлеченията от индивидуалните пенсионни партии** с цел насърчаване на държавите-членки да **осигурят по-добра информация на гражданите за планирането на пенсионирането им** и решенията им за размера на спестяванията чрез схеми за допълнително пенсионно осигуряване.
- 11) През 2012 г. Комисията ще представи законодателно предложение за **преразглеждане на директивата относно ИППО**. Целта на преразглеждането е да се поддържат еднакви условия с тези по директива Платежоспособност II и да се насърчи в по-голяма степен трансграничната дейност в тази област, както и да се спомогне за подобряването на цялостното пенсионно осигуряване в ЕС. Това ще спомогне за посрещане на предизвикателствата на застаряването на населението и държавния дълг.
- 12) През 2012 г. Комисията ще предприеме инициативи за осигуряване на по-ефективна **защита на професионалните пенсионни права на работниците в случай на несъстоятелност** на техния работодател въз основа на член 8 от Директива 2008/94/ЕО, като се вземе предвид хоризонтална оценка за нейното прилагане в целия ЕС и съдебната практика на Съда на Европейския съюз.
- 13) До 2013 г. Комисията ще представи инициатива, насочена към **повишаване на качеството на пенсионните продукти от третия стълб** за жени и мъже и **подобряване на информацията за потребителите и стандартите за защита** чрез **доброволни кодекси** и евентуално чрез схема на ЕС за сертифициране на такива продукти, като, когато е уместно, за основа се използват планираните за 2012 г. мерки за подобряване на информацията за потребителите по отношение на „пакетите инвестиционни продукти на дребно“ (PRIIPs).
- 14) Като работи заедно със заинтересованите страни — социалните партньори, пенсионния сектор и консултативни органи, като например Пенсионния форум и Консултативния комитет за равни възможности на жените и мъжете — Комисията ще разработи **кодекс на добрите практики за професионалните пенсионни схеми** (втори стълб), обръщайки внимание на въпроси като по-доброто осигурително покритие на наетите лица, периода на изплащане, поделянето на риска и намаляването на неблагоприятните последици, икономическата ефективност и способността за реагиране на сътресения.
- 15) През 2012 г. Комисията ще се опита — в тясно сътрудничество със Съвета и Европейския парламент — да възобнови работата по **директива за преносимост на пенсионните права** за определяне на минимални стандарти за придобиването и запазването на допълнителните пенсионни права. Като насърчава трансграничната пенсионна мобилност за всички професии, Комисията ще продължи работата по създаване на **общоевропейски пенсионен фонд за изследователи**.

- 16) През 2012 г. Комисията ще анализира възможността за **разширяване на обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004** за координация на системите за социално осигуряване по отношение на някои професионални схеми.
- 17) Комисията ще **насърчава разработването на системи за проследяване на пенсиите**, които да дават възможност на гражданите да следят своите пенсионни права, придобити на различни работни места. Тя ще разгледа — в контекста на преразглеждането на директивата относно ИППО и предложението за директива за преносимост на права — начините, по които може да се гарантира предоставянето на необходимата информация за проследяване на пенсиите, и ще подкрепи пилотен проект за трансгранично проследяване.
- 18) Комисията ще разследва дали данъчните правила, отнасящи се до: i) трансгранично прехвърляне на капитал по професионални пенсионни схеми и капитал по животозастрахователни схеми, ii) премии/вноски по договори за застраховка „Живот“, платени на животозастрахователни дружества, установени другаде в ЕС, и iii) доходи от трансгранични инвестиции на пенсионни и животозастрахователни дружества, в това число техния доход от недвижимо имущество и капиталовите печалби, представляват **дискриминационни данъчни пречки пред трансграничната мобилност и трансграничните инвестиции**, като при необходимост ще започне производства за установяване на неизпълнение на задължения от държава-членка. Комисията също така ще обсъди с държавите-членки как да се намали рискът трансграничните пенсии да са предмет на двойно данъчно облагане (или да избягват напълно данъчното облагане).
- 19) Комисията ще **проучи необходимостта от премахване на свързани с договорното право пречки за създаването и разпространението на животозастрахователни продукти** със спестовни/инвестиционни функции с цел улесняване на трансграничното разпространение на някои частни пенсионни продукти.

3. УКРЕПВАНЕ НА СРЕДСТВАТА НА ЕС ЗА НАДЗОР НА ПЕНСИТЕ И ПОДОБРЯВАНЕ НА ПОЛЕЗНОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ОБЛАСТИТЕ НА ПОЛИТИКАТА

С оглед на нарастващата взаимозависимост на държавите-членки е важно да се проследява, в тясно сътрудничество с КСЗ и КИП, напредъкът на държавите-членки по отношение на целта за адекватни, устойчиви и сигурни пенсии, включително със сравнителни показатели в контекста на стратегията „Европа 2020“. Посредством включване на широк кръг от заинтересовани страни и засилване на ролята на Пенсионния форум ще бъде развит цялостният подход за пенсиите, възприет в Зелената книга за пенсиите.

- 20) В сътрудничество с КИП Комисията ще публикува **Доклад от 2012 г. за застаряването на населението** за оценяване на въздействието на това застаряване върху икономиката и бюджета, който ще послужи за основа за задълбочена оценка на устойчивостта на обществените финанси, предвидена за публикуване в рамките на **Доклада на Комисията от 2012 г. за устойчивостта**. В сътрудничество с Комитета за социална закрила, през 2012 г.

Комисията ще подготви също така **доклад за адекватността на пенсиите**, който да помогне на държавите-членки, в контекста на платформата срещу бедността, да оценят адекватността на своите пенсионни системи за жените и мъжете.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2:

ОБОБЩЕНИЕ НА КОНСУЛТАЦИЯТА ПО ЗЕЛЕНАТА КНИГА

Резултати от консултацията и предизвиканата от Зелената книга дискусия

В рамките на консултацията бяха получени почти 1700 отговора, като над 350 от тях са от правителства на държави-членки, от национални парламенти, от стопански и синдикални организации, от гражданското общество и представители на пенсионния сектор. Съветът по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси и Съветът по икономически и финансови въпроси приветстваха Зелената книга. През февруари 2011 г. бяха получени становища от Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите.

Отговорите на основните заинтересовани страни представляват широка палитра от старателно изложени становища относно европейската пенсионна рамка и пенсионните въпроси като цяло и това е от полза при съставянето на облика на различните подлежащи на разглеждане варианти на политиката.

Освен това из цяла Европа бяха проведени повече от 100 срещи със заинтересованите страни, с участието на членовете на Комисията Андор, Барние и Рен или ръководените от тях служби. Консултацията повлия на насоката на обсъжданията в много държави-членки. От значение е, че в резултат на консултацията разискванията на национално равнище се отличаваха с по-голяма осведоменост относно перспективите в Европа в сравнителен план.

Повечето от **държавите-членки** искат усилията да се съсредоточат по-скоро върху подобряването и задълбочаването на съществуващата европейска политическа пенсионна рамка, отколкото върху разширяването ѝ. Независимо от това мнозинството от тях същевременно приветстват засилената координация на икономическите политики.

В **Европейския парламент** постоянните парламентарни комисии по икономическите и паричните въпроси (ECON), за вътрешния пазар и защитата на потребителите (IMCO), както и за правата на жените и равенството на половете (FEMM), представиха своите становища на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“, която отговаря за инициативата, а приетият от Европейския парламент окончателен текст отрази адекватно различните възгледи и получи много широка подкрепа. Докладът подкрепя възприетия от Комисията в Зелената книга цялостен подход и призовава към добре координирани политики за справянето с взаимосвързаните въпроси за адекватност, устойчивост и сигурност.

Свързаните с пенсиите събития на национално равнище, като например приемането на съществени пенсионни реформи в Гърция и Франция, представляват нагледно отражение на отзвук на Зелената книга. Събитията в някои от държавите-членки от Централна Европа също показаха, че е важно систематичните пенсионни реформи да бъдат застъпени в **Пакта за стабилност и растеж**.

В сферата на **координацията на политиките**, която е от ключово значение, консултацията беше изместена по важност от събития, предизвикани от кризата на държавния дълг. Пакетът относно засилената координация на икономическите политики и направените в Годишния обзор на растежа позовавания на специалните

мерки, които следва да бъдат приети, за да бъдат модернизираны пенсионните системи, ще предизвикат важни промени в европейската пенсионна рамка, като от Европейския съвет може да бъде очакван допълнителен импулс в тази насока.

Отговори относно пенсионната рамка и пенсионната възраст

[Въпроси 1—2] Отговорите на въпросите от Зелената книга водят до заключението, че **подобренията в съществуващата пенсионна рамка на ЕС** могат да се отразят благоприятно върху гарантирането на устойчивостта на публичните финанси. Някои от участниците в консултацията считат, че на равнището на ЕС може да бъде направен принос посредством хармонизирани мерки относно пенсионните показатели, посредством създаването на възможности за осведомена и пряма дискусия по въпроси, които са от значение за пенсионната политика, както и по предизвикателствата на равнището на ЕС. Много от тях подчертават, че подобни допълнителни дейности следва да се провеждат в пределите на съществуващите рамки, които като цяло са считани за подходящи. Социалният ОМК (отворен метод на координация в сферите на социалната закрила и социалното приобщаване) е считан за подходящ инструмент за подкрепа на усилията на държавите-членки да повишат адекватността на пенсиите.

[Въпроси 3—4] Счита се за необходимо **реалната възраст на пенсиониране** да бъде повишена. Докато според някои от участниците в консултацията тази възраст следва да бъде установена в рамките на политиките на национално равнище с участието на социалните партньори, други предлагат пенсионната възраст да се изменя в съответствие с очакваната продължителност на живота, а малък брой участници предлагат да се вземе предвид очакваната продължителност на живота (или на живота в добро здраве) при различните професии. Европейският парламент препоръчва да се отдаде приоритет на това да се гарантира, че наетите лица работят до навършване на пенсионната възраст. Редица участници в консултацията подчертават, че пенсионните реформи следва да бъдат съчетани с активни пазарни политики, с възможности за учене през целия живот, с ефективни системи за социална сигурност и здравеопазване и с подобряване на условията на труд. Бяха установени връзки с много от елементите на стратегия „Европа 2020“, в това число с необходимостта от по-голямо участие на пазара на труда и с влиянието на пенсионната политика върху дела на бедността. Европейският парламент предлага основаните на цялостния подход цели от Зелената книга да бъдат включени в стратегия „Европа 2020“.

[Въпрос 14] Участниците в консултацията признават, че ЕС играе много важна роля при **координацията на политиките** в областта на пенсионните политики посредством улесняването на надзора, координацията и взаимното учене между държавите-членки. Съществуващата рамка на ОМК, пенсионният форум и, в по-широк план, Пактът за стабилност и растеж и стратегия „Европа 2020“ са смятани в голяма степен за достатъчни. От важно значение обаче е задълбочаването на съществуващата рамка, например посредством по-тесното сътрудничество между КИН и КСЗ. Според Европейския парламент би била от полза една Европейска пенсионна платформа, в която участват представители на институциите наред с всички заинтересовани страни, като за да се избегне припокриването, следва да се вземе предвид съществуващият „Пенсионен форум“.

Отговори на въпроси във връзка с уредбата

[Въпрос 5] Повечето от участниците в консултацията подкрепят идеята за преразглеждането на **директивата за ИППО** с цел да се постигне яснота и да бъде премахната правната несигурност във връзка с трансграничните дейности и направиха предложения за начина, по който да се осъществи това.

[Въпроси 6—7] Налице е всеобща подкрепа по отношение на премахването на всички пречки пред мобилността, предизвикани от пенсионните разпоредби, но не беше постигнато пълно съгласие по отношение на действията, които е необходимо да бъдат предприети на практика, за да се постигне това. Повечето от участниците в консултацията, които се произнесоха по въпроса за **координацията на системите за социална сигурност** по реда на Регламент (ЕО) № 883/2004 смятат, че координацията действа добре и че не е необходимо посоченият регламент да се изменя или да се разширява обхватът му.

Почти всички, които се произнесоха по въпроса за **преносимостта на допълнителните пенсионни права**, подкрепиха инициативата на равнището на ЕС. Подходът за координация по подобие на Регламент (ЕО) № 883/2004 беше сметнат за неподходящ за схемите за допълнително пенсионно осигуряване и мнозинството е категорично против идеята за повторното разглеждане на свързаните с прехвърлянето на права въпроси. Подходът за придобиване и запазване на правата, който бе следван през последните няколко години, се радва на подкрепа, в това число и от ЕП, независимо че други продължават твърдо да му се противопоставят. Идеята за система за проследяване бе широко приветствана, независимо че поне на първоначалния етап ударението се поставя върху системи на национално равнище.

[Въпрос 8] По отношение на **капиталовите пенсионни схеми и продукти**, наетите лица, пенсионерите и застрахователните дружества осъзнават необходимостта от изменение на законодателството на ЕС с цел осигуряването на последователност в уредбата и надзора. Работодателите и пенсионните фондове са по-резервирани по отношение на бъдещи инициативи от страна на ЕС.

[Въпрос 9] По отношение на начините за осигуряване на **равновесие между рискове, сигурност и достъпност** е налице усещането, че ЕС следва да избягва задължителната уредба и следва по-скоро да насърчава съответната уредба на национално равнище или незадължителен кодекс в ЕС (във формата на препоръка).

[Въпрос 10] По въпроса за **режима за платежоспособност на пенсионните фондове** становище изразиха най-вече сдруженията на работодателите, пенсионните фондове и доставчиците на услуги, като участието от страна на осигурените и бенефициерите беше слабо. Повечето от участниците в консултацията подкрепят основания на риска надзор, като предлагат да се отдава приоритет на същността, а не на формата. Правилният подход трябва да се концентрира върху естеството и срока на пенсионните задължения, като се имат предвид допълнителните механизми за сигурност, с които се ограничават рисковете и които са на разположение на пенсионните фондове. ЕП смята, че i) финансовите пазари могат да функционират ефективно само ако са налице сигурност и доверие, като за това са необходими стабилни пруденциални правила за финансовите институции, в това число ИППО; както и че ii) качествените елементи от директива Платежоспособност II представляват важна изходна точка за подобряване на надзора над ИППО.

[Въпрос 11] Сред участниците в консултацията е налице съгласие по въпроса за необходимостта от **защита при неплатежоспособност на работодатели осигурители**, но само ЕП и малка част от тях искат приемането на допълнителни законодателни актове на ЕС, тъй като според мнозинството това се гарантира най-добре на национално равнище. Преди да бъдат планирани изменения в законодателната уредба на ЕС е необходимо да бъде направен анализ на прилагането на действащото законодателство на ЕС и на ефективността на мерките на национално равнище.

[Въпрос 12] Относно модернизирането на минималните изисквания за разкриване на информация за пенсионните продукти участниците в консултацията, в това число ЕП, подчертаха необходимостта от ясна и съпоставима информация, като повечето от тях смятат, че е налице потенциал за ценен принос на равнището на ЕС.

[Въпрос 13] Макар да признават важността на добрите **автоматични варианти** за участието и инвестирането в пенсионните модели, малък брой участници в консултацията смятат, че е налице необходимост или дори техническа възможност за разработването на общ подход на равнището на ЕС.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ПЕНСИОНИРАНЕ, ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПЕНСИИ, ПРЕПОРЪКИ ЗА ОТДЕЛНИТЕ ДЪРЖАВИ И ПОСЛЕДНИ РЕФОРМИ В ДЪРЖАВИТЕ-ЧЛЕНКИ НА ЕС

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/женени (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱⁱ⁾ мъже/женени (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени (2020 г.) ^(iv)	Увеличени я на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/женени ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
АТ	17.9/ 21.4	62.6/ 59.4 ##	65/60	65/60	65/65	4.9	ПОД 3 — Съгласувано със социалните партньори и в съответствие с националната практика да предприеме мерки за допълнително ограничаване на достъпа до настоящата схема за ранно пенсиониране за лицата с голям осигурителен стаж и да предприеме мерки за намаляване на преходния период за изравняване на законоустановената пенсионна възраст между мъжете и жените, за да се гарантира устойчивостта и адекватността на пенсионната система. Да прилага стриктно условията за използване на схемата за пенсиониране по инвалидност.	Две области на реформа, предвидени през 2010 г.: Първо, считано от 2014 г. ще се прилагат по-строги правила за ранно пенсиониране въз основа на дългосрочни осигурителни досиета („Hacklerregelung“) чрез увеличаване на пенсионната възраст с 2 години, т.е. от понастоящем 60 на 62 години за мъжете и от понастоящем 55 на 57 години за жените, като за осигурително време ще се отчитат само периодите на активна заетост. Второ, считано от 2011 г. пенсиите за инвалидност зависят от участието в мярката за възстановяване на правата. Освен това е въведена централизирана система за оценка на заявленията за този вид пенсия. Бе създадена работна група, за да разработи по-нататъшни реформи въз основа на предложение, представено от социалните партньори през октомври 2011 г.
БЕ	17.5/ 21.1 **	61.2/ 61.9 ##	65/65	65/65	-	3.3 (v)	ПОД 2 — Да предприеме стъпки за подобряване на дългосрочната устойчивост на публичните финанси. В съответствие с рамката на тройната стратегия на ЕС основно внимание следва да се отдели на ограничаване на разходите, свързани със застаряването на населението, особено чрез предотвратяване на ранното оттегляне от трудовия пазар с цел да се увеличи значително реалната възраст на пенсиониране. Могат да се разгледат мерки като обвързването на законоустановената пенсионна възраст с очакваната	От 1 януари 2012 г. са въведени нови правила, свързани с възрастта и стажа за пенсия за ранно пенсиониране от задължително държавно осигуряване. Възрастта ще се увеличи постепенно от 60 на 62 години до 2016 г. (2012 г. — 60 години; 2013 г. — 60,5 години; 2014 г. — 61 години; 2015 г. — 61,5 години; 2016 г. — 62 години). Броят на изискваните години трудов стаж също ще се увеличи постепенно от 35 на 40 години до 2015 г. (2012 г. — 35 години; 2013 г. — 38 години; 2014 г. — 39 години; 2015 г. — 40 години). В публичния сектор броят на изискваните години трудов стаж ще се увеличи от 5 на 40 години до 2015 г. (2012 г. — 5 години; 2013 г. — 38 години; 2014 г. — 39 години; 2015 г. — 40 години).

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличения на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
							продължителност на живота.	Понастоящем се обсъждат преходни мерки. Изпълнителното административно нареждане се очаква да бъде издадено през април 2012 г. Критериите относно възрастта и стажа, необходими за ранно редовно пенсиониране (предпенсионно/преходно пенсионно обезщетение) също ще бъдат завишени от 1 януари 2012 г. Като цяло възрастта ще се увеличи от 58 на 60 години, а броят изисквани години трудов стаж ще се увеличи от 38 на 40 години за мъжете и от 35 на 40 години за жените при колективните трудови договори, сключени след 31.12.2011 г. По-рано сключените колективни трудови договори ще бъдат постепенно приведени в съответствие с новите изисквания между 2012 г. и 2024 г. В случаите на масови съкращения в дружества в процес на реструктуриране или изпитващи затруднения минималната възраст ще се увеличи от 52 на 55 години в периода 2012—2018 г. От 1.1.2012 г. се премахва системата за работа на частично работно време преди пенсионирането.
BG	13.6/ 17	64.1/ 64.1 #	63/60	63/60	65/63	Няма налични данни	ПОД 3 — Да приложи договорените със социалните партньори действия по настоящата пенсионна реформа, да ускори прилагането на някои от нейните ключови мерки, които биха помогнали за увеличаване на реалната възраст на пенсиониране и намаляване на ранното оттегляне от пазара на труда, например чрез постепенно увеличаване на социалноосигурителния трудов стаж, и да укрепи политиките за подкрепа на възрастните работници да останат по-дълго на пазара на труда.	Първоначално реформата от 2011 г. предвиждаше увеличаване на пенсионната възраст от 63/60 години (мъже/жени) на 65/63 години между 2021 г. и 2026 г., а за хората без пълен трудов стаж — 67 години (и за двата пола след 2024 г.). Осигурителните период също са удължени за няколко категории работници и служители, а размерите на вноските са увеличени за 2011 г. и 2017 г., както и процентите на натрупване за 2017 г. В средата на ноември 2011 г., правителството предложи в рамките на парламентарния дебат относно проекта на бюджет за 2012 г. значително да ускори прилагането на някои от основните компоненти на пенсионната реформа, предвидени преди това за 2021 г. За тази цел Парламентът прие в началото на декември 2012 г. законодателни промени за постепенно увеличаване на

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								пенсионната възраст за двата пола с по 4 месеца годишно — от 1 януари 2012 г. до достигане на пенсионна възраст от 65 години за мъжете и 63 години за жените.
CY	18.1/ 20.9**	62.8	65/65	65/65	-	Няма налични данни	ПОД 3 — Да подобри дългосрочната устойчивост на публичните финанси чрез изпълнението на мерки за реформа, с които да се контролират разходите за пенсии и здравеопазване, така че да се ограничи предвижданото увеличение на разходите, свързани със застаряването на населението. По отношение на пенсиите — да удължи осигурителния стаж, да свърже пенсионната възраст с очакваната продължителност на живота или да приеме други мерки с еквивалентен ефект върху бюджета, като същевременно обърне внимание на високия процент на възрастните хора, изложени на риск от бедност. По отношение на здравеопазването — да предприеме по-нататъшни действия за ускоряване на прилагането на националната здравноосигурителна система.	Съгласно реформата на социалноосигурителния фонд от 2009 г. 1) размерът на вноските ще се увеличава с по 1,3 процентни пункта между 2009 г. и 2039 г. през 5-годишни периоди, 2) осигурителният стаж за право на пенсия за старост беше увеличен, като минималният осигурителен стаж нарасна от 3 на 10 години, 3) беше въведен 6-годишен таван по отношение на предоставяните в рамките на осигурителната система кредити за образование/обучение, 4) беше ограничен достъпът до обезщетения за безработица за получаващите професионални пенсии, 5) ще бъде извършвано периодично актюерско преразглеждане на пенсионната система. През август 2011 г. беше обявен пакет от мерки, сред които 1) постоянна вноска от 3 % върху brutното възнаграждение на служителите в публичния и широкия публичен сектор за публични пенсии — от 1.10.2011 г., 2) включване на новопостъпилите на държавна служба само във фонда за социално осигуряване (не в схемата за професионално пенсионно осигуряване) — от 1.10.2011 г., 3) увеличаване на размера на вноската във фонда за вдовици и сираци с 1,25 процентни пункта до 2 % от brutното възнаграждение — от 1.10.2011 г.
CZ	15.5/ 19	61.5/ 59.6	62/60	63г10м/6 3г8м	65/65	4.6	ПОД 2 — Да приложи планираната пенсионна реформа, за да се подобри дългосрочната устойчивост на публичните финанси и да се гарантира бъдещата адекватност на пенсиите. Допълнителни усилия следва да се съсредоточат върху по-нататъшни промени в публичния стълб, за да се гарантира, че	Пенсионната реформа за 2011 г.: Публичният стълб, прилагана от 30 септември, включва: — увеличения на пенсионната възраст, която ще продължи да нараства, по-специално за жените с деца, с оглед на изравняването на пенсионната възраст за всички осигуряващи се след 2040 г. След постигането на обща пенсионна възраст, тя ще продължи да нараства с

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жен (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жен (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жен ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
							системата няма да е източник на фискални дисбаланси в бъдеще, както и върху развитието на частните спестявания. С оглед увеличаване на реалната възраст на пенсиониране биха могли да се обсъдят мерки като обвързване на законоустановената пенсионна възраст с очакваната продължителност на живота. Да гарантира, че планираната капиталова схема ще привлече широко участие и ще е организирана така, че да поддържа прозрачни и ниски административни разходи.	по още два месеца за всяка година на раждане до следващото изменение; — по-тясна връзка между пенсиите и вноските в рамките на публичния стълб; — по-строго правило за индексация: предишното правило определяше по-ниска долна граница за увеличения на пенсиите, а сегашната граница е задължителна; — удължаване на периода за извършване на оценка за изчисляване на пенсиите; — ограничаване на възможностите за ранно пенсиониране. Пенсионна реформа за 2013 г.: Одобрен е частният стълб. Той ще влезе в сила през 2013 г. Предвижда се от 2013 г. работниците да могат да прехвърлят 3 процентни пункта от задължителните си пенсионноосигурителни плащания на частни фондове, при условие че увеличат размера на вноските с още 2 процентни пункта от своя доход. Възможност за прехвърляне ще имат хората на възраст не повече от 35 години. Хората на възраст над 35 години ще могат да се присъединят единствено до края на първото полугодие на 2013 г. Освен това в съответствие с реформата през 2010 г. за периодите на обучение вече не се предоставят кредити, а изискваният осигурителен стаж ще бъде увеличен от 25 на 35 години през 2019 г.
DE	17.8/ 20.9	62.6/ 61.9	65/65	65г9м/65 г9м	67/67	5.2 (x)		През 2007 г. бяха приети законодателни мерки за увеличаване на пенсионната възраст от 65 до 67 години между 2012 г. и 2029 г. Пенсионната реформа обаче ще доведе до намаляване на нивото на обезщетенията, което се очаква да се компенсира чрез пенсии от капиталови схеми. С цел да се предотврати нарастването на бедността сред възрастните хора, министърът на труда и социалните въпроси обяви нова

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								пенсионна добавка („Zuschussrente“), която вече е подложена на обсъждане. Освен това се обсъжда разширяване на обхвата на социалното пенсионно осигуряване за самостоятелно заетите лица, които не участват в задължителна пенсионна схема.
DK	17/ 19.7	63.2/ 61.4	65/65	(66/66)	67+/67+	43.3 (w)	ПОД 2 — С цел укрепване на заетостта и устойчивостта на публичните финанси, да предприеме допълнителни мерки за увеличаване на дългосрочното предлагане на работна сила чрез прилагане на наскоро приетата реформа на схемата за доброволно ранно пенсиониране (VERP), реформиране на пенсията за инвалидност и по-добро насочване на схемите за субсидирана заетост (системата „flex-job“) към най-уязвимите групи.	С реформата от 2006 г. пенсионната възраст беше увеличена от 65 на 67 години (между 2024 г. и 2027 г.) и обвързана с очакваната продължителност на живота след това. В съответствие с реформа, договорена през май 2011 г., увеличението ще влезе в сила пет години по-рано от предвиденото в пакета с мерки от 2006 г. (пенсионната възраст ще се увеличи постепенно с половин година между 2019 г. и 2022 г.). Законодателни мерки за препоръчаната в ПОД реформа на ранното пенсиониране бяха приети през есента на 2011 г.
EE	14.2/ 19.4	62.6	63/61	64/64	65/65	6.9		Основните мерки на политиката, приложени в периода 2009—2011 г., бяха <i>ad hoc</i> промените на правилото за индексация на пенсиите през 2009 г., с които беше намалено варирането на номиналната стойност на пенсиите, и временното преустановяване на прехвърлянията на права към капиталовата пенсионна системи през втората половина на 2009 г. и през 2010 г. Тези прехвърляния бяха частично възобновени през 2011 г. и напълно възобновени от 2012 г. с прилагането на компенсационен механизъм в периода 2014—2017 г. Пенсионната възраст ще се увеличи на 65 години в периода 2017—2026 г. В задължителната капиталова пенсионна схема кризата доведе до прилагане на по-строг контрол и по-ясни правила за управление на фондовете, както и до по-голяма гъвкавост за наетите лица и работодателите.
EL	18.5/ 20.4	61.3/ 61.6	65/60	65/65	Пенсионната възраст	0.0	Меморандум за разбирателство. В съответствие с Меморандума за разбирателство: Съществуващите пенсионни	През юли 2010 г. парламентът прие всеобхватна пенсионна реформа на основните пенсионни схеми в съответствие с меморандума за разбирателство. С

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
					обвързана с очакваната продължителност на живота (69 години и 4 месеца както за мъжете, така и за жените през 2060 г.)		фондове ще се слеят в три фонда. С реформата ще бъде въведена нова система за укрепване на връзката между вноските и обезщетенията, като ще се прилагат единни правила пропорционално за всички настоящи и бъдещи работници. Законоустановената пенсионна възраст ще стане 65 години, като ще се увеличава в съответствие с очакваната продължителност на живота. Обезщетенията ще се индексират спрямо цените. С реформата ще се ограничи също така ранното пенсиониране, включително за лица, осигурени преди 1993 г., и ще се съкрати списъкът на професиите, характеризиращи се с тежки и вредни условия на труд. Новата система ще включва и обвързана с имущественото състояние социална пенсия за всички граждани над законоустановената пенсионна възраст, така че да се осигури важна защитна мрежа в съответствие с фискалната устойчивост. Допълнителните пенсионни фондове ще бъдат преразгледани, за да се премахнат дисбаланси, ще се въведе по-строго обвързване между обезщетенията и вноските, за да се гарантира устойчивостта на всички фондове, и ще се намали техният брой. Ще бъдат преразгледани пенсиите за инвалидност и еднократните пенсии на държавните служители и служителите в публичните предприятия.	реформата се опрости силно фрагментираната пенсионна система, подобри се прозрачността и справедливостта, удължи се пенсионната възраст и се намали размерът на обезщетенията. Новите задължителни за всички правила за осигурителните права, вноските и натрупването и индексацията на пенсионни права се прилагат по отношение на основните пенсионни фондове (IKA, OGA и OAEE, схемата за публичния сектор, схемата на Централната банка на Гърция). Пенсионната реформа се прилага пропорционално за всички настоящи и бъдещи работници. Основните елементи на реформата са следните: i) Въвеждането на нова основна пенсия в размер на 360 EUR/месец (12 годишни плащания). ii) С новата система се въвеждат проценти на натрупване с еднакви характеристики за всички работници, които разчитат само на продължителността на трудовия стаж (в диапазона 0,8—1,5 процента от дохода). iii) С реформата се увеличава законоустановената пенсионна възраст от 60 на 65 години. Минималната пенсионна възраст става 60 години; по отношение на лицата с непълнен трудов стаж се прилагат санкции. iv) Пълният трудов стаж се увеличава на 40 години (в сравнение с обичайните по-рано 35 години). v) От 2021 г. нататък минималната и законоустановената пенсионна възраст ще бъдат коригирани в съответствие с измененията на очакваната продължителност на живота на всеки три години. vi) Изравняване на пенсионната възраст за мъжете и жените както в публичния, така и частния сектор до 2013 г. vii) Индексирането на обезщетенията (включително основната пенсия) няма да превиша

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жене (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жене (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жене ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								инфлацията по ХИПЦ (хармонизиран индекс на потребителските цени). viii) Пенсионната основа ще се изчислява въз основа на пълното трудово досие. Новото законодателство включва клауза за устойчивост (член 11.b.1 от закон 3863, 15 юли 2010 г.), която предвижда, че ако дългосрочните прогнози (които ще се извършват от NAA на всеки 2 години) покажат увеличение на публичните пенсионни разходи за периода 2009—2060 г. с повече от 2,5 процентни пункта от БВП, то съответните параметри на пенсионната система ще бъдат променени, за да се ограничи увеличението на разходите под целеви праг.
ES	18.5/ 22.7	61.2/ 63.4	65/65	65/65 (66г4м/6 6г4м)	67/67	8.1	ПОД 2 — Да приеме предложената пенсионна реформа за увеличаване на законоустановената пенсионна възраст и на годините трудов стаж с оглед изчисляване на пенсиите съгласно планираните условия; редовно да преразглежда пенсионните параметри в съответствие с измененията в очакваната продължителност на живота съгласно планираните условия и да разработи допълнителни мерки за подобряване на обучението през целия живот за работниците в напреднала възраст.	С пенсионната реформа от 2010 г. и 2011 г. пенсионната възраст се увеличи от 65 на 67 години (с постепенно прилагане между 2013 г. и 2027 г.), продължителността на осигурителния стаж, даващ право на пълна пенсия, се увеличи от 35 на 37 години, възрастта за ранно пенсиониране се увеличи от 61 до нормалните 63 години (но със запазване на възможността за пенсиониране на 61 години по време на икономическата криза за имащите най-малко 33 години осигурителен стаж), увеличи се санкциите за ранно пенсиониране, осигурителният стаж, използван за изчисляване на основната пенсия, се увеличи от 15 на 25 страни с действие от 2022 г., въведе се коефициент за устойчивост от 2027 г. с преразглеждане на всеки 5 години, въведоха се по-дълги периоди за предоставяне на кредити за гледане на дете и се опрости системата (схемите за работниците в селското стопанство и домашните помощници бяха включени в общата схема). На 28 октомври 2011 г., правителството одобри глобалната стратегия за заетост за по-възрастните работници 2012—2014 г. (на испански език стратегията

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/женени (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/женени (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/женени ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								„55 y más“). Тази инициатива представлява основно допълнение към реформата в пенсионната система, приета през септември на настоящата година. В стратегията „55 y más“ се поставят четири цели: i) да се увеличи процентът на заетостта и да се намали безработицата сред хората от тази група; ii) да се подпомогне запазването на работни места; iii) да се подобрят условията на труд и iv) да се подпомогне реинтеграцията на хората от тази група на пазара на труда.
FI	17.5/ 21.5	62.3/ 61.1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76.8	ПОД 4 — Да предприеме мерки за подобряване на пригодността за заетост на по-възрастните работници и на тяхното участие в програми за учене през целия живот. Да предприеме по-нататъшни стъпки, съгласувано със социалните партньори и като спазва националните практики, за насърчаване на по-възрастните работници да останат на пазара на труда чрез мерки за намаляване на случаите на ранно напускане на пазара и увеличаване на реалната възраст на пенсиониране. Предвид вече съществуващата система на обвързване на пенсионните обезщетения с очакваната продължителност на живота, да разгледа възможността за обвързване на законоустановената пенсионна възраст с очакваната продължителност на живота.	През 2009 г. Финландия обвързва пенсионните обезщетения с коефициент за очакваната продължителност на живота. През същата година правителството и организациите на пазара на труда се договориха за увеличаване на реалната възраст на пенсиониране на най-малко 62,4 години до 2025 г.
FR	18.7/ 23.2**	60.3/ 59.8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0.8 (v)	ПОД 1 — Да осигури постигането на препоръчаното средно годишно фискално усилие от над 1 % от БВП за периода 2010—2013 г. и да коригира прекомерния дефицит до 2013 г. в съответствие с препоръката на Съвета относно процедурата при прекомерен	През ноември 2010 г. френският парламент одобри реформа на задължителните държавни пенсионни схеми. Най-известният резултат от реформата е постепенното увеличаване на законоустановената пенсионна възраст от 60 на 62 години до 2018 г. (по последен план до 2017 г., но все още не е приета

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жен (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жен (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жен ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
							дефицит и по този начин да започне намаляване на дела на високия държавен дълг и осигури адекватен напредък по отношение на средносрочната цел оттам нататък, да конкретизира нужните мерки за 2012 г., като вземе допълнителни мерки, ако е необходимо, и да използва извънредните приходи, за да ускори намаляването на дефицита и дълга, както е планирано, да продължи да следи устойчивостта на пенсионната система и да предприеме допълнителни мерки, ако е необходимо.	нормативна уредба). Реформата включва серия от други мерки, като постепенното уеднавяване на размера на вноските по схемите в публичния и частния сектор или въвеждането на право на ранно пенсиониране (от възраст 60 години) за работниците с частична нетрудоспособност. Бяха въведени и някои технически промени за насърчаване на развитието на капиталовите пенсионни схеми.
HU	14.1/ 18.2	60.1/ 58.7	62/62	64/64	65/65	13.1		С реформата от 2009 г. 1) законоустановената пенсионна възраст се увеличава от 62 на 65 години между 2014 г. и 2022 г., 2) от 2010 г. беше въведена по-малка индексация на пенсиите, зависеща от растежа на реалния БВП, и 3) беше премахната 13-тата пенсия и въведена така наречената пенсионни премия. В резултат на тези реформи бъдещата устойчивост ще се подобри, а brutните социалноосигурителни пенсионни разходи ще достигнат 10,5 % от БВП през 2060 г. вместо прогнозираните 13,8 % в доклада за застаряването на населението от 2009 г. През 2010 г. и 2011 г., правителството предприе крайни мерки, като премахна стълба на задължителното частно пенсионно осигуряване. Поне доколкото извънредните приходи от пенсионните фондове бяха отклонявани за покриване на текущи разходи, това може донякъде да компрометира устойчивостта в бъдеще. През декември 2011 г. бе премахнато ранното пенсиониране, а правата на настоящите бенефициери станаха облагаеми. Това засяга в особено голяма степен професиите, характеризиращи се с вредни условия на труд, които поради това се ползваха с възможности за ранно

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жен (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жен (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жен (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жен ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
IE	18.1/ 21.1	63.5/ 64.7 #	65/65	66/66	68/68	44.1	Меморандум за разбирателство В съответствие с Меморандума за разбирателство За първото тримесечие на 2011 г.: Намаляване на данъчните облекчения за пенсии и свързаните с пенсиите приспадания за получаването на 155 млн. евро през 2011 г. Ще се въведе прогресивно намаляване на съществуващите пенсии за служители в публичния сектор със средно над 4 %. За второто тримесечие на 2011 г.: С цел укрепване на дългосрочната устойчивост властите се ангажират да въведат законодателство за увеличаване на държавната пенсионна възраст на 66 години през 2014 г., 67 години през 2021 г. и 68 години през 2028 г. За третото тримесечие на 2011 г.: С цел повишаване на устойчивостта на пенсионната система в публичния сектор, пенсионните права на новопостъпилите служители на държавна служба ще бъдат реформирани. Това ще включва преразглеждане на ускореното пенсиониране за някои категории служители и индексиране на пенсиите спрямо потребителските цени. Пенсиите ще се основават на средните доходи през трудовия стаж. Пенсионната възраст за новопостъпилите служители ще се обвърже с държавната пенсионна възраст. За четвъртото тримесечие на 2011 г. и 2012 г.: Споменава се също така намаление на данъчните облекчения за пенсии и корекция на	пенсиониране. През март 2010 г. ирландското правителство публикува националната пенсионна рамка, в която излага намеренията си за реформи на пенсионната система в Ирландия. Оттогава бяха извършени някои промени, в това число: Беше прието законодателство за увеличаване на пенсионната възраст за държавна пенсия — 66 години през 2014 г., 67 години през 2021 г. и 68 години през 2028 г. Необлагаемите еднократни пенсионни суми бяха ограничени до максимум 200 000 евро. От 2011 г., социалноосигурителната и универсалната социална такса вече не са основание за данъчно облекчение за пенсионните вноски. Новите пенсионни разпоредби за новопостъпилите държавни служители означават, че окончателната пенсия ще се основава на средните доходи през трудовия стаж, вместо на последната заплата. Предвидени са поредица от мерки за облекчаване на финансовия натиск върху схемите с дефинирани доходи, като например промяна на приоритета на плащане в случай на прекратяване, създаване на схема за пенсионни плащания при несъстоятелност и промени на стандарта за финансиране.

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
							пенсионните права в публичния сектор като част от мерките за бюджетна консолидация.	
IT	18.2/ 22*	60.8/ 59.4	65/60	66г11м/ 66г11м	Пенсионната възраст е обвързана с очакваната продължителност на живота (70 години и 3 месеца както за мъжете, така и за жените през 2060 г.)	4.1		През 2011 г. с три последователни законодателни акта (D. Law 111/201, E. Law 148/2011 и Law 214/2011) беше изменена италианската пенсионна рамка. Основните мерки, въведени с тези най-скорошни реформи, могат да се обобщят, както следва: i) методът на условните дефинирани вноски (УДВ) се прилага и за работниците по схемата с дефинирани доходи, които преди това бяха напълно освободени. Разширяването се отнася до вноските, начислени към 1 януари 2012 г. по пропорционалното правило; ii) законоустановената пенсионна възраст (ЗПВ) на жените в частния сектор ще бъде изравнена с тази на мъжете (и жените в публичния сектор). Процесът на изравняване ще бъде въведен напълно до 2018 г.; iii) „изходният“ механизъм беше премахнат и заменен със съответстващо увеличение на изискванията за минималната възраст и/или вноските; iv) размерът на вноските, плащани от самостоятелно заетите лица бяха, ще се увеличава постепенно от 20 % през 2011 г. на 24 % през 2018 г. Размерът на вноските на нетипичните работници е увеличен с 1 процентен пункт на 27 %, считано от 2012 г.; v) за двегодишния период 2012—2013 г. пенсиите с размер над 3 пъти минималната пенсия (около 1400 евро) не се индексират към инфлацията на цените; vi) дори при индексирание спрямо измененията на очакваната продължителност на живота, изискваната минимална възраст за придобиване на право на помощ за възрастни хора беше увеличена с 1 година, считано от 2018 г., а след това напълно уеднаквена със ЗПВ; vii) възможността за ранно пенсиониране въз основа едновременно на изискванията за възрастта и вноските (35 години) беше премахната при всички режими. По режима на УДВ ранното

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								пенсиониране е разрешено най-рано три години преди навършването на ЗПВ при наличието на 20 години осигурителен стаж и размер на пенсията от най-малко 1200 евро през 2012 г., индексирани с петгодишната средна стойност на номиналния БВП; viii) минимално изискваният размер на вноските за придобиване на право на пенсия при ранно пенсиониране независимо от възрастта беше индексирани спрямо измененията на очакваната продължителност на живота, считано от 2013 г., както се предвижда за ЗПВ.
LT	13.5/18.4	59.9#	62г6м/60	64/63	65/65	Няма налични данни	ПОД 2 — Да приеме предложеното законодателство за изпълнение на реформата на пенсионната система. С цел да увеличи участието на трудовия пазар, да премахне фискалните демотивиращи фактори за работа, особено за хората на пенсионна възраст.	С реформата от 2011 г. пенсионната възраст както за мъжете, така и за жените, се увеличава на 65 години до 2026 г. Социалноосигурителните вноски към капиталовата пенсионна схема за задължително осигуряване бяха намалени от 5,5 % на 2 % с възможност да бъдат увеличени отново след отминаване на кризата с решение на правителството.
LU	17.3/21.6	58.1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2.2	ПОД 2 — Да предложи и приложи широкообхватна реформа на пенсионната система, за да се гарантира дългосрочната ѝ устойчивост, като се започне с мерки, които да увеличат степента на участие на по-възрастните работници, по-специално чрез премахване на стимулите за ранно пенсиониране. С оглед увеличаване на реалната възраст на пенсиониране биха могли да се обсъдят мерки като обвързване на законоустановената пенсионна възраст с очакваната продължителност на живота.	В националната програма за реформи са представени накратко основните характеристики на проекта за реформа. Започнати са подготвителни дискусии между правителството и социалните партньори. Правото на увеличени пенсионни обезщетения ще бъде по-ограничено. Бенефициерите трябва да са достигнали възраст от 60 години (вместо 55 години) и да са в състояние да докажат 40 години (вместо 38 години) пенсионноосигурителен стаж. Съгласно пакта „Евро плюс“ правителството поема ангажимент да финализира реформата до края на 2011 г., който срок обаче вероятно няма да бъде изпълнен. Сформирана е работна група за пенсиите, която работи в условия на поверителност; целта също е да се създаде план за активизиране на по-възрастните работници, като се включат препоръки с примери за добри практики.
LV	13.3/	62.7 Δ Δ	62/62	(64.5/64.	(65/65)	Няма	Меморандум за разбирателство.	От юли 2008 г. досега латвийските власти 1) замразиха

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
	18.2			5)		налични данни	В съответствие с Меморандума за разбирателство: LV трябваше да подготви промени в пенсионната система, за да осигури бъдещата устойчивост и адекватност на трите стълба на системата. В този контекст трябваше да бъдат преразгледани всички специални пенсионни режими и пенсионни възрасти. Второто допълнение на меморандума гласи следното „до края на юни 2010 г. с техническа помощ от международни организации и в сътрудничество със социалните партньори да подготви промени в пенсионната система, които да бъдат извършени през 2011 г., за да се осигури бъдещата устойчивост и адекватност на трите стълба на пенсионната система. В този контекст ще бъдат преразгледани всички специални пенсионни режими и пенсионни възрасти.“ Третото допълнение на меморандума гласи следното: „След изготвянето на предложения за промени в пенсионната система до края на юни 2010 г., в консултации с ЕК и МВФ да представи на Парламента до края на ноември 2010 г. конкретни предложения, които да бъдат приложени през 2011 г., за да се осигури бъдещата устойчивост и адекватност на трите стълба на пенсионната система.“	индексацията през 2009 г. до 31 декември 2013 г., 2) намалиха размера на вноските за капиталовата пенсионна схема за задължително осигуряване. Размерът на вноските за стълба на капиталовите схеми се намали: през 2009 г. от 8 % на 2 %; през 2010 г. от 9 % на 2 %; през 2011 г. от 10 % на 2 %; през 2013 г. и следващите години от 10 % на 6 %. Правителството одобри и представи на парламента изменения на пенсионната възраст (предстои да бъдат гласувани). С промените се предвижда от 2016 г. пенсионната възраст да нараства с по 6 месеца годишно до достигането на 65 години през 2021 г. Поради това предложената, но негласувана в парламента пенсионна възраст през 2020 г. ще бъде 64,5 години (както за мъжете, така и за жените). Като изпълни условията на втория и третия допълнителен меморандум за разбирателство, Латвия подготви промените в пенсионната система, с които да осигури бъдещата устойчивост и адекватност на трите стълба на пенсионната система. На Парламента бяха представени конкретни предложения за промени в пенсионната система.
MT	18.4/ 21.1	60.3	61/60	63/63	65/65	Няма налични данни	ПОД 2 — Да предприеме действия за гарантиране на устойчивостта на пенсионната система, например чрез ускоряване на поэтапното увеличаване на пенсионната възраст и чрез обвързването ѝ с очакваната продължителност на живота. Да съпроводи	Реформата от 2006 г. доведе до увеличаване на пенсионната възраст на 65 години и за двата пола до 2026 г. и до удължаване на осигурителния стаж. Беше променено и изчисляването на пенсионната основа от най-високия доход за три години от последните 10 години на най-високият доход за 10 години от

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жене (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жене (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жене ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
							увеличената законоустановена пенсионна възраст с цялостна стратегия за активен живот на възрастните хора, да не поощрява използването на схеми за ранно пенсиониране и да насърчава частните пенсионни спестявания.	последните 40 години. Освен това за лицата, родени след 1 януари 1962 г., беше въведена гарантирана национална минимална пенсия в размер на най-малко 60 % от средния доход. Вследствие на реформата от 2006 г. максималната пенсионна база за лицата, родени след 1 януари 1962 г., ще се променя по-динамично с индексация от 70 % спрямо ръста на заплатите и 30 % спрямо инфлацията. През 2007 г. по отношение на медицинския преглед за пенсията за инвалидност бяха въведени по-строги правила и след приемането на бюджета за 2008 г. на пенсионерите беше разрешено да продължат да работят, без да им бъде намалявана пенсията, като продължат да плащат социални осигуровки. Работна група за пенсиите, създадена с цел преглед на реформите, представи първи доклад на парламента през декември 2010 г. Тя направи 45 препоръки, сред които въвеждането на изрично обвързване между пенсионната възраст и очакваната продължителност на живота, допълнително оценяване на въвеждането до 2013 г. на пенсия от първи стълб с условни дефинирани вноски, въвеждането на пенсия от втори стълб при постигане на политически консенсус и с участието на социалните партньори, както и въвеждането на трета пенсионна рамка.
NL	17.7/ 21	63.9/ 63.1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129.8	ПОД 2 — Да предприеме мерки за увеличаване на законоустановената пенсионна възраст като я обвърже с очакваната продължителност на живота и придружи тези мерки с други, за да увеличи реалната възраст на пенсиониране и дългосрочната устойчивост на публичните финанси. Да изготви план за реформа на дългосрочните грижи с оглед на застаряването	През октомври 2010 г. новото правителство прие да увеличи законоустановената пенсионна възраст на 66 години през 2020 г. След всеобхватни преговори социалните партньори и правителството постигнаха съгласие през септември 2011 г., което предполага понататъшно увеличаване на пенсионната възраст на 67 години през 2025 г. Договореността понастоящем е в процес на обличане в законодателна форма.

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жене (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жене (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жене (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жене ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
PL	15.1/ 19.5	61.4/ 57.5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13.5	на населението. ПОД 3 — Да повиши законоустановената пенсионна възраст за униформените служители, да продължи прилагането на мерките за увеличаване на реалната възраст на пенсиониране, като например нейното обвързване с очакваната продължителност на живота. Да състави график за по-нататъшно изменение на правилата за вноските на селските стопани в социалноосигурителния фонд (KRUS), за да бъдат по-добре отразени разликите в личните доходи.	От 2009 г. бяха въведени преходни пенсии. С тях се заменя разпоредбата за ранно пенсиониране и се ограничава достъпът до нея за някои категории работници. Това е временно решение за работниците, които са започнали работа при специални условия преди 1999 г. Вноската към схемата с дефинирани вноски бе намалена от 7,3 % на 2,3 % от brutното възнаграждение през 2011 г. Разликата бе насочена към разходопокривната схема. Вноските ще се увеличават постепенно, за да достигнат 3,5 % през 2017 г. и след това. Наскоро преизбраното правителство предложи да увеличи сегашната пенсионна възраст от 65/60 години (мъже/жене) на 67 години между 2013 г. и 2020 г. (за мъжете) и 2040 г. (за жените).
PT	17.1/ 20.6	62.9/ 62.3 ##	65/65	65/65	-	13.4	Меморандумът за разбирателство с Португалия не съдържа точни условия за реформиране на цялостната пенсионна система (като се имат предвид извършената през 2007 г. мащабна реформа). В него обаче се съдържат специални условия по отношение на разходите на фискалната политика: — „от януари 2011 г. поетапно да намалява пенсиите, по-големи от 1500 евро, чрез прилагани спрямо заплатите в публичния сектор ставки, с цел получаване на икономии от най-малко 445 млн. евро“, — „да преустанови временно прилагането на правилата за индексация на пенсиите и да замрази пенсиите, освен за най-ниските пенсии през 2012 г.“.	През 2007 г. Португалия извърши мащабна реформа на своята пенсионна система, която беше приложена през същата година. Пенсионната възраст бе променена на 65 години. Сред основните мерки са удължаване на срока за извършване на оценка, за да покрива цялата кариера, премахване на стимулите за ранно пенсиониране, намаляване на преходния период и въвеждането на „коефициент за устойчивост“, с който обезщетенията се променят автоматично с промените на очакваната продължителност на живота при навършването на 65 години.
RO	14/ 17.2**	65.5/ 63.2 #	63г4м/58 г4м	65/60	65/63	Няма налични	Меморандум за разбирателство В съответствие с меморандума за	През декември 2010 г. беше приета пенсионна реформа. С реформата специалните режими се интегрират в

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионната възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
						данни	разбирателство, обхващащ периода 2009—2011 г, условията за реформата на пенсионната система бяха следните: „Правителството да завърши проекта на преразгледаното пенсионно законодателство i) за да въведе постепенно индексирание на пенсиите в публичния сектор спрямо потребителските цени, а не спрямо възнагражденията, ii) да ограничи възможностите за увеличаване на пенсиите по усмотрение, iii) да въведе постепенно изискването за внасяне на пенсионноосигурителни вноски от групи държавни служители, които понастоящем са освободени от задължението да плащат такива вноски и iv) постепенно да увеличи пенсионната възраст през 2015 г., особено за жените, като вземе предвид измененията на очакваната продължителност на живота, с оглед защитата на уязвимите пенсионери и за да постигне целта от 45 % среден процент на заместване на дохода за пенсионерите“ В съответствие с меморандума за разбирателство, обхващащ периода 2011—2013 г, условието е следното: „да запази дългосрочната устойчивост на пенсионната система“.	социалноосигурителната система, въвежда се механизъм за преизчисляване на специалните пенсии и се увеличава пенсионната възраст на 65 години за мъжете и 63 години за жените до 2030 г. Уредбата за ранното пенсиониране става по-строга, а пенсиите за инвалидност се предоставят при по-ограничителни условия. Реформата се очаква да доведе до значителни спестявания за системата и до намаляване на броя на бенефициерите. Освен това правителството временно е преустановило прилагането на правни разпоредби, по силата на които задължителните вноски за схемата с дефинирани вноски щяха да се увеличат от 2 % на 2,5 % от brutната заплата на служителите през 2009 г. Планираното увеличение беше активирано отново през 2010 г., така че в крайна сметка размерът на вноските ще достигне 6 % от възнагражденията в определен бъдещ момент.
SE	18.3/ 21.2	64.7/64	61-67	61-67	-	7.4 (v, y)		През 2010 г. действието на механизма за автоматично балансиране в рамките на механизма за корекция на основаната на доходите пенсионна система беше направено по-плавно и той ще се базира на плаваща средна стойност, изчислена върху 3 години, вместо върху 1 както преди това, с цел да се избегнат резките промени в размера на пенсиите в случай на

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/жените (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱⁱ⁾ мъже/жените (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/жените (2020 г.) ^(iv)	Увеличението на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/жените ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								икономически спад/подем.
SI	16.8/ 21	59.8#	63/61	63/61	-	2.6	ПОД 2 — Да предприеме необходимите мерки, за да гарантира дългосрочната устойчивост на пенсионната система, като в същото време се запази адекватността на пенсиите. Да увеличи равнището на заетост на по-възрастните работници чрез по-късно пенсиониране и чрез по-нататъшното разработване на активни политики по заетостта и мерки за учене през целия живот.	Предложението за пенсионна реформа (включваща изравняване на пенсионната възраст за жените и мъжете) беше отхвърлено с референдум, проведен през 2011 г.
SK	14/ 18	60.4/ 57.5	62/57,5 - 61.5 (в зависимост от броя деца)	62/62	-	4.7 (v)	ПОД 3 — Да подобри дългосрочната устойчивост на публичните финанси чрез допълнително коригиране на разходопокривния стълб на пенсионната система, също чрез промяна на механизма за индексация и приемане на по-нататъшни мерки с цел повишаване на реалната възраст на пенсиониране, по-специално посредством обвързване на пенсионната възраст с очакваната продължителност на живота. Да въведе стимули за гарантиране на жизнеспособността на чисто капиталовия пенсионен стълб, за да се осъществи напредък в постигането на фискална устойчивост, като същевременно се гарантира адекватността на пенсиите.	През 2008 г. Словакия позволи на работниците да се откажат от капиталовата схема и да се върнат към разходопокривната схема, а схемата с дефинирани вноски стана незадължителна за всички нови участници на пазара на труда. През 2010 г. беше приета законодателна промяна, която предвижда липсата на трудови доходи да служи за основание за придобиване на право на пенсия при ранно пенсиониране. През 2011 г. Словакия прие промени на чисто капиталовия пенсионен стълб, с които даде възможност на спестителите да инвестират в по-рискови ценни книжа и по този начин евентуално да постигнат по-висока възвращаемост. Освен това от 1.4.2012 г. участието на младите хора ще стане отново задължително по правило с възможност за напускане на схемата през първите две години на спестяване.
UK	18.1/ 20.8**	64.1/ 62	65/60	66/66	68/68	73.0 (z)		Достъпът до основна държавна пенсия е подобрен през последните години, нейната оценка беше повишена, а работниците трябва автоматично да участват в професионални схеми (с възможност за напускане) от 2012 г. Прието е законодателство за поетапно увеличаване на държавната пенсионна възраст от 65 години на 68 години в периода 2020—2046 г. След

Държава - членка	Очакваната продължителност на живота на възраст 65 години ⁽ⁱ⁾ мъже/женени (2010 г.)	Възраст на напускане на пазара на труда ⁽ⁱⁱ⁾ мъже/женени (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009 г.)	Пенсионна възраст мъже/женени (2020 г.) ^(iv)	Увеличение на пенсионна възраст след 2020 г., мъже/женени ^(v)	Активи на пенсионните фондове като процент от БВП за 2009 г. ^(vi)	Свързани с пенсиите препоръки за отделните държави (ПОД) (или препращания към меморандума за разбирателство)	Последни реформи/коментари ^(vi)
								влизането в сила на новото законодателство през януари 2012 г. държавната пенсионна възраст за двата пола ще се изравни вече до 2018 г. (преди — до 2020 г.), а периодът на увеличаване на държавната пенсионна възраст от 65 години на 66 години също беше изместен напред във времето с 5 ½ години, започвайки през 2018 г. Направени са предложения (все още неприети законодателно) за ускоряване на по-нататъшното увеличаване на пенсионната възраст от 66 години на 67 години и се обсъждат възможностите за ускоряване на увеличаването от 67 години на 68 години.

ЗАБЕЛЕЖКИ

- i Източник Евростат: статистиката на населението — очаквана продължителност на живот по възраст и пол (последна актуализация 26.1.2012 г.)
- ii Средна възраст на напускане на пазара на труда, мъже/женени или *в курсив = общи стойности (без разбивка мъже/женени)*, Източник Евростат.
- iii Законоустановена пенсионна възраст в общата публична пенсионна схема, **източник MISSOC** (общата информационна система за социална закрила).
- iv Законоустановена пенсионна възраст в общата публична пенсионна схема след прилагане на законодателните реформи (в скоби — предложена, но все още неприета законодателно), **източник** — Съвместен доклад „Напредък и основни предизвикателства в осигуряването на адекватни и устойчиви пенсии в Европа“ на КИП, КСЗ и службите на Комисията (ГД „Икономически и финансови въпроси“ и ГД „Трудова заетост“), актуализиран от Комисията, когато е разполагала с информация за последващи промени.
- v Законоустановена пенсионна възраст в общата публична пенсионна схема след прилагане на законодателните реформи (в скоби — предложена, но все още неприета законодателно), **източник** — Съвместен доклад „Напредък и основни предизвикателства в осигуряването на адекватни и устойчиви пенсии в Европа“ на КИП, КСЗ и службите на Комисията (ГД „Икономически и финансови въпроси“ и ГД „Трудова заетост“), актуализиран от Комисията, когато е разполагала с информация за последващи промени.
- vi Активи в пенсионни фондове (процент от БВП), 2009 г., **източник** — **Обща статистика на пенсиите, ОИСП**.

- (v) 2008 г.
- (w) Само автономни професионални пенсионни фондове. Освен тези планове, общите активи, управлявани по професионални пенсионни застрахователни договори, възлизаха на 99,3 % от БВП.
- (x) Само автономни професионални пенсионни фондове. Освен тези планове, общите активи, управлявани по професионални пенсионни застрахователни договори, възлизаха на 13,3 % от БВП през 2008 г.
- (y) Само автономни професионални пенсионни фондове. Освен тези планове, общите активи, управлявани от основната пенсионна система, възлизаха на 8,9 % от БВП, а активите, управлявани по професионални пенсионни застрахователни договори, възлизаха на 38,9 % от БВП през 2008 г.
- (z) Оценка на ОИСП.
- vi Изправени пред неизбежното застаряването на населението и въздействието му върху устойчивостта на пенсиите, държавите-членки значително реформираха своите пенсионни системи. Основна характеристика на усилията за реформи беше все по-тясното обвързване на плащаните в системата вноски с изплащаните от системата обезщетения. Това обикновено беше извършено под формата на преминаване от последното трудово възнаграждение, или най-добре платените години, към доходите през целия живот като основа за изчисляване на обезщетенията и чрез изисквания за продължителността на трудовия стаж, а не само за достигане на определена пенсионна възраст, увеличаване на изискваната продължителност на стажа, за да се придобие правото на пълна пенсия, и увеличаване на пенсионната възраст и за двата пола или нейното изравняване. При все това в повечето от държавите изискванията за по-голяма възраст за предоставяне на пенсия от задължително държавно осигуряване се въвеждат в продължение на дълги периоди.

* 2008 г. (за очакваната продължителност на живота на възраст 65 години)

** 2009 г. (за очакваната продължителност на живота на възраст 65 години)

Δ 2003 г. (възраст на напускане на пазара на труда)

2006 г. (възраст на напускане на пазара на труда)

2007 г. (възраст на напускане на пазара на труда)

Δ Δ 2008 г. (възраст на напускане на пазара на труда)